

بررسی تأثیر هوش معنوی بر سایش اجتماعی در محیط کار شرکتهای تولیدکننده لاستیک در ایران

Investigating the Impact of Spiritual Intelligence on Social Erosion in the Workplace of Rubber Manufacturing Companies in Iran

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی ارتباط بین هوش معنوی و سایش اجتماعی می‌پردازد. جامعه آماری کلیه کارکنان شرکتهای تولیدکننده لاستیک در ایران می‌باشد. تعداد نمونه مورد نیاز از طریق فرمول کوکران برای جامعه نا محدود ۳۸۴ نفر تعیین شد. در این پژوهش، روش نمونه‌گیری غیراحتمالی دردسترس به کار رفته است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده و روایی محتوایی آن با استفاده از نظرات اساتید و صاحب نظران رشته مدیریت و روایی صوری توسط چند نفر از اعضای جامعه آماری تأیید گردید. همچنین با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی و نرم‌افزار smart pls، روایی همگرا و واگرایی این پرسشنامه آزموده شد. جهت آزمون میانگین متغیرها با یک مقدار از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد که متغیر سایش اجتماعی در سطح متوسط و متغیر هوش معنوی در سطح نامطلوب قرار دارد. نتایج آزمون فرضیات با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز نشان از تأیید فرضیه اصلی داشته و می‌توان با اطمینان ۹۵٪ عنوان کرد که بین هوش معنوی و سایش اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد

کلمات کلیدی: هوش معنوی، سایش اجتماعی، معنویت در محیط کار.

نوع مقاله: پژوهشی

ابوالفضل دهقانی فیروزآبادی^{۱*}، وجیهه عندلیب اردکانی^۲، مجتبی سیرجانی^۳، محمد رضا فتحی^۴

۱- استادیار، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه میبد، میبد، ایران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی-بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد، یزد، ایران

۳- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی- مالی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۴- دانشیار گروه مدیریت صنعتی و فناوری، دانشکده‌گان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

a.dehghani@meybod.ac.ir

ایمیل نویسندگان و عهده‌دار مکاتبات:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۷

مقدمه

محیط‌های کاری، اجتماعی و حتی شخصی افراد دارد و رابطه‌ای مستقیم میان هوش معنوی و زندگی شخصی و حرفه‌ای افراد برقرار است (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰).

مبانی نظری

معنویت در محیط کار

انسان‌ها امروزه وارد عصری جدید و بی‌سابقه در تاریخ جهان شده‌اند، عصری که با تغییرات و تحولات شگرفی همراه است. در جهان غرب، میان دنیای درونی و بیرونی تمایزهایی قائل شده‌اند و فعالیت‌های دنیوی را شامل اموری نظیر مذهب، معنویت و عرفان دانسته‌اند. تفاوت‌هایی میان مفهوم کلی معنویت و معنویت در محیط کار وجود دارد و هر کدام ویژگی‌های خاصی دارند. معنویت در محیط کاری در نگاه غربی، نوعی نیرو، تمایل، احساس و تلاش در راستای یافتن معنا و هدفی غایی در زندگی کاری افراد است که اغلب با هدف کسب سود، مواهب مادی، لذت و آرامش دنیوی همراه است (ترکزاده و هکاران، ۱۳۹۶). می‌توان گفت که معنویت در محیط کار به عنوان یک نیروی الهام‌بخش و برانگیزاننده عمل می‌کند و افراد را به جستجوی یک زندگی پایدار و معنادار و درک عمیق‌تر از جهان هستی سوق می‌دهد (Crossman, ۲۰۱۰). معنویت در کار به این معناست که فرد در تلاش باشد تا هدف نهایی و معنای عمیق‌تری برای زندگی کاری خود بیابد و ارتباطی قوی و مؤثر با همکارانش برقرار کند. این ارتباط قوی می‌تواند به مشارکت بیشتر و بهتر در کارها منجر شود. علاوه بر این، معنویت در محیط کار به سازگاری باورها و ارزش‌های فرد با محیط کاری کمک می‌کند، به گونه‌ای که افراد در راستای اهداف مشترک با دیگران همکاری کنند و به هماهنگی بیشتری در زندگی حرفه‌ای دست یابند (شیخی نژاد و همکاران، ۱۳۸۷). تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که معنویت در کار نقش مهمی در افزایش بهره‌وری، انگیزه و رضایت شغلی ایفا می‌کند. افرادی که در محیط‌های کاری به معنای عمیق‌تری از زندگی کاری خود

موضوع معنویت همواره از دغدغه‌های اصلی بشر بوده و همچنان باقی خواهد ماند. با این حال، پس از انقلاب‌های صنعتی و علمی، تغییراتی در جوامع رخ داد که منجر به کاهش توجه به دین و معنویت شد. این روند کمرنگ شدن معنویت باعث شد که بسیاری به تدریج از آن فاصله بگیرند. اما با گذر زمان، توجه دوباره به دین و معنویت افزایش یافته و اکنون این مقوله در جوامع مختلف، به ویژه در کشورهای اسلامی نظیر ایران، آفریقا، مالزی و سایر کشورها، به وضوح قابل مشاهده است. در این جوامع، هوش معنوی به عنوان یکی از عوامل مهم در محیط‌های اجتماعی و کاری مورد توجه قرار گرفته است. مفهوم "معنا" در زندگی، یک مفهوم عمیق و شناختی است که ریشه در وجود انسان دارد و می‌توان آن را به عنوان یک صفت روان‌شناختی در افراد توصیف کرد. این صفت در هر فرد به شکلی متفاوت بروز می‌کند. برای تعریف "معنا"، می‌توان از دیدگاه دو محقق برجسته یعنی برکر و ونگ (۱۹۸۸) استفاده کرد. از نظر آن‌ها، معنا در زندگی عبارت است از آن جنبه‌هایی که به آگاهی، ادراک، نظم و یکپارچگی در زندگی فرد منجر می‌شوند و به او کمک می‌کنند تا به اهداف خود دست یابد. بر این اساس، رابطه‌ای مستقیم بین هوش معنوی و محیط‌های اجتماعی و کاری وجود دارد. هوش معنوی به قدری مورد توجه دانشمندان قرار گرفته که حتی حوزه‌هایی مانند علوم عصب‌شناسی نیز به بررسی و تحلیل آن پرداخته‌اند. عصب‌شناسی فراتر از فرضیه‌های اولیه خود رفته و به تحلیل کارکردهای مغز، احساسات، عواطف و افکار انسان می‌پردازد (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰). همان‌گونه که مذهب دارای معانی عمیق و مفاهیم غنی است، هوش معنوی نیز با ظرفیت‌های معنوی افراد مرتبط است (Crichton, ۲۰۰۸). تحقیقات اخیر نشان داده که هوش معنوی تأثیرات مثبتی در

توهین، درگیری‌های لفظی یا حتی فیزیکی، و انتشار شایعات شود. همچنین، پشت سر بدگویی کردن از همکاران یا سرپرستان از دیگر نمودهای این نوع ساییش است که باعث ایجاد فضایی منفی و تخریبی در سازمان می‌شود. پیامدهای این نوع رفتارها معمولاً به سرعت در سازمان گسترش می‌یابند و ممکن است باعث کاهش روحیه تیمی، کاهش بهره‌وری و حتی از دست رفتن منابع انسانی با ارزش شوند. از آنجایی که ساییش اجتماعی باعث ایجاد رفتارهای ناسالم و برهم زدن نظم و انسجام سازمانی می‌شود، مدیریت این پدیده در سازمان‌ها اهمیت بسیاری دارد. سازمان‌ها باید با تدوین استراتژی‌های مناسب و برنامه‌ریزی دقیق، به کاهش این‌گونه رفتارها بپردازند. یکی از راهکارهای مؤثر در این زمینه، ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت است که در آن احترام متقابل و همکاری میان اعضای تیم ترویج داده شود. همچنین، ارائه آموزش‌های مرتبط با مهارت‌های ارتباطی و مدیریت تنش می‌تواند به کارکنان کمک کند تا در مواجهه با چالش‌های سازمانی به جای استفاده از رفتارهای مخرب، راه‌حل‌های مثبت و سازنده را انتخاب کنند. علاوه بر این، پیاده‌سازی سیاست‌های شفاف و منصفانه در خصوص مدیریت تعارضات و اختلافات در محیط کار می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر کاهش ساییش اجتماعی داشته باشد. این سیاست‌ها باید شامل روش‌های حل و فصل اختلافات، تشویق به گفتگوی سازنده و ارائه بازخورد مثبت باشد. همچنین، مدیران باید توانایی شناسایی و مدیریت رفتارهای مخرب را داشته باشند و با ایجاد محیطی که در آن افراد بتوانند به طور آزادانه و با اعتماد به نفس نظرات و احساسات خود را بیان کنند، به کاهش تنش‌های اجتماعی کمک کنند. در نهایت، کاهش ساییش اجتماعی به ایجاد محیطی منجر می‌شود که در آن کارکنان احساس ارزشمندی بیشتری می‌کنند و به جای تمرکز بر تنش‌ها و اختلافات، به بهره‌وری و موفقیت سازمان کمک می‌کنند.

۳.۲. معنویت در کار و ساییش اجتماعی

معنویت در کار را می‌توان مانند یک منبع انرژی برای افراد تلقی کرد که از طریق آن، افراد می‌توانند به اهداف خود در سازمان

دست یافته‌اند، اغلب از سطح بالاتری از رضایت شغلی برخوردار هستند و احساس بهتری نسبت به کار خود دارند. این افراد با احساس مسئولیت و تعلق بیشتری به کار خود می‌پردازند و سعی می‌کنند تا در ایجاد محیطی مثبت و پویا نقش داشته باشند. در نهایت، معنویت در کار نه تنها به عنوان یک عامل فردی بلکه به عنوان یک عنصر فرهنگی در سازمان‌ها اهمیت پیدا کرده است. بسیاری از سازمان‌ها دریافته‌اند که ایجاد محیطی که در آن معنویت و ارزش‌های معنوی مورد توجه قرار می‌گیرد، می‌تواند به بهبود سلامت روانی کارکنان، افزایش انگیزه و بهبود عملکرد کلی سازمان منجر شود. به این ترتیب، معنویت در کار به یک عنصر اساسی در ایجاد محیط‌های کاری مثبت و پویا تبدیل شده است.

۲.۲. ساییش اجتماعی

ساییش اجتماعی سازمانی یکی از پیامدهای منفی و مخرب در سازمان‌هاست که معمولاً به عنوان نتیجه‌ای از روابط اجتماعی ناسالم و تعاملات منفی میان افراد در محیط کاری شناخته می‌شود. این نوع ساییش می‌تواند به شکل قابل توجهی بر کارایی سازمان تأثیر منفی بگذارد و هزینه‌های سنگین و زیان‌آوری برای سازمان و جامعه ایجاد کند (Sandy Hershcovis, ۲۰۱۳). ساییش اجتماعی در سازمان به معنای بروز احساسات و هیجانات منفی در محیط کاری است که فرد ممکن است آن‌ها را نسبت به همکاران یا مدیران خود نشان دهد. این احساسات منفی می‌توانند شامل خشم نسبت به یک نفر، بی‌علاقگی به دیگران یا امتناع از ارائه اطلاعات حیاتی شغلی و سازمانی باشد. این رفتارها معمولاً به منظور ایجاد اختلال در کار همکاران یا تضعیف عملکرد آن‌ها انجام می‌شود. نمونه‌های متداول ساییش اجتماعی شامل مواردی همچون توهین به همکاران، شایعه‌پراکنی، دعوا و بدگویی پشت سر افراد است. این رفتارها می‌توانند جو کاری را به شدت مسموم کرده و حتی برای مدتی کار سازمان را مختل کنند (بارلینگ و همکاران، ۲۰۰۹). ساییش اجتماعی معمولاً در شرایطی بروز می‌کند که افراد در سازمان با سرپرستان یا مسئولان خود دچار تنش می‌شوند. این تنش‌ها می‌تواند منجر به رفتارهای ناسالمی مانند

سطوح بالاتر معنویت دست یابند. بر اساس نظریه او، هوش معنوی دارای سه بُعد اصلی است:

تفکر انتقادی وجودی: در این نوع تفکر، فرد مسائل را از ریشه و پایه بررسی می‌کند و بیشتر به دنبال کشف عمق مسائل است
ایجاد معنای شخصی: این بُعد به جستجوی تجارب و آگاهی‌های دیگران مربوط می‌شود تا فرد از طریق این تجارب به اهداف خود دست یابد.

آگاهی متعالی: این بُعد به بررسی جنبه‌های متعالی در خود و جهان پیرامون از طریق هوشیاری و بیداری ذهن می‌پردازد (کینگ، ۲۰۰۸).

معنویت در کار می‌تواند فرد را به سوی تلاش مستمر برای دستیابی به اهداف شخصی و حرفه‌ای سوق دهد. این تلاش نه تنها به او کمک می‌کند تا با دیگران در محیط کاری همکاری و مشارکت کند، بلکه به سازگاری باورها و ارزش‌های فرد با محیط کار نیز کمک می‌کند. این سازگاری می‌تواند به کاهش سایش اجتماعی در سازمان کمک کرده و محیط کاری را به فضایی مثبت‌تر و پویاتر تبدیل کند. در نتیجه، معنویت در کار به عنوان یک نیروی همبستگی‌زا می‌تواند تأثیرات مثبتی بر بهبود ارتباطات سازمانی و کاهش تنش‌ها و تعارضات ناشی از سایش اجتماعی داشته باشد.

پیشینه پژوهش

خلاصه‌های از تحقیقات انجام شده در زمینه سایش اجتماعی و معنویت در محیط کار در جدول ۱ آمده است.

دست یابند. در رویکرد درون‌گرا به معنویت، این مفهوم به‌عنوان نوعی آگاهی درونی تعریف می‌شود که از درون فرد برمی‌خیزد. بر اساس این آگاهی، فرد می‌تواند اهداف و ارزش‌هایی را که برای خود قائل است، به‌طور منسجم برنامه‌ریزی کند. این دیدگاه بیشتر بر تمرکز بر درون انسان‌ها و خودشناسی آن‌ها تأکید دارد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵). یکی از عوامل مهمی که به سایش اجتماعی در سازمان منجر می‌شود، فقدان پیوندهای درونی بین افراد و عدم وجود سرپرستی موثر و حس همبستگی میان کارکنان است. این مسأله غالباً ناشی از کمبود ارتباطات مؤثر و مفید در میان افراد در محیط کاری است. سایش اجتماعی دارای ویژگی‌هایی است که آن را از سایر رفتارهای منفی سازمانی متمایز می‌کند. به‌طور خاص، سه عامل اصلی را می‌توان در تمایز این پدیده بیان کرد:

فرد یا افرادی که تحت تأثیر سایش اجتماعی قرار می‌گیرند، باید این احساس را داشته باشند که رفتارهای دیگران به قصد آسیب رساندن به آن‌ها صورت می‌گیرد.
رفتارهای سایشی معمولاً رفتارهایی مضر هستند که تأثیرات منفی فوری و شدیدی ندارند، اما در طول زمان می‌توانند زیان‌آور باشند.

رفتارهای سایشی باید توسط فردی که آن‌ها را انجام می‌دهد یا فردی که هدف آن‌ها قرار می‌گیرد، درک شوند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵).

کینگ معتقد است که هوش معنوی توانایی‌های منحصر به فردی در افراد ایجاد می‌کند که از طریق آن‌ها می‌توانند به

جدول ۱- تحقیقات انجام شده پیشین

نویسنده و تاریخ	موضوع	روش تحقیق	جامعه آماری و روش آماری	نتایج
علی نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۶)	تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی جو اخلاقی	تصادفی ساده بوده و مبنی بر معادلات ساختاری	۲۷۰ نفر از کارکنان تامین اجتماعی استان اصفهان	جو اخلاقی سازمانی در تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با ضریب مسیر ۲۷ دهم به عنوان نقش میانجی تأثیر گذار است.

مداخله آموزشی برسایش اجتماعی و ابعاد ان و افزایش اشتیاق شغلی و ابعاد ان در سرپرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان موثر بوده است.	۳۰ نفر از کارکنان بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	تصادفی ساده براساس پرسش نامه بوده است	بررسی تاثیر مداخله آموزشی بر سایش اجتماعی و اشتیاق شغلی سرپرستاران بیمارستان شهر اصفهان	فربیا نصر اصفهانی و همکاران (۱۴۰۰)
بین سایش اجتماعی کارکنان و دل بستگی شغلی رابطه منفی وجود دارد.	کارمندان آموزش و پرورش ناحیه ۲ خرم اباد روش اماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون	اسنادی- تحلیلی و توصیفی- همبستگی انجام گرفته است.	مفهوم و پیامدهای سایش اجتماعی کارکنان و رابطه آن با دل بستگی شغلی	اسد یگانه و همکاران (۱۴۰۰)
ارتباط با همکار، ارتباط با سازمان و شغل و ارتباط مدیر با کارکنان به ترتیب بر کاهش سایش اجتماعی در سازمانهای دولتی تأثیر دارند	مدیران و کارکنان رسمی و قراردادی، فنی و حرفه ای، تامین اجتماعی و براساس روش نمونه گیری تصادفی ساده بوده از بین ۳۵۷	نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی- همبستگی با استفاده از روش‌های مدلایی معادلات ساختاری	تحلیل ساختاری مدیریت سایش اجتماعی در سازمانهای دولتی ایران	رحیم ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۳)
رفتارهای سایشی منجر به افزایش رفتارهای ناسالم و در نتیجه کاهش تعاملات مثبت و سازنده می‌شوند؛ بنابراین سازمانها، از جمله دانشگاهها، لازم است در جهت کاهش و حذف این رفتارها تلاش کنند.	اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند ۳۲۳ نفر براساس جدول مورگان ۱۵۷ نفر انتخاب شده‌اند و بر اساس نمونه تصادفی ساده	کاربردی و از نظر روش توصیفی همبستگی است.	نقش میانجی عزت نفس سازمانی در رابطه بین سایش اجتماعی و سکوت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی	فاطمه طاهرپور و همکاران (۱۴۰۲)

روش پژوهش

لاستیک در ایران می‌باشد. تعداد نمونه مورد نیاز از طریق فرمول کوکران برای جامعه نامحدود ۳۸۴ نفر تعیین شد. در این پژوهش، روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس به کار رفته است. پرسشنامه از بومی‌سازی پرسشنامه‌های مقالات چاپ شده معتبر علمی استفاده شد. ابعاد، شماره سوالات و طیف مربوط به هریک از متغیرها در جدول ۲ آمده است:

در این پژوهش از آنجایی که محقق به بررسی ارتباط بین هوش معنوی و سایش اجتماعی می‌پردازد لذا پژوهش کاربردی- توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه کارکنان شرکت‌های تولیدکننده

جدول ۲- توزیع سوالات بر اساس متغیرها

پرسشنامه	شماره سوالات	طیف	ابعاد
هوش معنوی	۱-۲۴	۵-۱ از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق	۴ بعد (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، هشیاری متعالی، گسترش حالت هشیاری)
سایش اجتماعی	۲۵-۵۰	۵-۱ از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق	۴ بعد (فردی، گروهی، سازمانی، محیطی)

۱.۵. روایی پرسشنامه

روایی همگرا و واگرایی این پرسشنامه آزموده شد. شاخص متوسط واریانس استخراج شده^۱ نشان داده شده در جدول ۲ نشان دهنده آن است که متوسط واریانس استخراج شده هر بعد مدل دارای مقدار بیشتر از ۰.۵ می‌باشد، پس روایی همگرایی مدل تأیید می‌شود.

در پژوهش حاضر روایی محتوایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرات اساتید و صاحب نظران رشته مدیریت و روایی صوری توسط چند نفر از اعضای جامعه آماری تأیید گردید. همچنین با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی و نرم‌افزار smart pls2،

جدول ۳- شاخص ارزیابی روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	متغیر	متوسط واریانس استخراج شده	جذر متوسط واریانس استخراج شده
تفکر وجودی انتقادی	متغیر مکنون مرتبه اول	۰/۵۳	۰/۷۳
تولید معنای شخصی	متغیر مکنون مرتبه اول	۰/۶۳	۰/۷۹
هشیاری متعالی	متغیر مکنون مرتبه اول	۰/۵۹	۰/۷۶
گسترش حالت هشیاری	متغیر مکنون مرتبه اول	۰/۵۸	۰/۷۶
شخصیتی	متغیر مکنون مرتبه اول	۰/۶۶	۰/۸۱
رفتاری	متغیر مکنون مرتبه اول	۰/۶۷	۰/۸۲
گروهی	متغیر مکنون مرتبه اول	۰/۶۶	۰/۸۱
سازمانی	متغیر مکنون مرتبه اول	۰/۷۰	۰/۸۳
محیطی	متغیر مکنون مرتبه اول	۰/۷۲	۰/۸۴

1. Average Variance E xtracted (AVE)

در این تحقیق برای روایی واگرا از جدول فورنل-لارکر استفاده شد.

جدول ۴- شاخص ارزیابی روایی واگرای مدل اندازه‌گیری

محیطی	سازمانی	گروهی	رفتاری	شخصیتی	گسترش حالت هشیاری	هشیاری متعالی	تولید معنای شخصی	تفکر وجودی انتقادی
								تفکر وجودی انتقادی
							تولید معنای شخصی	تولید معنای شخصی
						۰/۷۶	۰/۶۰	هشیاری متعالی
					۰/۷۶	۰/۴۷	۰/۷۱	گسترش حالت هشیاری
				۰/۸۱	-۰/۶۹	-۰/۲۰	-۰/۵۴	شخصیتی
			۰/۸۲	۰/۴۳	-۰/۳۰	-۰/۱۱	-۰/۳۹	رفتاری
		۰/۸۱	۰/۵۹	۰/۶۶	-۰/۴۴	-۰/۵۹	-۰/۴۲	گروهی
	۰/۸۳	۰/۴۷	۰/۳۷	۰/۵۱	-۰/۴۵	-۰/۴۱	-۰/۲۹	سازمانی
۰/۸۴	۰/۵۷	۰/۶۶	۰/۷۱	۰/۴۰	-۰/۳۸	-۰/۲۴	-۰/۳۰	محیطی

۲.۵. پایایی^۱ آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها

مقیاس پایا مقیاسی است که بیشتر پاسخگویان در دو مقطع زمانی، نمره یکسانی در آن مقیاس بگیرند. با استفاده از نرم‌افزار Smart Pls مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب

در این تحقیق روایی واگرا از طریق ضرایب بارهای عاملی متقابل بررسی و تأیید و نتایج آن در جدول ۴ ارائه شد. نتایج نشان می‌دهد بارهای عاملی متغیرها همبستگی بیشتری با سازه مربوط نسبت به سایر سازه‌ها داشته است.

جدول ۵- ضریب آلفای کرونباخ برای محاسبه پایایی شاخص‌های پرسشنامه

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
تفکر وجودی انتقادی	۰/۸۵	۰/۸۸
تولید معنای شخصی	۰/۸۵	۰/۸۹
هشیاری متعالی	۰/۸۸	۰/۹۱
گسترش حالت هشیاری	۰/۸۱	۰/۸۷
شخصیتی	۰/۹۰	۰/۹۲
رفتاری	۰/۷۵	۰/۸۵
گروهی	۰/۸۷	۰/۹۰
سازمانی	۰/۹۱	۰/۹۳
محیطی	۰/۹۲	۰/۹۳

محاسبه شد.

است، برای تمامی سوالات بیش از ۰,۶ گزارش شده است. این مقادیر نشان‌دهنده بارهای عاملی قابل قبول هستند که بیانگر ارتباط معنادار سوالات با سازه‌های مربوطه می‌باشد. بنابراین، استفاده از این سوالات در مدل پژوهش معنی ندارد و نتایج نشان‌دهنده قابل قبول بودن پایایی سازه‌ها است.

با توجه به نتایج مندرج در جدول ۵، ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش بیش از ۰,۷ بوده است که نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه است. این موضوع نشان می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری استفاده شده از همسانی درونی مناسبی برخوردار است. علاوه بر این، براساس نتایج جدول، مقادیر پایایی مرکب (که به بررسی پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه در ارتباط با همبستگی سازه‌های آن‌ها با یکدیگر می‌پردازد) برای همه شاخص‌ها بالاتر از ۰,۷ بوده و نشان می‌دهد که سازه‌ها از پایایی کافی برخوردارند و مشکلی در این زمینه وجود ندارد. همچنین، ضرایب بارهای عاملی که در شکل معادلات ساختاری و بر روی فلش‌ها نمایش داده شده

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها

۱,۶. تعیین وضعیت متغیرها و مؤلفه‌ها

جهت آزمون میانگین متغیرها با یک مقدار از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده می‌شود. نتایج آزمون‌های مذکور در جداول ۵ آمده است.

جدول ۶: نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در مورد متغیرهای اصلی

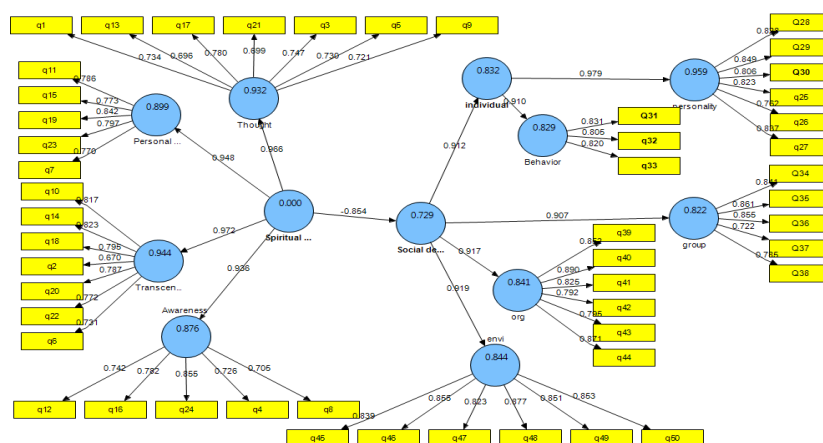
متغیرها	میانگین	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
تفکر وجودی انتقادی	۲/۸۲	-۲/۹۴	۰/۰۰۴	نامطلوب
تولید معنای شخصی	۲/۸۹	-۱/۷۷	۰/۰۷	متوسط
هشیاری متعالی	۲/۹۴	-۰/۹۴	۰/۳۴	متوسط
گسترش حالت هشیاری	۲/۸۷	-۲/۰۲	۰/۰۴۵	نامطلوب
هوش معنوی	۲/۸۸	-۲/۰۰۸	۰/۰۴۶	نامطلوب
فردی	۳/۰۹	۱/۵۶	۰/۱۲	متوسط
گروهی	۳/۰۶	۰/۸۸	۰/۳۷	متوسط
سازمانی	۲/۸۹	-۱/۴۹	۰/۱۳	متوسط
محیطی	۳/۰۱	۰/۱۸	۰/۸۵	متوسط
سایش اجتماعی	۳/۰۱	۰/۲۷	۰/۷۸	متوسط

نقش حیاتی در تأیید روابط علی میان متغیرهای مکنون ایفا می‌کند و این روابط می‌توانند مبنای آزمون فرضیه‌های پژوهش باشند. به منظور بررسی دقیق فرضیه‌های پژوهش، از نتایج به دست آمده از مدل درونی که توسط نرم‌افزار Smart PLS تحلیل شده است، استفاده می‌شود. این نتایج به ما امکان می‌دهد تا ارتباطات بین متغیرهای مکنون پژوهش را ارزیابی کرده و مشخص کنیم که کدام فرضیه‌ها تأیید شده و کدام یک رد می‌شوند. در این مرحله، ضرایب مسیر و مقادیر آماری مرتبط از جمله مقادیر t-value و مقادیر p-value برای آزمون فرضیه‌ها تحلیل می‌شوند تا مشخص گردد آیا فرضیه‌های پژوهش به صورت معنادار تأیید می‌شوند یا خیر.

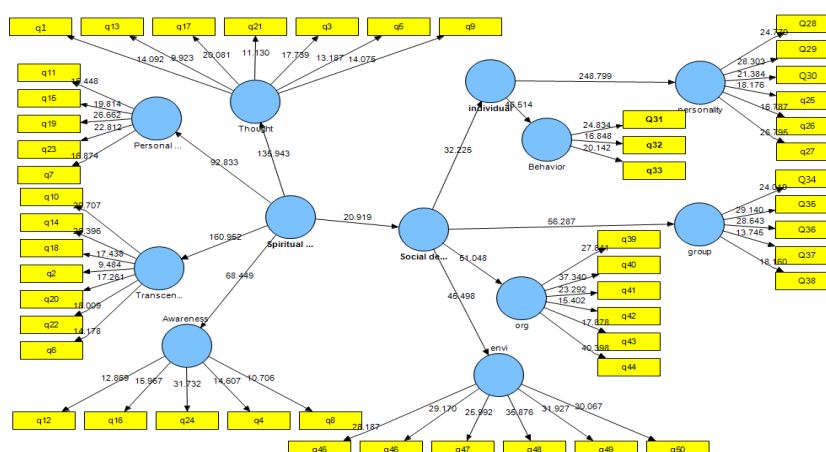
نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد به طور کلی متغیر سایش اجتماعی در سطح متوسط و متغیر هوش معنوی در سطح نامطلوب قرار دارد.

۲.۶. آزمون فرضیه اصلی

در این بخش، به بررسی سوالات و فرضیه‌های مطرح شده در پژوهش از طریق آمار استنباطی پرداخته می‌شود. پس از ارزیابی و آزمون مدل بیرونی (که شامل بررسی روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری است)، مدل درونی پژوهش که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون است، ارائه می‌گردد. مدل درونی



شکل ۱- ضرایب مسیر مدل تحقیق



شکل ۲- معناداری مسیرها و مقدار T مدل تحقیق

۳,۶. برازش مدل ساختاری و برازش بخش کلی

Q2 برای متغیرهای درون‌زا بالاتر از ۰,۱۵ گزارش شده است، که نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی بالای مدل است. این معیار (Q^2) بیانگر توانایی مدل در پیش‌بینی مقادیر مشاهده‌شده متغیرهای درون‌زا است. مقدار بالای Q^2 نشان می‌دهد که مدل، علاوه بر داشتن برازش خوب، توانایی پیش‌بینی مناسبی نیز دارد و می‌تواند به درستی رفتار متغیرهای درون‌زا را در آینده پیش‌بینی کند. در مجموع، این شاخص‌ها تأیید می‌کنند که مدل پژوهش از کیفیت مناسبی برخوردار بوده و قابلیت اعتماد و پیش‌بینی‌پذیری بالایی دارد (جدول شماره ۷).

براساس نتایج پژوهش، معیار R^2 برای متغیرهای درون‌زا برابر یا بیشتر از ۰,۳۳ است که نشان‌دهنده برازش مناسب و قابل قبول مدل ساختاری است. این مقدار به عنوان یک معیار متوسط در نظر گرفته می‌شود و حاکی از این است که مدل توانسته است درصد قابل توجهی از واریانس متغیرهای درون‌زا را توضیح دهد. بنابراین، می‌توان گفت که مدل ساختاری از برازش قوی برخوردار است و روابط بین متغیرهای مکنون به خوبی در این مدل منعکس شده است. علاوه بر این، معیار

جدول ۷: نتایج معیارهای برازش

متغیرها	R^2	Q^2
تفکر وجودی انتقادی	۰/۹۳	۰/۴۹
تولید معنای شخصی	۰/۸۹	۰/۵۶
هشیاری متعالی	۰/۹۴	۰/۵۶
گسترش حالت هشیاری	۰/۸۷	۰/۵۰
شخصیتی	۰/۹۵	۰/۶۴
رفتاری	۰/۸۲	۰/۵۶
فردی	۰/۸۳	۰/۵۱
گروهی	۰/۸۲	۰/۵۳
سازمانی	۰/۸۴	۰/۵۸
محبوطی	۰/۸۴	۰/۶۰
سایس اجتماعی	۰/۷۲	۰/۴۰
مقادیر شاخص‌ها	۰/۱۹-۰/۳۳-۰/۶۷ ملاک مقادیر برازش ضعیف-متوسط و قوی	۰/۰۲-۰/۱۵-۰/۳۵ نشان قدرت پیش‌بینی ضعیف-متوسط و قوی

قابل توجهی است. این مقدار بالای R^2 نشان‌دهنده قدرت توضیح‌دهندگی بالای مدل و دقت آن در پیش‌بینی نتایج می‌باشد. برای ارزیابی برازش کلی مدل، معیار GOF (Goodness of Fit) محاسبه شده و برابر با ۰,۷۳ است. این مقدار نشان‌دهنده برازش بسیار قوی و مناسب مدل کلی است. معیار GOF به‌طور کلی برای ارزیابی کیفیت مدل‌های ساختاری مورد استفاده قرار می‌گیرد و نشان می‌دهد که مدل به خوبی

میانگین مقادیر اشتراکی (AVE) برای متغیرهای پژوهش برابر با ۰,۶۳ است که نشان‌دهنده روایی سازه مطلوب مدل است. مقادیر اشتراکی بالا، تأیید می‌کند که متغیرهای اندازه‌گیری شده در تحقیق به خوبی می‌توانند سازه‌های مربوطه را نمایندگی کنند. علاوه بر این، میانگین R^2 برای متغیرهای درون‌زا برابر با ۰,۸۵ است، که نشان‌دهنده توانایی مدل در توضیح واریانس متغیرهای درون‌زا به طور

می‌تواند داده‌های مشاهده‌شده را به‌طور جامع و جامع توضیح دهد. در مجموع، این نتایج تأیید می‌کنند که مدل پژوهش دارای برازش قوی، قدرت پیش‌بینی بالا، و روایی سازه مطلوب است و به‌خوبی به تحلیل و پیش‌بینی متغیرهای مورد مطالعه پرداخته است (جدول شماره ۸).

جدول ۸: نتایج مقادیر اشتراکی متغیرهای مرتبه اول

متغیرها	مقادیر اشتراکی
تفکر وجودی انتقادی	۰/۵۳
تولید معنای شخصی	۰/۶۳
هشیاری متعالی	۰/۵۹
گسترش حالت هشیاری	۰/۵۸
شخصیتی	۰/۶۶
رفتاری	۰/۶۷
گروهی	۰/۶۶
سازمانی	۰/۷۰
محیطی	۰/۷۲

نتایج فرضیه‌های پژوهش

مسیر برابر با ۰.۸۵- است. این مقدار منفی نشان‌دهنده رابطه معکوس بین هوش معنوی و سایش اجتماعی است. با توجه به مقدار t و مقدار استاندارد شده، می‌توان با اطمینان ۹۵٪ نتیجه‌گیری کرد که بین هوش معنوی و سایش اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد. این یافته‌ها به تأیید فرضیه پژوهش مبنی بر وجود ارتباط معنادار و منفی بین هوش معنوی و سایش اجتماعی کمک می‌کند و نشان می‌دهد که افزایش هوش معنوی می‌تواند به کاهش سایش اجتماعی در محیط‌های کاری کمک کند.

فرضیه اصلی: بین هوش معنوی و سایش اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیات، که در جدول ۹ ارائه شده‌اند، با استفاده از مدل معادلات ساختاری به تحلیل داده‌ها پرداخته‌اند. طبق این نتایج، آماره t برای مسیر مورد نظر برابر با ۲۰.۹۱ است. این مقدار بسیار بالاست و نشان‌دهنده اهمیت آماری قوی است. علاوه بر این، مقدار استاندارد شده (Standardized Coefficient) برای این

جدول ۹- آزمون فرضیه اصلی

فرضیه‌های پژوهش	آماره t	اثر مسقیم استاندارد شده	معناداری	نتیجه فرضیه
سایش اجتماعی	۲۰/۹۱	-۰/۸۵	معنادار	تأیید

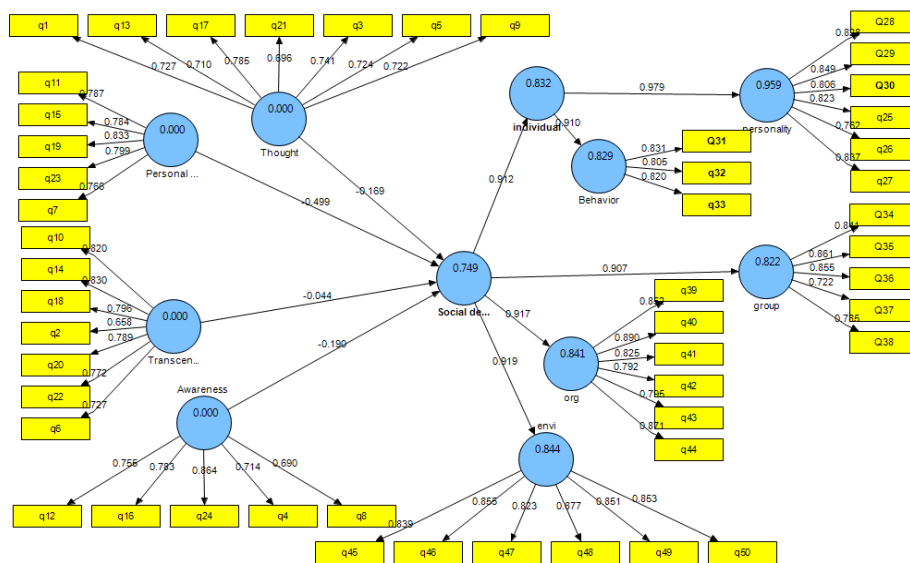
آزمون فرضیه‌های فرعی

خواهد شد. پس از انجام آزمون مدل بیرونی، که به ارزیابی روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری می‌پردازد، نوبت به ارائه مدل درونی می‌رسد. مدل درونی به تحلیل ارتباطات بین متغیرهای مکنون پژوهش می‌پردازد و نقش کلیدی در

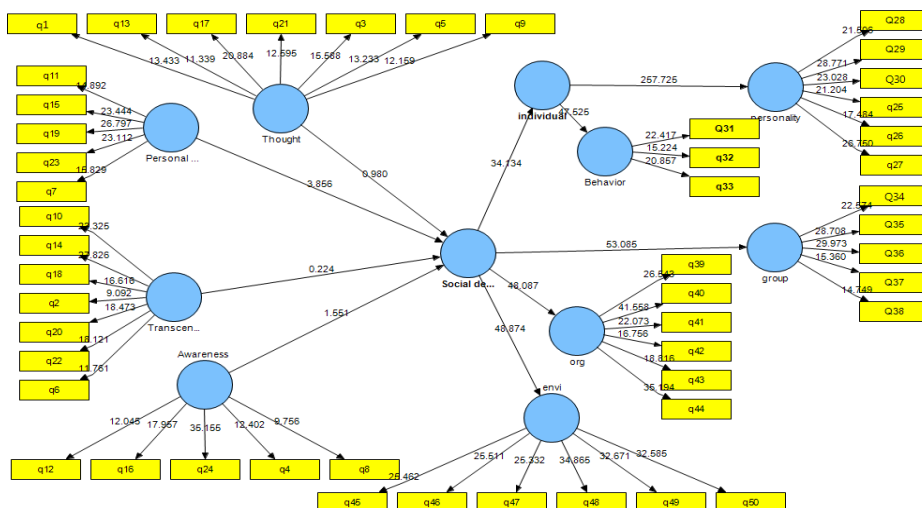
در این بخش، به تحلیل سوالات و فرضیه‌های فرعی مطرح‌شده در پژوهش از طریق آمار استنباطی پرداخته

کنیم. در این مرحله، نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های فرعی شامل مقادیر آماری کلیدی مانند ضرایب مسیر (Path Coefficients)، مقادیر t-value و مقادیر p-value برای تحلیل و تأیید یا رد فرضیه‌های فرعی استفاده خواهند شد. این نتایج به ما این امکان را می‌دهند که ارزیابی دقیقی از روابط بین متغیرها داشته باشیم و میزان تأثیرگذاری و معناداری این روابط را تعیین کنیم.

بررسی روابط علی میان متغیرها دارد. با استفاده از نتایج مدل درونی که با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS تحلیل شده است، می‌توان فرضیه‌های فرعی پژوهش را مورد بررسی و تحلیل قرار داد. نرم‌افزار SmartPLS با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) امکان تحلیل روابط پیچیده میان متغیرها را فراهم می‌آورد و نتایج آن به ما کمک می‌کند تا ارتباطات معنادار بین متغیرهای مکنون را شناسایی و ارزیابی



شکل ۳- ضرایب مسیر مدل تحقیق



شکل ۴- معناداری مسیرها و مقدار T مدل تحقیق

برازش مدل ساختاری و برازش بخش کلی

معیار R^2 برای متغیرهای درون‌زا برابر یا بیشتر از ۰,۳۳ است، که نشان‌دهنده برازش قوی مدل ساختاری است. این مقدار به عنوان یک شاخص متوسط در نظر گرفته می‌شود و حاکی از این است که مدل توانسته است درصد قابل توجهی از واریانس متغیرهای درون‌زا را توضیح دهد، بنابراین مدل دارای برازش مناسبی است. علاوه بر این، مقدار Q^2 برای

متغیرهای درون‌زا بالاتر از ۰,۱۵ است. این معیار بیانگر قدرت پیش‌بینی مدل است و نشان می‌دهد که مدل توانایی بالایی در پیش‌بینی مقادیر مشاهده‌شده متغیرهای درون‌زا دارد. مقادیر بالای Q^2 نشان‌دهنده این است که مدل می‌تواند به طور مؤثری رفتار متغیرهای درون‌زا را پیش‌بینی کند. در نتیجه، این شاخص‌ها تأیید می‌کنند که مدل پژوهش از نظر برازش و قدرت پیش‌بینی در وضعیت خوبی قرار دارد و می‌تواند نتایج دقیق و معتبر را ارائه دهد (جدول شماره ۱۰)

جدول ۱۰: نتایج معیارهای برازش

متغیرها	R^2	Q^2
شخصیتی	۰/۹۵	۰/۶۴
رفتاری	۰/۸۲	۰/۵۵
فردی	۰/۸۳	۰/۵۰
گروهی	۰/۸۲	۰/۵۳
سازمانی	۰/۸۴	۰/۵۹
محیطی	۰/۸۴	۰/۶۰
سایس اجتماعی	۰/۷۴	۰/۴۱
مقادیر شاخص‌ها	۰/۱۹-۰/۳۳-۰/۶۷ ملاک مقادیر برازش ضعیف-متوسط و قوی	۰/۰۲-۰/۱۵-۰/۳۵ نشان قدرت پیش‌بینی ضعیف-متوسط و قوی

میانگین مقادیر اشتراکی (AVE) برای متغیرهای پژوهش برابر با ۰,۶۳ است، که نشان‌دهنده روایی سازه مطلوب مدل است. این مقدار به این معنی است که متغیرهای اندازه‌گیری شده در تحقیق به خوبی سازه‌های مربوطه را نمایندگی می‌کنند و اطلاعات زیادی از سازه‌های مورد نظر را به نمایش می‌گذارند. علاوه بر این، میانگین R^2 برای متغیرهای درون‌زا برابر با ۰,۸۳ است. این مقدار بالای R^2 نشان‌دهنده قدرت بالای مدل در توضیح واریانس متغیرهای درون‌زا است و به معنای توانایی بالای مدل در پیش‌بینی و توضیح نتایج است. برای ارزیابی برازش کلی مدل، معیار GOF (Good-

ness of Fit) محاسبه شده و برابر با ۰,۷۲ است. این مقدار نشان‌دهنده برازش بسیار قوی و مناسب مدل کلی است. معیار GOF به‌طور کلی برای ارزیابی کیفیت مدل‌های ساختاری مورد استفاده قرار می‌گیرد و نشان می‌دهد که مدل به خوبی می‌تواند داده‌های مشاهده‌شده را به‌طور جامع توضیح دهد. به‌طور کلی، این نتایج تأیید می‌کنند که مدل پژوهش دارای برازش قوی و قدرت پیش‌بینی بالا است و قادر است روابط بین متغیرهای مورد مطالعه را به‌طور دقیق و معتبر تحلیل کند (جدول شماره ۱۱).

جدول ۱۱: نتایج مقادیر اشتراکی متغیرهای مرتبه اول

مقادیر اشتراکی	متغیرها
۰/۶۶	شخصیتی
۰/۶۷	رفتاری
۰/۶۶	گروهی
۰/۷۰	سازمانی
۰/۷۲	محیطی
۰/۵۳	تفکر وجودی انتقادی
۰/۶۳	تولید معنای شخصی
۰/۵۹	هشیاری متعالی
۰/۵۸	گسترش حالت هشیاری

جدول ۱۲- آزمون فرضیه‌های فرعی

نتیجه فرضیه	معناداری	اثر مسقیم استاندارد شده	آماره t	فرضیه‌های پژوهش
رد	بی‌معنا	-۰/۱۶	۰/۹۸	تفکر وجودی انتقادی -- > سایش اجتماعی
تأیید	معنادار	-۰/۴۹	۳/۸۵	تولید معنای شخصی -- > سایش اجتماعی
رد	بی‌معنا	-۰/۰۴	۰/۲۲	هشیاری متعالی -- > سایش اجتماعی
رد	بی‌معنا	-۰/۱۹	۱/۵۵	گسترش حالت هشیاری -- > سایش اجتماعی

و سایش اجتماعی است. لذا، با اطمینان ۹۵٪ می‌توان فرضیه فرعی دوم را تأیید کرد و نتیجه گرفت که بین تولید معنای شخصی و سایش اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین بعد هشیاری متعالی و سایش اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج: طبق جدول ۱۲، آماره t برای این مسیر برابر با ۰,۲۲ است و مقدار استاندارد شده آن ۰,۰۴- می‌باشد. این مقدار نشان‌دهنده عدم وجود رابطه معنادار بین بعد هشیاری متعالی و سایش اجتماعی است. بنابراین، با اطمینان ۹۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه فرعی سوم رد شده و بین هشیاری متعالی و سایش اجتماعی رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین بعد گسترش حالت هشیاری و سایش اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج: طبق جدول ۱۲، آماره t برای این مسیر برابر با ۱,۵۵

نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش به شرح زیر است: فرضیه فرعی اول: بین بعد تفکر وجودی انتقادی و سایش اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج: طبق جدول ۱۲، آماره t برای این مسیر برابر با ۰,۹۸ است و مقدار استاندارد شده آن ۰,۱۶- می‌باشد. این مقادیر نشان‌دهنده عدم وجود رابطه معنادار بین بعد تفکر وجودی انتقادی و سایش اجتماعی است. بنابراین، می‌توان با اطمینان ۹۵٪ نتیجه گرفت که فرضیه فرعی اول رد شده و بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه فرعی دوم: بین بعد تولید معنای شخصی و سایش اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج: طبق جدول ۱۲، آماره t برای این مسیر برابر با ۳,۸۵ است و مقدار استاندارد شده آن ۰,۴۹- می‌باشد. این مقادیر نشان‌دهنده وجود رابطه معنادار بین بعد تولید معنای شخصی

هشیاری نتوانستند رابطه معناداری با سایش اجتماعی برقرار کنند. این یافته‌ها به این معنی است که تأثیر هوش معنوی بر سایش اجتماعی به طور خاص به تولید معنای شخصی مرتبط است.

پیشنهادات

با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهادات زیر برای بهبود محیط‌های کاری و کاهش سایش اجتماعی ارائه می‌شود:

تقویت هوش معنوی: سازمان‌ها باید برنامه‌های آموزشی و حمایتی برای تقویت هوش معنوی کارکنان طراحی و اجرا کنند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل دوره‌های آموزشی معنوی، مشاوره‌های فردی و گروهی، و فعالیت‌های ارتقاءدهنده خودآگاهی و هدفمندی باشند. هدف این است که کارکنان توانایی خود در یافتن معنا و هدف در کار را تقویت کنند.

مدیریت سایش اجتماعی: با توجه به سطح متوسط سایش اجتماعی در سازمان‌ها، پیشنهاد می‌شود که استراتژی‌های مؤثری برای کاهش سایش اجتماعی پیاده‌سازی شود. این استراتژی‌ها شامل بهبود ارتباطات داخلی، ایجاد محیط کاری حمایتگر، و ارتقاء رفاه کارکنان می‌باشند. این اقدامات می‌توانند به کاهش احساسات منفی و افزایش رضایت شغلی کمک کنند.

پیشرفت شخصی و حرفه‌ای: سازمان‌ها باید برنامه‌هایی برای توسعه مهارت‌های فردی و حرفه‌ای کارکنان، به ویژه در زمینه تولید معنای شخصی، فراهم کنند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل آموزش‌های مداوم، فرصت‌های پیشرفت شغلی و جلسات مشاوره‌ای باشند تا به بهبود تجربه کارکنان و کاهش سایش اجتماعی کمک کنند.

است و مقدار استاندارد شده آن ۰,۱۹- می‌باشد. این مقادیر نشان‌دهنده عدم وجود رابطه معنادار بین بعد گسترش حالت هشیاری و سایش اجتماعی است. لذا، با اطمینان ۹۵% می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه فرعی چهارم رد شده و بین گسترش حالت هشیاری و سایش اجتماعی رابطه معناداری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با عنوان "بررسی تأثیر هوش معنوی در سایش اجتماعی بر محیط کار" که در شرکت‌های تولیدکننده لاستیک در ایران انجام شده، به بررسی ارتباط میان هوش معنوی و سایش اجتماعی در محیط‌های کاری پرداخته است. نتایج تحلیل‌های آماری به شرح زیر است:

سطح متغیرها: نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد که متغیر سایش اجتماعی در سطح متوسط و متغیر هوش معنوی در سطح نامطلوب قرار دارد. این یافته‌ها به این معنا است که کارکنان در حال حاضر با سطح متوسطی از سایش اجتماعی مواجه هستند و میزان هوش معنوی آنها نیاز به بهبود دارد.

نتایج فرضیات: تحلیل مدل معادلات ساختاری نشان‌دهنده تأیید فرضیه اصلی تحقیق است. رابطه معنادار و منفی بین هوش معنوی و سایش اجتماعی در محیط کار تأیید شد، به این معنی که افزایش هوش معنوی کارکنان می‌تواند به کاهش سایش اجتماعی منجر شود.

فرضیات فرعی: نتایج آزمون فرضیات فرعی نشان داد که تنها بعد تولید معنای شخصی با سایش اجتماعی رابطه معناداری دارد، در حالی که دیگر ابعاد هوش معنوی شامل تفکر وجودی انتقادی، هشیاری متعالی، و گسترش حالت

منابع

1. Barling, J., Dupré, K. E., & Kelloway, E. K. (2009). Predicting workplace aggression. *Annual Review of Psychology*, 60, 671–692.
2. King, D. B. (2008). Rethinking the Concept of Spiritual Intelligence: A New Theoretical Framework. *Journal of Humanistic Psychology*, 48(3), 191-222.
3. Crossman, J. (2010). Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Journal of Leadership & Organization Development*, 31(7):596-608.
4. Sandy Hershcovis, M. Reich, T. (2013), Integrating workplace aggression research: Relational, contextual, and method considerations, *Journal of Organizational Behavior*, 34(1): 26-42.
5. Farhani, A, Fattahi, M, Vatheq, B. (2006). Spirituality in the workplace and its role in improving organizational citizenship behavior. "Organizational Culture Management" Scientific Journal, 4(3):5-36. (Persian).
6. Crichton. Jerome c, (2008), "A Qualitative study of Spiritual Intelligence in organizational leader", presented to the Faculty of The Marshall Goldsmith School of Management San Francisco Bay Campus
7. Alliant International University In Partial Fulfillment of the Requirements of the Degree Doctor of Philosophy.
8. Zarei Mateen, Hassan, Khairandish, Mehdi, and Jahani, Hourieh. (2011). Identifying and measuring the components of spiritual intelligence in the workplace, a case study in Labafinejad Hospital, Tehran. *Public Management Research*, 4(12), 71-94. (Persian).
9. Nasresfahani M, Alameh M, Shaemi A. (2016). Teymori H. Develop a conceptual model of social undermining and determine its relationship with organizational agility. *Journal of Strategic Management Researches*. 22(62): 153-175. (Persian).
10. Nasresfahani, F. Karami, F. Nadi, M. The Impact of Training Intervention on Social Undermining and Work Engagement of Head Nurses In Isfahan Hospitals. *Journal of Nursing Education (JNE)*, 2021, 10(2): 44-53. (Persian).
11. Nasresfahani, A. Amiri, Z. Farokhi, M. Seyfi, M. (2017). The Effect of the Spirituality in the Workplace on the Social Undermining with Mediating Role of Organizational Ethical Climate (Department Social Security of Isfahan as a Case Study), *Journal of Applied Sociology*, 28(2): 17-34. (Persian).
12. Yeganeh, A. Arban, Sh. Romani, S. Sepahvand, E. (2021). The concept and consequences of employees' social attrition and its relationship with job attachment, *Bi-Quarterly Journal of Teacher Educational Literacy*,

1(1): 73-91.(Persian).

13. Ebrahimi, R. Beyg Zad, J. Ramezani, M. Beyg Zadeh, Y. (2025). Structural Analysis of Social Undermining Management in Iranian Government Organizations, journal of Islamic Economics and Banking, 13 (46): 343-366. (Persian).

14. Sheikhejad, F. Ahmadi, G, (2008), Management in Reto-Spirituality, Tadbir Magazine, 202, 49-53. (Persian).

15. Taherpour, F. Fallahi, H. (2022). Mediating role of organizational self-esteem in relation between social undermining and organizational silence among faculty members of Birjand University, Scientific Quarterly of Social-Cultural Studies of Khorasan, 16(4): 141-146. (Persian).

16. Torkzadeh, J. Razi, E. (2017). workplace spirituality from Islamic and Western Approach: Application in Organizational Behavior, Biannual Journal of Islamic & Management, 6(11): 1-26. (Persian).

IRM

I Investigating the Impact of Spiritual Intelligence on Social Erosion in the Workplace of Rubber Manufacturing Companies in Iran

Abolfazl Dehghani Firouzabadi^{1*}, Wajihah Andalib Ardakani², Mojtaba Sirjani³, Mohammad Reza Fathi⁴

1. Assistant Professor, Faculty of Humanities, Meybod University, Meybod, Iran

2. PhD Student in Business Management-Marketing, Islamic Azad University, Yazd Branch, Yazd, Iran

3. Master of Business Management-Finance, University of Isfahan, Isfahan, Iran

4. Associate Professor, Department of Industrial Management and Technology, Farabi College, University of Tehran, Qom, Iran

*Corresponding author Email: a.dehghani@meybod.ac.ir

Abstract

This research examines the relationship between spiritual intelligence and social erosion. The statistical population includes all employees of rubber manufacturing companies in Iran. The required sample size was determined using Cochran's formula for an unlimited population, resulting in 384 participants. A non-probability convenience sampling method was employed in this study. Data were collected using a questionnaire, and its content validity was confirmed through the opinions of management professors and experts, while face validity was verified by several members of the statistical population. Additionally, convergent and discriminant validity of the questionnaire were tested using confirmatory factor analysis and the Smart PLS software. A one-sample t-test was used to examine the mean of the variables against a specific value. The results of the one-sample t-test indicated that the variable of social erosion is at a moderate level, while spiritual intelligence is at an undesirable level. The results of hypothesis testing using structural equation modeling confirmed the main hypothesis, and it can be stated with 95% confidence that there is a significant relationship between spiritual intelligence and social erosion.

Keywords: Spiritual Intelligence, Social Erosion, Workplace Spirituality