

پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس تعهد سازمانی و هوش معنوی اسلامی با نقش میانجی باورهای دینی اسلامی در کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان

وحید قنبریان نائینی^۱

^۱ دانشجوی کارشناس ارشد روانشناسی اسلامی

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین مدل عملکرد شغلی بر اساس تعهد سازمانی و هوش معنوی اسلامی با نقش میانجی باورهای دینی اسلامی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان در خردادماه سال ۱۴۰۲ که شامل ۵۰۰۰ نفر بودند که با استفاده از ضریب کوکران تعداد حجم نمونه ۳۸۱ نفر برآورد گردید که در نهایت بعد از احتساب ناقص بودن تعدادی از پرسشنامه‌ها و نامناسب تشخیص داده شدن تعدادی از داده‌ها توسط نرم‌افزارهای AMOS به عنوان داده‌های پرت، تعداد حجم نمونه به ۲۵۷ نفر کاهش یافت. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰)، هوش معنوی اسلامی رحمان و ساها (۲۰۱۵)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷)، باورهای مذهبی گلریز و براهنی (۱۳۵۳) استفاده شد. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که بین هوش معنوی اسلامی و باورهای دینی اسلامی ($p=۰/۰۰۰۱$)، بین تعهد سازمانی و باورهای دینی اسلامی ($p=۰/۰۰۰۸$)، بین هوش معنوی اسلامی و عملکرد شغلی ($p=۰/۰۰۰۱$)، بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی ($p=۰/۰۲۳$) رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. در حالی که نتایج نشان داد که باورهای دینی اسلامی نتوانسته است به طور معناداری نقش میانجی بین هوش معنوی اسلامی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی را ایفا کند ($p \geq ۰/۰۵$). در نتیجه مدیران پالایشگاه نفت لازم است در خصوص بهبود عملکرد شغلی کارکنان به عوامل موثر بر تعهد و هوش معنوی اسلامی کارکنان توجه ویژه‌ای داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: باورهای دینی اسلامی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، هوش معنوی اسلامی.

مقدمه

سازمان‌ها برای به دست آوردن و حفظ برتری رقابتی نسبت به رقبا با یکدیگر رقابت می‌کنند و برای حفظ سطح بهینه عملکرد، از منابع مختلفی از جمله امور مالی، نیروی کار و ماشین‌آلات استفاده می‌کند (اسجافجل، ماهونن، نوویتز و گاماگ، ۲۰۲۰؛ انوایس، ۲۰۲۰) که در بین این، منابع انسانی (نیروی کار) در هر سازمانی از حیاتی‌ترین منابع است (مونایی، آگبائز و ایسچایی، ۲۰۲۰). به همین خاطر دیری است که سازمان‌ها در پی افزایش کارایی و اثربخشی نیروی انسانی خود هستند و یکی از راه‌های رسیدن به بهبود پایدار در سازمان‌ها و افزایش بهره‌وری کارکنان توجه به عملکرد شغلی آنان است (سیتاواتی و آریانی، ۲۰۲۰). عملکرد شغلی احتمالاً مهم‌ترین مورد مطالعه در مدیریت صنعتی و رفتار سازمانی است (کارپینی و همکاران، ۲۰۱۷) و می‌توان آن را به عنوان رفتار فردی تعریف کرد- کاری که مردم انجام می‌دهند و می‌توان مشاهده کرد- که برای سازمان ارزش ایجاد می‌کند و به اهداف سازمان کمک می‌کند (لوپز-کاربارکوس، وزگوئز-رودریگوئز و ایوینوآ-پینیرو، ۲۰۲۲). عملکرد شغلی تحت تأثیر ویژگی‌های فردی (تجربه و توانایی)، نتایج (بازخورد و امنیت شغلی)، محیط کار و تحصیلات قرار می‌گیرد (داویدسکو و همکاران، ۲۰۲۰). بر همین اساس شناسایی عواملی که بتواند عملکرد شغلی کارکنان را بهبود بخشد و در نتیجه بهره‌وری سازمانی را ارتقا دهد، از الزامات مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی است (باقر پور، ۱۳۹۷). شواهد مطالعاتی نشان می‌دهد عوامل فراوانی بر روی عملکرد شغلی تأثیر دارند که از جمله می‌توان به تعهد سازمانی اشاره کرد. همان‌طور که در مطالعات مختلفی به این امر پرداخته شده و نشان داده شده است که بین عملکرد شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد (لوآن، ۲۰۲۰؛ هندری، ۲۰۱۹؛ سونگو، ونگ و ایکسو، ۲۰۱۹).

تعهد سازمانی را لوتانز^۱ (۲۰۰۲) چنین تعریف می‌کند: ۱. تمایل شدید به ماندن به عنوان عضو گروه. ۲. تمایل به کار سخت به عنوان آرمان سازمانی. ۳. تمایل به پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان؛ به عبارت دیگر، این‌ها رفتارهایی هستند که نشان‌دهنده وفاداری کارکنان به سازمان و مرحله بعدی است که در آن اعضای سازمان نسبت به سازمان، موفقیت و پیشرفت بیشتر ابراز نگرانی می‌کنند (الیانا و ماآریف، ۲۰۱۹). تعهد سازمانی یک رابطه روان‌شناختی بین یک کارمند و سازمانی است که در آن کار می‌کند تا بماند و با سازمان شناخته شود (استاتی و یودین، ۲۰۲۰). روستیارینی، سوتریسنو، نورخولیس و آندایانی^{۱۲}

^۱Sjåfjell, Mähönen, Novitz & Gammage

^۲Nwaise

^۳Monyei, Agbaeze & Isichei,

^۴Setiawati & Ariani

^۵López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez & Quiñoá-Piñero

^۶Loan

^۷Hendri

^۸Sungu, Weng & Xu

^۹Luthans

^{۱۰}Eliyana & Ma'arif

^{۱۱}Astuty & Udin

^{۱۲}Rustiarini, Sutrisno, Nurkholis & Andayani

(۲۰۱۹) بیان می‌کنند که تعهد سازمانی یک بعد رفتاری است که می‌تواند برای ارزیابی تمایل کارکنان به بقا به عنوان اعضای یک سازمان استفاده شود؛ بنابراین، تعهد کاری یا تعهد سازمانی شرایطی است که در آن افراد ارزش‌ها و اهداف سازمان را پذیرفته و احساس می‌کنند که بخشی از سازمان هستند، بنابراین تصمیم می‌گیرند در سازمان بمانند و از هنجارهای سازمانی حمایت کنند (کائو، لیو، یانگ و لیو، ۲۰۱۹). آلن و مایر^۴ (۱۹۹۱). تعهد سازمانی را به سه بعد تقسیم کردند: تعهد عاطفی، مستمر و تعهد هنجاری. تعهد عاطفی به وابستگی عاطفی، گرایش روان‌شناختی مثبت و کمک یا فداکاری کارکنان به سازمان اشاره دارد. تعهد مستمر منعکس‌کننده شناخت هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان است. تعهد هنجاری به این معنی است که کارکنان توسط هنجارهای اجتماعی محدود می‌شوند و سپس احساس مسئولیت و تعهد برای ماندن در سازمان را در خود ایجاد می‌کنند (آلن، ۲۰۱۴).

یکی دیگر از متغیرهایی که ممکن است بر روی عملکرد شغلی کارکنان نقش داشته باشد، هوش معنوی اسلامی است (خندان، عینی و کوهپائی، ۲۰۱۷؛ ماستیهو و سودارما، ۲۰۱۹؛ مولاییان و امیری، ۱۳۹۹). هوش معنوی یکی از مفاهیم مهم در زمینه معنویت است و لازمه سازگاری بهتر در محیط کار است و برخورداری از هوش معنوی تأثیر بسزایی بر رفتار کارکنان دارد (مرادزاد، سیلانی، نواب و اسماعیلی، ۲۰۱۷). هوش معنوی ظرفیت ذهن برای رسیدگی به جنبه‌های معنوی و اساسی زندگی است. ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد که هوش معنوی می‌تواند در کاهش استرس و افزایش عملکرد شغلی کارکنان در محل کار مؤثر باشد (قدری، حسن و شیخ، ۲۰۱۷). کارکنان به دلیل برنامه‌ریزی‌های سخت با فشارهای روزافزونی مواجه می‌شوند، این در حالی که سازمان برای ایجاد آرامش در محیط کار به فکر القای معنویت در محیط کار افتاده‌اند (وانگ و هان، ۲۰۱۶). هوش معنوی برای اولین بار توسط گاردنر^۸ (۲۰۰۰) در مفهوم «هوش‌های چندگانه» پیشنهاد شد. پس از آن، هوش معنوی توسط زوهر و مارشال^۹ (۲۰۰۰) پیشنهاد شد. از ابتدای پیدایش این مفهوم، محققان نقش هوش معنوی را در زمینه سازمانی بررسی و نشان داده‌اند که هوش معنوی می‌تواند به افراد در افزایش مهارت‌های تصمیم‌گیری، تولید معنای شخصی و توانایی‌های دستیابی به هدف با افزایش خودآگاهی کمک کند (ماستیهو و سودارما، ۲۰۱۹).

هوش معنوی مجموعه‌ای از توانایی‌هایی است که افراد برای به کار بردن، شکل دادن و در برگرفتن منابع معنوی به ارزش‌ها و کیفیت‌ها به روشی که به عملکرد خوب روزانه و بهزیستی روان‌شناختی دست یابند، به کار می‌برند (حسینی، ۱۳۹۸). در مدل کینگ^۸ (۲۰۰۸) هوش معنوی مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی منعطف تعریف شده است که بر جنبه‌های غیر ذهنی و متعالی از واقعیت مبتنی است و با ماهیت وجودی یک فرد، تعالی و معناداری شخصی تعریف می‌شود (به نقل از حیدری، سیدکلاتی و شریعتی، ۲۰۲۳). هوش معنوی به کارکنان این توانایی را می‌دهد تا به چشم‌اندازی یکپارچه و بهبود عملکرد

^۴Cao, Liu, Liu, Yang & Liu

^۵Allen & Meyer

^۶Masitoh & Sudarma

^۷Qadri, Hassan & Sheikh

^۸Wang & Han

^۹Gardner

^{۱۰}Zohar & Marshall

^{۱۱}King

دست یابند، بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی‌شان پیوند می‌خورد (فرناندز-دل ریو و همکاران، ۲۰۱۹). کاربرد آگاهانه هوش معنوی در زندگی فرد می‌تواند منجر به افزایش رابطه با خویشتن، دیگران و جهان بزرگ‌تر شود (مروز، کالتا و اسکارزپینسکا، ۲۰۲۳). در این بین در پژوهش‌های اخیر، هوش معنوی اسلامی به عنوان پارادایم جدیدی است که به معنای قلب در کتاب‌های اسلامی بیان شده است و هوش معنوی اسلامی، توانایی‌های درونی فرد تعریف شده است و با داشتن قلبی پاک از همه بدی ارتباط دارد به گونه‌ای که فرد برای خود و دیگران سودمند باشد (اختر، ارشد، محمود و احمد، ۲۰۱۸؛ رحمان و ساه، ۲۰۱۵؛ بهارودین و اسماعیل، ۲۰۱۵). بدین سبب هوش معنوی اسلامی می‌تواند در راستای بروز باورهای دینی اسلامی افراد دخیل باشد (حسینی، ۱۳۹۸) و داشتن باورهای دینی نیز باعث تعهد سازمانی (غمخواری، فاضلی و بهمنی، ۱۴۰۰)، رضایت شغلی (علیپور و ثمری، ۱۳۹۵) و عملکرد شغلی (باقرپور، ۱۳۹۷) بهتر در کارکنان می‌شود.

اخیراً مطالعات متعددی در زمینه تأثیر معنویت و مذهب در سازمان و بهبود عملکرد افراد انجام شده که باورهای دینی را به عنوان نیروی قدرتمندی جهت سازگاری و تطابق بهتر افراد در مواجهه با مشکلات معرفی کرده است. یکی از دلایل این تغییر نگرش در دهه‌های اخیر وجود پژوهش‌هایی است که نشان می‌دهد که باورهای دینی و فعالیت‌های مذهبی ارتباط مثبتی با سلامت جسم و روان دارد (جعفری، حشمتی، فغانی و تنگستانی، ۱۳۹۷). با این وجود تفاوت‌هایی در نحوه تجربه افراد با باورهای مذهبی متفاوت وجود دارد. برای برخی افراد، مذهب بخش اصلی زندگی آن‌هاست. آن‌ها نمی‌توانند زندگی بدون ایمان و جامعه مذهبی خود را تصور کنند. برخی دیگر از افراد می‌توانند بیشتر به جامعه و فرهنگ یک دین علاقه‌مند باشند تا به اعتقادات و مناسک آن و برخی افراد می‌توانند دین و جوامع مذهبی را به طور کامل رد کنند (پوسپیشیل و ماچاکووا، ۲۰۲۱)؛ بنابراین در معنای الهیاتی یا فلسفی، اصطلاح باورهای دینی معمولاً به عنوان نوعی ایمان است که فرد به آن اعتقاد دارد یا از نظر معنوی آن را تجربه می‌کند (اوستوین، ۲۰۱۹). باورهای دینی مجموعه رفتارها، باورها و نگرش‌های مربوط به دین و حیطه‌های مذهبی است (حسینی، ۱۳۹۸) که بر روی عملکرد سازمانی کارکنان نقش دارد همان‌طور که لال، تاریان و تاریان^۸ (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای نشان دادند که باورهای مذهبی یا معنوی که به شدت بر نگرش به کار تأثیر می‌گذارد، به طور قابل توجهی با سطوح بالای موفقیت شخصی، استرس شغلی، رضایت شغلی، مقابله با فرسودگی شغلی و سلامت روان مرتبط است. همچنین بابایی، سجادی و عسکرزاده (۲۰۲۰) نیز نشان دادند که رشد و تعالی عملی اعتقادات و باورهای مذهبی بر فرسودگی شغلی و نهایت عملکرد شغلی معلمان تأثیر دارد. رحمان^۹ (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان داد که هوش معنوی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی معلمان داشت. مون و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان داد که بین معنویت

^۸Fernández-del-Río et al

^۹Mróz, Kaleta & Skrzypińska

^{۱۰}Äkhtar, Arshad, Mahmood & Ahmed

^{۱۱}Rahman & Shah

^{۱۲}Baharuddin & Ismail

^{۱۳}Pospíšil & Macháčková

^{۱۴}Oostveen

^{۱۵}Lal, Tharyan & Tharyan

^{۱۶}Rahman

^{۱۷}Moon et al

کارکنان و عملکرد شغلی آن‌ها به‌طور متوالی و کاملاً با واسطه‌گری انگیزه درونی و مهارت شغلی وجود دارد. لوآن (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای دیگر نشان داد که تعهد سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی داشت، هاریونو و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند که هوش هیجانی و هوش معنوی اثرات مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارند. بنابراین علیرغم مطالعاتی که نشان داده‌اند که باورهای مذهبی با تعهد و معنویت و همچنین با عملکرد شغلی رابطه مستقیم دارند، تاکنون در هیچ پژوهشی به بررسی نقش میانجی باورهای مذهبی در رابطه بین تعهد سازمانی و هوش معنوی با عملکرد شغلی انجام نشده است و خلأ پژوهشی در این زمینه مشهود است. همچنین از سویی دیگر با توجه به بررسی‌های انجام شده بیشتر مطالعات انجام شده در این زمینه در حوزه پرستاری و معلمی انجام شده است و مطالعات اندکی بر روی کارکنان پالایشگاه انجام شده است. علاوه بر این در اکثر مطالعات به بررسی هوش معنوی که بیشتر بر پایه مبانی غربی است، پرداخته شده که با توجه به فرهنگ کشور ما بهتر است به مؤلفه هوش معنوی اسلامی پرداخته شود که همین مسائل دلالت بر جنبه نوآورانه پژوهش حاضر دارد.

بنابراین با توجه به اینکه عملکرد شغلی کارکنان در محیط کاری مدرن که با انتظارات بالا و رقابت فزاینده توصیف شده است، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و از کارکنان انتظار می‌رود که بهترین عملکرد خود را داشته باشند و این انتظارات بسیار بالا به ویژه در بخش صنایع نفت که جز صنایع اصلی کشور می‌باشد، می‌تواند منجر به بروز تعهد کاری پایین در بین کارکنان شود. این درحالی است که در این بین نقش میانجی باورهای مذهبی ممکن است این وضعیت نامطلوب را به نتیجه مثبت تبدیل کند؛ زیرا باورهای مذهبی و معنویت می‌تواند در فرهنگ جامعه ما از هر مسئله‌ای دیگری از اهمیت بیشتری برخوردار باشد و میزان عملکرد کارکنان را به طور مستقیم و غیرمستقیم تحت تأثیر قرار دهد. از سویی دیگر تغییرات محیطی شدید و افزایش رقابت در سازمان‌ها، اهمیت توجه به منابع انسانی را پررنگ‌تر کرده است و از طرف دیگر جذب و حفظ نیروی انسانی ماهر، آگاه و دارای شایستگی‌های مورد نیاز سازمان‌ها به یکی از مسائل کلیدی مدیریت در قرن حاضر تبدیل شده است. سازمان‌ها باید در زمینه این دارایی (منابع انسانی) سرمایه‌گذاری کنند و از بقاء و رشد خود اطمینان یابند که این مهم می‌تواند از طریق بهبود عملکرد شغلی و تأثیر آن بر مدیریت منابع انسانی اتفاق بیافتد. لذا پژوهش حاضر درصدد شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی در راستای پاسخگویی به این سؤال پژوهشی انجام شده است که آیا باورهای دینی اسلامی نقش میانجی در پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس تعهد سازمانی و هوش معنوی اسلامی را بر عهده دارد؟

روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان در خردادماه سال ۱۴۰۲ که شامل ۵۰۰۰ نفر بودند. برای تعیین حجم نمونه از ضریب کوکران استفاده شد که با توجه به تعداد جامعه آماری، تعداد نمونه ۳۸۱ نفر برآورد گردید که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس پرسشنامه‌ها بین کارکنان توزیع شد. در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰)، پرسشنامه هوش معنوی اسلامی رحمان و ساها (۲۰۱۵)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷)، پرسشنامه باورهای مذهبی گلریز و براهنی (۱۳۵۳) برای گردآوری اطلاعات استفاده شد. در پژوهش حاضر، از ۳۰۳ پرسشنامه تکمیل شده اولیه، ۲۲ پرسشنامه به صورت ناقص پر شده بود و از فرایند تحلیل کنار گذاشته شدند، همچنین از ۲۸۱ پرسشنامه تکمیل شده به شکل درست، تعداد ۲۴ پرسشنامه که توسط فاصله ماه‌الانویس در نرم‌افزار AMOS به روش تحلیل مسیر (که جهت بررسی داده‌های پرت بکار رفت)، به عنوان پرسشنامه‌های دارای داده‌های کمتر مطلوب تشخیص داده

^۱Haryono et al

شده بودند، برای رسیدن به برآزش مطلوب، از فرایند تحلیل آماری کنار گذاشته شد و نهایتاً تحلیل داده ها توسط ۲۵۷ پرسشنامه انجام گرفت.

یافته ها

یافته های جمعیت شناختی نشان داد که اکثریت افراد مورد مطالعه با فراوانی ۱۳۱ و درصد فراوانی ۵۱، دارای سن ۳۰-۴۰ سال، بیشترین افراد مطالعه با فراوانی ۱۱۶ و درصد فراوانی ۴۵/۱، دارای تحصیلات لیسانس، اکثریت افراد با فراوانی ۹۵ و درصد فراوانی ۳۷ تا ۵ سال سابقه کار و اکثریت افراد حاضر در پژوهش، با فراوانی ۲۲۸ و درصد فراوانی ۸۸/۷ مردان بودند. جدول ۱ شاخص های آماری توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۱- شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

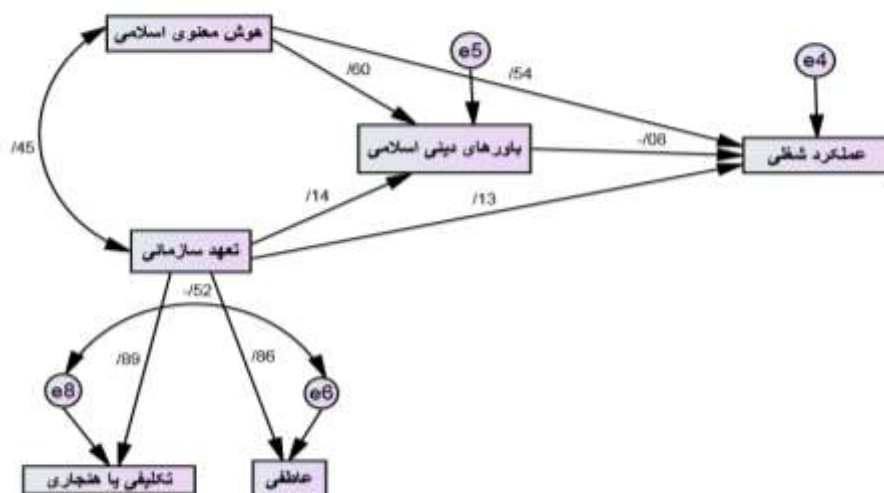
متغیر	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد	حداقل	حداکثر	آماره شاپیرو-ویلک	سطح معناداری	کجی	کشیدگی
عملکرد شغلی (نمره کل)	۴۰/۲۱۲	۴/۹۴۳	۰/۳۰۸	۲۴	۴۵	۰/۸۶۸	۰/۰۰۱	-۰/۹۸۸	۰/۱۴۴
باورهای دینی اسلامی (نمره کل)	۷۸/۱۵۵	۱۶/۰۹۷	۱/۰۰۴	۳۴	۱۱۹	۰/۹۸۳	۰/۰۰۴	-۰/۱۱۸	-۰/۷۶۰
تعهد سازمانی عاطفی	۳۱/۲۱۴	۴/۴۶۱	۰/۲۷۸	۱۷	۴۰	۰/۹۷۶	۰/۰۰۱	-۰/۴۳۳	-۰/۲۳۱
تعهد سازمانی مستمر	۲۵/۹۵۹	۳/۰۴۲	۰/۱۸۹	۱۷	۳۶	۰/۹۸۲	۰/۰۰۲	۰/۲۳۱	۰/۶۴۱
تعهد سازمانی تکلیفی یا هنجاری	۲۸/۲۵۱	۵/۱۳۲	۰/۳۲۰	۱۷	۳۹	۰/۹۷۷	۰/۰۰۱	۰/۱۸۹	-۰/۷۱۸
تعهد سازمانی (نمره کل)	۸۵/۴۲۴	۱۰/۴۰۹	۰/۶۴۹	۵۷	۱۱۱	۰/۹۹۱	۰/۱۳۱	۰/۰۱۹	-۰/۴۰۵
صداقت و درستکاری	۱۹/۸۹۸	۳/۶۸۹	۰/۲۳۰	۶	۲۵	۰/۹۴۹	۰/۰۰۱	-۰/۶۵۵	۰/۳۷۹
تبلیغ و نشر فرامین دینی	۱۶/۸۸۰	۲/۷۰۱	۰/۱۶۸	۱۰	۲۰	۰/۹۱۱	۰/۰۰۱	-۰/۶۱۸	-۰/۵۴۴
تدبیر و درایت در تصمیم گیری	۱۵/۶۰۶	۲/۳۴۹	۰/۱۴۶	۹	۲۰	۰/۹۶۹	۰/۰۰۱	-۰/۳۴۳	۰/۱۷۴
هوش معنوی اسلامی (نمره کل)	۵۲/۳۸۵	۷/۴۱۳	۰/۴۶۲	۲۷	۶۵	۰/۹۶۷	۰/۰۰۱	-۰/۶۵۳	۰/۳۳۲

نتایج حاصل از آزمون شاپیرو ویلک در جدول ۱ حاکی از آن است که فرض نرمال بودن متغیرها در تمام متغیرهای پژوهش (به جز نمره کل تعهد سازمانی)، رد می شود؛ بنابراین جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش، مقدار کجی و کشیدگی آنها نیز مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از محاسبه میزان کجی و کشیدگی حاکی از آن است که، در دامنه قابل قبول برای کجی (۱+ تا ۱-) و کشیدگی (۳+ تا ۳-) قرار دارند و کجی و کشیدگی هیچ کدام از متغیرها، انحرافی از حالت نرمال ندارد، بنابراین فرض نرمال بودن توزیع متغیرها پذیرفته می شود. جدول ۲ شاخص‌های برازش این مدل و شکل ۱ مدل مفهومی اصلاح شده را نشان می دهند. لازم به ذکر است خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی مستمر و تبلیغ و نشر فرامین دینی در همان ابتدا توسط AMOS متغیر ایجاد کننده خطای تشخیص داده شد و به دلیل جلوگیری از برازش مدل و عدم ارائه جداول خروجی، از مدل کنار گذاشته شد.

جدول ۲- نتایج شاخص‌های برازش مدل مفهومی اصلاح شده

شاخص	علامت اختصاری	معادل فارسی	دامنه قابل قبول	میزان به دست آمده
شاخص معیار	AIC	شاخص تعیین برانزنده الگوسازی	-	۳۹/۱۱۲
اطلاعات	BIC	شاخص تعیین برانزنده الگوسازی	-	۹۲/۳۴۸
تطبیقی	CFI	شاخص برازش تطبیقی	۱- ۰/۹۰	۰/۹۹۷
	TLI	شاخص برازش توکر- لویس	۱- ۰/۹۰	۰/۹۹۳
	IFI	شاخص برازش افزایشی	۱- ۰/۹۰	۰/۹۹۷
	RFI	شاخص برازش نسبی	۱- ۰/۹۰	۰/۹۸۰
	NFI	شاخص برازش بتلر- بنت	۱- ۰/۹۰	۰/۹۹۲
مقتصد	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰ - ۰/۰۸	۰/۰۴۵
مطلق	GFI	شاخص نیکویی برازش	۱- ۰/۹۵	۰/۹۸۸
	AGFI	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	۱- ۰/۹۵	۰/۹۶۰
	CMIN	مقدار کای اسکوئر	وابسته به حجم نمونه	۹/۱۱۲
	DF	درجه آزادی	وابسته به حجم نمونه	۶
	CMIN /df	مقدار کای اسکوئر بر درجه آزادی	کمتر از ۳	۱/۵۱۹
	P - value	سطح معناداری	بیش از ۰/۰۵	۰/۱۶۷

با توجه به اینکه مقادیر محاسبه شده در دامنه قابل قبول قرار دارند، مدل برازش داده شده، مدل مناسبی خواهد بود.



شکل ۱- خروجی AMOS برای مدل مفهومی

در مدل ساختاری پژوهش حاضر، فرض شده بود که تعهد سازمانی و هوش معنوی اسلامی با نقش میانجی باورهای دینی اسلامی، عملکرد شغلی در کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان را پیش‌بینی می‌کنند که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است:

جدول ۳- تأثیر غیرمستقیم هوش معنوی اسلامی بر عملکرد شغلی

متغیر ۱	میانجی گر	متغیر ۲	ضریب رگرسیونی	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری
هوش معنوی اسلامی	← باورهای دینی اسلامی	عملکرد شغلی	-۰/۰۴۸	-۰/۱۴۹	۰/۰۵۰	۰/۳۳۳
تعهد سازمانی	← باورهای دینی اسلامی	عملکرد شغلی	-۰/۰۱۱	-۰/۰۵۲	۰/۰۰۸	۰/۲۱۰

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که تعهد شغلی و هوش معنوی اسلامی با میانجی‌گری باورهای دینی اسلامی دارای ضریب رگرسیونی (-۰/۰۴۸) غیرمعنادار ($P = ۰/۳۳۳$)، در تأثیر بر عملکرد شغلی می‌باشد و با میانجی‌گری باورهای دینی اسلامی نتوانسته است به طور معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید. همچنین تعهد سازمانی با میانجی‌گری باورهای دینی اسلامی دارای ضریب رگرسیونی (-۰/۰۱۱) غیرمعنادار ($P = ۰/۲۱۰$)، در تأثیر بر عملکرد شغلی می‌باشد و با میانجی‌گری باورهای دینی اسلامی نتوانسته است به طور معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید.

جدول ۴- جدول ضرایب مستقیم

متغیر ۱	متغیر ۲	ضریب رگرسیونی غیراستاندارد	ضریب رگرسیونی استاندارد	انحراف معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری
هوش معنوی اسلامی	← باورهای دینی اسلامی	۱/۳۰۰	۰/۵۹۹	۰/۱۱۲	۱۱/۵۶۷	۰/۰۰۰۱

۰/۰۰۸	۲/۶۶۲	۰/۰۸۰	۰/۱۳۸	۰/۲۱۳	باورهای دینی اسلامی	←	تعهد سازمانی
۰/۲۴۵	-۱/۱۶۳	۰/۰۲۱	-۰/۰۸۱	-۰/۰۲۵	عملکرد شغلی	←	باورهای دینی اسلامی
۰/۰۰۰۱	۷/۶۵۷	۰/۰۴۷	۰/۵۴۵	۰/۳۶۳	عملکرد شغلی	←	هوش معنوی اسلامی

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که هوش معنوی اسلامی دارای ضریب رگرسیونی (۰/۵۹۹) معنادار ($P = ۰/۰۰۰۱$)، در پیش‌بینی باورهای دینی اسلامی می‌باشد و توانسته است به طور معناداری باورهای دینی اسلامی را پیش‌بینی نماید. تعهد سازمانی دارای ضریب رگرسیونی (۰/۱۳۸) معنادار ($P = ۰/۰۰۸$)، در پیش‌بینی باورهای دینی اسلامی می‌باشد و توانسته است به طور معناداری باورهای دینی اسلامی را پیش‌بینی نماید. باورهای دینی اسلامی دارای ضریب رگرسیونی (-۰/۰۸۱) غیرمعنادار ($P = ۰/۲۴۵$)، در پیش‌بینی عملکرد شغلی می‌باشد و نتوانسته است به طور معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید. همچنین هوش معنوی اسلامی دارای ضریب رگرسیونی (۰/۵۴۵) معنادار ($P = ۰/۰۰۰۱$)، در پیش‌بینی عملکرد شغلی می‌باشد و توانسته است به طور معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس تعهد سازمانی و هوش معنوی اسلامی با نقش میانجی باورهای دینی اسلامی بود. نتایج نشان داد که هوش معنوی اسلامی با میانجی‌گری باورهای دینی اسلامی دارای ضریب رگرسیونی (-۰/۰۴۸) غیر معنادار ($P = ۰/۳۳۳$)، در تأثیر بر عملکرد شغلی می‌باشد و با میانجی‌گری باورهای دینی اسلامی نتوانسته است به طور معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید. در تأیید همسویی و ناهم‌سویی یافته حاضر مطالعه‌ای مشاهده نشد. در تبیین یافته به دست آمده می‌توان به نظریه بک (۱۹۸۶) که معتقد است معنویت به دین‌دار بودن یا دین‌دار نبودن مرتبط نیست و همه انسان‌ها از آن برخوردارند؛ اما در عین حال ویژگی‌هایی را در ارتباط با معنویت افراد دین‌دار مطرح کرده است: بینش و درک؛ درک موقعیت و دورنما؛ آگاهی از ارتباط بین اشیا و از الگوهای یک کل؛ یکپارچگی جسم، روان، روح و ابعاد و وظایف مختلف حیات آن‌ها؛ محبت به موجود دیگر در زندگی؛ قدردانی، خرسندی و فروتنی؛ امیدواری و خوش‌بینی؛ احساس توانمندی؛ استقلال رأی؛ پذیرش امور اجتناب‌ناپذیر و عشق و مهربانی اشاره کرد (درمنکی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ بنابراین هوش معنوی اسلامی مؤلفه‌ای است که همه افراد از آن بهره‌مند هستند و می‌توانند آن را رشد دهند و به اصل آفرینش و معنای زندگی اشاره دارد؛ به همین دلیل در محیط کاری کارکنان با هر باور و نگرش دینی می‌توانند از هوش معنوی برخوردار باشند و همین امر نشان‌دهنده این است که کارکنان فارغ از هر نگرش دینی اسلامی می‌توانند با پیدا کردن معنایی والا، عملکرد شغلی بهتری از خود نشان دهند. همان‌طور که سهرابی و خوانین‌زاده (۱۴۰۰) بیان کرده‌اند که معنویت امری فردی است؛ در حالی که دین دارای کانون اجتماعی است. این مطلب بیانگر این است که هر کسی در درون خود به یک اصولی پای بند می‌باشد؛ اما ممکن است مذهبی یا دارای نگرش‌های دینی اسلامی نباشد؛ همین امر باعث می‌شود در سازمان و محیط کار وظایف و مسئولیت‌های خود را به طور شایسته انجام دهد و عملکرد شغلی بهتری داشته باشد.

همچنین از دیگر نتایج پژوهش این بود که تعهد سازمانی با میانجی‌گری باورهای دینی اسلامی دارای ضریب رگرسیونی (-۰/۰۱۱) غیرمعنادار ($P = ۰/۲۱۰$)، در تأثیر بر عملکرد شغلی می‌باشد و با میانجی‌گری باورهای دینی اسلامی نتوانسته است به طور معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید. در تبیین همسویی یا ناهم‌سویی یافته فرضیه حاضر، پژوهش مشابهی یافت نشد. در تبیین یافته به دست آمده می‌توان بیان کرد مفهوم تعهد سازمانی، بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری

کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمان، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد. مطالعات انجام شده در این زمینه نشان می‌دهند که تعهد کارکنان به سازمان نتایج بسیار ارزشمندی برای سازمان‌ها از جمله عملکرد شغلی بهتر را در پی خواهد داشت (پارک و همکاران، ۲۰۲۲؛ نگوین و نگو، ۲۰۲۰). به بیانی دیگر تعهد شغلی یکی از ویژگی‌های رابطه بین یک سازمان و کارکنان آن است و کارمند متعهد به کسی گفته می‌شود که کاملاً مجذوب و علاقه‌مند به کار خود باشد و برای پیشبرد اهداف و استراتژی سازمان تلاش می‌کند، بهترین خاطر دور از انتظار نیست که تعهد شغلی باعث بهبود در عملکرد شغلی کارکنان سازمان می‌شود. در این بین عوامل مؤثر دیگری در بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مانند جوسازمانی (مولاییان و امیری، ۱۳۹۸)، رضایت شغلی (لوآن، ۲۰۲۰)، رهبری تحول‌آفرین (کوهزادی و همکاران، ۱۴۰۰)، تفکر راهبردی (عیوضی و همکاران، ۱۳۹۷) توانسته‌اند نقش میانجی ایفا کنند؛ به خاطر اینکه این مؤلفه‌ها مربوط به خود سازمان و کارکنان می‌شود؛ این در حالی است که باورهای دینی اسلامی یک مسئله مذهبی و نگرشی است به همین خاطر نتوانسته است نقش میانجی‌گری داشته باشد. همچنین می‌توان بیان کرد که کارکنان برای ماندن در شغل به ویژه کارکنان پالایشگاه نفت، نیاز به عملکرد شغلی بالا که لازمه آن تعهد به سازمان می‌باشد، دارند؛ این در حالی است که ممکن است بعضی وظایف و مسئولیت‌های آن‌ها در سازمان با باورهای دینی‌شان همخوانی نداشته باشند؛ اما به خاطر اینکه نیاز به این شغل و درآمد آن دارند، حاضر هستند به اهداف سازمان متعهد باشند و باورهای دینی اسلامی خود را وارد محیط کار و مسائل کاری خود از جمله تعهد و عملکرد شغلی نکنند. همچنین به طور کلی می‌توان در تبیین یافته‌های به دست آمده بیان کرد که با توجه به اینکه بین باورهای دینی اسلامی با عملکرد شغلی رابطه مستقیم وجود ندارد؛ بنابراین نقش میانجی آن در بین هوش معنوی اسلامی و تعهد شغلی با عملکرد شغلی نیز معنادار نشده است.

علاوه بر این نتایج نشان داد که هوش معنوی اسلامی توانسته است به طور معناداری باورهای دینی اسلامی را در کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان پیش‌بینی نماید. یافته به دست آمده با نتایج پژوهش حسینی (۱۳۹۸) که در پژوهشی نشان دادند بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با باورهای دینی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشته است، همسو می‌باشد. در تبیین یافته حاضر می‌توان بیان کرد هوش معنوی اسلامی باعث می‌شود تا کارکنان فعالیت‌های معمول و روزمره زندگی خود را با حضور قلب و درک ارزش و معنای زندگی انجام دهند. هوش معنوی باعث می‌شود، حس ارزش و تقدس در افراد شکل بگیرد، در این صورت کارکنان کمتر به فکر مادیات هستند و به این مسئله می‌اندیشند که ورای دنیای مادی، معنویات و مسائل دینی نیز می‌تواند به آن‌ها کمک کند (حسینی، ۱۳۹۸). همچنین هوش معنوی کارکنان را وادار می‌کند به پرسش‌های اساسی زندگی مانند هماهنگی با قدرت برتر و جستجوی معنا در زندگی فکر کنند. تفکر در مورد این مسائل می‌تواند چشم‌اندازی مشترک بین کارکنان ایجاد کند که فقط به فکر امور دنیوی و مادی وظایف خود نباشند و در انجام وظایف سازمانی، مسائل دینی و خدایی را در نظر داشته باشند که همین امر باعث تقویت باورهای دینی اسلامی در بین آنان می‌شود. از سویی دیگر در دیدگاه اسلامی، انسان دارای هوش معنوی کسی است که از ظرفیت تجربه کردن تعالی شناختی، کسب آگاهی متعالی و فرارفتن از مراتب و ساحت‌های آگاهی حسی و عقلی، رسیدن به شهود عقلی و قلبی، تجربه‌های دینی و معنوی و ارتباط مجذوبانه با خداوندگار برخوردار است و از این آگاهی‌ها در جهت رسیدن به بهزیستی و رشد خود و دیگران استفاده می‌کند (هدهدی و همکاران، ۱۴۰۰) که در نهایت باعث بهره‌مندی از باورهای دینی اسلامی نیز می‌شود. از طرفی رفتارها و عقاید مذهبی، تأثیر مثبتی در معنادار کردن زندگی کارکنان دارند. رفتارهایی از قبیل توکل به خداوند، عبادت، زیارت و... می‌توانند از طریق ایجاد امید و تشویق به نگرش‌های مثبت، موجب آرامش درونی فرد شوند. داشتن معنا و هدف در زندگی، احساس تعلق داشتن به منبعی والا، امیدواری به یاری خداوند در شرایط مشکل‌زای زندگی، بهره‌مندی از حمایت‌های اجتماعی و معنوی همگی از جمله روش‌هایی هستند که کارکنان با هوش معنوی اسلامی می‌توانند در مواجهه با حوادث فشارزای زندگی، استفاده کنند و همین هوش معنوی باعث داشتن نگرش و باورهای دینی اسلامی بیشتر می‌شود.

همچنین نتایج نشان داد که بین تعهد سازمانی و باورهای دینی اسلامی رابطه مثبت وجود دارد؛ به این معنی که با افزایش تعهد سازمانی، باورهای دینی اسلامی نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. یافته به دست آمده با نتایج پژوهش‌های علیپور و ثمری

(۱۳۹۵) که نشان دادند بین تعهد سازمانی با باورهای دینی رابطه وجود دارد؛ امینی پیرجل (۱۳۹۵) که نشان دادند بین نگرش دینی و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد، غمخواری و همکاران (۱۴۰۱) که نشان دادند باورهای مذهبی بر تعهد سازمانی و وجدان کاری کارکنان تأثیر معناداری دارد، همسو می‌باشد. در تبیین یافته به دست آمده می‌توان به مبانی نظری فصل دوم در خصوص تعاریف تعهد سازمانی اشاره کرد که تعهد سازمانی به معنای وفاداری کارکنان به سازمان با توجه به اهداف سازمان آن‌ها و همچنین به رسمیت شناختن و پذیرش ارزش‌ها است (سپهوند و شریعت نژاد، ۱۳۹۳). به بیانی دیگر تعهد سازمانی عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی (نه تنها شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد. بر این اساس، هنگامی که افراد نگرش دینی نسبت به کار، مدیریت، واحد و یا کل سازمانی که در آن مشغول به کار هستند داشته باشند، تعهد آن‌ها جهت انجام بهتر کار، بیش‌تر می‌شود و عکس این قضیه نیز صادق است. کارکنانی که دارای تعهد بیشتر از همه نظرها (مستمر، هنجاری و عاطفی) در سازمان داشته باشند، به خاطر احساس تعهد به سازمان از رفتارهایی که ناشی از باورهای دینی اسلامی است از جمله خیرخواهی، عدالت، راست‌گویی، خداباوری و حق‌گویی، احترام به همکاران و مدیران، انسانیت، کار معنوی، امید و صداقت و درستکاری در سازمان، بیشتر استفاده می‌کنند (سیف الهی و همکاران، ۱۳۹۹)؛ بنابراین زمانی که رشد فردی و اهداف شخصی کارکنان با پی گیری اهداف سازمانی منطبق می‌شود، هویت کارمندان با سازمان تقویت می‌شود و کارمندان با داشتن این نوع هویت، پا را از خواسته‌های جسمی (فیزیکی) و مادی فراتر گذاشته و بیشتر متعهد می‌شوند، وظایفشان دارای سمت‌وسوی معنوی و دینی داشته باشد.

از دیگر نتایج پژوهش این بود که باورهای دینی اسلامی نتوانسته است به طور معناداری عملکرد شغلی را در کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان پیش‌بینی نماید. یافته به دست آمده با نتایج پژوهش‌های حسنی و محمدی (۱۳۹۸) که نشان دادند بین رابطه مثبت و معناداری نگرش دینی و عملکرد شغلی است؛ باقرپور (۱۳۹۷) که نشان دادند بین باورها و نگرش‌های دینی و ابعاد آن (اعتقادی، عاطفی، پیامدی، مناسکی و فکری) با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همسو نمی‌باشد. در تبیین عدم همسویی یافته حاضر با مطالعات پیشین می‌توان به جوامع آماری متفاوت و ابزارهای سنجش متفاوت اشاره کرد. احتمالاً یکی از دلایل عدم رابطه معنادار بین باورهای دینی اسلامی و عملکرد شغلی در پژوهش حاضر مربوط به تفاوت بین باورها و اعمال کارکنان است. این باورها نه به عنوان امری فردی که همه اعضای جماعت آن را پذیرفته‌اند، بلکه در حکم امری متعلق به تمامیت گروه تلقی می‌شوند و جزئی از وحدت گروه را تشکیل می‌دهند (حسینی، ۱۳۹۸). با این حال باورهای دینی اسلامی هر کسی مختص خود او می‌باشد و فرد برای انجام عملکرد شغلی‌اش وابسته به این باورها و نگرش‌ها نیست. به طوری که کارکنان انجام وظایف شغلی خود را منوط به باورهای دینی خود نمی‌دانند، بلکه آن‌ها را وظیفه و مسئولیتی می‌دانند که ملزم به انجام آن هستند و عملکرد شغلی بیشتر تحت تأثیر امتیازات و مسائل مادی که سازمان در اختیار آنان قرار می‌دهد. همان‌طور که عملکرد شغلی به رفتارهایی اطلاق می‌شود که به طور مستقیم یا غیرمستقیم با کار مرتبط است، مانند کارایی و تجربه و عملکرد توانایی و مهارت کارکنان در انجام وظایف (شائو و همکاران، ۲۰۲۲).

یکی دیگر از نتایج پژوهش این بود که رابطه مثبت میان هوش معنوی اسلامی و عملکرد شغلی وجود دارد؛ به این معنی که با افزایش هوش معنوی اسلامی، عملکرد شغلی نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. یافته به دست آمده با نتایج پژوهش‌های امجدی حور و همکاران (۱۴۰۲) که نشان دادند بین معنویت در محیط کار با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ رضایی راد و همکاران (۱۴۰۱) که نشان دادند بین هوش معنوی و سلامت معنوی با ارتقا عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛ کیانی و بهرامی (۱۳۹۹) که نشان دادند هوش معنوی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری با هم دارند؛ اسدزاده هیر و همکاران (۱۳۹۸) که نشان دادند مؤلفه‌های هوش معنوی قادرند میزان ۷۱/۲ درصد از عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی کنند؛ رحمان (۲۰۲۲) که نشان داد هوش معنوی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی معلمان است، مون و همکاران (۲۰۲۰) که نشان دادند بین معنویت کارکنان و عملکرد شغلی آن‌ها به‌طور متوالی رابطه وجود دارد؛ هاریونو و

همکاران (۲۰۱۸) که نشان دادند هوش هیجانی و هوش معنوی اثرات مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارند؛ عثمان و همکاران (۲۰۱۷) که نشان دادند دو بعد هوش معنوی؛ یعنی تولید معنای شخصی و آگاهی متعالی نیز به طور قابل توجهی با عملکرد شغلی رابطه دارند؛ همسو می‌باشد. در تبیین یافته حاضر می‌توان بیان کرد هوش معنوی اسلامی، همان توانایی است که به افراد قدرت دیدن رؤیایها و تلاش و کوشش برای دست یافتن به آن رؤیایها را ارزانی می‌دارد. این هوش زمینه تمام آن چیزهایی است که افراد به آن‌ها اعتقاد دارند و نقش باورها، عقاید و ارزش‌ها را در فعالیت‌هایی که بر عهده می‌گیرند، دارا می‌باشد. هوشی که به واسطه آن به سؤال سازی در رابطه با مسائل بنیادی در زندگی‌شان می‌پردازند و با کمک آن، تحول و تغییر را در زندگی پذیرا می‌شوند. هوشی که قادرند توسط آن به فعالیت‌ها و نحوه عملکردهایشان مفهومی وسیع‌تر، غنی‌تر، پربارتر و پرمعناتر ببخشند. همچنین با کمک آن بر معنای اعمالشان آگاه شده و دریابند کدام‌یک از اعمال و رفتارهایشان از ارزش بیشتری برخوردارند و کدام مسیر در زندگی‌شان والاتر و شایسته پیمودن است (خلیلی حسین‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ بنابراین هوش معنوی به کارکنان توانایی می‌دهد تا به چشم‌اندازی یکپارچه و بهبود عملکرد دست یابند، بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی‌شان پیوند می‌خورد (راموس-ویلاگراسا و همکاران، ۲۰۱۹). کاربرد آگاهانه هوش معنوی در زندگی فرد می‌تواند منجر به افزایش رابطه با خویش، دیگران و جهان بزرگ‌تر شود (اسکریزاپینسکا، ۲۰۲۱). هوش معنوی شامل؛ حس معنا، هدف و تقدس در زندگی و خوش‌بینی نسبت به بهبود شرایط دنیا می‌باشد. فرد با هوش معنوی اسلامی بالا دارای انعطاف، خودآگاهی، ظرفیتی برای الهام و شهود دیدگاه کل‌نگر به جهان هستی است که در جستجوی پاسخ برای پرسش‌های بنیادین زندگی و نقد سنت‌ها و آداب و رسوم می‌باشد (کریساندا و سوریا، ۲۰۱۹). به همین خاطر کارکنانی که از هوش معنوی اسلامی بهره‌مند هستند، در رفتارهای خودشان در سازمان انجام دستورهای اسلامی را نسبت به کسب درآمد و پول اولویت می‌دهند و برای کار و شغل خود دارای هدف و معنایی والایی هستند که همین داشتن معنا در زندگی کاری باعث می‌شود که کارکنان از شغل خود احساس رضایت و لذت داشته باشند و همین امر بر روی عملکرد شغلی آنان نیز تأثیرگذار باشد.

نتایج نشان داد که تعهد سازمانی توانسته است به طور معناداری عملکرد شغلی را در کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان پیش‌بینی نماید. یافته به دست آمده با نتایج پژوهش‌های مولاییان و امیری (۱۳۹۸) که نشان دادند تعهد سازمانی با عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و معنادار داشت؛ لوآن (۲۰۲۰) که نشان داد تعهد سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی داشت؛ هندری (۲۰۱۹) که نشان داد تعهد سازمانی مستقیماً بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد؛ همسو می‌باشد. در تبیین یافته به دست آمده می‌توان بیان کرد که دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت هر سازمان بدون عزم جدی و پذیرش درونی و کوشش خودجوش کارکنان میسر نیست. تحقق اهداف زمانی به نتیجه می‌رسد که هر یک از کارکنان تعهد درونی نسبتاً باثباتی نسبت به اهداف، راهبردها و تحقق اهداف سازمانی داشته باشند و در عمل به شغل و کار خود دل‌بستگی و پشتکار نشان دهند. چنانچه کارکنان، با سازمان خود ارتباط عاطفی و احساس تعلق شدیدی داشته باشند با انگیزه و علاقه بیشتری در سازمان مشغول به کار خواهند شد، بنابراین چنین کارکنانی عملکرد بسیار بهتری از کارکنانی که به سازمان خود وابستگی و تعهد ندارند، خواهند داشت. همان‌طور که آلن و مایر (۱۹۹۰) معتقدند وقتی فردی اهداف سازمان را به عنوان اهداف خود در نظر می‌گیرد، احساس وابستگی عاطفی به سازمان می‌کند و متقاعد می‌شود که باید به سازمان در رسیدن به اهداف کمک کند، بدین سبب عملکرد شغلی بهتری از خود نشان می‌دهند. بر اساس نظریات، یک فرد متعهد (حداقل دارای تعهد عاطفی) صرفاً حضور فیزیکی در سازمان نداشته، بلکه در راستای منافع سازمان تلاش می‌کند. در حقیقت افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندتر بوده و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند. به بیانی دیگر تعهد سازمانی درجه‌ای است که کارکنان خود را با آن تعیین هویت می‌کنند؛ لذا تعهد سازمانی یک مقیاس اندازه‌گیری از میزان تمایل به ماندن در سازمان در آینده است. این اغلب نشان‌دهنده عقیده کارکنان به انجام وظایف در راستای اهداف سازمان، تمایل به افزایش تلاش در پیشرفت آن‌ها و تمایل به ادامه کار در سازمان می‌باشد؛ بدین

سبب این ادعا وجود دارد که کارکنان متعهد سطح عملکرد بالاتری نیز دارند. در واقع کارکنان با تعهد سازمانی بالا جهت نیل به اهداف سازمان سخت‌تر کار می‌کنند و عملکرد شغلی بهتری دارند.

در مجموع پژوهش حاضر نیز مانند همه پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی می‌باشد از جمله اینکه جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان در خردادماه سال ۱۴۰۲ بودند؛ لذا باید تعمیم نتایج به جوامع آماری دیگر با احتیاط صورت گیرد. همچنین یکی از محدودیت‌های مهمی که پیش روی محقق بوده است، سوگیری شرکت‌کنندگان به پاسخ دادن به سؤالات به صورتی غیرواقعی و محتاطانه بوده است. این مشکل که در اکثر پژوهش‌های پرسشنامه‌ای بروز می‌کند، در پژوهش حاضر نیز به علت اینکه برخی عبارات در پرسشنامه‌ها که ظاهراً جنبه شخصی و نگرشی در بین کارکنان داشته است، بسیار بیشتر خود را نشان داد. برای حل این مشکل محقق تمام سعی خود را نمود تا با جمله‌بندی‌ها و استفاده از کلمات مناسب در سؤالات، از بار به ظاهر منفی آن‌ها بکاهد. لذا پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی این تحقیق از ابزارهای مناسب و بومی‌شده برای بررسی متغیرها استفاده شود که متناسب با فرهنگ سازمانی جامعه باشد. علاوه بر این پژوهش به صورت مقطعی طراحی شده است، از این رو پژوهشگران آتی می‌توانند با افزایش دامنه زمانی مورد بررسی و انجام مصاحبه‌های عمیق، شناخت بیشتری از موضوع عملکرد شغلی و نقش مسائل دینی و معنوی کارکنان در سازمان‌ها ارائه نمایند. در مجموع مشاوران و روانشناسان صنعتی شاغل در سازمان از یافته‌های این پژوهش برای برگزاری دوره‌های آموزش در راستای افزایش هوش معنوی و تعهد شغلی کارکنان برای ارتقا عملکرد شغلی آنان استفاده نمایند. برای این منظور استفاده از برنامه‌ها و کارگاه‌های آموزشی مثل شناخت صحیح شاخص‌های تعهد سازمانی و آموزش ارتقای هوش معنوی و نسبت به ارتقا عملکرد شغلی اجرا شود. همچنین - اهداف و رسالت‌های سازمان به طور شفاف و در راستای هوش معنوی اسلامی تدوین و برای کارکنان تشریح شود، زیرا زمانی که کارکنان و مدیران ارزش‌های سازمان را در راستای باورهای دینی اسلامی خود بدانند و در مورد اهداف و رسالت سازمان تفاهم داشته و هم‌رأی باشند، نسبت به سازمان متعهد خواهند ماند.

منابع

- اسدزاده هیر، نجف؛ مهاجران، بهناز؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ دیوبند، افشین؛ جوادی، پریسا (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی معلمان شهرستان اصلاندوز. روانشناسی مدرسه، ۸(۲)، ۷-۲۱.
- امجدی حور، جواد؛ معینی کیا، مهدی؛ مصلح گرمی، مهدی. (۱۴۰۲). مدلسازی تاثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی معلمان با میانجی‌گری تعهد سازمانی (مورد مطالعه: معلمان متوسطه اول ناحیه ۴ کرج). ماهنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۴(۳).
- امینی پیرجل، محمد حسین (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین نگرش دینی و تعهد سازمانی در سازمان‌های خصوصی (مطالعه موردی شرکتهای صنعتی فعال شهر بابک). چهارمین همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران، تهران. <https://civilica.com/doc/615047>
- باقرپور، معصومه (۱۳۹۷). ارتباط باورها و نگرش‌های دینی و سبک زندگی اسلامی با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی. نشریه علوم تربیتی از دیدگاه اسلام، ۶(۱۱)، ۹۳-۱۱۰.
- جعفری، عیسی؛ حشمتی، رسول؛ فغانی، رامین؛ تنگستانی، معصومه. (۱۳۹۷). نقش پیش بین خودکارآمدی، تاب‌آوری و عمل به باورهای دینی در فرسودگی شغلی پرستاران. مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۶(۳)، ۱۸۸-۱۹۷.
- حسینی، رفیق؛ و محمدی، محمد (۱۳۹۸). رابطه نگرش دینی با عملکرد شغلی کارکنان نمونه پژوهش: شرکت دخانیات ایران. مدیریت اسلامی، ۲۷(۲).
- خلیلی حسین آبادی، سیدحسن؛ خلیلی جولرستانی، سیداحمد؛ درخشان، مختار. (۱۳۹۴). تاثیر هوش معنوی در ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان پلیس. بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۲(۳۳)، ۱۶۱-۱۸۳.

- درمنکی فراهانی، ساره؛ سهرابی، فرامرز؛ آذربایجانی، مسعود (۱۳۹۵). مقایسه میان هوش معنوی طلاب و دانشجویان با استفاده از پرسشنامه اسلامی هوش معنوی. پژوهشنامه روانشناسی اسلامی، ۵، ۶۷-۹۱.
- رضایی راد، مجتبی؛ پایان، سهیلا؛ الهی، محمد. (۱۴۰۱). رابطه بین هوش معنوی و سلامت معنوی با ارتقا عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی لنگرود. قرآن و طب، ۷ (۳)، ۸۱-۸۷.
- سپهوند، رضا؛ شریعت نژاد، علی. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر شایستگی مدیریتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه های شهر خرم آباد. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲ (۳)، ۵۰۵ - ۵۲۸.
- سهرابی، فرامرز؛ خوانین زاده، مسعود (۱۴۰۰). هوش معنوی در آموزه های اسلام. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- سیف الهی، شهناز؛ قیوم زاده، محمود؛ حبیبی تبار، حسین. (۱۳۹۹). نقش باورهای دینی و آموزه های اعتقادی در پایبندی به تعهد قراردادی. پژوهش های اعتقادی کلامی، ۱۰ (۴۰)، ۱۹۳-۲۰۷.
- علیپور، سکینه و ثمری، علی اکبر (۱۳۹۵). بررسی رابطه تعهد سازمانی با باورهای دینی و سلامت روان در معلمان مقطع دبستان شهرستان کاشمر در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴. چهارمین همایش ملی مشاوره و سلامت روان، قوچان، <https://civilica.com/doc/621077>.
- عیوضی، گلرخ؛ خدایاریف عباس؛ نوربخش، مهوش (۱۳۹۹). مدلسازی رابطه عملکرد و تعهد سازمانی با نقش میانجی تفکر راهبردی. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۹ (۵۰)، ۲۰۵-۲۲۰.
- غمخواری، معصومه؛ فاضلی، حامد؛ بهمنی، اکبر (۱۴۰۰). بررسی تأثیر باورهای مذهبی و وجدان کاری بر تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان امام خمینی شهرستان آمل. فصلنامه سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۶ (۱)، ۹۳-۱۰۰.
- کوهزادی، فواد؛ اقبالیار، ادیب؛ پرنگ، بهاره؛ شعبانی، بابک (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی رهبری تحول آفرین. چهارمین کنفرانس بین المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران، <https://civilica.com/doc/1268370>.
- کیانی، محمدسعید؛ و بهرامی، شهاب (۱۳۹۹). الگوی ساختاری روابط بین هوش هیجانی و هوش معنوی با عملکرد شغلی مطالعه موردی: کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه. مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، ۹ (۱)، ۷۵-۸۵.
- مولاییان، رامش؛ و امیری، حسن (۱۳۹۸). تدوین معادله ساختاری تعهد سازمانی با عملکرد شغلی با میانجیگری جو سازمانی در کارکنان. یسرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۲۰، ۴۵-۵۶.
- هدهدی، بهزاد؛ عبدالمی، بیژن؛ آراسته، حمیدرضا؛ زین آبادی، حسن رضا. (۱۴۰۰). نظریه اسلامی هوش معنوی: طراحی هوش معنوی با رویکرد اسلامی به عنوان سرمایه معنوی مدیران. فصلنامه عرفان اسلامی، ۱۸ (۶۹)، ۴۰-۷۶.
- Akhtar, S., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Ahmed, A. (2018). Spiritual quotient towards organizational sustainability: the Islamic perspective. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(2), 163-170.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Allen, N. J. (2014). Commitment as a multidimensional construct. *Handbook of Employee Commitment*, P. 23.
- Astuty, I., & Udin, U. D. I. N. (2020). The effect of perceived organizational support and transformational leadership on affective commitment and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401-411.
- Babaei, MR., Sajjadi, MS., & Askarizadeh, Gh. (2020). The Relationship of Practical Commitment to Religious Beliefs and Psychological Hardiness with Job Burnout Experienced by Teachers in Special Needs Schools of Children in Kerman in 2015. *Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat*, 6(1), 47-59.

- Baharuddin, E. B., & Ismail, Z. B. (2015). 7 Domains of Spiritual Intelligence from Islamic Perspective. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 568-577
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Fernández-del-Río, E., Koopmans, L., Ramos-Villagrasa, P. J., & Barrada, J. R. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), ۱۹۵-۲۰۵.
- Haryono, S., Rosady, F., & MdSaad, M. S. (2018). Effects of emotional and spiritual intelligence on job performance among temporary nurses at Abdul Riva'I Regional General Hospital, Berau District, East Kalimantan Province, Indonesia. *Management Issues in Healthcare System*, 4, 42-54.
- Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189-206.
- Heydari, E., Seyed Kalali, N., & Shariati, N. (2023). Organizational virtuousness and social capital: The mediating role of organizational commitment and the moderating role of spiritual intelligence. *Social Capital Management*, 9(4), 617-637.
- Khandan, M., Eyni, Z., & Koohpaei, A. (2017). Relationship between Spiritual Intelligence and Job Performance: A Case Study of Nurses and Nursing Aids in the Main University Hospital of Qom, Iran. *Health Spiritual Med Ethics*, 4 (3), 8-13.
- Krisnanda, P. H., & Surya, I. B. K. (2019). Effect of emotional and spiritual intelligence on transformational leadership and impact on employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(3), 70-82.
- Lal, A., Tharyan, A., & Tharyan, P. (2020). The prevalence, determinants and the role of empathy and religious or spiritual beliefs on job stress, job satisfaction, coping, burnout, and mental health in medical and surgical faculty of a teaching hospital: A cross-sectional survey. *La Revue de medecine interne*, 41(4), 232-240.
- Loan, L. J. M. S. L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), ۳۳۰۷-۳۳۱۲.
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369.
- Masitoh, S., & Sudarma, K. (2019). The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction with Employee Performance as an Intervening Variable. *Management Analysis Journal*, 8(1), 98-107.
- Monyei, E. F., Agbaeze, K. E., & Isichei, E. E. (2020). Organisational paranoia and employees' commitment: Mediating effect of human resources policies. *Int. J. Sci. Technol. Res*, 9, 2277-8616.

- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology*, 39, 1618-1634.
- Moradnezhad, M., Seylani, K., Navab, E., & Esmailie, M. (2017). Spiritual intelligence of nurses working at the intensive care units of hospitals affiliated with Tehran University of Medical Sciences. *Nursing practice today*, 4(4), 170-179.
- Mróz, J., Kaleta, K., & Skrzypińska, K. (2023). Spiritual Intelligence as a Mediator between Personality and Emotional and Decisional Forgiveness in Polish Adults. *Religions*, 14(5), 574.
- Nguyen, H. M., & Ngo, T. T. (2020). Psychological capital, organizational commitment and job performance: A case in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 269-278.
- Nwaise, N.D. (2020). Empowering Nurses through Knowledge and Technology to Decrease Fall Rates. A Thesis Submitted for the Degree of Doctor of Nursing Practice at Walden University, USA. Available online: <http://scholarworks.waldenu.edu/dissertations> (accessed on 18 July 2020).
- Othman, A. K., Abas, M. K., & Ishak, M. S. (2017). The moderating role of spiritual intelligence on the relationship between job stress and job performance of employees in a banking sector. *Journal of Islamic Management Studies*, 1(1), 89-103.
- Oostveen, D. F. (2019). Religious belonging in the East Asian context: An exploration of Rhizomatic belonging. *Religions*, 10(3), 182.
- Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2022). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of employee engagement. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 920-936.
- Pospíšil, J., & Macháčková, P. (2021). The value of belongingness in relation to religious belief, institutionalized religion, moral judgement and solidarity. *Religions*, 12(12), 1052.
- Qadri, U. A., Hassan, S. S., & Sheikh, M. A. (2017). The mediating role of internal locus of control and job stress between spiritual intelligence and job performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(2), 623-643.
- Rahman, A. (2022). The Influence of Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, on Job Satisfaction and Their Impact on The Performance of Madrasah Aliyah Teachers in Palu City.
- Rahman, Z. A., Shah, I. M. (2015). Measuring Islamic Spiritual Intelligence. *Procedia Economics and Finance*, 31, 134-139.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.
- Rustiarini, N. W., Sutrisno, S., Nurkholis, N., & Andayani, W. (2019). Fraud triangle in public procurement: evidence from Indonesia. *Journal of Financial Crime*, 26(4), 951-968.
- Setiawati, T., & Ariani, I. D. (2020). Influence of performance appraisal fairness and job satisfaction through commitment on job performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(3), 133-151.

Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z., & Wang, J. (2022). Moderating effects of transformational leadership, affective commitment, job performance, and job insecurity. *Frontiers in Psychology*, 13, 847147.

Sjåfjell, B., Mähönen, J., Novitz, T., & Gammage, C. (2020). Securing the Future of European Business: SMART Reform Proposals. Available online: <https://www.accountancyeurope.eu/wp-content/uploads/Draft-SMART-report-Business-4-March-2020.pdf> (accessed on 2 April 2021).

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.

Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290.

Predicting job performance based on organizational commitment and Islamic spiritual intelligence with the mediating role of Islamic religious beliefs in employees of Isfahan Oil Refinery

Abstract

The purpose of this research is to determine the job performance model based on organizational commitment and Islamic spiritual intelligence with the mediating role of Islamic religious beliefs. The statistical population of the study was all the employees of Isfahan Oil Refinery in June 2023, which included 5000 people, and using Cochran's coefficient, the sample size was estimated to be 381 people, and finally, after taking into account the incompleteness of a number of questionnaires and the inappropriateness of some of the data by AMOS software as outlier data, the sample size was reduced to 257 people. To collect information, Patterson's (1970) occupational performance questionnaires, Rahman and Saha's Islamic spiritual intelligence (2015), Allen and Mayer's (1997) organizational commitment, Golriz and Brahini's religious beliefs (1974) were used. The results of path analysis showed that there is a relationship between Islamic spiritual intelligence and Islamic religious beliefs ($p=0.0001$), between organizational commitment and Islamic religious beliefs ($p=0.008$), between Islamic spiritual intelligence and job performance ($p=0.0001$), There is a direct and significant relationship between organizational commitment and job performance ($p=0.023$). While the results showed that Islamic religious beliefs could not significantly mediate the role of Islamic spiritual intelligence and organizational commitment on job performance ($p \geq 0.05$). As a result, it is necessary for oil refinery managers to pay special attention to the factors affecting employees' commitment and Islamic spiritual intelligence regarding the improvement of employees' job performance.

Key words: Islamic religious beliefs, organizational commitment, job performance, Islamic spiritual intelligence.