



## Development of a Communication Model of Moral Intelligence with Work Spirituality Mediated by Psychological Capital among the Armed Forces Staff

**Soltani, Z** Family Counselor, Department of Psychology and Educational Sciences, Payam-e Noor University, Tehran, Iran.

**Ebrahimi, H.** School Counselor, Counseling Department, Mohaqeq Ardabili University, Ardabil, Iran.

**Shahid Nik, M. \*** Human Resources Management, Department of Educational Sciences, Mohaqeq Ardabili University, Ardabil, Iran.

**Hashemi, J.** General Psychology, Department of Psychology; Member of the Scientific Association of Law Enforcement Research.

### Abstract

**Introduction:** The aim of the present study is to develop a communication model of moral intelligence with work spirituality mediated by psychological capital among the armed forces staff.

**Methods:** The research method was correlational of path analysis type. The population of this study consisted of all the armed forces staff in Tehran. From this community, a sample of 300 people were selected using the availability sampling method. The data collection instruments of this study were the Lenick and Kiel (2005) Moral Intelligence Questionnaire, the Milliman et al. (2003) Spirituality in the Workplace Scale and the Lutz, Joseph and Olivo (2007) Psychological Capital Questionnaire. SPSS-24 and Amos-24 software were used to analyze the data.

**Findings:** The findings revealed that moral intelligence and psychological capital have a positive and direct effect on spirituality in the workplace of the armed forces ( $P < 0.01$ ). The results further showed that psychological capital has a mediating role in the relationship between moral intelligence and work spirituality in the armed forces ( $P < 0.01$ ).

**Conclusion:** It can be said that, in order to increase spirituality in the workplace of the armed forces, it is necessary to teach them moral intelligence and psychological capital so that the level of spirituality in their workplace can be increased through improving the level of moral intelligence and psychological capital.

**Keywords:** moral intelligence, spirituality in the workplace, psychological capital, armed forces.

\* Corresponding Author: mohammadshahidnik67@gmail.com



## ارائه مدل ارتباطی هوش اخلاقی با معنویت کاری با میانجی‌گری

### سرمایه‌های روان‌شناختی در کارکنان نیروهای مسلح

مشاوره خانواده، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران	زیبا سلطانی
مشاوره مدرسه، گروه مشاوره، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران	هادی ابراهیمی
مدیریت منابع انسانی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران	محمد شهید نیک *
روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، عضو انجمن علمی پژوهش‌های نیروی انتظامی	جواد هاشمی

#### چکیده

**مقدمه:** هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل ارتباطی هوش اخلاقی با معنویت کاری با میانجی‌گری سرمایه‌های روان‌شناختی در کارکنان نیروهای مسلح است.

**روش اجرا:** روش تحقیق همبستگی از نوع تحلیل مسیر بود. جامعه این پژوهش را کلیه کارکنان نیروهای مسلح شهر تهران در سال تشکیل دادند که از این جامعه (۳۰۰ نفر) به روش نمونه‌گیری دردسترس و به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵)، معنویت در محیط کار میلین و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز، یوسف و اولیو (۲۰۰۷) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS-24 و Amos-24 استفاده شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که هوش اخلاقی و سرمایه‌های روان‌شناختی بر معنویت در محیط کاری کارکنان نیروهای مسلح اثر مثبت و مستقیم دارند ( $P < 0/01$ ). همچنین نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه‌های روان‌شناختی در ارتباط بین هوش اخلاقی و معنویت کاری در کارکنان نیروهای مسلح، نقش میانجی دارد ( $P < 0/01$ ).

**نتیجه‌گیری:** می‌توان گفت جهت افزایش معنویت در محیط کار کارکنان نیروهای مسلح، لازم است که هوش اخلاقی و سرمایه روان‌شناختی آموزش داده شود تا با ارتقای میزان هوش اخلاقی و سرمایه روان‌شناختی شاهد بهبود سطح معنویت در محیط کار در این افراد باشیم.

**کلیدواژه‌ها:** هوش اخلاقی؛ معنویت در محیط کار؛ سرمایه‌های روان‌شناختی، نیروهای مسلح.

## مقدمه

کارکنان نیروهای مسلح، اصلی‌ترین عنصر امنیت در جوامع انسانی به‌شمار می‌روند و پاسداری از این سرمایه‌های اجتماعی یک ضرورت برای دولت و جوامع مردمی است. جوامع انسانی برای تداوم و پایداری، نیازمند سرمایه‌های قوی و مداوم در ساختار خود هستند و این سرمایه‌ها می‌توانند در تحکیم اهداف و کارکردهای صحیح جامعه، نقش مهمی ایفا کنند؛ به‌ویژه هنگامی که این سرمایه‌ها تبدیل به ظرفیت‌های امنیتی ممالک شوند، زیرا با وجود گسترش پدیده جهانی شدن، بحث ارزش یا سرمایه‌ای که جوامع از آن برخوردار شوند، اهمیت زیادی دارد (عطاءاللهی و همکاران، ۱۳۹۳). امروزه کارکنان بیشتر وقت خود را در محل کار خود و با همکارانشان می‌گذرانند. آنها در جستجوی معنا، هدف و تعالی در کار خود هستند؛ چراکه تا حدودی هویت اجتماعی خود را از کار استخراج می‌کنند (دانیل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). معنویت در محیط کار به تلاش کارمند برای یافتن معنا و هدف در کار اشاره دارد (افسار و بدیر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). تحقیقات نشان داده است که ۷۰ درصد افراد بیش از اینکه معنا را در زندگی شخصی خود جستجو کنند، به دنبال یافتن آن در زندگی کاری خود هستند (ماوتز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵).

معنویت در محیط کار، درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد است که درونی و قابل پرورش بوده و به واسطه انجام کارهای بامعنا در زندگی اجتماعی پرورش می‌یابد (ریاسودین و پراباواشی، ۲۰۱۱). معنویت در محیط کار به عنوان احساس کاری خاص برای انرژی دادن به افراد جهت انجام دقیق کارها در نظر گرفته می‌شود (بلال و همکاران، ۲۰۱۵). معنویت در کار بیشتر با سه مؤلفه قابل شناسایی است که عبارتند از: ۱. کار معنادار (سطح فردی)، لذت بردن از کار، انرژی گفتن از کار و احساس هدف در کار. ۲. احساس همبستگی (سطح گروهی) احساس پیوند با همکاران، پشتیبانی کارکنان از همدیگر و داشتن هدف مشترک. ۳. همسویی با ارزش‌ها (سطح سازمانی)، پیوند با اهداف سازمان، پیوند با ارزش‌های سازمان و ملاحظه سازمان نسبت به کارکنان (ریاسودین و پراباواشی، ۲۰۱۱). غفاری و اسمعیلی (۱۳۹۸) طی پژوهشی تحت عنوان مدل ساختاری اضطراب مرگ در سربازان، براساس متغیرهای هوش اجتماعی، هوش اخلاقی و

- 
1. Daniel
  2. Afsar & Badir
  3. Mautz

جهت‌گیری مذهبی نشان دادند که هوش اخلاقی، هوش اجتماعی و جهت‌گیری مذهبی درونی، رابطه منفی معنی‌داری با اضطراب مرگ داشتند. براساس نتایج اثر غیرمستقیم هوش اخلاقی و هوش اجتماعی با میانجی‌گری جهت‌گیری مذهبی درونی، در تبیین اضطراب مرگ در سربازان معنی‌دار بود. در نتیجه با تقویت هوش اخلاقی، هوش اجتماعی و جهت‌گیری مذهبی درونی، می‌توان اضطراب مرگ در سربازان را کاهش داد. صفری، تیموری، قشقای و آقایی (۱۳۹۸) طی پژوهشی به بررسی پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار پرداختند و نشان دادند که معنویت در محیط کار بر رفتار ضدشهروندی، تأثیر معکوس و معنی‌داری دارد. به‌علاوه معنویت در محیط کار بر شادی سازمانی تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد و می‌توان گفت که معنویت در محیط کار می‌تواند تأثیر مثبتی بر برخی از متغیرهای مثبت و تأثیر کاهشی بر برخی متغیرهای منفی رفتار سازمانی داشته باشد.

یکی از متغیرهایی که می‌تواند در معنویت کاری نیروهای مسلح اثرگذار باشد، هوش اخلاقی است. هوش اخلاقی یکی از ابعاد هوش است که می‌تواند چارچوبی برای عملکرد صحیح انسان‌ها فراهم کند؛ به طوری که یک عامل پیش‌بینی‌کننده رفتار به‌شمار می‌رود (محمدی، نخعی، برهانی و روشن زاده، ۱۳۹۲). نخستین بار اصطلاح هوش اخلاقی توسط بوربا در روان‌شناسی وارد شد. وی هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌کند (بوربا، ۲۰۰۵). از نظر لنینیک و کیل<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) هوش اخلاقی دارای چهار بعد است که عبارتند از: یکپارچگی و هماهنگی<sup>۳</sup>، مسئولیت‌پذیری<sup>۴</sup>، بخشش<sup>۵</sup> و دلسوزی<sup>۶</sup> (نقل از خواجوی، واعظ‌زاده، موسوی‌نسب و عظیمی لولتی، ۱۳۹۹). فلاوندی (۱۳۹۵) طی پژوهشی تحت عنوان پیش‌بینی اخلاق کاری براساس معنویت در محیط کار نشان داد که بین معنویت در محیط کار و اخلاق کار کارکنان رابطه وجود دارد. اکبری، فتحی، درگاهی و احمد بوکانی (۱۳۹۹) نشان دادند که بین رفتارهای اخلاقی و معنویت در محیط کار رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد.

1. Borba
2. Lennick and Kiel
3. Integrity
4. Responsibility
5. Forgiveness
6. Compassion

از عوامل روان‌شناختی که می‌تواند در ارتباط بین هوش اخلاقی و معنویت کاری نقش ایفا کند، سرمایه‌های روان‌شناختی است. امروزه سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک عامل کلیدی مورد بحث در اغلب کمیسیون‌ها در دنیا مطرح شده و بر نقش آن در ایجاد سلامت و بهزیستی افراد و جوامع تأکید شده است (سازمان بهداشت جهانی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). سرمایه روان‌شناختی، سرمایه‌ای از خصوصیات و ویژگی‌های فردی است که موجب بروز منابع و استعداد‌های مثبت می‌شود و از این منظر، می‌توان آن را نزدیک به تعریف بهزیستی دانست. این ساختار از مردم در برخورد مؤثر با زندگی روزمره پشتیبانی می‌کند: اقدام پیشگیرانه، اعتماد به امکانات خود و مثبت نگاه کردن به سناریوهای آینده بدون دلسرد شدن از مشکلات. (لوتانس، یوسف و اولیو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷) چهار بعد سرمایه روان‌شناختی را شناسایی کردند: امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی. با توجه به تغییرات اقتصادی-اجتماعی اخیر، تمرکز بر سرمایه روان‌شناختی در افراد در سن کار اساسی می‌شود؛ زیرا آنها سنگین‌ترین پیامدهای دوره بحران را برای مسئولیت‌های خانوادگی و اجتماعی خود تجربه می‌کنند (سانتسی، لودی، ماگانو، زاربو و زامیتی<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰). جعفری، پورمحسنی، قبادی و تکلوی ورنیاب (۱۳۹۹) طی پژوهشی نشان دادند که بین هوش اخلاقی با سرمایه اجتماعی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی مثبت و معنی‌داری بود. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که متغیرهای هوش اخلاقی و سرمایه روان‌شناختی قادر به پیش‌بینی سرمایه اجتماعی می‌باشند. دافور، تورپ، بارتون، هافمن و پارسل<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) طی پژوهشی نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی با سلامت روانی افراد رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. کاظمیان مقدم، کبری، هارون رشیدی و همایون (۱۳۹۸) طی پژوهشی تحت عنوان رابطه سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار نشان دادند که بین سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار با بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار ۷۰ درصد از واریانس بهزیستی روان‌شناختی را تبیین می‌کند. کامکار و پاشایی هولاسو (۱۳۹۷) طی پژوهشی تحت عنوان مدل تأثیر گذاری معنویت و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: یکی از سازمان‌های

1. World Health Organization
2. Luthans, F.; Youssef, C.M.; Avolio
3. Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R., & Zammiti
4. Dufur, Thorpe, Barton, Hoffmann & Parcel

تولیدی نیروهای مسلح، نشان دادند که معنویت در محیط کار ۷/۵۵ درصد بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار و عدالت سازمانی ۳/۳۵ درصد بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است. این اعداد نشان دهنده این است که در سازمان‌های تولیدی نیروهای مسلح که یکی از آنها مورد بررسی قرار گرفت، معنویت در کار، نقش مهمی بر عملکرد سازمانی دارد. سازمان، کارکنانی با انگیزه، متعهد، کارآمد و اثربخش نیاز دارد (عسکری، ۱۳۹۳). به همین خاطر بسیاری از محققین بیان کرده‌اند که تشویق معنویت در محیط کار و داشتن هوش اخلاقی می‌تواند باعث بهبود رفتار شهروندی، افزایش بهره‌وری، افزایش صداقت و اعتماد و افزایش انگیزش در محیط کار شود (التاف و آتیف<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱؛ کینجرسکی، برنا و اسکریپنک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). با توجه به نقش انکارناپذیر نیروهای نظامی در حفظ امنیت کشور و همین‌طور پرخطر بودن مشاغل نظامی، مطالعات در جهت ایجاد و حفظ سلامت روان این قشر، ضروری به نظر می‌رسد. به‌طور کلی پژوهش‌ها از ارتباط متغیرهای پژوهش حکایت دارد، ولی تاکنون پژوهشی که ارتباط این متغیرها را در قالب مدلی منسجم مورد ارزیابی قرار دهد انجام نشده است. لذا پژوهش حاضر به دنبال ارائه مدل ارتباطی هوش اخلاقی با معنویت کاری با میانجی‌گری سرمایه‌های روان‌شناختی در کارکنان نیروهای مسلح است.

## روش اجرا

پژوهش حاضر همبستگی از نوع تحلیل مسیر است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی می‌باشد. جامعه این پژوهش را کلیه کارکنان نیروهای مسلح شهر تهران در سال تشکیل خواهند داد که از این جامعه (۳۰۰ نفر) به روش نمونه‌گیری در دسترس و به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب خواهد شد. در واقع، برخی پژوهش‌ها تعداد بیشتری در حد ۲۰۰ نفر را پیشنهاد می‌کنند (کلاین، ۲۰۱۵). از طرفی پیشنهاد شده است که به ازای هر متغیر آشکار حدود ۱۵ نفر برای حجم نمونه در نظر گرفته شود (بیرن، ۲۰۱۳). لذا در این پژوهش تعداد ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شده تا اطمینان لازم را در مورد توان آماری مطلوب و کفایت نمونه برداری فراهم کند. با توجه به شیوع بیماری کرونا و محدودیت‌های آن، از پرسشنامه اینترنتی به‌جای مداد کاغذی استفاده خواهد شد. ابتدا پس از اخذ مجوز لینک، پرسشنامه و تقاضای همکاری برای آنها ارسال خواهد شد و پس از

- 
1. Altaf, A. & M. Atif
  2. Kinjerski, Val. & Berna J. Skrypnek

پاسخگویی با نرم‌افزار SPSS و داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت. ملاک ورود کار در سازمان‌های نظامی، تمایل آزادانه به همکاری و هشیاری هنگام پاسخگویی بود. همچنین به آزمودنی‌ها اطمینان داده شد که یافته‌های پژوهش صرفاً به منظور انجام پروژه علمی مورد استفاده قرار خواهد گرفت و کاربرد دیگری نخواهد داشت.

**پرسشنامه هوش اخلاقی:** پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵) دارای ۴۰ سؤال و ۱۰ شاخص است. ابعاد کلی هوش اخلاقی به درستی‌کاری (دارای ۴ بعد زیرمقیاس)، مسئولیت‌پذیری (دارای ۳ زیرمقیاس)، بخشش (دارای ۲ زیرمقیاس) و همدلی (۱ زیرمقیاس) می‌باشد. هر پرسش روی طیف پنج‌درجه‌ای هرگز تا همیشه (۱ تا ۵) قرار می‌گیرد. براین اساس، هر پاسخ‌دهنده در مجموع امتیازی بین ۴۰ تا ۲۰۰ کسب می‌کند که با تقسیم آن بر ۲ نمره نهایی پرسشنامه هوش اخلاقی بین ۲۰ تا ۱۰۰ خواهد بود. تفسیر آزمون نیز به این صورت است که نمره ۱۰۰-۹۰ عالی، ۸۹-۸۰ خیلی خوب، ۷۹-۷۰ خوب و نمرات کمتر از ۶۹ ضعیف ارزیابی می‌شود. در پژوهش مارتین و همکاران (۲۰۱۰؛ به نقل از رفعتی و همکاران، ۱۹۳۹) آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۹ به دست آمد. در پژوهش دیگری پایایی این ابزار ۰/۹۴ به دست آمده است (مختاری پور و همکاران، ۱۳۸۹). در این پژوهش میزان پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد.

**پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (PCQ):** ساخته شده توسط لوتانز، یوسف و اولیو (۲۰۰۷) است. این پرسشنامه از مقادیر استاندارد که سازه‌های خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری را می‌سنجد، تشکیل شده است. این پرسشنامه از ۲۴ گویه و ۴ زیرمقیاس شامل (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری) که هر زیرمقیاس ۶ گویه دارد، تشکیل شده است. پژوهش‌های زیادی حاکی از اعتبار و روایی این مقیاس در سطح بین‌فرهنگی و شغلی است و قابلیت اعتبار و پایایی این خرده‌مقیاس‌ها نیز تأیید شده است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). در پژوهش لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، نسبت  $\chi^2$  دو این آزمون برابر با ۲۴/۶ بود و آماره‌های CFI و RMSEA در این مدل به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۰۸ بودند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). بیرامی و موحدی (۱۳۹۴) پایایی این پرسشنامه را در پژوهش خود ۰/۸۶ گزارش کردند.

## 1. Psychological Capital Questionnaires

**پرسشنامه معنویت در محیط کار:** برای سنجش و عملیاتی کردن متغیر معنویت در کار، از پرسشنامه معنویت در محیط کار که توسط میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) طراحی شده است، استفاده می‌شود. پرسشنامه سه بعد معنی‌دار بودن کار (۶ گویه)، احساس همبستگی (۷ گویه) و همسویی با ارزش‌های سازمان (۷ گویه) را می‌سنجد. این پرسشنامه در قالب طیف لیکرت طراحی شده است. سؤالات ۱ تا ۶، مؤلفه معنی‌دار بودن کار، سؤالات ۷ تا ۱۳، مؤلفه احساس همبستگی و سؤالات ۱۴ تا ۲۰ مؤلفه همسویی با ارزش‌های سازمانی را می‌سنجد. پرسشنامه در قالب طیف لیکرت پنج‌پاسخی (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌نظر، موافقم، کاملاً موافقم) طراحی شده است. در پژوهش میلیمن و همکاران (۲۰۰۳). پایایی این پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۲ بود که حاکی از اعتبار قابل قبول این پرسشنامه است. در تحقیق فرهنگی و همکاران (۱۳۸۵) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۷ به دست آمده است. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۳ به دست آمده است.

## یافته‌ها

قبل از بررسی فرضیه‌ها، میانگین و انحراف معیارها و همبستگی متغیرها بررسی شد و نتایج کامل در جدول (۱) آورده شده است.

جدول ۱. ماتریس همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
هوش اخلاقی	۱۷۰/۹۸	۳۱/۴۳	۱		
سرمایه‌های روان‌شناختی	۷۴/۴۷	۸/۷۳	۰/۷۵*	۱	
معنویت در کار	۶۷/۳۱	۹/۴۵	۰/۵۳*	۰/۶۸*	۱

$$**=P<0/001 \quad *=P<0/01$$

باتوجه به جدول (۱) رابطه بین معنویت در کار و اخلاق حرفه‌ای با وفاداری سازمانی معنی‌دار می‌باشد ( $P<0/01$ ). نتایج ماتریس همبستگی نشان داد که همبستگی بین متغیرها معنادارند. از این رو امکان بررسی مدل فراهم می‌باشد. ابتدا، شاخص‌های برازش مدل محاسبه شد که نتایج این تحلیل در جدول (۲) نشان داده شده است.

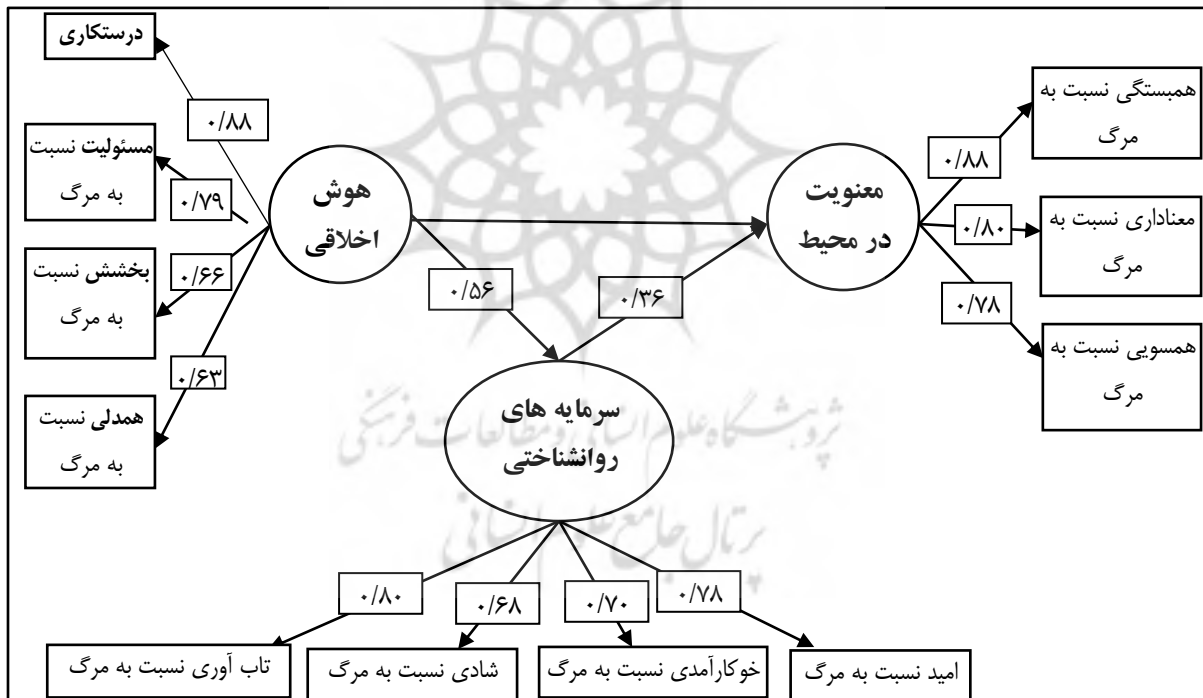


جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	$\chi^2/df$	P	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
	۱/۶۸	۰/۰۰۵	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۰۵

طبق جدول ۲، مقادیر GFI، AGFI و CFI در تحقیق حاضر به ترتیب برابر با ۰/۹۸، ۰/۹۶ و ۰/۹۸ می‌باشد که نشان دهنده برازش مناسب مدل با داده‌هاست. مقدار ریشه دوم خطای تقریب (RMSEA) برای پژوهش حاضر ۰/۰۵ به دست آمد که این مقدار هم می‌تواند نشان دهنده برازش مناسب مدل با داده‌ها باشد.

به منظور پاسخ به سؤال پژوهش مبنی بر اینکه "آیا سرمایه‌های روان‌شناختی نقش واسطه‌ای در ارتباط میان هوش اخلاقی با معنویت در کار دارد؟" نتایج پژوهش نشان می‌دهد که هر دو متغیر از طریق واسطه‌گری سرمایه‌های روان‌شناختی، دارای اثر غیرمستقیم بر وفاداری سازمانی می‌باشند. به علاوه، نتایج دقیق حاصل از پژوهش در شکل (۱) و جدول (۳) آورده شده است.



جدول ۳. ضرایب مسیرهای مستقیم موجود در مدل

مسیر	مقدار برآورد	مقدار استاندارد	S.E	C.R	P
هوش اخلاقی بر معنویت در کار	۰/۸۶	۰/۶۱	۰/۰۹	۹/۵۵	۰/۰۰۱
هوش اخلاقی بر سرمایه‌های روان‌شناختی	۰/۷۱	۰/۵۶	۰/۰۷	۱۰/۱۴	۰/۰۰۱
سرمایه‌های روان‌شناختی به معنویت در کار	۰/۲۹	۰/۳۶	۰/۱۰	۲/۹۶	۰/۰۰۴

همان‌گونه که نتایج شکل (۱) و همچنین جدول (۳) نشان می‌دهند، هوش اخلاقی و سرمایه‌های روان‌شناختی دارای اثر مستقیم و مثبت بر معنویت در کار هستند ( $P < ۰/۰۱$ ). همچنین سرمایه‌های روان‌شناختی بر معنویت در کار دارای اثر مثبت و مستقیم می‌باشد ( $P < ۰/۰۱$ ). به منظور بررسی سهم واسطه‌گری سرمایه‌های روان‌شناختی در میان هوش اخلاقی بر معنویت کاری، از دستور بوت‌استرپ استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴) آورده شده است.

جدول ۴: برآورد مسیرهای غیرمستقیم موجود در مدل با استفاده از بوت‌استرپ

متغیر پیش‌بین	مسیر		مقدار برآورد حد بالا حد پائین معنی‌داری
	متغیر واسطه	متغیر ملاک	
اخلاق حرفه‌ای	سرمایه‌های روان‌شناختی	معنویت در کار	۰/۳۸ ۰/۱۳ ۰/۰۰۴

همان‌گونه که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، سرمایه‌های روان‌شناختی به تعدیل و افزایش هوش اخلاقی بر معنویت کاری منجر شده است و نقش میانجی‌گری این متغیر تأیید شده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل ارتباطی هوش اخلاقی با معنوی کاری با میانجی‌گری سرمایه‌های روان‌شناختی در کارکنان نیروهای مسلح است. نتایج پژوهش نشان داد که هوش اخلاقی بر معنویت در محیط کاری کارکنان نیروهای مسلح اثر مثبت و مستقیم دارد. این یافته با یافته‌های فلاوندی (۱۳۹۵)، کامکار و پاشایی هولاسو (۱۳۹۷) در یک راستا می‌باشد. معنویت در محیط از طریق تأثیر بر نگرش‌های افراد به دلیل احساس معنی‌داری در کار، احساس پیوند با سازمان و اطرافیان، احساس همسویی و یگانگی ارزش‌ها و اهداف خود با سازمان و دیگران

سبب بالارفتن انگیزه درونی در افراد خواهد شد و در نتیجه، باعث افزایش اخلاق کاری در محیط سازمانی خواهد شد. در جوامع دینی، زیربنای بسیاری از رفتارها، احساسات، باورها و ارزش‌های دینی و معنوی هستند. به عبارت دیگر، جهت‌گیری‌ها و باورهای بنیادین نیروهای مسلح، همانند یک مرکز پایش و کنترل عمل کرده و تمامی مهارت‌های ذهنی، شناختی و رفتاری آنها را کنترل یا تعدیل می‌کند. هوش اخلاقی ترکیبی از خودآگاهی، خودکنترلی و اراده بوده و توانایی تشخیص افکار و رفتار درست از غلط و کنترل افکار و رفتار ناشایست را به فرد می‌دهد. لذا با توجه به ارتباط درونی دو متغیر هوش اخلاقی و معنویت کاری و همچنین تأکید پژوهش‌ها بر ارتباط این دو سازه، به نظر منطقی می‌رسد که هوش اخلاقی پیش‌بینی‌کننده معنویت کاری در کارکنان نیروهای مسلح باشد.

از طرفی اثر مثبت و مستقیم سرمایه‌های روان‌شناختی بر معنویت در کاری کارکنان نیروهای مسلح مورد تأیید قرار گرفت. این یافته با کاظمیان مقدم و همکاران (۱۳۹۸) همراستا می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین استدلال کرد که نتایج این پژوهش با تأکیدات محتوایی در عرصه معنویت و معنویت‌گرایی و سرمایه روان‌شناختی همراستا است. همبستگی‌های مثبت معنی‌داری که در پژوهش حاضر ارائه شد، تا اندازه‌ای نشان‌دهنده آن بود که پدیده‌های معنوی-روانی پدیده‌های منفک از یکدیگر نیستند، بلکه هر دو می‌توانند در سطح ذهنی و روانی با یکدیگر تبادل نیروی قابل توجهی داشته باشند. بر همین پایه شاید بتوان به جای سرمایه روان‌شناختی صرف، از سرمایه معنوی-روانی سخن به میان آورد (ولاسبلوم، وان در استین و یوجسمیم<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). همچنین معنویت با ایجاد حس ارتباط با جهان و همچنین ساخت یک چشم‌انداز گسترده به زندگی خود و دیگران، موجب تقویت سرمایه‌های روان‌شناختی می‌شود (کراویتس، بلاک و گرانت و کیرک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰) همچنین می‌توان گفت که معنویت از طریق تدارک یک چارچوب، جهت تفسیر و توصیف تجارب زندگی و به موجب آن فراهم کردن نوعی احساس انسجام و به هم پیوستگی وجودی، در اکتساب و ارتقای مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی مؤثر است. به تعبیری معنویت، یک سامانه باور منسجم ایجاد می‌کند که باعث می‌شود افراد برای زندگی معنی پیدا کنند و به آینده امیدوار باشند. معنویت با ایجاد انگیزه و انرژی در فرد، امید به زندگی را افزایش و عملکرد فرد را

- 
1. Vlasblom JP, van der Steen JT, Jochemsem
  2. Kravits K, McAllister-Black R, Grant M, Kirk

ارتقا می بخشد. این سازه باعث می شود که افراد از یک منبع خاص به عنوان پایگاه حمایتی و منبعی که بتوان به آن تکیه کرد، بهره مند شود و در نتیجه میزان امیدواری آنها افزایش یابد. از سوی دیگر، معنویت، امکان تفسیر مجدد رویدادهای کنترل ناپذیر را فراهم می سازد و در نتیجه رویدادها کم استرس تر و کنترل پذیرتر به نظر می رسند و نیز نسبت دادن رویدادهای منفی به عوامل خارج از کنترل فرد به ایجاد سبک خوش بینانه ای منجر می شود (کیکین و شوک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱) که همگی این موارد زمینه را برای تاب آوری و تحمل افراد در برابر سختی ها و گرفتاری ها فراهم می سازد (یوسکت - مارگتیک و مارگتیک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). لذا با توجه به اهمیت معنویت به عنوان بعد مهمی از سلامت و همچنین اهمیت سرمایه های روان شناختی در سلامت روان، به نظر منطقی می رسد بین این دو متغیر رابطه و خود داشته باشد و سرمایه های روان شناختی بر معنویت در کاری کارکنان نیروهای مسلح اثر مثبت و مستقیم داشته باشد.

نتایج اصلی پژوهش نشان می دهد که نقش میانجی گری سرمایه های روان شناختی در ارتباط بین هوش اخلاقی و معنویت در کاری کارکنان نیروهای مسلح مورد تأیید قرار گرفت. این یافته یا یافته های جعفری، پورمحسنی، قبادی و تکلوی ورنیاب (۱۳۹۹)، صفری، تیموری، قشقایی، آقایی (۱۳۹۸) در یک راستا می باشد. در واقع معنویت به فرد کمک می کند تا معنای حوادث زندگی به خصوص حوادثی را که دردناک و اضطراب انگیزند، بفهمد و باعث دلگرمی و خرسندی بالقوه ای در روان و روحیه او بشود (واگان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). معنویت، به عنوان بخش زیربنایی باورها نقش مهمی در کنش های افراد ایفا و به انسان توانایی تغییر و تحول را اعطا می کند و ظرفیت وی را برای رویارویی با دشواری ها و سختی ها و فائق آمدن بر آنها بالا می برد (براون، هانسن، شماتزر و وبل<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). همچنین معنویت، هدف زندگی را برای فرد روشن و مایه تسلی در شرایط دردناک و تهدیدکننده است و باعث می شود فرد رویدادهای غیرمنتظره را به عنوان رویدادهای کمتر تهدیدکننده ارزیابی کند و قادر باشد رویدادهای غیرقابل تغییر را بپذیرد. از این دیدگاه، فرد زمانی که با نیروی بزرگتری در ارتباط است و اهداف و ارزش های والاتری دارد، دارای قدرت

- 
1. Kiken LG, Shook
  2. Uskt-Margetic B, Margetic
  3. Vaughan
  4. Brown J, Hanson JE, Schmotzer B, Webel

تاب‌آوری بالاتر و عملکرد بهتری است (آدکبولا، ۲۰۱۱). از نظر لینک و کیل (۲۰۰۷) هوش اخلاقی شامل درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش است و در ارتباط با سرمایه روان‌شناختی در سربازان این توانایی را دارد که معنویت در محیط کار را پیش‌بینی کنند. این نشان می‌دهد که مؤلفه درستکاری در هوش اخلاقی به هماهنگی بین باور و عمل اطلاق می‌شود و فردی که هوش اخلاقی بالایی دارد، از نظر درستکاری به شیوه‌ای که با معنویت و یا اصول و عقاید سازگار باشد، در محیط کار عمل می‌کند. بنابراین با توجه به اهمیت نقش سرمایه‌های روان‌شناختی در بهبود عملکردهای روانی افراد و همچنین نقش‌پذیری این متغیر از هوش معنوی و اثر آن بر دریافت معنویت، به نظر منطقی می‌رسد که نقش میانجی‌گری سرمایه‌های روان‌شناختی در ارتباط بین هوش اخلاقی و معنویت در کاری کارکنان نیروهای مسلح مورد تأیید قرار گیرد. به‌طور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین معنویت در محیط کار و هوش اخلاقی با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بنابراین، مؤلفه‌های معنویت و هوش اخلاقی در کنار هم می‌توانند تأثیر بسزایی در افزایش و یا کاهش سرمایه‌های روان‌شناختی نیز داشته باشد. این پژوهش بین کارکنان نیروهای مسلح صورت گرفته است، لذا در تعمیم نتایج به سایر جمعیت‌های آماری باید احتیاط شود. پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آینده پژوهشگران، همین سازه‌ها را در نمونه‌ها و جوامع دیگر مورد بررسی قرار دهند. همچنین با برگزاری دوره‌های مبتنی بر ارتقای معنویت در محیط کار و هوش اخلاقی در سطح سازمان‌ها، میزان سرمایه‌های روان‌شناختی کارکنان را می‌توان افزایش داد.

## منابع

- جعفری، عیسی؛ پورمحسنی فرشته؛ قبادی، زهرا و تکلوی ورنیاب، سمیه (۱۳۹۹)، نقش هوش اخلاقی و سرمایه روان‌شناختی در پیش‌بینی سرمایه اجتماعی سربازان، فصلنامه روان‌شناسی نظامی، ۱۱(۴۱): ۳۹-۲۷.
- خواجوی، زهرا؛ واعظزاده، نازنین؛ موسوی‌نسب، سید نورالدین و عظیمی لولتی، حمیده (۱۳۹۹)، رابطه هوش اخلاقی با رفتار حرفه‌ای پرستاران، مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ۳۰(۱۸۵): ۸۶-۹۵.

- صفری، علی؛ تیموری، هادی؛ قشقایی، زهرا و آقایی، مهدی (۱۳۹۸)، بررسی پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار، پژوهشنامه مدیریت تحول، ۱۱(۱): ۸۱-۱۰۴.
- عطاءاللهی، طاهره؛ ربیعی، علی و امینی، محمدتقی (۱۳۹۳)، رابطه هوش اخلاقی با سرمایه اجتماعی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۳): ۲۹-۴۰.
- غفاری، مظفر و اسمعیلی، احمد (۱۳۹۸)، مدل ساختاری اضطراب مرگ در سربازان، براساس متغیرهای هوش اجتماعی، هوش اخلاقی و جهت گیری مذهبی، فصلنامه طب انتظامی، ۱۳۹۸، ۸ (۴): ۱۸۳-۱۸۸.
- قلاوندی، حسن (۱۳۹۵)، پیش‌بینی اخلاق کاری براساس معنویت در محیط کار، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۹۵، ۱۱ (۱): ۷۵-۸۴.
- کاظمیان مقدم، کبری و هارون رشیدی، همایون (۱۳۹۸)، رابطه سرمایه روان‌شناختی و معنویت در کار با بهزیستی روان‌شناختی پرستاران. مجله اصول بهداشت روانی، ۲۲(۲): ۱۱۰-۱۰۳.
- کامکار، مهدی و پاشایی هولاسو، امین (۱۳۹۷)، مدل تأثیرگذاری معنویت و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: یکی از سازمان‌های تولیدی نیروهای مسلح، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۲(۶): ۱۳۰-۹۹.
- محمدی، سمیه؛ نخعی، نوذر؛ برهانی، فریبا و روشن‌زاده، مصطفی (۱۳۹۲)، ابعاد هوش اخلاقی در حرفه پرستاری، یک مطالعه توصیفی-مقطعی در شرق ایران، اخلاق و تاریخ پزشکی، ۱۳۹۲، ۶ (۵): ۵۷-۶۶.

## References

- Kravits K, McAllister-Black R, Grant M, Kirk C. (2010). Self-care strategies for nurses: a psycho educational intervention for stress reduction and prevention of burnout. *Applied Nursing Research*; 23: 130-138. *Journal of Educational Psychology* 2010; 76: 1239- 1252.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*. 29(2), 95-109.
- Akbari T, Fathi D, Dargahi S, Ahmadboukani S.(2020). Providing a Structural Model for Workplace Spirituality, Occupational Ethics, and Organizational Loyalty in Nurses of Ardabil Hospitals in 2019-2020. *JOHE*. 9(2):124-9
- Altaf, A. & M. Atif Awan. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. Springer Science+Business. Media B. V.

- Brown J, Hanson JE, Schmotzer B, Webel AR. Spirituality and optimism: a holistic approach to component-based, self-management treatment for HIV. *J Relig Health* 2014; 53(5): 1317-28.
- Dufur, M. J., Thorpe, J. D., Barton, H. S., Hoffmann, J. P., & Parcel, T. L. (2019). Can Social Capital Protect Adolescents from Delinquent Behavior, Antisocial Attitudes, and Mental Health Problems?. *Archives of Psychology*, 3(6), 1-22.
- Kiken LG, Shook NJ. Looking up: mindfulness increases positive judgments and reduces negativity bias. *Social Psychological and Personality Science* 2011; 2 (4): 425–431.
- Kinjerski, Val. & Berna J. Skrypnek. (2006). Creating Organizational Conditions that Foster Employee Spirit at Work. *Leadership & Organization Development Journal*. 27. 280- 295.
- Lennick, D., & Kiel, F. (2005). *Moral intelligence: the key to enhancing business performance and leadership success*. Wharton School Publishing, an imprint of Pearson Education.
- Lennick, D., & Kiel, F. (2007). *Moral intelligence: Enhancing business performance and leadership success*. Pearson Prentice Hall.
- Luthans, F.; Youssef, C.M.; Avolio, B.J. (2007). *Psychology Capital*; Oxford University Press: New York, NY, USA, 2007.
- Mautz, S. (2015). *Make it matter: how managers can motivate by creating meaning*. American Management Association, New York.
- Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R., & Zammitti, A. (2020). Relationship between Psychological Capital and Quality of Life: The Role of Courage. *Sustainability*, 12(13), 5238. doi:10.3390/su12135238
- Usk-Margetic B, Margetic B. Religiosity and health outcomes: review of literature. *Coll Anthropology* 2005; 29 (1): 367-371.
- Vlasblom JP, van der Steen JT, Jochemsem H. Spiritual care in a hospital setting: nurses' and patients' perspectives. 5th bi-annual international student conference: *Spiritual Care and Health Professions: Context and Practice* 2012; 1: 1-7.
- World Health Organization. (2010). *World health statistics 2010*. World Health Organization.