

## ارتباط رهبری معنوی با سرمایه روانشناختی و معنویت در کار به منظور نیل به اخلاق کاری در سازمان

دکتر سیدنجم الدین موسوی<sup>۱</sup>، دکتر امیر غفوریان شاگردی<sup>۲\*</sup>، دکتر علی شریعت نژاد<sup>۱</sup>، فاطمه اکبری<sup>۱</sup>  
۱. دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران  
۲. دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه امام رضا ع، مشهد، ایران  
(تاریخ دریافت: ۹۷/۵/۱۴، تاریخ پذیرش: ۹۷/۷/۱۶)

### چکیده

**زمینه:** هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط رهبری معنوی با سرمایه روانشناختی و معنویت کاری به منظور نیل به اخلاق کاری در سازمان است.

**روش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش ۲۵۰ نفر از کارکنان اداره بازرگانی و اتاق بازرگانی شهرستان خرم آباد هستند که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای نمونه‌ای به حجم ۱۵۱ نفر انتخاب گردیده است. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد بوده که روایی آن با استفاده از روش اعتبار محتوا و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ آزمون شده است. در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزارهای Amos و Spss استفاده گردیده است.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش مشتمل بر هفت فرضیه است که تمامی فرضیات در سطح خطای ۹۵٪ تایید شده‌اند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که مدیران و رهبران سازمانی با القای احساس امید، ایمان و بصیرت بخشی به کارکنان سازمان می‌توانند باورهای افراد به توانایی-هایشان برای دستیابی به موفقیت (سرمایه روانشناختی) را تحت اثر قرار داده و از این طریق زمینه نیل به اخلاق کاری در سازمان را فراهم سازند.

**نتیجه گیری:** نتایج نشان دهنده آن است که مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از انگیزش درونی و القای معنویت الهام بخش سطح معنویت در کار را بهبود بخشیده و از این طریق زمینه ساز اخلاق کاری مناسب در سازمان شوند.

**کلید واژگان:** رهبری معنوی، سرمایه روانشناختی، معنویت در کار، اخلاق کاری

### سرآغاز

به واقع، پیش از این بیشتر پژوهش‌ها بر اساس مفاهیم منفی قرار داشت و مطالعات اندکی به نکات مثبت پرداخته بودند (۳). از جمله این نکات مثبت سرمایه روانشناختی<sup>۳</sup> و معنویت در کار است. سرمایه روانشناختی یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا می‌باشد که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (۴). معنویت در محیط کار<sup>۴</sup> نیز به معنای درک و شناسایی فرد از زندگی کاری به واسطه انجام کارهای بامعنا در محیط کار است (۵).

در عصر حاضر که عصر جهانی شدن است، سازمان‌ها با مفاهیمی همچون اخلاق<sup>۱</sup>، حقیقت و باور به خدا روبرو می‌شوند. این مفاهیم و اقدامات مدیریتی، همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند که به عقیده بسیاری از محققان این پارادایم جدید محیط کار، معنویت<sup>۲</sup> می‌باشد (۱). نظریه رهبری معنوی یک نظریه علمی برای تغییر و تحول سازمانی و خلق یک سازمان یادگیرنده و خودانگیخته می‌باشد. این نظریه بر مبنای الگوی انگیزه درونی، بینش و بصیرت، ایمان و امید، نوع دوستی، معنویت محیط کاری و سعادت و بقاء، تدوین و تکمیل می‌گردد (۲).



جدول ۱: ابعاد رهبری معنوی (۲)

ایمان به تحقق چشم انداز	عشق به نوع دوستی	بینش
- شکیبایی	- گذشت	- توسل به سهامداران
- ثبات قدم	- مهربانی	- عمده
- انجام آنچه اتفاق می افتد	- بزرگواری	- بیان رسالت سازمان
- اهداف متعالی	- شفقت و همدلی	- ترغیب ایمان/امید
- انتظار پاداش	- صداقت	- ایجاد یک معنا/متعالی
	- صبر	
	- شجاعت	
	- وفاداری/اعتماد	
	- تواضع	

اهمیت و جایگاه سرمایه روان شناختی برای سازمان هایی با عملکرد برتر، هرروز بیشتر مشخص می شود. اهمیت سرمایه روان شناختی تا آنجایی پیش می رود که یکی از صاحب نظران آن را نیرویی برای ایجاد مزیت رقابتی سازمان ها در نظر می گیرند. سرمایه روان شناختی، متغیر اساسی رفتار سازمانی مثبت است (۱۴). سرمایه روان شناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه های ناملموس سازمانی بوده که برخلاف سرمایه های ملموس با هزینه های کمتر قابل مدیریت و رهبری بوده، می تواند نتایج و عواید در خور توجهی را در پی داشته باشد (۹). سرمایه روان شناختی می تواند به عنوان یک بعد از روان شناسی مثبت گرا که شامل چهار مولفه خودکارآمدی/اعتمادبه نفس، امیدواری، خوش بینی و انعطاف پذیری است، تعریف شود (۴).

معنویت در محیط کاری، پدیده نوظهوری است که نگاه بسیاری از صاحب نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. براین اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان ها دانسته اند که می تواند به آنها در زمان های پرتلاطم و آشوب زده، یاری رساند و تناقض نمایی نظم و بی نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک، آنها را به صورت مقتضی به کار ببند (۱۱). معنویت در کار به معنای فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره، جست و جوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرفا از ارزش کار و زندگی، نزدیک به خدا و احساس هم پیوندی با دنیای پیرامون و انسان هاست و می تواند در برگیرنده سلامت، شادکامی، فرزادگی، موفقیت و ارضای انجام کار باشد (۱۲). محققان و صاحب نظران معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم بندی کرده اند:

- کار با معنا (در سطح فردی): یک جنبه اساسی معنویت در کار شامل یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است. این بعد از معنویت در محیط کار، مشخص می کند که چگونه کارکنان در کار روزمره شان در سطح فردی تعامل دارند. بیان معنویت در کار شامل این فرض است که هر فردی انگیزش درونی، تمایل و علایقی برای مبادرت به انجام فعالیت هایی دارد که معنای بیشتری به زندگی خودش و دیگران می بخشد (۱۳).

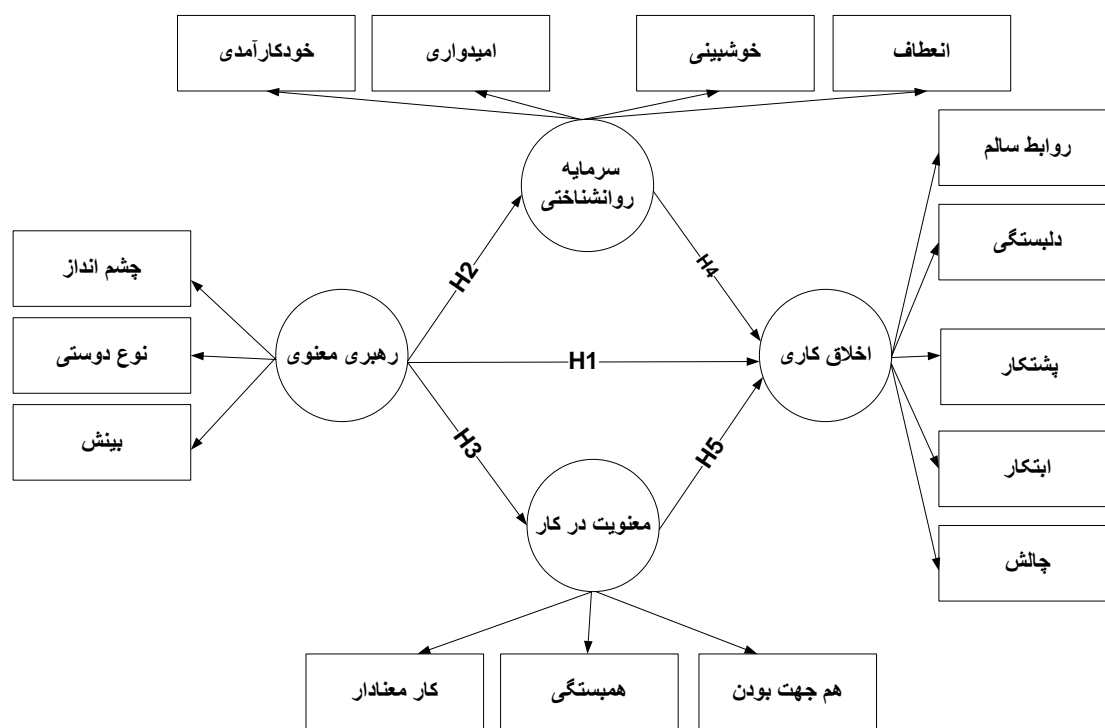
از این رو زمانی که رفتارهای مثبت مانند سرمایه روانشناختی و معنویت در کار در افراد، ملکه ذهن شوند و به عادت تبدیل گردند، بخشی از این رفتارها به محیط بیرون و خانواده نیز انتقال داده می شود. بنابراین، برخورداری از رفتارهای مثبت گرا نه تنها موجب اصلاح اخلاق کاری، بلکه سبب رشد اخلاق افراد در حوزه های دیگر می شود (۶). از این رو با توجه به آنچه گفته شد، پرسشی که پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به آن است این است که رهبری معنوی چگونه از طریق سرمایه روانشناختی و معنویت در کار موجب نیل به اخلاق کاری در سازمان می شود؟

ضعف در رهبری معنوی و سرمایه روان شناختی و معنویت کاری یا قرار گرفتن آن ها در وضعیتی نامناسب پیامدهای بسیار ناگواری را در پی خواهد داشت. اصولا سازمان ها برای توسعه و بهبود عملکرد کارکنان خود بشدت نیازمند به وجود رهبری معنوی هستند که سبب تحریک انگیزه درونی کارکنان شود و باور و عشق و ایمان و تعهد در کار را در کارکنان تحریک کند. از طرفی کارکنان بایستی از لحاظ روانی در شرایط مناسبی قرار داشته باشند؛ چرا که سلامت روان تنها به معنی فقدان بیماری روانی نیست بلکه به معنی توانایی ایجاد هماهنگی بین ارزش ها، علایق، آرزوها و مشکلات و توانایی بهره برداری از فرصت ها است. از طرف دیگر اخلاق در سازمان با مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت مدیران و کارکنان در اجرای وظایف حرفه ای، ذی نفعان گوناگون سازمان را حمایت می کند. اخلاق کارکنان اشاره به این دارد که کارکنان نه تنها مسئولیت رفتار خود را بر عهده دارند بلکه پاسخگویی چگونگی برخورد با تخلفات اخلاقی دیگران در سازمان هستند. اگر کارکنان به اخلاق کاری پایبند باشند می توانند بر هدایت تلاش های سازمانی و جهت دادن به خدمات تجاری، کارآفرینی و اجتماعی آن، به شکل مناسبی کمک کنند. با توجه به آنچه گفته شد، پژوهش حاضر بر آن است تا ارتباط رهبری معنوی را با اخلاق کاری با توجه به نقش میانجی معنویت در کار و سرمایه روانشناختی مورد تحلیل و بررسی قرار دهد.

رهبری معنوی، از رویکردهایی است که در دهه های پایانی قرن بیستم میلادی، بطور جدی در مبانی نظری رهبری و مدیریت مطرح شده است. نهضت رهبری معنوی شامل الگوهای خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و براساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است (۷). رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش ها، باورها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می کند. رهبری معنوی شامل آموزش اصول درست و فوننی است که باعث کنترل نفس می شود (۹). در جدول شماره (۱) ابعاد رهبری معنوی مطرح شده است:

(۲۲). اخلاقیات در کار یکی از جنبه های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد (۳۴)، (۳۵). اخلاق کاری یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (۳۱)، (۳۶). اخلاق کار به عنوان مجموعه ای از اصول اخلاقی و معنوی است که آنچه درست است را از نادرست متمایز می سازد (۲۹). شکل زیر مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد که تلفیقی از چند مدل معتبر است. مدل مفهومی پژوهش در نگاره شماره (۱) نشان داده شده است

احساس همبستگی (در سطح گروهی): یک بعد اساسی دیگر از معنویت در محیط کار، شامل احساس نوعی پیوند و احساس همبستگی عمیق با دیگران است. این بعد از معنویت در محیط کار در سطح گروهی در رفتارهای افرادی رخ می دهد که در محیط کار ارتباطات ذهنی، احساسی و معنوی را در گروه های کاری برقرار می سازند (۱۳). هم جهت بودن ارزش ها (در سطح سازمانی): ایجاد یک حس قوی از همسویی بین ارزش های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش های سازمان است. این بعد از معنویت در محیط کار هم جهتی کارکنان با ارزش های سازمانی را در برمی گیرد (۱۳). اخلاقیات در کار، توجه زیادی را به خود جلب نموده است درک مفهوم اخلاقیات بطور کلی و در معنای خاص آن در کسب و کار، زیر بنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمان ها است



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش (۲۰ و ۴،۹،۱۳)

نمونه آماری برابر با ۱۵۱/۶۷۸ نفر تخمین زده شد، این محاسبه با سطح خطای ۵ درصد صورت گرفته شده است. برای جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. پرسشنامه رهبری معنوی (۲)، دارای ۱۵ سوال می باشد و دارای ۳ بعد (چشم انداز، نوع دوستی و بینش) است. پرسشنامه سرمایه روانشناختی (۴) دارای ۴ خرده مقیاس: خودکارآمدی، امیدواری، انعطاف پذیری و خوش بینی در ۱۲ سوال تنظیم شده است. پرسشنامه معنویت کاری (۱۳) که شامل سه بعد فردی، گروهی و سازمانی است و شامل ۱۴ گویه می باشد. پرسشنامه

**روش**  
پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع آوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی است که از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید. روش انجام پژوهش بصورت پیمایشی بوده که مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان اداره بازرگانی و اتاق بازرگانی شهرستان خرم آباد هستند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۱۵۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند (با استفاده از فرمول کوکران حجم

در بین نمونه انتخابی ۴۷ نفر کمتر از ۳۰ سال و معادل ۳۲٪ حجم نمونه انتخابی هستند. از طرف دیگر ۶۲ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال سن دارند که ۴۲٪ حجم نمونه را تشکیل می دهند. اعضای نمونه بالاتر از ۴۱ سال نیز ۴۱ نفر هستند که ۲۶٪ حجم نمونه را به خود اختصاص داده اند. در خصوص ضریب KMO نیز باید گفت که ارزش عددی KMO بالاتر از ۰/۷ بوده که نشان از مطلوب بودن ضریب استفاده از تحلیل عاملی دارد.

اخلاق کاری (۳۰) که ابعاد آن عبارتند از: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، ابتکار عمل در کار و چالش پذیری که شامل ۱۲ گویه می باشد. برای تحلیل داده های بدست آمده از نرم افزار AMOS و روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. برای سنجش روایی از روش اعتبار محتوا و برای آزمون پایایی پرسشنامه از شیوه آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب پایایی برای متغیرهای پژوهش در جدول ۲، ارائه شده است

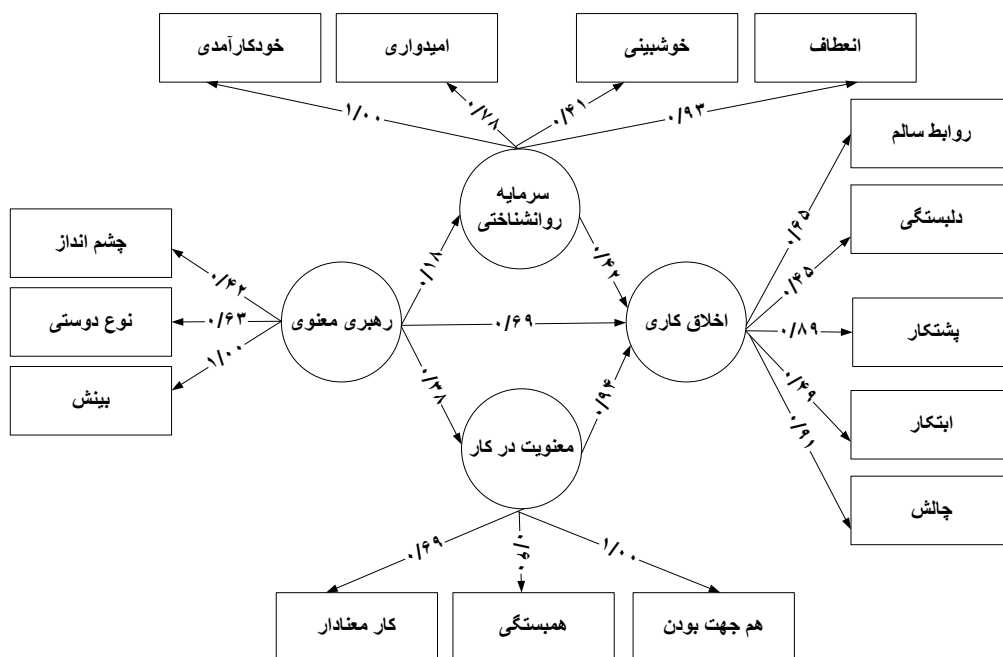
### یافته ها

در پژوهش حاضر به منظور آزمون معناداری فرضیه ها از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است. بر اساس سطح معناداری ۰/۰۵ مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد، مقدار پارامتر کمتر از این در الگو مهم شمرده نمی شود، هم چنین مقادیر کوچکتر از ۰/۰۵ برای مقدار P حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح ۰/۹۵ است. برای آزمون فرضیه های پژوهش معادلات ساختاری و نرم افزار Amos 18 استفاده شده است که خروجی نرم افزار به صورت نگاره (۲) است

جدول ۲: آلفای کرونباخ

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری معنوی	۰/۸۲
سرمایه روانشناختی	۰/۷۵
معنویت در کار	۰/۷۷
اخلاق کاری	۰/۷۰

در این پژوهش نتایج توصیفی داده ها شامل تجزیه و تحلیل مشخصات جمعیت شناختی نمونه و ضریب KMO (شاخص کفایت نمونه گیری) می باشد. با بررسی داده های مربوط به جنسیت مشخص می شود که تعداد ۱۲۸ نفر معادل ۸۶٪ مرد و ۲۲ نفر معادل ۱۴٪ زن هستند. همچنین



نگاره ۲: خروجی نرم افزار AMOS

برای برازش مدل فوق از نرم افزار AMOS استفاده شده است که شاخص های کلی آن به شکل جدول شماره ۳ است

جدول ۳: برازش مدل مفهومی

RMSE	NFI	GFI	P	CIMN/ DF	CIMN
۰/۰۰۲	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۰۰۰	۲/۲۹	۱۳۲/۲۱

جدول ۴. ضریب رگرسیونی و مقادیر شاخص های جزئی مربوط به فرضیه ها

فرضیه ها	ضریب رگرسیونی	مقدار بحرانی	P	نتیجه
H1: رهبری معنوی ارتباط مثبت و معنی داری با اخلاق کاری دارد.	۰/۶۹	۲/۳۶	۰/۰۰۰	تایید
H2: رهبری معنوی ارتباط مثبت و معنی داری با سرمایه روانشناختی دارد.	۰/۱۸	۲/۴۹	۰/۰۱۲	تایید
H3: رهبری معنوی ارتباط مثبت و معنی داری با معنویت در کار دارد.	۰/۲۸	۲/۸۱	۰/۰۰۶	تایید
H4: سرمایه روانشناختی ارتباط مثبت و معنی داری با اخلاق کاری دارد.	۰/۴۲	۳/۰۳	۰/۰۰۰	تایید
H5: معنویت در کار ارتباط مثبت و معنی داری با اخلاق کاری دارد.	۰/۹۴	۲/۱۱	۰/۰۲۸	تایید

جدول ۵: نتایج باز نمونه گیری برای مسیر واسطه ای الگو پیشنهادی پژوهش

فرضیه	مسیر	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا
H6: رهبری معنوی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی ارتباط مثبت و معنی داری با اخلاق کاری دارد.	رهبری معنوی / سرمایه روانشناختی / اخلاق کاری	۰/۲۸	۰/۰۰۰۲	۰/۰۱۴۹	۰/۱۲۵۴۳	-/۱۱۲۳۶
H7: رهبری معنوی با توجه به نقش میانجی معنویت در کار ارتباط مثبت و معنی داری با اخلاق کاری دارد.	رهبری معنوی / معنویت در کار / اخلاق کاری	۰/۶۱	۰/۰۰۰۱۱	۰/۰۲۱۳	۰/۰۷۶۴۳	-/۰۴۲۱۳

شود. نتایج تحلیل فرضیات ششم و هفتم پژوهش با استفاده از روش باز نمونه گیری در جدول شماره (۵) نشان داده شده است. مندرجات جدول (۵) برای مسیر رهبری معنوی / سرمایه روانشناختی / اخلاق کاری نشان می دهد که حد پایین با مقدار  $-۰/۱۲۵$  و حد بالای آن دارای مقدار  $۰/۱۱۲$  است. با توجه به نتایج آزمون باز نمونه گیری و قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنی داری این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تأیید فرضیه مربوط به آن است. از این رو با توجه به نتایج جدول فوق می توان گفت که در سطح اطمینان  $۹۵\%$  رهبری معنوی از طریق سرمایه روانشناختی ارتباط مثبت و معنی داری با اخلاق کاری دارد. به علاوه همانطور که در جدول (۵) مشاهده می شود، مسیر رهبری معنوی / معنویت در کار / اخلاق کاری نشان می دهد که حد پایین با مقدار  $۰/۰۷۶$  و حد بالای آن دارای مقدار  $۰/۰۴۲$  است. با توجه به نتایج آزمون باز نمونه گیری و قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنی داری این مسیر غیرمستقیم است. از این رو با توجه به نتایج جدول فوق می توان گفت که در سطح اطمینان  $۹۵\%$  رهبری معنوی از طریق معنویت در کار ارتباط مثبت و معنی داری با اخلاق کاری دارد.

با توجه به اطلاعات جدول بالا می توان دریافت که مدل از برازش بسیار خوبی برخوردار است. با در نظر گرفتن نتایج تجزیه و تحلیل مدل به بررسی فرضیه های پژوهش پرداخته شده است که نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است. با توجه به جدول شماره (۴) و آزمون فرضیات اصلی پژوهش، مشاهده می شود که فرضیات اصلی پژوهش در سطح اطمینان  $۹۵\%$  تأیید می گردند. در توضیح آزمون فرضیات اصلی باید گفت که با توجه به مقدار بحرانی (CR) که برای تمامی فرضیات دارای مقدار بیش از  $۱/۹۶$  است و مقدار (P) که کمتر از سطح خطای  $۰/۰۵$  است، در سطح اطمینان  $۹۵\%$  فرضیات اصلی پژوهش تأیید می گردند. لذا با توجه به جدول شماره (۴) می توان گفت که در سطح اطمینان  $۹۵\%$  رهبری معنوی ارتباط مثبت و معنی داری با اخلاق کاری، سرمایه روانشناختی و معنویت در کار دارد. همچنین نتایج حاصل از بررسی داده ها نشان دهنده آن است که سرمایه روانشناختی و معنویت در کار ارتباط مثبت و معنی داری با اخلاق کاری دارند. پس از اینکه نتایج بررسی فرضیات اصلی مشخص شد، لازم است که نتایج فرضیاتی که بر اساس متغیرهای میانجی با استفاده از مسیر غیر مستقیم تدوین شده اند، مشخص شود. در این پژوهش برای آزمون فرضیاتی که بر اساس متغیرهای میانجی و مسیر غیر مستقیم تدوین شده اند، از آزمون باز نمونه گیری استفاده می

## بحث

رهبری معنوی یک نظریه علمی برای تغییر و تحول سازمانی و خلق یک سازمان یادگیرنده و خودانگیخته می باشد. این نظریه بر مبنای الگوی انگیزه درونی، بینش و بصیرت، ایمان و امید، نوع دوستی، معنویت محیط کاری و سعادت و بقاء، تدوین و تکمیل می گردد (۱۳). نهضت رهبری معنوی شامل الگوهای خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و براساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا نهاده شده است. از این رو رهبری معنوی به عنوان مقوله ای الهام بخش می تواند کارکنان سازمان را در جهت نیل به اخلاق کاری یاری دهد. حال اگر رهبری معنوی که مبتنی بر انگیزش درونی و معنویت است، موجب افزایش سطح سرمایه روانشناختی کارکنان و معنویت در کار شود، می تواند به عنوان عاملی فزاینده در اخلاق کاری کارکنان در سازمان های دولتی تلقی شود. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط رهبری معنوی با سرمایه روانشناختی و معنویت کاری به منظور نیل به اخلاق کاری در سازمان های دولتی انجام پذیرفت. نتایج به تفکیک فرضیات نشان دهنده آن است که در سطح اطمینان ۹۵٪ رهبری معنوی ارتباط مثبت و معنی داری با اخلاق کاری دارد. این بدان معنی است که مدیران سازمان ها می توانند با استفاده از انگیزش درونی و القای معنویت الهام بخش سطح اخلاق کاری را در سازمان های خود بالا ببرند. نتیجه فرضیه دوم حاکی از آن است که رهبری معنوی ارتباط مثبت و معنی داری با سرمایه روانشناختی دارد. بر اساس این فرضیه می توان نتیجه گرفت که مدیران و رهبران سازمانی با القای احساس امید، ایمان و بصیرت بخشی به کارکنان سازمان می توانند باورهای افراد به توانایی هایشان برای دستیابی به موفقیت (سرمایه روانشناختی) را تحت تاثیر مثبت قرار دهند. فرضیه سوم پژوهش نیز نشان دهنده آن است که رهبری معنوی ارتباط مثبت و معنی داری با معنویت در کار دارد. منطق نظری این فرضیه دلالت بر این دارد که مدیران سازمان ها می توانند با استفاده از انگیزش درونی و القای معنویت الهام بخش سطح معنویت در سازمان را بهبود ببخشند. فرضیه چهارم پژوهش نشان می دهد که سرمایه روانشناختی ارتباط مثبت و معنی داری با اخلاق کاری دارد. این بدان معنی است که صفات و توانمندی های مثبت افراد در سازمان (سرمایه روانشناختی) زمینه ساز بروز رفتارهای مثبت مانند اخلاقیات در کار است. فرضیه پنجم پژوهش نیز اشاره به این نکته دارد که معنویت در کار ارتباط مثبت و معنی داری با اخلاق کاری دارد. این نکته دلالت بر این دارد که افرادی که در جست و جوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری و در پی درک عمیقی از ارزش کار و زندگی و نزدیکی به خدا هستند، یقیناً در سطح بالایی از اخلاق کاری به فعالیت می پردازند. علاوه بر آنچه که گفته شد، نتایج فرضیات مسیر غیر مستقیم به این شرح است که رهبری معنوی از طریق سرمایه روانشناختی ارتباط مثبت و معنی داری با اخلاق کاری دارد. به عبارت دیگر می توان گفت که مدیران و رهبران سازمانی با القای احساس امید، ایمان و بصیرت بخشی به کارکنان سازمان می

توانند باورهای افراد به توانایی هایشان برای دستیابی به موفقیت (سرمایه روانشناختی) را تحت تاثیر قرار داده و از این طریق زمینه نیل به اخلاق کاری در سازمان را فراهم سازند. نتیجه فرضیه هفتم پژوهش نیز نشان دهنده آن است که رهبری معنوی از طریق معنویت در کار ارتباط مثبت و معنی داری با اخلاق کاری دارد. به عبارت دیگر می توان گفت که مدیران سازمان ها می توانند با استفاده از انگیزش درونی و القای معنویت الهام بخش سطح معنویت در کار را بهبود بخشیده و از این طریق زمینه ساز اخلاق کاری در سازمان شوند. در خصوص وجوه تشابه و افتراق پژوهش حاضر با سایر پژوهش های صورت گرفته باید گفت که بسیاری از مطالعات انجام شده در این حوزه به رابطه معناداری میان ابعاد رهبری معنوی، اخلاق کاری، معنویت در کار و سرمایه روان شناختی کارکنان اشاره دارند. بطور مثال، برخی پژوهشگران (۲۷)، (۱۸)، (۲۲) در پژوهش های خود به این نتیجه دست یافتند که میان ویژگی های رهبری معنوی و اخلاق کاری، میان ویژگی های اخلاق کاری و معنویت در کار، میان ویژگی های رهبری معنوی و سرمایه روان شناختی کارکنان در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

## نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاکی از آن است که میان رهبری معنوی، معنویت در کار و سرمایه روانشناختی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. به عنوان یک نتیجه کلی از پژوهش حاضر می توان چنین گفت که مدیران و رهبران سازمانی با القای احساس امید، ایمان و بصیرت بخشی به کارکنان سازمان می توانند باورهای افراد به توانایی هایشان برای دستیابی به موفقیت (سرمایه روانشناختی) را تحت اثر خود قرار داده و از این طریق زمینه نیل به اخلاق کاری در سازمان را فراهم سازند. همچنین نتایج نشان دهنده آن است که مدیران و رهبران سازمان ها می توانند با استفاده از انگیزش درونی و القای معنویت الهام بخش سطح معنویت در کار را بهبود بخشیده و از این طریق زمینه ساز اخلاق کاری مناسب در سازمان شوند. از این رو می توان چنین استنباط کرد که در سازمان هایی که رعایت نکات اخلاقی، انسانی و معنوی و توجه به ظرفیت های روان شناختی کارکنان در اولویت قرار دارد و جو مناسبی بر آن ها حاکم است؛ کارکنان از تعهد نسبی به ارزش ها و اهداف سازمانی برخوردارند و رضایت و انگیزش شغلی به مراتب بالاتری نسبت به سازمان هایی که نسبت به اصول و ویژگی های آن بی توجه هستند. به طور کلی انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن ها را شکل می دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتاری متفاوت از بعد فردی سر بزند که این ویژگی های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان اثرات مطلوب بگذارد.



## ملاحظه‌های اخلاقی

به تمام افراد شرکت کننده در پژوهش، آگاهی لازم درباره اهداف پژوهش داده شد. تمام افراد شرکت کننده مجاز بودند در صورت نداشتن تمایل، از همکاری در پژوهش انصراف دهند. اطمینان داده شد که تمام اطلاعات به صورت محرمانه و فقط برای این پژوهش استفاده شود.

## سپاسگزاری

از تمام کارکنان اداره بازرگانی و اتاق بازرگانی شهرستان خرم آباد که در تکمیل پرسشنامه همکاری نمودند، قدردانی و سپاسگزاری می شود.

## واژه نامه

1.Ethics	اخلاق
2.Spirituality	معنویت
3.Psychological capital	سرمایه روانشناختی
4.Spirituality in work	معنویت در کار
5.Work ethics	اخلاق کاری
6.Cultural norm	هنجار فرهنگی
7.Ethical system	نظام اخلاقی
8.Ethical value	ارزش اخلاقی
9.Ethics principles	اصول اخلاقی
10.Ethical relationships	روابط اخلاقی
11.Challenge	چالش
12.Meaningful work	کارمنادار
13.Moral insight	بینش اخلاقی
14.Hope	امید
15.Self efficacy	خودکارآمدی

## References

1. Spreitzer G. (1992). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*; 39(2): 483-504.
2. Fry LW. (2003). toward, theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*; 14(2): 693-727.
3. Forouhar M, Maleki S, Roozbehani R, Shah Mohammadi N. (2012). Psychological capital management organization: a new approach to creating competitive advantage. Tehran: The National Conference of Modern Management (In Persian).
4. Luthans F, Youssef CM. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*; 33(2): 231.
5. Ashmos DP, Duchon D. (2004), Spirituality at work: definitions, measures, assumptions, and validity claims. Toronto: Academy of Management.
6. Arasteh H, Jahed H. (2011). Observing ethics in Universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors. *Science Cultivation Journal*; 1(2): 31-39. (In Persian).
7. Osman M. (2010). Controlling uncertainty: A review of human behavior in complex damic environments. *American Psychological Association*; 136 (1): 65-86.
8. Ziaee MS, Nargesian A, ByaghyIsfahani S. (2008) The role of leadership in empowering employees Tehran University. *Public Administration*; 1(1): 86-67.
9. Hoveyda R, Mokhtari H, Forouhar M. (2014) .The relationship of psychological capital components and the components of organizational commitment. *Journal of Cognitive and Behavioral Sciences*; 18(2): 56-43 (In Persian).
10. Avey JB, Nimnicht JL, Graber PN. (2011). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*; 31(5): 384-401.
11. Parboteeah K, Yongsum P, Cullen JB. (2009). Religious groups and work value, a focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, an Islam. *International Journal of Cross Cultural Management*; 9 (1): 51-67.
12. Green MT, Duncan P, Kodatt SA. (2011). The relationship between follower ratings of leadership and the leaders' spirituality. *Journal of Spirituality, Leadership and Management*; 5 (1): 46-57.
13. Milliman, J, Ferguson J, Trickett D, Condemi B. (2003). Spirit and community at southwest airlines: An investigation of a spiritual values-based model. *Journal of Organizational Change Management*; 12(3): 221-233.
14. Beheshtifar M, Nekoei-Moghdam M. (2010). Relation between managers' ethical behavior and employees' job satisfaction in the universities. *Ethics in Science & Technology*; 5 (1-2): 67-73. (In Persian).
15. Baker TL, Hunt TG, Andrews MC. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*; 59(1): 489-857.
16. Weihui F. (2013). The impact of emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction on ethical behavior of Chinese employees. *Journal of Business Ethics*; 114 (2): 355- 366.
17. Gardner WL, Cogliser CC, Davis KM, Dickens MP. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*; 22(6): 1120 -1145.
18. Nargesian A, Ziaee MS, YbaghyIsfahani S. (2007). Spiritual leadership role in empowering employees Tehran University. *Public Administration*; 1(1): 67-86. (In Persian).
19. Jaffary AA. (2008). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management Journal*; 14 (2): 93-104. (In Persian).



- and workers. *Journal of Industrial Teacher Education*; 42(2): 5-20.
29. Rokhman W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*; 15 (1): 21-27.
30. Sardi MR. (2010). Professional ethics in total quality management. *Ethics in Science and Technology*; 4 (3): 214. (In Persian).
31. Tavassoly GA, Nahavandi M. (2008). Study, work ethic with an emphasis on gender. *Women Research*; 6 (3): 5. (In Persian).
32. Yusef J M, Tahir IM. (2011). Spiritual leadership and job satisfaction: A proposed. *Information Management and Business Review*; 2 (6): 239-245.
33. Veenhoven R. (2008). Healthy happiness: effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. *Journal of Happiness Studies*; 9(3): 449-469.
34. Zairi M, Peters J. (2002). The impact of social responsibility on business performance. *Managerial Auditing Journal*; 17(4): 422-456.
35. Asgari Z, Abedi A, Mahboobi M. (2017). The relationship between job burnout and ethical behavior in the workplace. *Ethics in Science and Technology*; 12 (3): 57. (In Persian).
36. Nemati L, Bakhshi A. (2017). The relationship between spiritual intelligence and work ethics with job performance. *Ethics in Science and Technology*; 12 (3): 76. (In Persian).
37. Goodarzi S, Hajiha Z. (2017). The relationship between personality characteristics and ethical judgment. *Ethics in Science and Technology*; 12 (4). (In Persian).
20. Ansari MA, Shaker M. (2011). Islamic work ethic and organizational commitment among employees Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Ethics and History*; 6 (2): 86-98. (In Persian).
21. Bishop J, School P. (2007). *Becoming a spiritual leader*. UK: Lewis Center for Church Leadership.
22. Conaock M, Johns L. (1998). Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis. *The TQM Magazine*; 10 (4): 26-31.
23. Etebarian A, Salehi-Zadeh S, Saedi P. (2010). Determining the gap between oral work ethics and practical work ethics in Isfahan organizations. *Tehran: International Conference of Management & Innovation*. (In Persian).
24. Freeman G. (2011). Spirituality and servant leadership: A conceptual model and research proposal. *Emerging Leadership Journeys*; 4(1): 120-140.
25. Hong YJ. (2009). The influence of perceived workplace spirituality on job satisfaction, intention to leave, and emotional exhaustion among community mental health care center. [Ph.D. Thesis]. USA: University of Kansas.
26. Khanifar J. (2010). Moral & job conscience in entrepreneurship. *Ethics in Science and Technology*; 3(3, 4): 91-96. (In Persian).
27. Luthans F. (2004). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*; 23(2): 695-706.
28. Petty GC, Hill RB. (2005). Work ethic characteristics Perceived work ethics of supervisors