# پیش‌بینی سرمایهٔ روانشناختی از طریق معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی

**دکتر علی مهداد*، مهسا اسدی، دکتر محسن گلپرور**

**گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاداسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)**

## چکیده

**زمینه**: شواهد تحقیقی نشان داده که؛ معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی نقش مهمی در ایجاد و گسترش سرمایهٔ روانشناختی محیط کار دارد. بر همین اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطهٔ ساده و چند گانهٔ معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی با سرمایه روانشناختی در سازمان است .

**روش**: نوع پژوهش توصیفی - همبستگی، و جامعه آماری شامل 320 نفر از کارکنان رسمی یک سازمان دولتی بود که از بین آنها، 180 نفر به شیوهٔ نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش پرسشنامه‌های معنویت در محیط کار، رهبری اخلاقی و سرمایه روانشناختی مورد استفاده قرار گرفت و داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها**: شواهد حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد: بین ابعاد معنویت در محیط کار (معنا در کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش‌های سازمان) با رهبری اخلاقی، بین ابعاد معنویت درمحیط کار با ابعاد سرمایه روانشناختی (خودکار آمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش‌بینی) و بین‌رهبری اخلاقی با ابعاد سرمایه روانشناختی رابطه معنادار ($p<0/01$) وجود دارد. همچنین، یافته‌های مربوط به تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که؛ بین ابعاد معنویت در محیط کار (معنادر کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش‌های سازمان) و رهبری اخلاقی با ابعاد سرمایه روانشناختی (خودکار آمدی، امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی) رابطهٔ چندگانهٔ معنادار ($p<0/01$) وجود دارد.

**نتیجه‌گیری**: نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که؛ می‌توان از طریق معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی به توسعه سرمایه روانشناختی در سازمان‌ها کمک نمود.

**کلید واژگان**: *معنویت در محیط کار، رهبری اخلاقی، سرمایهٔ روانشناختی*

## سرآغاز

معنویت در سازمان[1] به دلیل تفاوت‌هایی که با مذهب دارد، پدیده جدیدی قلمداد می‌شود که توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت را به خود جلب کرده است(1). معتقدان دیدگاه دینی، معنویت را قلب دین و بالاترین آرمان آن می‌دانند که به ویژه در تجربه دینی با آن مواجه می‌شوند و در یک تعریف جامع‌تر معنویت را کوششی برای پیدا شدن حساسیت به خود، دیگران، محیط طبیعی و خدا که درون و فراسوی این کلیت است تعریف می‌کنند(1).

معنویت در محیط کار برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد که ناشی از وجود دیدگاه‌های متفاوت می‌باشد. صاحب‌نظران، معنویت در محیط کار را تمایل به جست‌وجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن براساس این هدف تعریف می‌کنند(2). با بررسی پاره‌ای از تحقیقات در زمینه معنویت در محیط کار مشخص شد که نمی‌توان تعریف واحدی از معنویت در محیط کار ارائه کرد.

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: alimahdad.am@gmail.com

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

پژوهش‌های انجام گرفته سه بعد از هفت بعدی را که برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح شده بود را انتخاب نمود و در یک تحقیق تجربی از آن استفاده کردند (3 و 4). این سه بعد که متناظر با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد عبارتند از:

کار با معنا در سطح فردی[2]: این بعد از معنویت در محیط کار، مشخص می‌کند که چگونه کارکنان در کار روزمره شان در سطح فردی تعامل دارند(4). بیان معنویت در کار شامل این فرض است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت‌های دارد که معنای بیشتری به زندگی خویش و دیگران می‌بخشد(4).

احساس همبستگی[3]: یک بعد اساسی دیگر از معنویت در محیط کار است، شامل نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. این بعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی از رفتار انسانی رخ میدهد و بر تمایلات بین همکاران و کارکنان دلالت دارد (4). همبستگی در محیط کار بر این باور است که؛ افراد یکدیگر را در پیوند با هم می‌دانند و این که بین خود درونی هر فرد با خود درونی دیگران رابطه وجود دارد(3). این سطح از معنویت در محیط کار شامل ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی بین کارکنان و گروه‌های کاری می‌باشد.

همسویی با ارزش‌های سازمان[4]: پژوهشگران بیان می‌کنند که سومین بعد معنویت محیط کاری، تجربه یک حس قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است (2). این بعد از معنویت در محیط کار تعامل کارکنان با مقصود سازمانی بزرگتر را در می‌گیرد (2). همسویی با ارزش‌های سازمان به این معنا است که افراد باور دارند که مدیران و کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های مرتبط و یک نوع وجدان قوی هستند و سازمان نسبت به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد(4).

در پژوهش حاضر رهبری اخلاقی[5] به عنوان یکی از مهم‌ترین پیشایندهای معنویت در محیط کار و سرمایه روانشناختی[6] به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین پیامدهای معنویت در محیط کار و رهبری خلاقی مورد مطالعه قرار گرفته است. تحقیقات و مطالعات انجام گرفته نشان داد که وجود معنویت در محیط کار باعث ترغیب افراد به رفتارهای اخلاقی و هماهنگ با هنجارهای سازمان می‌شود و از هرگونه هنجارشکنی و رفتارهای انحرافی در سازمان جلوگیری می‌کنند(3 و 5). رهبری اخلاقی یکی از رویکردهایی است که در دهه‌های پایانی قرن 20 میلادی به‌طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است و عبارت‌است از نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری در اعمال شخصی و روابط بین شخصی و ترغیب پیروان از طریق روابط دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری(6). تحقیقات انجام گرفته نشان می‌دهد که؛ بین معنویت در محیط کارو رهبری اخلاقی رابطه مثبت معنادار وجود دارد(3).

براساس پژوهش‌ها، ارزش‌های رهبری در سازمان‌ها را می‌توان به سه دسته کلی تقسیم کرد که عبارتند از :1) ارزش‌های اخلاقی[7] شامل عفت، مهربانی و ایثار و دیگر قوانین رفتار شخصی که به 10 فرمان موسوم است. 2) ارزش‌های هنجاری[8] مانند: وفاداری، صداقت، اعتبار، اعتماد، انصاف، مسئولیت‌پذیری. 3) ارزش‌های غایی[9] شامل نظم، امنیت، آزادی، برابری، عدالت، مردمی بودن (نسبت به دیگران احساس خواهری و برادری داشتن) می‌باشد(7). هر یک از این انواع ارزش‌های رهبری، برای سبک‌ها و راهبردهای رهبری دستورالعمل‌های خاصی را دربر دارند(7). رهبران اخلاقی در کنار استفاده از ابعاد سرمایه‌های روانشناختی می‌توانند کمک کنند تا رفتارهای انحرافی و منفی در سازمان کاهش پیدا کند(3).

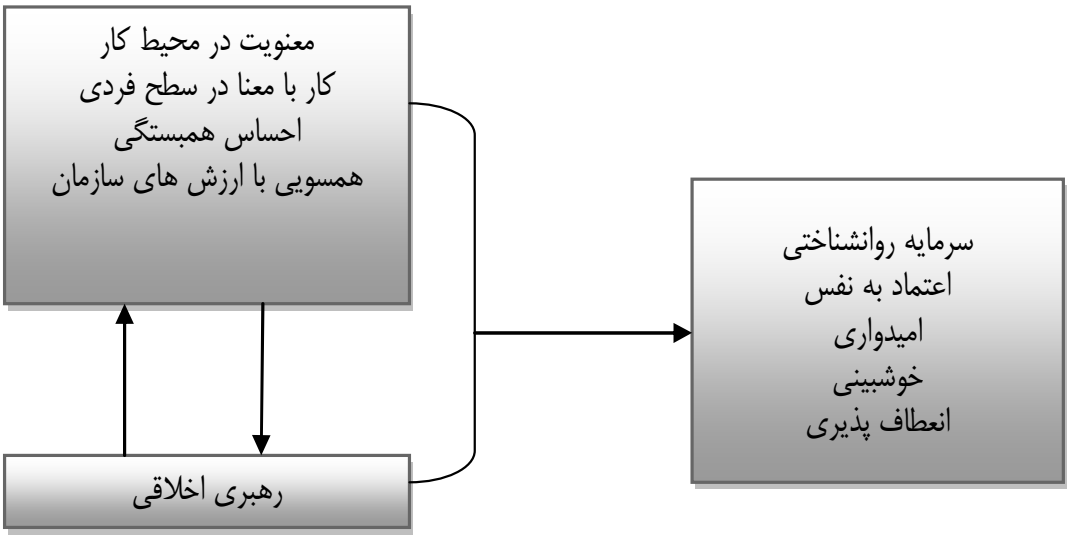
سرمایه روانشناختی به‌عنوان پیشرفت (بهبود) حالت روانشناسانه مثبت انسان تعریف می‌شود که با چهار بعد مشخص می‌شود (8).

خودکار آمدی[10]: پژوهشگران اعتماد به نفس را به عنوان اعتقاد راسخ فرد بر توانایی‌هایش برای بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت وظایف خاص در موقعیت‌های معین تعریف کرده‌اند(9).

امیدواری[11]: پژوهشگران از این ایده حمایت می‌کنند که امیدواری وضعیتی شناختی یا فکری است که افراد را قادر می‌سازد اهداف واقعی اما چالش بر انگیز و قابل پیش بینی را مدون سازند و سپس به آن اهداف از طریق اراده معطوف به انرژی خود، انرژی و ادراک کنترل درونی شده دست یابند. این



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]




**نگارهٔ 1: چارچوب مفهومی پژوهش**

چیزی است که محققان از آن به عنوان قدرت اراده یاد می‌کنند (10).

خوش بینی[12]: پژوهشگران خوش بینی را سبک تفسیری (توصیفی) تعریف می‌کنند که اتفاقات مثبت را به علل دائمی، شخصی و فراگیر، و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می‌دهند. از طرف دیگر بدبینی سبک تفسیری است که وقایع مثبت را به عوامل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می‌دهد و وقایع منفی را به عوامل شخصی، درونی، پایدار و فراگیر نسبت می‌دهد (11).

انعطاف‌پذیری[13]: پژوهشگران انعطاف‌پذیری را به عنوان ظرفیت روانشناختی تعریف می‌کنند که به وسیله آن افراد می‌توانند به طور موفقیت‌آمیزی برای مقابله با تغییر، بحران، ریسک و مشکلات از آن استفاده کنند(12).

بنابراین، رهبران اخلاق مدار به دلیل پایبندی به اصول اخلاقی[14] علاوه بر اینکه اصول معنویت در محیط کار، یعنی کار با معنا، احساس همبستگی و همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با ارزش‌های سازمان را توسعه و گسترش می‌دهند، همچنین در تلاش برای توسعه سرمایه‌های روانشناختی کارکنان هستند.

بر اساس مبانی نظری و پژوهشی ارائه شده مبنی بر اینکه معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی محیط کار به دلیل تاثیری که بر هم دارند و می‌توانند ضمن اثر گذاری بر هم، سرمایه روانشناختی کارکنان را نیز تحت تاثیر قرار دهند، پژوهشگران به تدوین چارچوب نظری ارائه شده در نگاره 1 نمودند. بنابراین، هدف پژوهش حاضر بررسی ساده و چند گانه ابعاد معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی با مولفه‌های سرمایه روانشناختی می‌باشد و بر این اساس در این پژوهش فرض بر این است که بین ابعاد معنویت در محیط کار با رهبری اخلاقی، بین ابعاد معنویت در کار با مولفه‌های سرمایه روانشناختی و بین رهبری اخلاقی با مولفه‌های سرمایه روانشناختی رابطه (معنادار) وجود دارد. همچنین، بین ابعاد معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی با مولفه‌های سرمایه روانشناختی رابطه چند گانه (معنادار) وجود دارد.

## روش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی است که در آن معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی به عنوان متغیرهای پیش بین و سرمایه روانشناختی به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان رسمی یک



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

سازمان دولتی در بهار 1392 به تعداد 320 نفر تشکیل داده است که براساس جدول حجم نمونه متناسب با حجم جامعه آماری تعداد 180 نفر از طریق نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند (13). در پژوهش حاضر سه پرسشنامه به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفت:

پرسشنامه معنویت در محیط کار: برای سنجش معنویت محیط‌کاری از پرسشنامه استاندارد معنویت در محیط کار استفاده گردید(3). این پرسشنامه شامل 14 سوال می‌باشد که معنویت محیط کاری را در مولفه‌های معنا در کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌سنجد. ابعاد معنویت محیط کار و نحوه سنجش آنها به این صورت می‌باشد که معنا در محیط کار با 5 سوال (1،2،3،4،5)، همبستگی با دیگران با 4 سوال (6،7،8،9) و همسویی با ارزش‌های سازمان با 5 سوال (10،11،12،13،14) مورد سنجش قرار می‌گیرد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه، 5 درجه ای لیکرت (کاملا مخالفم=1تا کاملا موافقم =5 ) می‌باشد. لازم به ذکر است که؛ در سنجش معنویت محیط کار عوامل دینی و اعتقادی افراد در نظر گرفته نشده است، چرا که افراد معمولا علاقه‌ای به ارائه اطلاعات در این زمینه‌ها ندارند و طرح چنین موضوعاتی حساسیت برانگیز خواهد بود. نمرات کل پرسشنامه 14 تا 70 می‌باشد. امتیازات بالاتر نشان دهنده معنویت در محیط کار بالاتر می‌باشد. پایایی این پرسشنامه 82/ گزارش شده است (14). همچنین، پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای سه مولفه معنا در کار، همبستگی با دیگران و همسویی با ارزش‌های سازمان در پژوهش حاضر به ترتیب برابر با 0/85 ،0/78، 0/8 به دست آمد.

پرسشنامه رهبری اخلاقی: برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه 12 سوالی استفاده به عمل آمد(15). نحوه پاسخگویی به این پرسشنامه براساس مقیاس 5 درجه ای لیکرت (کاملا مخالفم =1 تا کاملا موافقم 5) می‌باشد. نمرات کل مقیاس رهبری اخلاقی از 12 تا 60 می‌باشد، که امتیازات بالاتر نشان دهنده رهبری اخلاقی بالاتر در سازمان می‌باشد. شواهد مربوط به پایایی و روایی این پرسشنامه به ویژه در حالت شش سوالی در داخل و خارج در حد مطلوبی است(16). همچنین، محققان از طریق تحلیل عاملی اکتشافی روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساخته و نشان دادند، آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با

**جدول 1: میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش**

| ردیف | متغیرها | M | SD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | **معنا در کار** | 3/27 | 0/73 | - | | | | | | |
| 2 | **همبستگی با دیگران** | 3/25 | 0/71 | 0/61** | - | | | | | |
| 3 | **همسویی با ارزش های سازمان** | 3/46 | 0/75 | 0/57** | 0/67** | - | | | | |
| 4 | **رهبری اخلاقی** | 3/53 | 0/69 | 0/27** | 0/45** | 0/41** | - | | | |
| 5 | **خودکارآمدی** | 4/65 | 0/89 | 0/41** | 0/33** | 0/48** | 0/38** | - | | |
| 6 | **امیدواری** | 4/55 | 0/91 | 0/44** | 0/41** | 0/54** | 0/42** | 0/76** | - | |
| 7 | **تاب‌آوری** | 4/25 | 0/82 | 0/35** | 0/25** | 0/36** | 0/26** | 0/65** | 0/75** | - |
| 8 | **خوش‌بینی** | 4/06 | 0/93 | 0/5** | 0/47** | 0/47** | 0/38** | 0/55** | 0/75** | 0/65** |

0/01$p<$**



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

0/9 است(17). علاوه بر این، روایی این پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس و بر اساس (KMO) برابر با 0/9 و آزمون کرویت بارتلت برابر 2943/72 که معنادار است گزارش داده‌اند(18). پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برابر با 0/93 به دست آمد.

پرسشنامه سرمایه روانشناختی: برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه سرمایه روانشناختی استفاده به عمل آمد(8). نامبردگان در این پرسشنامه از مقادیر استاندارد شده که به طور وسیعی ساختارهایی که امید، تاب آوری، خوش‌بینی و کارآمدی را می‌سنجد استفاده نموده اند. این پرسشنامه شامل 24 سوال و هر خرده مقیاس شامل 6 گویه است و پاسخگویان به هر گویه در مقیاس شش درجه‌ای لیکرت (کاملا مخالفم=1 تا کاملا موافقم =6) پاسخ داده‌اند. نمرات کل مقیاس سرمایه روانشناختی از 24 تا 144 می‌باشد. نمرات بالاتر نشان دهنده سرمایه روانشناختی بالاتر در کارکنان سازمان می‌باشد. برای به دست آوردن نمره سرمایه روانشناختی ابتدا نمره هر خرده مقیاس به صورت جداگانه به دست می‌آید و سپس مجموع آنها به عنوان نمره کل سرمایه روانشناختی محسوب می‌شود. نسبت خی دو این آزمون توسط پژوهشگران برابر با 6/24 برآورد و همچنین، پایایی این پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ برابر با 0/85 گزارش شده است(19). در پژوهش حاضر به ترتیب آلفای کرونباخ خودکار آمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی برابر با 0/92، 0/88، 0/77 و 0/68 به دست آمد.

پرسشنامه‌های پژوهش حاضر را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود، در فاصله زمانی 20 تا 25 دقیقه، به صورت خود گزارش‌دهی پاسخ دادند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها 30 پرسشنامه به دلیل نقص در پاسخگویی توسط پاسخگویان، غیرقابل استفاده تشخیص داده شد و حذف گردید که در نهایت، تعداد نمونه به 150 نفر کاهش یافت (نرخ پاسخگویی: 84 درصد). داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون گام به گام با استفاده از نرم افزار (SPSS18 ) مورد تحلیل قرار گرفتند.

## یافته‌ها

همانگونه که در جدول 1 مشاهده می‌شود، کلیه مولفه‌های معنویت در محیط کار با رهبری اخلاقی و ابعاد سرمایه روان‌شناختی دارای رابطه معناداری است ($p$<0/01).

همان گونه که در جدول 2 مشاهده می‌شود، در گام اول همسویی با ارزش‌های سازمان از مولفه‌های معنویت در کار توانسته تا 23/4 درصد از واریانس خود کار آمدی را تبیین کند. در گام دوم، رهبری اخلاقی در کنار همسویی با ارزشهای سازمان توانسته 4/1 در صد واریانس انحصاری افزوده برای

**جدول 2:پیش بینی خودکارآمدی از طریق مولفه های معنویت در کار و رهبری اخلاقی**

| گام | متغیرهای پیش‌بین | B | SE | β | t | P | R | $R^2$ | F |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | مقدار ثابت | 2/66 | 0/32 | - | 8/42 | 0/000 | 0/484 | 0/234 | 41/32** |
| | همسویی با ارزش‌های سازمان | 0/57 | 0/09 | 0/48 | 6/43 | 0/000 | | | |
| 2 | مقدار ثابت | 2/04 | 0/38 | - | 5/3 | 0/000 | 0/524 | 0/275 | 25/38** |
| | همسویی با ارزش‌های سازمان | 0/47 | 0/1 | 0/39 | 4/87 | 0/000 | | | |
| | رهبری اخلاقی | 0/28 | 0/1 | 0/22 | 2/73 | 0/007 | | | |
| 3 | مقدار ثابت | 1/75 | 0/4 | - | 4/35 | 0/000 | 0/545 | 0/298 | 18/77** |
| | همسویی با ارزش‌های سازمان | 0/34 | 0/11 | 0/29 | 3/09 | 0/002 | | | |
| | رهبری اخلاقی | 0/27 | 0/1 | 0/21 | 2/58 | 0/008 | | | |
| | معنا در کار | 0/22 | 0/11 | 0/18 | 2/08 | 0/04 | | | |

**0/01p<



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

**جدول3: پیش‌بینی امیدواری از طریق مولفه‌های معنویت در کار و رهبری اخلاقی**

| گام | متغیرهای پیش‌بین | B | SE | β | t | P | R | $R^2$ | F |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | مقدار ثابت | 2/26 | 0/31 | - | 7/24 | 0/000 | 0/544 | 0/298 | 56/75** |
| | همسویی با ارزش‌های سازمان | 0/66 | 0/09 | 0/54 | 7/53 | 0/000 | | | |
| 2 | مقدار ثابت | 1/57 | 0/38 | - | 4/18 | 0/000 | 0/585 | 0/342 | 34/78** |
| | همسویی با ارزش‌های سازمان | 0/54 | 0/09 | 0/45 | 5/82 | 0/000 | | | |
| | رهبری اخلاقی | 0/31 | 0/1 | 0/23 | 3/05 | 0/003 | | | |
| 3 | مقدار ثابت | 1/29 | 0/39 | - | 3/27 | 0/001 | 0/603 | 0/363 | 25/27** |
| | همسویی با ارزش‌های سازمان | 0/42 | 0/11 | 0/35 | 3/89 | 0/002 | | | |
| | رهبری اخلاقی | 0/3 | 0/1 | 0/23 | 3 | 0/003 | | | |
| | معنا در کار | 0/22 | 0/11 | 0/18 | 2/11 | 0/04 | | | |

** p< 0/01

پیش بینی خود کار آمدی فراهم کند. در آخر و در گام سوم، معنا در کار از مولفه‌های معنویت در کار در کنار همسویی با ارزشهای سازمان و رهبری اخلاقی افزوده شده و 2/3 درصد واریانس انحصاری افزوده برای پیش بینی خود کار آمدی فراهم ساخته است.

بر اساس جدول 3، طی گام اول همسویی با ارزشهای سازمان از مولفه‌های معنویت در کار توانسته تا 29/8 درصد از واریانس امیدواری را تبیین کند. در گام دوم رهبری اخلاقی در کنار همسویی با ارزشهای سازمان توانسته 4/4 در صد واریانس انحصاری افزوده برای پیش بینی امیدواری فراهم کند. بالاخره در گام سوم معنادر کار، در کنار همسویی با ارزشهای سازمان و رهبری اخلاقی قرار گرفته و 2/1 درصد واریانس انحصاری افزوده برای پیش بینی امیدواری فراهم ساخته است.

همان گونه که در جدول 4 مشاهده می‌کنید، در گام اول همسویی با ارزش‌های سازمان از مولفه‌های معنویت در محیط کار توانسته تا 12/9 درصد از واریانس تاب آوری را تبیین کند. در گام دوم معنا در کار در کنار همسویی با ارزشهای سازمان توانسته 3/2 در صد واریانس انحصاری افزوده برای پیش بینی تاب آوری فراهم کند.

همانگونه که در جدول 5 مشاهده می‌شود ،در گام اول همسویی با ارزشهای سازمان از مولفه‌های معنویت در محیط کار توانسته تا 25/6 درصد از واریانس خوش بینی را تبیین کند. در گام دوم،

**جدول4: پیش‌بینی تاب‌آوری از طریق مولفه‌های معنویت در کار و رهبری اخلاقی**

| گام | متغیرهای پیش‌بین | B | SE | β | t | P | R | $R^2$ | F |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | مقدار ثابت | 2/88 | 0/31 | - | 9/21 | 0/006 | 0/359 | 0/129 | 19/94** |
| | همسویی با ارزش‌های سازمان | 0/39 | 0/09 | 0/36 | 4/46 | 0/02 | | | |
| 2 | مقدار ثابت | 2/54 | 0/34 | - | 7/45 | 0/001 | 0/402 | 0/161 | 12/9** |
| | همسویی با ارزش‌های سازمان | 0/25 | 0/11 | 0/23 | 2/41 | 0/02 | | | |
| | معنا در کار | 0/25 | 0/11 | 0/22 | 2/23 | 0/02 | | | |

** p< 0/01



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

رهبری اخلاقی در کنار همسویی با ارزشهای سازمان توانسته 6/1 در صد واریانس انحصاری افزوده برای پیش بینی خوش بینی فراهم کند. بالاخره در گام سوم، معنا در کار از مولفه‌های معنویت در کار در کنارهمسویی با ارزشهای سازمان و رهبری اخلاقی قرار گرفته و 2/2 درصد واریانس انحصاری افزوده برای پیش بینی خوش بینی فراهم ساخته است.

## بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ساده و چند گانه معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی با سرمایه روانشناختی بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که؛ بین هر سه مولفه معنویت درمحیط کار با رهبری اخلاقی و ابعاد سرمایه روانشناختی و همچنین بین رهبری اخلاقی با ابعاد سرمایه روانشناختی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که همسویی با ارزشهای سازمان از مولفه‌های معنویت در محیط کار به عنوان قویترین پیش بین، توانسته تا بخش عمده واریانس خود کار آمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی را تبیین کند. همچنین، رهبری اخلاقی توانست تا قسمتی از واریانس خود کار آمدی، امیدواری و خوش بینی را تبیین کند. علاوه براین، معنا در کار از مولفه‌های دیگر معنویت در محیط کار توانست تا بخشی از واریانس خودکار آمدی، امیدواری و خوش بینی را تبیین کند. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهشهای انجام گرفته مبنی بر رابطه معنویت در محیط کار با رهبری اخلاقی همسو است (3، 19 و 20 ). همچنین، با یافته‌های پژوهش انجام گرفته مبنی بر رابطه معنویت در محیط کار با سرمایه روانشناختی و با یافته‌های به دست آمده مبنی بر رابطه رهبری اخلاقی با سرمایه روانشناختی همسو میباشد (21 و 22).

در تبیین این یافته‌ها چنین میتوان بیان کرد که کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جست و جو می‌کنند، آنان در جست‌وجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. سازمانها، با کارکنانی رشد یافته و بالنده روبه رو هستند که در پی یافتن کاری با معنا و هدفمند می‌باشند. معنویت در محیط کار توصیف تجربه کارکنانی است که کارشان را ارضا کننده، با معنا و

**جدول5: پیش‌بینی خوش‌بینی از طریق مولفه‌های معنویت در کار و رهبری اخلاقی**

| گام | متغیرهای پیش‌بین | B | SE | β | t | P | R | $R^2$ | F |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | مقدار ثابت | 1/96 | 0/32 | - | 6/12 | 0/000 | 0/506 | 0/256 | 46/2** |
| | همسویی با ارزش‌های سازمان | 0/64 | 0/09 | 0/5 | 6/8 | 0/000 | | | |
| 2 | مقدار ثابت | 1/02 | 0/4 | - | 2/52 | 0/01 | 0/563 | 0/317 | 31/14** |
| | همسویی با ارزش‌های سازمان | 0/55 | 0/09 | 0/44 | 5/88 | 0/000 | | | |
| | رهبری اخلاقی | 0/35 | 0/1 | 0/26 | 3/5 | 0/001 | | | |
| 3 | مقدار ثابت | 0/85 | 0/41 | - | 2/09 | 0/04 | 0/582 | 0/339 | 22/71** |
| | همسویی با ارزش‌های سازمان | 0/43 | 0/11 | 0/34 | 3/96 | 0/000 | | | |
| | رهبری اخلاقی | 0/28 | 0/1 | 0/21 | 2/66 | 0/009 | | | |
| | معنا در کار | 0/23 | 0/11 | 0/19 | 2/08 | 0/04 | | | |

** p< 0/01



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

هدفمند ادراک می‌کنند و تجربه معنویت در محیط کار با افزایش خود کار آمدی، خوش بینی و امیدواری پیوند می‌خورد. از آنجا که بخش مهم یافته‌های این پژوهش نشان دهنده این است که همسویی با ارزشهای سازمان از مولفه‌های معنویت در محیط کار به عنوان قویترین پیش بین، توانسته است قسمت قابل توجهی از واریانس خود کار آمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی را تبیین کند، می‌توان با استناد به، چنین بیان نمود که هر چه میزان همسویی و یگانگی بین ارزشهای کارکنان و سازمان بیشتر باشد، کارکنان مشروعیت رهبران را پذیراتر، تفاوتی میان اهداف خود و سازمان ادراک نخواهند نمود و در نتیجه خود کارآمدی بیشتر، تاب آوری بالاتر و خوشبین تر و امیدوارتر خواهند بود، چون به این باور رسیده اند که هرچه تلاش در جهت تحقق اهداف سازمان بعمل آورند، نتیجه این تلاش تحقق اهداف فردی آنان است (23). علاوه بر این، یافته‌های پژوهش حاضر موید قدرت پیش بینی کنندگی ابعاد سرمایه روانشناختی از طریق رهبری اخلاقی و مولفه‌های معنویت در محیط کار بود که در این ارتباط می‌توان براساس نظریه مبادله اجتماعی، چنین بیان نمود که هر چه میزان پایبندی رهبران سازمانها به اصول اخلاقی و توسعه معنویت در محیط کار بیشتر باشد، کارکنان خودرا متعهدتر و ملتزم تر به رهبری سازمان خواهند دید، چونکه التزام و تعهد را پاسخی برای جبران اصول اخلاقی حاکم بر سازمان می‌دانند و در نتیجه خود کارآمدی بیشتر، تاب آوری بالاتر، خوشبینی و امیدواری بیشتر از خود نشان خواهند داد (24 و 25 ). همچنین، در هنگام ادراک عدم وجود اصول اخلاقی، به رفتارهای انحرافی و غیر اخلاقی اقدام خواهند نمود (16). بنابراین، اعمال مدیریت و رهبری اخلاقی در سازمانها نه تنها نتایج مستقیم و درون سازمانی از جمله تعهد سازمانی، تقویت رفتارهای مثبت و خودکارآمدی و خوش بینی را به همراه دارد، بلکه موجب نهادینه شدن ارزشهای اخلاقی و بهبود معنویت سازمانی می‌شود. براین اساس به مدیران سازمانها پیشنهاد میگردد تا تمام تلاش خویش را در جهت فرهنگ سازی و تعمیق پایبندی به اصول اخلاقی در مناسبات خویش با کارکنان، پایبندی به قول و قرارهای خویش با کارکنان به عنوان پایبندی به قرار دادهای روانشناختی، برجسته سازی نقش تلاش‌های کلیه کارکنان قسمت‌های مختلف سازمان در موفقیت‌های سازمانی و ارایه مستمر بازخورد از عملکرد کارکنان به همراه ایجاد فرصت برای اصلاح و بهبود عملکرد و مبارزه جدی با ترویج گرایش «ما» «آنها» به عنوان مهم‌ترین عامل آسیب رسان به وحدت و انسجام سازمانی اقدام نمایند. بکارگیری این اصول می‌تواند در جهت تقویت سرمایه روانشناختی که نتیجه ان توسعه خودکارآمدی، اعتماد به نفس، امیدواری، خوشبینی و انعطاف‌پذیری در میان کارکنان مورد استفاده قرار گیرد، و در نهایت به پویایی، بالندگی، کارآیی و بهره‌وری بیشتر و بالاتر سازمان منجر خواهد گردید.

این مطالعه همچون سایر پژوهش‌ها محدودیت هایی داشت که از آن جمله می‌توان به اجرای این پژوهش صرفاً در بین کارکنان رسمی یک سازمان دولتی، اشاره کرد. لذا، در تعمیم یافته‌های این پژوهش به سایر سازمانهای دولتی و خصوصی دیگر، جانب احتیاط را باید رعایت نمود. روش پژوهش رابطه ای بوده است و نمی توان استنباط علی از آن به عمل آورد. همچنین، به استفاده از ابزارهای خودسنجی به عنوان ابزار پژوهش که امکان خودافزایی و مدیریت برداشت پاسخگویان را به دنبال دارد، باید اشاره نمود.

## نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که؛ برای تقویت و افزایش سرمایه روانشناختی، وجود معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی ضروری است. به بیان دیگر، وجود معنویت در تمام عرصه‌ها باعث ایجاد نوعی معنا و آگاهی در زندگی می‌شود. معنا در زندگی هویت هر شخص را تشکیل می‌دهد و امری است که افراد بشر را منحصر به فرد می‌سازد و به ایجاد رفتار اخلاقی کمک می‌کند. در نتیجه، در اولین گام وجود معنویت در محیط کار به ایجاد رهبری اخلاقی در سازمان کمک می‌کند. رهبری اخلاقی یکی از زیر شاخه‌های رفتار اخلاقی در سازمان می‌باشد و وجودرفتار اخلاقی در سازمان منوط به داشتن معنویت در محیط کار است. دلیل این امر ان است که رهبری اخلاقی نسبت به ارزشها اخلاقی (پاکدامنی، مهربانی، ایثارو...)، ارزشهای



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

هنجاری (وفاداری، صداقت، اعتبار، اعتماد، انصاف)، ارزشهای غایی (نظم، امنیت، آزادی و برابری ) توجه دارد. همچنین، آنان دارای یگانگی بین گفتار و اعمال خویش می‌باشند و در نتیجه در اتخاذ تصمیمات سازمان، چه در حوزه کارکنان و چه در حوزه سازمان، منافع سازمان را مد نظر قرار میدهند و این امر منجر به ادراک عدالت سازمانی از سوی کارکنان می‌گردد که میتواند منجر به شکل گیری نگرش‌های مثبت شغلی ( مثل، تعهد سازمانی، وفاداری سازمانی، اعتماد سازمانی و جا افتادگی سازمانی) و بروز رفتارهای مثبت (مثل، عملکرد وظیفه بالا، عملکرد شهروندی و عملکرد انطباقی) از طرف کارکنان گردد.

## واژه‌نامه

| | |
|---|---|
| معنویت در سازمان | 1. Spirituality at Work |
| کار با معنا | 2. Meaningful Work |
| احساس همبستگی | 3. Solidarity |
| همسویی با ارزشهای سازمانی | 4. Alignment with Organizational Values |
| رهبری اخلاقی | 5. Ethical Leadership |
| سرمایه روانشناختی | 6. Psychological Capital |
| ارزش‌های اخلاقی | 7. Moral Values |
| ارزش‌های هنجاری | 8. Normative Values |
| ارزش‌های نهایی | 9. Final Values |
| خودکارآمدی | 10. Efficacy |
| امیدواری | 11. Hope |
| خوش بینی | 12. Optimism |
| انعطاف پذیری | 13. Flexibility |
| پایبندی به اصول اخلاقی | 14. Adherence to Ethical Principle |
| نظریهٔ مبادلهٔ اجتماعی | 15. Social Exchange Theory |

## منابع


1. Rojas R. (2002). Mamagement theory and spiritually: a frame work and validation of the independent spirituality assessment scale. [PhD Thesis]. Sarasota: Argosy University.
2. Mitroff IA, Denton EA. (1999). A spirituality audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace. USA: Jossey-Bass Inc.
3. Milliman J, Czaplewski AJ, Fergusong J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management; 16(4): 426-447.
4. Ashmos DP, Duchon D. (2000). Sprituality at work: definitions, measures, assumption, and validity claims. Toronto, Canada: the Academy of Management.
5. Brown ME, Trevino LK, Harrison D. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes; 97: 134-117.
6. Fluker W. (2002). Ethics and leadership; in conversations on leadership. [MA Thesis]. Cambridge: President and Fellows of Harvard College.
7. Azgoli M. (2006). An introduction in ethical leadership approaches. Mesbah Quarterly; 63: 53-76 (In Persian).
8. Luthans F, Avolio, BJ. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology; 60(3): 541-572.
9. Bandura A. (1997). Self- efficacy: toward a unifying theory of behavior chang. Psychological Review; 84: 191-215.
10. Snyder CR, Mc-Callough ME. (2000). a positive psychology field of dreams. Journal of Social and Clinical Psychology; 19: 151-160.
11. Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. (2000). Positive psychology: an introduction. American Pychologist; 55(1): 5-14.
12. Stewart M, Reid G, Mangham C. (1997). Fostering children's resilience. Journal of Pediatric Nursing; 12(1): 21-31.
13. Mitchell ML, Jolly JM. (2007). Research design explained. 6th ed. USA: Thomson wads worth.
14. Nikpoor A, Manzari Tavakoli A, Hoseini Nezhad MR. (2011). Relationship between spirituality at work and organizational citizenship among Kerman's Shahid foundation employees. Journal of Beyond Management; 4(16): 155-172 (In Persian).
15. Rowold J. (2008). Relationship among transformational, transactional, and moral based leadership: Results from two empirical studies. Leadership Review; 8: 4 -17.




[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

16. Golparvar M, Naieri S, Mehdad A. (2009). Synthetic role of organizational values, moral orientation leadership and moral values on deviant behaviors among steel company employees. Ahvaz: First Conference of New Finding in Psychology. (In Persian).

17. Avatefimonfared E, Mehdad A, Mirjafari SA. (2012). Relationship between ethical leadership and psychological healthy workplace with organizational trust. Ethics in Science & Technology; 3(21): 44-52 (In Persian).

18. Bahadori Khosrowshahi J, Hashemi T, Babapour K. (2012). Psychological capital association with social capital among Tabriz university students. Journal of Research and Health; 2:145-153. (In Persian).

19. Mc-Ghee P, Grant P. (2008). Spirituality and ethical behavior in the workplace: wishful thinking or authentic reality. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies; 13 (2): 61-69.

20. Corner PD. (2009). Workplace spirituality and business ethics: insights from an eastern spiritual tradition. Journal of Business Ethics; 85 (3): 377-389.

21. Luthans KW, Jensen SM. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: a study of nurses. Journal of Nursing Administration; 35 (6): 304-310.

22. Walumbwa FO., Luthans F, Avey JB, Oke A. (2011). Authentically leading groups: the mediating role of collective psychological capital and trust. Journal of Organizational Behavior; 32(1): 4–24.

23. Mehdad A. (2014). Industrial and organizational psychology. 9th ed. Tehran: Jungle Publication. P. 217-221. (In Persian).

24. Blau PM. (1964). Exchange and power in social life. New York: Wiley .

25. Homans GC. (1958). Social behavior as exchange. American Journal of Sociology; 63: 597- 606.

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]