

# The Impact of Spiritual Intelligence on Aggressive Behavior, Considering the Mediating Role of Professional Ethics: A Case Study of Nurses of Imam Ali (pbuh) Hospital in Alborz, Iran

Reza Esmaili<sup>1</sup> , Seyed Mehdi Mousavi-Davoudi<sup>2\*</sup> , Fatemeh Nasiri-Amiri<sup>3</sup> 

1- Master of Science in Public Administration, Human Resources Management, University College of Takestan, Qazvin, Iran.

2- Department of Public Administration-Human Resource Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3- Department of Midwifery, Infertility and Health Reproductive Research Center, Health Research Institute, Babol University of Medical Sciences, Babol, Iran.

\*Correspondence should be addressed to Mr. Seyed Mehdi Mousavi-Davoudi; Email: [Mehdimousavi.hrm@gmail.com](mailto:Mehdimousavi.hrm@gmail.com)

## Article Info

Received: Jul 15, 2020

Received in revised form:

Apr 14, 2020

Accepted: May 8, 2020

Available Online: Sep 23, 2021

## Keywords:

Spiritual intelligence

Aggressive behavior

Professional ethics



 <https://doi.org/10.22037/jrrh.v7i3.29499>

## Abstract

**Background and Objective:** Employees' intelligence is an important variable in an organization's environment. Managers of organizations want employees who have higher intelligence. One of the types of intelligence that has recently been the focus of attention of the world scientific community is spiritual intelligence. In addition, due to the specific circumstances of the hospital environment, professional ethics plays an important role in the emergence of positive behaviors and non-destructive behaviors in the hospital environment. One of the destructive behaviors of the hospital environment, especially for nurses who directly provide services, is aggressive behaviors. Therefore, after reviewing the research background, the present study aims to investigate the effect of spiritual intelligence on aggressive behaviors with the mediating role of professional ethics in Imam Ali Hospital in Alborz province in 2019.

**Methods:** This is a descriptive correlational study. For this purpose, standard questionnaires of spiritual intelligence, professional ethics, and aggressive behaviors after evaluating their validity (content and construct validity) and reliability (Cronbach's alpha method) were used to collect the required data from 1100 nurses of Imam Ali (AS) Hospital in Alborz, Iran. The collected data were analyzed by one sample t-test and structural equation modeling. In the present study, all the ethical considerations were observed and the authors declared no conflict of interests.

**Results:** The results of the mean test indicated that nurses in Imam Ali Hospital in Alborz had acceptable an level of spiritual intelligence and professional ethics. In addition, nurses in the hospital exhibit low aggressive behaviors. Meanwhile, the results of structural equation modeling indicate that spiritual intelligence has a positive and significant effect on nurses' professional ethics. Both spiritual intelligence and professional ethics have negative but significant effects on aggressive behaviors of nurses; ultimately, the mediating role of professional ethics in the relationship between spiritual intelligence and aggressive behaviors has been confirmed.

**Conclusion:** Improving the spiritual intelligence indicators and variable is effective in promoting professional ethics and decrease the incidence of aggressive behaviors in hospitals. Further, nurses' professional ethics facilitate the impact of spiritual intelligence on reducing aggressive behaviors and act as a mediating factor.

**Please cite this article as:** Esmaili R, Mousavi-Davoudi SM, Nasiri-Amiri F. The Impact of Spiritual Intelligence on Aggressive Behavior, Considering the Mediating Role of Professional Ethics: A Case Study of Nurses of Imam Ali (pbuh) Hospital in Alborz, Iran. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2021;7(3):35-50. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v7i3.29499>

## Summary

### Background and Objective

Spiritual intelligence in human beings can be fully nurtured, and its culmination leads to inner purity, as a result of which the organization will achieve more success; Therefore, paying attention to this point will solve many issues in today's organizations. On the other hand, organizations in which employees follow professional ethics bring a lot of positive feedback to their organization. They do not seek individual financial gain, mafia does not make sense to them, and there is no corruption among those organizations (1). Previous studies have shown that nurses in the public sector are relatively aggressive due to their stressful job conditions and the type of client, which has led to customer dissatisfaction and, of course, mental and physical injuries to hospital staff. Serious attention to employees' behavior in order to satisfy clients of service providers has become one of the serious concerns of managers nowadays. Hospitals are also part of this service providing body. Today, respect for the client and respect for civil rights is considered as a human duty and a competitive advantage in organizations and has led to the growth of organizations. Achieving this valuable capital requires that each organization recognize its shortcomings in its implementation and provide the necessary training to promote respect for civil rights. Surveys conducted in hospitals sometimes show that a certain percentage of clients are dissatisfied with the way nurses treat them, especially in public hospitals. Therefore, with superficial studies in the field of human resources working in hospitals, it is clear that if the belief in professional ethics becomes a human value and an intrinsic duty of each employee, the level of aggression among them will definitely decrease significantly. Piedmont introduces spirituality as the inner core of the "self" that gives man peace, especially in stressful situations, and connects him/her to the supreme power in the universe.

These days, the most important and major concern of organizational managers is the need for employees to pay attention to the ethical charter; Because the ethical charter is a commitment that leads to the continuous growth and survival of morale, dignity, employee cohesion, on the one hand, and public satisfaction, on the other hand, hospitals are no exception to this rule due to patient and client service and professional ethics. It has become one of the most important demands

of a manager from employees (2). In fact, spiritual intelligence is the foundation of every person's beliefs affecting his performance and increasing people's resilience to hardships and problems (3). These days, hospitals are increasingly embroiled in issues that they consider as an ethical mystery. In order to stay competitive in today's dynamic world and to consolidate survival, hospitals must require their managers and staff to adhere to ethical principles and learn ethical intelligence because observing ethics is encouraging to employees and, therefore, increases the quality of services and ultimately satisfies clients and strengthens the survival of hospitals (4).

After reviewing similar studies, in the present study, we decided to consider the effect of spiritual intelligence on aggressive behaviors with the mediating role of professional ethics in Imam Ali Hospital in Alborz province in 2019. Therefore, the research model is presented along with the research statements.

### Methods

**Compliance with ethical guidelines:** In order to adhere to research ethics and to protect the rights of the subjects, all subjects were briefed on the purpose of the study and how it was implemented. They were also assured that their personal information obtained would be kept confidential and that the data released would be analyzed in a collective manner, with the privacy of the individual being kept.

The present study is applied in terms of purpose and descriptive survey-based in terms of data collection. The statistical population of the present study includes 1100 nurses of Imam Ali Hospital in Alborz province. According to Krejcie and Morgan Table (5), the minimum sample size for this study was 285 people. After distributing 500 questionnaires by simple random sampling among the statistical population, 490 appropriately filled in questionnaires were identified and the remaining questionnaires were excluded from analysis. To assess spiritual intelligence, King questionnaire (6) including 15 items, to assess professional ethics, Maanipour's 15-item questionnaire (7), and for measuring aggressive behaviors Buss and Perry's 18-item (8) questionnaire were used.

In the present study, in all questionnaires, a five-point Likert scale ranging from strongly disagree=1 to strongly agree=5, was used. Then, using the data obtained from these questionnaires, the reliability coefficient of Cronbach's alpha coefficient for this instrument was calculated and found to be 0.75. Given the larger value of 0.7, the

reliability of this tool was confirmed. Furthermore, the validity of these questionnaires was confirmed by content and construct validity.

### Results

In the present study, the mean test was used to assess the current status of each of the research variables in the study population. The results indicate that the study population had good spiritual intelligence and professional ethics. In addition, aggressive behaviors were less than average in the statistical population. The results of structural equations also indicated that spiritual intelligence had a positive and significant relationship with professional ethics and, on the other hand, spiritual intelligence and professional ethics have a negative and significant relationship with aggressive behaviors.

### Conclusion

By contemplating on the results of testing the related hypotheses and analyzing the results of the present study, it can be concluded that the nurses of Imam Ali (AS) Hospital in Alborz province have an appropriate level of spiritual intelligence. This can be the reason for the high level of professional ethics in the hospital and also the low level of aggressive behaviors in this hospital. The results of testing the hypotheses in the present study are in line with the results of Ronaghi and Feizi (9), Tarmas Hafshjani and Ahmadi (10), Ghorbani (11), Dehghanan et al. (12), Behrouzi et al. (13), Hosseini et al. (14), Jamal Nekouei (15), Rahim Nahal (16), and Mohammadi et al. (17). However, according to the results of the mean test of the indicators corresponding to the research variables, hospital managers can improve the overall level of spiritual intelligence of employees by focusing on indicators that have received lower values, and according to the results of the structural equation model, increase professional ethics and reduce the level of aggressive behaviors in the organization to benefit from its positive individual and organizational results.

### Acknowledgements

The authors would like to thank all those who contributed to this study.

### Ethical considerations

According to the authors, this research is obtained from the master's thesis of the first author of the article with the same title, approved by the management department of Takestan University.

### Funding

The authors declared no sponsorship for this study and all the costs have been paid by the authors.

Journal of Pizhūhishrdar dīnsva salāmat

(i.e., Research on Religion & Health)

### Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

### Authors' contribution

Fieldwork and data collection: first author; Research methods and results: second author; Literature and theoretical framework of research: third author.

### References

1. Tavalae R. Factors influencing the ethical behavior of employees in organizations. *Journal Of Police Human Development*. 2009;25:45-64. (Full Text in Persian)
2. Hatami HR, Karimi-Khuzani A. Panj Gam-e Kelidi dar Tadvin-e va Tarvij-e Manshoor-e Akhlaghi-e Sazman-e Policee. *Police Organizational Development*. 2010;6(22):7-17. (Full Text in Persian)
3. Nouhi E, Rahimi N, Nakhaei N. Study spiritual intelligence Nursing and Midwife students of Kerman University of Medical Sciences in 1391. *Journal of Medical History*. 2013;5(17):64-78. (Full Text in Persian)
4. Yousefi P, Heshmati H. Moral intelligence and its position in nursing profession. *Development Strategies in Medical Education*. 2015;2(2):65-73. (Full Text in Persian)
5. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*. 1970;30(3):607-10.
6. King DB. Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure: ProQuest; 2008.
7. Maanipour H. The Relationship between Social Capital and Professional Ethics of Faculty Members in Islamic Azad University Guilan Branches, 2013. (Full Text in Persian)
8. Buss AH, Perry M. The aggression questionnaire. *Journal of personality and social psychology*. 1992;63(3):452.
9. Ronaghi MH, Feizi K. The Relationship between Business Ethics and Intelligence of International Companies, In Iran. *Ethics in science and Technology*. 2013;8(2):28-38. (Full Text in Persian)
10. Tarmas Hafshjani F, Ahmadi E. The relationship between Spiritual Intelligence and work ethics with Resilience in Staff of education department of Shahrkord city. *The Journal of Modern Thoughts in Education*. 2016;11(1):45-33. (Full Text in Persian)
11. Ghorbani M. The Relationship between Spiritual Intelligence and Professional Ethics with the Effectiveness of Theses Managers: Semnan University School of Economics and Administrative Sciences; 2013. (Full Text in Persian)

12. Dehghanan H, Haghghat F, Mafakheri F. The survey on the relationship between spiritual quotient and professional ethics with organizational effectiveness of Naja employees. NAJA HUMAN RESOURCES. 2015;6(39):87-102. (Full Text in Persian)

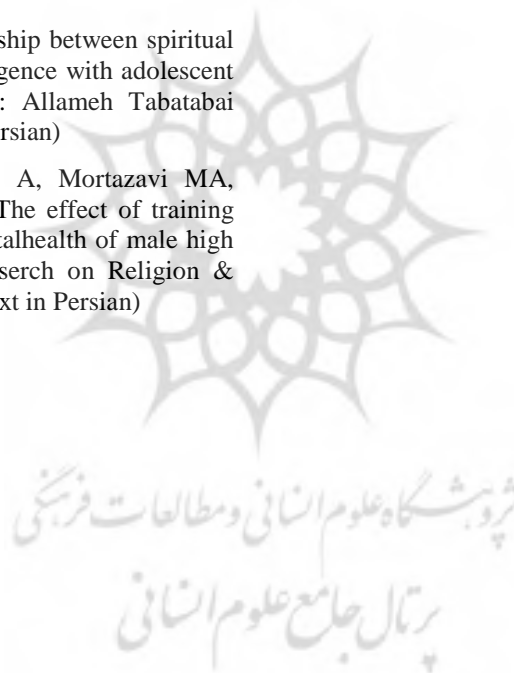
13. Behrouzi H, Zarezadeh S, Saberi S. The Relationship between Spiritual Intelligence and Aggression among male teen soccer players. Sports Psychology. 2013;5(1):81-94. (Full Text in Persian)

14. Hosseini M, Zardoshtiyān S, Karimi J. Explain the Relationship between Spiritual Intelligence and Aggression with Mediating Role of Resiliency in between Asian Kung Fu workers. Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies. 2018;5(1):55-62. (Full Text in Persian)

15. Jamal Nekoei E. The Effectiveness of Spiritual Intelligence Training on Reducing Aggression of Karaj Police Officers. Educational Sciences and Psychology: Islamic Azad University, Sanandaj Branch; 2019. (Full Text in Persian)

16. Rahim Nahal Z. The relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with adolescent aggression. Clinical Psychology: Allameh Tabatabai University; 2015. (Full Text in Persian)

17. Mohammadi H, Bahreinian A, Mortazavi MA, Mousavi MR, Ashrafnezhad Z. The effect of training Spiritual Intelligence on the mentalhealth of male high school students. Journal of Reaserch on Religion & Health. 2015;1(1):28-39. (Full Text in Persian)



## دراسة تأثير الذكاء المعنوي على السلوك العدواني بالالتفات إلى الدور الوسيط للأخلاق المهنية؛ مجموعة الدراسة: ممرضو مشفى الإمام علي (ع) في محافظة ألبرز

رضا إسماعيلي<sup>١</sup>، السيد مهدي موسوي داوودي<sup>٢</sup>، فاطمة نصيري أميري<sup>٣</sup>

١- قسم الإدارة، جامعة تاكستان غير الربحية، قزوین، إيران.

٢- قسم الإدارة الحكومية، إدارة الموارد البشرية، جامعة بيام نور، طهران، إيران.

٣- قسم التوليد، مركز دراسات الصحة للإنتاج والعقم، معهد السلامة، جامعة بابل للعلوم الطبية، بابل، إيران.

\* المراسلات الموجهة إلى السيد مهدي موسوي داوودي؛ البريد الإلكتروني: [Mehdimousavi.hrm@gmail.com](mailto:Mehdimousavi.hrm@gmail.com)

### معلومات المادة

الوصول: ٢٠ رجب ١٤٤١

وصول النص النهائي: ٢٠ شعبان ١٤٤١

القبول: ١٥ رمضان ١٤٤١

النشر الإلكتروني: ١٦ صفر ١٤٤٣

### الكلمات الرئيسية:

الأخلاق المهنية  
الذكاء المعنوي  
السلوك العدواني

### الملخص

**خلفية البحث وأهدافه:** يعتبر ذكاء العاملين متغير مهم في فضاء المؤسسة. فمدراء المؤسسات يبحثون عن عاملين يتمتعون بذكاء أعلى. ويعتبر الذكاء المعنوي أحد أنواع الذكاء الذي أصبح مؤخراً موضع اهتمام المجتمع العلمي العالمي. ومضافاً إلى ذلك فإن الظروف الخاصة المحيطة بالمشفى تمنح الأخلاق المهنية دوراً مهماً في ظهور أنواع السلوك الإيجابي وإخفاء أنواع السلوك المخرب في فضاء المشفى. ويعتبر السلوك العدواني أحد أنواع السلوك المخرب، وخاصة بالنسبة للممرضين الشاغلين بصورة مباشرة في تقديم الخدمات. والهدف من المطالعة الحاضرة دراسة تأثير الذكاء المعنوي على السلوك العدواني بملاحظة الدور الوسيط للأخلاق المهنية في مشفى الإمام علي (ع) في محافظة ألبرز خلال عام ٢٠١٩.

**منهجية البحث:** تعتبر هذه الدراسة من النوع الوصفي-التكافلي. ومجموعة الدراسة تتكون من ١١٠٠ فرد من ممرضي مشفى الإمام علي (ع) في محافظة ألبرز. وبعد أن تم توزيع ٥٠٠ استبيان بينهم بصورة عشوائية بسيطة تم تحديد ٤٩٠ استبياناً منها على أنها مناسبة. وكانت أدوات جمع البيانات عبارة عن الاستبيانات المعيارية للذكاء المعنوي والأخلاق المهنية والسلوك العدواني. وقد تم تفكيك وتحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة اختبارات المعدلات ونماذج المعادلات الهيكلية. وقد تمت مراعاة جميع الضوابط الأخلاقية في هذه الدراسة، ولم يلحظ مؤلفو المقالة أي تضارب للمصالح.

**المعطيات:** تشير النتائج الحاصلة من اختبار المعدل إلى أن ممرضي مشفى الإمام علي (ع) يتمتعون بمستوى مقبول من الذكاء المعنوي ومراعاة الأخلاق المهنية، وقد أبرزوا من أنفسهم درجة ضعيفة من السلوك العدواني. كما أن نتائج البحث عن نمذجة المعادلات الهيكلية تشير إلى أن للذكاء المعنوي تأثيراً إيجابياً وذا معنى على الأخلاق المهنية للممرضين. كما أن لكلا الذكاء المعنوي والأخلاق المهنية تأثير سلبى ولكنه ذو معنى على السلوك العدواني للممرضين. وفي النهاية فقد تم التأكيد على الدور الوسيط للأخلاق المهنية فيما يرتبط بالذكاء المعنوي والسلوك العدواني.

**الاستنتاج:** إن تقوية المعايير ومتغير الذكاء المعنوي له تأثيره على تحسين الأخلاق المهنية في المشفى، ويؤدي إلى التقليل من بروز السلوك العدواني. كما أن مراعاة الأخلاق المهنية يُسهّل في عملية تأثير الذكاء المعنوي على التقليل من بروز السلوك العدواني للممرضين، ويلعب دور الوسيط في ذلك.

يتم استناد المقالة على الترتيب التالي:

Esmaili R, Mousavi-Davoudi SM, Nasiri-Amiri F. The Impact of Spiritual Intelligence on Aggressive Behavior, Considering the Mediating Role of Professional Ethics: A Case Study of Nurses of Imam Ali (pbuh) Hospital in Alborz, Iran. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmāt 2021;7(3):35-50. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v7i3.29499>

# بررسی تأثیر هوش معنوی بر رفتار پرخاشگرانه با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای؛ مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز

رضا اسماعیلی<sup>۱</sup> ID، سید مهدی موسوی داودی<sup>۲\*</sup> ID، فاطمه نصیری امیری<sup>۳</sup> ID

- ۱- گروه مدیریت، دانشگاه غیرانتفاعی تاکستان، قزوین، ایران.  
 ۲- گروه مدیریت دولتی-مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.  
 ۳- گروه مامایی، مرکز تحقیقات بهداشت باروری و ناباروری، پژوهشکده سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بابل، بابل، ایران.  
 \*مکاتبات خطاب به آقای سید مهدی موسوی داودی؛ رایانامه: Mehdimousavi.hrm@gmail.com

## اطلاعات مقاله

دریافت: ۲۵ اسفند ۱۳۹۸  
 دریافت متن نهایی: ۲۶ فروردین ۱۳۹۹  
 پذیرش: ۱۹ اردیبهشت ۱۳۹۹  
 نشر الکترونیکی: ۱ مهر ۱۴۰۰

## چکیده

سابقه و هدف: هوش کارکنان متغیری مهم در فضای سازمان به شمار می‌رود. مدیران سازمان‌ها خواهان کارکنانی هستند که هوش بالاتری داشته باشند. یکی از انواع هوش‌ها که اخیراً جامعه علمی جهان بر آن متمرکز شده هوش معنوی است. علاوه بر این، با توجه به شرایط خاص محیط بیمارستان، اخلاق حرفه‌ای نقش بسزایی در بروز رفتارهای مثبت و نشان‌دادن رفتارهای مخرب در فضای بیمارستان دارد. یکی از رفتارهای مخرب به‌ویژه درباره پرستارانی که به‌صورت مستقیم به ارائه خدمات مشغول هستند، رفتارهای پرخاشگرانه است. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر هوش معنوی بر رفتارهای پرخاشگرانه با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بیمارستان امام علی (ع) استان البرز در سال ۱۳۹۸ بود.

روش کار: مطالعه حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری ۱۱۰۰ نفر از پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز بود که پس از توزیع ۵۰۰ پرسش‌نامه در میان آنان به‌روش تصادفی ساده، ۴۹۰ پرسش‌نامه مناسب تشخیص داده شد. ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه‌های استاندارد هوش معنوی، اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای پرخاشگرانه بود. داده‌های جمع‌آوری‌شده با آزمون‌های میانگین و الگویابی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. در این پژوهش همه موارد اخلاقی رعایت شده است و مؤلفان مقاله تضاد منافی گزارش نکرده‌اند.

یافته‌ها: نتایج حاصل از آزمون میانگین حاکی از آن است که پرستاران بیمارستان امام علی (ع) از سطح قابل قبول هوش معنوی و رعایت اخلاق حرفه‌ای برخوردار بودند و رفتارهای پرخاشگرانه اندکی از خود بروز دادند. در ضمن، نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که هوش معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران داشت و هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای هر دو تأثیر منفی ولی معناداری بر رفتارهای پرخاشگرانه پرستاران داشت؛ در نهایت اینکه نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین هوش معنوی و رفتارهای پرخاشگرانه تأیید شده است.

نتیجه‌گیری: تقویت شاخص‌ها و متغیر هوش معنوی در بهبود اخلاق حرفه‌ای در بیمارستان مؤثر است و موجب کاهش بروز رفتارهای پرخاشگرانه می‌شود. همچنین، رعایت اخلاق حرفه‌ای تأثیر هوش معنوی را بر کاهش بروز رفتارهای پرخاشگرانه پرستاران تسهیل می‌کند و به‌عنوان عاملی میانجی ایفای نقش می‌نماید.

واژگان کلیدی:  
 اخلاق حرفه‌ای  
 رفتار پرخاشگرانه  
 هوش معنوی

استناد مقاله به این صورت است:

Esmaili R, Mousavi-Davoudi SM, Nasiri-Amiri F. The Impact of Spiritual Intelligence on Aggressive Behavior, Considering the Mediating Role of Professional Ethics: A Case Study of Nurses of Imam Ali (pbuh) Hospital in Alborz, Iran. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2021;7(3):35-50. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v7i3.29499>

## مقدمه

هوش معنوی در انسان‌ها کاملاً قابل تربیت و پرورش و رشد است و اوج گرفتن آن موجب رجوع به خلوص درون می‌شود که بر اثر آن سازمان به موفقیت‌های بیشتری دست خواهد یافت. بنابراین توجه به این مهم حلال بسیاری از مسائل سازمان‌های امروزی خواهد بود. از سوی دیگر، کارکنان سازمان‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای پیروی می‌کنند، بازخوردهای مثبت بسیاری را برای سازمان خود به ارمغان می‌آورند. آنان به دنبال به دست آوردن منفعت مالی فردی نیستند و باندبازی برایشان معنایی ندارد و در نتیجه فساد اداری در بین آن سازمان‌ها مشاهده نمی‌شود (۱). امروزه احترام به ارباب رجوع و رعایت حقوق شهروندی وظیفه‌ای انسانی و مزیتی رقابتی در سازمان‌ها است که این مهم نیازمند پرورش، شکوفایی و کمال انسان در قالب آموزش نیروی انسانی به کارگیری شده در سازمان می‌باشد که نتایج آن موجب بالندگی و رضایت عمومی و رشد و نمو سازمان خواهد بود. دستیابی به این سرمایه ارزشمند نیازمند این است که هر سازمانی کاستی‌های خود را در جهت اجرای آن بشناسد و آموزش لازم را برای ارتقای رعایت حقوق شهروندی ببیند. در بررسی‌های انجام‌شده قبلی مشخص شده است که پرستاران در بخش دولتی با توجه به شرایط شغلی پراسترس و نوع ارباب رجوع نسبتاً پرخاشگر هستند که این مهم موجب نارضایتی مراجعان می‌شود و آسیب‌های روحی و جسمی نیروی انسانی شاغل در بیمارستان را نیز به همراه دارد. توجه جدی به رفتار کارکنان به منظور جلب رضایت مراجعان دستگاه‌های خدمات‌رسان امروزه به یکی از دغدغه‌های جدی مدیران تبدیل شده که بیمارستان نیز جزئی از این مجموعه خدمات‌رسانی است. در نظرسنجی‌های انجام‌شده در سطح بیمارستان‌ها بعضاً مشاهده می‌شود که درصدی از مراجعان از برخورد پرستاران به‌ویژه در بیمارستان‌های دولتی ناراضی هستند. از این‌رو، با بررسی‌های سطحی انجام‌شده در حوزه نیروی انسانی شاغل در بیمارستان‌ها مشخص است که اگر اعتقاد به رعایت اخلاق حرفه‌ای به ارزش انسانی و وظیفه ذاتی هر یک از کارکنان تبدیل شود قطعاً میزان پرخاشگری و تندخویی در بین ایشان کاهش چشمگیری خواهد داشت. پدمونت<sup>۱</sup> هوش معنوی را هسته درونی «خود» معرفی می‌کند

<sup>۱</sup> Piedmont

که به‌ویژه در موارد استرس‌زا به انسان آرامش می‌بخشد و او را به نیروی برتر در جهان هستی متصل می‌نماید.

در این روزها مهم‌ترین و عمده‌ترین دغدغه مدیران سازمانی الزام و توجه کارکنان به منشور اخلاقی می‌باشد؛ زیرا منشور اخلاقی تعهدنامه‌ای است که رشد و بقای مستمر روحیه و منزلت و انسجام کارکنان از یک طرف و رضایت عموم مردم را از طرف دیگر به دنبال دارد و بیمارستان‌ها به دلیل خدمت‌رسانی به بیماران و ارباب رجوع از این قاعده مستثنی نیستند و رعایت اخلاق حرفه‌ای در آنجا به یکی از مهم‌ترین مطالبات مدیران از کارکنان تبدیل شده است (۲). در واقع، هوش معنوی زیربنای باورهای هر فرد است که بر عملکرد او تأثیر می‌گذارد و موجب افزایش انعطاف‌پذیری افراد در مقابل سختی‌ها و مشکلات می‌شود (۳). در این روزها بیمارستان‌ها به صورت روزافزون درگیر مسئله‌ای هستند که آن را معمای اخلاق می‌دانند و برای باقی‌ماندن در رقابت دنیای پویای امروز و برای تحکیم بقا باید مدیران و کارکنانشان را به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری هوش اخلاقی ملزم نمایند؛ زیرا رعایت اخلاق موجب دلگرمی کارکنان و در پی آن افزایش کیفیت خدمات و در نهایت جلب رضایت مراجعان و تحکیم بقای بیمارستان‌ها می‌شود (۴).

در سال‌های گذشته بهره هوشی بالا موجب جذب افراد در سازمان‌ها می‌گردید؛ ولی کم‌کم هوش هیجانی به‌جای بهره هوشی بالا مطرح شد که بیانگر توانایی فرد در برقراری ارتباط با دیگران است. در سال‌های اخیر بحث به کارگیری افرادی با ویژگی‌های خاص مهارتی و ذهنی با جدیت بیشتری مطرح شده است (۵). از سویی، معنویت جزء نیازهای درونی انسان است که برخی از پژوهشگران معتبر آن را متضمن بالاترین سطوح زمینه‌های رشد شناختی، اخلاقی، عاطفی و تلاش همیشگی انسان برای پاسخ‌دادن به سؤالات زندگی می‌دانند. اخلاق تعهدی درونی است که قانون‌گریزی را محدود می‌کند و فرد را ملزم می‌نماید تا حتی اگر خط و مشی مشخصی از نحوه انجام کار تبیین نشده بود، با توجه به تعهد اخلاقی و کنترل درونی به سوی رفتار پسندیده حرکت کند.

انجام‌دادن رفتارهای کلامی و غیرکلامی به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به قصد آزار روانی و جسمی دیگران نوعی پرخاشگری است که شکل کلامی و جسمانی آن مشخص‌کننده مؤلفه‌های ابزاری یا رفتاری؛ خشم معرف جنبه هیجانی؛ و خصومت معرف جنبه شناختی پرخاشگری می‌باشد (۶). با توجه به این تعریف، خشونت فقط بخشی از پرخاشگری

بیشتری نشان می‌دهند و احتمالاً پرخاشگری آنان نیز در میدان‌های ورزشی کمتر است. علاوه بر این، ورزشکارانی که از لحاظ تاب‌آوری در سطح بالایی قرار دارند در شرایط دشوار، پرخاشگری کمتری نشان می‌دهند (۷). علاوه بر این، محمدی اثر آموزش هوش معنوی را بر سلامت روان دانش‌آموزان پسر مقطع متوسطه بررسی کرده است که نتایج پژوهش وی نشان می‌دهد آموزش هوش معنوی موجب کاهش معنادار حساسیت در روابط متقابل، شکایت‌های جسمانی، وسواسی-اجباری، افسردگی، اضطراب، پرخاشگری، ترس مرضی، افکار پارانوئیدی و روان‌پریشی می‌شود (۱۲). دهقانان و همکاران نیز به بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا پرداخته‌اند که نتایج به‌دست‌آمده از تجزیه و تحلیل پژوهش حاکی از آن است که بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی کارکنان و همچنین بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای و هوش معنوی با اثربخشی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد (۱۳). رونقی و فیضی به بررسی رابطه اخلاق کاری و هوش کارکنان سازمان‌های بین‌المللی در ایران پرداخته‌اند که نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد ارتباط مثبت و معناداری بین داشتن هوش فرهنگی و رعایت اخلاق کاری و ارتباط معناداری بین هوش عاطفی کارکنان با رعایت اخلاق کاری وجود دارد اما ارتباط معناداری بین وجود هوش منطقی با رعایت اخلاق کاری در بین کارکنان نمونه پژوهش مشاهده نشده است. علاوه بر این، بین داشتن هوش هیجانی با هوش منطقی ارتباط معناداری وجود ندارد ولی ارتباط معناداری بین هوش فرهنگی و هوش هیجانی به دست آمده است (۱۴). ترمس هفشجانی و احمدی به بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاق کار با تاب‌آوری در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرکرد پرداخته‌اند که نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد بین هوش معنوی و اخلاق کار با تاب‌آوری کارکنان و بین ابعاد هوش معنوی با تاب‌آوری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد و ابعاد هوش معنوی قادر به پیش‌بینی تاب‌آوری کارکنان است (۱۵). دانا و همکاران به تبیین الگوی ارتباطی سلامت معنوی با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی پرداخته‌اند که نتایج نشان می‌دهد سلامت مذهبی و وجودی (هوش معنوی) سطح کلی اخلاق حرفه‌ای را در مربیان ورزشی بالا برده و در نهایت، نتایج الگویابی معادلات ساختاری بیانگر وجود ارتباط چندگانه معنادار، مثبت و درحد متوسط بین ابعاد سلامت معنوی و اخلاق حرفه‌ای است (۱۶). قربانی به بررسی هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی

است که هدف آن آسیب‌زدن جسمی به دیگران می‌باشد (۷). هیچ‌کدام از افراد پرخاشگر قادر به پیش‌بینی رفتار خود نمی‌باشند و همچنین نمی‌توانند سطح پرخاشگری خود را درک کنند؛ برای حل مسائل اجتماعی خود کمتر از راه‌حل‌های کلامی استفاده می‌کنند و بیشتر آنان از راه‌حل‌های پرخاشگرانه بهره می‌جویند و پرخاشگری را رفتاری مطلوب و راهکاری مناسب می‌دانند؛ به همین دلیل از آن استفاده می‌کنند (۸).

با مروری بر پیشینه پژوهش‌های صورت‌گرفته، مطالعه جامعی که ارتباط هوش معنوی، رفتار پرخاشگرانه و اخلاق حرفه‌ای را سنجیده باشد، یافت نشد ولی مطالعات مرتبطی در این باره به انجام رسیده است. حسینی و همکاران رابطه هوش معنوی و میزان پرخاشگری را با ملاحظه نقش میانجی تاب‌آوری در بین کنگفوکاران آسیایی بررسی کرده‌اند. یافته‌های پژوهش آنان نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین هوش معنوی و میزان پرخاشگری با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری در کنگفوکاران آسیایی وجود دارد (۹)؛ بنابراین می‌توان گفت تجربیات معنوی بالا که برترین حامی تاب‌آوری است، کاهش پرخاشگری را تضمین می‌کند. جمال نکویی تأثیر آموزش هوش معنوی را بر کاهش پرخاشگری کارکنان وظیفه پلیس پرخاشگر بررسی و در یافته‌های پژوهش خود بیان کرده است که آموزش هوش معنوی موجب می‌شود کارکنان وظیفه پلیس به‌جای پرخاشگری واکنشی با تفکر بیشتر در اعمال خود و بخشش دیگران به امید دستیابی به آرامش قلبی، از رفتارهای پرخاشگرانه دوری نمایند (۱۰). رحیم نهال نیز رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی را با پرخاشگری نوجوانان شهر ایلام سنجیده است. نتایج پژوهش وی نشان می‌دهد بین هوش معنوی و هوش هیجانی با پرخاشگری، همبستگی منفی و معناداری وجود دارد (۱۱). به‌بیان دیگر، هرچقدر هوش معنوی در نوجوانان افزایش پیدا کند میزان پرخاشگری‌شان کاهش می‌یابد. بهروزی و همکاران به تعیین رابطه هوش معنوی با پرخاشگری و تاب‌آوری در بازیکنان فوتبال پسر رده سنی نوجوانان ۱۷-۱۴ پرداخته‌اند. نتایج بین نمره کلی هوش معنوی با پرخاشگری همبستگی منفی و معنادار و بین نمره کلی هوش معنوی با تاب‌آوری همبستگی مثبت و معناداری نشان داده است. به‌طوری که هوش معنوی پیش‌بینی‌کننده معنادار پرخاشگری و تاب‌آوری است. این یافته‌ها نشان می‌دهد ورزشکارانی که از لحاظ هوش معنوی در سطح بالایی قرار دارند در شرایط دشوار، تاب‌آوری



پزشکی شهید بهشتی (۶۵ نفر) در سال ۲۰۱۷ بود. نتایج نشان می‌دهد که مؤلفه‌های هوش معنوی در سطح متوسطی قرار دارد. سطح مؤلفه اخلاق حرفه‌ای نیز بسیار خوب است و بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری وجود ندارد (۲۲). نتایج مطالعه حنایی و همکاران که در مطالعه خود به بررسی رابطه هوش معنوی و پریشانی اخلاقی در دانشجویان اتاق عمل پرداخته‌اند، نشان می‌دهد بین هوش معنوی و پریشانی اخلاقی رابطه معناداری وجود دارد (۲۳). بلوچی و همکاران نیز در مطالعه خود به بررسی رابطه هوش معنوی و پرخاشگری در دانشجویان علوم پزشکی جنوب شرقی ایران پرداخته‌اند. نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد که بین هوش معنوی و پرخاشگری دانشجویان رابطه منفی معناداری وجود دارد (۲۴).

پس از بررسی پژوهش‌های مشابه، در پژوهش حاضر تلاش شد تا با توجه به شرایط خاص محیط بیمارستان، تأثیر متغیر هوش معنوی بر رفتارهای پرخاشگرانه با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بیمارستان امام علی (ع) استان البرز در سال ۱۳۹۸ بررسی شود. به همین جهت، الگوی تحقیق به همراه گزاره‌های پژوهش ارائه می‌گردد.

در الگوی مفهومی پژوهش، هوش معنوی متغیر مستقل در نظر گرفته شده که شامل شاخص‌های تفکر انتقادی-وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی و توسعه حالت آگاهی است (۲۵). اخلاق حرفه‌ای متغیر میانجی است که شامل شاخص‌های مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خودکارایی و مسئولیت علمی است (۲۶). علاوه بر این، رفتارهای پرخاشگرانه متغیر وابسته است که شامل شاخص‌های پرخاشگری بدنی، پرخاشگری کلامی، خشم و خصومت است (۶).

#### اهداف پژوهش

- ۱) بررسی تأثیر هوش معنوی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز؛
- ۲) بررسی تأثیر هوش معنوی بر رفتار پرخاشگرانه پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز؛
- ۳) بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر رفتار پرخاشگرانه پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز؛
- ۴) بررسی تأثیر هوش معنوی بر رفتار پرخاشگرانه، با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز در سال ۱۳۹۸؛
- ۵) بررسی وضعیت فعلی مؤلفه‌های هوش معنوی در پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز؛

مدیران مدارس راهنمایی شهر مشهد پرداخته که نتایج به دست آمده حاکی از آن است که بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌های حاصل از الگوسازی ساختاری در حالت تخمین استاندارد نیز نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای (فعالیت گروهی، صداقت رفتاری، رفتار حرفه‌ای، مسئولیت حرفه‌ای، تعهد علمی و مسئولیت مالی) و هوش معنوی (تفکر انتقادی، تولید معنای شخصی، توسعه آگاهی و آگاهی) با اثربخشی است (۱۷).

یانگ<sup>۱</sup> و همکاران به روش نمونه‌گیری ساده، هوش معنوی ۱۳۰ پرستار را در مراکز خدمات درمانی در هفت استان و ۱۶ بیمارستان در چین بررسی کرده‌اند. یافته‌ها رابطه و وابستگی هوش معنوی کمتر و نیز کمتر مذهبی بودن را آشکار ساخته است. علاوه بر این، نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد که ارزش پیش‌بینی‌کننده نسبی وضعیت تأهل بیش از سایر متغیرهای جمعیت‌شناختی است اما همچنان اعتقادات مذهبی بهترین پیش‌بینی‌کننده نسبی هوش معنوی پرستاران است (۱۸). برگمولر<sup>۲</sup> رابطه ارزش‌های فرهنگی و پرخاشگری دانش‌آموزان را در سطح ۶۲ کشور بررسی کرده است که نتیجه به دست آمده نشان می‌دهد شاخص فردگرایی یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در پرخاشگری است. به عبارتی دیگر، شاخص فردگرایی به مقدار بیشتری نسبت به شاخص جمع‌گرایی در میزان پرخاشگری دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد. در ادامه همچنین مشخص شد که فردگرایی تأثیر معناداری بر پرخاشگری فیزیکی دارد (۱۹). دوکیکو<sup>۳</sup> با بررسی رابطه هوش معنوی و سلامت روان دانش‌آموزان دبیرستانی به این نتیجه رسیده‌اند که هوش معنوی با افسردگی، پرخاشگری، خصومت، اضطراب و خودفریبی رابطه معکوس دارد (۲۰). مک مولن<sup>۴</sup> معتقد است ارزش‌هایی مانند شجاعت، یکپارچگی و شهود از مؤلفه‌های هوش معنوی هستند. همچنین وی معتقد است بین بصیرت و هوش معنوی رابطه وجود دارد و در مقابل، استرس ضد شهود است. مک مولن یکی از راه‌های افزایش بصیرت را توجه آرامش‌بخش عنوان می‌کند (۲۱). مرادی و همکاران در مطالعه خود به بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای کتابداران پرداخته‌اند. جامعه آماری پژوهش آنان تمامی مدیران و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم

<sup>۱</sup>) Yang

<sup>۲</sup>) Bergmüller

<sup>۳</sup>) King & DeCicco

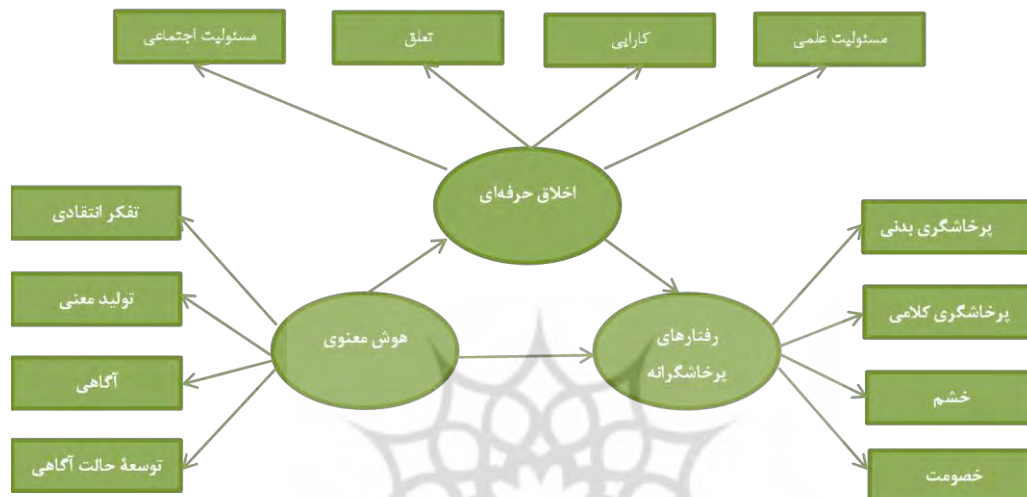
<sup>۴</sup>) Mc Mullen

(۲) هوش معنوی تأثیر معناداری بر رفتار پرخاشگرانه پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز دارد.  
 (۳) اخلاق حرفه‌ای تأثیر معناداری بر رفتار پرخاشگرانه پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز دارد.  
 (۴) هوش معنوی تأثیر معناداری بر رفتار پرخاشگرانه با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای دارد.

(۶) بررسی وضعیت فعلی مؤلفه‌های رفتار پرخاشگرانه در پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز؛  
 (۷) بررسی وضعیت فعلی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز.

### فرضیه‌های پژوهش

(۱) هوش معنوی تأثیر معناداری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز دارد.



شکل ۱) الگوی مفهومی پژوهش

به روش تصادفی ساده در میان جامعه آماری، تعداد ۴۹۰ پرسش‌نامه مناسب تشخیص داده شد و بقیه پرسش‌نامه‌ها از تحلیل کنار گذاشته شد. ابزارهای پژوهش حاضر عبارت است از:

**پرسش‌نامه هوش معنوی:** در پژوهش حاضر از پرسش‌نامه ۱۵ گویه‌ای کینگ جهت سنجش شاخص‌های تفکر انتقادی-وجودی (۵ گویه)، تولید معنی شخصی (۴ گویه)، آگاهی (۲ گویه) و توسعه حالت آگاهی (۴ گویه) استفاده شده است (۲۵). کینگ پایایی این مقیاس را در مطالعه خود برای ۶۱۹ دانشجو در سال ۲۰۰۷ بر اساس ضریب آلفا، ۰/۹۵ گزارش نموده و آلفای زیرمقیاس‌های آن از جمله تفکر انتقادی-وجودی ۰/۸۸، تولید معنی شخصی ۰/۸۷، آگاهی ۰/۸۹ و توسعه حالت آگاهی ۰/۹۴ بیان شده است. جهت بررسی روایی، این مقیاس با چندین پرسش‌نامه معتبر از جمله مقیاس خودتفسیری فراشخصی<sup>۲</sup>، مقیاس عرفان<sup>۳</sup> و مقیاس دین‌داری درونی و بیرونی<sup>۴</sup> مقایسه شده و

### روش کار

**پیروی از اصول اخلاق پژوهش:** جهت رعایت اصول اخلاقی تحقیق و رعایت حقوق افراد به تمامی مشارکت‌کنندگان در تحقیق توضیحات لازم درباره هدف مطالعه و چگونگی اجرای آن داده شد. همچنین به افراد اطمینان داده شد که اطلاعات شخصی به دست آمده محرمانه نگه داشته می‌شود و داده‌های جمع‌آوری شده به صورت دسته‌جمعی تجزیه و تحلیل و حریم خصوصی افراد نیز حفظ می‌شود.

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است که از نتایج آن وزارت بهداشت، دانشگاه‌های علوم پزشکی، مدیران بیمارستان‌ها، دانشکده‌های پرستاری و نهادهای خدماتی دیگر می‌توانند استفاده کنند. جامعه آماری پژوهش ۱۱۰۰ نفر از پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز بود که با توجه به جدول کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> (۲۶) حداقل حجم نمونه برای انجام این پژوهش ۲۸۵ نفر تعیین شد. پس از توزیع ۵۰۰ پرسش‌نامه

<sup>۲</sup> Metapersonal Self-Construal Scale

<sup>۳</sup> Mysticism Scale

<sup>۴</sup> Age Universal Intrinsic-Extrinsic Religiosity Scale

<sup>۱</sup> Krejcie & Morgan

پایایی عوامل موجود در پرسشنامه به‌روشنی بازآزمایی، یافته‌های به‌دست‌آمده از بررسی ۳۹۹ دانشجوی به‌روشنی اکتشافی (مؤلفه‌های اصلی) تحلیل شد که یافته‌های این تحلیل نیز یافته‌های مرحله اول و دوم را تأیید نمود. در همه مراحل یادشده، باس و پری جهت انتخاب پرسش‌ها و محتوای هر یک از عوامل پرخاشگری بدنی، پرخاشگری کلامی، خشم و خصومت بر پایه دو ملاک یا شرط اقدام نمودند. ملاک یا شرط اول برای نسبت‌دادن پرسش‌ها به هر عامل، داشتن بار عاملی مساوی یا بیشتر از ۰/۳۵ و شرط دوم مشاهده شرط اول در هر سه مرحله تحلیل عاملی بود. درنهایت با به‌کارگیری این دو شرط، پرسش‌هایی در فرم اولیه برای ارزیابی چهار عامل پرخاشگری بدنی، پرخاشگری کلامی، خشم و کینه‌ورزی انتخاب شد. فرم نهایی مقیاس پرخاشگری در بررسی پایایی به‌روشنی بازآزمایی برای ۳۷ نفر پس از ۹ هفته با ضریب همبستگی ۰/۸۰، ۰/۷۶، ۰/۷۲ و ۰/۷۲ به ترتیب برای عوامل پرخاشگری بدنی، پرخاشگری کلامی، خشم و خصومت گزارش شد. علاوه‌براین، سامانی روایی و پایایی پرسشنامه پرخاشگری را بررسی کرده است. یافته‌های به‌دست‌آمده از تحلیل عاملی روی پرسشنامه پرخاشگری حاکی از آن است که با توجه به بارهای عاملی به‌دست‌آمده، این پرسشنامه روایی قابل قبولی دارد. همچنین، برای بررسی همسانی درونی مؤلفه‌های پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که به ترتیب برای عوامل خشم، پرخاشگری بدنی، کلامی و خصومت برابر با ۰/۸۳، ۰/۷۹، ۰/۷۷ و ۰/۷۰ به دست آمده است (۲۹).

در پژوهش حاضر در تمامی پرسشنامه‌ها از طیف پنج‌عاملی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم بهره گرفته شده است. ذکر این نکته ضروری است که در پژوهش‌هایی که در دانشکده‌های علوم انسانی انجام می‌شود، روایی و پایایی ابزار مورد استفاده در هر جامعه آماری به‌صورت جداگانه بررسی می‌شود. بنابراین، در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ و شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی به ترتیب برای سنجش روایی و پایایی ابزار پژوهش بهره برده شده است. به‌منظور اندازه‌گیری پایایی ابزارهای مورد استفاده نیز یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسشنامه‌ها میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ طبق جدول شماره ۱ اندازه‌گیری شد.

ضریب همبستگی آنها به ترتیب ۰/۶۷، ۰/۶۳، ۰/۷۸ و گزارش شده است (۲۵). در پژوهش رقیب و همکاران نیز ۲۵۰ نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان به‌عنوان نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شده است (۲۷). متخصصان روان‌شناسی روایی صوری و محتوایی مقیاس را تأیید کرده‌اند. جهت محاسبه روایی سازه مقیاس از تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول استفاده شده و یافته‌ها ساختار مقیاس سنجش هوش معنوی را تأیید نموده است. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که این مقیاس ابزاری پایا برای سنجش هوش معنوی است و با توجه به روایی و پایایی مناسب، آن را می‌توان در محیط‌های آموزشی و پژوهشی مانند دانشگاه استفاده نمود.

#### پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: در پژوهش حاضر از

پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای معانی‌پور جهت سنجش شاخص‌های مسئولیت اجتماعی (۴ گویه)، تعلق به اجتماع علمی (۳ گویه)، خودکارایی (۴ گویه) و مسئولیت علمی (۴ گویه) بهره گرفته شد (۲۸). به‌منظور سنجش روایی و پایایی در پژوهش معانی‌پور به ترتیب از روایی محتوا توسط خبرگان پژوهش و نیز آلفای کرونباخ استفاده شد (۲۸). خبرگان پژوهش پس از بررسی ابزار و گویه‌ها، روایی آن را تأیید کردند. درضمن، مقادیر آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ مؤید پایایی مناسب ابزار استفاده شده است.

#### پرسشنامه رفتارهای پرخاشگرانه: در این پژوهش از

پرسشنامه ۱۸ گویه‌ای باس و پری جهت سنجش شاخص‌های پرخاشگری بدنی (۵ گویه)، پرخاشگری کلامی (۳ گویه)، خشم (۴ گویه) و خصومت (۶ گویه) استفاده شده است (۶). باس و پری پرسشنامه ارزیابی رفتار پرخاشگرانه را درباره سه گروه از دانشجویان با سه هدف اجرا کرده‌اند. آنان با گروه اول (۴۰۶ نفر دانشجوی) پرسش‌های پرسشنامه را به‌روشنی مؤلفه‌های اصلی تحلیل عاملی کرده‌اند. در این تحلیل، عواملی با عنوان‌های پرخاشگری بدنی و کلامی، خشم و خصومت نامگذاری شده است. در گروه دوم (۴۴۸ نفر) آزمون چهار عامل استخراجی (پرخاشگری بدنی و کلامی، خشم و خصومت) به‌روشنی تأییدی یافته‌های این تحلیل، وجود این چهار عامل برگرفته از مرحله اول را تأیید نمود. در مرحله سوم جهت بررسی

۱) Boss & Perry

در پژوهش حاضر جهت سنجش وضعیت فعلی هر یک از متغیرهای پژوهش در جامعه مورد بررسی از آزمون میانگین استفاده شده است. در این آزمون، میانگین جامعه در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود و مطلوبیت، بیشتربودن میانگین از مقدار قراردادی ۳ (مقدار متوسط) می‌باشد. این آزمون تعیین می‌کند که هر یک از متغیرهای پژوهش در چه وضعیتی قرار دارد. جدول شماره ۳، نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری را نشان می‌دهد.

جدول ۳) آزمون میانگین شاخص‌های پژوهش

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	P-value
تفکر انتقادی- وجودی	۴۹۰	۴/۲۴۴۹	۰/۴۸۹۸۴	۵۶/۲۵۷	۰/۰۰۰
تولید معنی شخصی	۴۹۰	۴/۱۷۱۴	۰/۵۷۲۶۴	۴۵/۲۸۳	۰/۰۰۰
آگاهی	۴۹۰	۴/۰۷۰۴	۰/۶۴۷۹۸	۳۶/۵۶۷	۰/۰۰۰
توسعه حالت آگاهی	۴۹۰	۴/۰۰۸۷	۰/۶۴۸۸۹	۳۴/۴۰۹	۰/۰۰۰
پرخاشگری بدنی	۴۹۰	۲/۷۶۲۹	۰/۸۵۱۳۲	-۶/۱۶۶	۰/۰۰۰
پرخاشگری کلامی	۴۹۰	۲/۶۱۹۷	۰/۹۴۷۰۵	-۰/۱۸۰	۰/۰۰۰
خشم	۴۹۰	۲/۶۰۴۱	۰/۹۳۶۱۷	-۹/۳۶۲	۰/۰۰۰
خصوصیت	۴۹۰	۲/۲۸۲۷	۰/۸۹۰۷۵	-۱۷/۸۲۷	۰/۰۰۰
مسئولیت اجتماعی	۴۹۰	۴/۳۳۰۶	۰/۵۵۱۴۳	۵۳/۴۱۵	۰/۰۰۰
تعلق به اجتماع علمی	۴۹۰	۴/۱۴۱۵	۰/۶۵۳۱۹	۳۸/۶۸۴	۰/۰۰۰
خودکارایی	۴۹۰	۴/۱۶۵۸	۰/۵۴۱۱۸	۴۷/۶۸۶	۰/۰۰۰
مسئولیت علمی	۴۹۰	۴/۳۳۰۱	۰/۵۲۰۸۷	۵۶/۵۲۷	۰/۰۰۰

شکل ۲ و جدول شماره ۴ نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش را به روش الگویابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار لیزرل نشان می‌دهد. شکل ۲ الگوی تخمین استاندارد، اعداد معناداری و رابطه علی مشاهده شده بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد رابطه موجود نیز در صورتی که عدد معنی‌داری از ۱/۹۶ بزرگ‌تر یا از ۱/۹۶- کوچک‌تر باشد، در سطح اطمینان

جدول ۱) بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها

متغیر	شاخص‌ها	تعداد گویه	ضریب آلفا
هوش معنوی	تفکر انتقادی- وجودی	۵	۰/۷۳
	تولید معنی شخصی	۴	۰/۷۸
	آگاهی	۲	۰/۷۲
	توسعه حالت آگاهی	۴	۰/۸۴
اخلاق حرفه‌ای	مسئولیت اجتماعی	۴	۰/۷۶
	تعلق به اجتماع علمی	۳	۰/۷۹
	خودکارایی	۴	۰/۷۲
	مسئولیت علمی	۴	۰/۷۲
پرخاشگری	پرخاشگری بدنی	۵	۰/۷۵
	پرخاشگری کلامی	۳	۰/۷۱
	خشم	۴	۰/۷۸
	خصوصیت	۶	۰/۸۵

به‌منظور سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها در پژوهش حاضر از روایی محتوا و نیز روایی سازه بهره گرفته شده است. ۱۰ نفر از استادان دانشگاه پیام نور (با توجه به سوابق پژوهشی و تخصص ایشان) روایی محتوای این پرسش‌نامه‌ها را ارزیابی و تأیید کردند. برای بررسی روایی سازه پرسش‌نامه‌ها نیز از الگوهای اندازه‌گیری مربوط به نرم‌افزار لیزرل<sup>۱</sup> استفاده شده است. شاخص‌های برازش مندرج در جدول شماره ۲ حاکی از مناسب بودن مقیاس‌های به‌کارگرفته شده است.

جدول ۲) بررسی روایی سازه ابزار پژوهش

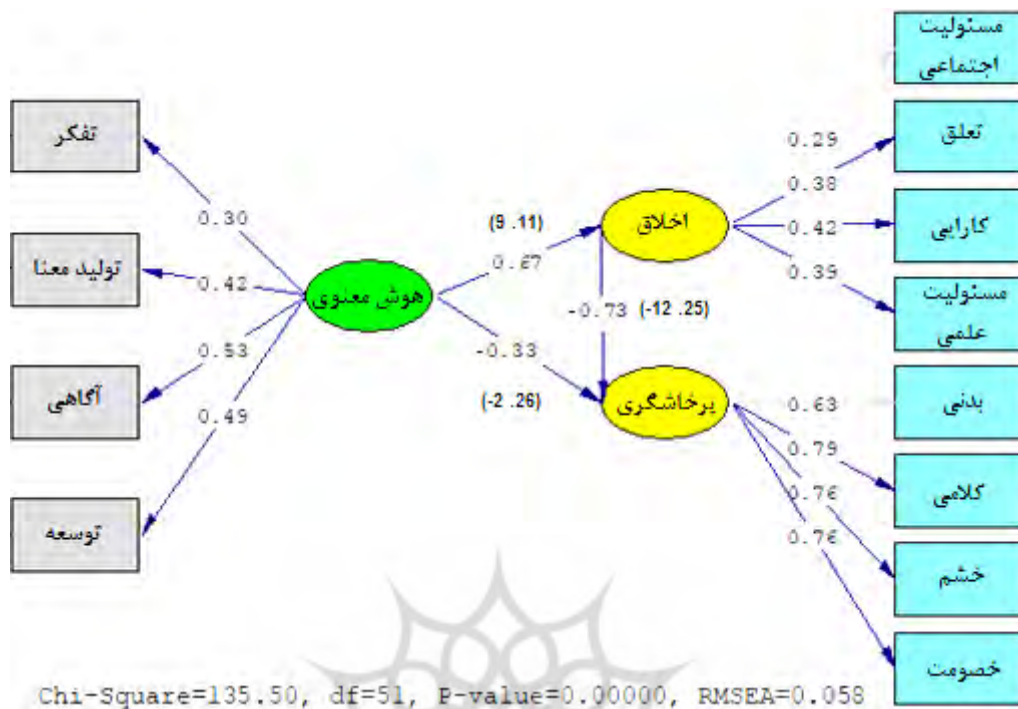
شاخص برازش	هوش معنوی	اخلاق حرفه‌ای	رفتار پرخاشگرانه	بازه استاندارد
خی دو/درجه آزادی <sup>۲</sup>	۲/۷۵۷۷	۲/۹۰۱۵	۲/۵۸۸۱	<۳
P-value	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	<۰/۰۵
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد <sup>۳</sup>	۰/۰۶۰	۰/۰۶۲	۰/۰۵۷	<۰/۱۰
نیکویی برازش <sup>۴</sup>	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۲	>۰/۹
نیکویی برازش تعدیل شده <sup>۵</sup>	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰	>۰/۹

## یافته‌ها

<sup>۱</sup>) LISREL  
<sup>۲</sup>) Chi-square/df  
<sup>۳</sup>) RMSEA  
<sup>۴</sup>) GFI  
<sup>۵</sup>) AGFI

که بر اساس آن به تأیید یا رد فرضیه اقدام شده است.

۹۵ درصد معنی‌دار خواهد بود. جدول شماره ۴ نیز رابطه بین متغیرهای پژوهش را بر اساس فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌دهد



شکل ۲) الگوی معادلات ساختاری پژوهش

ارتباطات متغیرها می‌توان اعتماد داشت و آن را مبنای تجزیه و تحلیل قرار داد.

طبق شکل ۲، شاخص‌های برازش الگو در محدوده قابل قبول قرار دارد؛ بنابراین به الگوی ساختاری پژوهش و

جدول ۴) نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

شماره	فرضیه	ضریب استاندارد	P-value	نتیجه آزمون فرضیه
۱	هوش معنوی ← اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۷	۹/۱۱	رابطه مثبت و معنادار
۲	هوش معنوی ← رفتار پرخاشگرانه	-۰/۳۳	۲/۲۶	رابطه منفی و معنادار
۳	اخلاق حرفه‌ای ← رفتار پرخاشگرانه	-۰/۷۳	۱۲/۲۵	رابطه منفی و معنادار
۴	هوش معنوی ← اخلاق حرفه‌ای ← رفتار پرخاشگرانه	-۰/۴۹	۵/۴۰	رابطه منفی و معنادار

هوش معنوی مقادیری بالاتر از مقدار قراردادی ۳ در طیف لیکرت پنج‌تایی لیکرت اخذ نموده‌اند که نشان از هوش معنوی بالای پرستاران موردبررسی دارد. علاوه‌براین، هر یک از مؤلفه‌های رفتار پرخاشگرانه مقادیری کمتر از مقدار قراردادی ۳ در طیف پنج‌تایی لیکرت داشت؛ به این معنی که رفتارهای پرخاشگرانه اندکی در پرستاران موردبررسی مشاهده می‌شود (هدف ۶ پژوهش). درنهایت اینکه هر یک از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مقادیری بالاتر از مقدار قراردادی ۳ در طیف پنج‌تایی

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تأثیر هوش معنوی بر رفتار پرخاشگرانه با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز در سال ۱۳۹۸ بود. نتایج حاصل از آزمون میانگین پژوهش حاکی از آن است که جامعه موردبررسی از نظر مؤلفه‌های هوش معنوی از سطح قابل‌قبولی برخوردار است (هدف ۵ پژوهش). با توجه به نتایج آزمون میانگین، طبق جدول شماره ۳، هر یک از مؤلفه‌های

رفتارهای پرخاشگرانه در سازمان تأثیرگذار باشند تا از نتایج مثبت فردی و سازمانی آن بهره‌مند گردند.

### محدودیت‌های پژوهش

از جمله محدودیت‌های این تحقیق می‌توان به این موضوع اشاره کرد که این تحقیق به‌طور خاص دربارهٔ پرستاران در بخش‌های مختلف انجام گرفته است و احتمال دارد که کار در بخش‌های مختلف بر متغیرهای اصلی تحقیق و در نتیجه‌گیری مطالعه تأثیر داشته باشد. همچنین در این پژوهش پرستاران خودشان پرسش‌نامه را تکمیل نمودند؛ در نتیجه احتمال سوگیری مطلوب‌نمایی اجتماعی در پاسخ‌دادن به پرسش‌نامه‌ها وجود دارد. بنابراین، یافته‌های آن باید متناسب با شرایط و محدودیت‌های موجود استفاده شود.

### پیشنهاد‌های پژوهش

در پژوهش حاضر صرفاً به بررسی تأثیر هوش معنوی بر رفتارهای پرخاشگرانه با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای پرداخته شده است؛ با وجود این، با توجه به محیط بیمارستان می‌توان متغیرهای متعددی را در نظر گرفت که بر نتایج پژوهش حاضر تأثیرگذار باشد. بنابراین، با توجه به محدودیت‌های زمانی و هزینه‌ای، پژوهش حاضر به بررسی این سه متغیر اکتفا نمود. پژوهشگران آتی می‌توانند متغیرهای دیگری را در الگوی ارائه‌شدهٔ پژوهش حاضر وارد و نتایج به‌دست‌آمده را با نتایج این مطالعه مقایسه کنند و بینش گسترده‌تری را در این حوزه ایجاد نمایند. علاوه بر این، پژوهش حاضر در قالب مطالعه‌ای مقطعی به انجام رسیده است. پژوهشگران آتی می‌توانند با انجام پژوهش‌های طولی انتخاب گروه‌های آزمون و کنترل در تقویت شاخص‌های هوش معنوی و نیز اخلاق حرفه‌ای مبادرت ورزند و سطح رفتارهای پرخاشگرانه را اندازه‌گیری کنند تا به این ترتیب ارتباط علی و معلولی متغیرهای پژوهش بررسی شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که مطالعه‌ای دربارهٔ این موضوع با ثبت و کنترل نوع بخش‌های کاری پرستاران انجام و تأثیر بخش‌های مختلف در مطالعه منظور شود.

### قدردانی

از تمامی کسانی که پژوهشگران را در انجام این پژوهش یاری

لیکرت اخذ نمودند که از اخلاق حرفه‌ای بالای پرستاران تحت بررسی حکایت دارد (هدف ۷ پژوهش).

نتایج حاصل از الگوی معادلات ساختاری پژوهش و آزمون فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که هوش معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر رعایت اخلاق حرفه‌ای پرستاران داشت (فرضیه و هدف ۱). به این معنی که پرستاران دارای هوش معنوی بالاتر، از سطح بالاتری از اخلاق حرفه‌ای برخوردار هستند. نتیجهٔ آزمون این فرضیه با مطالعات رونقی و فیض (۱۴)، ترمس هفشجانی و احمدی (۱۵)، قربانی (۱۷) و دهقانان و همکاران (۱۳) همسو است.

طبق نتایج به‌دست‌آمده، هوش معنوی تأثیر منفی ولی معناداری بر رفتارهای پرخاشگرانهٔ پرستاران داشت (فرضیه و هدف ۲). به این معنی که پرستارانی که از هوش معنوی بالاتری برخوردار بودند، رفتارهای پرخاشگرانهٔ کمتری از خود در محیط بیمارستان بروز می‌دادند. نتیجهٔ آزمون این فرضیه با نتایج مطالعات بهروزی و همکاران (۷)، حسینی و همکاران (۹)، جمال نکویی (۱۰)، رحیم نهال (۱۱) و محمدی و همکاران (۱۲) همسو است. در ضمن، طبق نتایج حاصل از پژوهش حاضر، اخلاق حرفه‌ای نیز تأثیر منفی و معناداری بر رفتارهای پرخاشگرانهٔ پرستاران داشت (فرضیه و هدف ۳). به این معنی که پرستارانی که از سطح بالاتری از اخلاق حرفه‌ای در بیمارستان برخوردار بودند، رفتارهای پرخاشگرانهٔ کمتری از خود بروز می‌دادند. در نهایت، با بررسی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطهٔ بین هوش معنوی و رفتارهای پرخاشگرانه چنین به دست آمد که اخلاق حرفه‌ای تأثیر هوش معنوی را بر کاهش رفتارهای پرخاشگرانه تسهیل می‌کند و به‌عنوان یک عامل میانجی نقش بازی می‌کند (هدف و فرضیهٔ ۴).

با تفکر و تدبیر در نتایج آزمون فرضیه‌ها و تجزیه و تحلیل نتایج پژوهش حاضر چنین به دست می‌آید که پرستاران بیمارستان امام علی (ع) استان البرز از سطح مناسبی از هوش معنوی برخوردار هستند. همین امر می‌تواند دلیل بالابودن سطح رعایت اخلاق حرفه‌ای در بیمارستان و نیز سطح اندک رفتارهای پرخاشگرانهٔ بیمارستان مربوطه باشد. با وجود این، با توجه به نتایج آزمون میانگین شاخص‌های متناظر با متغیرهای پژوهش، مدیران بیمارستان می‌توانند با تمرکز بر شاخص‌هایی که مقادیر پایین‌تری را اخذ نموده‌اند سطح کلی هوش معنوی کارکنان را بهبود بخشند و با توجه به نتایج الگوی معادلات ساختاری بر افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای و نیز کاهش سطح

6. Buss AH, Perry M. The aggression questionnaire. *Journal of personality and social psychology*. 1992;63(3):452.

7. Behrouzi H, Zarezadeh S, Saberi S. The Relationship between Spiritual Intelligence and Aggression among male teen soccer players. *Sports Psychology*. 2013;5(1):81-94. (Full Text in Persian)

8. Javadi R, Prou D. The relationship between emotional intelligence and resilience in students at university of social welfare science and rehabilitation. *Research on Addiction*. 2009;2(8):69-82. (Full Text in Persian)

9. Hosseini M, Zardoshtiyani S, Karimi J. Explain The Relationship Between Spiritual Intelligence And Aggression with Mediating Role Of Resiliency In Between Asian Kung Fu workers. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2018;5(1):55-62. (Full Text in Persian)

10. Jamal Nekoei E. The Effectiveness of Spiritual Intelligence Training on Reducing Aggression of Karaj Police Officers. *Educational Sciences and Psychology: Islamic Azad University, Sanandaj Branch*; 2019. (Full Text in Persian)

11. Rahim Nahal Z. The relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with adolescent aggression. *Clinical Psychology: Allameh Tabataba'i University*; 2015. (Full Text in Persian)

12. Mohammadi H, Bahreinian A, Mortazavi MA, Mousavi MR, Ashrafnezhad Z. The effect of training Spiritual Intelligence on the mentalhealth of male high school students. *Journal of Reaserch on Religion & Health*. 2015;1(1):28-39. (Full Text in Persian)

13. Dehghanan H, Haghghat F, Mafakheri F. The survey on the relationship between spiritual quotient and professional ethics with organizational effectiveness of Naja employees. *NAJA HUMAN RESOURCES*. 2015;6(39):87-102. (Full Text in Persian)

14. Ronaghi MH, Feizi K. The Relationship Between Business Ethics and Intelligence of International Companies, In Iran. *Ethics in science and Technology*. 2013;8(2):28-38. (Full Text in Persian)

15. Tarmas Hafshjani F, Ahmadi E. The relationship between Spiritual Intelligence and work ethics with Resilience in Staff of education department of shahrkord city. *The Journal of Modern Thoughts in Education*. 2016;11(1):33-45. (Full Text in Persian)

16. Dana A, Rafiee S, Sabzi AH, Gozalzadeh E. Explaining of Correlational Model of Spiritual Health with Professional Ethics in Sport Coaches. *Research on Educational Sport*. 2018;6(14):195-216. (Full Text in Persian)

17. Ghorbani M. The Relationship between Spiritual Intelligence and Professional Ethics with the Effectiveness of Theses Managers: Semnan University

مجله پژوهش در دین و سلامت

مموده‌اند، به‌ویژه پرستاران بیمارستان امام علی (ع) که در پژوهش مشارکت داشته‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود.

### ملاحظات اخلاقی

بنا بر اظهار مؤلفان مقاله، این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد مؤلف اول مقاله با همین عنوان، مصوب گروه مدیریت دانشگاه تاکستان است.

### حامی مالی

بنا بر اظهار مؤلفان مقاله، این پژوهش حامی مالی ندارد و با هزینه شخصی مؤلفان نگاشته شده است.

### تضاد منافع

مؤلفان مقاله تضاد منافی درباره این پژوهش گزارش نکرده‌اند.

### مشارکت مؤلفان

کار میدانی و جمع‌آوری داده: مؤلف اول؛ روش تحقیق و نتایج تحقیق: مؤلف دوم و ادبیات و چارچوب نظری تحقیق: مؤلف سوم.

### References

1. Tavalae R. Factors influencing the ethical behavior of employees in organizations. *Journal Of Police Human Development*. 2009;25:45-64. (Full Text in Persian)
2. Hatami HR, Karimi-Khuzani A. Panj Gam-e Kelidi dar Tadvin va Tarvij-e Manshoor-e Akhlaghi-e Sazman-e Policee. *Police Organizational Development*. 2010;6(22):7-17. (Full Text in Persian)
3. Nouhi E, Rahimi N, Nakhaei N. Study spiritual intelligence Nursing and Midwife students of Kerman University of Medical Sciences in 1391. *Journal of Medical History*. 2013;5(17):64-78. (Full Text in Persian)
4. Yousefi P, Heshmati H. Moral intelligence and its position in nursing profession. *Development Strategies in Medical Education*. 2015;2(2):65-73. (Full Text in Persian)
5. Ali Askari V, Hasan Zarei M. Spiritual Intelligence and Its Role in Work Environment, with Emphasis on Religious Doctrines. *Islām va Pizhūhishhāye Modirīyati*. 2012;1(3): 91-116. (Full Text in Persian)

دوره ۷، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰

School of Economics and Administrative Sciences; 2013. (Full Text in Persian)

18. Yang K-P, Mao X-Y. A study of nurses' spiritual intelligence: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*. 2007;44(6):999-1010.

19. Bergmüller S. The Relationship Between Cultural Individualism–Collectivism and Student Aggression Across 62 Countries. *Aggressive behavior*. 2013;39(3):182-200.

20. DeCicco DBKTL. A viable model and self-report measure of spiritual intelligence. *Transpersonal Studies*. 2009;28:68-85.

21. Mc Mullen B. Spiritual intelligence, retrieved from internet: [www.studentmj.com](http://www.studentmj.com); 2003.

22. Moradi FM, Kazerani M, Shekofteh M, Jambarsang S. The Relationship Between spiritual intelligence and professional ethics of Librarians: A case study. *Library Philosophy and Practice*. 2018:1-13. (Full Text in Persian)

23. Hannani S, Kamali N, Amiri F, Hosseini AF. The relationship between Spiritual Intelligence and Moral Distress in Operating Room Students. *Medical Ethics Journal*. 2018;11(42):23-33. (Full Text in Persian)

24. Baloochi A, Abazari F, Mirzaee M. The relationship between spiritual intelligence and aggression in medical science students in the southeast of Iran. *International journal of adolescent medicine and health*. 2018;32(3): 607-10. (Full Text in Persian)

25. King DB. Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure: ProQuest; 2008.

26. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*. 1970;30(3):607-10.

27. Raghieb M, Siadat A, Hakiminya B, Ahmadi J. The validation of King's Spiritual Intelligence Scale (SISRI-24) among students at University of Isfahan. *Journal of Psychological Achievements*. 2010;17(1): 141-64. (Full Text in Persian)

28. Maanipour H. The Relationship between Social Capital and Professional Ethics of Faculty Members in Islamic Azad University Guilan Branches, 2013. (Full Text in Persian)

29. Samani S. Investigating the reliability and validity of the Bass and Perry Aggression Questionnaire. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*. 1386(13): 359-65. (Full Text in Persian)