

نقش هوش معنوی کارکنان در روابط بین رفتارهای منفی در محیط کار و عملکرد کارکنان؛ مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز

مقاله پژوهشی
اصیل
Original
Article

مرضیه دهقانی‌زاده^۱، زهرا بیرامی جهان^۲

چکیده

هدف: پژوهش حاضر، با هدف بررسی نقش هوش معنوی کارکنان در روابط بین رفتارهای منفی در محیط کار و عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شد. **روش:** این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز (۴۰۰ نفر) بودند که حجم نمونه ۱۹۶ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌های استاندارد بود و روش تحلیل مورد استفاده در این پژوهش، تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. **یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد که تعدی نظارتی، طردشدگی و قلدری در محیط کار بر عملکرد کارکنان اثر منفی و معناداری دارد؛ همچنین تاثیر تعدی نظارتی بر طردشدگی در محیط کار نیز تایید گردید، در نهایت مشخص گردید هوش معنوی در رابطه بین تعدی نظارتی و عملکرد کارکنان نقش تعدیلگر دارد. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان داد، هوش معنوی کارکنان برای کاهش و کنترل تأثیر عوامل منفی سازمانی مانند تعدی نظارتی، طرد شدگی و قلدری در محیط کار و افزایش عملکرد کارکنان می‌تواند موثر باشد و این مهم، مدیریت را برای درک عوامل سازمانی که سطح عملکرد کارکنان را پایین می‌آورد، حمایت می‌نماید و با درک هوش معنوی کارکنان می‌توان، خط‌مشی‌هایی را طراحی نمود که منجر به ارتقای سطح بهره‌وری و عملکرد کارکنان شد.

واژه‌های کلیدی: تعدی نظارتی، طردشدگی در محیط کار، قلدری در محیط کار، عملکرد کارکنان، هوش معنوی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۶

۱. دکتری مدیریت منابع انسانی، استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)/

آدرس: دانشگاه پیام نور، دانشکده مدیریت، تهران، ایران / mdehghanizade@pnu.ac.ir

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران /

zahra.beyrami97@gmail.com

مقدمه

عملکرد کارکنان در محیط آموزش عالی، نقش بسیار استراتژیک دارد (نورزامن و آمالیا^۱، ۲۰۲۲) و کلید اصلی رسیدن سازمان به بهره‌وری می‌باشد (راهماواتی و همکاران^۲، ۲۰۲۱). لذا سازمان‌ها نیاز به تمرکز بر منابع انسانی ماهر، با انگیزه، خوشحال و راضی دارند تا منجر به افزایش بهره‌وری در سازمان شود (لاتیف و همکاران^۳، ۲۰۲۳) و سازمان‌ها باید اهمیت عملکرد کارکنان خود را درک کنند (تیمانگ و همکاران^۴، ۲۰۲۱). بنابراین هر سازمانی باید تلاش نماید تا عواملی که باعث بهبود عملکرد کارکنان می‌شود یا موانع آن را شناسایی نماید. یکی از عواملی که بر عملکرد کارکنان تاثیر می‌گذارد، نحوه رفتار سرپرست در محیط کار می‌باشد و این امر به شدت بر درک کارکنان از شغل‌شان تأثیر می‌گذارد و به نوبه خود، مستقیماً بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است (الینگر و کلر^۵، ۲۰۰۳؛ بودور و پوتوراک^۶، ۲۰۲۱). تعدی نظارتی یکی از انواع رفتارهای سرپرستان است و مشاهده شده است، کارکنانی که توسط سرپرستانشان درگیر تعدی نظارتی شده‌اند، شغل‌شان را ترک کرده‌اند و از عدم تعادل بین کار و زندگی رنج می‌برند و سطح رضایت‌شان از شغل و زندگی شخصی‌شان نیز کاهش می‌یابد (تپیر^۷، ۲۰۰۰). تعدی نظارتی به عنوان میزان درک کارکنان از رفتارهای نظارتی کلامی و غیر کلامی خصمانه سرپرستان به استثنای اقدام و تماس فیزیکی با آن‌ها تعریف می‌شود (تپر، ۲۰۰۰: ۱۷۸) و در صورتی که مدیران تعدی نظارتی داشته باشند، باعث می‌شود که کارکنان، نگرش نامطلوبی نسبت به شغل خود داشته باشند (دهقانی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۲؛ تهیر و همکاران^۸، ۲۰۲۱: ۲۲) و منجر به سرپیچی کارکنان از اهداف و اجرای وظایف محوله می‌گردد (منصوری، ۱۴۰۰) و در نهایت، این سبک از نظارت می‌تواند سطح کیفیت عملکرد کارکنان و سازمان‌ها را تحت تاثیر قرار دهد (منصوری، ۱۴۰۰؛ تهیر و همکاران، ۲۰۲۱). یکی از عوامل دیگری که بر عملکرد کارکنان تاثیر می‌گذارد، طرد شدگی در محیط کار هست؛ امروزه، ماهیت کار به گونه‌ای است که

-
1. Nurzaman & Amalia
 2. Rahmawaty et al.
 3. Latief et al.
 4. Timang et al.
 5. Ellinger & Keller
 6. Budur & Poturak
 7. Tepper
 8. Tahir et al.

کارکنان نیازمندند، زمان زیادی را با سایر اعضای سازمان بگذرانند. اگر چه کار گروهی و همکاری، مزایای متعددی دارد، اما روابط بین فردی، همیشه نتایج مثبتی بر جای نخواهد گذاشت (چانگک و یانگ^۱، ۲۰۱۷: ۲۶۰). مطالعات نشان داده‌اند، طرد شدگی در محیط کار، عامل مهمی است که رفتارهای انحرافی در محیط کار و بهزیستی روانشناختی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و با رفتارهای منفی در محل کار، مانند درگیری بین فردی و خروج شغلی همراه می‌باشد (چانگک^۲، ۲۰۱۷: ۳۳۴). طرد شدگی در محل کار، اشاره به آن دارد که یک فرد متوجه می‌شود که توسط دیگران در محل کار نادیده گرفته شده یا طرد شده است (کیدول و همکاران^۳، ۲۰۱۸). طرد شدگی با پیامدهای نامطلوب زیادی همراه است که در آن قربانیان، احساس عزت نفس پایین و از دست دادن تمرکز روی کار می‌نمایند که منجر به کاهش عملکرد فرد می‌شود و در قربانیان، نیت‌های تهاجمی نسبت به جامعه و کسانی که آن‌ها را طرد کرده‌اند، ایجاد می‌شود و چنین افرادی، توانایی ضعیفی برای تنظیم اعمال خود، به خودی خود نشان می‌دهند و اغلب احساس ناراحتی می‌کنند و ادراک کارکنان از خود به شدت، تحت تأثیر طرد شدگی قرار می‌گیرد که با رفتارهای منفی ناشی از آن تأیید می‌شود. با این حال، رابطه طرد شدگی با رفتار متناقض است (تهیر و همکاران، ۲۰۲۱). بر اساس تئوری خود تعیین‌گری (دسی و رایان^۴، ۲۰۱۲)، سه اصل معنوی در انسان وجود دارد: شایستگی؛ ارتباط؛ و خودمختاری و در این راستا تعدی نظارتی و رفتار خصمانه سرپرست، نیازهای روانی کارکنان را تهدید و توانایی کارکنان را برای انجام کارها به طور مؤثر سرکوب می‌نماید و عدم برآورده شدن نیازهای روانشناختی کارکنان، منجر به بی‌ثباتی عاطفی و سرخوردگی در آن‌ها می‌شود و رفتارهای منفی مانند پرخاشگری و مقررات‌زدایی را از خود نشان می‌دهند و در نهایت، کارکنان ناامید، احتمالاً رفتار بحث‌برانگیزتری، مانند طرد شدگی از خود نشان می‌دهند (راشید و همکاران^۵، ۲۰۲۰). پژوهشگران تأیید کرده‌اند که طرد شدگی تأثیر منفی قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارد؛ زیرا درک کارکنان نسبت به طرد شدن آن‌ها در محیط کار منجر به رفتارهای انحرافی کاری آن‌ها می‌شود و عملکرد شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد (چانگک و یانگ^۶، ۲۰۱۷). رادرت و همکاران^۶ (۲۰۲۰) نیز بیان

1. Chung & Yang

2. Chung

3. Kidwell et al.

4. Deci & Ryan

5. Rasheed et al.

6. Rudert et al.

کردند که طردشدگی موجب سطح پایین‌تری از تعهد در کار می‌شود. یکی از عوامل دیگری که بر عملکرد کارکنان تاثیر می‌گذارد قلدری در محل کار هست، قلدری در محل کار زمانی اتفاق می‌افتد که یک فرد کاملاً در معرض رفتار پرخاشگرانه قرار می‌گیرد که می‌تواند از سوی سرپرست یا یکی از همکارانش برای مدتی طولانی باشد و قربانی احساس کند که دیگر نمی‌تواند از خود در برابر موقعیت، دفاع کند یا حتی از آن فرار کند (زدلاچر و اسنودن^۱، ۲۰۲۱) و این امر، منجر به آسیب‌های روانی و ایجاد مشکلات جدی مرتبط با سلامتی کارکنان می‌شود. سازمان نیز، دچار زیان مالی؛ افزایش جابجایی کارکنان؛ کاهش بهره‌وری، وفاداری، و روحیه کارکنان می‌شود که همگی می‌تواند با قلدری در محل کار مرتبط باشد. مشاهده شده است که قربانیان قلدری در محل کار معمولاً در موقعیت تسلیم می‌شوند و به جای مبارزه برای سازمان، تمایل به ترک سازمان دارند (کاراتونا^۲، ۲۰۱۵) و اگر در سازمان بمانند به شدت بر عملکرد شغلی آن‌ها تاثیر منفی دارد (زدلاچر و اسنودن، ۲۰۲۱). بنابراین با توجه به اینکه رفتارهای منفی و انحرافی در محیط کار آسیب جدی به کارکنان و سازمان وارد می‌نماید و سلامت سازمان و عملکرد شغلی کارکنان را خدشه‌دار می‌نماید (قائد امینی هارونی، ۱۴۰۱؛ دهقانی‌زاده و کریمی، ۱۴۰۲) و در پژوهشی نیز تخمین زده شد که رفتارهای انحرافی در محیط کار منجر به ۲۰ درصد شکست در تجارت و از دست دادن سالانه ۶ تا ۲۰۰ میلیارد دلار در سازمان‌های آمریکایی می‌شود (دیفندورف و مهتا^۳، ۲۰۰۷). همچنین، کوفین^۴ (۲۰۰۳) اظهار داشت که ۳۳ تا ۷۵ درصد کارکنان، مشغول فعالیت‌های انحرافی در محیط کار هستند که منجر به زیان‌های مالی در سازمان و رکود اقتصادی در جامعه می‌شود؛ لذا با توجه به نقش منفی رفتارهای منفی در محیط کار، در این مطالعه تلاش شده است که هوش معنوی کارکنان به عنوان مفهومی که ممکن است، اثرات رفتارهای منفی در محیط کار مانند تعدی نظارتی، طرد شدگی و قلدری در محیط کار را تضعیف نماید، در نظر گرفته شود. معنویت به عنوان یک نیاز فطری انسان برای اتصال به چیزهایی که بزرگتر از خودمان هستند، تعریف شده است، چیزهایی که ما آن‌ها را الهی می‌دانیم. هوش معنوی به عنوان کاربرد انطباق اطلاعات معنوی که هدف آن تسهیل حل مسائل روزمره و دستیابی به اهداف است، تعریف می‌شود (تهیر و همکاران، ۲۰۲۱: ۲۴).

1. Zedlacher & Snowden

2. Karatuna

3. Diefendorff & Mehta

4. Coffin

هوش معنوی، نوعی هوش است که افراد به واسطه آن از عهده مشکلات، ارزش گذاری و گذران فعالیت‌های کسب و کار و امور روزمره خود به طور معناداری بر می‌آیند و هوش معنوی به طور کلی به هوش و آگاهی از بعدهای عمیق‌تر و معنادارتر زندگی؛ ارتباط با دیگران؛ معنا و هدف زندگی؛ و ارتباط با جهان اطراف اشاره می‌کند (آتروزکو و همکاران^۱، ۲۰۲۱) و ثابت شده است که هوش معنوی دستیابی به تعالی انسانی را تسهیل می‌کند (هانفر و همکاران^۲، ۲۰۱۵). هوش معنوی کارکنان بر کارکردهایی مانند خلاقیت؛ مدیریت استرس؛ فرهنگ سازمانی؛ تعهد سازمانی؛ فرسودگی شغلی؛ و بهره‌وری سازمان تاثیر می‌گذارد (حسن^۳، ۲۰۲۳؛ بوستامام و همکاران^۴، ۲۰۲۳؛ اسکرزپینسکا^۵، ۲۰۲۱؛ دهقانی و فضل‌الهی قمشی، ۱۳۹۴؛ زارعی محمودآبادی و سدروشان، ۱۳۹۳؛ روسادی و همکاران^۶، ۲۰۲۳). تاج‌پور و سلام‌زاده^۷ (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود نشان دادند که هوش معنوی کارکنان گروه‌های آموزشی دانشگاه تهران، به میزان ۸۴ درصد بر کارآفرینی سازمانی تاثیر معناداری دارد. همچنین سامول^۸ (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان داد، هوش معنوی دانشجویان رشته‌های مدیریتی دانشگاه صنعتی بیالیستوک در لهستان به عنوان رهبران بالقوه آینده؛ به میزان ۴۱ درصد بر خود رهبری آن‌ها تاثیر معناداری دارد. همچنین آل‌اید و همکاران^۹ (۲۰۲۱) و اویوانمی و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۱) در پژوهش خود نشان دادند که بین هوش معنوی و عملکرد کاری کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد؛ بنابراین با توجه به نتایج این پژوهش‌ها اینگونه استنباط می‌شود که ممکن است؛ هوش معنوی کارکنان رابطه بین رفتارهای منفی در محیط کار و عملکرد کارکنان را تعدیل و تضعیف نماید؛ لذا، پژوهش حاضر به بررسی این مسئله‌ی مهم در دانشگاه علوم پزشکی شیراز به دلیل اهمیت دانشگاه در توسعه‌ی پایدار کشورها و اینکه، دانشگاه رکنی اثرگذار در فرآیند توسعه، مدیریت جامعه، روابط بین‌الملل، اقتصاد و اشتغال است، پرداخته است و با توجه به اینکه، نحوه‌ی رفتار و عملکرد مدیران و کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز که متولی تربیت و پرورش

1. Atroszko et al.

2. Hanefar et al.

3. Hassan

4. Bustamam et al.

5. Skrzypińska

6. Rosady et al.

7. Tajpour & Salamzadeh

8. Samul

9. Al Eid et al.

10. Oyewunmi et al.

انسان‌ها هستند، بسیار مهم است؛ بنابراین، لازم هست، طی پژوهشی، عوامل منفی که باعث کاهش عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌شود، شناسایی و رفع شوند و همچنین بررسی شود که آیا کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز به کمک هوش معنوی خود با بعدهای معنوی زندگی ارتباط برقرار می‌نمایند و بدین ترتیب اثر رفتارهای منفی در محیط کار بر عملکرد آن‌ها تضعیف می‌شود؛ لذا هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش هوش معنوی کارکنان در روابط بین رفتارهای منفی در محیط کار و عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعدی نظارتی

تعدی نظارتی یکی از انواع رفتارهای سرپرستان است و مشاهده شده است، کارکنانی که توسط سرپرستانشان درگیر تعدی نظارتی شده‌اند، شغلشان را ترک کرده‌اند و از عدم تعادل بین کار و زندگی رنج می‌برند و سطح رضایتشان از شغل و زندگی شخصی‌شان نیز کاهش می‌یابد (تپیر، ۲۰۰۰). تعدی نظارتی به عنوان میزان درک کارکنان از رفتارهای نظارتی کلامی و غیر کلامی خصمانه سرپرستان به استثنای اقدام و تماس فیزیکی با آن‌ها تعریف می‌شود (تپیر، ۲۰۰۰: ۱۷۸). تعدی نظارتی یکی از ساختارهای منفی مدیریتی است که به رفتارهای ناکارآمد سرپرستان نسبت به زیردستان اشاره دارد و بر سطح تعهد و رفتار شهروند سازمانی کارکنان تاثیر منفی دارد و هزینه‌های جبران‌ناپذیری را برای سازمان‌ها به دنبال دارد که با کاهش احساس عدالت اجتماعی؛ تعهد سازمانی؛ و رضایت شغلی و با افزایش استرس شغلی؛ خستگی عاطفی؛ و فرسودگی شغلی همراه است که هم کارکنان و هم سازمان را متضرر می‌نماید (نظری‌پوری و همکاران، ۱۴۰۱: ۹۳) و در صورتی که مدیران تعدی نظارتی داشته باشند، باعث می‌شود که کارکنان، نگرش نامطلوبی نسبت به شغل خود داشته باشند و بر تعادل کار و زندگی خانوادگی، قربانیان تعدی نظارتی اثر گذاشته و بر نگرش‌های مرتبط با کار کارکنان نیز تاثیر قابل توجهی دارد (تهیر و همکاران، ۲۰۲۱: ۲۲) و منجر به سرپیچی کارکنان از اهداف و اجرای وظایف محوله می‌گردد (منصوری، ۱۴۰۰) و در نهایت، این سبک از نظارت می‌تواند سطح کیفیت عملکرد کارکنان و سازمان‌ها را تحت تاثیر قرار دهد (منصوری، ۱۴۰۰؛ تهیر و همکاران، ۲۰۲۱).

طرد شدگی در محیط کار

طرد شدگی مستقیم‌ترین شکل اعمال فشار به یک فرد است (ماسکلت^۱، ۲۰۰۳) و به موقعیتی اشاره دارد که در آن فرد احساس می‌کند، از گروهی از افراد طرد شده است و در محیط کار با او رفتار خاموشی می‌شود (گامیان- ویلک و مادجا- بین^۲، ۲۰۲۱) و طردشدگی در محل کار، اشاره به آن دارد که یک فرد متوجه می‌شود که توسط دیگران در محل کار نادیده گرفته شده یا طرد شده است (کیدول و همکاران، ۲۰۱۸). طرد شدگی با پیامدهای نامطلوب زیادی همراه است که در آن قربانیان، احساس عزت نفس پایین و از دست دادن تمرکز روی کار می‌نمایند که منجر به کاهش عملکرد فرد می‌شود و در قربانیان، نیت‌های تهاجمی نسبت به جامعه و کسانی که آن‌ها را طرد کرده‌اند، ایجاد می‌شود و چنین افرادی، توانایی وضعی برای تنظیم اعمال خود، به خودی خود نشان می‌دهند و اغلب احساس ناراحتی می‌کنند و ادراک کارکنان از خود به شدت، تحت تأثیر طردشدگی قرار می‌گیرد که با رفتارهای منفی ناشی از آن تأیید می‌شود. با این حال، رابطه طرد شدگی با رفتار متناقض است (تهیر و همکاران، ۲۰۲۱).

قلدری در محیط کار

قلدری در محیط کار معمولاً به عنوان پرخاشگری کلامی؛ تحقیر دیگران؛ خرابکاری در کار انجام شده توسط دیگران؛ آسیب رساندن به شهرت دیگران؛ سخت کردن زندگی دیگران با تحت فشار قرار دادن آن‌ها در محیط کاری نشان داده می‌شود (هاتچینسون و همکاران^۳، ۲۰۱۳). چنین اعمال قلدری در محل کار، باعث ایجاد احساس ضعف روحی، تنش، بیماری بیش از حد و مهمتر از همه انزجار در افرادی می‌شود که قربانی قلدری در محل کار هستند. قلدری در محل کار زمانی اتفاق می‌افتد که یک فرد کاملاً در معرض رفتار پرخاشگرانه قرار می‌گیرد که می‌تواند از سوی سرپرست یا یکی از همکارانش برای مدتی طولانی باشد و قربانی احساس کند که دیگر نمی‌تواند از خود در برابر موقعیت، دفاع کند یا حتی از آن فرار کند (زدلاچر و اسنودن، ۲۰۲۱).

هوش معنوی

هوش معنوی به عنوان کاربرد انطباق اطلاعات معنوی که هدف آن تسهیل حل مسائل روزمره و دستیابی به اهداف است، تعریف می‌شود. هوش معنوی شامل هفت مرحله است: آگاهی؛ معنا؛ ارزیابی؛ متمرکز بودن؛ چشم انداز؛ فرافکنی؛ و مأموریت؛ که به افراد کمک

1. Masclat

2. Gamian- Wilk & Madeja-Bien

3. Hutchinson et al.

می‌کند تا مسائل روزمره‌ای را که با آن مواجه می‌شوند را حل نمایند (تهیر و همکاران، ۲۰۲۱: ۲۴). هوش معنوی، نوعی هوش است که افراد به واسطه آن از عهده مشکلات، ارزش‌گذاری و گذران فعالیت‌های کسب و کار و امور روزمره خود به طور معناداری بر می‌آیند (آتروزکو و همکاران، ۲۰۲۱) و ثابت شده است که هوش معنوی دستیابی به تعالی انسانی را تسهیل می‌کند (هانفر و همکاران، ۲۰۱۵). افراد با هوش معنوی بالا، دارای ویژگی‌هایی چون انعطاف‌پذیری؛ خودآگاهی؛ ظرفیت روانی بالا برای مواجهه با شرایط دشوار؛ ظرفیتی برای الهام و شهود؛ نگرش عارفانه به جهان هستی؛ جست‌وجوی پاسخ برای پرسش‌های بنیادین زندگی؛ ظرفیت تفکر درباره مسائل وجودی؛ و توانایی درک موضوعات معنوی هستند. هوش معنوی با در برداشتن حس معنا و تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش مادیات، مأموریت نسبت به زندگی و ارزش‌های انسانی و امید به بهتر شدن دنیا به افزایش سلامت روان کمک می‌کند (نیر و پاول^۱، ۲۰۱۷).

عملکرد کارکنان

عملکرد کارکنان، حاصل فعالیت‌های کارکنان از نظر اجرای وظایف محوله و رفتار مورد نظر پس از مدت زمان معین است و عملکرد به معنی رفتارها و نتایج می‌باشد که رفتارها از عامل نشأت می‌گیرند و عملکرد را از فکر به عمل تبدیل می‌کنند. سازمان‌ها اصولاً به منظور رسیدن به هدف‌هایی ایجاد گردیده‌اند، که میزان موفقیت آن‌ها در دستیابی به این هدف‌ها ارتباط مستقیم با نحوه عملکرد کارکنان دارد (رضایی‌منش و صادقی، ۱۳۹۵) و عملکرد کارکنان منجر به افزایش نتایج، بهبود رفتارهای مثبت کارکنان و افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود (گیاهی و همکاران، ۱۴۰۰).

پژوهش‌های تجربی متعددی نیز در زمینه موضوع مورد مطالعه انجام شده که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

رضایی و منظمی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین طرد شدگی در محیط کار و عملکرد شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که طرد شدگی در محیط کار و سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارند و نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی نیز مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین به منظور افزایش عملکرد و بهره‌وری کارکنان، مدیران ادارات ورزش و جوانان استان ایلام، بایستی توجه ویژه‌ای به ادراک‌های کارکنان از

1. Nair & Paul

طردشدگی در محیط کار و سرمایه روان‌شناختی داشته باشند و فرصت ایجاد روابط دوستانه در سازمان را برای آنان فراهم آورند. حکاک و همکاران (۱۴۰۰) مطالعه‌ای با عنوان تأثیر طرد شدگی، قدرت جسمی و انرژی عاطفی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان شرکت پالایش نفت تهران انجام دادند و نتایج پژوهش نشان داد که طردشدگی در محیط کار، از طریق قدرت جسمی و انرژی عاطفی بر عملکرد وظیفه‌ای اثرگذار است. عبدالرحیمی و همکاران (۱۳۹۹) مطالعه‌ای با عنوان هوش معنوی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان پلیس در بین کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان بروجرد انجام دادند و بر اساس یافته‌های این پژوهش، هوش معنوی رابطه معنی‌داری با عملکرد کارکنان پلیس داشت. اسریواستاوا^۱ و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان پیامدهای تعدی نظارتی بر مشاغل بخش خدماتی در کشور هند با رویکرد معادلات ساختاری انجام دادند. این پژوهش با هدف بررسی رابطه مستقیم و غیرمستقیم بین تعدی نظارتی و قصد ترک کار و سوء رفتار کارکنان انجام شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد که تعدی نظارتی به طور مثبت بر قصد ترک کار و سوء رفتار کارمند تأثیر می‌گذارد و طردشدگی به عنوان یک تعدیل‌کننده به طور قابل توجهی روابط تعدی نظارتی، قصد ترک کار و سوء رفتار کارکنان را تعدیل می‌کند. لیوبیخ^۲ و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان عملکرد کارکنان و تعدی نظارتی: نقش نظارت بیش از حد» انجام دادند و داده‌ها از طریق ۱۸۹ زوج سرپرست-کارمند جمع‌آوری شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین تعدی نظارتی و عملکرد کارکنان رابطه برقرار است و سرپرستان با تعدی نظارتی بالا، عملکرد ضعیف را بیش از حد به عوامل درونی (کارکنان) نسبت به عوامل بیرونی نسبت می‌دهند. راشید و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر تعدی نظارتی بر طردشدگی و تضاد بین فردی انجام دادند. هدف این مطالعه بررسی رابطه بین تعدی نظارتی و تعارض‌های بین فردی با نقش میانجی طردشدگی و نقش تعدیل‌کننده خودشیفتگی در بانک‌های تجاری دولتی و خصوصی پاکستان بود. یافته‌ها مدل پیشنهادی را با همبستگی معنی‌دار بین تعدی نظارتی و طردشدگی تایید کرد که باعث تحریک تعارضات بین فردی در سازمان‌ها شد. نقش واسطه‌ای طردشدگی نیز مورد بررسی و تایید قرار گرفت. علاوه بر این، خودشیفتگی زیردستان رابطه مثبت تعدی نظارتی و طردشدگی و همچنین طردشدگی و تعارضات بین فردی را تعدیل و تضعیف نمود. این مطالعه به کارفرمایان کمک می‌کند تا پس از کشف

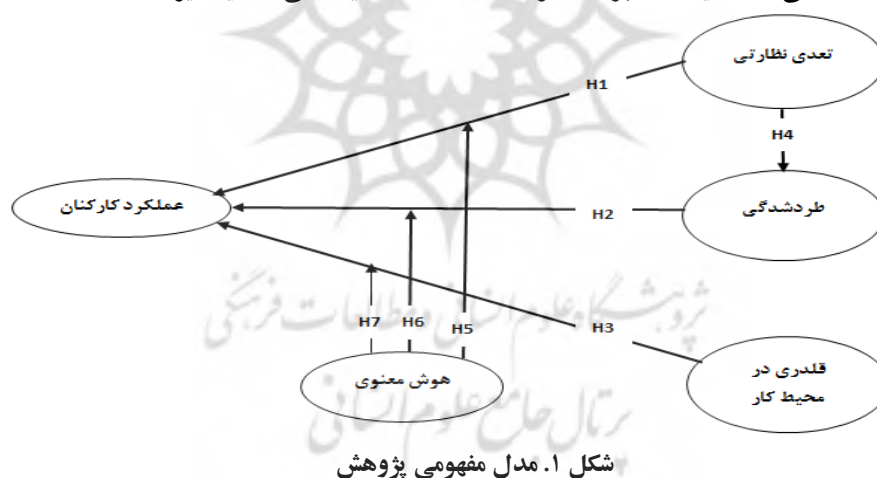
1. Srivastava

2. Lyubykh

دلایل تعارض بین کارکنان، روشی را برای به حداقل رساندن تعارضات بین فردی در میان کارکنان ابداع نمایند. آریفین و همکاران^۱ (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان بررسی کاهش تأثیر منفی قلدری در محیط کار بر عملکرد کارکنان از طریق تعلق خاطر کاری و رضایت شغلی انجام دادند. هدف این پژوهش بررسی اثربخشی تعلق خاطر کاری و رضایت شغلی در کاهش تأثیر قلدری در محیط کار بر عملکرد در بین کارکنان شرکت‌های فرآوری چوب بود. یافته‌ها نشان داد که تعلق خاطر کاری به طور کامل رابطه بین قلدری در محیط کار و عملکرد کارکنان را میانجی می‌کند و رضایت شغلی به صورت جزئی رابطه بین قلدری در محیط کار و عملکرد کارکنان را میانجی می‌کند. کلانترکوشه و همکاران^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی نقش هوش معنوی بر تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه‌های استان تهران پرداختند و نتایج پژوهش نشان داد که هم بین هوش معنوی مردان و هم هوش معنوی زنان با تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. تاج‌پور و سلام‌زاده (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی تأثیر هوش معنوی بر کارآفرینی سازمانی را در بین ۱۴۰ نفر از گروه‌های آموزشی دانشگاه تهران انجام دادند و نتایج پژوهش نشان داد که هوش معنوی کارکنان گروه‌های آموزشی دانشگاه تهران به میزان ۸۴ درصد بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری دارد و تفکر انتقادی (۷۷٪)؛ ارائه شخصی (۱۳٪)؛ آگاهی متعالی (۳۷٪)؛ و ایجاد موقعیت آگاهی (۴۱٪) که مولفه‌های هوش معنوی هستند نیز بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارند. اویونمی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش هوش معنوی در نتایج کارکنان در یک نمونه آفریقایی متشکل از ۲۱۶ کارمند در یک دانشگاه خصوصی در نیجریه پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد، بین هوش معنوی و نتایج محل کار مانند عملکرد شغلی؛ تعهد شغلی؛ و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و اثرات ابعاد هوش معنوی بر نتایج محل کار متفاوت است و این نتایج، وجود تغییرات احتمالی در معنا و ابعاد هوش معنوی را آشکار می‌کند. همچنین سامول^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی تأثیر هوش معنوی و هوش هیجانی بر خود رهبری را در بین ۱۹۰ دانشجوی رشته‌های مدیریتی دانشگاه صنعتی بیالیستوک در لهستان به عنوان رهبران بالقوه آینده بررسی کردند و یافته‌های پژوهش نشان داد که هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان رشته‌های مدیریتی دانشگاه بر خود رهبری آن‌ها تأثیر معناداری دارد.

-
1. Arifin
 2. Kalantarkousheh et al.
 3. Samul

بنابراین با مرور ادبیات پژوهش و تحلیل شکاف نظری مشخص شد که مطالعات زیادی انجام شده که تلاش کرده‌اند، تأثیر تعدی نظارتی، قلدری در محیط کار و طردشدگی را بر عملکرد کارکنان به طور جداگانه بررسی نمایند، اما تأثیر مجموع این عوامل بر عملکرد کارکنان در ادبیات یافت نشد. علاوه بر این، مطالعه‌ای که تأثیر هوش معنوی را بر ارتباط بین متغیرهای پیشنهادی و عملکرد کارکنان بررسی نماید، نیز در مطالعات وجود ندارد و همچنین در بین پژوهش‌هایی که در این حوزه در دانشگاه نیز انجام شده بود، همزمان نقش این متغیرها را بررسی نکرده‌اند؛ لذا، این مطالعه قصد دارد به کمک هوش معنوی کارکنان، تأثیرات مخرب رفتارهای منفی تعدی نظارتی، طردشدگی و قلدری در محیط کار بر عملکرد کارکنان را کاهش دهد و بدین ترتیب، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ توسعه داده شد. لذا، این پژوهش به این موضوع پرداخته است که آیا ممکن است، تعدی نظارتی؛ طردشدگی؛ و قلدری در محیط کار بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز تأثیر بگذارد و همچنین آیا هوش معنوی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز، تأثیر رفتارهای منفی در محیط کار بر عملکرد کارکنان را تضعیف می‌کند یا خیر؟



روش

با توجه به اینکه، پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش هوش معنوی کارکنان در روابط بین رفتارهای منفی در محیط کار و عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود، لذا از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه‌ی گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود که از بین

۴۰۰ نفر، طبق فرمول کوکران، ۱۹۶ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. البته در این پژوهش، روش به دست آوردن تعداد حجم نمونه در نرم‌افزار SmartPLS که از تکنیک حداقل مربعات جزئی استفاده می‌نماید، نیز بررسی شد؛ روش آن بدین گونه است که عدد ده در تعداد شاخص‌های مدل اندازه‌گیری که دارای بیشترین شاخص در میان مدل‌های اندازه‌گیری مدل اصلی پژوهش است، ضرب می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳: ۷۵)، قابل ذکر است که در پژوهش حاضر، بیشترین شاخص، مربوط به متغیر قلدری در محیط کار می‌باشد که یازده گویه دارد و ده برابر آن، عدد ۱۱۰ می‌شود، لذا حجم نمونه برای مدل پژوهش کفایت می‌کند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد شامل پرسشنامه تعدی نظارتی از مطالعه کوآی و همکاران^۱ (۲۰۲۲) شامل ۵ گویه؛ پرسشنامه طردشدگی در محیط کار از مطالعه فریس و همکاران^۲ (۲۰۰۸) شامل ۷ گویه؛ پرسشنامه قلدری در محیط کار از مطالعه لو و همکاران^۳ (۲۰۲۲) شامل ۱۱ گویه؛ پرسشنامه عملکرد کارکنان از مطالعه ابرامیس^۴ (۱۹۹۴) شامل ۹ گویه؛ و پرسشنامه هوش معنوی از مطالعه کینگ^۵ (۲۰۰۹) شامل ۱۰ گویه بود که به صورت حضوری در بین افراد نمونه توزیع شد. روایی محتوای ابزار اندازه‌گیری توسط اساتید و خبرگان حوزه مدیریت تایید شد و جهت سنجش روایی مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های بارعاملی، روایی همگرا و واگرا استفاده شد. پایایی در این پژوهش نیز به دو روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد بررسی قرار گرفت که در ادامه نتایج پایایی و روایی ارائه شده است.

همان‌طور که بیان شد، جهت بررسی پایایی در این پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد و طبق نتایج جدول ۱، کلیه مقادیر پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ، بالای ۰/۷ می‌باشد و در نتیجه پایایی تأیید شد.

جدول ۱. مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
تعدی نظارتی	۰/۸۰۹	۰/۸۶۸	۰/۵۶۸
طردشدگی	۰/۸۳۰	۰/۸۷۶	۰/۵۴۱
قلدری در محیط کار	۰/۸۴۰	۰/۸۸۱	۰/۵۱۹

1. Koay et al.
2. Ferris et al.
3. Lu et al.
4. Abramis
5. King

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
عملکرد کارکنان	۰/۸۶۵	۰/۸۹۵	۰/۵۱۹
هوش معنوی	۰/۸۹۴	۰/۹۱۳	۰/۵۴۱

جهت بررسی روایی ابزار پژوهش، از روایی محتوا استفاده شد که چند تن از خبرگان رشته‌ی مدیریت، روایی گویه‌های پژوهش را بررسی و در نهایت تایید کردند، همچنین برای بررسی روایی مدل پژوهش از شاخص روایی واگرا و همگرا نیز استفاده شد. همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، تمامی مقادیر میانگین واریانس‌های استخراجی از مقدار ۰/۵ بالاتر هستند، در نتیجه روایی همگرا تأیید می‌گردد.

جدول ۲. ماتریس فورنل و لارکر برای سنجش روایی واگرا

	۱	۲	۳	۴	۵
۱. تعدی نظارتی	۰/۷۵۳				
۲. طردشدگی	۰/۶۰۶	۰/۷۳۶			
۳. عملکرد کارکنان	-۰/۶۲۹	-۰/۶۷۲	۰/۷۲۱		
۴. قلدری در محیط کار	۰/۶۳۹	۰/۶۶۹	-۰/۶۲۸	۰/۷۲۱	
۵. هوش معنوی	-۰/۶۳۸	-۰/۶۴۵	۰/۶۸۱	-۰/۶۹۱	۰/۷۳۶

در جدول ۲ مشاهده می‌شود که شرط روایی واگرا نیز تأیید گردید. در شاخص بار عاملی، باید بار عاملی سؤالات به دست آمده، بیشتر از ۰/۴ باشد، همانطور که در شکل ۲ نشان داده شده است، نتایج بار عاملی برای گویه‌های پژوهش مناسب می‌باشد.

یافته‌ها

در این پژوهش برای بررسی روابط موجود بین متغیرهای پژوهش که در مدل مفهومی ارائه شد، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار SmartPLS3 استفاده شده است. لذا در ادامه ابتدا به بررسی برازش مدل و سپس آزمون فرضیه‌ها پرداخته می‌شود.

به منظور برازش مدل توسعه داده شده از معیار R^2 ؛ ضرایب معناداری t و برازش مدل کلی استفاده شد، همانطور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، ضریب تعیین برای متغیرهای درون‌زا مناسب می‌باشد و ضرایب معناداری t نیز در شکل ۳ مناسب می‌باشند. به منظور ارزیابی

برازش کلی مدل که هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری را کنترل می کند، از معیار نیکویی برازش (GOF) بر اساس فرمول زیر استفاده شد.

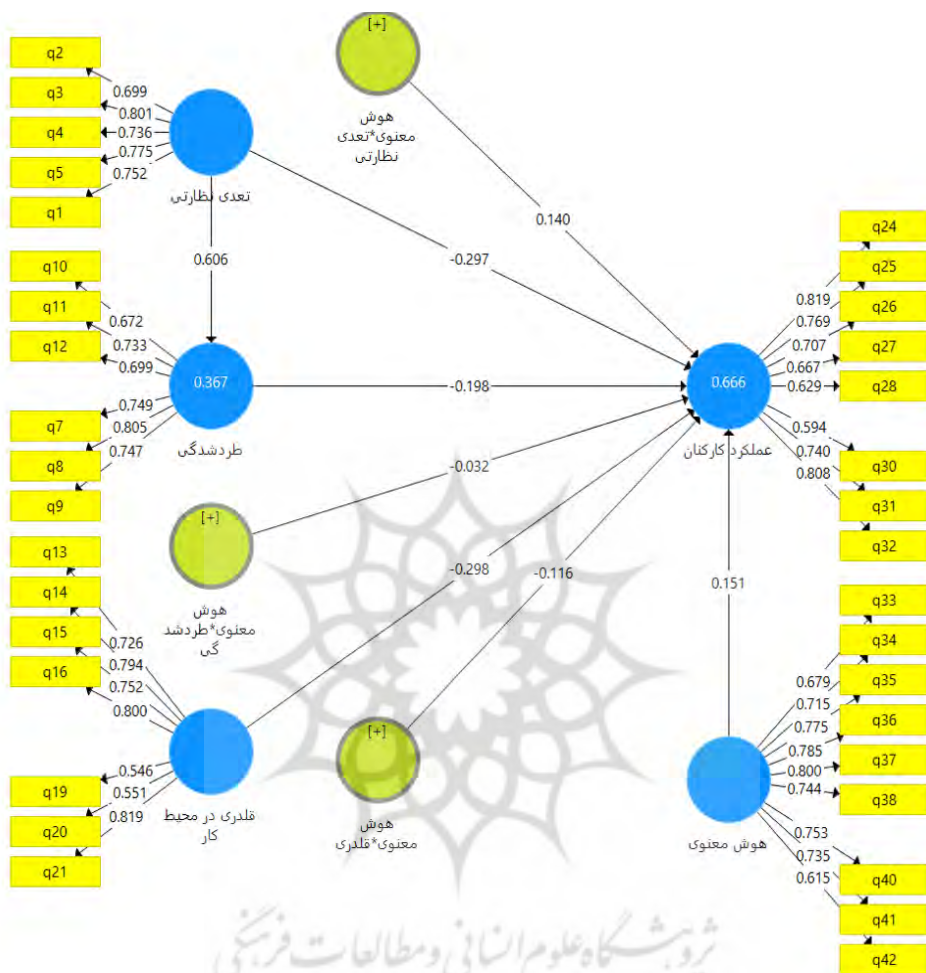
$$Gof = \sqrt{\overline{communalities} \times R^2}$$

جدول ۳. معیار نیکویی برازش مدل پژوهش

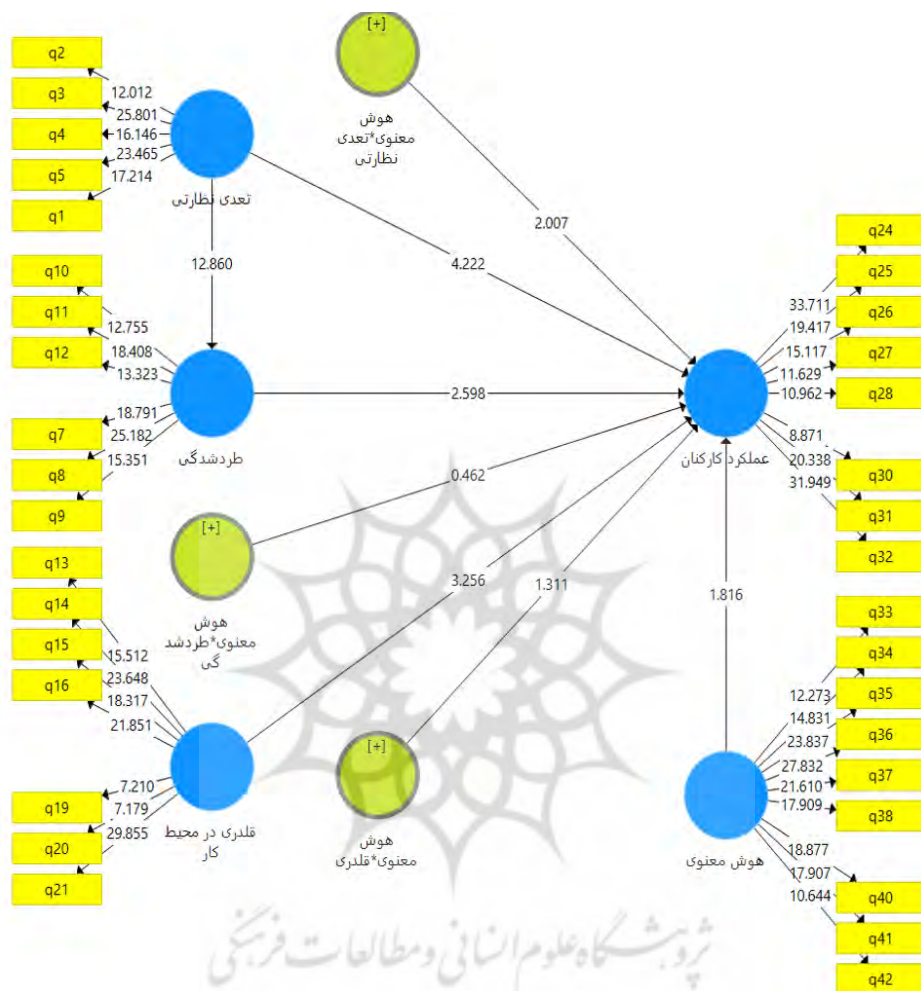
متغیرها	تعدی نظارتی	طردشدگی	قلدری در محیط کار	عملکرد کارکنان	هوش معنوی
معیار R ²	-	۰/۳۶۷	-	۰/۶۶۶	-
مقادیر اشتراکی	۰/۳۰۱	۰/۳۱۲	۰/۳۰۵	۰/۳۴۸	۰/۳۹۳
GOF	۰/۴۱۴				

چنانکه در جدول ۳ قابل مشاهده است، مقدار برازش کلی مدل بالاتر از ۰/۳۶ است و این عدد، حاکی از برازندگی قوی مدل است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

نقش هوش معنوی کارکنان در روابط بین رفتارهای منفی... ۹۱



شکل ۲. ضرایب مسیر و بارهای عاملی پس از اصلاح مدل
 پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۳. ضرایب معناداری مدل پژوهش

همان طور که اشاره شد، جهت آزمون فرضیه‌های این پژوهش، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. بر این اساس، نتایج حاصل در دو حالت استاندارد و معناداری در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است و در جدول ۴ خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه آزمون فرضیه	مقدار t	ضریب مسیر	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تایید	۴/۲۲۲	-۰/۲۹۷	عملکرد کارکنان	تعدی نظارتی

نقش هوش معنوی کارکنان در روابط بین رفتارهای منفی... ۹۳

تایید	۲/۵۹۸	-۰/۱۹۸	عملکرد کارکنان	طردشدگی
تایید	۳/۲۵۶	-۰/۲۹۸	عملکرد کارکنان	قلدری در محیط کار
تایید	۱۲/۸۶۰	۰/۶۰۶	طردشدگی	تعدی نظارتی
تایید	۲/۰۰۷	۰/۱۴۰	عملکرد کارکنان	تعدی نظارتی*هوش معنوی
عدم تایید	۰/۴۶۲	-۰/۰۳۲	عملکرد کارکنان	طردشدگی*هوش معنوی
عدم تایید	۱/۳۱۱	-۰/۱۱۶	عملکرد کارکنان	قلدری در محیط کار*هوش معنوی

با توجه به نتایج جدول ۴، عدد معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد، برای تمام فرضیه‌ها به جزء فرضیه شش و هفت بالاتر از ۱/۹۶ است، بنابراین تمام فرضیه‌ها به جزء فرضیه‌های مذکور تایید شدند.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر به بررسی تأثیر هوش معنوی کارکنان برای کاهش و کنترل تأثیر عوامل منفی سازمانی مانند تعدی نظارتی، طرد شدگی در محیط کار و قلدری در محیط کار بر عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداخت و این پژوهش می‌تواند مدیریت را برای درک عوامل سازمانی که سطح عملکرد کارکنان را پایین می‌آورد، حمایت نماید و با کمک به درک هوش معنوی کارکنان می‌تواند خط‌مشی‌هایی را طراحی کند که منجر به ارتقای سطح بهره‌وری و عملکرد کارکنان گردد. یافته‌های آزمون فرضیه اول در این پژوهش نشان داد، تعدی نظارتی تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، مورد تمسخر قرار دادن کارکنان و دادن احساس بی‌کفایتی به آنها، باعث کاهش عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌گردد، نتایج این فرضیه همراستا با نتایج تحقیقات شین و همکاران^۱ (۲۰۲۲)، تهیر و همکاران (۲۰۲۱) و لیوبیخ و همکاران (۲۰۲۲) می‌باشد. یافته‌های آزمون فرضیه دوم نشان داد، طردشدگی تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، اگر کارکنان احساس کنند که نادیده گرفته شده‌اند، عملکرد آنها به طرز چشمگیری کاهش می‌یابد، نتایج این فرضیه همراستا با نتایج پژوهش‌های رضایی و منظمی (۱۴۰۰)، حکاک و همکاران (۱۴۰۰) و تهیر و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد.

1. Shin et al.

یافته‌های آزمون فرضیه سوم نشان داد، قلدری در محیط کار تاثیر منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، اگر کارکنان احساس کنند که سازمان، آن‌ها را تحت فشار قرار داده و از آن‌ها خواسته شده تا کارهای نامعقول یا غیر ممکن انجام دهند، بدین ترتیب، عملکرد آن‌ها نیز پایین می‌آید و طی آن کارکنانی که مشتاقانه و متعهدانه برای دانشگاه کار می‌نمایند، در صورت وجود عمل قلدری، پتانسیل آشفتگی و کاهش عملکرد در آن‌ها به وجود می‌آید، نتایج این فرضیه همراستا با نتایج پژوهش آریفین و همکاران (۲۰۱۹) می‌باشد. یافته‌های آزمون فرضیه چهارم نشان داد، تعدی نظارتی تاثیر مثبت و معناداری بر طردشدگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، مورد تمسخر قرار دادن کارکنان و دادن احساس بی‌کفایتی به آن‌ها، باعث طردشدگی هر چه بیشتر کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌گردد، نتایج این فرضیه همراستا با نتایج پژوهش راشید و همکاران (۲۰۲۰) می‌باشد. یافته‌های آزمون فرضیه پنجم نشان داد، هوش معنوی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه بین تعدی نظارتی و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌نماید. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، داشتن درک خوب و منطقی کارکنان از ماهیت هستی و شناخت جنبه‌های مختلف زندگی، منجر به تقویت رابطه تعدی نظارتی و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌شود، به عبارتی، باعث می‌شود تعدی نظارتی تاثیر منفی کمتری بر عملکرد کارکنان داشته باشد. یافته‌های آزمون فرضیه ششم نشان داد، هوش معنوی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه بین طرد شدگی در محیط کار و عملکرد کارکنان را تعدیل نمی‌کند، با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، هوش معنوی کارکنان، منجر به تقویت یا تضعیف رابطه طرد شدگی و عملکرد کارکنان نمی‌شود و باید بررسی شود چه عواملی می‌توانند باعث تضعیف رابطه طرد شدگی در محیط کار و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز شوند. یافته‌های آزمون فرضیه هفتم نشان داد، هوش معنوی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز رابطه بین قلدری در محیط کار و عملکرد کارکنان را تعدیل نمی‌کند، با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، هوش معنوی کارکنان، منجر به تقویت یا تضعیف رابطه قلدری در محیط کار و عملکرد کارکنان نمی‌شود و باید بررسی شود چه عواملی می‌توانند باعث تضعیف رابطه قلدری در محیط کار و عملکرد

کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز شود. بنابراین با توجه به یافته‌های این پژوهش، برای پیشگیری از تاثیر منفی تعدی نظارتی بر عملکرد کارکنان به مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز پیشنهاد می‌شود، در هنگام استخدام و انتخاب سرپرستان باید به سبک نظارتی مدیر توجه شود و مدیران منابع انسانی مسئولیت زیادی در قبال این بینش داشته باشند و برای توسعه مهارت‌های بین فردی سرپرستان، آموزش مدیریت هیجان در نظر گرفته شود و مدیران، مهارت‌های بین فردی را به گونه‌ای آموزش ببینند که بتوانند بر رفتار و خشم خود کنترل داشته باشند. همچنین، با توجه به یافته‌های این پژوهش که نشان داد، طردشدگی در محیط کار می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز را پایین آورد و این بدان معناست که اگر روابط در محیط کار ناسالم باشد و تعاملات بین فردی منفی بوده و برخی همکاران، توسط برخی دیگر طرد شوند، کارکنان احساس انرژی کمتری می‌کنند و این مسئله، ظرفیت خلاقیت آن‌ها، مانند تولید ایده‌های جدید؛ شناسایی راه‌حل‌های بهتر برای برآورده نمودن نیازهای ارباب رجوع و دانشجویان؛ و همچنین توسعه پروتکل‌های جدید جهت بهبود کارایی و عملکرد بهتر را تهدید می‌نماید، لذا پیشنهاد می‌شود، مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز، استراتژی‌هایی را در نظر بگیرند و در پی آن اقداماتی انجام دهند که طرد شدن کارکنان خود را به حداقل برسانند و این امر به نوبه خود باعث ارتقای عملکرد شغلی در کارکنان خواهد شد و برای این امر، مدیران باید بر اهمیت ایجاد روابط بین فردی سالم در محیط کار تاکید نمایند و به همان اندازه که با سایر انواع بدرفتاری در محیط کار مقابله می‌نمایند، اقداماتی را در جهت رفع طردشدگی در محیط کار انجام دهند. به عنوان مثال، باید کارکنان را تشویق کرد تا مشکلات را به روشی مستقیم از طریق ارتباط باز با مدیران حل کنند تا از سوء تفاهم یا درک نادرست رفتارهای دیگران جلوگیری شود و همچنین مدیران باید به این نکته توجه نمایند که به هر میزان مبادله رهبر-عضو در دانشگاه بهتر باشد، کارکنان احساس طردشدگی کمتری می‌نمایند، لذا، مدیران باید به روش‌های مختلفی با زیردستان خود ارتباط‌های تبادلی مناسبی برقرار نمایند. همچنین، از آن‌جا که طردشدگی در محیط کار، تأثیرات مخربی بر نقش‌های اجتماعی و شناختی افراد دارد و احساس تعلق کارکنان که نیاز اساسی است را از بین می‌برد و احساس طرد شدن، افراد را دچار ناراحتی طولانی مدت و استرس روانی می‌نماید و در نتیجه باعث می‌شود تا وظایف محوله خود را به خوبی انجام ندهند، لذا، طردشدگی در محیط کار، باعث به خطر افتادن حس تعلق کارکنان به شغل‌شان می‌شود و طردشدن می‌تواند افراد را از نظر جسمی و روانی

رنج دهد؛ سطح رضایت از شغل و سطح تعهد را در بین آن‌ها کاهش دهد و طبق نظریه حفاظت از منابع و نظریه تبادل اجتماعی، پردشدگی در محل کار به عنوان یک عامل کاهش دهنده برای رفتار پرشور کارکنان به شغل‌شان می‌باشد که بر عملکرد شغلی کارکنان اثر منفی می‌گذارد، لذا، به مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز پیشنهاد می‌شود، اقدامات لازم را برای از بین بردن رفتارهای نامناسب مانند پردشدگی در محیط کار انجام دهند. همچنین برای پیشگیری از تاثیر منفی پرد شدگی و قلدری در محیط کار بر عملکرد کارکنان به مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز پیشنهاد می‌شود، در سازمان طرح مناسبی از رفتار کاری محترمانه در محیط کار تدوین شود و رعایت حقوق کارکنان و ادب و احترام اعلام شود و مدیران به عنوان الگو نیز در اجرای آن کوشا باشند. همچنین برای پیشگیری از تاثیر منفی قلدری بر عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌شود، مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز از کارکنان نباید انتظار انجام کارهای نامعقول یا غیر ممکن را داشته باشند؛ و یا بخش‌های کلیدی مسئولیت با جایگزین کردن وظایف بی‌اهمیت‌تر یا ناخوشایند حذف گردد؛ و به کارکنان دستور داده شود تا کارهایی کمتر از سطح شایستگی خود انجام دهند؛ و کارکنان را تحت فشار قرار دهند که در مورد چیزی که حق آن‌هاست، ادعایی نداشته باشند؛ همچنین از انجام رفتارهای رعب آور مانند تهاجم به فضای شخصی در محیط کار جلوگیری به عمل آید. همچنین با توجه به اینکه، مدل این مطالعه نشان داد که تعدی نظارتی و رفتار خصمانه سرپرست علاوه بر اینکه عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز را کاهش می‌دهد، باعث احساس پرد شدگی نیز در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌گردد و مطالعات نشان می‌دهد که پرد شدگی و نیازهای روانی ارضا نشده‌ی کارکنان منجر به بی‌ثباتی عاطفی و سرخوردگی مانند پرخاشگری و مقررات‌زدایی رفتاری در کارکنان می‌شود، مطالعه حاضر نیز نشان داد که تعدی نظارتی یکی از مقدمات پردشدگی در دانشگاه است و بد رفتاری سرپرستان و رفتار خصمانه‌ی آن‌ها ممکن است باعث ناراحتی کارکنان شود، بنابراین به مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز پیشنهاد می‌شود که برنامه‌های آموزشی برای مدیران طراحی گردد تا قبل از ایجاد محیط کاری نامطلوب مانند پردشدگی، از تعدی نظارتی جلوگیری شود و مدیران دانشگاه را متوجه این امر نمایند که اگر در روابط خود با زیردستان خود، دچار تعدی نظارتی شوند، علاوه بر اینکه عملکرد کارکنان را پایین می‌آورد، باعث مشکلات روحی و روانی و پرد شدگی در محیط کار می‌شود و در این راستا، مدیران دانشگاه به جای رفتار خصمانه و توهین آمیز بایستی این حس را در کارکنان ایجاد نمایند که

شایستگی و صلاحیت لازم برای انجام امور سازمان را دارند. همچنین پیشنهاد می‌شود، مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز با برگزاری کارگاه‌ها، دوره‌ها و سمینارهای آموزشی برای کارکنان خود، راه‌های پیشگیری از عوامل منفی سازمانی مانند طردشدگی و قلدری در محیط کار و نحوه رفتار با ناظران متخلف را آموزش دهند. همچنین با توجه به اینکه، هوش معنوی کارکنان رابطه بین تعدی نظارتی و عملکرد کارکنان را تعدیل نمود؛ پیشنهاد می‌شود، مدیران دانشگاه با ایجاد روحیه‌ی خود باوری و اعتماد به کارکنان به وسیله‌ی استقلال کاری و بازخوردهای به موقع، کارکنان را برای مشارکت و تعامل بیشتر با یکدیگر در جهت اهداف سازمانی تشویق نمایند و مدیران باید احساس معنادار بودن و هدف داشتن در کار را در کارکنان خود ایجاد نمایند و بدین ترتیب با تقویت هوش معنوی کارکنان، آن‌ها در جست‌وجوی معنا و هدفی عمیق‌تر در کار بوده و زمانی که زندگی و کار آن‌ها معنادار باشد، می‌توانند با موقعیت‌های استرس‌زا راحت‌تر کنار بیایند و هنگام مواجهه با شکست‌ها قادرند برای آن معنایی پیدا نمایند. همچنین با توجه به اهمیت هوش معنوی کارکنان دانشگاه پیشنهاد می‌شود، مدیران این دانشگاه، در فرایند استخدام با استفاده از آزمون‌ها، پرسشنامه‌ها و شبیه‌سازی سناریوها به غربال‌گری آن دسته از کارکنانی که سطح بالایی از هوش معنوی دارند، پردازند و با توجه به اینکه، نتایج پژوهش حاکی از آن بود که متغیرهای تعدی نظارتی، طرد شدگی و قلدری در محیط کار تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز داشتند و ممکن است منجر به کاهش بهره‌وری دانشگاه علوم پزشکی شیراز نیز گردد، بنابراین باید هوش معنوی در زندگی کاری کارکنان دانشگاه گنجانده شود و آن‌ها برای استفاده از این توانایی و تشخیص اهمیت آن آموزش ببینند و این مهم در دانشگاه فرهنگ‌سازی شود و مدیران دانشگاه می‌توانند با تقویت عواملی نظیر ارتباطات بین فردی؛ هدفمندی شغلی؛ احساس رضایت شغلی؛ ارزش‌های اخلاقی و اخلاقیات در محیط کار؛ احترام به تنوع فکری و فرهنگی؛ شفافیت سازمانی و ارائه فرصت‌های رشد و پیشرفت؛ ایجاد فضاهای معنوی و اندیشه‌ باز در دانشگاه؛ ایجاد انجمن‌ها و گروه‌های معنوی؛ برگزاری سخنرانی‌ها و کارگاه‌ها و جشنواره‌های معنوی؛ ایجاد انجمن‌های خیریه و انسان‌دوستانه؛ همکاری با مراکز معنوی و دینی؛ نقش مهمی در تقویت هوش معنوی کارکنان خود داشته باشند و بدین ترتیب می‌توان به کمک هوش معنوی کارکنان، تاثیر منفی عوامل سازمانی را کاهش داد که به تبع آن عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد. همچنین سیاستگذاران و خط‌مش گذاران باید در مأموریت و چشم‌انداز خود با

تدوین سیاست‌هایی برای حمایت مستمر، ترویج و ارزیابی برنامه آموزشی دانشجویان، اساتید و کارکنان دانشگاه در زمینه رشد معنوی و اخلاقی در دانشگاه باعث تقویت هوش معنوی در کارکنان، دانشجویان و اساتید دانشگاه گردند. پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی نیز بود؛ که راه را برای پژوهش‌های آتی فراهم می‌کند. اول این که پژوهش حاضر در دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شده است و ممکن است در سایر سازمان‌ها، نتایج متفاوتی حاصل شود؛ که در این خصوص پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر سازمان‌های دولتی، خدماتی و تولیدی نیز انجام شود. همچنین پژوهش حاضر، داده‌ها را با پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری نمود، بنابراین پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آینده با انجام مصاحبه با کارکنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی شیراز و شناسایی سایر متغیرهای تاثیرگذار بر عملکرد کارکنان و نحوه‌ی بهبود عملکرد کارکنان، مدل پژوهش را گسترش دهند و این مطالعه به باز کردن راه‌های جدید پژوهش برای محققان آتی کمک خواهد کرد تا تأثیر هوش معنوی برای افزایش عملکرد کارکنان در حضور عوامل مختلف سازمانی را بررسی نمایند.

منابع

- حکاک، محمد؛ مؤمنی مفرد، معصومه؛ و تقی‌پور، صابر (۱۴۰۰). تأثیر طردشدگی، قدرت جسمی و انرژی عاطفی بر عملکرد وظیفه‌ای کارکنان شرکت پالایش نفت تهران با نقش تعدیلگری حمایت همسر. *فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۱۳(۵۰)، ۲۱۳-۲۳۲.
- داوری، علی؛ و رضازاده، آرش (۱۳۹۳). *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS*. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- دهقانی، مه‌ری؛ و فضل‌الهی قمشی، سیف‌الله (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی دبیران. *نشریه مطالعات اسلام و روان‌شناسی*، ۱۷(۴)، ۱۰۵-۱۳۲.
- دهقانی زاده، مرضیه؛ اکبری، پیمان، و کشاورز، جلیل (۱۴۰۲). تأثیر تعدی نظارتی بر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان با توجه به نقش خستگی عاطفی، باورهای متقابل منفی و بی‌تفاوتی اخلاقی. *فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی*.
- دهقانی زاده، مرضیه و کریمی، طاهره (۱۴۰۲). نقش ناکامی شغلی، تئیدگی شغلی و باورهای متقابل منفی در رابطه بین تعدی نظارتی و رفتارهای انحرافی در محیط کار. *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۸(۶۸)، ۷۳-۱۰۴.
- رضایی، شمس‌الدین؛ و منظمی، امیرحسین (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین طردشدگی در محیط کار و عملکرد شغلی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام. *مطالعات روان‌شناسی ورزشی*، ۱۰(۳۸)، ۱۳۳-۱۴۶.

نقش هوش معنوی کارکنان در روابط بین رفتارهای منفی... ♦ ۹۹

- زارعی محمودآبادی، حسن؛ و سدرپوشان، نعیمه (۱۳۹۳). رابطه هوش معنوی با مولفه‌های فرسودگی شغلی در معلمان زن. **فصلنامه طب کار**، ۶(۴)، ۶۶-۷۴.
- عبدالرحیمی، محمد؛ افشار، علی؛ و بیرانوند، غلامرضا (۱۳۹۹). هوش معنوی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان پلیس (مطالعه موردی فرماندهی انتظامی شهرستان بروجرد). **فصلنامه روانشناسی نظامی**، ۱۱(۴۱)، ۶۳-۷۸.
- قائدامینی هارونی، عباس؛ ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا؛ و ابراهیم‌پور، علی رضا (۱۴۰۱). طراحی الگوی مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی. **پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران**، ۱۱(۱)، ۸۱-۱۰۸.
- گیاهی، مهرزاد؛ بابایی، منصور؛ و محمدیان، محمد (۱۴۰۰). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان: مطالعه موردی کارکنان یک دانشگاه نظامی. **مجله طب نظامی**، ۲۳(۷)، ۶۱۸-۶۲۶.
- منصوری، عبدالجواد (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین تعدی نظارتی و تسهیم دانش با توجه به نقش تعدیل‌گری عدالت سازمانی، هفتمین کنفرانس بین‌المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران.
- نظربوری، امیر هوشنگ؛ عارف‌نژاد، محسن؛ و فتحی‌چنگی، فریبرز (۱۴۰۱). سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای شهروندی سازمانی پرستاران با نقش میانجی خستگی عاطفی. **فصلنامه مدیریت پرستاری**، ۱۱(۲)، ۹۱-۱۰۰.
- Abramis, D. J. (1994). Work role ambiguity, job satisfaction, and job performance: Meta-analyses and review. *Psychological reports*, 75(3_suppl), 1411-1433.
- Al Eid, N. A., Arnout, B. A., & Almoied, A. A. (2021). Leader's spiritual intelligence and religiousness: Skills, factors affecting, and their effects on performance (a qualitative study by grounded theory). *Journal of Public Affairs*, 21(1), e2129.
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Analysis of bullying effects on job performance using employee engagement and job satisfaction as mediation. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Atroszko, P. A., Skrzypińska, K., & Balcerowska, J. M. (2021). Is there a general factor of spiritual intelligence? Factorial validity of the Polish adaptation of Spiritual Intelligence Self-Report Inventory. *Journal of religion and health*, 60(5), 3591-3605.
- Budur, T., & Poturak, M. (2021). Employee performance and customer loyalty: Mediation effect of customer satisfaction. *Middle East Journal of Management*, 8(5), 453-474.
- Bustamam, F. L., Abdullah, F. Z., Wan Ismail, W. K., & Ibrahim, A. R. (2023). The Impact of Spiritual Intelligence on Hotel Manager: Exploring the Mediating Effect of Job Stress and Job Satisfaction. *International Journal of Hospitality & Tourism Systems*, 16(1).
- Chung, Y. W. (2017). The role of person-organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcomes. *Australian Journal of Management*, 42(2), 328-349.
- Chung, Y. W., & Yang, J. Y. (2017). The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationship between workplace ostracism and workplace behaviors. *Baltic Journal of Management*, 12(2), 328-349.
- Coffin, B. (2003). Breaking the silence on white collar crime. *Risk Management*, 50(9), 8-9.

- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*, 1(2011), 416-433.
- Diefendorff, J. M., & Mehta, K. (2007). The relations of motivational traits with workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 967.
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., & Keller, S. B. (2003). Supervisory coaching behavior, employee satisfaction, and warehouse employee performance: A dyadic perspective in the distribution industry. *Human resource development quarterly*, 14(4), 435-458.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of applied psychology*, 93(6), 1348-1366.
- Gamian-Wilk, M., & Madeja-Bien, K. (2021). Ostracism in the workplace. *Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors*, 3-32.
- Hanefar, S. B., Siraj, S., & Sa'ari, C. Z. (2015). The Application of Content Analysis toward the Development of Spiritual Intelligence Model for Human Excellence (SIMHE). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 603-610.
- Hassan, A. A. S. (2023). The Components of the Spiritual Intelligence Predicting the Mental Toughness and Emotional Creativity for the University Students. *Education Research International*, 2023.
- Hutchinson, M., & Hurley, J. (2013). Exploring leadership capability and emotional intelligence as moderators of workplace bullying. *Journal of nursing management*, 21(3), 553-562.
- Kalantarkousheh, S. M., Sharghi, N., Soleimani, M., & Ramezani, S. (2014). The role of spiritual intelligence on organizational commitment in employees of universities in Tehran Province, Iran. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 140, 499-505.
- Karatuna, I. (2015). Targets' coping with workplace bullying: a qualitative study. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 10(1), 21-37.
- Kidwell, R. E., Eddleston, K. A. & Kellermanns, F. W. (2018). Learning bad habits across generations: How negative imprints affect human resource management in the family firm. *Human Resource Management Review*, 28(1), 5-17.
- King, D. B. (2009). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. *Unpublished Master's Thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada*.
- Koay, K. Y., Lim, V. K., Soh, P. C. H., Ong, D. L. T., Ho, J. S. Y., & Lim, P. K. (2022). Abusive supervision and cyberloafing: A moderated moderation model of moral disengagement and negative reciprocity beliefs. *Information & Management*, 59(2), 103600.
- Latief, F., Firman, A., & Hidayat, M. (2023). The Contribution of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Employee Performance. *Journal Manajemen Bisnis*, 10(1), 235-249.
- Lu, Y. P., Lee, B. O., Liu, C. K., & Chueh, K. H. (2022). Exploring the workplace bullying of Indonesian caregivers and its influencing factors in Taiwan. *International journal of environmental research and public health*, 19(8), 4909.
- Lyubykh, Z., Bozeman, J., Herscovis, M. S., Turner, N., & Shan, J. V. (2022). Employee performance and abusive supervision: The role of supervisor over-attributions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 125-145.
- Masclet, D. (2003). Ostracism in work teams: a public good experiment. *International Journal of Manpower*, 24(7), 867-887.

- Nair, K. A., & Paul, G. (2017). A study on spiritual intelligence among higher secondary students in relation to their social adjustment. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 5(3), 38-42.
- Nurzaman, L., & Amalia, L. (2022). The Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Lecturer Work Performance. *Eligible: Journal of Social Sciences*, 1(1), 50-71.
- Oyewunmi, A. E., Esho, E., & Oyewunmi, O. (2021). Spiritual Intelligence and Employee Outcomes in an African Sample. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 18(2), 151-171.
- Rahmawaty, A., Rokhman, W., Bawono, A., & Irkhami, N. (2021). Emotional intelligence, spiritual intelligence and employee performance: The mediating role of communication competence. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 734-752.
- Rasheed, T., Zaheer, A., & Manzoor, S. (2020). Do Narcissists Tend to Reduce Interpersonal Conflicts in Organizations? The Effects of Abusive Supervision on Ostracism and Interpersonal Conflicts. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 12(6 (J)), 43-58.
- Rosady, F., Hwihanus, H., Bayu, M., & Darmono, D. (2023). Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable and Moderated By Islamic Spiritual Intelligence Using the Systematic Literature Review Method. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 2(04), 473-487.
- Rudert, S. C., Janke, S., & Greifeneder, R. (2020). The experience of ostracism over the adult life span. *Developmental Psychology*, 56(10), 1999-2012.
- Shin, Y., Hur, W. M., & Hwang, H. (2022). Impacts of customer incivility and abusive supervision on employee performance: A comparative study of the pre-and post-COVID-19 periods. *Service business*, 16(2), 309-330.
- Skrzypińska, K. (2021). Does spiritual intelligence (SI) exist? A theoretical investigation of a tool useful for finding the meaning of life. *Journal of Religion and Health*, 60(1), 500-516.
- Srivastava, S., Pradhan, S., Singh, L. B., & Madan, P. (2022). Consequences of abusive supervision on Indian service sector professionals: a PLS-SEM-based approach. *International Journal of Conflict Management*, 33(4), 613-636.
- Samul, J. (2020). Emotional and spiritual intelligence of future leaders: Challenges for education. *Education Sciences*, 10(7), 178.
- Tahir, Z., Bashir, F., & Shah, S. (2021). Impact of Abusive supervision, Ostracism and Workplace bullying on employee performance with moderating effect of Spiritual Intelligence. *NICE Research Journal*, 14(4), 19-32.
- Tajpour, M., & Salamzadeh, A. (2019). The effect of spiritual intelligence on organisational entrepreneurship: case study of educational departments in University of Tehran. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 18(3), 205-218.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, 43(2), 178-190.
- Timang, M., Nadeak, B., & Sihotang, H. (2021). The Influence of the Principal'S Managerial Ability, Training and Spiritual Intelligence on Teacher Performance at Smpn 1 Rantepao. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 9(1), 248-256.
- Zedlacher, E., & Snowden, A. (2021). Practitioners' blame patterns and intervention measures for workplace bullying complaints. *In Academy of Management Proceedings*, 1(2).

- Abdolrahimi, M., Afshar, A., & Beyranvand, G.H. (2020). Spiritual Intelligence and its Impact on Police Performance (A Case Study of Boroujerd Police Command). *Military Psychology Quarterly*, 11(41), 63-78. (In Persian)
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2014). *Structural equation modeling with PLS software*. Tehran: Academic Jahad Publishing Organization. (In Persian)
- Dehghani, M., & Fazl Elahi Qomshi, S. (2016). An Investigation into the Relationship between the Spiritual Intelligence and the Organizational Commitment among the Teachers. *Journal of Islamic Studies and Psychology*, 17(4), 105-132. (In Persian)
- Dehghanizadeh, M., Akbari, P. & Keshavarz, J. (2023). The Effect of Abusive Supervision on Cyberloafing according to the Role of Emotional Exhaustion, Negative Reciprocity Beliefs and Moral Disengagement. *Journal of Resource Management in the Police*. (In Persian)
- Dehghanizadeh, M., & Karimi, T. (2023). Role of Job Frustration, Job Embeddedness and Negative Reciprocity Beliefs in the Relationship between Abusive Supervision and Deviance Behaviors at workplace. *Quarterly of Towsee Human Resources Management and Logistics Development*, 18(68), 73-104. (In Persian)
- Ghaedamini Harouni, A., Ebrahimzadeh Dastjerdi, R., & Ebrahimpour, A.R. (2022). Designing a Model for Managing Deviant Behaviors in the Workplace in the Islamic Azad University. *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 11(1), 81-108. (In Persian)
- Giyahi, M., Babaei, M., & Mohammadian, M. (2021). Investigating the impact of quality of work life on employee performance: case study of employees of a military university. *Journal of Military Medicine*, 23(7), 618-626. (In Persian)
- Hakak, M., Momeni Mofrad, M., & Taghipour, S. (2021). The Effect of Workplace Ostracism, Physical Strength, and Emotional Energy on Task Performance of Employees of Tehran Oil Refining Company Considering Mediating Role of Spouse Support. *Strategic studies in the oil and energy industry*, 13(50), 213-232. (In Persian)
- Mansouri, A. J. (2021). Investigating the relationship between Abusive Supervision and knowledge sharing with regard to the moderating role of organizational justice, 7th International Conference on Management and Accounting Sciences, Tehran. (In Persian)
- Nazarpourii, A., Arefnezhad, M., & Fathi Chegeni, F. (2022). Analyzing the effect of abusive supervision on nurses' organizational citizenship behaviors with the mediating role of emotional exhaustion. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 11(2), 91-100. (In Persian)
- Rezaei, S. & Monazami, A.H. (2021). The Investigating the relationship between Workplace Ostracism and job performance with the mediating role of psychological capital in the Employees of Sports and Youth Departments in Ilam Province. *Sports psychology studies*, 10 (38), 133-146. (In Persian)
- Zareei mahmoodabadi, H., & Sedrpooshan, N. (2015). The relationship between spiritual intelligence and components of burnout in female teachers. *tkj*, 6 (4), 66-74. (In Persian)