



Investigating the Effect of Spiritual Intelligence and Workaholism on Counterproductive Work Behaviors and Health in Workplace

Yousef Pashazadeh¹, Parissa Teymoriazar²

¹ Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Economics and Management, Urmia University, Urmia, Iran. Corresponding Author, Email: y.pashazadeh@urmia.ac.ir

² Master of Public Administration, Niroo Research Institute, Urmia Department, Urmia, Iran. Email: PTeymouri@nri.ac.ir

Abstract

Purpose: The emergence of counterproductivity behaviors in organizations and the need to pay attention to the health of employees in the workplace are one of the most important phenomena in today's organizations. In this research, the role of spiritual intelligence and workaholism as a kind of attitude and work behavior in this field will be reviewed. The main purpose of this research is to investigate the role of spiritual intelligence and workaholism on counterproductive and health behaviors of nurses and medical staff in the field of work.

Design/Methodology/Approach: This research is descriptive–correlative, applied in methodology, and in terms of collecting information method is a field study based on standard and combined questionnaires. The statistical population of this study includes nurses and medical staff of hospitals in West Azerbaijan province. Due to the impossibility of reaching all members of the statistical population, convenience sampling was used. 407 nurses and medical staff participated in this study as a statistical sample, and the criterion for inclusion in the statistical sample was employment in hospitals in West Azerbaijan province. To maintain research ethics, the subject and purpose of the study were explained to the members of the statistical sample before they participated in answering the research questionnaire. SmartPls3 software and structural equation modeling were used to analyze the research field data and evaluate the hypotheses. Four standard questionnaires with adequate reliability and validity were used to collect field data. To analyze the internal structure of the questionnaire and determine the convergent validity, the results of confirmatory factor analysis or "average variance explained" or AVE was used, and for this purpose, "standard factor loadings" and the AVE index were calculated for all items and variables. Given that the value of the factor loadings and the value of the AVE index for each variable are greater than 0.5, it can be concluded that the questionnaire of this study has acceptable validity. Cronbach's alpha coefficient and composite reliability (CR) were also used to measure reliability.

Findings: By examining the information obtained, it can be concluded that all research variables except the health at work variable have an average of more than the average, i.e. 3. Of course, an average of more than 3 for the spiritual intelligence variable and counterproductive behaviors in the organizations under study indicates the appropriate conditions of the variables, i.e. spiritual intelligence with an average of 3.75 indicates the good condition of this factor in hospitals; meaning that employees pay attention and are interested in the components of spiritual intelligence. Also, the average of 3.28 for counterproductive

behaviors indicates the employees' unwillingness to engage in the aforementioned behaviors in the workplace, while the average of 3.64 for work addiction indicates the nursing and medical staff's willingness to engage in the aforementioned behaviors, which does not have a positive load. Also, the average of 2.99 for the health at work variable indicates that, from the perspective of the medical staff, the health conditions in their workplace are less than the average number. The findings also showed that all research hypotheses except hypothesis 4 were confirmed in the research model. Statistical data indicate that spiritual intelligence has a negative effect on counterproductive behaviors and has a positive and significant effect on health in the workplace and workaholism. Also, addiction to work with counterproductive behaviors did not have a significant effect on the health of the workplace.

Discussion and Conclusion: The research found that spiritual intelligence significantly reduces counterproductive behaviors among employees. Enhancing employees' spiritual intelligence—through developing critical thinking, personal meaning, transcendental awareness, and overall consciousness—can help minimize such behaviors. Additionally, the study confirmed that spiritual intelligence positively impacts employee health by improving mental well-being, reducing stress, increasing adaptability, inner happiness, self-reliance, and self-discipline. Interestingly, while spiritual intelligence was found to have a positive effect on workaholism, workaholism itself negatively affects employee health. Increased workaholism was associated with lower workplace health, including issues like burnout, stress, anxiety, poor sleep, and depression. However, the study did not find a significant link between workaholism and counterproductive behaviors, which contrasts with some previous research that suggested a positive relationship. The fifth hypothesis—workaholism's negative effect on employee health—was confirmed, particularly among medical staff. These findings suggest that although workaholism might seem productive on the surface, it can harm employees' physical and mental health over time. The study recommends that hospital managers and health policy-makers consider spiritual intelligence and workaholism as crucial variables in promoting productive workplace behaviors and safeguarding employee well-being.

Keywords: Spiritual Intelligence, Workaholism, Counterproductive Behaviors, Employee Health.

Citation: Pashazadeh, Y., & Teymoriazar, P. (2025). Investigating the Effect of Spiritual Intelligence and Workaholism on Counterproductive Work Behaviors and Health in Workplace. *Psychological Researches in Management*, 11(2), 119-145. (In Persian)

Received: February 09, 2025
Revised: March 13, 2025
Accepted: April 13, 2025
Published Online: June 22, 2025

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
<https://doi.org/10.22034/jom.2025.2053016.1324>
Article Type: Research Paper



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by [Hazrat-e Masoumeh University](#). This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

تأثیر هوش معنوی و اعتیاد به کار بر

بروز رفتارهای ضدبهره‌وری و سلامتی در محیط کار *

یوسف پاشازاده^۱، پرینا تیموری آذر^۲

^۱ استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران، رایانامه نویسنده مسئول:

y.pashazadeh@urmia.ac.ir

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، پژوهشگاه نیرو، دفتر ارومیه، ارومیه، ایران، رایانامه: PTeymouri@nri.ac.ir

چکیده

بروز رفتارهای ضدبهره‌وری در سازمان‌ها و از طرف دیگر، لزوم توجه به سلامتی کارکنان در محیط کار از پدیده‌های بسیار حیاتی در سازمان‌های امروزی است؛ از این رو، در این پژوهش نقش هوش معنوی و اعتیاد به کار به عنوان نوعی نگرش و رفتارکاری در این زمینه بررسی شده است. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش دو عامل هوش معنوی و اعتیاد به کار در بروز رفتارهای ضدبهره‌وری و سلامتی پرستاران و کادر پزشکی در محیط کار بود. از نظر هدف، این پژوهش کاربردی و از نظر روش اجرا، توصیفی - همبستگی از نوع پیمایشی و مبتنی بر پرسشنامه استاندارد بود. جامعه آماری پژوهش پرستاران و کادر پزشکی بیمارستان‌ها بودند که با روش نمونه‌گیری در دسترس، ۴۰۷ نفر در این پژوهش مشارکت کردند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مسیر با کمک نرم‌افزار SPSS و Smart-PLS استفاده شد. داده‌های آماری پژوهش نشان داد هوش معنوی بر رفتارهای ضدبهره‌وری تأثیر منفی و بر سلامتی در محیط کار و اعتیاد به کار تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، اعتیاد به کار بر رفتارهای ضدبهره‌وری تأثیر معناداری ندارد، در حالی که بر سلامتی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد. به مدیران و مسئولان بیمارستان‌ها و سیاست‌گذاران بخش سلامت پیشنهاد شد مؤلفه هوش معنوی و اعتیاد به کار را به عنوان دو متغیر بسیار تأثیرگذار در توسعه رفتارهای کارمحور مؤثر و افزایش سلامت کارکنان در محیط کار در نظر بگیرند.

کلیدواژه‌گان: هوش معنوی، اعتیاد به کار، رفتارهای ضدبهره‌وری، سلامت کارکنان.

استناد: پاشازاده، یوسف، و تیموری آذر، پرینا (۱۴۰۴). تأثیر هوش معنوی و اعتیاد به کار بر بروز رفتارهای ضدبهره‌وری و سلامتی در محیط کار. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۱۱(۲)، ۱۱۹-۱۴۵.

مقدمه

هوش^۱ مفهومی است که از دیرباز، آدمی به پژوهش و تفحص درباره ابعاد، تظاهرات، ویژگی‌ها و انواع آن علاقه‌مند بوده است. هوش پیامدها و رخدادها را در جنبه‌های مختلف زندگی هدایت کرده است. تصمیم‌های زیادی بر اساس ظرفیت‌ها و قابلیت‌های عقلانی به منظور ارائه فرصت‌ها و راهنمایی‌ها به افراد اعمال می‌شوند و متعاقباً، قضاوت درباره هوش تعیین‌کننده موفقیت‌ها و شکست‌های فرد است. از نظر تاریخی، همواره تأکید بر شناسایی و توصیف ظرفیت‌ها و قابلیت‌های ذهنی افراد بوده است؛ بنابراین، مطالعه هوش و عملکرد آن مؤثر و مفید به نظر می‌رسد و در فهم پایه و اساس رفتار بشر امری حیاتی محسوب می‌شود (شهرابی‌فراهانی و فرحبخش، ۱۳۹۱). هوش معنوی^۲ نوعی ظرفیت شناختی است که به پرسش‌ها و نگران‌های وجودی، اساسی و نهایی افراد پاسخ می‌دهد؛ پرسش‌هایی مانند «من کیستم؟» «معنای زندگی چیست؟» و «من اینجا چه می‌کنم؟». واضح است که هوش معنوی فراتر از مفاهیم سنتی هوش است و شامل ظرفیت فرد برای خودآگاهی، معنا و ارتباط با چیزی بزرگ‌تر از خودش است و ممکن است شامل دیدگاه‌های مذهبی و غیرمذهبی و تفسیر آن بر اساس باورها و جهان‌بینی افراد متفاوت باشد (Fidelis et al., 2024). یانگ و مائو^۳ (۲۰۲۲) بیان می‌کنند هوش معنوی ظرفیت انسان است برای جست‌وجو و پرسیدن پرسش‌های غایی درباره معنای زندگی و به طور هم‌زمان، تجربه پیوند یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی است که در آن زندگی می‌کنیم (زارعی‌متین و همکاران، ۱۳۹۰). مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارت‌اند از: ایجاد آرامش خاطر، به گونه‌ای که اثربخشی فرد را تحت تأثیر قرار دهد؛ ایجاد تفاهم بین افراد؛ مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه. آگاهی از خود شایستگی کلیدی هوش معنوی است. رشد هوش معنوی به معنای آگاهی عمیق‌تر از خود به عنوان موجودی غیرمادی است؛ در واقع منبعی از استعدادهای غیرعینی است که پیش‌تر کشف نشده‌اند. هنگامی که هوشیاری معنوی فرد افزایش یابد و استفاده شود، ادراک او احساس امنیت به وجود می‌آورد و به این ترتیب، عملکرد فرد در محیط کار بهبود می‌یابد (حدادانیا و جوکار، ۱۳۹۵). با توجه به بازتاب‌های هوش معنوی در رفتار فردی از جمله افزایش خودآگاهی، قدرت تحمل و شکیبایی و انطباق‌پذیری، این امر می‌تواند عملکرد فرد را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد (Kadkhoda & Jahani, 2012).

اعتیاد به کار^۴ در سال‌های اخیر به عنوان نوعی پدیده رفتاری در سازمان‌ها و افراد مشاهده می‌شود. افراد معتاد به کار ویژگی‌های کمال‌گرایانه از خود نشان می‌دهند و متعاقباً، با توجه به ضعفشان در مهارت‌های اجتماعی، در مدیریت خود با مشکلاتی مواجه می‌شوند که یکی از پیامدهای قابل مشاهده آن استرس است که به شکل‌های گوناگون، ابعاد

¹ Intelligence

² Spiritual Intelligence

³ Yang & Mao

⁴ Workaholic

مختلف زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۶). اگرچه پژوهش‌های اولیه در خصوص اعتیاد به کار این سازه را اساساً به عنوان یک مشخصه متفاوت و باثبات فردی معرفی کرده‌اند (Spence & Robbins, 1992)، شواهد پژوهشی زیادی وجود دارند مبنی بر اینکه عوامل زمینه‌ای سازمانی می‌توانند گرایش به اعتیاد به کار را در آینده شکل دهند. نگ^۱ و همکاران (۷۷۷۷) در یک مدل نظری در خصوص اعتیاد به کار، رفتار معتادان به کار را تشریح کردند و بیان داشتند این رفتار ممکن است پیامد سیستمی ناشی از سیاست‌های تشویقی در سازمان باشد. به عبارت دیگر، اگر دیدگاهی مثبت نسبت به کار سخت در یک سازمان وجود داشته باشد و به یک عامل مهم در دریافت حقوق، پیشرفت شغلی و پاداش تبدیل شود، ممکن است کارکنان انگیزه بیشتری برای پرکاری داشته باشند. علاوه بر این، اعتیاد به کار می‌تواند یک راهبرد مقابله‌ای ناکارآمد از سوی کارکنان در پاسخ به انتظارات شغلی بسیار زیاد و مزمن مدیران باشد (Molino et al., 2016)؛ به این معنا که فردی که دائماً با انتظارات شغلی بالایی مواجه است، ممکن است با صرف انرژی و تلاش بیشتر در فعالیت‌های مربوط به کار و صرف زمان بیشتر بر روی آن‌ها، با آن مقابله کند. در نتیجه، اهمیت کار به عنوان یک موضوع بسیار برجسته و کانونی در زندگی فرد نسبت به سایر مؤلفه‌ها افزایش می‌یابد. بر این اساس، یافته‌های بالدوچی^۲ و همکاران (۲۰۱۸) این دیدگاه را تأیید می‌کند که اعتیاد به کار ممکن است تحت تأثیر شرایط کاری ویژه، یعنی کار مداوم تحت فشار زمانی و داشتن بار یا حجم کاری بسیار زیاد تجلی یابد. علاوه بر این، کانای و واکابایاشی^۳ (۲۰۰۱) نشان دادند حجم کاری زیاد با افزایش سطح اعتیاد به کار در کارکنان یقه سفید و یقه آبی مرتبط است. در نهایت، هویگه‌بارت^۴ و همکاران (۲۰۱۸) مدل بررسی تأثیر نقش بار کاری در شروع اعتیاد به کار را بررسی کردند. یافته‌های آن‌ها نشان داد حجم کار در پیش‌بینی کار بیش از حد تأثیر دارد، اگرچه به طریزی جالب توجه کار اجباری را پیش‌بینی نمی‌کند (Spagnoli et al., 2020). با توجه به بروز بحران کوید ۱۹ در سال‌های گذشته و افزایش حجم بسیار زیاد مراجعات به مراکز درمانی در کشور و همچنین کمبود کادر درمانی در برخی از مراکز، افزایش بار کاری کارکنان بخش درمان در گذر زمان، بروز رفتارهایی مانند به اعتیاد کار را افزایش داده است؛ از این رو، از این نظر این متغیر در پژوهش حاضر مورد توجه و ارزیابی است.

رفتارهای ضدبهره‌وری^۵ مجموعه‌ای از رفتارهای تعمدی هستند که به سازمان یا اعضای آن صدمه می‌زنند. بیشتر پژوهش‌های گذشته درباره رفتارهای ضدبهره‌وری بر رفتارهایی خاص از جمله سرقت یا تهاجم تأکید داشتند (چهرازی و همکاران، ۱۳۹۴). با وجود این، می‌توان گفت رفتارهای ضدبهره‌وری به کلیه رفتارهای عامدانه‌ای گفته می‌شوند

¹ Ng² Balducci³ Kanai & Wakabayashi⁴ Huyghebaert⁵ Counterproductive behaviors

که توسط اعضای سازمان و با هدف ایجاد مانع در خط‌مشی‌های جاری سازمان انجام می‌شوند (Tuna et al., 2016). رفتار کاری ضدمولد ممکن است پیامد ویژگی‌های شخصی مانند خودشیفتگی و نارضایتی سازمانی و احساسات منفی باشد. علاوه بر این، شرح شغل نامشخص، ناامنی شغلی، فقدان فرصت‌های شغلی داخلی و سیستم ارزیابی نامناسب، فقدان انگیزه، نظارت نادرست، شرایط استرس‌زا، قصد ترک سازمان و تحقیر رفتاری، بی‌عدالتی، عدم پذیرش گروه همسالان، استرس شغلی و بدرفتاری مدیر از جمله محرک‌های رفتار کاری ضدبهره‌ور هستند. این رفتار ممکن است اشکالی مختلف مانند دزدی، خرابکاری، توهین کلامی، خودداری از تلاش، دروغ گفتن، امتناع از همکاری و حمله فیزیکی داشته باشد که در سطح فردی، گروهی یا سازمانی رخ می‌دهند (Bernard et al., 2024). رفتارهای کاری نابه‌هنجار برای سازمان هزینه‌های اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی زیادی دارند. علاوه بر هزینه‌های مستقیم منتج‌شده از رفتارهای کاری نابه‌هنجار، هزینه‌هایی غیرمستقیم مانند از دست رفتن شهرت سازمانی و حتی از دست دادن مشتریان سازمان نیز از این رفتارها حاصل می‌شوند. متأسفانه، با وجود هزینه‌ها و آسیب‌های چشمگیر حاصل از رفتارهای کاری ضدبهره‌وری، این رفتارها همچنان به طرزی قابل ملاحظه رایج هستند (Özüdoğru et al., 2024).

با توجه به مجموعه مطالب بیان‌شده و اینکه محیط کاری در بیمارستان‌ها جزو محیط‌های کاری پرخطر، پراسترس با بار کاری زیاد و انتظارات عملکردی لحظه‌ای و فوریتی زیاد است، این احتمال وجود دارد که در چنین شرایط کاری، رفتارهایی مانند اعتیاد به کار، رفتار ضدبهره‌وری و در نتیجه آن کاهش سلامت جسمی و ذهنی در صورت نبود ظرفیت زیاد هوش معنوی رخ دهند و افزایش یابند. بر همین اساس، این مقاله به دنبال پاسخگویی به این پرسش کلیدی است که آیا هوش معنوی و اعتیاد به کار می‌توانند بر بروز رفتارهای ضدبهره‌وری و سلامت کادر درمانی تأثیری معنادار داشته باشند. همچنین، باید اشاره کرد ضعف در پرورش هوش معنوی، عدم توجه به ابعاد و میزان اعتیاد به کار در بین کادر درمانی یا به عبارتی دیگر، قرار گرفتن این متغیرها در وضعیت نامناسب پیامدهایی بسیار ناگوارتر به دنبال خواهند داشت. بخش بهداشت و درمان کشور برای کاهش سطح رفتارهای ضدبهره‌وری نیازمند مدیریت شایسته نیروی انسانی است و ضعف در هوش معنوی و مدیریت اعتیاد به کار کادر درمانی می‌تواند بر سطح بهره‌وری سازمانی و به تبع آن رفتارهای ضدبهره‌وری جامعه مخاطب تأثیرگذار باشد که شامل کادر پرستاری و پزشکی می‌شود. علاوه بر این، مرور پیشینه نظری هوش معنوی، اعتیاد به کار، رفتارهای ضدبهره‌وری و سلامتی در محیط کار نشان داد خلأ پژوهشی در خصوص شناخت چگونگی روابط بین این متغیرها به ویژه در جامعه آماری هدف وجود دارد. به همین دلیل، انجام این پژوهش ضروری به نظر می‌رسد. از این رو، در راستای مطالب بیان‌شده و اهمیت موضوع‌های یادشده، این پژوهش تأثیر هوش معنوی و اعتیاد به کار بر رفتارهای ضدبهره‌وری و سلامتی در محیط کار کادر درمانی را بررسی کرده است.

مبانی نظری

هوش معنوی

معنویت به مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی اطلاق می‌شود که به آگاهی، ادغام و کاربرد تطبیقی جنبه‌های غیرمادی و متعالی وجود فرد کمک می‌کنند و به نتایجی مانند تأمل عمیق وجودی، تقویت معنا، شناخت خود متعالی و تسلط بر حالات معنوی می‌انجامند (Baykal, 2024). معنویت در محیط کار ممکن است مستقل از باورها باشد (Jnaneswar & Sulphrey, 2021) و هماهنگی بین محیط کار و معنویت را ارتقا دهد. به گفته امرام و درایر^۱ (۲۰۰۸)، هوش معنوی ظرفیت استفاده، تجلی و تجسم منابع، ارزش‌ها و ویژگی‌های معنوی به منظور افزایش رفاه افراد است. گریفیث^۲ و همکاران (۲۰۰۸) آن را به عنوان سطحی بالاتر از عقلانیت تعریف کرده‌اند که قابلیت خود واقعی فرد را برای دانش‌گرایی، شفقت و صلح‌خواهی باز می‌کند. واندروالت و دی‌کلرک^۳ (۲۰۱۴) اظهار می‌دارند هوش معنوی توانایی معنویت را برای ایجاد ارتباط بین روح درونی، شرایط ذهنی و دنیای بیرون نمایان می‌کند و ارتباطی نزدیک با هدف زندگی، میزان انعطاف‌پذیری، منابع معنوی و ارتباط فرد با محیط دارد (Liu et al., 2021). فردی که هوش معنوی دارد می‌تواند واکنش‌های خود را مجدداً تنظیم کند و پرسش‌های اساسی را مطرح کند. هوش هیجانی و شناختی بر پایه هوش معنوی بنا شده‌اند. این موضوع به توسعه الهام معنوی، تفکر خلاق و دیدگاهی کل‌نگر منجر می‌شود (Zohar & Marshall, 2004). یکی از ویژگی‌های خاص و متمایز هوش معنوی تمرکز آن بر ارتباط ماورایی است. علاوه بر این، طبق نظر مقدم پور و کریمیان^۴ (۲۰۱۳)، افرادی که دارای ارتباطات معنوی قوی هستند، تمایل بیشتری به بررسی مسائل اخلاقی و معنوی از جمله آگاهی، عدالت و احترام به دیگران دارند. از آنجا که آگاهی از رویدادها و تجربیات زندگی رشد هوش معنوی را تسریع می‌کند، افراد با هوش معنوی زیاد در برابر استرس انعطاف‌پذیرتر هستند و می‌توانند به سرعت با شرایط در حال تغییر سازگار شوند. هوش معنوی در کمک به افراد برای یافتن پاسخ به پرسش‌ها در رابطه با ارزش و هدف خود در زندگی بسیار مهم است و باعث افزایش آگاهی در سطح فردی و اجتماعی می‌شود (Liu et al., 2021).

تندرستی و سلامتی مفاهیمی هستند که معمولاً به جای یکدیگر استفاده می‌شوند. سازمان بهداشت جهانی سلامتی را تحت عنوان «حالت کامل سلامت جسمی، روحی و اجتماعی، و نه صرفاً فقدان بیماری» و نیز به عنوان «ترکیبی از سلامت جسمی، احساسی، معنوی، فکری، شغلی و اجتماعی» تعریف کرده است (Russell, 2016). ارتقای سلامتی وسیله‌ای برای دستیابی به بهبود و تندرستی است و به این موضوع اشاره دارد که مسائل مربوط به هر یک از این

¹ Amram & Dryer

² Griffiths

³ van der Walt & de Klerk

⁴ Moghaddampour & Karimian

حوزه‌ها می‌توانند به دیگر حوزه‌ها آسیب برسانند. در سطح جهانی، محل کار به عنوان مکانی مهم برای ارتقای سلامت شناخته می‌شود و محیط ایده‌آل کار امکان ارتقا و حمایت از تغییرات شیوه زندگی سالم را به افراد ارائه می‌دهد (World Health Organization, 2011). بسیاری از محیط‌های کاری در حال حاضر به محیط‌های کاری ناسالم و غیرفعال تبدیل شده‌اند. پژوهش‌های گذشته ارتباطی کاملاً روشن را بین کار و سلامتی نشان داده‌اند. مسائل مربوط به سلامت روان در محل کار ممکن است اشکالی مختلف مانند فرسودگی شغلی، افسردگی و پریشانی روانی داشته باشند (Sun et al., 2022). پریشانی روانی عموماً به عنوان شاخص سلامت روان استفاده می‌شود و چنانچه در محل کار وجود داشته باشد، ممکن است به افسردگی شدید منجر شود (Drapeau et al., 2012). پریشانی روانی به احساسات منفی اشاره دارد که به آسیب‌شناسی خاصی مرتبط نیستند، بلکه حالتی از رنج عاطفی هستند که شامل علائم افسردگی (مانند احساس غم و اندوه)، اضطراب (مانند بی‌قراری) و مشکلات جسمی (مانند بی‌خوابی) می‌شوند (Drapeau et al., 2012; Mirowsky & Ross, 2017). افسردگی به یک اختلال خلقی روانی اطلاق می‌شود که با افول مداوم خلق‌وخو، همچنین با از دست دادن انرژی و خستگی، کاهش یا افزایش اشتها، احساس گناه و مشکل در تفکر و تمرکز همراه است (Parent-Lamarche & Marchand, 2019). هم پریشانی روانی و هم افسردگی در کار پیامدهای استرس مداوم و شدید مدیریت‌نشده هستند (Hamouche & Marchand, 2022) و به طرزی قابل ملاحظه به دلیل دگرگونی‌های امروزی سازمان‌ها تشدید شده‌اند (St-Hilaire & Gilbert, 2019).

اعتیاد به کار

اعتیاد به کار به نوعی «نیاز غیرقابل کنترل به کار بی‌وقفه» اشاره دارد (Liu et al., 2021). بنا به نظر خو^۱ و همکاران (۲۰۲۳) و اسچوفلی^۲ و همکاران (۲۰۰۹)، اعتیاد به کار شامل یک بُعد رفتاری (کار بیش از حد) و یک بُعد شناختی (کار اجباری بیش از حد) است. اگرچه درباره نحوه اندازه‌گیری اعتیاد به کار بین پژوهشگران اختلاف نظر وجود دارد و برخی از پژوهشگران تعداد ساعات کار را نشانگر میزان اعتیاد به کار می‌دانند، از نظر مفهومی، توافق کلی در میان پژوهشگران وجود دارد و بیان می‌کنند اعتیاد به کار شامل (الف) اعتیاد به کار ناشی از فشارهای درونی، (ب) هجوم مستمر افکار مرتبط با کار هنگام فراغت از کار و (پ) صرف ساعات کاری بیش از حد معقول است (Clark et al., 2016). از این رو، می‌توان گفت تعریف اعتیاد به کار گسترده‌تر از تعداد ساعات کاری است (Afota et al., 2025). اعتیاد به کار حالتی از اعتیاد ناشی از کمبود لذت است (Balducci et al., 2018; Shimazu et al., 2015) که ممکن است معنادار به کار را در معرض خطر فزاینده افسردگی قرار دهد (Yang et al., 2020). کارکنان زن، افراد مسن و تحصیل‌کرده تمایل بیشتری به اعتیاد به کار از خود نشان می‌دهند (Taris & de Jonge, 2024). عوامل شخصیتی مانند

¹ Xu

² Schaufeli

کمال‌گرایی، روان‌رنجورخویی و سطح پایین وظیفه‌شناسی (Balducci et al., 2018; Taris & de Jonge, 2024) نیز با افزایش خطر اعتیاد به کار مرتبط هستند. همچنین، حجم کار (Balducci et al., 2018) و فرهنگ پرکاری (Afota et al., 2025) از جمله پیش‌بینی‌کننده‌های شناخته‌شده برای اعتیاد به کار هستند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند خودپنداره فردی در خصوص هویت اجتماعی فرد نیز احتمالاً یکی از برجسته‌ترین محرک‌های اعتیاد به کار باشد (Afota et al., 2025).

رفتارهای ضدبهره‌وری

این + رفتار نوعی رفتار انحرافی عامدانه است که باعث آسیب جالب توجه یا پیامدهای نامطلوب برای سازمان، مشتریان، همکاران و سهامداران می‌شود (Lowery et al., 2021). همچنین، این رویداد به عنوان نوعی رفتار کاری منفی یا غیراخلاقی طبقه‌بندی می‌شود که با استانداردهای اخلاقی سازمان‌ها ناسازگار است (Samnani et al., 2014; Zhong & Robinson, 2021; Nguyen-Viet & Vo Tri Chau, 2024). در واقع، هر اقدامی که توسط اعضای یک سازمان انجام شود که قانون یا هنجارها و مقررات سازمان را نقض کند، به عنوان نوعی رفتار ضدبهره‌وری شناخته می‌شود (Sackett & Devore, 2001). برخی از پژوهشگران آن را مجموعه‌ای داوطلبانه از اقداماتی می‌دانند که ممکن است استانداردهای سازمانی را در محل کار نقض کنند (Choi et al., 2015; Fida et al., 2015). علاوه بر این، بنت و راینسون^۱ (۲۰۰۰) بین رفتارهای ضدبهره‌وری در تعامل با سازمان (CWB-O)^۲ و در تعامل با افراد (CWB-I)^۳ تمایز قائل شده‌اند. رفتارهای ضدبهره‌وری سازمانی شامل دزدی، کلاهبرداری، خرابکاری، آهسته کار کردن هدفمند و هدر دادن منابع سازمان هستند؛ در حالی که رفتارهای ضدبهره‌وری در تعامل با افراد شامل سوءاستفاده کلامی و خصومت نسبت به افراد می‌شوند. در واقع، رفتارهای ضدبهره‌وری، رفتارهایی ناکارآمد هستند که افراد و همچنین سازمان‌هایی که در آن‌ها فعالیت می‌کنند را تحت تأثیر قرار می‌دهند. رفتار ناکارآمد علاوه بر تخریب خط‌مشی‌های سازمانی، با تأثیر مخرب بر کارکنان، به خروجی و سودآوری نهایی سازمان آسیب می‌رساند (Tahir et al., 2018; Misnan et al., 2024). این رفتارهای نابه‌هنجار ممکن است به دلیل میزان بی‌عدالتی ادراک‌شده ایجاد شوند (Cohen & Diamant, 2019; Zhao et al., 2019). این رفتار یک نوع مکانیسم شناختی مبتنی بر مفروضات کارکنان در رابطه با سطح ادراک از عدالت و اخلاق در محیط کار است. موقعیت‌های ناعادلانه می‌توانند سطوح بالایی از تأثیرات منفی را به کارکنان القا کنند و به پاسخ‌های تهاجمی از جمله رفتارهای ضدبهره‌وری منجر شوند (Zhang et al., 2019).

¹ Bennett & Robinson

² Organizational Counterproductive Work Behaviour

³ Individual Counterproductive Work Behaviour

پیشینه پژوهش

تأثیر هوش معنوی بر رفتارهای ضدبهره‌وری در محیط کار

به نظر جین و راوا^۱ (۲۰۲۴)، هوش معنوی باعث ایجاد و افزایش احساس امنیت شخصی می‌شود و در نتیجه، به افزایش اثربخشی شخصی یک کارمند کمک می‌کند. همچنین، برخی از پژوهش‌ها بر تأثیر معنویت‌گرایی بر افزایش درآمد، بهره‌وری بالاتر، تعهد سازمانی کارکنان، کاهش غیبت از کار، کاهش استرس و دلزدگی شغلی تأکید دارند (Rego et al., 2008; Poole, 2009). همچنین، به نظر جین و راوا (۲۰۲۴)، هوش معنوی به کارکنان در ایجاد روابط و درک تعاملات بین‌فردی کمک می‌کند و فرض بر این است که فردی که هوش معنوی زیادی دارد با تمامیت خود در ارتباط است، به توانایی‌ها و پتانسیل‌های خود اعتماد می‌کند، در اعمال و احساسات خود پایدار است و بنابراین، کمتر درگیر رفتار کاری غیرمولد خواهد بود. آنان بر این فرض تأکید دارند که هوش معنوی با رفتارهای کاری غیرمولد (CWB) همبستگی منفی دارد. با توجه به پیشینه بیان‌شده، فرضیه ۱ پژوهش به شرح زیر قابل بیان است:

H1: هوش معنوی بر بروز رفتارهای ضدبهره‌وری در محیط کار تأثیری منفی و معنادار دارد.

تأثیر هوش معنوی بر سلامتی در محیط کار

همان‌گونه که گفته شد، هوش معنوی و سلامتی در محیط کار، هر دو متغیر با بار ارزشی مثبت هستند؛ به این معنا که با افزایش هر کدام می‌توان در سازمان شاهد بهبود بود. در این راستا، نتیجه پژوهش محمدی و همکاران (۱۳۹۶) نشان می‌دهد هوش معنوی با سلامت روان و هدفمندی در زندگی کارکنان رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد و همبستگی جالب توجهی بین عناصر هوش معنوی و تفکر حیاتی وجودی و رفاه روانی کارکنان مشاهده می‌شود. قربانی و همکاران (۱۳۹۱) معتقد هستند بین هوش معنوی و شادی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و بیان می‌کنند فعالیت‌های مبتنی بر معنویت و شادی درونی ارتباطی قوی و معنادار با هم دارند. چو^۲ و همکاران (۲۰۰۸) باور دارند فعالیت‌های مبتنی بر معنویت‌گرایی مانند کمک به دیگران و فداکاری می‌توانند بر سلامت روان افراد تأثیری مثبت داشته باشند. پژوهش‌های دیگر نیز اثر معنویت بر سلامت ذهنی (Sood et al., 2012; King, 2008)، جنبه‌های مختلف زندگی اجتماعی و فیزیکی (Yang & Mao, 2007)، احساس موفقیت شغلی و تحصیلی (Azizollah, 2013)، خوداتکایی و خودانضباطی را تأیید می‌کنند (Gupta & Jenkins, 1985). لیو^۳ و همکاران (۲۰۲۱) باور دارند افراد با هوش معنوی زیاد در برابر استرس انعطاف‌پذیرتر هستند و می‌توانند به‌سرعت با شرایط در حال تغییر سازگار شوند. بر مبنای مطالعات موجود و مطالب بیان‌شده، فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

¹ Jain & Rawa

² Chu

³ Liu

H2: هوش معنوی بر سلامتی کارکنان در محیط کار تأثیری مثبت و معنادار دارد.

هوش معنوی و اعتیاد به کار

ادبیات نظری موجود بر چندین جنبه از پیامدهای هوش معنوی مرتبط با کار مانند رضایت شغلی (Tehubijuluw, 2016)، رفاه (Hastuti, 2016; Sultan et al., 2017) و عملکرد شغلی (Malik & Tariq, 2016) تأکید دارد. کولدینسکی^۱ و همکاران (۲۰۰۸) معتقد هستند معنویت به طور مثبت با میزان مشارکت، رضایت شغلی، شهرت سازمانی و به طور منفی با سرخوردگی سازمانی مرتبط است. مطالعه‌ای دیگر نشان داد یک همبستگی مثبت بین سرمایه روان‌شناختی و اعتیاد به کار وجود دارد (Pedreira & Monico, 2013). هنگامی که معنویت با محیط حرفه‌ای کار ترکیب می‌شود، ممکن است به تلاش بیشتر برای موفقیت (Fry, 2003) و همچنین توسعه حس همکاری اجتماعی در کار منجر شود (Marques, 2005). به عبارت دیگر، افراد معنوی تمایل دارند نقش خود را در کار مهم بدانند؛ زیرا معنویت با تعهد به سازمان مرتبط است که باعث افزایش تعامل (Pawar, 2016) و وفاداری به سازمان می‌شود (Mónico & Margaça, 2021). به نظر روف^۲ (۲۰۱۵)، معنویت می‌تواند به طرزی جالب توجه بر تعاملات تأثیر بگذارد که به یک رابطه مستقیم بین معنویت - درگیری شغلی تعبیر می‌شود؛ از این رو، تلاش شگرف یک کارمند متعهد نشان‌دهنده لذت بردن او از کار است، برخلاف معتادان به کار که از روی اجبار کار را انجام می‌دهند (Clark et al., 2020). چندین پژوهش نیز تأکید دارند معنویت در محیط کار نتایج مثبت را برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند؛ زیرا به شدت با درگیری شغلی مرتبط است (Rahman et al. 2019; van der Walt & de Klerk, 2014). با وجود پیشینه مورد بررسی، تأثیر هوش معنوی بر اعتیاد به کار (که به نوعی بر اجبار درونی به کار بیشتر و فراتر از حدود و الزامات سازمانی تأکید دارد) در پژوهش‌های گذشته کمتر بررسی شده است. تنها پژوهش موجود توسط پدیرا و مونیکا^۳ (۲۰۱۳) انجام شده است که فرض را بر تأثیر منفی هوش معنوی بر اعتیاد به کار قرار داده بودند. همچنین، سکستون^۴ (۲۰۱۶) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که بین معنویت در کار و اعتیاد به کار رابطه‌ای معناداری وجود دارد. از این رو، در این پژوهش با توجه به شکاف پژوهشی موجود، یکی از فروض اساسی پژوهش بررسی تأثیر هوش معنوی بر اعتیاد به کار است.

H3: هوش معنوی بر اعتیاد به کار تأثیری معنادار دارد.

¹ Kolodinsky

² Roof

³ Pedreira & Monico

⁴ Saxton

اعتیاد به کار و رفتارهای ضدبهره‌وری و سلامتی کارکنان

پژوهش‌های گذشته تا حدودی مبین این موضوع هستند که اعتیاد به کار از نظر روان‌شناختی دارای بار منفی است. پیامدهای اعتیاد به کار ممکن است گسترده و ویرانگر باشند و بر سلامت جسمی، روانی و عاطفی افراد و همچنین روابط و کیفیت کلی زندگی افراد تأثیر بگذارند (Ghaleb, 2024). پژوهش‌های موجود ادعا می‌کنند تخصیص بیش از حد زمان و انرژی معنادان به کار به انجام وظایف سطح استرس شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد، سرمایه روان‌شناختی آن‌ها را کاهش می‌دهد و مانع غنی‌سازی کار و خانواده می‌شود (Lanzo et al., 2016; Taheri et al., 2020). در نتیجه، آن‌ها به دلیل نداشتن ظرفیت خودتنظیمی کافی رفتارهای غیرمدنی از خود نشان می‌دهند (Balducci et al., 2021; Liu et al., 2021). معنادان به کار اصولاً دارای ساختار روانی منفی هستند. همچنین، پژوهش‌ها نشان می‌دهند معنادان به کار به شیوه‌ای اشتباه و ناسالم عمل می‌کنند، بر زمانی که صرف می‌کنند کنترل کمی دارند و در مقایسه با سایرین، پیامدهایی منفی و غیرسالم‌تر را در محیط کار گزارش می‌کنند؛ پیامدهایی مانند فشار کاری (Shimazu et al., 2015)، افسردگی (Yang et al., 2020)، خستگی فیزیکی (Salanova et al., 2014)، فرسودگی شغلی (Galperin & Burke, 2006)، روابط ضعیف با دیگر همکاران و خانواده، تعارض بین کار و زندگی (Rego et al., 2008) و عملکرد شغلی ضعیف (Shimazu et al., 2015). همچنین، پژوهش سالانوا^۱ و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند معنادان به کار در مقایسه با کارکنان دیگر، بیشترین نیازمندی‌های شغلی را مطرح می‌کنند، ضعیف‌ترین منابع کار هستند و بالاترین سطح فرسودگی و غیبت از کار را تجربه می‌کنند. به علاوه، آن‌ها پایین‌ترین سطوح نشاط و بهبود و عملکرد را از خود نشان می‌دهند. گالپرین و بروک^۲ (۲۰۰۶) نیز دریافتند اعتیاد به کار باعث اثرات منفی بر سلامت روانی و تضعیف آن می‌شود و احتمال بروز رفتارهای انحرافی ساختارمند و بدون ساختار را در محیط کار افزایش می‌دهد. این یافته‌ها در ادبیات نظری و پیشینه پژوهش تبیین‌کننده فرضیه‌های ۴ و ۵ پژوهش است:

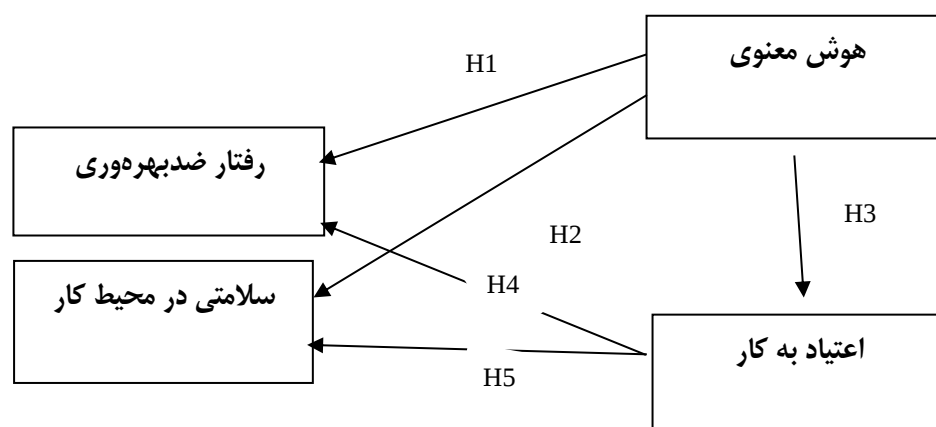
H4: اعتیاد به کار بر بروز رفتارهای ضدبهره‌وری در محیط کار تأثیری مثبت و معنادار دارد.

H5: اعتیاد به کار بر سلامتی کارکنان در محیط کار تأثیری منفی و معنادار دارد.

بر اساس فرضیه‌های ۵ گانه طرح‌شده، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ترسیم و تبیین شده است.

¹ Salanova

² Galperin & Burke



شکل ۱) مدل مفهومی پژوهش

همان‌گونه که در **شکل ۱** مشاهده می‌شود، هوش معنوی به عنوان متغیر مستقل پژوهش و اعتیاد به کار هم نقش متغیر مستقل و هم نقش متغیر میانجی را در ارتباط بین هوش معنوی با رفتارهای ضدبهره‌وری و سلامتی کارکنان در محیط کار ایفا می‌کند. رفتار ضدبهره‌وری و سلامتی کارکنان در محیط کار نیز دو متغیر وابسته پژوهش هستند.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - همبستگی است که به صورت میدانی داده‌های آن جمع‌آوری شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل پرستاران و کادر پزشکی بیمارستان‌های استان آذربایجان غربی است که با توجه به عدم امکان دسترسی به تمامی اعضای جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. ۴۰۷ نفر از پرستاران و کادر پزشکی به عنوان نمونه آماری در این پژوهش مشارکت کردند که معیار ورود اعضا در نمونه آماری اشتغال در بیمارستان‌های استان آذربایجان غربی بوده است. به منظور حفظ اخلاقیات پژوهش، قبل از مشارکت اعضای نمونه آماری در پاسخ به پرسشنامه پژوهش، موضوع و هدف بررسی برای آنان تشریح شد. همچنین، به مشارکت‌کنندگان در پژوهش اطمینان خاطر در زمینه حفظ رازداری و امانت‌داری داده شد و بر همین اساس، پرسشنامه پژوهش نیز به صورت بی‌نام در بین نمونه آماری توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در روش آمار توصیفی، هر یک از متغیرهای پژوهش در بین نمونه آماری توصیف شدند و سپس به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های میدانی پژوهش و ارزیابی فرضیه‌ها از نرم‌افزار SmartPls3 و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. برای گردآوری داده‌های میدانی، از چهار پرسشنامه استاندارد که دارای پایایی و روایی مناسبی بوده‌اند، استفاده شد: پرسشنامه هوش معنوی کینگ^۱

¹ King

(۲۰۰۸) با ۲۴ گویه، پرسشنامه^{۱۶} گویه‌ای اعتیاد به کار کلارک^۱ و همکاران (۲۰۲۰) که بر چهار جنبه انگیزشی، شناختی، عاطفی و رفتاری اعتیاد به کار تأکید دارد، پرسشنامه رفتار ضدبهره‌وری ۹ گویه‌ای لویری^۲ و همکاران (۲۰۲۱) و پرسشنامه^{۳۴} گویه‌ای سلامتی محیط کار عواطفی منفرد و همکاران (۱۳۹۱)، که همگی با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده‌اند. به منظور تحلیل ساختار درونی پرسشنامه و تعیین روایی همگرا از نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی یا «میانگین واریانس تبیین‌شده» یا AVE^3 استفاده شد و برای این منظور، «بارهای عاملی استاندارد» و شاخص AVE مربوط به تمامی گویه‌ها و متغیرها محاسبه شدند. با توجه به اینکه مقدار بارهای عاملی و مقدار شاخص AVE مربوط به هر یک از متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۵ است، می‌توان نتیجه گرفت پرسشنامه این پژوهش از روایی مورد قبولی برخوردار است. به منظور سنجش پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ برای تمامی سازه‌ها در **جدول ۱** نشان داده شده‌اند.

جدول ۱) پایایی ترکیبی، ضریب آلفای کرونباخ متغیرها و شاخص AVE

افزونگی ^۴	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج‌شده
رفتارهای ضدبهره‌وری	۰/۳۷۰۱۳۲	۰/۷۲۸۴۳۸	۰/۱۰۳	۰/۹۲۵۲۶۷	۰/۹۴۱۱۸۶
سلامتی در کار	۰/۲۱۲۰۰۵	۰/۷۹۸۳۶۲	۰/۲۵۲	۰/۸۷۴۳۵۳	۰/۹۲۲۱۰۵
هوش معنوی	۰/۵۱۸۱۷۴	۰/۸۴۵۹۶۵		۰/۸۸۷۸۹۱	۰/۵۱۸۱۷۳
اعتیاد به کار	۰/۳۵۲۱۵۱	۰/۷۹۳	۰/۱۹۵	۰/۹۱۲۸۲۷	۰/۹۳۸۶۶۸

با مراجعه به **جدول ۱**، با توجه به اینکه شاخص پایایی ترکیبی (CR) در تمامی موارد از ۰/۷ بیشتر است، می‌توان گفت متغیرها از نظر این شاخص در سطح مطلوب هستند. ضرایب آلفای کرونباخ در تمامی موارد بیشتر از ۰/۸۰ هستند که بیانگر پایایی خوب مدل و ابزارهای اندازه‌گیری است. شاخص AVE یا واریانس استخراج‌شده نیز از ۰/۵۰ بیشتر است که بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است (حبیبی و عدنور، ۱۴۰۱) برای سنجش برازش ساختاری مدل‌های معادلات ساختاری، یکی از معیارهای قابل استفاده مقدار میانگین Redundancy‌های مربوط به

¹ Clark

² Lowery

³ Average Variance Extracted

⁴ Redundancy

سازه‌های درون‌زا در یک مدل است که با Red نشان داده می‌شود و از میانگین مقادیر Redundancy سازه‌های درون‌زا در یک مدل به دست می‌آید. هرچه این مقدار بیشتر باشد، نشانگر برازش و تناسب بیشتر بخش ساختاری مدل است و با توجه به اینکه در این پژوهش Red مقداری قابل قبول دارد، مدل در بخش ساختاری دارای برازش مناسب است. معیار GOF^1 مربوط به برازش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است: سه مقدار ۰/۱ کم، مقدار ۰/۲۵ متوسط و مقدار ۰/۳۶ زیاد در نظر گرفته می‌شوند. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} * R^2}$$

در این پژوهش، میانگین مقادیر اشتراکی برابر است با ۰/۳۶۱ و با توجه به مقادیر پایه بالا، این پژوهش از برازش کلی برخوردار است (جدول ۲).

جدول ۲) ارزیابی مدل کلی معادلات ساختاری (مدل مفهومی پژوهش)

مدل	R^2	$\overline{Communalities}$	GOF
مدل مربوط به فرضیه‌های پژوهش	۰/۱۸۴	۰/۷۱۰	۰/۳۶۱

یافته‌ها

با بررسی اطلاعات موجود در جدول‌های ۳ و ۴، می‌توان به این نتیجه دست یافت که تمامی متغیرهای پژوهش به‌جز متغیر سلامتی در کار، دارای میانگین بیشتر از متوسط، یعنی ۳ هستند. البته، میانگین بیشتر از ۳ در خصوص متغیر هوش معنوی و رفتارهای ضدبهره‌وری در سازمان‌های مورد بررسی بیانگر شرایط مناسب متغیرها است، یعنی هوش معنوی با کسب میانگین ۳/۷۵ بیانگر وضعیت خوب این عامل در بیمارستان‌هاست؛ به این معنا که کارکنان به مؤلفه‌های هوش معنوی توجه و علاقه دارند. همچنین، میانگین ۳/۲۸ رفتارهای ضدبهره‌وری بیانگر عدم تمایل کارکنان به رفتارهای یادشده در محیط کاری است، در حالی که میانگین ۳/۶۴ اعتیاد به کار بیانگر تمایل کادر پرستاری و پزشکی به رفتارهای یادشده است که دارای بار مثبت نیست. همچنین، میانگین ۲/۹۹ متغیر سلامتی در کار نشان‌دهنده این است که از نظر کادر درمانی، شرایط سلامتی در محیط کار آنان کمتر از عدد متوسط (۳) است.

جدول ۳) وضعیت متغیرهای پژوهش

متغیر	انحراف استاندارد	انحراف معیار	میانگین	تعداد نمونه
هوش معنوی	۰/۴۲۰۳	۰/۰۸۴۷۸۷	۳/۷۵۳۷	۴۰۷
اعتیاد به کار	۰/۰۶۰۰۳	۱/۲۱۱۰۵	۳/۶۴۴۳	۴۰۷

¹ Goodness of fit

رفتار ضدبهره‌وری	۰/۰۶۸۶۸	۱/۳۸۵۵۶	۳/۲۷۹۵	۴۰۷
سلامتی در کار	۰/۰۶۵۸۸	۱/۳۲۹۱۲	۲/۹۹۹۲	۴۰۷

جدول ۴) مقادیر معناداری t

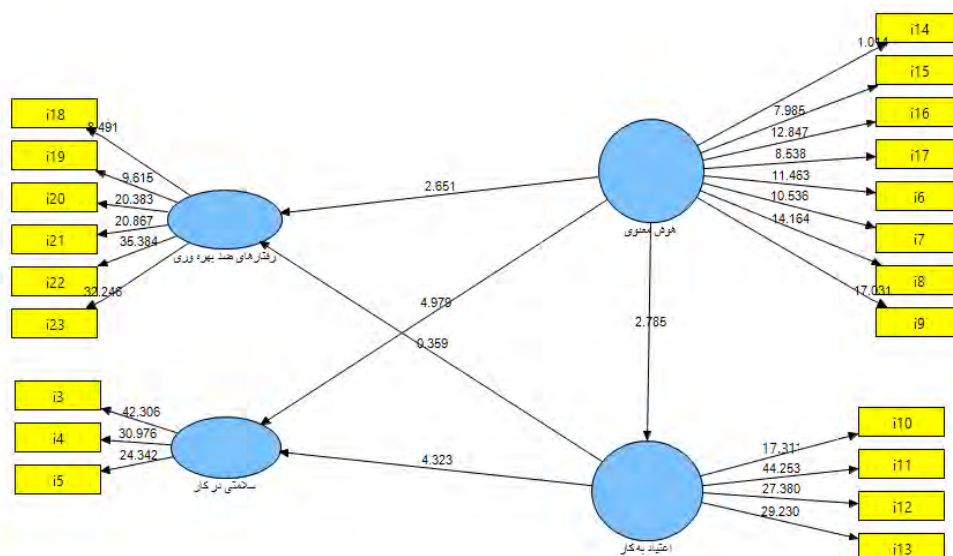
متغیر	تفاوت در سطح ۹۵ درصد اطمینان		تفاوت از میانگین	سطح معنا داری	درجه آزادی	مقادیر t
	حد بالا	حد پایین				
هوش معنوی	۰/۸۳۶۳	۰/۶۷۱۱	۰/۷۵۳۶۹	۰/۰۰۰	۴۰۶	۱۷/۹۳۳
اعتیاد به کار	۰/۷۶۲۴	۰/۵۲۶۳	۰/۶۴۴۳۵	۰/۰۰۰	۴۰۶	۱۰/۷۳۴
رفتار ضدبهره‌وری	۰/۴۱۴۵	۰/۱۴۴۵	۰/۲۷۹۴۸	۰/۰۰۰	۴۰۶	۴/۰۶۹
سلامتی در کار	۰/۱۲۷۸	-۰/۱۳۰۳	-۰/۰۰۰۸۲	۰/۹۹۰	۴۰۶	-۰/۰۱۲

با بررسی یافته‌های آماری در **جدول ۵** و شکل‌های ۲ و ۳، مشاهده می‌شود:

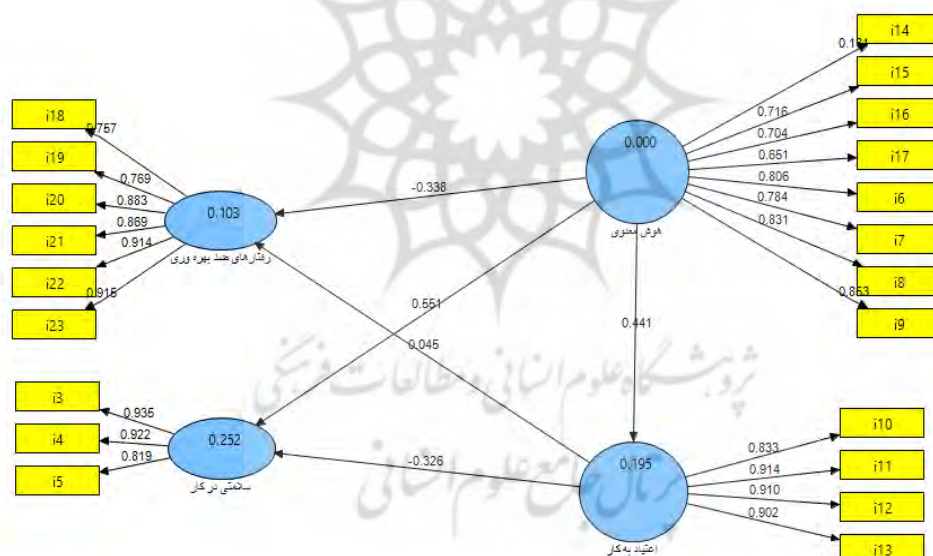
- هوش معنوی با ضریب مسیری معادل ۰/۳۲- بر رفتارهای ضدبهره‌وری تأثیر دارد و این تأثیر منفی است.
- هوش معنوی با ضریب مسیر ۰/۴۱ دارای تأثیر مثبت و معنادار بر سلامتی در کار است.
- هوش معنوی با ضریب مسیر ۰/۴۴ دارای تأثیر مثبت و معنادار بر اعتیاد به کار است.
- ضریب تأثیر ۰/۰۴۵ در خصوص فرضیه ۴ مبین این است که اثر اعتیاد در کار بر بروز رفتارهای ضدبهره‌وری در محیط کار (با توجه به اطلاعات آماره t موجود در **شکل ۳**) تأیید نشد.
- اعتیاد به کار با ضریب مسیری معادل ۰/۳۳- بر سلامتی در کار تأثیر دارد و این تأثیر منفی است.

جدول ۴) نتایج تحلیل فرضیه‌ها

فرضیه	ضریب مسیر	ضریب t	نتیجه
هوش معنوی بر بروز رفتارهای ضدبهره‌وری در محیط کار تأثیر معنادار و منفی دارد.	-۰/۳۲	۲/۶۵۱	تأیید شد
هوش معنوی بر سلامتی کارکنان در محیط کار تأثیر مثبت و معنادار دارد.	۰/۴۱	۴/۹۷۹	تأیید شد
هوش معنوی بر اعتیاد به کار تأثیر معنادار دارد.	۰/۴۴	۲/۷۸۵	تأیید شد
اعتیاد به کار بر بروز رفتارهای ضدبهره‌وری در محیط کار تأثیر مثبت و معنادار دارد.	۰/۰۴۵	۰/۳۵۹	تأیید نشد
اعتیاد به کار بر سلامتی کارکنان در محیط کار تأثیر منفی و معنادار دارد.	-۰/۳۳	۴/۳۲۳	تأیید شد



شکل ۲) مقادیر استاندارد و معناداری اثرات مدل



شکل ۳) ضرایب مسیر مدل

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که در بخش‌های قبلی مقاله توضیح داده شد، در این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر هوش معنوی و اعتیاد به کار بر شکل‌گیری رفتارهای ضدبهره‌وری و همچنین سلامت کارکنان در سازمان بودیم. یافته‌های پژوهش بیانگر تأیید مدل و فرضیه‌های پژوهش هستند و این نتایج با برخی از پژوهش‌های گذشته هم‌خوانی دارد. در خصوص یافته‌های پژوهش نتایج زیر قابل بحث و بررسی است:

- داده‌های پژوهش مشخص کرد هوش معنوی بر بروز رفتارهای ضدبهره‌وری تأثیری منفی و معنادار دارد و این موضوع فرضیه اول پژوهش را تأیید می‌کند؛ به این معنا که با افزایش آموزش‌ها و ارتقای سطح هوش معنوی کارکنان در سازمان در ابعادی مانند توسعه تفکر انتقادی، ایجاد معنای شخصی، افزایش آگاهی تعالی‌بخش و بسط و توسعه حالت آگاهی در کارکنان، می‌توان به کاهش میزان بروز رفتارهای ضدبهره‌وری کمک کرد. این یافته تا حدودی با یافته‌های پژوهش‌ها (Jain & Rawat, 2024) هم‌خوانی دارد. در واقع، فرض بر این است که فردی که هوش معنوی زیادی دارد با تمامیت وجودی خود در ارتباط است، به توانایی‌ها و پتانسیل‌های خود اعتماد می‌کند، در اعمال و احساسات خود رفتار پایداری دارد و بنابراین، کمتر درگیر رفتار کاری غیرمولد خواهد بود. همچنین، با اتکا به یافته‌های پژوهش حاضر و ادعای مطرح‌شده در برخی از پژوهش‌های پیشین (Rego et al., 2008; Poole, 2009)، می‌توان استدلال کرد ارتقای سطح هوش معنوی افراد در سازمان به کاهش غیبت از کار، کاهش استرس و دزدگی و افسردگی شغلی منجر خواهد شد. بنابراین، یافته کلی در پاسخ به فرضیه شماره ۱ پژوهش این است که هوش معنوی با رفتارهای کاری غیرمولد همبستگی منفی دارد. البته، با توجه به اینکه تعداد پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه محدود است، لذا لازم است در این خصوص پژوهش‌های بیشتری انجام شوند تا خلأ پژوهشی موجود برطرف شود.

- داده‌های پژوهش در خصوص فرضیه دوم مؤید این موضوع است که هوش معنوی بر سلامتی کارکنان در کار تأثیری مثبت و معنادار دارد. این نتایج تا حدودی با پژوهش‌های پیشین (Liu et al., 2021; Sahebalzamani et al., 2013) هم‌خوانی دارد. در این خصوص نیز با استفاده از داده‌های پژوهش و یافته‌های پژوهش‌های گذشته، می‌توان بیان کرد بهبود سطح هوش معنوی کارکنان به ارتقای سلامت ذهنی و روانی کارکنان، کاهش استرس، افزایش انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات محیطی، افزایش شادی درونی، افزایش خوداتکایی و خودانضباطی افراد در سازمان منجر می‌شود.

- یافته‌ها بیانگر تأیید فرضیه سوم، یعنی تأثیر معنادار و مثبت هوش معنوی بر اعتیاد به کار است. نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش با پژوهش‌های گذشته تا حدودی هم‌راستا است (Roof, 2015; Monico & Margaca, 2021; Rahman et al., 2019; van der Walt & de Klerk, 2014). اگرچه ظاهراً اثر هوش معنوی بر گرایش به اعتیاد کار مثبت است، باید بین اعتیاد به کار و متغیرهای مشابه آن، یعنی درگیری و تداوم شغلی تفاوت قائل شد. هنگامی که

یک کارمند شرایط ذهنی مثبت در ارتباط با کارش را تجربه می‌کند که با سطوح بالای انرژی، فداکاری درونی و جذب شدن در وظایف شغلی‌اش آمیخته است، آن فرد درگیر یا پایبند به کار در نظر گرفته می‌شود (Schaufeli et al., 2009). از طرف دیگر، کارمندی که بیش از حد سخت کار می‌کند و برایش دشوار است که این کار را متوقف کند، یک معتاد به کار شناخته می‌شود (Shimazu et al., 2015). اگرچه این‌ها هر دو نماد سرمایه گذاری زیادی در کار هستند، پژوهش‌ها نشان داده‌اند دو سازه متمایز هستند (Hakanen & Peeters, 2015; van Beek et al., 2011). پژوهش‌های زیادی در خصوص این سازه‌ها به صورت جداگانه وجود دارند، با این حال، کمتر درباره درگیری شغلی و اعتیاد به کار به طور هم‌زمان پژوهشی انجام شده است. بر اساس نظر چوی^۱ (۲۰۱۳)، متغیرهای مهمی مانند فرسودگی شغلی، ترک شغل و تعارض در کار و زندگی، با درگیری کاری همبستگی منفی دارند، اما با اعتیاد به کار همبستگی مثبت دارند. عدم تفهیم درست موضوع می‌تواند در کارکنان نوعی باور به کار بیش از حد و توان ایجاد کند و به‌جای تقویت کار مبتنی بر وجدان کاری آگاهانه، به اعتیاد به کار ناخواسته و ناآگاهانه منجر شود و برآیند نهایی آن ممکن است کاهش سطح سلامتی کارکنان در محیط کار باشد. یافته‌های این پژوهش نیز بیانگر همین موضوع است؛ زیرا با وجود تأثیر مثبت هوش معنوی بر اعتیاد به کار، خود اعتیاد به کار بر سلامتی کارکنان دارای تأثیر منفی است، به طوری که با افزایش آن سطح سلامتی کارکنان در محیط کار کاهش می‌یابد.

- یافته‌های این پژوهش اثر اعتیاد به کار بر رفتارهای ضدبهره‌وری را تأیید نکرد. این نتایج با یافته‌های برخی از پژوهش‌ها (Ghafoor & Haar, 2024; Taris & de Jonge, 2024; Gillet et al., 2025) که بر تأثیر مثبت اعتیاد به کار بر رفتارهای غیرمولد تأکید دارند، هم‌راستا نیست. جالب است که کلارک و همکاران (۲۰۱۶) هیچ ارتباط معناداری بین اعتیاد به کار و عملکرد کلی کار پیدا نکردند، اما یک ارتباط مثبت ضعیف تا متوسط با رفتارهای کاری غیرمولد در پژوهش آنان وجود داشت. پژوهش‌های بعدی نیز با این یافته‌ها مطابقت داشته و مؤید رابطه منفی ضعیف بین اعتیاد به کار و عملکرد (Spagnoli et al., 2020; van Beek et al., 2014) یا عدم ارتباط بین آن‌ها (Balducci et al., 2021; Xu et al., 2023) بوده‌اند. با وجود این، در یک مطالعه در میان پرستاران نروژی (Andreassen et al., 2018) مشخص شد سطوح بالای اعتیاد به کار به طور مثبت با رفتارهای مخل عملکرد، همانند چرت زدن در محل کار و آسیب رساندن به خود و دیگران در ارتباط است (Taris & de Jonge, 2024). بنابراین، بر مبنای پیشینه نظری موجود، می‌توان گفت شواهدی مبنی بر عملکرد شغلی بهتر معنادان به کار عملاً وجود ندارد. در عوض، عکس این امر تا حدودی صادق است؛ افراد معتاد به کار بیشتر درگیر رفتارهای غیرمولد و حتی آسیب رساندن به خود و دیگران در حین کار هستند و اعتیاد به کار به بروز رفتارهای ضدبهره‌وری منجر می‌شود و می‌تواند بر سلامتی کادر پرستاری و بیمارستانی تأثیری منفی و معنادار و جالب توجه داشته باشد.

¹ Choi

- یافته‌های پژوهش فرضیه پنجم پژوهش را نیز تأیید کرد؛ به این معنا که اعتیاد به کار بر سلامتی کادر درمانی در محیط کار تأثیر منفی و معنادار دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های پیشین (Andreassen et al., 2018; Shimazu et al., 2009; et al., 2015) تا حدودی هم‌خوانی دارد. اعتیاد به کار ممکن است باعث بروز مشکلات سلامت جسمی و روانی در کار از جمله فرسودگی شغلی، افزایش استرس و اضطراب، کیفیت خواب و تمرکز ذهنی کم و همچنین افسردگی شود.

در راستای نتایج پژوهش موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اول، سازمان‌ها می‌توانند با اجرای برنامه‌های آموزشی مناسب، به‌کارگیری سبک‌های مدیریت مناسب توسط مدیران، ایجاد الگوهای رفتاری معنوی و ترویج فرهنگ خدمت‌گرایی در سازمان، به توسعه معنویت و تقویت هوش معنوی کادر درمان کمک کنند. در این راستا، با افزایش سطح هوش معنوی، سلامت جسمی و روانی این کارکنان نیز ارتقا خواهد یافت.
- بر اساس یافته‌های مرتبط با فرضیه دوم، به مدیران توصیه می‌شود بین اعتیاد به کار و پایداری و درگیری شغلی تمایز قائل شوند. صرف پرکاری کارکنان در محیط کار به معنای پایداری نیست و الزاماً به بهره‌وری بیشتر منجر نخواهد شد. سازمان از طریق ارائه پاداش‌های درونی و نیز آموزش‌های مناسب می‌تواند توانمندی روان‌شناختی و هوش معنوی کادر درمان را ارتقا دهد و از این طریق به توسعه وجدان، پایداری و درگیری شغلی بیشتر آنان کمک کند.
- از آنجا که یافته‌های این پژوهش در کنار یافته‌های پژوهش‌های گذشته، مبین تأثیر منفی اعتیاد به کار بر سلامتی کارکنان در محیط کار است، به مدیران و سیاست‌گذاران بخش درمان پیشنهاد می‌شود آسیب‌شناسی دقیقی در خصوص عوامل اثرگذار بر اعتیاد به کار در کادر درمانی انجام دهند تا با شناسایی عوامل مؤثر، این موضوع مدیریت شود و در اثر آن، سطح سلامتی و تندرستی کادر درمانی نیز بهبود یابد.
- با وجود عدم تأیید تأثیر اعتیاد به کار بر بروز رفتارهای ضدبهره‌وری در این پژوهش، با تکیه و استناد به پژوهش‌های گذشته، می‌توان گفت افراد معتاد به کار به صورت بالقوه آمادگی درگیری در رفتارهای غیرمولد و حتی آسیب رساندن به خود و دیگران در حین کار را دارند و اعتیاد به کار می‌تواند زمینه‌ساز بروز رفتارهای ضدبهره‌وری شود. از این رو، به سیاست‌گذاران و مدیران این حوزه توصیه می‌شود در کنار بحث اعتیاد به کار، موضوع رفتارهای ضدبهره‌وری را نیز از طریق انتخاب مشاوران رفتاری و روان‌شناختی مناسب سازمانی، آسیب‌شناسی کنند و تحت کنترل قرار دهند.
- پژوهش حاضر محدود به بررسی موضوع پژوهش در بین کادر درمانی در استان آذربایجان غربی است؛ از این رو، در تعمیم یافته‌ها به سایر سازمان‌ها باید احتیاط کرد.

سپاسگزاری

به این وسیله از تمامی کارکنان، کادر پرستاری و درمانی شرکت‌کننده در پژوهش که پرسشنامه‌ها را تکمیل و در فرایند اجرای این پژوهش ما را یاری کرده‌اند، قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی در انتشار این مقاله وجود ندارد.



منابع فارسی

۱. حبیبی، آرش، و عدن‌ور، مریم (۱۴۰۱). مدل‌یابی معادله ساختاری و تحلیل عاملی (چاپ دوم). سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
۲. حدادنیا، سیروس، و جوکار، ناصر (۱۳۹۵). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران. *رهیافتی نو در مدیریت*، ۷(۲۶)، ۱۵۸-۱۸۰. <https://doi.org/20.1001.1.20086369.1395.7.26.9.0>
۳. زارعی متین، حسن، خیراندیش، مهدی، و جهانی، حوریه (۱۳۹۰). شناسایی و سنجش مؤلفه‌های هوش معنوی در محیط کار، مطالعه موردی در بیمارستان لبافی‌نژاد تهران. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۴(۱۲)، ۷۱-۹۴. <https://doi.org/10.22111/JMR.2011.640>
۴. شهرابی فراهانی، لیلا، و فرحبخش، کیومرث (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی و هوش هیجانی دانش‌آموزان دختر منطقه ۱۵ آموزش و پرورش شهر تهران. *مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۵(۱)، ۶۴-۷۴. https://mpes.sbu.ac.ir/article_98368.html
۵. عباسی، مسلم، درگاهی، شهریار، رحمتی، محمدرضا، محمدی، مریم، و پیرانی، ذبیح (۱۳۹۶). تأثیر اعتیاد به کار و کمال‌گرایی بر استرس زناشویی و مهارت‌های اجتماعی پرستاران. *مجله سلامت و مراقبت*، ۱۹(۱)، ۵۰-۶۱. <http://hcjournal.arums.ac.ir/article-1-704-fa.html>
۶. چهارزی، سامان، قلی‌پور، آرین، و پیران‌نژاد، علی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر رفتارهای ضدبهره‌وری کارکنان. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۴(۱۳)، ۸۸-۹۹. https://obs.sinaweb.net/article_14509.html
۷. محمدی، محمد جواد، صاحب‌الزمانی، محمد، سراجیان، فاطمه، آقایی‌نژاد، علی‌اکبر، علوی، سید محمد، گراوندی، سحر، ... و محمدی ولدانی، علی (۱۳۹۶). رابطه بین هوش معنوی با میزان اضطراب و کیفیت زندگی دانشجویان غیربومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد پزشکی تهران، رابطه هوش معنوی با میزان اضطراب و کیفیت زندگی. *مجله توسعه آموزش جندی‌شاپور اهواز*، ۸(۲)، ۱۰۲-۱۱۶. https://edj.ajums.ac.ir/article_79863_6a7525bbe549328cea9f4d2989ee41bd.pdf
۸. قربانی، محبوبه، حقیقی، مهدی، محمدعلی تجریشی، ایمان، و رسته مقدم، آرش (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی. *فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۵(۳)، ۶۷-۹۲. <http://jmdp.ir/article-1-1178-fa.html>
۹. عوافی منفرد، احسان، مهداد، علی، و میرجعفری، سیداحمد (۱۳۹۱). رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روان‌شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۷(۳)، ۴۴-۵۲. <http://ethicsjournal.ir/article-1-688-fa.html>

References

1. Abbasi, M., Rahmati, S., Mohammadi, M., & Pirani, M. (2017). The effects of workaholism and perfectionism on marital stress and social skills in nurses. *Journal of Health and Care*, 19(1), 50-61.

- <http://hcjournal.arums.ac.ir/article-1-704-fa.html> (In Persian)
2. Afota, M-C., Robert, V., & Vandenberghe, C. (2025). Workaholism, work engagement, and affective commitment: relationships to self-concept levels and work outcomes. *Front. Psychol*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1434482>
 3. Amram, Y., & Dryer, D.C. (2008). *The integrated spiritual intelligence scale (ISIS): Development and preliminary validation*. Paper presented at the 116th annual conference of the APA, Boston: MA.
 4. Andreassen, C.S., Pallesen, S., Moen B.E., Bjortan, B., Waage, S., & Schaufeli, W.B. (2018). Workaholism and negative work-related incidents among nurses. *Ind. Health*, 56, 373–381. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2017-0223>
 5. Awatifi Monfared, E., Mahdad, A., & Mirjafari, S.A. (2012). The relationship between ethical leadership and psychological health in the workplace with organizational trust. *Ethics in Science and Technology*, 7(3). <https://sid.ir/paper/399547/fa> (In Persian)
 6. Azizollah, A. (2013). Relation between difference type of intelligence and student achievement. *Life Science Journal*, 10(7), 128-133. <https://doi.org/10.13140/2.1.4974.5927>
 7. Balducci, C., Alessandri, G., Zaniboni, S., Avanzi, L., Borgogni, L., & Fraccaroli, F. (2021). The impact of workaholism on day-level workload and emotional exhaustion, and on longer-term job performance. *Work & Stress*, 35(1), 6–26. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1735569>
 8. Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccaroli, F. (2018). The individual “Costs” of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management*, 44(7), 2961–2986. <https://doi.org/10.1177/0149206316658348>
 9. Baykal, E. (2024). Utilizing spiritual intelligence and workplace spirituality in creating collective awareness: The U-journey perspective. *Front. Psychol*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1359562>.
 10. Bennett, R.J., & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-60. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
 11. Bernard, S.E., Nkamare, S.E., Ogar, G.W., Emefiele, C.C., Atimba, O.I., & Egede, S.M. (2024). Counter productive work behaviour and organizational productivity of selected public organizations in Cross River State: A theoretical review. *Aw and Conomy*, 3(10), 1–6. <https://www.paradigmpress.org/le/article/view/1357>
 12. Chehrazi, S. (2015). Study the effect of servant leadership style on anti-production behavior of employees. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 4(2), 118-99. https://obs.sinaweb.net/article_14509.html (In Persian)
 13. Choi, S., Lee, J., & Park, H. (2015). The effects of psychosocial problems on employees' stress, self-esteem, and organizational commitment: The case of South Korean workplaces. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 30(1-2), 179-190. <https://doi.org/10.1080/15555240.2015.1000165>
 14. Choi, Y. (2013). The differences between work engagement and workaholism, and organizational outcomes: An integrative model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(10), 1655–1666. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.10.1655>.
 15. Chu, C., Breucker, G., Harris, N., Stizel, A., Xingfa, G., & Dwyer, S. (2000). Health-promoting workplaces—international settings development. *Health Promotion International*, 15(2), 155-195.

- <https://doi.org/10.1093/heapro/15.2.155>
16. Clark, M.A., Michel, J.S., Zhdanova, L., Pui, S.Y., & Baltes, B.B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *J. Manag.*, (42), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522>
 17. Clark, M.A., Smith, R.W., & Haynes, N.J. (2020). The multidimensional workaholism scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *J. Appl. Psychol.*, 105, 1281–1307. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>
 18. Cohen, A., & Diamant, A. (2019). The role of justice perceptions in determining counterproductive work behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(20), 2901–2924. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1340321>
 19. Drapeau, A., Marchand, A., & Beaulieu-Prevost, D. (2012). Epidemiology of psychological distress. *InTech*. <https://doi.org/10.5772/30872>
 20. Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontaine, R.G., Barbaranelli, C., & Farnese, M.L. (2015). An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 131–144. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2209-5>
 21. Fidelis, A., Moreira, A.C., & Vitória, A. (2024). Multiple perspectives of spiritual intelligence: A systematic literature review. *Social Sciences & Humanities Open*, 9(1), 100879. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100879>
 22. Fry, L. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
 23. Galperin, B., & Burke, R. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17, 331–347. <http://dx.doi.org/10.1080/09585190500404853>
 24. Ghafoor, A., & Haar, J. (2024). Exploring the mechanism to understand workaholism effects on positive and negative behaviors: a moderated mediated study. *International Journal of Manpower*, 46(1), 92–110. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2023-0569>
 25. Ghaleb, B.D.S. (2024). Understanding workaholism: Causes, effects and solutions. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 2(10), 1373–1388. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v2i10.10965>
 26. Ghorbani, M., Haghighi, M., Mohammadi T.I., & Rasteh-moghadam, A. (2012). The relationship between spiritual intelligence and organizational commitment in public sector. *JMDP*, 25(3), 67–92. <http://jmdp.ir/article-1-1178-fa.html> (In Persian)
 27. Gillet, N., Grangeiro, R., Noble, V., Souesme, G., & Aubouin-Bonnaventure, J. (2025). How and when does workaholism predict lower work performance and life satisfaction? *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2024-4864>
 28. Griffiths, R.R., Richards, W.A., Johnson, M.W., McCann, U.D., & Jesse, R. (2008). Mystical-type experiences occasioned by psilocybin mediate the attribution of personal meaning and spiritual significance 14 months later. *Journal of Psychopharmacology*, 22(6), 621–632.

- <https://doi.org/10.1177/0269881108094300>
29. Gupta, N., & Jenkins, G.D. (1985). Dual-career couples: Stress, stressors, strains, and strategies. In T.A. Beehr & R.S. Bhagat (Eds.), *Human stress and cognition in organizations: An integrated perspective* (pp. 141-75). New York: Wiley.
 30. Habibi, A., & Adenvar, M. (2023). *Structural equation modeling and factor analysis* (2nd Ed.). Jihad Daneshgahi Publishing Organization. (In Persian)
 31. Haddadnia, C., & Jokar, N. (2013). The relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with organizational citizenship behavior. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, 2(26), 157-179. <https://doi.org/20.1001.1.20086369.1395.7.26.9.0> (In Persian)
 32. Hakanen, J., & Peeters, M. (2015). How do work engagement, workaholism, and the work-to-family interface affect each other? A 7-year follow-up study. *J Occup Environ Med*, 57(6), 601-609. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000457>
 33. Hamouche, S., & Marchand, A. (2022). Occupational identity, work, psychological distress and gender in management: results from SALVEO study. *Gender in Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2021-0010>
 34. Hastuti, R. (2016). The efficacy of leader's Islamic spiritual intelligence toward employee emotional wellbeing. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam Stain Kudus*, 9(2), 352-375. <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2.1735>
 35. Huyghebaert, T., Fouquereau, E., Lahiani, F.J., Beltou, N., Gimenes, G., & Gillet, N. (2018). Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 144-162. <https://doi.org/10.1037/str0000055>
 36. Jain, N., & Rawa, A. (2024). Predicting counterproductive work behaviors: Examining the role of spiritual intelligence and personality traits in public and private sector organizations. *Journal of Applied Business and Economics*, 26. <https://doi.org/10.33423/jabe.v26i6.7389>
 37. Jnaneswar, K., & Sulphrey, M.M. (2021). Workplace spirituality, self-compassion and mindfulness as antecedents of employee mental wellbeing. *South Asian J. Bus. Stud.*, 12, 269-292. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-07-2020-0258>
 38. Kadkhoda, M., & Jahani, H. (2012). Problem-solving capacities of spiritual intelligence for artificial intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 32, 170-175. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.01.027>
 39. Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 129-145. <https://doi.org/10.1023/A:1009529314121>
 40. King D.B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model and measure*. Trent University. ScienceOpen, Inc.
 41. Kolodinsky, R., & Giacalone, R., & Jurkiewicz, C. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive. *Journal of Business Ethics*, 81, 465-480. <https://doi.org/10.1007/sl0551-007-9507-0>
 42. Lanzo, L., Aziz, S., & Wuensch, K. (2016). Workaholism and incivility: Stress and psychological

- capital's role. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 165–183. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2015-0051>
43. Liu, Z., Li, X., Jin, T., Xiao, Q., & Wuyun T. (2021). Effects of ethnicity and spiritual intelligence in the relationship between awe and life satisfaction among Chinese primary school teachers. *Front. Psychol.*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.673832>
 44. Lowery, M.R., Clark, M.A., & Carter, N.T. (2021). The balancing act of performance: psychometric networks and the causal interplay of organizational citizenship and counterproductive work behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 125. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103527>
 45. Malik, M.S., & Tariq, S. (2016). Impact of spiritual intelligence on organizational performance. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 289–297. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/1870/pdf>
 46. Marques, J. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 7, 81-91.
 47. Mirowsky, J., & Ross, C. (2005). Education, learned effectiveness and health. *London Review of Education*, 3, 205-220. <https://doi.org/10.1080/14748460500372366>
 48. Misnan, N., Sharkawi, S., & Mustapa, Z. (2024). Work ethics' impact on counterproductive work behaviour in institutes of higher education. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 14. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i6/21663>
 49. Moghaddampour, J., & Karimian, M. (2013). A study on impact of workplace spirituality on customer-oriented organizational citizenship behavior by considering the role of spiritual intelligence: a case study of an insurance company. *Manag. Sci. Lett.*, 3, 1633–1648. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2013.05.024>
 50. Mohammadi, M.J., Sahebalzamani, M., Serajian, F., Aghaineghad, A.A., Alavi, S.M., Geravandi, S., ..., & Mohammadi Veldani, A. (2017). Assessment relationship between spiritual intelligence with anxiety and life quality of students at Tehran Medical Sciences Branch of Islamic Azad University. *Educational Development of Judishapur*, 8(2), 208-216. https://edj.ajums.ac.ir/article_79863_6a7525bbe549328cea9f4d2989ee41bd.pdf (In Persian)
 51. Molino, M., Bakker, A.B., & Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands resources model. *Anxiety, Stress, and Coping*, 29(4), 400–414. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1070833>
 52. Mónico, L.S., & Margaça, C. (2021). The workaholism phenomenon in Portugal: Dimensions and relations with workplace spirituality. *Religions*, 12(10), 852. <https://doi.org/10.3390/rel12100852>
 53. Ng, T., Kelly S., & Daniel F. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
 54. Nguyen-Viet, B., & Vo Tri Chau, T. (2024). The impact of counterproductive work behavior on organizational citizenship behavior: the moderating role of moral identity and organizational justice. *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2444545>
 55. Özüdoğru, A.G., Görener, A., & Toker, K. (2024). Effect of hospital employees' psychological

- capital on counterproductive work behavior: Role of work alienation and procrastination. *Sage Open*, 14(3). <https://doi.org/10.1177/21582440241271138>
56. Parent-Lamarche, A., & Marchand, A. (2019). Work and depression: The moderating role of personality traits. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1614455>
 57. Pawar, B.S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975–994. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2015-0215>
 58. Pedreira, L., & Mónico, L.S. (2013). Workaholism and psychological capital: Repercussions on workplace spirituality. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 535-544. https://www.researchgate.net/publication/273318578_Workaholism_and_psychological_capital_Repercussions_on_workplace_spirituality
 59. Poole, E. (2009). Organizational spirituality. *Journal of Business Ethics*, 84(4), 577-588. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9726-z>
 60. Rahman, M., Mahmud, Z., Md, A. H., Mahafuz, M., & Hasliza, H. (2019). Mediating effect of employee's commitment on workplace spirituality and executive's sales performance: An empirical investigation. *Journal of Islamic Marketing*, 10, 57–73. <https://doi.org/10.1108/JIMA-02-2018-0024>
 61. Rego, A., Cunha, M.P.E., & Souto, S. (2008). Workplace spirituality, commitment, and self-reported individual performance: An empirical study. [Management Research]. *The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 5(3), 163-183. <https://doi.org/10.2753/JMR1536-5433050303>
 62. Roof, R. (2015). The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. *Journal of Business Ethics*, 130, 585–99. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2246-0>
 63. Russell, N. (2016). *Workplace wellness: A literature review for work welling*. Ministry of Health.
 64. Sackett, P.R., & Devore, C.J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (pp. 145-164). Sage, London.
 65. Sahebzamani, M., Farahani, H., Abasi, R., & Talebi, M. (2013). The relationship between spiritual intelligence with psychological well-being and purpose in life. *Iran J Nurs Midwifery Res*, 18(1), 38-41. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23983726/>
 66. Salanova, M., Del Libano, M., Llorens S., & Schaufeli, W.B. (2014). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress Health*, 30(1), 71-81. <https://doi.org/10.1002/smi.2499>
 67. Samnani, A.K., Salamon, S., & Singh, P. (2014). Negative affect and counterproductive workplace behavior: The moderating role of moral disengagement and gender. *Journal of Business Ethics*, 119(2), 235–244. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1635-0>
 68. Saxton, M.A. (2016). *Workplace spirituality, workaholism, and gender. A quantitative study of higher education employees at a small, private college in the northeastern United States*. [Unpublished Master dissertation]. Capella University.
 69. Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Van der Heijden, F., & Prins J.T. (2009). Workaholism, burnout and

- well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172. <https://doi.org/10.1080/02678370902834021>
70. Shahrabi Farahani, L., & Farahbakhsh, K. (2012). The relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence in female students in District 15 of education in Tehran. *Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 5(8), 44-60. https://mpes.sbu.ac.ir/article_98368.html (In Persian)
 71. Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism versus work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *Int. J. Behav. Med.*, 22. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
 72. Sood, S., Bakhshi, A., & Gupta, R. (2012). Relation between personality traits, spiritual intelligence and wellbeing in university students. *Journal of Education and Practice*, 3(10), 55-60. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.03.149>.
 73. Spagnoli, P., Haynes, N.J., Kovalchik, L.S., Clark, M.A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: Uncovering their complex relationship. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
 74. Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism, definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 78-160. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
 75. St-Hilaire, F. & Gilbert, M.H. (2019). What do leaders need to know about managers' mental health? *Organizational Dynamics*, 48. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.11.002>
 76. Sultan, S., Khan, M.A., & Kanwal, F. (2017). Spiritual intelligence linking to leadership effectiveness: Interceding role of personality traits. *Pepole. International Journal of Social Sciences*, 3(2), 599-613. <https://doi.org/10.20319/pijss.2017.32.599613>
 77. Sun, C., Hon, C.K.H., Way, K.A., Jimmieson, N.L., & Xia, B. (2022). The relationship between psychosocial hazards and mental health in the construction industry: A meta-analysis. *Safety Science*, 145. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105485>
 78. Tahir, I., Baloch, A., & Shujaat, S. (2018). Factors influencing counterproductive work behaviour in Pakistani organisations. *ISSRA Papers*, X(1), 1-17. https://www.researchgate.net/publication/331868701_FACTORS_INFLUENCING_COUNTERPRODUCTIVE_WORK_BEHAVIOUR_IN_PAKISTANI_ORGANISATIONS
 79. Taheri, F., Asarian, M., & Shahhosseini, P. (2020). Workaholism and workplace incivility: the role of work-family enrichment. *Management Decision*, Ahead-of-Print. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2019-1035>.
 80. Taris, T.W., & de Jonge, J. (2024). Workaholism: Taking stock and looking forward. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 113-138. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych111821-035514>
 81. Tehubijuluw, F.K. (2016). The effect of spiritual intelligence to increase organizational performance through worker job satisfaction. *Business and Entrepreneurial Review*, 14(1). <https://doi.org/10.25105/BER.V14I1.49>

82. Tuna, M., Ghazzawi, I., Yeşiltaş, M., Akbas T.A. & Arslan, S. (2016). The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28. <https://doi.org/10.25105/ber.v14i1.49>
83. van der Walt, F., & de Klerk, J.J. (2014). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry (Abingdon, England)*, 26(3), 379–389. <https://doi.org/10.3109/09540261.2014.908826>
84. van Beek, I., Taris T.W., Schaufeli, W.B., & Brenninkmeijer V. (2014). Heavy work investment: its motivational makeup and outcomes. *J. Manag. Psychol*, 29, 46–62. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0166>.
85. World Health Organization. (2011). *The workplace: A priority setting for health promotion*.
86. Xu, X., Peng, Y., Ma, J., & Jalil, D. (2023). Does working hard really pay off? Testing the temporal ordering between workaholism and job performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(3), 503–523. <https://doi.org/10.1111/joop.12441>
87. Yang, K.A., & Mao, X. (2007). A study of nurses spiritual intelligence: a cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 44(6), 999-1010. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.03.004>
88. Yang, X., Qiu, D., Lau, M.C.M., & Lau, J.T.F. (2020). The mediation role of work-life balance stress and chronic fatigue in the relationship between workaholism and depression among Chinese male workers in Hong Kong. *Journal of behavioral addictions*, 9(2), 483–490. <https://doi.org/10.1556/2006.2020.00026>
89. ZareiMatin, H., KheirAndish, M., & Jahani, H. (2011). Conceptualization of spiritual intelligence in organization. *Public Management Researches*, 4(12), 71-94. <https://doi.org/10.22111/jmr.2011.640> (In Persian)
90. Zhang, Y., Crant, J.M., & Weng, Q. (2019). Role stressors and counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 1–13. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12255>
91. Zhao, H., Zhou, Q., He, P., & Jiang, C. (2019). How and when does socially responsible HRM affect employees' organizational citizenship behaviors toward the environment? *Journal of Business Ethics*, 169(2), 371–385. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04285-7>
92. Zhong, R., & Robinson, S.L. (2021). What happens to bad actors in organizations? A review of actor-centric outcomes of negative behavior. *Journal of Management*, 47(6), 1430–1467. <https://doi.org/10.1177/0149206320976808>
93. Zohar, D., & Marshall, I. (2004). *Spiritual capital–wealth we can live by*. London: Bloomsbury Publishing.