



Research Institute of  
Hawzah and University

## Studeis of Religion, Spiritualiti & Management

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



Original Article

### The Role of Moral Intelligence, Spiritual Intelligence, and Emotional Intelligence in Strengthening Work Conscience

Ahmad Arabshahi Kerizi<sup>1</sup> | Mehdi Rahmani Kondor<sup>2</sup>

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran, (Corresponding Author).

[aarabshahi@pnu.ac.ir](mailto:aarabshahi@pnu.ac.ir)

2. Master of Science, Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran.

[RahmaniKM2@mums.ac.ir](mailto:RahmaniKM2@mums.ac.ir)

Received: 2024/07/13; Accepted: 2024/09/30

#### Extended Abstract

**Introduction and Objectives:** Today, what play a central role in the excellence of organizations is human, and a factor called conscience can play a prominent and very important role in the efficiency and effectiveness of any organization. Work conscience is a factor that creates order in work and good performance in individuals. Paying attention to the concept of work conscience in organizations is an ethical and humane view of work and organization because ethics in professional behavior leads to a commitment to performing tasks in the best possible way and without external control, and as a result, improves work results, improves the state of society, and provides satisfaction and peace of mind to the individual. In today's organizations, managers and employees can empower the workplace by improving the characteristics of emotional intelligence. Emotional intelligence includes a set of emotions, social knowledge, and capabilities that guide and strengthen our overall strength in a direction that allows us to respond appropriately to environmental factors and pressures. Studies show that there is a high correlation between emotional intelligence and spiritual intelligence. Spiritual intelligence is described as the ability to act with wisdom and compassion while maintaining inner and outer peace regardless of the circumstances, which enables individuals to manage stressful situations and anxiety in adverse situations. Spiritual intelligence can be considered the basis for the emergence of positive work behaviors. If the employees of the organization have higher spiritual intelligence, the likelihood of positive work behaviors increases. Many of the behaviors and decisions of employees and managers in today's organizations are influenced by their moral values. Moral intelligence is the ability to apply universal moral principles in ethics, goals, and communications. Moral intelligence is the ability to distinguish right from wrong based on universal principles. The importance of strengthening work conscience, which we have addressed as a fundamental variable in this study, is due to the fact that strengthening work conscience can have a direct impact on individual performance and ultimately lead to organizational effectiveness and productivity. In the present study, we sought to





Research Institute of  
Hawzah and University

## Studeis of Religion, Spiritualiti & Management

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



### Original Article

examine the factors effective in strengthening work conscience, the most important of which are intelligence, especially emotional intelligence, moral intelligence, and spiritual intelligence. The main question of the research is whether moral intelligence, spiritual intelligence, and emotional intelligence affect strengthening and increasing work conscience in the organization.

**Method:** The present study is applied in terms of purpose and descriptive survey in terms of nature and method. The statistical population of this study is the health centers of Bardaskan City. Data collection in this study was carried out by two methods: library and field. To measure the variables of the research, the standard questionnaire of Lennick and Kiel (2011) on the moral intelligence, the work conscientiousness of Costa and McCrae (1992), King's spiritual intelligence (2008), and Schutte Emotional intelligence Scale (1998) have been used. In this study, descriptive and inferential statistics were used to analyze the data. Descriptive statistics and SPSS software were used to describe the statistical population. Structural equations and path analysis were used to test the research hypotheses using Smart PLS 3 software.

**Results:** Firstly, descriptive statistics were used to examine the statistical population, and the results of describing demographic variables show that: in terms of gender, 41 people are male and 89 are female. In terms of age, most people are between 35 and 40 years old (about 35 percent). In terms of education, most people have a bachelor's degree (60 percent). In terms of work experience, most people have work experience of 1 to 5 years and 20 to 25 years (about 27 percent). To test the research hypotheses, structural equations path analysis and PLS software were used. To examine the appropriateness of the structural model of the research, two indices SRMR and GOF were used, which are at the desired level and the model has a good fit.

The research hypotheses were examined and tested. The main research hypothesis shows that the path coefficient between the components of moral intelligence and work conscience is 0.808, spiritual intelligence and work conscience is 0.358, emotional intelligence and work conscience is 0.533, and the t-statistic value in all paths is greater than 1.96, and the significance level is less than 0.05. It can be said that the components of moral, spiritual, and emotional intelligence have an effect on work conscience, and moral intelligence has the greatest effect on work conscience. The sub-hypotheses of the research have also been confirmed.

**Discussion and Conclusions:** This study was conducted to investigate the role of moral intelligence, spiritual intelligence, and emotional intelligence in strengthening the work conscience. For this purpose, a main hypothesis and eleven sub-hypotheses have been developed. By confirming the main hypothesis of the study, it was determined that moral, spiritual, and emotional intelligence have a positive and significant effect on work conscience and the greatest effect is related to moral intelligence, and the least effect is related to spiritual intelligence. Confirmation of the main hypothesis of the study and confirmation of the first, second, third, and fourth sub-hypotheses show that moral intelligence and its components have a direct and significant effect on work conscience, and the results are consistent with the studies of Narimani and Keramati (2020), Homaei (2018), Dehghan Menshadi (2017), Esmaeili Tarzi et al. (2013), Foulad et al. (2020), and Norcia (2010). Confirmation of the main hypothesis of the research and confirmation of the fifth, sixth, seventh, and eighth sub-hypotheses shows that spiritual intelligence and its components have a direct and significant effect on work conscience, which results are consistent with the research of Hasanloo (2015), Liaghatdar et al. (2011), Foulad et al. (2020) and Khawaja (2017). Confirmation of the main hypothesis of the research and confirmation of the ninth, tenth, and eleventh sub-hypotheses shows that moral intelligence and its components have a



Research Institute of  
Hawzah and University

## Studeis of Religion, Spiritualiti & Management

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



### Original Article

direct and significant effect on work conscience, which results are consistent with the research of Liaghatdar et al. (2011), Foulad et al. (2020), Sunaryo et al. (2017) and Keri et al. (2017). For today's organizations, paying attention to intelligence is an important and necessary factor. The results of this study show that moral, spiritual, and emotional intelligence can improve work conscience. Moral intelligence increases commitment and creates greater trust and responsibility in employees, leading to improved individual and group performance. Therefore, the contribution of moral intelligence to predicting employees' work conscience seems logical. Spiritual intelligence also increases employees' sense of responsibility and commits them to their responsibilities. Also, they consider the work environment and performing tasks as an opportunity to grow and express their abilities and values, and work conscience increases and improves. Using the components of emotional intelligence facilitates better performance by creating greater flexibility.

**Acknowledgments:** We would like to thank all those who participated in the research and helped us.

**Conflict of Interest:** There is no conflict of interest in this research.

**Keywords:** Ethical Intelligence, Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Work Conscience.

---

**Cite this article:** Ahmad Abshahi & Mehdi Rahmani Kander. (2024), The Role of Moral Intelligence, Spiritual Intelligence, and Emotional Intelligence in Strengthening Work Conscience”, *Studeis of Religion, Spiritualiti & Management*, 11(21): 17-38.

---

Research Institute of  
Hawzah and University

## مطالعات دین، معنویت، مدیریت

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>

نوع مقاله: پژوهشی

## نقش هوش اخلاقی، هوش معنوی و هوش هیجانی در تقویت وجدان کاری

احمد عربشاهی کزیری<sup>۱</sup> | مهدی رحمانی کندر<sup>۲</sup>

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

[aarabshahi@pnu.ac.ir](mailto:aarabshahi@pnu.ac.ir)

۲. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

[RahmaniKM2@mums.ac.ir](mailto:RahmaniKM2@mums.ac.ir)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۹

## چکیده گسترده

**مقدمه و اهداف:** امروزه آنچه در تعالی سازمان‌ها نقش محوری دارد، انسان است و عاملی به نام وجدان می‌تواند نقشی پررنگ و بسیار مهم را در کارایی و اثربخشی هر سازمان ایفا کند. وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حسن انجام وظیفه در افراد می‌شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه‌ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت و آرامش وجدان فرد می‌شود. در سازمان‌های امروزی، مدیران و کارکنان می‌توانند با بهبود ویژگی‌های هوش هیجانی محیط کار را توانمند کنند. هوش هیجانی شامل مجموعه‌ای از احساسات، دانش اجتماعی و قابلیت‌هایی است که قدرت کلی ما را در جهتی هدایت و تقویت می‌کند که به ما امکان می‌دهد به عوامل و فشارهای محیطی پاسخ مناسبی بدهیم. مطالعات نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی و هوش معنوی همبستگی بالایی وجود دارد. هوش معنوی به عنوان توانایی عمل با خرد و شفقت و در عین حال حفظ آرامش درونی و بیرونی بدون توجه به شرایط توصیف می‌شود که افراد را قادر می‌سازد تا موقعیت‌های استرس‌زا و اضطراب را در موقعیت‌های نامطلوب مدیریت کنند. هوش معنوی را می‌توان پایه‌ای برای ظهور رفتارهای کاری مثبت در نظر گرفت. اگر کارکنان سازمان از هوش معنوی بالاتری برخوردار باشند احتمال بروز رفتارهای کاری مثبت بیشتر می‌شود. بسیاری از رفتارها و تصمیمات کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی متأثر از ارزش‌های اخلاقی آنهاست. هوش اخلاقی توانایی به کارگیری اصول اخلاقی جهانی در اخلاق، اهداف و ارتباطات است. هوش اخلاقی توانایی تشخیص درست و نادرست بر اساس اصول جهانی است. اهمیت تقویت وجدان کاری که در این پژوهش به عنوان متغیری اساسی به آن پرداخته‌ایم به این دلیل است که تقویت وجدان کاری می‌تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد فردی داشته باشد و در نهایت به اثربخشی و بهره‌وری سازمانی منجر شود. در پژوهش حاضر به دنبال بررسی عوامل موثر در تقویت وجدان کاری بودیم که از مهم‌ترین آنها می‌توان به هوش به‌ویژه هوش هیجانی، هوش اخلاقی و هوش معنوی اشاره کرد. سوال اصلی تحقیق این است که آیا هوش اخلاقی، هوش معنوی و هوش هیجانی در تقویت و افزایش وجدان کاری در سازمان تأثیر دارند؟

**روش:** پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش مراکز و خانه‌های بهداشت شهر بردسکن می‌باشد. گردآوری داده‌ها در این پژوهش به دو روش کتابخانه‌ای و میدانی انجام شده است. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵)، وجدان کاری کاستا و مک‌کرای (۱۹۹۲)، هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و هوش





Research Institute of  
Hawzah and University

## مطالعات دین، معنویت، مدیریت

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



### نوع مقاله: پژوهشی

هیجانی شوت (۱۹۹۸) استفاده شده است. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای توصیف جامعه آماری از آمار توصیفی و نرم افزار spss استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به کمک نرم‌افزار Smart pls 3 استفاده شده است.

**یافته‌ها:** ابتدا برای بررسی جامعه آماری از آمار توصیفی استفاده شده است و نتایج توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد: از لحاظ جنسیت ۴۱ نفر مرد و ۸۹ نفر زن می‌باشند. از لحاظ سن بیشتر افراد در بازه ۳۵ تا ۴۰ سال می‌باشند (حدود ۳۵ درصد). از لحاظ تحصیلات بیشتر افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس می‌باشند (۶۰ درصد). از لحاظ سابقه کار بیشتر افراد دارای سابقه کاری ۱ تا ۵ سال و ۲۰ تا ۲۵ سال می‌باشند (حدود ۲۷ درصد). به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از معادلات ساختاری و تحلیل مسیر و نرم‌افزار PLS استفاده شده است. برای بررسی برازش مدل ساختاری تحقیق از دو شاخص SRMR و شاخص GOF استفاده شده که در حد مطلوب‌اند و مدل برازش خوبی دارد. فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. بررسی فرضیه اصلی تحقیق نشان می‌دهد که ضریب مسیر بین مؤلفه هوش اخلاقی و وجدان کاری برابر با ۰/۸۰۸، هوش معنوی و وجدان کاری برابر با ۰/۳۵۸ و هوش هیجانی و وجدان کاری برابر با ۰/۵۳۳ می‌باشد و مقدار آماره t در تمام مسیرها بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. می‌توان گفت: مؤلفه‌های هوش اخلاقی، معنوی و هیجانی بر وجدان کاری اثرگذار بوده و بیشترین تأثیر را هوش اخلاقی بر وجدان کاری دارد. فرضیه‌های فرعی پژوهش نیز مورد تأیید واقع شده‌اند.

**بحث و نتیجه‌گیری:** این پژوهش با هدف بررسی نقش هوش اخلاقی، هوش معنوی و هوش هیجانی در تقویت وجدان کاری انجام شده است. برای این منظور یک فرضیه اصلی و یازده فرضیه فرعی تدوین شده است. با تأیید فرضیه اصلی پژوهش مشخص شد که هوش اخلاقی، معنوی و هیجانی تأثیر مثبت و معناداری بر وجدان کاری دارد و بیشترین تأثیر مربوط به هوش اخلاقی و کمترین تأثیر مربوط به هوش معنوی است. تأیید فرضیه اصلی پژوهش و تأیید فرضیه‌های فرعی اول، دوم، سوم و چهارم نشان می‌دهد هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد که نتایج با پژوهش‌های نیمانی و کرامتی (۱۳۹۹)، همایی (۱۳۹۷)، دهقان منشادی (۱۳۹۶)، اسماعیلی طرزی و همکاران (۱۳۹۲)، فولاد و همکاران (۲۰۱۹) و نورسیا (۲۰۱۰) همخوانی دارد. تأیید فرضیه اصلی پژوهش و تأیید فرضیه‌های فرعی پنجم، ششم، هفتم و هشتم نشان می‌دهد هوش معنوی و مؤلفه‌های آن بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد که نتایج با پژوهش‌های حسنلو (۱۳۹۴)، لیاقت‌دار و همکارانش (۱۳۹۰)، فولاد و همکاران (۲۰۱۹) و خاواجا (۲۰۱۷) هم‌راستا می‌باشد. تأیید فرضیه اصلی پژوهش و تأیید فرضیه‌های فرعی نهم، دهم و یازدهم نشان می‌دهد هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد که نتایج با پژوهش‌های لیاقت‌دار و همکارانش (۱۳۹۰)، فولاد و همکاران (۲۰۱۹)، ساناریو و همکاران (۲۰۱۷) و کری و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد. برای سازمان‌های امروزی توجه به هوش یکی از عوامل مهم و ضروری است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که هوش اخلاقی، معنوی و هیجانی می‌تواند وجدان کاری را بهبود بخشد. هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و ایجاد اعتماد و مسئولیت‌پذیری بیشتر در کارکنان شده و به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد. از این رو، سهم هوش اخلاقی در پیش‌بینی وجدان کاری کارکنان منطقی به نظر می‌رسد. هوش معنوی نیز حس مسئولیت‌پذیری کارکنان را افزایش می‌دهد و آنان را نسبت به مسئولیت خویش متعهد می‌کند. همچنین، آنها محیط کار و انجام وظایف را فرصتی برای رشد و بروز توانایی‌ها و ارزش‌های شخصی خود تلقی می‌کنند و وجدان کاری رو به فزونی و کمال می‌رود. بهره‌گیری از مؤلفه‌های هوش هیجانی با ایجاد انعطاف‌پذیری بیشتر، عملکرد بهتر را تسهیل می‌کند.

تقدیر و تشکر: از کلیه کسانی که در انجام پژوهش مشارکت داشته و ما را یاری داده‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع: هیچ تعارض منافی در این پژوهش وجود ندارد.

واژگان کلیدی: هوش اخلاقی، هوش معنوی، هوش هیجانی، وجدان کاری.

استناد: احمد عربشاهی کریمی، مهدی رحمانی کندری (۱۴۰۳)، «نقش هوش اخلاقی، هوش معنوی و هوش هیجانی در تقویت وجدان کاری»، مجله مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۱۱(۲۱): ۱۷-۳۸.

## ۱. مقدمه

امروزه آنچه در سرپا نگه داشتن و تعالی سازمان‌ها و نظام اداری نقش محوری داشته و حرف اول را می‌زند، انسان است که اگر به بطن او نگاه کنیم، عاملی به نام وجدان می‌تواند نقشی پررنگ و بسیار مهم را در کارایی و اثربخشی هر سازمان ایفا کند (خسروی، عسکریان و نوه‌ابراهیم، ۱۳۹۶). در منابع جامعه‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی و مدیریتی، غالباً وجدان کاری در دو معنای مستقل و درعین حال پیوسته به کار رفته است. از یک بُعد وجدان کاری به معنای تمایل درون فرد به فعالیت، کار، تولید، سخت‌کوشی، ریسک‌پذیری و رضایت سرسختانه و به‌طور کلی، گرایش مثبت فرد به کار تعریف شده است و از بعد دیگر، فرهنگ و وجدان کاری به معنای پایبندی افراد در هر سازمان به هنجارهای نقش است (اسکندر،<sup>۱</sup> ۲۰۱۸). پیشینه پژوهش وجدان کاری نشان می‌دهد که وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حسن انجام وظیفه در افراد می‌شود (سوفیا و سینگ،<sup>۲</sup> ۲۰۱۰).

توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها در حقیقت، نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه‌ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد می‌شود (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۶). از سویی دیگر، در سازمان‌های امروزی مدیران و کارکنان می‌توانند روحیه تیمی و توانمندسازی محیط کاری را با بهبود مشخصه‌های هوش هیجانی<sup>۳</sup> ایجاد کنند. تلفیق دانش مدیریتی و توانایی‌های هیجانی در مدیریت می‌تواند در سوق دادن افراد به سوی هدف کارساز باشد (ایرجی نقندر و همکاران، ۱۳۹۳).

از نظر گلמן<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) هوش هیجانی شامل مجموعه‌ای از هیجانات، دانش اجتماعی و توانمندی‌هایی است که قدرت کلی ما را در جهت هدایت و تقویت می‌کند که بتوانیم به عوامل و فشارهای محیطی پاسخی مناسب بدهیم (رنج‌دوست، ۱۳۹۹). این هوش سبب عملکرد در چهار حیطه خودآگاهی (درک توانایی‌های خود و ابراز آن)، آگاهی اجتماعی (آگاهی نسبت به دیگران و درک توانایی‌های آنها و همدلی)، مدیریت رابطه و خودمدیریتی (توانایی انطباق تغییرات و حل مسائل شخصی و اجتماعی) می‌شود. هوش هیجانی ظرفیت عملکردی مؤثری در ایجاد روابط رضایت‌بخش میان فردی و عملکرد خوب در شرایط فشار کاری است و افراد با هوش هیجانی بالاتر در برقراری روابط توانمندتر هستند و از عملکرد بهتری برخوردارند (بنسون و همکاران،<sup>۵</sup> ۲۰۱۰).

نتایج مطالعات نشان می‌دهد بین هوش هیجانی و هوش معنوی<sup>۶</sup> همبستگی بالایی وجود دارد. این تحقیقات نشان‌دهنده آن است که هوش معنوی به رشد، غنا و تقویت هوش هیجانی کمک می‌کند و همچنین، هوش هیجانی یاری‌دهنده فرد به هوش معنوی بالا است؛ بنابراین، برای رسیدن به زندگی شاد و بدون استرس همراه با سلامتی جسمی و روانی، هوش معنوی و هیجانی لازم و ملزوم یکدیگرند (رنج‌دوست، ۱۳۹۹). هوش معنوی به‌عنوان توانایی عمل با خرد و دلسوزی، ضمن حفظ آرامش درونی و بیرونی، بدون توجه به شرایط توصیف‌شده است که افراد را قادر می‌کند تا به‌طور مؤثر شرایط استرس‌زا و اضطراب را در موقعیت‌های نامطلوب مدیریت کنند (سارین،<sup>۷</sup> ۲۰۱۹).

مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی که به آگاهی کمک می‌کند، یکپارچه‌سازی و استفاده انطباقی از جنبه‌های غیرمادی و متعالی وجود فرد به نتایجی مانند تأمل عمیق وجودی، تقویت معنا، شناخت خود متعالی و تسلط بر حالات معنوی منجر می‌شود (پینتو و پینتو،<sup>۸</sup> ۲۰۲۰)؛ بنابراین هوش معنوی را می‌توان بنیانی برای بروز رفتارهای مثبت شغلی مورد توجه قرار داد. در این صورت، می‌توان پیش‌بینی کرد که هرچه کارکنان سازمان، هوش معنوی بالاتری داشته باشند، انتظار بروز رفتارهای شغلی مثبت افزایش پیدا کند. البته وجدان کاری را باید حد اعلا‌ی رفتارهای شغلی مثبت و سازنده دانست (پیام و همکاران، ۱۳۹۷).

1. Schneer
2. Suppiah & Singh
3. Emotional Intelligence
4. Golman
5. Benson, Ploeg & Brown
6. spiritual intelligence
7. Sareen
8. Pinto & Pinto

اما ازدیگرسو، بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست (توپراک و کاراکیوس،<sup>۱</sup> ۲۰۱۸). هوش اخلاقی<sup>۲</sup> نیز به‌عنوان عامل مؤثر بر شرایط زندگی، به‌عنوان توانایی کاربرد اصول اخلاق جهانی در اخلاقیات، اهداف و ارتباطات یک فرد از روی قاعده است. اصطلاح هوش اخلاقی نخستین بار توسط بوربا<sup>۳</sup> در روان‌شناسی وارد شد. به‌طورکلی، هوش اخلاقی عبارت است از توانایی ایجاد تمایز بین درست و نادرست براساس اصول جهان‌شمول (هورسمن،<sup>۴</sup> ۲۰۱۸). در رابطه با وجدان کاری، در مقایسه با کشورهای پیشرفته، ایران وضعیت خوبی ندارد (نریمانی و کرامتی، ۱۳۹۹). مراکز بهداشت امروزی هم به شایستگی‌ها و هم به ارزش‌ها نیاز دارند. جستجوی عواملی که بتواند به افزایش و تقویت وجدان کاری در کارکنان این مراکز کمک کند، اهمیت دارد. اهمیت تقویت وجدان کاری که در این پژوهش به‌عنوان متغیر اساسی بر آن تمرکز کرده‌ایم، به این دلیل است که تقویت وجدان کاری می‌تواند تأثیر مستقیمی در عملکرد افراد داشته باشد و در نهایت به اثربخشی و بهره‌وری سازمانی منجر شود. در پژوهش حاضر به دنبال بررسی عواملی بوده‌ایم که در تقویت وجدان کاری مؤثر هستند که از مهم‌ترین آنها هوش و به‌طور خاص هوش هیجانی، هوش اخلاقی و هوش معنوی است.

اجرای مطالعات کاربردی به‌منظور درک بهتر روابط بین متغیرهای مهمی چون هوش هیجانی، هوش اخلاقی، هوش معنوی و وجدان کاری می‌تواند چشم‌انداز شفاف‌تری از چگونگی روابط بین این متغیرها به‌منظور بهره‌گیری از آنها در جهت افزایش بهره‌وری سازمان به دست دهد و در نهایت، به افزایش کیفیت ارائه خدمات مراقبتی و بهداشتی منجر شود که نیاز و ضرورت همیشگی بشر است. بنابراین، با توجه به اینکه تضمین کیفیت مراقبت و کسب اطمینان از عملکرد بهینه بهورزان و پرستاران از دغدغه‌های مدیران و سازمان‌های بهداشتی و درمانی است و با توجه به اینکه چهار متغیر یادشده به‌صورت هم‌زمان بررسی نشده‌اند، ضرورت پژوهش در این زمینه درک می‌شود و سؤال اصلی پژوهش این‌گونه مطرح می‌شود که آیا هوش اخلاقی، هوش معنوی و هوش هیجانی در تقویت و افزایش وجدان کاری در سازمان تأثیرگذارند؟

## ۲. مبانی نظری

### ۲-۱. وجدان کاری

وجدان کاری توصیف‌کننده قدرت کنترل تکانه‌ها، به‌نحوی که جامعه مطلوب می‌داند و تسهیل‌کننده رفتار تکلیف‌محور و هدف‌محور است (اژه‌ای و همکاران، ۱۳۸۸). منظور از وجدان کاری رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی است که قرار است انسان آنها را انجام دهد؛ به‌گونه‌ای که اگر بازرسی و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره‌گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت (چرایمی و سیمرینگ،<sup>۵</sup> ۲۰۱۰). وجدان کاری نوعی مکانیسم خودکنترلی در امور است که به‌واسطه آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به‌طور تمام و کمال انجام می‌دهند (لیاقتدار و همکاران، ۱۳۹۰).

وجدان کاری میزانی است که افراد سازمان، سخت‌کوشی، پشتکار و انگیزش دارند تا به هدف والای سازمان جامعه عمل پیوشانند (کرد و همکاران، ۱۳۹۷). وجدان کاری عبارت است از احساس تعهد درونی به‌منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار توافق شده است (سلیمی دانشگر، ۱۳۸۴). وجدان کاری را نوعی احساس تعهد درونی به‌شمار آورده‌اند که به‌صورت مجموعه‌ای از ارزش‌ها، گرایش‌ها و تعهدات در افراد جلوه‌گر می‌شود. از سوی دیگر، وجدان کاری نوعی گرایش درونی است که با آن فرد به انجام کار بیشتر و بهتر گرایش پیدا می‌کند (سیمرینگ و چرایمی،<sup>۶</sup> ۲۰۱۰). در منابع جامعه‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی و مدیریتی، غالباً وجدان کاری در دو معنای مستقل و درعین حال پیوسته به کار رفته است. از یک بعد وجدان کاری به معنای تمایل درون فرد به فعالیت، کار، تولید، سخت‌کوشی، ریسک‌پذیری و رضایت سرسختانه تعریف شده است و از بعد دیگر، فرهنگ و وجدان کاری به‌معنای پایبندی افراد در هر سازمان به هنجارهای نقش است (اسکتر، ۲۰۱۸).

1. Toprak & Karakus

2. moral intelligence

3. Borba

4. Horsman

5. Simmering and Chermie

6. Simmering and Chermie

ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) برای وجدان کاری چهار بعد عاطفی، هنجاری، مستمر و رفتاری مطرح کرده‌اند. اخلاق در رفتار حرفه‌ای به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد منجر می‌شود. وجود وجدان کاری در سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می‌شود (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۸). به اعتقاد الیزور و کالوسکی<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) و لمونز و جونز<sup>۲</sup> (۲۰۰۱)، توجه به وجدان کاری باید در اولویت باشد. از نظر ساین و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۸)، انجام مطالعه پیرامون وجدان کاری یک ضرورت است؛ زیرا عوامل فردی و سیستم اجتماعی سازمان در تعامل با یکدیگر بر وجدان کاری مؤثرند (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۸).

## ۲-۲. هوش هیجانی

انسان مجموعه‌ای از هیجان (احساسات) و عقل (منطق) است. به طور سنتی، این اعتقاد پذیرفته شده بود که افرادی با مهارت‌های منطقی و استدلالی بالا، باهوش‌ترند. تست‌های هوش که برای تعیین هوش افراد طراحی شده بودند، در واقع، تنها استعداد فرد در استدلال و منطق را به درستی می‌سنجید. ویگلز دورث<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) این قضیه را مطرح کرد که تست‌های هوش فقط زمانی مؤثر است که فرد مورد آزمون قرار گرفته، در حالت ترس یا عصبانیت یا هر حالت کنج‌کاو نباشد که احساسات او را تحریک می‌کند (چان، سیت و لنو، ۲۰۱۴).

هوش هیجانی که به اختصار EI گفته می‌شود، به توانایی، ظرفیت یا مهارت ادراک، سنجش و مدیریت هیجانات خود و دیگران، دلالت دارد (حجازی، ۱۳۹۷). ریگیو و ریچارد (۲۰۰۸) هوش هیجانی را شامل اظهار نمودن هیجانات، حساسیت هیجانی و کنترل هیجانی بیان می‌کنند. بار-آن<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) هوش هیجانی و اجتماعی را نظم بخشیدن به توانایی‌های هیجانی، شخصی و اجتماعی وابسته به هم تعریف می‌کند که توانایی‌های ما را برای اینکه به طور فعالانه و اثربخش از عهده تقاضاها و فشارهای روزمره برآیم.

در تعریف دیگری از مایر و سالووی (۲۰۰۳) هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌هایی است که به فرد کمک می‌کند تا احساسات خود و دیگران را شناخته و درک کند و در نهایت، بتواند احساسات خود را اداره و تنظیم نماید. از نظر گلن (۱۹۹۵) هوش هیجانی مهارتی است که دارنده آن می‌تواند از طریق خودآگاهی، روحیات خود را کنترل و از طریق خودمدیریتی آن را بهبود بخشد (مرتضوی و یارالهی، ۱۳۹۷). هوش هیجانی مزایا و محاسنی دارد. در این راستا گلن دو بعد فردی و سازمانی را معرفی می‌کند. در بعد فردی به خودآگاهی و خودآگاهی، شناخت نقاط قوت و حوزه‌های پیشرفت، افزایش قابلیت‌ها و توانمندی‌های اجتماعی، مهارت‌های کسب آرامش، اعتماد به نفس و انگیزش بالا منجر می‌شود. در بعد سازمانی به سطوح بالاتر یادگیری، کار گروهی و انگیزش بیشتر، نارضایتی و مشکلات اخلاقی کمتر، افزایش خلاقیت و نوآوری، بازدهی بیشتر و عملکرد شغلی بهتر می‌انجامد (حجازی، ۱۳۹۷).

تحقیقات نشان می‌دهد هوش هیجانی در سازمان و به‌ویژه در حوزه مدیریت، اهمیتی فراتر از هوش منطقی یافته است. توجه پژوهشگران به هوش هیجانی در محیط کار از آن رو است که در عمل می‌دیدند بسیاری از مدیران ارشد و کارکنان برجسته با وجود توانمندی‌ها و هوش بالا، کامیابی‌های درخشانی ندارند و از همه مهم‌تر آنکه، گاه حضور آنان در مجموعه اختلال برانگیز است. فضای تفاهم به تنش تبدیل شده، میزان استرس کاری افزایش یافته، انگیزه کارکنان کاهش یافته و در نهایت، بهره‌وری روند نزولی خود را طی می‌کند. چنین رویدادهایی، بستر بیشتری را برای مفهوم هوش هیجانی فراهم کرد. به مرور این مفهوم از حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی به دیگر حوزه‌ها به‌ویژه حوزه مدیریت، مدیریت بازرگانی و حوزه مدیریت بازاریابی گسترش یافت. هوش هیجانی به‌عنوان عامل واسطه‌ای و سازمان‌دهنده می‌تواند موجب بهبود عملکرد گروهی شود؛ زیرا برای گروه این امکان فراهم می‌آورد که به‌طور وسیع به شکل هماهنگ و مؤثر درآید (زردشتیان و همکاران، ۱۳۹۷).

1. Elizur and Kolowsky

2. Lemons and Jones

3. Singh et al

4. Wigglesworth

5. Chan, Sit & Lau

6. Bar.On



هیجانان در محیط سازمانی هیجانان و عواطف منجر به رفاقت و صمیمیت بین افراد شده و بر سطح بهره‌وری سازمانی تأثیرگذار خواهد بود. هوش هیجانی به روابط بین فردی شکل داده و عملکرد سازمانی نیز تحت تأثیر روابط بین فردی خواهد بود. تحقیقات نشان داده چنانچه عواطف به‌طور مفید و مؤثر به کار گرفته شوند، موجب افزایش اعتماد متقابل، وفاداری و تعهد کارکنان شده، بهره‌وری سازمانی را افزایش خواهد داد. ازسوی دیگر، نوآوری و همکاری‌های کارکنان نیز بهبود یافته و عملکرد سازمان بهتر خواهد شد (شریفی و همکاران، ۱۳۹۶).

### ۲-۳. هوش معنوی

هوش معنوی توانایی عمل هوشمندانه و عاقلانه است؛ درحالی‌که آرامش بیرونی را بدون توجه به شرایط حفظ می‌کنیم. هوش معنوی، هوش ذاتی انسان است؛ اما مانند هر هوش دیگری باید رشد یابد. بدین معنا با توجه به مهارت‌هایی که هوش معنوی را تشکیل می‌دهند می‌توانیم آن را تعریف و اندازه‌گیری نماییم. هوش معنوی به‌عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش، در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و... شامل می‌شود. هدف روان‌شناسان به‌کارگیری صحیح، تقویت و پرورش هوش معنوی در افراد می‌باشد؛ زیرا افزایش و تقویت معنویت در بین کارکنان، باعث افزایش رضایت شغلی و سلامت روان می‌شود (عابدی‌میاننده و موسوی، ۱۳۹۹).

امونز<sup>۱</sup> هوش معنوی را به‌عنوان کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی در جهت حل مسائل روزانه و فرایند دستیابی به هدف بیان می‌کند. همچنین، هوش معنوی را به‌عنوان هوشی تعریف می‌کند که به حل مشکلات، معنا و ارزش می‌دهد که با استفاده از آن می‌توان اعمال و زندگی را در بافتی قرار داد که از لحاظ معنا عمیق‌تر و وسیع‌تر باشد و به کمک آن می‌توان سنجد که کدام راه و روش زندگی از دیگر راه‌ها و روش‌ها کارتر، مؤثرتر و معنادارتر است (سهرابی و ناصری، ۱۳۸۸). به‌عبارتی، افراد زمانی هوش معنوی را به‌کار می‌گیرند که بخواهند از ظرفیت‌ها و منابع معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و اندیشه در موضوعات هستی یا تلاش در جهت حل مسئله روزانه استفاده کنند (با عزت و شریف‌زاده، ۱۳۹۱).

کینگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) هوش معنوی را به‌عنوان مجموعه ظرفیت‌های روانی تعریف می‌کند که با آگاهی، انسجام، کاربرد جنبه‌های متعالی و معنوی و غیرمادی وجود فرد سروکار دارد که به پیامدهایی همچون بازتاب عمیق وجودی، افزایش معنا، بازشناسی خود متعالی و تسلط ویژگی‌های معنوی می‌انجامد. چهار خرده‌مقیاس هوش معنوی از دیدگاه کینگ (۲۰۰۸) به شرح زیر است:

۱. تفکر وجودی انتقادی؛

۲. تولید معنای شخصی؛

۳. آگاهی متعالی؛

۴. بسط حالت هوشیاری (رقیب و همکاران، ۱۳۸۹).

به‌عقیده جورج (۲۰۰۶)، مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارت‌اند از:

۱. ایجاد آرامش خاطر، به‌گونه‌ای که اثربخشی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛

۲. ایجاد تفاهم بین افراد؛

۳. مدیریت تغییرات و از میان برداشتن موانع راه؛

۴. ایجاد آرامش خاطر و چگونگی تأثیر آن بر اثربخشی فرد. (اسهرلوس و داداشی خاص، ۱۳۹۱)

### ۲-۴. هوش اخلاقی

به‌تازگی پژوهشگران سازمانی، علاقه‌مند به واژه مصطلح هوش اخلاقی شده‌اند؛ زیرا این واژه می‌تواند مرز بین نوع‌دوستی و خودپرستی را

1. Emmons

2. King

خوب توصیف کند. این اصطلاح برای نخستین بار توسط بوربا در سال ۲۰۰۵ وارد عرصه روان‌شناسی شد (تابان و همکاران، ۱۳۹۳). هوش اخلاقی اعتقاد عمیق فرد و ارزش‌های اوست که تمامی افکار و فعالیت‌ها را هدایت می‌کند و فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی مشروط به عوامل جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، نژاد، ملیت یا فعالیت مذهبی نیست (لنیک و کیل، ۲۰۰۵)<sup>۱</sup>. هوش اخلاقی را بیان‌کننده اعتماد عمیق و ارزش‌هایی می‌دانند که تمامی افکار و فعالیت‌های فرد را هدایت می‌کند. افراد با هوش اخلاقی بالا، فعالانه با مشکلات مقابله و از سلامت و رضایت بیشتری برخوردارند. این نوع هوش چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت فراهم و دیگر انواع هوش را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند. فرد دارای هوش اخلاقی، از باورها و اعمال اخلاقی راسخ برخوردار است؛ به گونه‌ای که به شیوه‌ای صحیح و محترمانه رفتار می‌کند (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۳). هوش اخلاقی ظرفیت درک درست از نادرست، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست (گل‌محمدیان و همکاران، ۱۳۹۴).

از دیدگاه لنیک و کیل (۲۰۰۵) هوش اخلاقی دربرگیرنده چهار بعد اصلی شامل درستکاری، مسئولیت‌پذیری، بخشش و دلسوزی و دارای ده زیرمجموعه شامل انسجام، صداقت، شجاعت، رازداری، انجام تعهدات فردی، خودکنترلی و خودمحورسازی، کمک به دیگران، مراقبت از دیگران، درک احساسات دیگران و درک نیازهای روحی خود می‌باشد. هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و ایجاد اعتماد و مسئولیت‌پذیری بیشتر در کارکنان شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد. هوش اخلاقی بالا می‌تواند با سالم‌سازی و بهینه‌کردن عملکردهای سازمانی، موقعیت و جایگاه آنها را در بازار رقابتی امروز تضمین کند تا به شانس بیشتری برای موفقیت دست یابند. به عقیده صاحب‌نظران در سازمان‌هایی که هوش اخلاقی در حد مطلوبی قرار دارد و ارزش‌های اخلاقی رعایت شده، کارکنان کارها را درست انجام می‌دهند، متعهدترند، اعمال و رفتارها در سازمان با ارزش‌ها و عقاید همسو هستند و همیشه با اصول اخلاقی پیوند خورده‌اند (نعمتی و نویدی، ۱۳۹۵).

### ۳. پیشینه پژوهش

نیرمانی و کرامتی (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر هوش اخلاقی بر وجدان کاری پرداخته و گزارش کرده‌اند که هوش اخلاقی تأثیر معناداری قوی بر وجدان کاری دارد. همچنین، در بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی، تأثیر دو مؤلفه «درستکاری و دلسوزی» بر وجدان اخلاقی تأیید نشد؛ ولی تأثیر دیگر مؤلفه‌های هوش اخلاقی (مسئولیت‌پذیری، بخشش، قابلیت اتکا، موفقیت‌مداری) اثر مثبت و معناداری بر وجدان کاری داشته‌اند. در این میان مسئولیت‌پذیری کارکنان بیشترین تأثیر را دارد. همانی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه دلبستگی به خدا، هوش اخلاقی و تمایز یافتگی خود با رضایت زناشویی پرداخته و دریافته است که هوش اخلاقی، موجب رضایت درونی در فرد برای تلاش بیشتر و بهتر برای انجام وظایفش می‌شود.

دهقان منشادی (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تأکید بر رویکرد اسلامی در مدیران مدارس شهرستان میبد پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان از تأثیر معنادار هوش اخلاقی بر وجدان کاری و تعهد سازمانی بوده است. حسنلو (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر هوش معنوی بر وجدان کاری پرداخته است. نتایج نشان داده است که هوش معنوی کارکنان بر وجدان کاری تأثیر مثبتی دارد. همچنین، چهار بعد هوش معنوی یعنی اعتماد، کل‌نگری، تجارب معنوی و آرامش نیز تأثیر مثبتی بر وجدان کاری کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه دارند.

اسماعیلی‌طرزی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش اخلاقی با میزان اعتمادآفرینی مدیران پرداختند و نتایج نشان داد که بین دو متغیر هوش اخلاقی و میزان اعتمادآفرینی مدیران رابطه‌ای معنادار و مستقیم وجود دارد. لیاقت‌دار و همکارانش (۱۳۹۰) در پژوهش خود عوامل مؤثر بر وجدان کاری را در سه بعد فرهنگی - اجتماعی، فردی - شخصیتی و خانوادگی بررسی کردند که نتایج نشان داد همه این عوامل بر وجدان کاری مؤثرند. فولاد و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی سلامت اجتماعی بر وجدان کاری پرداخته‌اند. نتایج نشان از تأثیر مثبت و معناداری سلامت اجتماعی و هر هفت بعد آن بر وجدان کاری پرستاران بوده است.

1. Lennick & Kiel

2. Foolad et al

خاواجا<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در بررسی تأثیر هوش معنوی بر وظایف شغلی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری خودکارآمدی نشان داده که هوش معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. نتیجه پژوهش ساناریو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) درباره تأثیر هوش هیجانی و معنوی بر فرسودگی شغلی پرستاران نشان داده که پرستارانی که هوش هیجانی و معنوی بالاتری دارند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. کری و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود نشان داده‌اند که هوش هیجانی از جمله عوامل مؤثر در عملکرد شغلی کارکنان است. نورسیا<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش خود به بررسی رابطه هوش اخلاقی و ذهن اجتماعی پرداخته است.

#### ۴. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی بهورزان شاغل در مراکز و خانه‌های بهداشت شهرستان بردسکن به تعداد ۱۳۰ نفر تشکیل می‌دهند. با توجه به حجم نمونه، نمونه آماری به روش تمام‌شمار انجام شده است. گردآوری داده‌ها در این پژوهش به دور روش کتابخانه‌ای و میدانی انجام شده است. در این پژوهش از چهار پرسش‌نامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. برای سنجش هوش اخلاقی از پرسش‌نامه ۲۰ سؤالی لنینک و کیل<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) با چهار مؤلفه درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و گذشت استفاده شده است.

برای سنجش وجدان کاری از پرسش‌نامه کاستا و مک کرای<sup>۶</sup> (۱۹۹۲) مشتمل بر ۱۶ سؤال با دو مؤلفه موفقیت‌مداری و قابلیت اتکا استفاده شده است. برای سنجش هوش معنوی از پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ<sup>۷</sup> (۲۰۰۸) استفاده شده است که دارای ۲۴ گویه است و چهار خرده‌مقیاس دارد: تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشیاری. برای سنجش هوش هیجانی از پرسش‌نامه هوش هیجانی شوت<sup>۸</sup> و همکاران (۱۹۹۸) استفاده شده است که دارای ۳۳ سؤال بوده و دارای سه مؤلفه تنظیم هیجان، ارزیابی و بیان هیجان و بهره‌برداری از هیجان است. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) به کمک نرم‌افزار Smart pls 3 استفاده شده است.

#### ۵. یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که اشاره شد، جامعه آماری پژوهش شامل تمامی بهورزان شاغل در مراکز و خانه‌های بهداشت شهرستان بردسکن می‌باشد. حجم جامعه آماری برابر با ۱۳۰ نفر بود که با توجه به حجم جامعه آماری، نمونه آماری به روش تمام‌شمار انجام شده است. در ادامه، برای بررسی جامعه آماری از آمار توصیفی استفاده شده است و توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۱: متغیرهای جمعیت‌شناختی

| متغیر | نوع            | فراوانی | درصد فراوانی |
|-------|----------------|---------|--------------|
| جنسیت | مرد            | ۴۱      | ۳۱٫۵         |
|       | زن             | ۸۹      | ۶۸٫۵         |
| سن    | ۲۵-۳۰ سال      | ۴       | ۳٫۱          |
|       | ۳۰-۳۵ سال      | ۱۶      | ۱۲٫۳         |
|       | ۳۵-۴۰ سال      | ۴۵      | ۳۴٫۶         |
|       | ۴۰ تا ۴۵ سال   | ۳۶      | ۲۷٫۷         |
|       | ۴۵ سال به بالا | ۲۹      | ۲۲٫۳         |

1. Khawaja
2. Sunaryo et al
3. Keri et al
4. Norcia
5. Lennick and Kiel
6. Costa and McCrae
7. King
8. Schutte

|      |    |                |            |
|------|----|----------------|------------|
| ۷/۷  | ۱۰ | دیپلم و کمتر   | تحصیلات    |
| ۲۳/۸ | ۳۱ | فوق دیپلم      |            |
| ۶۰/۰ | ۷۸ | لیسانس         |            |
| ۷/۷  | ۱۰ | فوق لیسانس     |            |
| ۰/۸  | ۱  | دکتری          |            |
| ۲۶/۹ | ۳۵ | ۵-۱۰ سال       | سابقه خدمت |
| ۱۳/۸ | ۱۸ | ۱۰-۱۵ سال      |            |
| ۱۰/۸ | ۱۴ | ۱۵-۲۰ سال      |            |
| ۲۶/۹ | ۳۵ | ۲۰-۲۵ سال      |            |
| ۲۱/۵ | ۲۸ | ۲۵ سال به بالا |            |

در این پژوهش برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. جدول ۲ نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف را برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۲: خلاصه نتایج حاصل از آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرها

| تعداد           | هوش اخلاقی       | هوش هیجانی | هوش معنوی | وجدان کاری |
|-----------------|------------------|------------|-----------|------------|
| ۱۳۰             | ۱۳۰              | ۱۳۰        | ۱۳۰       | ۱۳۰        |
| میانگین         | ۴/۰۵             | ۳/۸۹       | ۴/۰۵      | ۳/۹۰       |
| شاخص‌های توصیفی | انحراف استاندارد | ۰/۶۶       | ۰/۶۷      | ۰/۶۸       |
| آماره Z         | ۰/۱۶۰            | ۰/۰۹۴      | ۰/۱۳۹     | ۰/۱۵۵      |
| سطح معناداری    | ۰/۰۰۰            | ۰/۰۷۸      | ۰/۰۰۱     | ۰/۰۰۰      |

برای سنجش پایایی مدل‌های اندازه‌گیری اغلب از دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می‌شود. حداقل مقدار قابل قبول برای این دو شاخص ۰/۷ است. جدول ۳ نتایج بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری تحقیق و شاخص AVE را نشان می‌دهد.

جدول ۳: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا

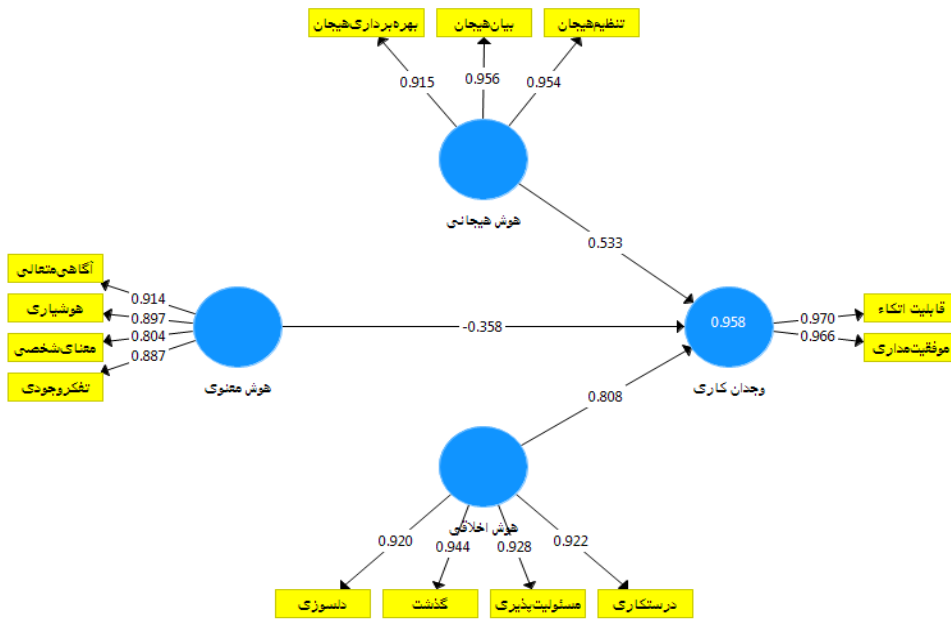
| متغیر      | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | روایی همگرا (AVE) |
|------------|---------------|---------------|-------------------|
| هوش اخلاقی | ۰/۹۴۷         | ۰/۹۶۲         | ۰/۹۲۷             |
| هوش معنوی  | ۰/۹۰۰         | ۰/۹۳۰         | ۰/۸۸۷             |
| هوش هیجانی | ۰/۹۳۶         | ۰/۹۵۹         | ۰/۹۰۶             |
| وجدان کاری | ۰/۹۳۳         | ۰/۹۶۸         | ۰/۹۳۷             |

با توجه به مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نتیجه می‌شود که مدل اندازه‌گیری از پایایی مناسبی برخوردار است. برای بررسی روایی مدل اندازه‌گیری تحقیق از آزمون فورنل و لارکر<sup>۱</sup> استفاده شده است. جدول ۴ نتایج روایی مدل اندازه‌گیری تحقیق را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه مقادیر همبستگی در هر ستون کوچک‌تر از مقادیر قطر اصلی (AVE) است، بنابراین، مشخص می‌شود که روایی مدل اندازه‌گیری تحقیق مناسب است.

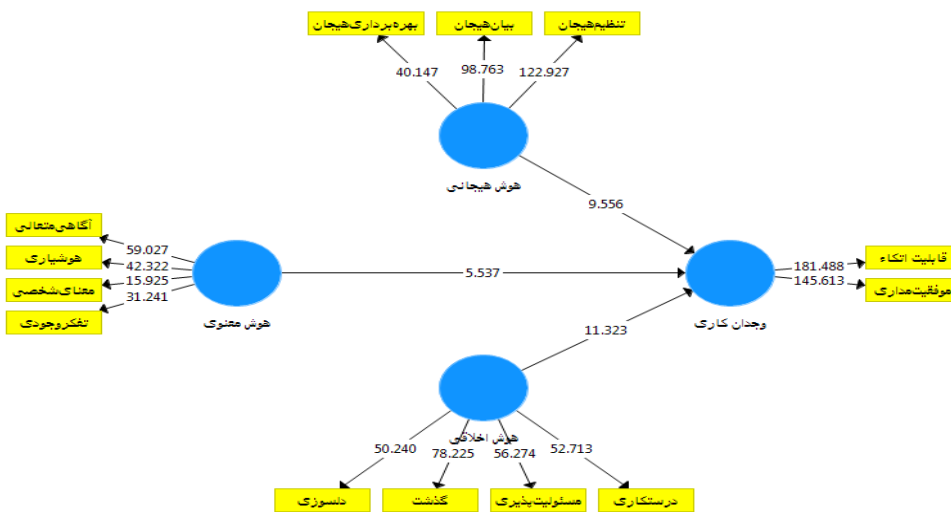
جدول ۴: روایی واگرا: روش فورنل و لاکر

| سازه       | هوش اخلاقی | هوش معنوی | هوش هیجانی | وجدان کاری |
|------------|------------|-----------|------------|------------|
| هوش اخلاقی | ۰/۹۶۳      |           |            |            |
| هوش معنوی  | ۰/۹۳۸      | ۰/۹۴۲     |            |            |
| هوش هیجانی | ۰/۹۰۸      | ۰/۹۰۸     | ۰/۹۵۲      |            |
| وجدان کاری | ۰/۹۵۶      | ۰/۸۸۴     | ۰/۹۴۲      | ۰/۹۶۸      |

به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از تحلیل مسیر بهره گرفته شده است. شکل‌های ۱ و ۲ مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق را در حالت تخمین استاندارد و معناداری اعداد نشان می‌دهد.



شکل ۱: مدل ساختاری برای فرضیه اصلی پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۲: مدل ساختاری برای فرضیه اصلی پژوهش در حالت معناداری

برای بررسی برازش مدل ساختاری تحقیق از دو شاخص SRMR و شاخص GOF استفاده شده است. شاخص‌های برازش نیز در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری پژوهش

| نام شاخص  | معیار         | میزان کفایت برازش |
|---|---------------|-------------------|
| ضریب ریشه میانگین مربعات باقیمانده‌های استاندارد شده (SRMR) | کمتر از ۰/۰۸  | ۰/۰۳۷             |
| شاخص نیکویی برازش (Gof)                                     | بیشتر از ۰/۳۶ | ۰/۷۱۴             |

نتایج جدول ۵ نشان از آن است که تمامی شاخص‌ها در حد مطلوب گزارش شده است و مدل برازش خوبی دارد. در ادامه، قصد داریم تا فرضیه‌های پژوهش را بررسی و آزمون کنیم که در قالب یک فرضیه اصلی و یازده فرضیه فرعی به شرح زیر مطرح شده‌اند:

- فرضیه اصلی: هوش اخلاقی، هوش معنوی و هوش هیجانی بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارند؛
- فرضیه فرعی اول: مؤلفه درستکاری (از مؤلفه‌های هوش اخلاقی) بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛
- فرضیه فرعی دوم: مؤلفه مسئولیت‌پذیری (از مؤلفه‌های هوش اخلاقی) بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛
- فرضیه فرعی سوم: مؤلفه دلسوزی (از مؤلفه‌های هوش اخلاقی) بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛
- فرضیه فرعی چهارم: مؤلفه گذشت (از مؤلفه‌های هوش اخلاقی) بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛
- فرضیه فرعی پنجم: مؤلفه تفکر وجودی انتقادی (از مؤلفه‌های هوش معنوی) بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛
- فرضیه فرعی ششم: مؤلفه تولید معنای شخصی (از مؤلفه‌های هوش معنوی) بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛
- فرضیه فرعی هفتم: مؤلفه بسط حالت هوشیاری (از مؤلفه‌های هوش معنوی) بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛
- فرضیه فرعی هشتم: مؤلفه آگاهی متعالی (از مؤلفه‌های هوش معنوی) بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛
- فرضیه فرعی نهم: مؤلفه تنظیم هیجان (از مؤلفه‌های هوش هیجانی) بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛
- فرضیه فرعی دهم: مؤلفه ارزیابی و بیان هیجان (از مؤلفه‌های هوش هیجانی) بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛
- فرضیه فرعی یازدهم: مؤلفه بهره‌برداری (از مؤلفه‌های هوش هیجانی) بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

ابتدا به بررسی فرضیه اصلی پژوهش پرداخته می‌شود.

فرضیه اصلی پژوهش: هوش اخلاقی، هوش معنوی و هوش هیجانی بر وجدان کاری تأثیر معناداری دارند.

جدول ۶: نتایج تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی برای فرضیه اصلی پژوهش

| مسیرها                   | ضریب مسیر | آماره t | R2    | نتیجه آزمون فرضیه |
|--------------------------|-----------|---------|-------|-------------------|
| هوش اخلاقی -> وجدان کاری | ۰/۸۰۸     | ۱۱/۳۲۳  | ۰/۹۵۸ | تأیید فرضیه       |
| هوش معنوی -> وجدان کاری  | ۰/۳۵۸     | ۵/۵۳۷   |       | تأیید فرضیه       |
| هوش هیجانی -> وجدان کاری | ۰/۵۳۳     | ۹/۵۵۶   |       | تأیید فرضیه       |

بر اساس نتایج به دست آمده ضریب مسیر بین مؤلفه هوش اخلاقی و وجدان کاری برابر با ۰/۸۰۸، هوش معنوی و وجدان کاری برابر با ۰/۳۵۸ و هوش هیجانی و وجدان کاری برابر با ۰/۵۳۳ می‌باشد و مقدار آماره t در تمام مسیرها بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. در نتیجه، می‌توان گفت: مؤلفه‌های هوش اخلاقی، معنوی و هیجانی بر وجدان کاری اثرگذار بوده و بیشترین تأثیر را با توجه به ضرایب مسیر مؤلفه هوش اخلاقی بر وجدان کاری دارد. نتایج بررسی تحلیل مسیر بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی و وجدان کاری در جداول زیر خلاصه شده است.

✓ فرضیه فرعی اول: مؤلفه درستکاری بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۷: نتایج بررسی تأثیر مؤلفه درستکاری بر وجدان کاری

| مسیرها                 | ضریب مسیر | آماره t | Sig   | نتیجه آزمون فرضیه |
|------------------------|-----------|---------|-------|-------------------|
| درستکاری -> وجدان کاری | ۰/۸۲۱     | ۱۶/۲۴۹  | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه       |

براساس نتایج به دست آمده ضریب مسیر بین مؤلفه درستکاری و وجدان کاری برابر با ۰/۸۲۱ و آماره t بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ می باشد. در نتیجه، می توان گفت مؤلفه درستکاری بر وجدان کاری اثرگذار می باشد.

✓ فرضیه فرعی دوم: مؤلفه مسئولیت پذیری بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۸: نتایج بررسی تأثیر مؤلفه مسئولیت پذیری بر وجدان کاری

| مسیرها                      | ضریب مسیر | آماره t | Sig   | نتیجه آزمون فرضیه |
|-----------------------------|-----------|---------|-------|-------------------|
| مسئولیت پذیری -> وجدان کاری | ۰/۸۵۱     | ۱۸/۳۲۳  | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه       |

براساس نتایج به دست آمده ضریب مسیر بین مؤلفه مسئولیت پذیری و وجدان کاری برابر با ۰/۸۵۱ و آماره t بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ می باشد. در نتیجه، می توان گفت: مؤلفه مسئولیت پذیری بر وجدان کاری اثرگذار می باشد.

✓ فرضیه فرعی سوم: مؤلفه دلسوزی بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۹: نتایج بررسی تأثیر مؤلفه دلسوزی بر وجدان کاری

| مسیرها               | ضریب مسیر | آماره t | Sig   | نتیجه آزمون فرضیه |
|----------------------|-----------|---------|-------|-------------------|
| دلسوزی -> وجدان کاری | ۰/۹۴۰     | ۳۱/۲۶۳  | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه       |

براساس نتایج به دست آمده ضریب مسیر بین مؤلفه دلسوزی و وجدان کاری برابر با ۰/۹۴۰ و آماره t بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ می باشد. در نتیجه، می توان گفت: مؤلفه دلسوزی بر وجدان کاری اثرگذار می باشد. بیشترین تأثیر را با توجه به ضرایب مسیر مؤلفه دلسوزی بر وجدان کاری دارد.

✓ فرضیه فرعی چهارم: مؤلفه گذشت بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۱۰: نتایج بررسی تأثیر مؤلفه گذشت بر وجدان کاری

| مسیرها             | ضریب مسیر | آماره t | Sig   | نتیجه آزمون فرضیه |
|--------------------|-----------|---------|-------|-------------------|
| گذشت -> وجدان کاری | ۰/۹۲۴     | ۲۷/۲۵۰  | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه       |

براساس نتایج به دست آمده ضریب مسیر بین مؤلفه گذشت و وجدان کاری برابر با ۰/۹۲۴ و آماره t بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ می باشد. در نتیجه، می توان گفت: مؤلفه گذشت بر وجدان کاری اثرگذار می باشد. نتایج بررسی تحلیل مسیر بین مؤلفه های هوش معنوی و وجدان کاری در جداول زیر خلاصه شده است.

✓ فرضیه فرعی پنجم: مؤلفه تفکر وجودی انتقادی بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۱۱: نتایج بررسی تأثیر مؤلفه تفکر وجودی انتقادی بر وجدان کاری

| مسیرها                            | ضریب مسیر | آماره t | Sig   | نتیجه آزمون فرضیه |
|-----------------------------------|-----------|---------|-------|-------------------|
| تفکر وجودی - انتقادی < وجدان کاری | ۰/۷۶۸     | ۱۳/۵۵۵  | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه       |

براساس نتایج به دست آمده ضریب مسیر بین مؤلفه تفکر وجودی - انتقادی و وجدان کاری برابر با ۰/۷۶۸ مقدار آماره t در تمام بیشتر از ۱/۹۶ می باشد و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ می باشد. در نتیجه، می توان گفت: مؤلفه تفکر وجودی انتقادی بر وجدان کاری اثرگذار است. ✓ فرضیه فرعی ششم: مؤلفه تولید معنای شخصی بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۱۲: نتایج بررسی تأثیر مؤلفه تولید معنای شخصی بر وجدان کاری

| مسیرها                         | ضریب مسیر | آماره t | Sig   | نتیجه آزمون فرضیه |
|--------------------------------|-----------|---------|-------|-------------------|
| تولید معنای شخصی -> وجدان کاری | ۰/۶۳۰     | ۹/۱۶۸   | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه       |

براساس نتایج به دست آمده ضریب مسیر بین مؤلفه تولید معنای شخصی و وجدان کاری برابر با ۰/۶۳۰ مقدار آماره t بیشتر از ۱/۹۶ می باشد و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ می باشد. در نتیجه، می توان گفت: مؤلفه تولید معنای شخصی بر وجدان کاری اثرگذار است. ✓ فرضیه فرعی هفتم: مؤلفه بسط حالت هوشیاری بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۱۳: نتایج بررسی تأثیر مؤلفه بسط حالت هوشیاری بر وجدان کاری

| مسیرها                         | ضریب مسیر | آماره t | Sig   | نتیجه آزمون فرضیه |
|--------------------------------|-----------|---------|-------|-------------------|
| بسط حالت هوشیاری -> وجدان کاری | ۰/۸۵۱     | ۱۸/۳۲۱  | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه       |

براساس نتایج به دست آمده ضریب مسیر بین مؤلفه بسط حالت هوشیاری و وجدان کاری برابر با ۰/۸۵۱ مقدار آماره t بیشتر از ۱/۹۶ می باشد و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ می باشد. در نتیجه، می توان گفت: مؤلفه بسط حالت هوشیاری بر وجدان کاری اثرگذار است و بیشترین تأثیر را با توجه به ضرایب مسیر مؤلفه بسط حالت هوشیاری بر وجدان کاری دارد. ✓ فرضیه فرعی هشتم: مؤلفه آگاهی متعالی بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۱۴: نتایج بررسی تأثیر مؤلفه بسط حالت هوشیاری بر وجدان کاری

| مسیرها                     | ضریب مسیر | آماره t | Sig   | نتیجه آزمون فرضیه |
|----------------------------|-----------|---------|-------|-------------------|
| آگاهی متعالی -> وجدان کاری | ۰/۸۲۳     | ۱۶/۴۱۳  | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه       |

براساس نتایج، ضریب مسیر بین مؤلفه آگاهی متعالی و وجدان کاری برابر با ۰/۸۲۳ مقدار آماره t بیشتر از ۱/۹۶ می باشد و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ می باشد. در نتیجه، می توان گفت: مؤلفه آگاهی متعالی بر وجدان کاری اثرگذار است. نتایج بررسی تحلیل مسیر بین مؤلفه های هوش هیجانی و وجدان کاری در جداول زیر خلاصه شده است. ✓ فرضیه فرعی نهم: مؤلفه تنظیم هیجان بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۱۵: نتایج بررسی تأثیر مؤلفه تنظیم هیجان بر وجدان کاری

| مسیرها                    | ضریب مسیر | آماره t | Sig   | نتیجه آزمون فرضیه |
|---------------------------|-----------|---------|-------|-------------------|
| تنظیم هیجان -> وجدان کاری | ۰/۹۷۰     | ۴۵/۴۷۴  | ۰/۰۰۰ | تأیید فرضیه       |



براساس نتایج به دست آمده ضریب مسیر بین مؤلفه تنظیم هیجان و وجدان کاری برابر با  $0/970$  مقدار آماره  $t$  بیشتر از  $1/96$  می باشد و سطح معناداری نیز کمتر از  $0/05$  می باشد. در نتیجه، می توان گفت: مؤلفه تنظیم هیجان بر وجدان کاری اثرگذار است. بیشترین تأثیر را با توجه به ضرایب مسیر مؤلفه تنظیم هیجان بر وجدان کاری دارد.

✓ فرضیه فرعی دهم: مؤلفه ارزیابی و بیان هیجان بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۱۶. نتایج بررسی تأثیر مؤلفه ارزیابی و بیان هیجان بر وجدان کاری

| مسیرها                      | ضریب مسیر | آماره $t$ | Sig     | نتیجه آزمون فرضیه |
|-----------------------------|-----------|-----------|---------|-------------------|
| ارزیابی هیجان -> وجدان کاری | $0/870$   | $19/982$  | $0/000$ | تأیید فرضیه       |

براساس نتایج، ضریب مسیر بین مؤلفه ارزیابی هیجان و وجدان کاری برابر با  $0/870$  مقدار آماره  $t$  بیشتر از  $1/96$  می باشد و سطح معناداری نیز کمتر از  $0/05$  می باشد. در نتیجه، می توان گفت: مؤلفه ارزیابی هیجان بر وجدان کاری اثرگذار است.

✓ فرضیه فرعی یازدهم: مؤلفه بهره برداری از هیجان بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۱۷. نتایج بررسی تأثیر مؤلفه بهره برداری از هیجان بر وجدان کاری

| مسیرها                             | ضریب مسیر | آماره $t$ | Sig     | نتیجه آزمون فرضیه |
|------------------------------------|-----------|-----------|---------|-------------------|
| بهره برداری از هیجان -> وجدان کاری | $0/808$   | $15/510$  | $0/000$ | تأیید فرضیه       |

براساس نتایج، ضریب مسیر بین مؤلفه بهره برداری از هیجان و وجدان کاری برابر با  $0/808$  مقدار آماره  $t$  بیشتر از  $1/96$  می باشد و سطح معناداری نیز کمتر از  $0/05$  می باشد. در نتیجه، می توان گفت: مؤلفه بهره برداری از هیجان بر وجدان کاری اثرگذار است.

## ۶. بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش هوش اخلاقی، هوش معنوی و هوش هیجانی در تقویت وجدان کاری به روزان مراکز بهداشت شهرستان بردسکن انجام شده است. برای این منظور یک فرضیه اصلی و یازده فرضیه فرعی تدوین شده است. با تأیید فرضیه پژوهش مشخص شد که هوش اخلاقی، معنوی و هیجانی تأثیر مثبت و معناداری بر وجدان کاری کارکنان در جامعه مورد مطالعه دارد و بیشترین تأثیر مربوط به هوش اخلاقی و کمترین تأثیر مربوط به هوش معنوی است. تأیید فرضیه اصلی پژوهش و تأیید فرضیه های اول، دوم، سوم و چهارم نشان می دهد هوش اخلاقی و مؤلفه های آن (شامل درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و گذشت) بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد که نتایج با پژوهش های نریمانی و کرامتی (۱۳۹۹)، همایی (۱۳۹۷)، دهقان منشادی (۱۳۹۶)، اسماعیلی طرزی و همکاران (۱۳۹۲)، فولاد و همکاران (۲۰۱۹) و نورسیا (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

تأیید فرضیه اصلی پژوهش و تأیید فرضیه های پنجم، ششم، هفتم و هشتم نشان می دهد هوش معنوی و مؤلفه های آن (شامل تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، بسط حالت هوشیاری و آگاهی متعالی) بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد که نتایج با پژوهش های حسنلو (۱۳۹۴)، لیاقت دار و همکارانش (۱۳۹۰)، فولاد و همکاران (۲۰۱۹) و خاواجای (۲۰۱۷) هم راستا می باشد. تأیید فرضیه اصلی پژوهش و تأیید فرضیه های نهم، دهم و یازدهم نشان می دهد هوش اخلاقی و مؤلفه های آن (شامل تنظیم هیجان، ارزیابی و بیان هیجان و بهره برداری) بر وجدان کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد که نتایج با پژوهش های لیاقت دار و همکارانش (۱۳۹۰)، فولاد و همکاران (۲۰۱۹)، ساناریو و همکاران (۲۰۱۷) و کری و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد.

در تبیین این یافته ها می توان گفت: برای سازمان های امروزی توجه به هوش یکی از مسائل و ضروریات مهم است و نتایج این پژوهش نشان می دهد که تا چه میزان هوش اخلاقی، معنوی و هیجانی می تواند وجدان کاری را بهبود بخشد. هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و

ایجاد اعتماد و مسئولیت‌پذیری بیشتر در کارکنان شده و به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد. از این‌رو، سهم هوش اخلاقی در پیش‌بینی وجدان کاری کارکنان منطقی به نظر می‌رسد. هوش معنوی نیز حس مسئولیت‌پذیری کارکنان را افزایش می‌دهد و آنان را نسبت به مسئولیت خویش متعهد می‌کند. همچنین، آنها محیط کار و انجام وظایف را فرصتی برای رشد و بروز توانایی‌ها و ارزش‌های شخصی خود تلقی می‌کنند و وجدان کاری که در این تحقیق بررسی شده است، رو به فزونی و کمال می‌رود. از دیگر سو، بهره‌گیری از مؤلفه‌های هوش هیجانی با ایجاد انعطاف‌پذیری بیشتر در بهورزان، انجام کار هیجانی را تسهیل می‌کند. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهایی ارائه می‌شود. باتوجه به اینکه بهورزان و کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت نخستین سطح ارائه خدمات بهداشتی در وزارت بهداشت و درمان به جامعه می‌باشند، باید آموزش‌هایی فراتر از برنامه‌های تخصصی سازمانی برگزار شود تا بتوان ارتباط مناسب‌تری با ارباب‌رجوع و همکاران در راستای تعالی سازمانی برقرار نمایند.

در حرفه خدمات مراقبتی و بهداشتی توسعه توانایی خودآگاهی و مدیریت مناسب هیجانات، ایستادگی با وجود بروز مشکلات و گسترش ارتباطات کاری خوب با همکاران دیگر، نسبت به هوش شناختی بالا، اهمیت بیشتری دارد. لذا در جهت افزایش هوش هیجانی اقدامات لازم صورت گیرد تا افراد این توانایی را داشته باشند تا در رفتار با افرادی از فرهنگ‌های گوناگون بتوانند رفتار خود را به‌گونه‌ای هماهنگ کنند که نشان از بی‌احترامی، بی‌تفاوتی یا خصومت نباشد.

مدیران و مسئولان باید توجه داشته باشند که هوش اخلاقی یک مهارت اکتسابی است که می‌توان آن را از طریق تعامل بین محیط و فرد آموزش داد که در وزارت بهداشت و درمان این موضوع در قیاس با آموزش‌های تخصصی مغفول مانده است که مدیران و مسئولان ضمن افزایش دانش خود درباره هوش اخلاقی، زمینه افزایش و تقویت آن را در فضای سازمان بیش از پیش فراهم آورند. بنابراین، باید شرایطی فراهم آید تا کارکنان بتوانند از خدمات مشاوران روان‌شناسی، حرفه‌ای و شغلی استفاده نمایند. توزیع نشریات علمی غنی مرتبط از جمله فصلنامه بهورز در تمامی خانه‌های بهداشت و مراکز خدمات جامع سلامت می‌تواند در آموزش و برنامه‌های توسعه سازمان مؤثر باشد. برنامه‌هایی در قالب اردوهای سیاحتی و زیارتی برگزار شود که به ایجاد محیطی پویا و با نشاط کمک کرده و به افزایش تعامل بین همکاران و افزایش اعتماد کارکنان به مدیران منجر می‌شود. جلسات شورای بهورزی با تکنیک طوفان مغزی و نظرسنجی به‌منظور حل مشکلات موجود برگزار شود که موجب توانمندسازی و ایجاد انگیزه کارکنان خواهد شد.

در بدو ورود افراد به سازمان، آزمون‌های هوش معنوی و هوش هیجانی و اخلاقی مانند بسیاری از آزمون‌های شخصیت و هوش برگزار شود تا هم بتوان افرادی را جذب کرد که شرایط لازم را دارند و هم بانک اطلاعات شخصی ایجاد کرد. پیشنهاد می‌شود برنامه‌های مناسب (از جمله آموزشی، رفاهی و تشویقی) برای ارتقای هوش هیجانی و هوش معنوی در بهورزان تدارک دیده شود.

دوره‌های آموزشی مانند آموزش مؤلفه‌های هوش هیجانی و هوش معنوی و اخلاقی برای بهورزان برگزار شود و ارتقای هوش هیجانی و معنوی و اخلاقی در دستور کار قرار گیرد که زیربنای تقویت وجدان کاری است. مدیران باید شفافیت و عدالت در پرداخت‌ها و تناسب آن با عملکرد سازمانی کارکنان به دور از تبعیض را در دستور کار قرار دهند که موجب افزایش تعهد و حس مسئولیت‌پذیری و به‌نوعی توجه به هوش معنوی و اخلاقی کارکنان و تأثیرگذاری در بهبود روابط و عملکرد خواهد شد.

## منابع

۱. اژه‌ای، جواد؛ خداپناهی، محمدکریم؛ فتحی آشتیانی، علی؛ ثابتی، آزاد؛ قنبری، سعید و پریسا سیدموسوی (۱۳۸۸). «تعامل بین شخصیت و سبک‌های فرا انگیزشی در عملکرد شغلی». مجله علوم رفتاری، ۴، ۳۰۱-۳۱۰.
۲. اسماعیلی طرزی، زهرا؛ بهشتی‌فر، ملیکه و حمیده اسماعیلی طرزی (۱۳۹۲). «رابطه هوش اخلاقی با میزان اعتمادآفرینی مدیران». مجله اخلاق در علوم و فناوری، ۸ (۱)، ۷۰-۸۴.
۳. اسپهرلوس، وحیده و اسماعیل داداشی خاص (۱۳۹۱). «تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی». مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۲ (۳)، ۹۷-۱۳۵.
۴. ایرجی نقدر، رامین؛ پورجعفریان، مریم و مهرزاد حمیدی (۱۳۹۳). «ارتباط هوش هیجانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان». اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، ۴ (۷)، ۲۹-۴۱.
۵. باعزت، فرشته و حکیمه‌السادات شریف‌زاده (۱۳۹۱). «رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه». مشاوره شغلی و سازمانی، ۴ (۱۳)، ۵۵-۶۸.
۶. پیام، مهدی؛ نگین تاجی، صدیقه؛ بشلیده، کیومرث؛ نگین تاجی، مجید و سید اسماعیل هاشمی (۱۳۹۷). «رابطه هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی». پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، ۸ (۱)، ۲۱-۳۶.
۷. تابان، محمد، شرفی، وحید؛ ویسه، سید مهدی و اردشیر شیری (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری و هوش اخلاقی کارکنان بر سلامت نظام اداری (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام)». مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۳ (۸)، ۲۲۳-۲۴۲.
۸. حجازی، اسد (۱۳۹۷). رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی با پیشرفت‌گرایی شغلی معلمان. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۷ (۲)، ۱۷۷-۱۹۱.
۹. حسنلو، غلامرضا (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر هوش معنوی بر وجدان کاری کارکنان (مورد مطالعه: سازمان اوقاف و امور خیریه کشور)». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی.
۱۰. خسروی، حمید؛ عسکریان، مصطفی و عبدالرحیم نوه ابراهیم (۱۳۹۶). «بررسی رابطه وجدان کاری با مؤلفه‌های تعهد سازمانی دبیران مدرسه‌های متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران». نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۲ (۲)، ۱۷-۷.
۱۱. دهقان منشادی، منصور (۱۳۹۶). «بررسی رابطه هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تأکید بر رویکرد اسلامی در مدیران مدارس شهرستان میبد». مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۲ (۳)، ۶۷-۸۶.
۱۲. رحیمی، حمید و راضیه آقابابایی (۱۳۹۸). «تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان: نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی». مطالعات منابع انسانی، ۹ (۴)، ۷۷-۱۰۲.
۱۳. رنج‌دوست، شهرام (۱۳۹۹). «بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با عملکرد پرستاران زن بیمارستان‌های شهر تبریز در سال ۱۳۹۶». پژوهش در دین و سلامت، ۶ (۱)، ۱۹-۳۵.
۱۴. زردشتیان، شیرین؛ خان‌مرادی، سعید؛ و اسما محمدی چشمه‌کبودی (۱۳۹۷). «اثر هوش هیجانی بر راهبردهای مدیریت تعارض با نقش تعدیل‌کننده مهارت‌های ارتباطی در بازیکنان لیگ برتر راگی بانوان ایران». مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۰ (۵۱)، ۲۶۷-۲۸۴.
۱۵. ساروخانی، باقر و سیدامیر طالبیان (۱۳۸۱). «وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (پژوهشی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران)». مجله جامعه‌شناسی ایران، ۴ (۴)، ۱۶۲-۱۸۸.
۱۶. سلیمی دانشگر، مجید (۱۳۸۴). «شاخص‌ها و نمایانگرهای اندازه‌گیری وجدان کاری در منابع انسانی». توسعه انسانی پلیس، ۲ (۵)، ۲۰-۴۲.
۱۷. سهرابی، فرامرز و اسماعیل ناصری (۱۳۸۸). «بررسی مفهوم و مؤلفه‌های هوش معنوی و ساخت ابزاری برای سنجش آن». پژوهش در سلامت روانشناختی، ۳ (۴)، ۶۹-۷۷.

۱۸. سیادت رقیب، مانده؛ سیادت، سیدعلی؛ حکیمی‌نیا؛ بهزاد و سیدجعفر احمدی (۱۳۸۹). «اعتباریابی مقیاس هوش معنوی کینگ (SISRI-24) در دانشجویان دانشگاه اصفهان». *مجله دستاوردهای روان‌شناختی*، ۱۷(۱)، ۱۴۱-۱۶۴.
۱۹. شریفی، سیدمهدی؛ ظریفیان یگانه، محمدحسین؛ و علی محمد صابری (۱۳۹۶). «مطالعه تأثیر ابعاد هوش هیجانی بر عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: شبکه ورزش سیمای جمهوری اسلامی ایران)». *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۵(۲)، ۳۷۳-۳۹۲.
۲۰. عابدی میانده، زمان و سیدجعفر موسوی (۱۳۹۹). رابطه بین هوش معنوی و سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و اداره ورزش شهرستان بابل». *اسلام و سلامت*، ۵(۱)، ۵۵-۶۲.
۲۱. قلاوندی، حسن؛ اشرفی سلیم کندی، فرشید و سیما علیزاده (۱۳۹۶). «رابطه بین سرمایه اجتماعی و وجدان کاری به‌عنوان یک اصل اخلاقی». *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۳)، ۱۳۲-۱۴۱.
۲۲. کرد، حبیب‌اله؛ کرد، هاجر؛ کرد، مختار و محمد کرد (۱۳۹۷). «بررسی رابطه حمایت اجتماعی مدیران با وجدان کاری معلمان دوره متوسطه آموزش و پرورش شهرستان خاش». *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۲(ویژه‌نامه)، ۱۱۸۵-۱۱۹۹.
۲۳. گل محمدیان، محسن؛ بهروزی، ناصر و پریسا یاسمی نژاد (۱۳۹۴). «هوش اخلاقی، ماهیت و ضرورت آن». *اخلاق پزشکی*، ۹(۳۳)، ۱۲۱-۱۴۲.
۲۴. گودرزی، کوروش؛ جواهری‌زاده، ناصر؛ امید، معبود و حمیدرضا عمرانی (۱۳۹۳). «بررسی ارتباط بین هوش اخلاقی و رضایت شغلی آموزگاران». *کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی، قم*.
۲۵. لیاقت‌دار، محمدجواد؛ بختیار نصرآبادی، حسنعلی؛ سمیعی، فاطمه و بی‌بی وجیهه هاشمی (۱۳۹۰). «بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری». *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۲(۱)، ۲۷-۴۰.
۲۶. مرتضوی، نرگس السادات و نعمت‌اله یارالهی (۱۳۹۷). «فرا تحلیل رابطه بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی». *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۹(۳۳)، ۲۷۷-۲۹۰.
۲۷. نریمانی، نسترن و محمدعلی کرامتی (۱۳۹۹). «تأثیر هوش اخلاقی بر وجدان کاری کارکنان سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران». *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۵(۵۶)، ۴۵-۷۰.
۲۸. نعمتی، لیلا و پرویز نویدی (۱۳۹۵). «تأثیر هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی؛ با نقش میانجی سرمایه اجتماعی». *مدیریت فرهنگی*، ۱۰(۳۱)، ۴۳-۵۵.
۲۹. همائی، رضوان (۱۳۹۷). «رابطه دل‌بستگی به خدا، هوش اخلاقی و تمایز یافتگی خود با رضایت زناشویی در پرستاران». *سلامت و مراقبت*، ۲۰(۴)، ۲۷۰-۲۷۹.
30. Bar – On, R., and Parker, DA. (2005). *The handbook of Emotional Intelligence. Theory Development, assessment and application at home, school and work place*. Josseyboss, a wiley company, san francisco.
31. Benson, G., Ploeg, J. & Brown, B. (2010). A cross-sectional study of emotional intelligence in baccalaureate nursing students. *Nurse Education Today*, 30, 49-53.
32. Borba, M. (2005). *The step-by-step plan to building moral intelligence*. New York: Jossey-Bass.
33. Chan, J.C., Sit, E.N., and Lau, W.M. (2014). Conflict management styles, emotional intelligence and implicit theories of personality of nursing students: a cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 34 (6), 934-939.
34. Cheramie, R. A., and Simmering, M. J. (2010). Improving individual learning for trainees with low conscientiousness. *Journal of Managerial Psychology*, 25 (1), 44-57.
35. Costa P., McCrae R. (1992). *The Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R)*. In: Saklofske D., editor. *Handbook of personality theory and testing*. London: Sage Publications.
36. Foolad, Z., Rarani, M. A., & Salehi, S. (2019). Exploring social health and work conscience among nurses working in hospitals of Shiraz, *MEDICAL SCIENCE*, 23(95), 54-57.

37. Elizur, D., and Kolowsky, M. (2001). Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 22(7), 593- 599.
38. George, M. (2006). Practical application of spiritual intelligence in the workplace. *Human resource management international digest*, 14 (5), 3-5.
39. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books, Inc.
40. Goleman, D. (2003). *Destructive emotions: how can we overcome them? : a scientific dialogue with the Dalai Lama*. New York, Bantam Books.
41. Horsman, J. H. (2018). *Servant-Leaders in Training: Foundations of the Philosophy of Servant-Leadership*. Palgrave Macmillan Cham.
42. Khawaja, SF.. (2017). Impact of spiritual intelligence on employee task performance and OCB, mediating role of self-efficacy, moderating role of collectivist culture of Pakistan. *Jinnah Business Review*, 5(1), 34-45.
43. King, D. B., (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: a definition, model, and measure*. Thesis. Canada, Ontario: Trent University.
44. Lemons, M, and Jones, C. A. (2001). Procedural justice in promotion decisions: Using perceptions of fairness to build employee commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 16(4), 268-280.
45. Lennick, D., and Kiel, F. (2005). Moral intelligence the key to enhancing business Performance and leadership success. *Wharton school publishing and imprint of pearson education*, 23, 5-7.
46. Mayer, J.D., Salovey, P., Caruso, D. R., and Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0. *Emotion*, 3 (1).
47. Norcia, V. (2010). Moral intelligence and the social brain Ethics and Sustainability Consultant Lecturer in Classics, Georgian College, Barrie Lecturer in Sustainability, Ryerson University, Toronto 294 Cundles Rd West Barrie, Ontario, Canada L4N, 16.
48. Keri A. Pekaar, Dimitri van der Linden, Arnold B. Bakker & Marise Ph. Born (2017). Emotional intelligence and job performance: The role of enactment and focus on others' emotions. *Human Performance*, 30, 2-3: 135-153.
49. Pinto, C. T., and Pinto, S. (2020). From spiritual intelligence to spiritual care: A transformative approach to holistic practice. *Nurse Education in Practice*, 47, 102823.
50. Riggio, R., and Richard, J. (2008). The Emotional social intelligence of effective leadership an emotional & social skill approach. *Journal of managerial psychology*, 23, 168 – 185.
51. Sareen, Seema (2019). Psychological Resilience in relation to Emotional well being and Spiritual Intelligence among College Students. *RESEARCH REVIEW International Journal of Multidisciplinary*, 4 (6), 219-222.
52. Schneer, J. (2018). *Labour's Conscience: The Labour Left, 1945-51*. Unwin Hyman.
53. Schutte, N.S., Malouff, J., Hall, L., Haggerty, D., Cooper, J., Golden, C., & Dorheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
54. Singh, B., Gupta, P. K., and Venugopal, S. (2008). Organizational commitment: Revisited. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 34(1): 57- 68.
55. Suppiah, V., and Sandhu, M. S. (2011). Organisational culture's influence on tacit knowledge-sharing behaviour. *Journal of Knowledge Management*, 15 (3), 462-477.
56. Sunaryo. H., Nirwanto. N. & Manan, A. (2017). The Effect of Emotional and Spiritual Intelligence on Nurses' Burnout and Caring Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(12), 1211-27.

57. Toprak, M., and Karakus, M. (2018). Teachers' Moral Intelligence: A Scale Adaptation into Turkish and Preliminary Evidence. *European Journal of Educational Research*, 7(4), 901-911.
58. Wigglesworth, C. (2004). *Spiritual Intelligence and Why It Matters*. Retrieved from homepage of Conscious Pursuits.