مقاله پژوهشی

پیش‌بینی بهره‌وری نیروی انسانی براساس هوش معنوی،خوش‌بینی سازمانی و دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت

لیلا کاوسی کامکار، دکترمحمود تعجبی*

گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان.

(تاریخ دریافت:۹۸/۱۲/۲۰، تاریخ پذیرش: ۹۹/۲/۲۲)

چکیده

زمینه: هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین هوش معنوی، خوش‌بینی سازمانی و دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت بر روی بهره‌وری نیروی انسانی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان همدان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بوده است.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع هم‌بستگی است. جامعه آماری شامل کلیه دبیران دوره اول متوسطه شهرستان همدان به تعداد ۹۶۵ نفر (۳۹۴ نفر مرد و۵۷۱ نفر زن) می‌باشد، حجم نمونه آماری ۲۷۸ آزمودنی (۱۶۴ آزمودنی زن و۱۱۴ آزمودنی مرد) بر اساس جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی برآورد گردید. ابزارهای پژوهش شامل چهار پرسش‌نامه هوش معنوی، خوش‌بینی سرشتی، دیدگاه وظیفه‌گرایانه کانت و بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزار آماری *SPSS* و از طریق ضریب هم‌بستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان تحلیل شدند.

یافته ها: نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و خوش‌بینی سازمانی، دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت با بهره‌وری نیروی انسانی دبیران دوره اول متوسطه شهرستان همدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری: نتایج حاکی از آن است که مولفه‌های تفکر انتقادی وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی و توسعه حالت آگاهی و خلق خوش-بینانه، مؤلفه‌های اخلاقی احترام به خود، به دیگران، طبقه خاصی از افراد، قدرت پیش‌بینی بهره‌وری نیروی انسانی دبیران دوره اول متوسطه را دارند.

کلیدواژگان: هوش معنوی، خوش‌بینی سازمانی، بهره‌وری، عملکرد اخلاقی.

سرآغاز

در دنیای امروز، سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری برای بقا در جریان پرتلاطم دنیای کاری با فشار رقابتی مواجهند. با توجه به آن‌که کیفیت کار نیروی انسانی به‌ویژه در شرایط عدم قطعیت، عامل مهمی برای موفقیت سازمان‌هاست؛ حضور کارکنان را انرژی و پر تلاش می‌تواند دستاوردهای ارزشمندی برای سازمان داشته باشد (۱). فواید حاصل از نگرش‌های مثبت[۱] کارکنان برای سازمان، پژوهش‌گرها را بر آن داشته است که بیش از پیش به بررسی این موضوع در محیط‌های کاری بپردازند (۲).

خوش‌بینی[۲] یکی از نگرش‌های کاری مثبت است که در این اواخر توجهات زیادی را به خود اختصاص داده است. افرادی‌که نسبت به مسیر پیشرفت خوش‌بینند، آینده خود را روشن دانسته و ناکامی شغلی را امری موقتی می‌دانند. آنان با احتمال کمتری در موقعیت‌های منفی[۳] و استرس‌زا درمانده یا تسلیم می‌شوند و با احتمال بیشتری چشم‌انداز مثبتی را حفظ کرده و برای مقابله با فشارهای کاری برنامه‌های عملیاتی تدوین می‌کنند. بنابراین خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، با در نظر گرفتن غوغای اقتصادی دنیای امروزی، می‌تواند منجر به افزایش موفقیت فرد در مسیر پیشرفت شغلی‌اش شود (۳).

خوش‌بینی سازمانی[۴] به‌عنوان یک احساس عمیق نسبت به اهداف پیش‌بینی شده فعالیت‌ها و اعمال کارکنان سازمان را هدایت می‌کند و درستی اعمال را به آنان نشان می‌دهد این یک پیامد مثبتی از خوش-بینی سازمانی می‌باشد که به‌عنوان یک مهارت انتظارت مثبتی در افراد به‌وجود می‌آورد و آنان‌را به آینده موفقیت‌آمیز سازمان امیدوار و معتقد می‌کند. افراد خوش‌بین باور دارند که وقایع خوب فراوانند و در درازمدت هستند و وقایع بد محدود و موقتی یا گذرا هستند حتی اگر راه‌حل یک مساله کشف نگردد.

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: mtaajobi@gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.1.9.9]

آن‌ها مطمئن هستند که بالاخره راه‌حل مزبور در جایی نهفته است و حداقل آن‌ها می‌توانند تا حدی به کنترل این مشکل همت کنند (۴).

در رابطه با بهره‌وری[۵] نیز بر همین منوال است. سازمانی که به آینده خویش، خوش‌بین باشد استرس کمتری را به خود می‌گیرد، تلاش بیشتری در راستای بهره‌وری از خود نشان می‌دهند. کارکنانی که با روحیه قوی درمحیطی آرام و سرشار از انگیزه به کار مشغولند و نسبت به محیط کار خود خوش‌بین بوده عملکرد مطلوب‌تری دارند. خوش‌بینی سازمانی در کنار هوش معنوی[۶] اثرات مثبت برانگیزتری بر بهره‌وری نیروی انسانی خواهد داشت به‌طوری‌که هوش معنوی با توانایی‌ها و ظرفیت‌های که در فرد ایجاد می‌کند موجب افزایش انطباق فرد با سازمان می‌شود این انطباق موجب هم‌سویی هدف و ارزش‌ها بین فرد و سازمان می‌گردد این امر حتی رفتارهای فضیلت‌گرایانه‌ای[۷] مانند احساس شفقت، فروتنی، قدردانی و بخشش را در کارکنان افزایش می‌دهد و آنان‌را برای حل مسائل توانمند می‌سازد. هوش معنوی ظرفیت انسان است برای جست‌وجو و پرسیدن سؤالات غائی درباره معنای زندگی و به‌طور همزمان تجربه پیوند یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی که در آن زندگی می‌کنیم (۵). از این نظر هوش معنوی نیز به مانند خوش‌بینی سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی[۸] و توانمندسازی قابلیت‌ها[۹] و توانایی‌های او اثرگذار است. پژوهش دیگری نشان داد که اثر مستقیم عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای بر درگیری شغلی و خوش‌بینی، مثبت و معنی‌دار می‌باشد. هم‌چنین، اثر مستقیم خوش‌بینی درگیری بر شغلی، مثبت و معنی‌دار می‌باشد. اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی ادراک‌شده بر درگیری شغلی با نقش میانجی خوش‌بینی معنی‌دار نبود. بهره‌وری مفهومی است جامع و کلی که افزایش آن به‌عنوان یک ضرورت در جهت ارتقاء سطح زندگی، آرامش و آسایش انسان و ساختن اجتماعی مرفه‌تر که هدف ملی و اساسی برای همه‌ی کشورهای جهان است، همواره مدنظر سیاست‌مداران، اقتصاددانان و دولت‌مردان می‌باشد (۶).

هم‌چنین سطوح بالای بهره‌وری نیروی انسانی یکی از متغیرهای حیاتی برای رقابت موفقیت‌آمیز و بقا است (۷). اما آن‌چه بیشتر در سازمان‌های امروزی نقش مهم و حیاتی دارد، وجود اخلاق و مؤلفه‌های آن است به‌خصوص در سازمان‌های امروز که به‌طور فراگیر درگیر معضلات اخلاقی[۱۰]، آسیب‌های سازمانی[۱۱]، بدرفتاری، رفتارهای انحرافی [۱۲]، فساد سازمانی و اداری کج‌روی‌های وظیفه‌ای[۱۳] هستند. یکی از دیدگاه‌های اخلاقی[۱۴] که به رفتار و وظیفه درست تأکید داشته است. دیدگاه اخلاقی کانت است که او تأکید دارد افراد در سازمان باید طوری اعمال وظیفه کنند که احترام به خود، دیگران، همکاران و دیگر افراد را سرلوحه رفتار خود داشته باشند و آن رفتاری اخلاقی است که بر اساس وظیفه صورت بگیرد. عوامل زیادی وجود دارد که شیوع و گستردگی رفتارهای غیراخلاقی سازمانی را تشدید می‌کند، روش‌های مدیریت ناصحیح، عدم شفافیت سازمانی[۱۵]، بی‌عدالتی‌ها و خیلی از مسائل دیگر اما آن‌چه در سازمان‌های امروزی بیشتر منجر به فسادهای سازمانی شده است عدم وجود اخلاق و رگه‌ها و ارزش‌های همراه با آن است. چرا که آن‌سوی اخلاق، رفتارهای غیراخلاقی، نگرش‌های غیراخلاقی[۱۶] وجود دارد که به رفتارهای ناصحیح دامن می‌زند. اما اگر افراد بر اساس فلسفه و ماهیت اخلاق عمل کنند تکالیف خود را نسبت به خود که شامل (احترام به خود یعنی خود را از بند تمایل دورساختن به‌عبارتی ماهیت اراده‌ای که برای اراده خیر باشد که از مفهوم تکلیف استفاده می‌کند اراده‌ای که به‌خاطر تکلیف عمل می‌کند اراده خیر است و تنها عملی ارزش اخلاقی دارد که به‌منظور ادای تکلیف انجام شود. کانت این تکلیف از تکالیف دیگر بالاتر می‌داند)، آگاهی می‌یابد. هم‌چنین تکالیف خود را نسبت به دیگران که شامل (جز ادای تکلیف، هر نوع انگیزه اخلاقی را طرد و رد می‌کند، مثلاً، او می‌داند اگر از کمک کردن به مردم لذّت ببرد و در پی کسب این لذّت باشد و به مردم کمک کند، عمل ارزش اخلاقی ندارد؛ اما اگر کمک به مردم به‌قصد ادای تکلیف باشد، آن‌گاه یک فعل اخلاقی انجام داده است (۸). مطالعات پژوهش‌گرانی نشان داده است که فلسفه اخلاقی وظیفه‌گرایانه کانت عامل مهم و اثرگذاری بر کاهش کج‌روی‌ها و انحرافات، فساد اداری و سازمانی دارد به‌همین دلیل راه‌کاری برای پیش‌گیری از رفتارهای غیراخلاقی است. پژوهش‌گرانی در تحقیقات خود نشان دادند رابطه هوش معنوی و ابعاد آگاهی متعالی و توسعه حالت آگاهی با عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار می باشد. نتایج بررسی نشان داد که رابطه اخلاق کاری و بعد علاقه و دل‌بستگی به سازمان به شغل با عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار می باشد (۹).

محققان دیگری نشان دادند که هوش معنوی با مؤلفه‌های خود، تعهد سازمانی کارکنان را افزایش داده است (۱۰). پژوهشی نشان داد هوش معنوی به‌عنوان یک رویکرد جدید توانسته مشکلات سازمان‌های آلمان را حل کند و منجر به بهبود و سلامت زندگی کاری کارکنان شده است (۱۱). تحقیق دیگری نشان داد که بهره‌وری نیروی انسانی تحت‌تاثیر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی می‌باشد (۱۲). محققان نشان داد که معنویت و اخلاق از جمله موضوعاتی است که در پاسخ به محیط‌های آشفته و پیچیده سازمان‌ها بسیار مورد توجه قرار می‌گیرند. هوش معنوی افراد را قادر می‌سازد که خلاق باشند و بتوانند به بهترین شکل اوضاع را تغییر دهند. با ظهور معنویت به سازمان‌ها، رفتار بهتری ارائه می‌شود. تحقیق نشان داد بین هوش معنوی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد که نشان‌دهنده اهمیت توجه به هوش معنوی برای مدیران سازمان است (۱۳).

با توجه به عوامل نام‌برده از جمله عواملی که در افزایش قابلیت‌ها و توانایی‌های فردی سازمان اثر والایی دارد و منجر به افزایش بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود، دیدگاه اخلاقی وظیفه‌گرایانه، هوش معنوی و خوش‌بینی شغلی است، این سه متغیر سازمانی مهم و حیاتی از طریق پیامدهای مثبتی که دارند سازمان را سمت بهره‌وری نیروی انسانی سوق می‌دهد؛ به‌همین دلیل، توجه به آن حائز اهمیت است؛ به‌خصوص در نظام‌های آموزشی که رسالت پرورش نیروی انسانی و آینده‌ساز کشور را برعهده دارد. آموزش و پرورش به‌عنوان رکن اصلی در پرورش اخلاق و ارزش‌های اخلاقی، پیشرفت جامعه و زیربنایی آن در روند غنای اخلاق، اقتصاد، رشد اجتماعی و فرهنگ کشورمان لزوم توجه به بهره‌وری

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۱، ۱۴۰۱
[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.1.9.9]
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

نیروی انسانی آن برای رسیدن به رسالت‌های آموزشی و تربیتی لازم و ضروری است. این ضرورت و خلاء مطالعات لازم در این ساختار مهم احساس می‌گردد به‌همین دلیل پژوهش حاضر در پی دست‌یابی پاسخ به این سؤال است که آیا بین هوش معنوی، خوش‌بینی سازمانی و دیدگاه اخلاقی وظیفه‌گرایانه کانت با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه وجود دارد؟

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع هم‌بستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دبیران دوره اول متوسطه شهرستان همدان به تعداد ۹۶۵ نفر (۴۶۳ نفر مرد و ۵۰۲ نفر زن) است. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی تعداد ۲۷۸ آزمودنی برآورد گردید.

نتایج بدست آمده از آمار جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان درخصوص جنسیت عبارت است از ۵۹٪ پاسخ‌دهندگان زن و ۴۱٪ پاسخ‌دهندگان مرد، در خصوص تحصیلات ۲۴/۸٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۶۶/۲٪ دارای مدرک کارشناسی و ۷/۹٪ دارای مدرک کاردانی و ۱/۱٪ دارای مدرک دیپلم بودند. و هم‌چنین در خصوص وضعیت تأهل، ۱۸/۷٪مجرد و ۷۹/۹٪ متأهل و در خصوص وضعیت استخدامی، ۷۹/۹٪ رسمی و ۱۱/۹ ٪ پیمانی و ۶/۱٪ قراردادی بودند.

ابزارهای گردآوری پژوهش شامل سه پرسش‌نامه استاندارد هوش معنوی (۱۴) دارای ۲۴ گویه و چهار مؤلفه (تفکر انتقادی وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی، توسعه حالت آگاهی)، خوش‌بینی سازمانی (۱۵)، دارای ۱۰ گویه، دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی (۱۶)، دارای ۲۰ گویه و بهره‌وری نیروی انسانی (۱۴) دارای ۲۶ گویه و دارای مولفه‌های (توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار، سازگاری) می‌باشد. روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس روایی محتوایی با نظر استاد راهنما تأیید شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵، ۰/۷۵، ۰/۸۲و ۰/۸۸ محاسبه گردید. برای تجزیه وتحلیل داده‌های پژوهش دو سطح آمار توصیفی (جدول و نمودار، توزیع فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و در سطح آستنباطی (آزمون‌های کالموگروف – اسمیرونوف برای نرمال‌بودن داده‌ها، ضریب هم‌بستگی پیرسون برای نشان‌دادن رابطه بین متغیرها و رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل و نرم افزار *SPSS 20* استفاده شد.

جدول ۱: حجم نمونه فراوانی و درصد فراوانی بر اساس جنسیت

محل خدمت	تعداد کل جامعه آماری	سهمیه نمونه به درصد	مرد تعداد	مرد درصد	زن تعداد	زن درصد	تعداد نمونه
آموزش پرورش ناحیه یک	۴۶۳	۵۱/۸	۵۸	۲۰/۹	۸۶	۳۰/۹	۱۴۴
آموزش پرورش ناحیه دو	۵۰۲	۴۸/۲	۵۶	۲۰/۱	۷۸	۲۸/۱	۱۳۴
جمع کل	۹۶۵	۱۰۰	۱۱۴	۴۱	۱۶۴	۵۹	۲۷۸

یافته ها

نتایج آزمون هم‌بستگی پیرسون در جدول (۲) نشان داد که بین هوش معنوی و بهره‌وری دبیران (p=۰/۰۰۰۱ و r = ۰/۴۹۶) رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ بین خوش‌بینی سازمانی و بهره‌وری دبیران (p=۰/۰۰۰۱ و r = ۰/۲۱۵) رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ بین دیدگاه اخلاقی وظیفه‌گرانه با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری (p=۰/۰۰۰۱ و r = ۰/۳۱۱) در سطح ۰/۰۱ وجود دارد.

جدول ۲: بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون هم‌بستگی پیرسون

رابطه متغیرها		تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
هوش معنوی	بهره‌وری نیروی انسانی	۲۷۸	۰/۴۹۶	**۰/۰۰۰۱
خوش‌بینی سازمانی		۲۷۸	۰/۲۱۵	**۰/۰۰۰۱
دیدگاه اخلاقی وظیفه‌گرانه		۲۷۸	۰/۳۱۱	**۰/۰۰۰۱

* معناداری در سطح ۰/۰۵ ** معناداری در سطح ۰/۰۱

الف) پیش‌بینی بهره‌وری نیروی انسانی از طریق ابعاد هوش معنوی

قبل از انجام رگرسیون لازم است پیش‌فرض‌های رگرسیون رعایت شود. اولین و مهم‌ترین پیش‌فرض رگرسیون، خطی‌بودن روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته است. بر اساس آن‌چه که در ضریب پیرسون مطرح شده است، روابط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته خطی است (فرضیه اول پژوهش). هم‌چنین توزیع متغیر وابسته نیز نرمال است. علاوه بر این طبق مندرجات جداول از آماره دوربین واتسون برای سنجش مستقل‌بودن هم‌بستگی باقیمانده استفاده شده است. مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۲/۲۲ است که نشان می‌دهد باقیمانده‌ها با هم هم‌بستگی ندارند و مستقل از هم هستند. هم‌چنین، واریانس خطاها با هم برابر و ثابت است. برای آگاهی از چگونگی روابط هم‌خطی بین متغیرهای مستقل از آماره تولرنس استفاده شده است. بر اساس شاخص‌های هم‌خطی‌بودن (تولرنس تورم واریانس (*VIF*)؛ بین متغیرهای پیش‌بین هم‌خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.1.9.9]

رگرسیون قابل اتکاپ است. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار می‌باشد. مقدار F مشاهده شده در رگرسیون در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده ($p<$۰/۰۱)؛ یعنی می‌توان گفت که مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی برای تبیین متغیر وابسته است و متغیرهای تحقیق قادرند که تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. بنابراین مفروضات استفاده از رگرسیون برقرار است.

جدول ۳: رگرسیون چندگانه هم‌زمان بین مؤلفه‌های هوش معنوی و بهره‌وری نیروی انسانی دبیران:

شاخص‌ها	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی (R)	R2	ضریب تعیین اصلاح شده R^2	دوربین واتسون
رگرسیون	۲۴/۱۴۳	۴	۶/۰۳۶	۲۲/۸۲۸	۰/۰۰۰۱	۰/۵۰۱	۰/۲۵۱	۰/۲۴۰	۲/۲۲۰
باقیمانده	۷۲/۱۸۱	۲۷۳	۰/۲۶۴						
کل	۹۶/۳۲۳	۲۷۷							

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هم‌زمان برای پیش‌بینی بهره‌وری معلمان بر اساس مؤلفه‌های هوش معنوی:

	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب‌استاندارد		سطح معناداری	مفروضه‌های هم‌خطی	
	B	میانگین‌خطای استاندارد	Beta	T		تولرنس Tolerance	تورم‌واریانس VIF
مقدار ثابت	۱/۵۴۱	۰/۱۵۹		۹/۶۷۵	۰/۰۰۰۱		
تفکر انتقادی وجودی	۰/۰۸۵	۰/۰۸۷	۰/۰۸۸	۰/۹۷۷	۰/۳۲۹	۰/۳۳۹	۲/۹۵۲
تولید معنی شخصی	۰/۰۶۶	۰/۰۹۶	۰/۰۶۶	۰/۶۸۹	۰/۴۹۱	۰/۳۰۱	۳/۳۲۱
آگاهی	۰/۱۷۲	۰/۰۸۴	۰/۱۸۲	۲/۰۵۲	۰/۰۴۱	۰/۳۴۹	۲/۸۶۵
توسعه حالت آگاهی	۰/۲۱۳	۰/۰۹۶	۰/۲۱۵	۲/۲۳۲	۰/۰۲۶	۰/۲۹۵	۳/۳۸۵

با توجه به مقدار R^2 تعدیل شده، مؤلفه‌های هوش معنوی، مجموعاً ۲۴درصد از واریانس نمرات بهره‌وری نیروی انسانی را تبیین می‌کنند. به‌عبارت دیگر تنها ۲۴ درصد از تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی معلمان، ناشی از مؤلفه‌های هوش معنوی است.

مؤلفه‌های آگاهی و توسعه حالت آگاهی توانایی پیش‌بینی بهره‌وری دبیران را دارند. تأثیر مؤلفه آگاهی مثبت و به اندازه ۰/۱۸۲ و تأثیر مؤلفه توسعه حالت آگاهی نیز مثبت و به اندازه ۰/۲۱۵ است. با توجه به این‌که سطح معنی‌داری مقدار t بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این مؤلفه‌ها سهم معنی‌داری در پیش‌بینی بهره‌وری نیروی انسانی دارند.

ب) پیش‌بینی بهره‌وری نیروی انسانی از طریق ابعاد خوش بینی سازمانی

قبل از انجام رگرسیون لازم است پیش‌فرض‌های رگرسیون رعایت شود. اولین و مهم‌ترین پیش‌فرض رگرسیون، خطی‌بودن روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته است. بر اساس آن‌چه که در ضریب پیرسون مطرح شده است، رابطه بین متغیر مستقل و متغیر وابسته خطی است (فرضیه دوم پژوهش). هم‌چنین توزیع متغیر وابسته نیز نرمال است. علاوه بر این طبق مندرجات جداول، از آماره دوربین واتسون برای سنجش مستقل‌بودن هم‌بستگی باقیمانده استفاده شده است. مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۲/۰۲ است که نشان می‌دهد باقیمانده‌ها با هم هم‌بستگی ندارند و مستقل از هم هستند. هم‌چنین، واریانس خطاها با هم برابر و ثابت است. مقدار F مشاهده شده در رگرسیون در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده ($p<$۰/۰۱)؛ یعنی می‌توان گفت که مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی برای تبیین متغیر وابسته است. بنابراین مفروضات استفاده از رگرسیون برقرار است

جدول ۵: رگرسیون ساده خطی بین خوش‌بینی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی دبیران

شاخص‌ها	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین اصلاح شده R^2	دوربین واتسون
رگرسیون	۴/۴۶۹	۱	۴/۴۶۹	۱۳/۴۲۸	۰/۰۰۰۱	۰/۲۱۵	۰/۰۴۶	۰/۰۴۳	۲/۰۲
باقیمانده	۹۱/۸۵۴	۲۷۶	۰/۳۳۳						
کل	۹۶/۳۲۳	۲۷۷							

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۱، ۱۴۰۱
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.1.9.9]

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون ساده خطی برای پیش‌بینی بهره‌وری دبیران بر اساس خوش‌بینی سازمانی:

	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب‌استاندارد	T	سطح معناداری
	B	میانگین‌خطای استاندارد	Beta		
مقدار ثابت	۲/۰۸۱	۰/۲۴۳		۸/۵۴۸	۰/۰۰۰۱
خوش بینی سازمانی	۰/۲۵۰	۰/۰۶۸	۰/۲۱۵	۳/۶۶۴	۰/۰۰۰۱

با توجه به مقدار R^2 تعدیل شده، خوش‌بینی سازمانی، مجموعاً ۴/۳ درصد از واریانس نمرات بهره‌وری نیروی انسانی را تبیین می‌کنند. به‌عبارت دیگر تنها ۴/۳ درصد از تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی دبیران، ناشی از خوش‌بینی سازمانی است.

بر اساس یافته‌ها می‌توان گفت خوش‌بینی سازمانی توانایی پیش‌بینی بهره‌وری دبیران را دارد و تأثیر آن مثبت و به اندازه ۰/۲۱۵ است. با توجه به این‌که سطح معنی‌داری مقدار t بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این متغیر سهم معنی‌داری در پیش‌بینی بهره‌وری نیروی انسانی دارد.

ج: پیش‌بینی بهره‌وری نیروی انسانی از طریق دیدگاه اخلاقی وظیفه‌ای

قبل از انجام رگرسیون لازم است پیش‌فرض‌های رگرسیون رعایت شود. اولین و مهم‌ترین پیش‌فرض رگرسیون، خطی‌بودن روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته است. بر اساس آن‌چه که در ضریب پیرسون مطرح شده است، روابط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته خطی است. همچنین توزیع متغیر وابسته نیز نرمال است. علاوه بر این طبق مندرجات جداول از آماره دوربین واتسون برای سنجش مستقل‌بودن هم‌بستگی باقیمانده استفاده شده است. مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۲/۲۲ است که نشان می‌دهد باقیمانده‌ها با هم هم‌بستگی ندارند و مستقل از هم هستند. هم‌چنین، واریانس خطاها با هم برابر و ثابت است. برای آگاهی از چگونگی روابط هم‌خطی بین متغیرهای مستقل از آماره تولرنس استفاده شده است. بر اساس شاخص‌های هم‌خطی‌بودن (تولرنس و تورم واریانس (VIF))؛ بین متغیرهای پیش‌بین هم‌خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار می‌باشد. مقدار F مشاهده شده در رگرسیون در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده $(p<۰/۰۱)$؛ یعنی می‌توان گفت که مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی برای تبیین متغیر وابسته است و متغیرهای تحقیق قادرند که تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند. بنابراین مفروضات استفاده از رگرسیون برقراراست

جدول ۷: رگرسیون ساده خطی بین دیدگاه اخلاقی وظیفه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی دبیران

شاخص‌ها	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین اصلاح شده R^2	دوربین واتسون
رگرسیون	۴/۴۶۹	۱	۴/۳۶۹	۱۳/۵۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۲۱۳	۰/۰۵۶	۰/۰۳۳	۲/۰۱
باقیمانده	۹۱/۸۵۴	۲۷۶	۰/۳۴۴						
کل	۹۶/۳۲۳	۲۷۷							

جدول ۸: نتایج تحلیل رگرسیون ساده خطی برای پیش‌بینی بهره‌وری دبیران بر اساس دیدگاه اخلاقی وظیفه‌ای:

	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب‌استاندارد	T	سطح معناداری
	B	میانگین‌خطای استاندارد	Beta		
مقدار ثابت	۲/۰۸۱	۰/۲۴۴		۸/۵۴۸	۰/۰۰۰۱
دیدگاه اخلاقی کانت	۰/۲۵۰	۰/۰۷۸	۰/۳۱۴	۳/۶۶۴	۰/۰۰۰۱

با توجه به مقدار R^2 تعدیل شده، دیدگاه اخلاق وظیفه‌ای، مجموعاً ۴/۳ درصد از واریانس نمرات بهره‌وری نیروی انسانی را تبیین می‌کنند. به‌عبارت دیگر تنها ۵/۶ درصد از تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی دبیران، ناشی از دیدگاه اخلاقی است

بر اساس یافته‌ها می‌توان گفت دیدگاه اخلاقی کانت توانایی پیش‌بینی بهره‌وری دبیران را دارد و تأثیر آن مثبت و به اندازه ۰/۳۱۴ است. با توجه به این‌که سطح معنی‌داری مقدار t بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این متغیر سهم معنی‌داری در پیش‌بینی بهره‌وری نیروی انسانی دارد.

بحث

بر اساس نتایج بین هوش معنوی و بهره‌وری دبیران دوره اول متوسطه شهرستان همدان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین بین

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.1.9.9]

مؤلفه‌های هوش معنوی با میزان بهره‌وری نیروی انسانی دبیران رابطه وجود داشت. نتایج با برخی پژوهش ها هم‌خوان می‌باشد چرا که به نتایج مشابهی دست یافتند(۵، ۱۰ و ۱۳).

زمانی‌که دبیران به واقعیت‌ها، جنبه‌های وجود خود، آگاهی زیادی نسبت به وجود و حالات خود دارند و حتی بالاتر، قدرت بالایی برای پیدا کردن هدف و معنی در زندگی دارند، دیدگاه وسیعی در رابطه با مسائل کاری و زندگی دارند، روحیات و حالات بالاتر از آگاهی و فهم خود را دارا هستند، به جنبه‌های غیرمادی زندگی آگاهی زیادی دارند و شخصیت و هیجان‌های همکاران را تشخیص می‌دهند نسبت به کارکنان دیگر که این دیدگاه و ویژگی‌های را ندارند و تجربه نکرده‌اند بهره‌وری کمتری دارند چرا که، دیدگاه همکاری، مشارکت و حتی دیدگاه قوی به نسبت این افراد ندارند در نتیجه به نسب افراد دارای هوش معنوی از عملکرد ضعیف‌تری برخوردارند.

بر اساس نتایج حاصل بین خوش‌بینی سازمانی و بهره‌وری دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین بین خوش‌بینی سازمانی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان گفت که با افزایش خلق خوش‌بینانه دبیران، میزان بهره‌وری آنان (و مؤلفه‌های آن) افزایش می‌یابد. نتایج نشان داد افرادی که نسبت به موفقیت سازمان دیدگاه مثبتی دارند، انگیزش مثبتی برای کوشش در راه موفقیت سازمانی دارند به نسبت افراد دیگر عملکرد کمتری دارند به‌همین خاطر از لحاظ بهره‌وری نیروی انسانی نیز در وضعیت مناسبی نخواند بود. از این‌رو می‌توان گفت افرادی‌که نسبت به آینده و موفقیت سازمانشان پرامید و دل زنده‌اند تلاش و کوشش بیشتری برای پیش‌برد اهداف سازمانی دارند، همکاری بیشتری با سازمان دارند، در مواقعی که با شکست و چالش‌های سازمانی مواجه می‌شوند برای حل آن می‌کوشند تا این‌که در برابر آن بی‌حرکت و بی‌رمق باشند. بنابراین خوش‌بینی سازمانی عاملی مهم در افزیش بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد.

هم‌چنین نتایج حاکی از آن بود که بین دیدگاه اخلاقی وظیفه‌گرانه با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این بدان معنی است که هر چقدر در رفتار سازمانی، مدیریت سازمان، مدیریت منابع انسانی، جو و فرهنگ سازمان به اخلاق از دیدگاه آن‌که عملی اخلاقی است که بر اساس وظیفه باشد می‌تواند بر بهره‌وری نیروی انسانی که مولد اصلی هر سازمانی است اثر مثبت بگذارد.

نتایج نشان داد که از طریق هوش معنوی و مولفه‌های آن می‌توان میزان بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش داد و مؤلفه‌های آگاهی و توسعه حالت آگاهی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی بهره‌وری نیروی انسانی دارند. نتایج این فرضیه با برخی پژوهش ها هم‌خوان می باشد چرا که به نتایج مشابهی دست یافتند(۵،۹ و ۱۳).

نتایج نشان از آن دارد که مؤلفه‌های هوش معنوی به دبیران ظرفیت و توانایی بالایی برای عملکرد بهتر می‌دهد و منجر به افزایش ویژگی‌هایی نظیر؛ هدایت و معرفت درونی، حفظ تعادل روحی، آرامش درونی و بیرونی، عملکرد با ملایمت و مهربانیت، توانایی قدرت برای رسیدن به اهداف، ظرفیت فکر کردن به‌صورت انتقادی، تسلط بر زندگی کاری و شخصی، ظرفیت ورود به موقعیت‌های معنوی بالاتر، آگاهی فرد نسبت به ایجاد ارتباط با همکاران می‌شود در نتیجه فرد عملکرد بهتر و بهره‌وری بهتری خواهد داشت.

نتایج نشان داد که از طریق مؤلفه‌های خوش‌بینی شغلی می‌توان میزان بهره‌وری نیروی انسانی دبیران را پیش‌بینی کرد. نتایج حاصل با تحقیقات (۱۲) هم‌خوان می باشد چرا که به نتایج مشابهی دست یافتند نتایج بیان‌گر آن است که زمانی دبیران نسبت به واقعیت‌ها منطقی باشند، چشم‌انداز مثبتی برای موفقیت‌های سازمان داشته باشند تلاش بیشتری برای موفقیت‌های آموزشی و تربیتی می‌کنند و انگیزه مثبت‌تری نسبت به سایر افراد دارند.

خوش‌بینی سازمانی دبیران آنان را برای انجام فعالیت‌های آموزشی و تربیتی پرانرژی می‌سازد و آنان با مهربانی و نگرش مثبت عملکرد و کارایی بهتری خواهند داشت از این نظر با انجام دادن وظایف به صورت کارا و اثربخش، بهره وری نیز در آنان رشد و توسعه می‌یابد. هم‌چنین دیدگاه اخلاقی توانسته است میزان بهره‌وری نیروی انسانی را پیش‌بینی کند. این بدان معنی است که هر چه فعالیت‌ها، رفتارهای سازمانی بر اساس وظیفه با توجه به اخلاقی‌بودن آن انجام گیرد، میزان بهره‌وری نیروی انسانی نیز افزایش می‌یابد و سازمان به اهداف خود زودتر خواهد رسید.

هر پژوهشی با محدودیت‌هایی روبه‌رو است که این پژوهش نیز از این قاعده مستثنی نبوده است. از جمله محدودیت‌هایی نظیر؛ کمبود پیشینه و مطالعات داخلی در مورد خوش‌بینی سازمانی، نداشتن زمان کافی برای اجرای تحقیق، ضعف همکاری مدیران مدارس و دبیران در تکمیل پرسش‌نامه‌ها، پرهزینه بودن تعمیم نمونه این تحقیق به مقاطع دیگر. اما با وجود این محدودیت‌ها پیشنهاداتی توصیه می‌شود.

از جمله این پیشنهادات، از طریق آموزش‌های توجیهی اخلاق مبتنی بر وظیفه‌گرایی و فرهنگ‌سازی آن، ضمن خدمت، بدو خدمت برای دبیران، کارمندان در برنامه‌های کوتاه‌مدت-بلندمدت بگنجانید، از طریق ایجاد اعتماد و حس اطمینان از طریق رازدار و محرم‌بودن مدیران در قبال دبیران می‌توان حس معناداری در کار را به آن‌ها منتقل کرد، آموزش‌هایی برای تقویت حالات بالاتر آگاهی از خود و روابط با دیگران، احترام به خود، دیگران و سازمان و سازمان در برنامه‌های مدرسه و سازمان در نظر گیرد، نظرات آن‌ها را در مسائل و واقعیت‌های سازمان را از طریق دادن آزادی عمل به آن‌ها بپرسید، به آن‌ها حس مهم‌بودن و با معنی‌بودن بدهید، در زمانی‌که در فعالیت‌های سازمانی و یاددهی-یادگیری با مشکلاتی مواجه می‌شوند آن‌ها را یاری دهید و از آنان بخواهید آگاهی‌های خود را بالا ببرند، به جنبه‌های مثبت شکست و اصلاح اشتباهات نگاه کنند و اعتمادبه‌نفس خود را از دست ندهند، تکنیک‌های خودکنترلی و خودآگاهی را در حین انجام وظیفه به آنان آموزش دهید، طراحی و برگزاری کلاس‌های مهارت‌های زندگی، مهارت‌های کنترل افکار منفی، استرس و سبک زندگی می‌تواند راه‌کاری مهم برای تغییر دیدگاه بدبینانه کارکنان یک سازمان باشد. چرا که هر فردی با دیدگاهی

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۱، ۱۴۰۱

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.1.9.9]

که در فکر دارد عمل می‌کند. بنابراین از طریق این آموزش‌ها به‌خصوص در زمان جامعه‌پذیری سازمانی (بدو ورود) می‌توان روحیه خوش‌بین‌بودن، وظیفه‌گرایی اخلاقی را در دبیران افزایش داد، الگو بودن مدیران آموزشی در وظیفه‌گرایی اخلاقی و خوش‌بین‌بودن یکی از راه‌کارهای مهم است چرا که مدیران با الگوبودن و انتقال یادگیری خوش‌بین‌بودن بر نگرش دبیران می‌تواند اثر بگذارد، توزیع قدرت مدیر در سازمان و مشارکت‌دادن افراد در تصمیم‌گیری‌ها و تعامل مناسب میان مدیر و اعضای سازمان؛ پیش از پیش می‌تواند زمینه خوش‌بینی سازمانی را در میان اعضای سازمان بیشتر نشان دهد و به سمت خوش‌بینی نسبت به سازمان‌ها هدایت نماید، در نظر گرفتن تشویق و تقدیر برای کارکنان اخلاقی و باوجدان، وظیفه‌گرا، اهمیت‌دادن به کار اصولی درست، ترویج ارزش‌ها و اصول اخلاقی و خوشبین‌بودن، عاملی در جهت ایجاد و بهبود خوش‌بینی محسوب می‌گردد، تصمیمات را بر اساس اخلاقی بگیرید، منصفانه عمل کنید، بر اساس اصول اخلاقی عمل کنید تا نزد آنان دارای اعتماد شوید و آنان در راستای پیشبرد اهداف سازمان بهره‌ورتر عمل و فعالیت کنند. بر اساس اخلاقی رفتار کردن، فعالیت‌کردن، تصمیم‌گرفتن و برخورد کردن را سرلوحه اختیار قانونی خود کنید تا بتوانید جوی پر از اعتماد و وفاداری را مهیا سازید تا آنان در سایه چنین جو اخلاقی بهره‌ورتر فعالیت کنند، با ایجاد محیط دوستانه و حمایتی به افراد در داخل و خارج سازمان کمک کرده به‌گونه‌ای که مدیران نگرانی را نسبت به آسایش و رفاه زیردستان نشان دهند تا آن‌ها بدانند در شکست‌ها و موفقیت‌ها در کنار آن‌ها هستید، یکی دیگر از مسائل حائز اهمیت در ترغیب و تشویق کارکنان به ارائه کار بهتر و ایجاد انگیزه در آنان، شیوه‌های ترفیع شغلی و سازمانی بر اساس میزان پایبندی آنان به وظیفه‌گرایی اخلاقی (احترام به خود، دیگران، به سازمان و غیره) است که اغلب برپایه ارشدیت است. مطالعات نشان می‌دهد ترفیعاتی که بر مبنای ملاحظاتی غیر از توانایی و لیاقت است، اغلب به نتایج نادرستی می‌انجامد. بنابراین اندازه‌گیری صحیح توانمندی‌ها و شایستگی‌های کارکنان در هر مرحله شغلی و بررسی راه‌های پیشرفت آنان مطرح است و ارزیابی مستمر از عملکرد کارکنان یک سازمان طی دوره کاری ضروری به‌نظر می‌رسد. از اطلاعاتی که در نتیجه ارزیابی عملکرد کارکنان بدست می‌آید می‌توان در برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی و انتخاب، آموزش و تربیت کارکنان، تعیین مسیر شغلی، حقوق و مزایا و شناخت استعدادهای بالقوه کارکنان استفاده نمود.

نتیجه‌گیری

هوش معنوی با القای حس معنای در کار و زندگی، داشتن احساس معناداری در انجام فعالیت‌های سازمانی، تعادل ارزش‌ها، کاربرد و بروز ارزش‌های معنوی، توانایی شناخت اصول زندگی، توانایی کاربرد رویکرد چند حسی در حل مسئله، یادگیری همراه با گوش‌سپردن به ندای درون، معرفت درونی، حفظ تعادل فکری، آرامش درونی و بیرونی و توانایی به دست آوردن قدرت برای بهتر شناختن و آگاه شدن و حس کردن معنا، کاربرد سازگارانه اطلاعات معنوی در تسهیل حل مسایل روزانه، آگاهی از یک حقیقت غایی که منجر به ایجاد احساس یگانگی و وحدت می‌شود، تشخیص حضور الهی در فعالیت‌های کاری، کنترل استرس و تنش‌های شغلی، تاب‌آوری در مواجه با مسائل و مشکلات سازمانی، مجهزکردن فرد به صفات اخلاقی سخاوت، انسانیت، شفقت، عشق ایثارگرایانه می‌تواند در عملکرد و تلاش‌های کاری افراد اثر بگذارد در نتیجه آن‌ها به‌صورت بهره‌ورتر عمل می‌کنند. بنابراین هوش معنوی با پیامدها و ویژگی‌های مثبتی که دارد می‌تواند میزان بهره‌وری نیروی انسانی را در کارکنان سازمان ارتقا دهد.

از طرفی در هر سازمانی اگر کارکنانی خوش‌بین، امیدوار و با انگیزه مثبت وجود داشته باشد، تلاش‌ها بیشتر است، انگیزش مثبت برای تلاش و دست‌یابی به اهداف و عملکردهای تعریف‌شده نیز زیاد است در نتیجه فرد تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهد و در مواقعی که با موانع و چالش‌های سازمانی روبه‌رو می‌شود با دیدگاه مثبتی که دارد استرس را از خود دور می‌کند، تعادل خود را حفظ می‌کند، سعی در حل آن‌ها دارد و امید خود را از دست نمی‌دهد و به تلاش خود ادامه می‌دهد. بنابراین می‌توان گفت خوش‌بینی سازمانی اثر معناداری بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی دارد. در این میان وجود احساس وظیفه در کارکنان در رابطه با احترام به خود، به دیگران، به سازمان، به تجهیزات و امکانات سازمانی که بر اساس حس وظیفه‌گرایی است که نشان از اخلاق دارد می‌تواند کارکنانی با اخلاق، وظیفه‌گرا، با احترام را عاید سازمان کند و در نتیجه سازمان به بهره‌وری نیروی انسانی برسد.

ملاحظه‌های اخلاقی

پژوهش‌گر اطمینان می‌دهد که در تمام مراحل انجام تحقیق و تهیه گزارش پژوهش، اصول اخلاق پژوهشی از قبیل رعایت کامل حقوق شرکت‌کنندگان، صداقت و امانت‌داری علمی، حقیقت‌جویی و... به‌طور کامل رعایت شده است.

واژه نامه

1. Positive attitudes	نگرش‌های مثبت
2. Optimism	خوش‌بینی
3. Negative positions	موقعیت‌های منفی
4. Organizational optimism	خوش‌بینی سازمانی
5. Productivity	بهره‌وری
6. Spiritual intelligence	هوش معنوی
7. virtuous behaviors	رفتارهای فضیلت‌گرانه
8. Empowering capabilities	توانمندسازی قابلیت‌ها
9. Ethical dilemmas	معضلات اخلاقی
10. organizational damage	آسیب‌های سازمانی
11. Abuse	بدرفتاری
12. Deviant behaviors	رفتارهای انحرافی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.1.9.9]

job performance. Ethics in Science and Technology; 12(3). (In Persian).
10. Adel-Zahed B, Karimianpou GH, Ranjbar MJ. (2018). Spiritual intelligence and organizational commitment: the mediating role of psychological capital. Development & Health Promotion Research Center; 8(4): 329- 338.
11. Kavosi-Kamkar L. (2019). Investigating the relationship between spiritual intelligence and organizational optimism on human resource productivity of secondary high school teachers in Hamadan City in 2018-2019. [M.A thesis]. Hamedan: Bu Ali Sina University. (In Persian).
12. Almassi M, Fatemifar M, Nemati L. (2019). The relationship between organizational agility and cardiac efficiency on human resource productivity with the mediating role of ethical decision making. Ethics in Science and Technology; 4(1). (In Persian).
13. Adeel A, Mohd-Anvar A, Arshad M, Sohail A. (2016). Holistic human resource development: balancing the equation through the inclusion of spiritual quotient. Journal of Management Policy and Practice; 17(1).(In Persian).
14. Kavosi-Kamkar L, Taajobi M. (2019). Spiritual intelligence an important factor for improving human resource productivity. Isfahan: 6th International Conference on Modern Research in Social Sciences, Education and Psychology. (In Persian).
15. Kavosi-Kamkar L, Taajobi M. (2019). Investigating the relationship between organizational optimism and human resource productivity on first high school teachers in Hamedan in the academic year 2018-2019. Tehran: 2nd National Conference on Fundamental Research in Management and Accounting, Shahid Beheshti University. (In Persian)
16. Nemati L, Karimi R, Sarshar S, Rostami Mal K. (2019). Ethical strategy (case study: Panasonic home appliances customers in Hamedan). Tehran: 4th International Conference on New Achievements in Social Sciences, Education and Psychology. (In Persian).

13. Tilting Task Procedures کج‌روی‌های وظیفه‌ای
14. Ethical views دیدگاه‌های اخلاقی
15. Lack of organizational transparency عدم شفافیت سازمانی

References

1. Lu CQ, Wang HJ, Lu JJ, Du DY, Bakker AB. (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. Journal of Vocational Behavior; 84(2): 142–152.
2. Rottinghaus PJ, Day SX, Borgen FH. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. Journal of Career Assessment; 13(1): 3–24.
3. Chatterjee S, Afshan N, Chhetri P. (2014). Exploring the linkage between the components of motivational systems theory and career decisiveness the mediating role of career optimism. Journal of Career Assessment; 156:1-18.
4. Taheri Sh. (1999). Productivity and its Analysis in Organizations. 1st ed. Peasant Publishing. (In Persian).
5. Zarei-Matin H, Kheirandish M, Chani H. (2011). Identification and evaluation of spiritual intelligence components in the workplace; a case study in Tehran Labafinejad Hospital. Public Management Research; 12: 71-94. (In Persian)
6. Abtahi H, Kazemi B. (1999). Productivity. Iran/Tehran: Institute for Business Studies and Research. (In Persian).
7. Abbasi T, Hashemi M, Armineh AR, Bakhtiari M. (2014). Explaining the relationship between intellectual capital and human productivity with emphasis on organizational learning. Public Management; 4: 817-791.(In Persian).
8. Nemati L, Sarshar S, Rostami Mal K. (2019). The impact of Kant's conscientious moral philosophy on organizational corruption. Tehran: 2nd National Conference on Fundamental Research in Management and Accounting, Shahid Beheshti University. (In Persian).
9. Nemati L, Bakhshi A. (2018). The relationship between spiritual intelligence and work ethics with

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.1.9.9]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.1.9.9] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.1.9.9] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]