

# Akhlāq-i zīstī

## i.e., Bioethics Journal

2024; 14(39): e7

The Bioethics and Health  
Law InstituteMedical Ethics and Law  
Research CenterInternational Association  
of Islamic Bioethics

### Investigating the Role of Spiritual Intelligence and Islamic Work Ethics in Predicting the Job Adaptation of Primary Teachers

Seyedeh Zhaleh Aboutalebi<sup>1</sup>, Abbas Ramazani<sup>2</sup>, Zahra Azizi<sup>3</sup>, Mohammad Elahi<sup>4\*</sup>

1. Department of Counseling, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Department of Educational Administration, Farhangian University, Tehran, Iran.
3. Department of Psychology, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
4. Department of Islamic Education, Fasa University of Medical Sciences, Fasa, Iran.

#### ABSTRACT

**Background and Aim:** In order to achieve its goals, namely the education and upbringing of individuals, the educational system requires the presence of diligent, compassionate, and committed teachers with high job compatibility and mental health. Therefore, the current study was conducted with the aim of examining the role of spiritual intelligence and Islamic work ethics in predicting the job compatibility of elementary school teachers.

**Methods:** The research method used in this study was descriptive-correlational. The research population included all male teachers in the second stage of elementary education in District One of Baharestan for the academic year 2022-2023, from whom 300 were selected through convenience sampling based on the Krejcie & Morgan (1971) table. Data collection tools included the Spiritual Intelligence Questionnaire by Farhoush et al. (2019), the Islamic Work Ethics Questionnaire by Ali (1988), and the Job Compatibility Questionnaire by Pourkabirian (2007). Data analysis was performed using SPSS 22 software, employing Pearson correlation tests and multiple regression analysis.

**Ethical Considerations:** After explaining the objectives of the study and assuring the participants about the confidentiality of information and their oral consent, the questionnaires were distributed to the participants.

**Results:** The results showed that the relationship between spiritual intelligence and Islamic work ethic with job compatibility is positive and significant ( $p < 0.01$ ) and the components of spiritual intelligence explain 39% and Islamic work ethics 22.6% of the variance of job adaptability.

**Conclusion:** The promotion of spiritual intelligence and the institutionalization of Islamic work ethics in educational environments provide a suitable basis for improving job performance, which will ultimately lead to the job adaptation of teachers.

**Keywords:** Spiritual Intelligence; Islamic Work Ethics; Job Adaptability; Elementary Teachers

**Corresponding Author:** Mohammad Elahi; **Email:** mohammadelahi098@gmail.com

**Received:** December 22, 2023; **Accepted:** January 25, 2024; **Published Online:** July 17, 2024

#### Please cite this article as:

Aboutalebi SZH, Ramazani A, Azizi Z, Elahi M. Investigating the Role of Spiritual Intelligence and Islamic Work Ethics in Predicting the Job Adaptation of Primary Teachers. *Akhlāq-i zīstī, i.e., Bioethics Journal*. 2024; 14(39): e7.



انجمن بین‌المللی اخلاق زیستی اسلامی / مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی / انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت

## مجله اخلاق زیستی

دوره چهاردهم، شماره سی و نهم، ۱۴۰۳

## بررسی نقش هوش معنوی و اخلاق کار اسلامی

## در پیش‌بینی سازگاری شغلی معلمان ابتدایی

سیده‌زاله ابوطالبی<sup>۱</sup>، عباس رضانی<sup>۲</sup>، زهرا عزیز ی<sup>۳</sup>، محمد الهی<sup>۴</sup>

۱. گروه راهنمایی و مشاوره، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

۳. گروه روانشناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۴. گروه معارف اسلامی، دانشگاه علوم پزشکی فسا، فسا، ایران.

## چکیده

**زمینه و هدف:** آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف خود، یعنی تعلیم و تربیت انسان‌ها نیازمند برخورداری از معلمان تلاشگر، دلسوز و متعهد و با سازگاری شغلی بالا و دارای سلامت روان است. بنابراین مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش هوش معنوی و اخلاق کار اسلامی در پیش‌بینی سازگاری شغلی معلمان ابتدایی انجام شد.

**روش:** روش پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی بود. جامعه پژوهش، تمامی معلمان مرد دوره دوم ابتدایی ناحیه یک بهارستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۰۲ بودند که بر اساس جدول Krejcie & Morgan (۱۹۷۱ م.) ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های هوش معنوی فروش و همکاران (۱۳۹۸ ش.)، اخلاق کار اسلامی Ali (۱۹۸۸ م.) و سازگاری شغلی پورکبیریان (۱۳۸۶ ش.) بود. در تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 22 و آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد.

**ملاحظات اخلاقی:** پس از توضیح درباره اهداف مطالعه و اطمینان‌بخشی به شرکت‌کنندگان درباره محرمانگی اطلاعات و رضایت شفاهی آنان، پرسشنامه‌ها بین شرکت‌کنندگان توزیع گردید.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد رابطه بین هوش معنوی و اخلاق کار اسلامی با سازگاری شغلی مثبت و معنی‌دار است ( $p < 0/01$ ) و مؤلفه‌های هوش معنوی ۳۹ درصد و اخلاق کار اسلامی ۲۲/۶ درصد از واریانس سازگاری شغلی را تبیین می‌کنند.

**نتیجه‌گیری:** ارتقای هوش معنوی و نهادینه‌کردن اخلاق کار اسلامی در محیط‌های آموزشی، زمینه مناسب بهبود عملکرد شغلی را فراهم می‌آورد که در نهایت سازگاری شغلی معلمان را به دنبال خواهد داشت.

**واژگان کلیدی:** هوش معنوی؛ اخلاق کار اسلامی؛ سازگاری شغلی؛ معلمان ابتدایی

نویسنده مسئول: محمد الهی؛ پست الکترونیک: [mohammadelahi098@gmail.com](mailto:mohammadelahi098@gmail.com)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۰۵؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۴/۲۷

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Aboutalebi SZH, Ramazani A, Azizi Z, Elahi M. Investigating the Role of Spiritual Intelligence and Islamic Work Ethics in Predicting the Job Adaptation of Primary Teachers. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2024; 14(39): e7.

## مقدمه

در جامعه انسانی اساسی‌ترین کار تعلیم و تربیت است و معلمان هستند که برای هدایت تکامل و تعلیم و تربیت انسان تلاش می‌کنند و زمینه رشد فرد و اجتماع را فراهم می‌سازند. چون محیط کار، خانه دوم افراد است، پس لازم است این محیط همچون محیط خانه برآورنده حداقلی از نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا ضمن کسب درآمد به ارتقای دانش حرفه‌ای خود پرداخته و صادقانه کار کنند. انجام وظایف سنگین حرفه‌ای به عواملی مرتبط هستند که زمینه‌ساز و سوق‌دهنده‌های هر شغل و حرفه‌ای خواهند بود که از جمله این عوامل می‌توان به سازگاری شغلی (Job Adjustment) اشاره نمود (۱). سازگاری شغلی توانایی فرد برای کنار آمدن با وظایف، گذارها و چالش‌های فعلی و آینده است (۲). به عبارتی دیگر سازگاری شغلی به مجموعه‌ای از منابع فردی برای مقابله با وظایف توسعه مشارکت در زندگی کاری و انطباق با نیازهای غیر منتظره مربوط به تغییرات بازار کار و شرایط شغلی گفته می‌شود (۳). سازگاری شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان عامل بسیار مهمی به شمار می‌رود، چراکه همه افراد و به ویژه معلمان انتظار دارند شغل مورد نظر آن‌ها، خشنودی، سلامت و اعتبار مناسبی را برای آن‌ها تأمین نماید و یا حداقل ابتدایی‌ترین نیازهای روانی آن‌ها را برطرف سازد (۴). معلمان سازگار با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت وظایف خود را به بهترین شکل انجام می‌دهند و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند (۵).

یکی از عوامل مؤثر در برابر تنش‌ها و ناسازگاری‌ها هوش معنوی (Spiritual Intelligence) است که دربرگیرنده نوعی سازگاری و حل مسأله است و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی هدایت می‌کند (۶). هوش معنوی مجموعه ظرفیت‌های سازگاری در ذهن بر مبنای جنبه‌های غیر جسمانی و متعالی واقعیت است که به فرد دید کلی در مورد زندگی و همه تجارب و رویدادها می‌دهد و او را قادر می‌سازد به چهارچوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته و معرفت خویش را

عمق بخشد (۷). هوش معنوی توانایی رفتارکردن با دلسوزی و دانایی در حین آرامش درونی و بیرونی صرف نظر از پیشامدها و رویدادهاست که سبب می‌شود همه چیز آنطور که هست، دیده شود و در حین قضاوت، منصفانه و دلسوزانه رفتار گردد (۸). استفاده از هوش معنوی افراد را قادر می‌سازد نقاط ضعف و قوت خودشان را پیدا کنند، احساس شادکامی نمایند، وقتی افراد احساس شادی کنند خلاق تر و کارآمدتر هستند و می‌توانند بهتر تصمیم‌گیری نمایند (۹). در مطالعات رابطه هوش معنوی با سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی (۱۰)، رضایت شغلی کارکنان مدارس ابتدایی (۱۱)، ارتقای عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی (۱۲) تأیید شده است.

به نظر می‌رسد یکی از متغیرهایی که می‌تواند در اشتیاق شغلی اثرگذار واقع گردد، بحث اخلاق اسلامی کار (Islamic Work Ethics) است؛ اخلاق کاری مجموعه‌ای از باورها و نگرش‌های منعکس‌کننده ارزش‌های اساسی کار است که ریشه در نظام ارزشی اجتماعی هنجارها، آداب و رسوم جامعه و همچنین نظام ارزش‌های شخصی باورهای دینی و تجارب گذشته دارد (۱۳). اخلاق کاری اسلامی به مثابه چهارچوبی است که دیدگاه‌ها و مشارکت مؤمنان را در کار شکل می‌دهد و بر تلاش، همکاری و اجتناب از روش‌های غیر اخلاقی مال‌اندوزی تأکید می‌ورزد، به این ترتیب، اخلاق کاری اسلامی به عنوان مجموعه‌ای از اصول یا سیستمی از اعتقادات در مورد کار و سختکوشی استخراج‌شده از قرآن و سنت توصیف می‌شود (۱۴). اخلاق کاری اسلامی موجب می‌شود فرد در سازمان با تمام وجود وظیفه‌اش را به خاطر خدا به خوبی انجام دهد، همان‌گونه که آموزه‌های دینی بیان کرده‌اند، خداوند کسی که کارش را کامل و به درستی انجام می‌دهد، بسیار دوست دارد. از دید انسان برخوردار از اخلاق کاری اسلامی کار و فعالیت‌های مرتبط با آن یک فضیلت و لازمه برقراری تعادل در زندگی محسوب می‌شود و استقلال، عزت نفس، خودشکوفایی، رضایت و کامیابی انسان را تأمین می‌کند. علاوه بر این از دید چنین انسانی تعهد در کار و سختکوشی خلاقیت

شامل عدم همکاری و مخدوش‌بودن پرسشنامه‌های پژوهش بود. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های زیر بودند:

۱. **مقیاس هوش معنوی:** این پرسشنامه ۱۵ سؤال را فرهوش و همکاران (۱۳۹۸ ش.) طراحی کرده‌اند که سه مؤلفه تاب‌آوری معنوی (سؤالات ۱، ۴، ۷، ۱۰، ۱۳)، احساس نزدیکی به خدا (سؤالات ۲، ۵، ۸، ۱۱، ۱۴) و هدفمندی معنوی (سؤالات ۳، ۶، ۹، ۱۲، ۱۵) را بر اساس طیف چهارگزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف (نمره یک) تا کاملاً موافق (نمره چهار) می‌سنجد. دامنه نمرات بین ۱۵ تا ۶۰ بوده که نمره بالاتر نشان‌دهنده هوش معنوی بالاتر است. در پژوهش فرهوش و همکاران، روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است و پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ برآورد شد (۲۰). در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ به دست آمد.

۲. **پرسشنامه اخلاق کار اسلامی:** این پرسشنامه ۱۷ سؤال توسط Ali (۱۹۸۸ م.) ساخته شده است که بر روی یک مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۱ تا کاملاً مخالفم=۵) نمره‌گذاری می‌شود و دامنه نمرات بین ۱۷-۸۵ است. نمرات بالاتر نشان‌دهنده به کارگیری اخلاق کار اسلامی در محیط کاری است. در مطالعه علی، روایی محتوایی تأیید و پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ تأیید شده است. در پژوهش رجبی پورمیبیدی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱ ش.) نشان داده شد که پرسشنامه مذکور از روایی خوبی برخوردار است و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۱ به دست آمد. در مطالعه حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد.

۳. **پرسشنامه سازگاری شغلی:** این پرسشنامه ۲۲ سؤال توسط پورکبیریان (۱۳۸۶ ش.) ساخته شده که پنج مؤلفه رضایتمندی (سؤالات ۱ تا ۶)، شخصیت شغلی (سؤالات ۷-۱۱)، رضایت‌بخشی (سؤالات ۱۲ تا ۱۵)، واکنشی‌نبودن (سؤالات ۱۶ تا ۱۹) و تطابق فرد و شغل (سؤالات ۲۰ تا ۲۲) را بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از خیلی زیاد: نمره پنج تا خیلی کم: نمره یک می‌سنجد، اما سؤالات ۱۶ تا ۱۹ به

رقابت و در عین حال مشارکت در کار و روابط اجتماعی حرفه‌ای، موفقیت و پیشرفت حرفه‌ای را به دنبال دارد (۱۵). پژوهش‌ها از نقش اخلاق کار اسلامی در اشتیاق شغلی معلمان (۱۶)، عملکرد شغلی کارکنان سه ناحیه آموزش و پرورش (۱۷) و رضایت شغلی معلمان (۱۸) حکایت دارند.

سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف خود، یعنی تعلیم و تربیت انسان‌ها نیازمند برخورداری از معلمان تلاشگر، دلسوز و متعهد و با سازگاری شغلی بالا و دارای سلامت روان است، لذا لزوم توجه و پرورش معلمین پویا و متخصص الزامی است و اولین قدم در جهت رسیدن به این هدف درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است و یکی از مهم‌ترین این عوامل سازگاری شغلی است، چراکه این امر، تأثیر مستقیمی بر عملکرد آنان دارد؛ لذا بررسی عوامل مؤثر در سازگاری شغلی معلمان لازم و ضروری است. مرور پیشینه پژوهش حاضر نیز نشان داد که در زمینه ارتباط هوش معنوی و اخلاق کار اسلامی با سازگاری شغلی معلمان تاکنون مطالعه‌ای به صورت مستقیم انجام نشده است و خلأ پژوهشی در این زمینه احساس می‌شود. از این رو مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش هوش معنوی و اخلاق کار اسلامی در پیش‌بینی سازگاری شغلی معلمان ابتدایی انجام شد و به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا هوش معنوی و اخلاق کار اسلامی در پیش‌بینی سازگاری شغلی معلمان ابتدایی نقش دارند؟

## روش

روش پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل تمامی معلمان مرد دوره دوم ابتدایی ناحیه یک بهارستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۰۲ بودند که بر اساس جدول Krejcie & Morgan (۱۹) ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از: مردبودن، معلم دوره دوم ابتدایی، متأهل بودن، مشارکت داوطلبانه، نداشتن اختلال روان‌شناختی بارز و برخورداری از سلامت روان و نداشتن هرگونه اعتیاد و مصرف مواد مخدر بر اساس پرونده پرسنلی. اما ملاک خروج

می‌توانند در هر مرحله‌ای از پاسخگویی همکاری خود را ادامه ندهند و پژوهشگر در طول تکمیل پرسشنامه‌ها حضور داشت تا در صورت نیاز اقدام به رفع ابهام نماید. جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 22 و آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد.

#### یافته‌ها

بر اساس نتایج جمعیت‌شناختی از بین افراد نمونه ۹۷ نفر (۳۲/۳۳ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۳۴ نفر (۴۴/۶۶ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۶۹ نفر (۲۳ درصد) نیز بین ۴۱-۵۰ سال سن داشتند. ۹۵ نفر (۳۱/۶۶ درصد) از شرکت‌کنندگان در پژوهش بین ۱ تا ۱۰ سال، ۱۳۳ نفر (۴۴/۳۳ درصد) بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۷۲ نفر (۲۴ درصد) نیز بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه خدمت داشتند. در جدول ۱، یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش گزارش شده است. همچنین با توجه به اینکه مقادیر چولگی و کشیدگی بین +۲ و -۲ است داده‌ها در سطح ۰/۰۵ از توزیع بهنجار برخوردارند.

صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۲۲ و ۱۱۰ هست. هرچه نمره فرد به ۱۱۰ نزدیک‌تر باشد، نشانه سازگاری شغلی بالاتر است و برعکس. در مطالعه پورکبیریان (۱۳۸۶)، روایی محتوایی تأیید و پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است (۲۱). در پژوهش حاضر پایایی کل به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد.

پس از کسب مجوزهای لازم از سوی پژوهشگران و پس از ارتباط‌گیری و جلب رضایت شرکت‌کنندگان، ابتدا هدف پژوهش برای آن‌ها بیان شد و با ارائه راهنمایی لازم پرسشنامه‌ها در اختیار آن‌ها قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد که به دقت سؤالات را بخوانند و پاسخ‌های مورد نظر را متناسب با ویژگی‌های خود انتخاب کنند و تا حد امکان سؤالی را بی‌جواب نگذارند. اطلاعات به صورت فردی جمع‌آوری شد، برای پاسخگویی شرکت‌کنندگان در پژوهش این اطمینان داده شد که اطلاعات دریافت‌شده از آنان به صورت محرمانه خواهد ماند و کسانی که مایل نیستند به این سؤالات پاسخ دهند،

جدول ۱: یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	چولگی	کشیدگی	میانگین	انحراف استاندارد
تاب‌آوری معنوی	-۰/۰۹۹	-۰/۱۷۵	۱۹/۸۹	۳/۰۶۷
احساس نزدیکی به خدا	-۰/۶۳۳	۰/۸۶۷	۱۶/۲۱	۳/۱۴۶
هدفمندی معنوی	-۰/۵۰۵	۰/۴۸۰	۲۰/۱۲	۳/۱۱۷
نمره کلی هوش معنوی	-۰/۴۳۵	۰/۵۴۶	۷۱/۷۱	۸/۹۸۱
اخلاق کار اسلامی	-۰/۵۸۴	۰/۰۸۷	۴۷/۳۳	۹/۰۴۷
سازگاری شغلی	-۰/۴۸۳	۱/۰۸۷	۷۸/۱۷	۹/۵۸۵

معنوی و اخلاق کار اسلامی با سازگاری شغلی ارتباط مستقیمی وجود دارد.

بر اساس نتایج به دست‌آمده از جدول ۲، تمامی ضرایب همبستگی محاسبه‌شده مثبت و معنی‌دار است ( $p < 0/01$ ). مثبت‌بودن ضرایب به دست‌آمده نشان می‌دهد بین هوش

جدول ۲: ماتریس ضرایب همبستگی بین هوش معنوی و اخلاق کار اسلامی با سازگاری شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۵	۶
تاب‌آوری معنوی	۱				
احساس نزدیکی به خدا	**۰/۴۸۸	۱			
هدفمندی معنوی	**۰/۴۳۷	**۰/۵۲۲	۱		
نمره کلی هوش معنوی	**۰/۲۷۷	**۰/۷۹۲	**۰/۷۴۶	۱	
اخلاق کار اسلامی	**۰/۲۸۹	**۰/۶۹۲	**۰/۵۴۲	**۰/۴۷۱	۱
سازگاری شغلی	**۰/۴۵۳	**۰/۵۳۳	**۰/۴۸۲	**۰/۶۱۷	۱

\* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵، \*\* معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

می‌کنند. مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای مؤلفه تاب‌آوری معنوی ( $\beta = -0.190, p < 0.01$ )، احساس نزدیکی به خدا ( $\beta = -0.287, p < 0.05$ ) و هدفمندی معنوی ( $\beta = -0.222, p < 0.01$ ) است، لذا نتیجه گرفته شد که هوش معنوی به شکل مثبت و معنی‌داری سازگاری شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

در جدول ۳، مقدار F به دست‌آمده برای بررسی مدل رگرسیونی برابر با ۴۳/۸۹۹ بود که در سطح آلفای کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنی‌دار بود که نشان داد هوش معنوی می‌تواند تغییرات مربوط به سازگاری شغلی را به خوبی تبیین کند و نشان‌دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده بود. مقدار مجذور R برابر با ۰/۳۹۰ به دست آمد که نشان داد مؤلفه‌های هوش معنوی ۳۹ درصد از واریانس سازگاری شغلی را تبیین

جدول ۳: تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی سازگاری شغلی از طریق هوش معنوی

مدل	B	SE	Beta	t	مقدار احتمال	R	مجدور R	مقدار F	مقدار احتمال
ثابت	۳۱/۸۰۶	۳/۷۵۵		۸/۴۷۰	۰/۰۰۱	۰/۶۲۴	۰/۳۹۰	۴۳/۸۹۹	۰/۰۱
تاب‌آوری معنوی	۰/۵۹۵	۰/۱۷۴	۰/۱۹۰	۳/۴۱۹	۰/۰۰۱				
احساس نزدیکی به خدا	۰/۸۷۴	۰/۱۸۱	۰/۲۸۷	۴/۸۱۹	۰/۰۰۱				
هدفمندی معنوی	۰/۶۸۴	۰/۱۷۵	۰/۲۲۲	۳/۹۰۰	۰/۰۰۱				

اسلامی ۲۲/۶ درصد از واریانس سازگاری شغلی را تبیین می‌کند. مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای اخلاق کار اسلامی ( $\beta = -0.475, p < 0.01$ ) است، لذا نتیجه گرفته شد که اخلاق کار اسلامی به شکل مثبت و معنی‌داری سازگاری شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

در جدول ۴، مقدار F به دست‌آمده برای بررسی مدل رگرسیونی برابر با ۸۱/۲۱۶ بود که در سطح آلفای کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنی‌دار بود که نشان داد اخلاق کار اسلامی می‌تواند تغییرات مربوط به سازگاری شغلی را به خوبی تبیین کند و نشان‌دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده بود. مقدار مجذور R برابر با ۰/۲۲۶ به دست آمد که نشان داد اخلاق کار

جدول ۴: تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی سازگاری شغلی از طریق اخلاق کار اسلامی

مدل	B	SE	Beta	t	مقدار احتمال	R	مجدور R تعدیل شده	مقدار F	مقدار احتمال
ثابت	۵۴/۳۲۴	۲/۹۶۴		۲۰/۱۶۸	۰/۰۰۱	۰/۴۷۵	۰/۲۲۶	۸۱/۲۱۶	۰/۰۱
اخلاق کار اسلامی	۰/۵۰۴	۰/۰۵۶	۰/۴۷۵	۹/۰۱۲	۰/۰۰۱				

### بحث

سازگاری شغلی معلمان جنبه برجسته‌ای است که باعث بهبودی بهزیستی و عملکرد تحصیلی در دانش‌آموزان می‌شود. مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش هوش معنوی و اخلاق کار اسلامی در پیش‌بینی سازگاری شغلی معلمان ابتدایی انجام شد. نتایج نشان داد بین هوش معنوی با سازگاری شغلی ارتباط مستقیمی وجود دارد و هوش معنوی به شکل مثبت و معنی‌داری سازگاری شغلی را پیش‌بینی می‌کند، یعنی با افزایش هوش معنوی، سازگاری شغلی معلمان افزایش می‌یابد. نتیجه دست‌آمده با نتایج مطالعات پیشین مشابه در این زمینه همسو است. به طور مثال پژوهش رزقی شیرسوار و همکاران (۱۳۹۵ ش.) نشان داد بین متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، هوش معنوی، هوش هیجانی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رابطه مثبت وجود دارد (۱۰). مطالعه علیزاده و مؤمنی (۱۳۹۵ ش.) نشان داد بین هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر وجودی انتقادی، ایجاد معنای شخصی و بسط حالت آگاهی) با رضایت شغلی کارکنان مدارس رابطه مستقیم و مثبت معنی‌دار وجود دارد (۱۱). در همین راستا نتایج پژوهش رضایی راد و همکاران (۱۴۰۱ ش.) نشان داد که بین هوش معنوی و سلامت معنوی با ارتقای عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، به طوری که با ارتقای هوش معنوی و سلامت معنوی، عملکرد شغلی ارتقا پیدا خواهد کرد (۱۲). در تبیین این یافته می‌توان گفت هوش معنوی با زندگی درونی ذهن و نفس و ارتباط آن با جهان رابطه دارد و شامل ظرفیت مهم فهم عمیق سؤالات وجودی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوش یاری است، آگاهی از نفس، زمینه و بستربودن یا نیروی زندگی تکاملی خلاق را

دربر می‌گیرد، بنابراین هوش معنوی چیزی بیش از توانایی ذهنی فردی است و فرد را به ماورا فرد و به روح مرتبط می‌کند (۲۲). علاوه بر این هوش معنوی فراتر از رشد روان‌شناختی متعارف است، بدین روی خودآگاهی شامل آگاهی از رابطه با موجود متعالی افراد دیگر زمین و همه موجودات می‌شود و هوش معنوی مفاهیم معنویت و هوش را در یک سازه جدیدتر با هم ترکیب می‌کند و به انسان این فرصت را می‌دهد که در مقابل واقعیت‌های مادی و معنوی حساس باشد و تعالی را هر روز در لا به لای اشیا، مکان‌ها، ارتباطات و نقش‌ها دنبال کند. هوش معنوی به عنوان یکی از ابعاد هوش در انسان می‌تواند در افزایش سازگاری شغلی تأثیرگذار باشد (۲۳). در تبیینی دیگر می‌توان گفت هوش معنوی فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند. این هوش به فرد در مورد زندگی و همه تجارب و رویدادها دیدی کلی می‌دهد و او را قادر می‌سازد، به چهارچوب‌بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد. داشتن قدرت بیان، مخالفت، تلاش برای تغییر دیگران، امید، جلب توجه، ایمان، توانایی در برابر مشکلات، استقلال شخصیت، انتقادکردن، علاقه به زندگی، رضایت از زندگی، رضایت از خود، علاقه به خود، افتخار به خود، اعتماد به نفس و امید به زندگی باعث بهبود سازگاری شغلی معلمان می‌شود. دیگر یافته پژوهش نشان داد رابطه بین اخلاق کار اسلامی با سازگاری شغلی، رابطه مستقیم معنی‌دار است و اخلاق کار اسلامی به شکل مثبت و معنی‌داری سازگاری شغلی را پیش‌بینی می‌کند. از یافته فوق این‌گونه می‌توان برداشت نمود که با کاربرد اخلاق کار اسلامی در شغل، می‌توان زمینه ارتقای

از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به جامعه آماری محدود به معلمان مرد دوره ابتدایی اشاره کرد که امکان تعمیم نتایج را به معلمان زن و دیگر مقاطع تحصیلی با محدودیت مواجه می‌کند. همچنین استفاده از مقیاس‌های مبتنی بر گزارش شخصی ممکن است روایی ارزیابی متغیرها را تحت تأثیر قرار دهد.

### نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج این تحقیق، متصدیان نظام آموزش و پرورش می‌توانند با برنامه‌ریزی‌های صحیح در راستای تقویت هوش معنوی و اخلاق کار اسلامی، سطح سازگاری شغلی معلمان را ارتقا دهند. لذا به مشاوران و روان‌شناسان و متصدیان نظام تعلیم و تربیت پیشنهاد می‌شود از یافته‌های این پژوهش در جهت افزایش هوش معنوی و اخلاق کار اسلامی برای ارتقای سازگاری شغلی استفاده نمایند. همچنین مسئولان آموزش و پرورش باید توجه بیشتری به متغیرهای هوش معنوی و اخلاق کار اسلامی در برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت مرتبط با معلمان داشته باشند، بدین جهت بایسته است که با برگزاری سمینارها و کارگاه‌ها در این خصوص برای معلمان و دانشجو معلمان زمینه دستیابی به سازگاری شغلی را فراهم کنند.

### تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

### تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

### تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

سازگاری شغلی را بهبود بخشید. نتیجه به دست آمده هم‌راستا با نتایج مطالعات پیشین مرتبط در این زمینه است. به عنوان مثال مطالعه نعمتی و بخشی (۱۳۹۶ ش.) نشان داد که رابطه اخلاق کاری و بعد علاقه و دلبستگی به سازمان با عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش مثبت و معنی‌دار است (۱۷). نتایج مطالعه گل‌پرور و نادری (۱۳۹۴ ش.) نشان داد اخلاق کاری اسلامی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان است (۱۸). همچنین مطالعه امیدوار و همکاران (۱۴۰۱ ش.) نشان داد وجود اخلاق اسلامی کار در مدارس باعث می‌شود معلمان و مدیران مدارس دیدگاه مثبتی نسبت به شغل خود داشته باشند و با شور و شوق فراوان در مدارس حاضر شوند و نسبت به شغل خود تعهد ویژه‌ای داشته باشند (۱۶). در تبیین یافته فوق می‌توان گفت اخلاق کار اسلامی تمام جنبه‌های زندگی را در حیطه جسمانی، روحی، اخلاقی یا عاطفی که با جنبه‌های فکری، عاطفی، فردی و جمعی مرتبط است دربر می‌گیرد. در یک سازمان، اخلاق کار اسلامی، افراد را به اعتماد به محیط کار برمی‌انگیزد و مسئولیت‌های کسب و کار اجتماعی را از طریق سختکوشی، تعهد، فداکاری، خلاقیت کاری و همکاری تقویت می‌کند (۲۴). بر این اساس معلمان دارای اخلاق کار اسلامی در مدارس دیدگاه مثبتی نسبت به شغل خود دارند و همچنین کارکردن در سازمان‌هایی که بر اساس اخلاق اسلامی کار است را نوعی ارزش ذاتی می‌دانند. در واقع مدیران مدارس سعی می‌کنند در سازمان نیز اخلاق‌مدارانه رفتار کنند و نسبت به معلمان نگرش مثبتی داشته باشند. این اخلاق کاری باعث می‌شود معلمان با شرایط سازگار شوند. در تبیینی دیگر می‌توان گفت اخلاق کار اسلامی کار خلاق را به عنوان منبع شادی و کمال می‌داند و سختکوشی و پشتکار را فضیلت و رمز موفقیت می‌داند، لذا زمانی که افراد در چهارچوب اخلاق اسلامی کار کنند، اشتیاق و انگیزه‌ای مضاعف در فرد ایجاد شده و باعث می‌شود آن‌ها راضی و بهتر به نظر برسند. به طور کلی می‌توان گفت گسترش اخلاق کار اسلامی می‌تواند باعث افزایش التزام اخلاقی و اجتماعی معلمان و افزایش سازگاری شغلی آن‌ها گردد.

### ملاحظات اخلاقی

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

## References

- Ahmadi H, Ghasemi S, Nosrati K. Investigating the effect of organizational pride on Emotional commitment with the mediating role of job adjustment and work conscience among primary school teachers. *Applied Educational Leadership*. 2023; 4(3): 37-55. [Persian]
- Mc Loughlin E, Priyadarshini A. Adaptability in the workplace: Investigating the adaptive performance job requirements for a project manager. *Project Leadership and Society*. 2021; 2: 100012.
- Farjam S, Allahyari A, Davali MM. The Effect of Job Adjustment on Career Plateau with Moderating Role of Job Self-Efficacy. *Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2023; 9(2): 259-278. [Persian]
- Jenaabadi H. The study of the relationship between Islamic lifestyle and job satisfaction and social health of high school teachers in Zahedan. *Biannual Journal of Applied Counseling*. 2018; 7(2): 45-54.
- Naderlou M, Yaghmaei F, Mehrabi Y. Development and measuring psychometrics properties of "Quality of Work Life Scale in Teachers of Students with Special Needs". *Journal of Health Promotion Management*. 2017; 6(1): 51-58. [Persian]
- Singla H, Mehta MD, Mehta P. Modeling spiritual intelligence on quality of work life of college teachers: a mediating role of psychological capital. *International Journal of Quality and Service Sciences*. 2021; 13(3): 341-358.
- Ma Q, Wang F. The role of students' spiritual intelligence in enhancing their academic engagement: A theoretical review. *Frontiers in Psychology*. 2022; 13: 857842.
- Ordozadeh A, Naderi F, Eftekhari Saadi Z, Ehteshamzadeh P. Presenting a structural model of academic dishonesty based on the emotional atmosphere of the family and spiritual intelligence with the mediation of academic self-concept in student. *Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal (RRJ)*. 2023; 12(4): 65-74. [Persian]
- Ordoni S, Ahi Q, Shahabizadeh F, Jafar Tabatabai TS. Structural Modeling of Successful Intelligence based on Spiritual Intelligence with the mediating role of achievement Goals in junior high school students. *Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences*. 2023; 16(1): 92-103. [Persian]
- Rezghi Shirsavar H, Amooei A, Moosavi MM. Structural equation modeling spiritual intelligence, emotional intelligence and organizational citizenship behavior and job adjustment for staff (faculty and non-faculty) University of Babol Medical Sciences. *Journal of Healthcare Management*. 2017; 7(4): 53-63. [Persian]
- Alizadeh N, Momeni F. The Relationship between Personality Traits and Spiritual Intelligence with Job Satisfaction of Elementary School Staff in Mahmoodabad County. *Curriculum Development and Educational Planning Research*. 2016; 6(2): 61-82. [Persian]
- Rezaei Rad M, Payan S, Elahi M. The Relationship between Spiritual Intelligence and Spiritual Health with Improving the Job Performance of Employees of Langeroud University of Medical Sciences. *Quran and Medicine*. 2022; 7(3): 81-87. [Persian]
- Moharramzadeh M, Ebrahimpour H, Azizian KN, Darabi M. The Role of Spiritual Intelligence and Work Ethics in Prediction of Organizational Citizenship Behavior. *Ethics in Science and Technology*. 2020; 14(0): 99-107. [Persian]
- Husin WNW, Kernain NFZ. The influence of individual behaviour and organizational commitment towards the enhancement of Islamic work ethics at Royal Malaysian Air Force. *Journal of Business Ethics*. 2020; 166: 523-533.
- Michaeli Manee F, Abkhiz S. The Structural Relations of Work Ethics and Purposefulness in Life with the Students' Spiritual Well-being: The Mediating Role of Work Engagement. *Applied Issues in Quarterly Journal of Islamic Education*. 2022; 7(3): 141-172.
- Omidvar A, Zahed Babelan A, Moeini Kia M, Khaleghhah A. The Effect of Islamic Work Ethic on Teachers' Job Motivation with the Mediating Role of Professional Commitment (Case Study: Ardabil Primary School Teachers). *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): 1-12. [Persian]
- Nemati L, Bakhshi A. Relationship between Spiritual Intelligence & Work Ethics with Job Performance. *Ethics in Science and Technology*. 2017; 12(3): 73-80. [Persian]
- Golparvar M, Nadi MA. Relationship between Islamic Work Ethics, Equity and Love of Money with Teachers' Job Satisfaction. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2015; 6(23): 1-22. [Persian]
- Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 1970; 30(3): 607-610.

20. Farhoush M, Erfani A, Davodi A, Ghorbani S. Construction and validation of Muslim student's spiritual intelligence scale. *Ravanshenasi va Din*. 2022; 4(4): 41-52.[Persian]
21. Pourkabirian N. Comparison of the quality of work life and job adaptation of patients who are obsessed with matching and mismatching their desires in the work environment. Isfahan: Isfahan University; 2006. [Persian]
22. MacKinlay E, Burns R. Spirituality promotes better health outcomes and lowers anxiety about aging: The importance of spiritual dimensions for baby boomers as they enter older adulthood. *Journal of Religion, Spirituality & Aging*. 2017; 29(4): 248-265.
23. Ramos-Villagrasa PJ, Barrada JR, Fernández-del-Río E, Koopmans L. 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*. 2019; 35(3): 195-205.
24. Nasution FN, Rafiki A. Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*. 2020; 55: 195-205.