

الگوی ساختاری رابطه فرهنگ ایثار و شهادت با پیوند معنوی

و سرمایه روان‌شناختی در کارکنان اداری

خداداد میرزایی^۱، سالار فرامرزی^۲

چکیده

این پژوهش با هدف الگوی ساختاری رابطه فرهنگ ایثار و شهادت با پیوند معنوی و سرمایه روان‌شناختی در کارکنان اداری اجرا شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان اداری غرب استان اصفهان در تابستان ۱۴۰۱ به تعداد ۸۰۰ نفر تشکیل دادند که از میان آن‌ها ۲۵۰ نفر به شیوه در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه پیوند معنوی کینجرسکی و اسکراپ نک (۲۰۰۶)، پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) پرسشنامه محقق ساخته فرهنگ ایثار و شهادت میرزایی و سلیمانی (۲۰۲۲) بودند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری و از طریق AMOS نسخه ۲۴ و SPSS نسخه ۲۳ تحلیل گردید. یافته‌ها نشان دادند که بین فرهنگ ایثار و شهادت و پیوند معنوی ($p < 0/01$) و بین پیوند معنوی و سرمایه روان‌شناختی ($p < 0/01$) و همچنین بین فرهنگ ایثار و شهادت و سرمایه روان‌شناختی ($p < 0/01$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج مدل یابی معادله ساختاری و تحلیل واسطه‌ای حاکی از آن است پیوند معنوی متغیر واسطه‌ای پاره‌ای است بدین معنا که فرهنگ ایثار و شهادت هم به‌طور غیرمستقیم (از طریق تقویت پیوند معنوی) و هم به‌طور مستقیم می‌تواند سرمایه روان‌شناختی را تقویت کند. فرهنگ ایثار و شهادت (۷۸ درصد) از واریانس پیوند معنوی و فرهنگ ایثار و شهادت و پیوند معنوی (۹۱ درصد) از واریانس سرمایه روان‌شناختی را تبیین نموده‌اند. لازم است تا مدیران اداری، ترویج فرهنگ معنوی ایثار و شهادت را با تقویت ایثار اجتماعی، سلامت روانی، از خودگذشتگی، خدامحوری و شهادت‌طلبی و عدالت‌طلبی کارکنان اداری، به‌صورت محسوس‌تری در دستور کار قرار دهند؛ و لازم است آموزش‌های حین یا بدو خدمت کارکنان را در این موضوعات به‌منظور تقویت فرهنگ معنوی ایثار و شهادت به آنان ارائه کنند تا کارکنان با توان معنوی و روانی بالاتری بتوانند مؤلفه‌های خود کارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی را در محیط کاری خود (سرمایه روان‌شناختی) به دست آورند.

واژگان کلیدی

فرهنگ ایثار و شهادت، پیوند معنوی، مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، کارکنان اداری.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۲۲

۱. دانش‌آموخته کارشناس ارشد روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان. اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).
m_mirzaee93@yahoo.com

۲. دانشیار گروه روان‌شناسی و آموزش کودکان با نیازهای خاص، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
salarfaramarzi@yahoo.com

مقدمه

اندیشمندان طی سال‌های اخیر گرایش قابل توجهی به سازه‌های معطوف به توانایی‌ها و نقاط قوت انسان که موسوم به متغیرهای مثبت هستند در محیط‌های کار پیدا نموده و شواهد گسترده‌ای را در مورد پیامدهای مثبت بر این سازه‌ها به دست داده‌اند. در این میان سرمایه روان‌شناختی^۱ یک سازه مرتبه دوم بوده و از نظر تعریف شامل نشان دادن انعطاف‌پذیری - در زمانی که برای رسیدن به هدف و موفقیت فرد با دشواری و مشکل مواجه می‌شود، اطمینان داشتن به خود برای انجام تلاش لازم و موفقیت‌آمیز در مواجهه با تکالیف چالش‌انگیز، نشان دادن پشتکار و مقاومت در راه رسیدن به موفقیت و توان بازنگری در مسیرهای دستیابی به اهداف و موفقیت و برخورداری از اسناد خوش‌بینانه درباره موفقیت در حال و آینده است (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). سرمایه روان‌شناختی جنبه مثبت زندگی انسان‌ها است و مبتنی بر درک شخصی خود، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود (Nguyen, Trang & Nguyen, 2012). تاکنون چهار مؤلفه اصلی یعنی خودکارآمدی^۲، با تأکید بر تعهد و تلاش برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز، خوش‌بینی^۳، یا مثبت‌نگری، مبتنی بر اسناد خوش‌بینانه درباره موفقیت‌های حال و آینده، امیدواری^۴، مقاومت در مسیر اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت و تاب‌آوری^۵، انعطاف‌پذیری و مقاومت در زمان مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت برای این پدیده معرفی شده است (Avey, Luthans & Jensen, 2009; Avey, Luthans & Youssef, 2010). پژوهش‌های گذشته‌نگر نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی، با طیف متنوعی از متغیرها، نظیر عملکرد در موقعیت‌های کاری و اجتماعی، تعهد و رضایت، اضطراب، فشار ادراک‌شده، توانایی مقابله با فشارها و مشکلات، رفتارهای جستجوگرانه، شادکامی و بهزیستی دارای رابطه است (Peterson

-
1. Psychological Capital
 2. Efficacy Self
 3. Optimism
 4. HOPE
 5. Elasticity/Flexibility

؛ Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010; Luthans, Youssef, 2007 & Byron, 2007
(Ucol-Ganiron, 2012).

پیوند معنوی^۱ به عنوان یکی از ابعاد بسیار مطرح در حوزه معنویت، منعکس کننده تجربه افرادی است که کارشان در رابطه با خداوند متعال و دیگر انسان‌ها ماهیت ارضاء کننده، بامعنا و هدف‌دار پیدا می‌کند (Gilbert, 2010). بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد که می‌توان معنویت را به عنوان یک منبع حمایتگر و درعین حال عاملی به منظور ارزیابی و مقابله با مسائلی که انسان‌ها با آن مواجه می‌شوند تلقی کرد (Bell, Rajendran, Theiler, 2012). شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که تجربه پیوند معنوی باعث می‌شود تا افراد در درون خود احساس آرامش کنند، نسبت به خداوند متعال و دیگر انسان‌ها احساس علاقه و عشق کنند و در هماهنگی کامل با محیط اطرافشان به زندگی خود ادامه دهند (Kinjerski, Skrypnek, 2006, Sessanna, Finnell, Jezewski, 2007). یعنی آنگاه که انسان در توسل به معنویات برخاسته از دینی توحیدی، تلاش در هم‌نوا ساختن جنبه‌های مختلف زندگی خود با یکدیگر می‌کند، آرامش همراه با رضایت از زندگی، تعهد، مسئولیت‌پذیری و پایبندی به اصول انسانی و اخلاقی را تجربه می‌نماید (Fisher, 2011). احساس آرامش، خوش‌بینی و توانایی رویارویی با مشکلات که از ثمرات دین است، می‌تواند با یکی از جنبه‌های نوین روانشناسی که روانشناسی مثبت نگر است، هم‌راستا باشد. روانشناسی مثبت نگر به مطالعه شرایط و فرآیندهایی که به موفقیت افراد و گروه‌ها کمک می‌کنند، می‌پردازد (Feig, Healy, Celano, 2019). این ادعا همسو با یافته‌هایی است که نشان می‌دهد معنویت‌گرایی در محیط کار پرستاران با سلامتی و بهزیستی، مراقبت مطلوب‌تر از بیماران، همکاری مؤثرتر با همکاران، اجتناب از رفتارهای منفی و گرایش به رفتارهای مثبت و سازنده در ارتباط است (Koren, 2013, Baldacchino, Papadimitriou, 2011). در مقابل عدم پیوند معنوی در میان پرستاران می‌تواند موجبات خستگی، عدم رضایت و افسردگی در کار را فراهم کند و اغلب به عنوان احساس گم‌گشتگی در زندگی فردی تجربه شود (Wolpert, 2010). گل پرور و همکاران

(۱۳۹۳) در پژوهشی نشان دادند که از بین مؤلفه‌های سرمایه معنوی، مؤلفه‌های ارزش‌گرایی معنوی، تأثیرگذاری معنوی، حکمت‌گرایی معنوی، فعالیت خالصانه، تکریم انسانیت و اعتماد معنوی دارای توان پیش‌بینی معنادار برای بهزیستی معنوی شخصی هستند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که مؤلفه‌های سرمایه معنوی ظرفیتی بالقوه برای ارتقاء سطح بهزیستی معنوی و بهزیستی روان‌شناختی افراد در محیط کار را دارند. بر اساس آنچه بیان شد در این پژوهش، هدف بر اساس مدل ارائه‌شده در شکل (۱) بررسی رابطه ساختاری بین فرهنگ ایثار و شهادت با پیوند معنوی و سرمایه روان‌شناختی^۱ در میان کارکنان اداری در نظر گرفته شده است.

فرهنگ ایثار و شهادت نماد استقامت و رشادت چه قبل از اسلام و چه بعد از اسلام به‌عنوان ارزش رایج میان مردمان بوده است؛ اما وقتی که حماسه قهرمانی و جانبازی و ایثار در فرهنگ ناب اسلامی مطرح می‌شود رنگ و بوی متفاوت و مغایر با دیگر اندیشه‌ها و نگرش‌های دیگران پیدا می‌کند. در این فرهنگ، هدف مقصود و انگیزه ایثارگران و شهیدان در قالبی الهی ریخته می‌شود. تا ارزشمندی یک حماسه و ایثار مشروط به فی سبیل الله بودن، برای خدا قیام کردن و خدایی شدن صورت پذیرد. دین اسلام به شکل قابل توجهی بر بکار بستن این ارزش معنوی اخلاقی و اجتماعی تأکید می‌کند به‌گونه‌ای که مصادیق برجسته‌ای از ایثار را در زندگانی پیامبر (ص) و سایر معصومین می‌توان مشاهده کرد. یکی از اسوه‌های پایدار تاریخ، امام حسین (ع) بود که با نثار جان و مال خویش بنای عزت و اقتدار را در جهان پایدار ساخت و نام خود را با سربلندی و افتخار بر لوح ماندگار عالم ثبت کرد. عاشورا مکتب جان نثاری و فداکاری در راه خدا بود چنانکه جلوه‌های ایثار در صحنه‌های آن پدیدار بود رزمگاهش میدان مسابقه ایثارگران بود تا به فوز عظیم شهادت نائل آیند. دوران انقلاب و پس از آن دوران هشت ساله دفاع مقدس و بررسی وقایع آن دوران، وجود ارزش‌های برآمده از این فرهنگ را در سطح فردی و اجتماعی تأیید می‌کند در تمام جوامع بشری ارزش‌هایی وجود دارد که بنیان اصلی فرهنگ آن جامعه را شکل می‌دهد. اهمیت و جایگاه این ارزش‌ها

به گونه‌ای است که هر ملتی، هویت و حیات اجتماعی و سیاسی خود را در پابندی و احترام به آن‌ها و انتقال کامل آن به نسل‌های آینده می‌داند (Kanas, Scheepers & Sterkens, 2015). سرزمین پاک ایران نیز بیش از هر جای دیگری مفتخر به داشتن ارزش‌های والا و اصیلی است که نمونه آن را در کمتر جایی می‌توان یافت. فرهنگ ایثار و شهادت نیز یکی از ارزش‌هایی است که با فرهنگ عاشورایی و قیام امام حسین (ع) برای مبارزه با ظلم و ستم، عجین شده و از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (موسی‌پور، ۱۳۹۱: ۱۱۲). فرهنگ، مجموعه‌ای است از عقاید، آداب و رسوم و سایر جنبه‌هایی که بیشتر بر ابعاد و جنبه‌های معنوی و معرفتی وجود انسان توجه دارد. از آنجاکه مفهوم فرهنگ را شامل آداب و رسوم محلی دانسته‌اند، اما محور اصلی فرهنگ را باورها و عقاید مربوط به خدا، انسان، ارتباط انسان با خدا و جهان و طبیعت، یعنی اصول دین، توحید و معاد می‌دانند که با ترویج ارزش‌هایی نظیر مشارکت، صداقت، اعتماد و ایثار موجب می‌شود که سرمایه روان‌شناختی بالایی بین افراد ایجاد شود. علامه طباطبایی بیان می‌دارد که در فرهنگ قرآنی آنچه فرد را وامی‌دارد که از مال حاصل از کسب حلال خود در راه خدا بگذرد و در جهاد با باطل شرکت نموده و ایثار و فداکاری نماید و خود را در معرض خطر بیندازد و سرانجام تا در آغوش گرفتن شهادت و نثار جان و هستی خویش پیش برود، این است که او همه چیز را در عالم از آن خدا می‌داند و برای هیچ موجودی، قدرت و عزتی مستقل از او قائل نیست. در این فرهنگ متعالی است که گذشتن از مال و جان و ایثار و فداکاری در راه خدا به اوج خود می‌رسد و انگیزه‌های دیگر نظیر در نظر گرفتن منافع دنیوی ایثار و فداکاری و معروف شدن و یکنامی نزد مردم و حتی منافع و پاداش اخروی رنگ می‌بازد (شوفازی و کرمی، ۱۳۹۸: ۹۴). با توجه به آنچه بیان شد، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا فرهنگ ایثار و شهادت و پیوند معنوی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان اداری دارای رابطه هستند؟ و این که آیا الگوی ساختاری فرهنگ ایثار و شهادت با پیوند معنوی سرمایه روان‌شناختی در میان کارکنان اداری غرب استان اصفهان از شاخصه‌ای برآزش مطلوبی برخوردار است یا خیر؟

پیشینه پژوهش

در پژوهش سیاوش شیخ‌علی‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) که با هدف تبیین رابطه بین سرمایه‌های روان‌شناختی و رشد اعتقادی دانشجویان با نقش واسطه‌ای سبک زندگی اسلامی انجام گرفت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که اولاً رابطه مثبت معنی‌داری بین مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) و سبک زندگی اسلامی با رشد اعتقادی دانشجویان وجود دارد. دومین و مهم‌ترین یافته پژوهش نیز نشان داد که سبک زندگی اسلامی نقش واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه‌های روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری) و رشد اعتقادی دارد.

پژوهشی در مورد تأثیر سرمایه اجتماعی در ترویج فرهنگ ایثار و شهادت توسط کهن‌سال و محمدی (۱۳۹۸) انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی با مؤلفه‌هایی چون اعتماد اجتماعی، مشارکت مدنی، مشارکت مذهبی، بخشش و روحیه داوطلبی، عدالت اجتماعی و مشارکت سیاسی در ترویج فرهنگ ایثارگری مؤثر است و این سرمایه اجتماعی، سنگ بنای ترویج فرهنگ ایثار و شهادت است.

کردنائیج و خلیلی پالندی^۱ (۱۳۹۷) پژوهشی در مورد تأثیر فرهنگ ایثار و شهادت بر سرمایه اجتماعی با میانجیگری باورهای دینی انجام دادند. نتایج نشان داد که: فرهنگ ایثار و شهادت بر باورهای دینی و سرمایه اجتماعی تأثیرگذار بوده و باورهای دینی نیز به تبع آن با اثرگذاری بر سرمایه اجتماعی، باعث تحکیم و تقویت روابط اجتماعی بین افراد می‌شود. دینداری می‌تواند شبکه اعتمادی بین افراد ایجاد کند و روابط درون‌گروهی و بین‌گروهی را منسجم کند همچنین افراد دیندارتر به دلیل شبکه روابط گسترده‌تر، موجب بهبود اعتماد و مشارکت گروهی بیشتر می‌شود.

(اپلی جنیفر، ۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه مذهب با جامعه مدنی و سیاست» بیان داشتند که روحیه مذهبی، باعث ایجاد مسئولیت در امور سیاسی و فعالیت در امور اجتماعی می‌شود.

در پژوهش سیدرحمت‌الله موسوی مقدم و همکاران (۱۴۰۰) که با هدف تبیین تأثیر ابعاد سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی ایلام انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که ابعاد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی که مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی هستند از طریق معنویت که دارای مؤلفه‌های خودآگاهی، اهمیت اعتقادات معنوی در زندگی، فعالیت‌های معنوی و نیازهای معنوی است بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد.

در پژوهش مجتبی میرزائی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین ابعاد دینداری و سرمایه روان‌شناختی به این نتیجه رسیدند که بین دینداری و سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به بیان دیگر، نتایج بیانگر وجود ارتباط مثبت و معنی‌دار بین ابعاد متغیر دینداری (و مؤلفه‌های آن بنام‌های مناسکی، تجربی و پیامدی) و ابعاد سرمایه روان‌شناختی (عزت‌نفس، خودکارآمدی و کانون کنترل) بود.

در پژوهش گل‌پرور (۱۳۹۳) که با هدف بررسی الگوی ساختاری پیوند معنوی با سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی معنوی پرستاران اجرا شد، این پژوهش از نقش تقویت‌کننده پیوند معنوی و سرمایه روان‌شناختی برای بهزیستی معنوی پرستاران حمایت نمود.

ارزش‌های مذهبی و مشارکت در یک گروه مذهبی عزت‌نفس و خودکارآمدی را افزایش می‌دهد (هدایتی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۲۴)؛ و با فراهم ساختن یک دیدگاه اسنادی سازنده به افراد در یافتن معنا و هدف زندگی کمک می‌کند (دباغی، ۱۳۸۸) علاوه بر این، راجرز، مازلو و بندورا بر رابطه دینداری و جنبه‌های گوناگون سلامت روانی تأکید می‌کنند. یونگ نیز معتقد است که افراد به دلیل انحراف از زندگی مذهبی دچار بیماری روانی می‌شوند (عباس‌زاده و میرزائی، ۱۳۹۴).

حبیب‌وند، علی‌مراد (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «رابطه جهت‌گیری مذهبی با اختلالات روانتی و پیشرفت تحصیلی» اهمیت معنویت و رشد معنوی انسان در چند دهه گذشته به صورتی روزافزون توجه روانشناسان را به خود جلب کرده است. پیشرفت علمی از یکسو و ماهیت پویا و پیچیده جوامع نوین از سوی دیگر، باعث شده است که نیازهای معنوی بشر در برابر خواسته‌ها و نیازهای مادی قد علم کنند و اهمیت بیشتری بیابند. مردم جهان امروزه بیش‌ازپیش به معنویت و مسائل معنوی گرایش دارند و روانشناسان هم به‌طور روزافزون درمیابند که در همه موارد برای درمان اختلالات روانتی، استفاده از روش‌های متعارف کافی نیست (حبیب‌وند، ۱۳۸۷). از این‌رو در این رابطه به‌منظور شناخت بهتر تأثیرات دین و رشد معنوی بر ابعاد روانی انسان نظریات متفاوتی مطرح شده است. در این نظریات اعتقاد بر این است که در ایمان به خدا نیرویی خارق‌العاده وجود دارد که نوعی قدرت معنوی به انسان می‌بخشد و در تحمل سختی‌های زندگی روزمره او را کمک کرده و از نگرانی و اضطرابی که بسیاری از مردم در معرض ابتلای به آن هستند دور می‌سازد.

مبانی نظری پژوهش

فرهنگ، مجموعه‌ای پیچیده از خصوصیات اصلی، فکری و غیرمادی است که به‌عنوان شاخص جامعه و گروه اجتماعی مطرح می‌شود. فرهنگ شهادت که در اصطلاح به آن «مرگ قهرمانانه» گفته می‌شود، به معنای ساختار اجتماعی و فردی آموخته‌شده‌ای است که در ارتباط با یک گروه اجتماعی و بر اساس باورها و اعتقادات مذهبی پیروی می‌شود. به عبارتی، فرهنگ شهادت به معنای آن است که فرد با عنایت به حضور خداوند و با دارا بودن ارزش‌های والای انسانی و معنوی، جان خویش را در راه ارزش‌ها و باورهای خود فدا می‌کند تا از این طریق به بالاترین وظیفه خود در قبال جامعه و اعتقادات خود عمل کرده باشد. از این‌رو، فرهنگ شهادت به‌عنوان فلسفه یا نگرشی از زندگی تعبیر می‌شود، گرچه ذاتش مرگ است (Moussalli, 2015)، ایثار در لغت به معنای برگزیدن، غرض دیگران را بر غرض خویش مقدم داشتن و مانند آن است. به عبارتی، به دنبال ازخودگذشتگی و ترجیح برتری دادن به آنچه مطلوب دیگران است. بدین‌معنا که یک انسان با اعتقاد، در راه اعتلای اسلام و پایداری در راه اقامه

شعائر دینی و دفاع از ارزش‌های مقدس و برافراشتن پرچم توحید، با تمام امکانات مادی و معنوی خود تلاش کرده و حتی از بذل جان و مال خویش در راه حفظ و حراست از هدف مقدس، دریغ نرزد و تکامل خود را با مروری بر منابع دینی درمی‌یابد. ایثار، دارای مراتب و درجات گسترده‌ای است، از ایثار در مال به معنای از خودگذشتگی در اموال گرفته تا عالی‌ترین مرتبه ایثار که همان ایثار جان و جهاد در راه خدا است (موسی‌پور، ۱۳۹۱: ۱۱۲).

ریچاردسون و رامال^۱ (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «باورهای دینی، مذهبی و مذاکرات بین‌المللی تجاری: تأثیر رفتارهای مذاکره‌کننده» بیان کردند که تعهد به باورهای دینی و مذهبی بر روند اجرای مذاکره، تأثیر مثبتی دارد. در این پژوهش با ۶۹ نفر از مدیران مذهبی با محتوای اسلامی در مالزی مصاحبه‌ای صورت گرفته است. در نهایت، نتایج نشان داد که تعاملات معنوی و توجه به اعتقادات و باورهای مذهبی میان هم‌تایان، بسیار مثر ثمر و تأثیرگذار است. فرهنگ ایثار و شهادت یکی از گنجینه‌های فرهنگ اسلامی است، جنگ تحمیلی و هشت سال دفاع مقدس و به تبع آن، پیروزی انقلاب به مدد شهادت‌طلبی و ایثارگری رزمندگان تحقق یافته است و این مهم، نمونه‌ای از جلوه‌های اعجاب‌انگیز فرهنگ ایثار و شهادت است. فرهنگ ایثار و شهادت برکات فراوانی برای جامعه دارد و با معرفی و تعمیق فرهنگ شهادت، عقاید و آرمان‌های شهدا در سطح وسیع، فراگیر می‌شود (Rolston, 2017). اصطلاح سرمایه روان‌شناختی اولین بار توسط (Luthans, 2002) مطرح شده و سازه‌ای ترکیبی و به‌هم‌پیوسته است که شامل چهار مؤلفه امید (دید مثبت به آینده و توانایی ایجاد گذرگاه‌هایی برای رسیدن به اهداف)، خوش‌بینی (داشتن انتظارات مثبت در شرایط مختلف)، خودکارآمدی (احساس اعتماد، کفایت و اثرمندی در انجام کارها) و تاب‌آوری (سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار) است. این چهار سرمایه به زندگی افراد معنا بخشیده و آنان را برای مقابله با موقعیت‌های فشارزا آماده نموده (Erez, & Judge, 2001)، آنان را برای ورود به صحنه‌های عملی زندگی آماده کرده (Judge, & Bono, 2001) و مقاومت و سرسختی را در تحقق اهدافشان تضمین می‌کنند (Parker et al, 2003). مطابق با مدل نظری و مفهومی ارائه‌شده در

شکل (۱)، از آنجایی که فرهنگ ایثار و شهادت زمینه‌ساز رضایت از خود، زندگی و محیط اطراف می‌شود. در این پژوهش چنین فرض شده که در گام اول فرهنگ ایثار و شهادت باعث تقویت پیوند معنوی و سپس پیوند معنوی نیز زمینه‌ساز تقویت سرمایه روان‌شناختی برقراری خود کارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی در زندگی کاری کارکنان می‌شود. مدل ارائه‌شده در این پژوهش، مدلی است که بر مبنای نوعی رویکرد مثبت نگری معنوی تدوین شده است. به این معنی که فرهنگ ایثار و شهادت به‌عنوان یک شاخصه معنوی به‌صورت بالقوه عاملی بسیار نیرومند برای تقویت سازه‌های مثبت نگر نظیر پیوند معنوی و سپس سرمایه روان‌شناختی است. این رویکرد در پژوهش‌ها و نظریات مطرح‌شده (گل پرور ۱۳۹۳، سیاوش شیخ‌علی‌زاده و همکاران ۱۳۹۹) درباره کارکردهای معنویت مورد توجه قرار گرفته است. در جمع‌بندی پایانی باید گفت که چون پیوند معنوی و سرمایه روان‌شناختی، از پدیده‌هایی محسوب می‌شوند که برای کارکنان اداری و ارباب‌رجوع از اهمیت بسزایی برخوردارند، لازم است کماکان پژوهش در عرصه همبسته‌های این دو پدیده ادامه یابد.



شکل ۱. الگوی نظری و مفهومی پژوهش از رابطه فرهنگ ایثار و شهادت با پیوند معنوی و سرمایه روان‌شناختی

روش پژوهش

روش پژوهش پیش‌رو توصیفی- و کاربردی است که در تابستان ۱۴۰۱ اجرا شده است. جامعه آماری کلیه کارکنان اداری زن و مرد ادارات دولتی در غرب اصفهان (۸۰۰ نفر) بودند. از جامعه آماری ۲۴۸ نفر بر اساس جدول تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری (حسن‌زاده ۱۳۸۲) به‌عنوان نمونه برای شرکت در این پژوهش از طریق نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۲ پرسشنامه (معادل ۰/۸ درصد) به دلیل نقص در پاسخگویی از پژوهش کنار گذاشته شدند، لذا گروه نمونه پژوهش به ۲۴۸

نفر تقلیل یافت. از ابزارهای زیر برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. مطالعه حاضر از نظر روش یک پژوهش همبستگی محسوب می‌شود. از آنجایی که هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه بین فرهنگ ایثار و شهادت با پیوند معنوی و سرمایه روان‌شناختی در کارکنان اداری است، روش تجزیه و تحلیل داده‌ها همبستگی و مدل‌سازی معادلات ساختاری انتخاب شد با توجه به اینکه در مورد حجم بهینه نمونه در تحقیقاتی که ارزش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌کنند، توافق کلی وجود ندارد، اما به‌زعم بسیاری از پژوهشگران حداقل حجم لازم ۲۰۰ نفر است (Sivo, Fan, Witta, & Willse, 2006). داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفتند. در سطح توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی برای ارائه وضعیت متغیرهای جمعیت‌شناختی و متغیرهای پیش‌بین و ملاک پژوهش استفاده شده است. در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون معناداری آن و مدل‌سازی معادله ساختاری استفاده شد. کلیه‌ی تحلیل‌های صورت گرفته با نرم‌افزار بسته آماری برای علوم اجتماعی^۱ (SPSS) نسخه ۲۳ و نرم‌افزار تحلیل ساختارهای گشتاوری^۲ (AMOS) نسخه ۲۴ انجام شده است.

پرسشنامه فرهنگ ایثار و شهادت: برای سنجش فرهنگ ایثار و شهادت از پرسشنامه بیست‌وهشت سؤالی ارائه شده توسط میرزایی و سلیمانی (۱۴۰۱) طراحی شده، استفاده شد. مقیاس پاسخگویی آن پنج‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) است. ایثار اجتماعی (۶ گویه) مسئولیت‌پذیری و خودکارآمدی (۶ گویه) (تقویت سلامت روحی و روانی (۵ گویه) تقویت روحیه شهادت‌طلبی و از خودگذشتگی (۴ گویه) خدامحوری و عدم تعلق به دنیا (۴ گویه) عدالت‌خواهی (۳ گویه). یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه به این شرح است (من از خودگذشتگی، دل‌کندن و جهاد در راه خدا را یک وظیفه الهی میدانم). در این پژوهش روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه توسط تنی چند از متخصصان بهداشتی، فرهنگی و روانشناسان بررسی و تأیید گردید. در پژوهش میرزایی و سلیمانی (۱۴۰۱) با استفاده از تحلیل

1. Statistical Package For Social Science (Version 23)

2. Analysis of Moment Structures

عاملی اکتشافی (مرتبۀ دوم) با چرخش واریماکس ۲۸ سؤال از ۳۲ سؤال را برای این پرسشنامه انتخاب نمودند و روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساخته و آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۹ را به دست داده است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در یک نمونه سی و پنج نفری به صورت مقدماتی برابر با ۰/۸۱ به دست آمد و همبستگی سؤالات و نقش سؤالات در آلفای کرونباخ حاکی از مناسب بودن وضعیت این پرسشنامه برای سنجش فرهنگ ایثار و شهادت بود. در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار (SPSS)، آلفای کرونباخ این پرسشنامه در نمونه نهایی برابر با ۰/۹۳ به دست آمد.

پرسشنامه پیوند معنوی: پرسشنامه پیوند معنوی از طریق پرسشنامه سه سؤالی معرفی شده توسط کینجرسکی و اسکزیپنگ^۱ (۲۰۰۶) سنجش گردید. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسشنامه شش درجه‌ای (کاملاً غلط است = ۱ تا کاملاً درست است = ۶) است. یک نمونه از سؤالات این پرسشنامه به این شرح است همیشه در کارم از نیروی لایزال الهی راهنمایی می‌گیرم. کینجرسکی و اسکزیپنگ با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی (مرتبۀ دوم) و روش تحلیل سؤال، سه سؤال نهایی را برای این پرسشنامه انتخاب نموده و روایی تمیزی آن را با تفاوت‌های گروهی در پیوند معنوی برحسب سن، جنس، وضعیت تأهل، موقعیت شغلی (مدیریتی، عادی و تخصصی و حرفه‌ای) بررسی نموده‌اند. آن‌ها آلفای کرونباخ این پرسشنامه را برابر با ۰/۸۸ گزارش نموده‌اند. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در یک نمونه ۳۰ نفری به صورت مقدماتی برابر با ۰/۷۰ به دست آمد و همبستگی سؤالات و نقش سؤالات در آلفای کرونباخ حاکی از مناسب بودن وضعیت این پرسشنامه برای سنجش پیوند معنوی بود. در این پژوهش، برای پایایی پرسشنامه فوق از همسانی درونی با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب ۰/۷۰ به دست آمد.

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی: برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز، اولی، آوی و نورمن استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال و ۴ خرده مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است که در آن، هر خرده مقیاس

شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد. حداکثر نمره در هر مؤلفه ۳۶ و حداقل ۶ است. سؤالات ۱ تا ۶ مربوط به خودکارآمدی، سؤالات ۷ تا ۱۲ مربوط به امیدواری، سؤالات ۱۳ تا ۱۸ مربوط به تاب‌آوری و سؤالات ۱۹ تا ۲۴ مربوط به خوش‌بینی هستند. برای به دست آوردن نمره سرمایه روان‌شناختی، ابتدا نمره هر خرده مقیاس به صورت جداگانه به دست می‌آید و سپس مجموع آن‌ها با عنوان نمره کل سرمایه روان‌شناختی محسوب می‌شود. نسبت کای دو این آزمون برابر با ۲۴/۶ است و آماره‌های، شاخص برازش تطبیقی^۱ و جذر میانگین مجذورات خطای تقریباً در این مدل به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۰۶ هستند روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه در پژوهش فروهر، هویدا و جمشیدیان بعد از اجرای آزمایشی و اظهارنظر صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفت و ضریب پایایی کل آن نیز از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش شد در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۹ به دست آمد. داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۴ مورد تحلیل قرار گرفت. در اجرای مدل یابی معادله ساختاری از روش برآورد بیشینه درست‌نمایی^۳ استفاده شده است. در اجرای مدل یابی معادله ساختاری، لازم است پیش‌فرض‌هایی نظیر خطی بودن رابطه متغیرها با یکدیگر، تعیین وضعیت داده‌های مفقود، بررسی داده‌های پرت، نرمال بودن توزیع متغیرها، نمونه مکفی و فاصله‌ای بودن سطح اندازه‌گیری داده‌ها در نظر گرفته و بررسی شوند (Hooper, Coughlan, Mullen, 2008).

یافته‌ها

در جدول ۱ فراوانی مطلق و نسبی گروه نمونه پژوهش در متغیرهای جمعیت شناختی ارائه شده است. چنانکه در جدول (۱) مشاهده می‌شود، اکثریت کارکنان حاضر در مطالعه دارای تحصیلات لیسانس (۳۷/۵ درصد) قرار دارند. از کل اعضای نمونه پژوهش حاضر، ۷۶/۶

1. Cfi

2. Rmsea

3. Maximum Likelihood Estimation Method

درصد مرد، ۲۳/۴ درصد زن. میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است. چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، فرهنگ ایثار و شهادت با پیوند معنوی سرمایه روان‌شناختی در کارکنان اداری دارای همبستگی مثبت و معنادار (۰/۰۱- $p <$) هستند.

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی گروه نمونه پژوهش در متغیرهای جمعیت شناختی

ردیف	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
۱	تحصیلات	دیپلم	۱۴/۵
۲		فوق‌دیپلم	۱۹/۸
۳		لیسانس	۳۷/۵
۴		فوق‌لیسانس	۱۹/۰
۵		دکتری	۱۹/۳
۶		جمع کل	۲۴۸
۷	سن	تا ۳۰ سال	۵۸/۹
۸		۳۱ تا ۴۰ سال	۱۸/۱
۹		۴۰ به بالا	۱۱/۳
۱۰		اعلام‌نشده	۱۱/۷
۱۱		جمع کل	۲۴۸
۱۲	جنسیت	مرد	۷۶/۶
۱۳		زن	۲۳/۴
۱۴		جمع کل	۲۴۸

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲
۱	فرهنگ ایثار و شهادت	۱۲۴/۳۵	۱۷/۸۷		
۲	پیوند معنوی	۸۷/۳۴	۱۴/۸۰	۰/۴۰**	
۳	سرمایه روان‌شناختی	۱۳/۴۸	۳/۷۳	۰/۵۰**	۰/۴۵**

مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) از طریق مدل یابی معادله ساختاری موردبررسی قرار گرفت. لازم به ذکر است که ترکیبی از شاخصه‌ای برازش مطلق و نسبی برای بررسی برازش

مدل در این پژوهش در نظر گرفته شده‌اند که در پی راجع به آن توضیحاتی ارائه خواهد شد. نتایج حاصل از این مرحله مدل یابی ساختاری نشان داد که: بر اساس متون در دسترس، مدل‌های دارای برازش مطلوب، باید دارای نقاط برش مطلوب و از برازش با داده‌ها برخوردار باشد (جدول شماره ۳ شاخص‌های برازش الگو) چنانکه به شاخص‌های برازش مدل اولیه (جدول ۳) توجه شود مشخص است که مدل مفهومی اولیه (شکل ۱) از برازش مطلوبی با داده‌ها برخوردار نیست. در چنین مواقعی، بر مبنای پیشینه نظری و پژوهشی و بر اساس شاخص‌های اصلاح می‌توان مدل اولیه را بازننگری و اصلاح نمود تا مدل برازش مطلوبی پیدا کند (Hooper, Mullen, 2008) بررسی ضرایب مسیر الگوی اولیه همراه با شاخص‌های اصلاح نشان داد که لازم است برای افزایش سطح شاخص‌های برازش یک مسیر مستقیم از فرهنگ ایثار و شهادت به سرمایه روان‌شناختی افزوده شود. این تغییر در الگوی نهایی و بازننگری شده مبتنی بر پیشینه پژوهش و شاخص‌های اصلاح انجام شد در جدول ۴ نتایج الگوسازی معادله ساختاری برای الگوی نهایی و بازننگری شده پژوهش آمده است. در جدول ۳، b ضریب غیراستاندارد برای پیش‌بینی است که معمولاً زمانی که خواسته شود معادله پیش‌بینی ارائه شود از این ضریب استفاده می‌شود. SE خطای استاندارد ضریب غیراستاندارد است که برای تعیین سطح معناداری ضریب غیراستاندارد استفاده می‌شود و β ضریب استاندارد است که برحسب انحراف معیار میزان تغییرپذیری متغیر ملاک (مثال سرمایه روان‌شناختی) را از طریق میزان تغییرات متغیر پیش‌بین (مثال فرهنگ ایثار و شهادت) یا پیوند معنوی) مشخص می‌کند؛ و بالاخره R^2 نیز مجذور ضریب همبستگی چندگانه یا همان ضریب تعیین است که واریانس تبیین یا توضیح داده‌شده متغیر مالک را از طریق متغیر یا متغیرهای پیش‌بین مشخص می‌کند. دیگر شاخص‌های ارائه‌شده بعد از R^2 نیز همان شاخص‌های برازش نسبی و مطلق هستند. چنانکه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، فرهنگ ایثار و شهادت با ضریب بتای استاندارد برابر با $۰,۷۸/۸۸$ ، درصد از واریانس پیوند معنوی را تبیین نموده است. در سلسله روابط مرحله بعدی فرهنگ ایثار و شهادت و پیوند معنوی به ترتیب با ضرایب بتای استاندارد برابر با $۰/۹۵$ و $۰/۳۶$ ، ۹۱ درصد از واریانس سرمایه روان‌شناختی را تبیین نموده‌اند.

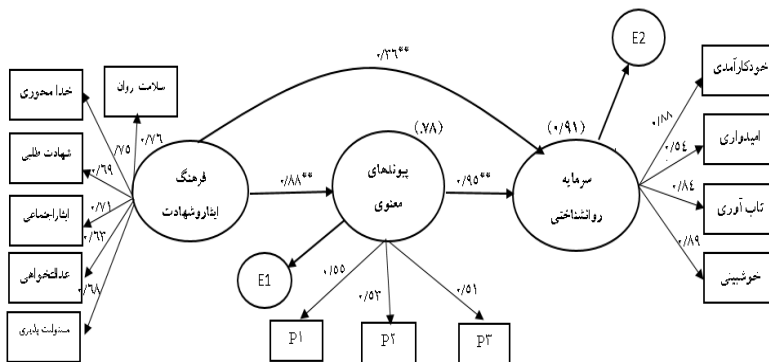
جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل‌های پیشنهادی و اصلاح شده

شاخص‌های برازش	CMI N	DF	CMIN/ DF	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RAMSE A
مقادیر مطلوب	<۳			/۹۵	/۹۰	/۹۰	/۹۵	/۹۰	/۹۰	</۰۸
الگو	۲/۰۷	۵۳	۱۱۰/۰۷	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۰۶

$p < ۰/۰۰۱$ ***

جدول ۴. مسیرهای فرهنگ ایثار و شهادت، پیوند معنوی، سرمایه روان‌شناختی

ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	β	p	R ²
۱	فرهنگ ایثار و شهادت ← پیوند معنوی	۰/۴۴**	۰/۱۹	۰/۸۸**	۰/۰۱	۰/۷۸
۲	پیوند معنوی ← سرمایه روان‌شناختی	۰/۳۹**	۰/۱۶	۰/۹۵**	۰/۰۱	
۳	فرهنگ ایثار و شهادت ← سرمایه روان‌شناختی	۰/۴۱**	۰/۰۹	۰/۳۶**	۰/۰۰۸	۰/۹۱



شکل ۲. نمودار ساختاری رابطه زنجیره‌ای فرهنگ ایثار و شهادت با پیوند معنوی و سرمایه روان‌شناختی

در جدول ۵ اثرات غیرمستقیم مطرح در مدل نهایی و بازنگری شده (تصویر ۲) ارائه شده است. ضرایب ارائه شده در جدول ۵ اثرات غیرمستقیم بر اساس منابع موجود و همچنین آزمون بوث استرپ در سطح $p < 0/05$ معنادار هستند. بررسی اثرات میانجی نیز حاکی از آن بود که پیوند معنوی متغیر واسطه‌ای پاره‌ای بین فرهنگ ایثار و شهادت و سرمایه روان‌شناختی در کارکنان اداری است.

جدول ۵. نتایج بوث استرپ مربوط به متغیرهای میانجی

ردیف	روابط میانجی گر	ضریب غیرمستقیم	حد پایین	حد بالا	معناداری
۱	فرهنگ ایثار و شهادت ← سرمایه روان‌شناختی	۰/۰۶	۰/۲۰	۰/۰۶	/۰۰۶

جدول ۶. شاخص‌های برازش کلی مدل تدوین شده

ردیف	شاخص	معادل فارسی	مدل تدوین شده	برازش قابل قبول
۱	CMIN/DF	کای اسکوتر بهنجار شده	۲/۰۲	<۳
۲	GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۳	>۰/۹۰
۳	AGFI	شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته	۰/۹۰	>۰/۹۰
۴	RMR	ریشه مربعات باقی مانده	۰/۰۳	<۰/۰۵
۵	RMSEA	جذر میانگین مجذورات خطای تقریب	۰/۰۶	<۰/۰۸
۶	TLI	شاخص توکر- لویس	۰/۹۳	>۰/۹۰
۷	NFI	شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۰	>۰/۹۰
۸	CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۵	>۰/۹۰
۹	IFI	شاخص برازش افزایشی	۰/۹۵	>۰/۹۰
۱۰	PNFI	شاخص برازش مقصد هنجار شده	۰/۶۶	>۰/۵۰
۱۱	PCFI	شاخص برازش تطبیقی مقصد	۰/۶۹	>۰/۵۰
۱۲	PRATIO	نسبت اقتصادی	۰/۷۳	>۰/۵۰

تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا^۱ (RMSEA) باید کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد. (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸).

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف رابطه بین فرهنگ ایثار و شهادت با پیوند معنوی و سرمایه‌های روان‌شناختی کارکنان اداری انجام گرفت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که اولاً رابطه مثبت معنی‌داری بین فرهنگ ایثار و شهادت (ایثار اجتماعی، مسئولیت‌پذیری و خودکارآمدی، تقویت سلامت روحی و روانی، تقویت روحیه شهادت‌طلبی و از خودگذشتگی، خدامحوری و عدم تعلق به دنیا، عدالت‌خواهی) با پیوند معنوی و سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) کارکنان اداری وجود دارد. دومین و مهم‌ترین یافته پژوهش نیز نشان داد که پیوند معنوی نقش واسطه‌ای پاره‌ای (قسمتی از اثرات فرهنگ ایثار و شهادت از طریق پیوند معنوی بر سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن انجام می‌شود) در رابطه بین فرهنگ ایثار و شهادت و سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری) دارد. این یافته‌ها می‌تواند با نتایج پژوهش‌های میرزائی، قاسمی جوبنه و همکاران (۱۳۹۷)، گل پرور (۱۳۹۳)، سه سانا، فینل (۲۰۰۷)، (فیشر ۲۰۱۱) همسو است همچنین به نظر می‌رسد که رابطه بین فرهنگ ایثار و شهادت با پیوند معنوی را بتوان بر اساس رویکرد همسویی محتوایی سازه‌ها تبیین نمود. فرهنگ ایثار و شهادت از لحاظ محتوایی با پیوند معنوی دارای همسویی است. اولین همسویی محتوایی این‌که هر دو ماهیت معنوی دارند (هر دو کار و ارتباطشان با خدای متعال است). یکی احساس پیوند با خالق هستی، انسان‌ها و دنیای اطراف (پیوند معنوی) و دیگری مبتنی بر جهاد در راه خدا و قیام کردن برای رضای خدا و خدایی شدن است به طوری‌که فرد حضور خداوند را احساس می‌کند و جان خویش را در راه ارزش‌ها و باورهای خود فدا می‌کند تا از این طریق به بالاترین وظیفه خود در قبال جامعه و اعتقادات خود عمل کرده باشد (فرهنگ ایثار و شهادت). چنین همسویی‌های محتوایی به‌خوبی قادر است تا موجب مستحکم‌تر شدن رابطه بین فرهنگ ایثار و شهادت با پیوند معنوی در کارکنان اداری شود. نکته بسیار حائز اهمیت اینکه، فراتر از رابطه جداگانه و ساده فرهنگ ایثار و شهادت و پیوند معنوی با سرمایه روان‌شناختی که لازم است به آن توجه شود، الگوی یکپارچه و زنجیره‌ای (شکل ۲) رابطه بین فرهنگ ایثار و شهادت و پیوند معنوی با سرمایه

روان‌شناختی کارکنان اداری است. الگوی یکپارچه ارائه شده حاکی از آن است که فرهنگ ایثار و شهادت بخشی از اثرات خود را بر سرمایه روان‌شناختی به‌طور غیرمستقیم و از طریق پیوند معنوی و بخش دیگر را به‌صورت مستقیم اعمال می‌کند. این یافته در درجه نخست حاکی از وقوع شکلی از رخدادهای واسطه‌ای پیوند معنوی بین (فرهنگ ایثار و شهادت ← سرمایه روان‌شناختی) است. همچنین این بخش از یافته‌های پژوهش، علی‌رغم این‌که اگر در یک مدل خیلی ساده رابطه ساختاری فرهنگ ایثار و شهادت با سرمایه روان‌شناختی را بدون حضور واسطه‌ای پیوند معنوی مورد بررسی قرار دهیم به روابط معنادار خواهیم رسید، ولی بدون تردید، رخداد واسطه‌ای پیوند معنوی برای رابطه فرهنگ ایثار و شهادت با سرمایه روان‌شناختی با پیروی از قاعده هم‌افزایی اثرات معنوی-روانی، بیش‌ازپیش و فراتر از توان تقویت‌کنندگی فرهنگ ایثار و شهادت برای سرمایه روان‌شناختی کارکنان اداری، سلامت روان آن‌ها را تقویت خواهد کرد. به زبان ساده‌تر، بدون تردید فرهنگ ایثار و شهادت تا اندازه‌ای به‌طور مستقیم قادر به تقویت پیوند معنوی کارکنان اداری هست، ولی هم‌زمان و در مسیری موازی نیز پس از تقویت پیوند معنوی کارکنان اداری، به‌صورت محسوس‌تری زمینه تقویت سرمایه روان‌شناختی را فراهم خواهد نمود. از طرف دیگر نیز یافته‌های این پژوهش این احتمال را مطرح می‌سازد که رابطه فرهنگ ایثار و شهادت و سرمایه روان‌شناختی به دلیل همسویی محتوایی سازه‌های معنوی، روانی از طریق سازه‌های مثبت نگر نظیر پیوند معنوی، با نیرومندی بیشتری به وقوع می‌پیوندد. وقتی فرد از لحاظ روانی و معنوی در وضعیت خوش‌بینی، خودکارآمدی، تاب‌آوری و امیدواری خوبی قرار داشته باشد، توان معنوی - و روانی بالاتری نیز برای برقراری انسجام و سازگاری در معنا، هدف و ارزش‌های والای دنیایی و فرا دنیایی در زندگی خود خواهد داشت. به معنای دیگر فرهنگ ایثار و شهادت با افزایش سطح توانمندی معنوی و روانی افراد، آن‌ها را از لحاظ معنوی در موقعیت مطلوب‌تری قرار خواهد داد. همین امر موجب پیوند بین فرهنگ ایثار و شهادت با رشد معنوی می‌شود. این نتیجه تأکیدی بر این مطلب است که پیوند روانشناسی، خصوصاً روانشناسی مثبت نگر پیوندی نزدیک و ناگسسته با فرهنگ معنوی جهاد و ایثار، معنویت و دین است و رشد اعتقادی و

معنوی افراد همراه با پیامدهای مثبتی همچون خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی است.

با توجه به یافته‌های این پژوهش که طی آن نشان داده شد فرهنگ ایثار و شهادت و پیوند معنوی دارای توان تقویت‌کنندگی برای سرمایه روان‌شناختی کارکنان هستند، لازم است برنامه‌های آموزشی فرهنگ ایثار و شهادت و پیوند معنوی در دستگاه‌های اجرایی برای کارکنان به وجود آید تا از آن طریق زمینه ارتقاء سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن برای کارکنان فراهم شود. پیشنهادها کاربردی معطوف به یافته‌های این پژوهش به نقش مدیریت فرهنگ ایثار و شهادت کارکنان از طریق تقویت فرهنگ ایثار و شهادت و پیوند معنوی مربوط می‌شود. به صورتی عملیاتی در حوزه مدیریت کارکنان به مدیران ادارات می‌توان توصیه نمود که با اتکاء بر نقش فرهنگ ایثار و شهادت برای پیوند معنوی و سرمایه روان‌شناختی کارکنان تحت نظر خود، لازم است تا نقش فرهنگ و روابط معنوی با دیگر همکاران، افراد و خداوند متعال را با برگزاری نشست‌های گروهی و دوستانه و انتقال تجارب مثبت کارکنان در مورد نقش معنویت فرهنگ ایثار و شهادت و پیوند معنوی برجسته ساخته و در کارکنان تحت امر خود آمادگی لازم را برای تشکیل گروه‌های دوستی و همیاری معنوی که گروه‌هایی داوطلبانه با هدف تقویت پیوند معنوی با انسان‌ها و خداوند متعال است را فراهم آورند. در پایان نیز لازم است به محدودیت‌های پژوهش از جمله این‌که روش پژوهش حاضر توصیفی - مقطعی بوده و اینکه گروه نمونه پژوهش حاضر کارکنان دستگاه‌های اجرایی بوده‌اند، لذا در تعمیم نتایج به کارکنان بخش‌های دیگر باید احتیاط صورت گیرد. همچنین با در دسترس بودن نمونه پژوهش که می‌تواند تعمیم نتایج را با محدودیت مواجه کند باید توجه لازم و کافی بشود.

منابع و مأخذ

- حبیب‌وند، علیم‌راد (۱۳۸۷). «رابطه جهت‌گیری مذهبی با اختلالات روانی و پیشرفت تحصیلی». فصلنامه روان‌شناسی دین. شماره ۳: ۱۰۷-۷۹.
- حسن‌زاده رمضان (۱۳۸۲). روش تحقیق علوم رفتاری. چاپ اول؛ تهران، انتشارات ساوالان.
- دباغی، پرویز (۱۳۸۸). «بررسی نقش معنویت و دین در سمت»، مجله پژوهشگاه علوم پزشکی جمهوری ایران، ۵(۱): ۵-۱.
- شریفی، فاطمه، زینب امین و سیاوش شیخ‌علی‌زاده (۱۳۹۹). «تبیین رابطه بین سرمایه‌های روان‌شناختی و رشد اعتقادی دانشجویان با نقش واسطه‌ای سبک زندگی اسلامی». مجله سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت. شماره ۱: ۲۵-۱۸.
- شوفازی، محمدتقی و فرشاد کرمی (۱۳۹۴). «دین و سرمایه اجتماعی: مطالعه رابطه اجتماعی در اجتماعات دینی و سرمایه اجتماعی». فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی. شماره ۱: ۹۷-۱۲۱.
- عباس‌زاده، محمد و مجتبی میرزایی (۱۳۹۴). «بررسی نقش مداخله جویانه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی در تأثیر فرآیند جامعه‌پذیری بر دینداری»، دو فصلنامه علمی - پژوهشی دین و ارتباطات، شماره ۱: ۷۷-۱۲۲.
- گردنایج، اسداله و فرشته خلیلی پالندی (۱۳۹۷). «تأثیر فرهنگ اینار و شهادت بر سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری باورهای دینی» فصلنامه مدیریت اسلامی، شماره ۳: ۵۸-۳۷.
- کهنسال، مهدی و فاطمه محمدی (۱۳۹۸). «تأثیر سرمایه اجتماعی در ترویج فرهنگ اینار و شهادت»، چهارمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش.
- گل‌پرور محسن، اکرم احمدی و جوادیان زهرا (۱۳۹۴). «رابطه سرمایه فکری با بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی معنوی». مجله پژوهشی روانشناسی. شماره ۲: ۵۲-۳۰.
- گل‌پرور مسن (۱۳۹۲). «مدل‌سازی رابطه بین پیوند معنوی و سرمایه روان‌شناختی با بهزیستی معنوی». فصلنامه مدیریت پرستاری، شماره ۲: ۴۰-۳۰.

موسوی مقدم، سید رحمت اله، مهناز فرضی و زهرا کوچکی (۱۴۰۰). «بررسی الگوی رابطه‌ای سرمایه روان‌شناختی، معنویت و بهزیستی روان‌شناختی در دانشجویان». *مجله مطالعات اسلامی در سلامت*، شماره ۴: ۵۸-۴۹.

موسوی پور، نعمت‌اله (۱۳۹۱). *ترویج فرهنگ ایثار و شهادت به کمک برنامه درسی در دوره ابتدایی. فصلنامه تحقیقات فرهنگی* ۳: ۱۲۶-۱۰۳.

میرزایی، حسین؛ مجتبی میرزایی و لاله فتحی (۱۳۹۷). «بررسی رابطه بین ابعاد دینداری و سرمایه روان‌شناختی (مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه تبریز)». *فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های جامعه‌شناختی معاصر*. شماره ۱۲: ۲۱-۱.

میرزایی، خداداد و نادر سلیمانی (۱۴۰۱). «تحلیل عامل اکتشافی، تأییدی و همسانی درونی پرسشنامه محقق ساخته فرهنگ ایثار و شهادت در پرستاران بیمارستان‌های اصفهان». *دو فصلنامه شاهد اندیشه*. شماره ۱: ۱۸۱-۱۵۳.

هدایتی، بنت‌الهادی و مریم‌السادات فاتحی‌زاده و احمد آکوچکیان (۱۳۸۷) «بررسی تأثیر آموزش والدین محور بر عزت نفس نوجوانان». *دو فصلنامه تربیت و روانشناسی*. شماره ۲: ۱۳۱-۱۱۴.

Avey, J. B. Luthans, F. & Youssef, C. M. 2010. The additive value of psychological capital i predicting workplace attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 38(2), 430-452.

Avey, J.B. Luthans, F. Smith, R.M. Palmer, N.F. 2010. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology* 15(1), 17-28.

Avey, J.M. Luthans, F. & Jensen, S.M. 2009. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.

Bahadri Khosrow Shahi, Jafar et al.(2019) The relationship between psychological capital and social capital of Tabriz University students- **Health Research Journal** 2(1):153-145.

Baldacchino D. Teaching on spiritual care: the perceived impact on qualified nurses. *Nurse Education in Practice*. 2011; 11(1): 47-53.

Bell A, Rajendran D, Theiler S. Spirituality at work: An employee stress intervention for Academics? **International Journal of Business & Social Science** 2012; 3 (11): 68-82.

Epley Jennifer (2010). Religion and Politics in Contemporary Indonesia. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy (Political Science) in The University of Michiga

- Erez, A. & Judge, T. (2001). Relationship of core self-evaluation to goal setting, motivation, and performance. **Journal of applied psychology**, 86(6), 1270-1279.
- Feig E, Healy B, Celano C, et al. Positive psychology interventions in patients with medical illness: What predicts improvement in psychological state? *Int J Wellbeing*. 2019;9(2):27-40.
- Fisher J. The four domains model: Connecting spirituality, health and well-being. *Religion*. 2011; 2(1): 17-28.
- Gilbert P. Seeking inspiration: The rediscovery of the spiritual dimension in health & social care in England. *Mental Health, Religious & Culture*. 2010; 13(6): 533-46.
- Hoe, S. L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. **Journal of applied quantitative methods**, 3(1), 76-83.
- Hooper D, Coughlan, J, Mullen MR. Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*. 2008; 6 (1): 53-60.
- Hooper D, Coughlan, J, Mullen MR. Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. **Electronic Journal of Business Research Methods**. 2008; 6 (1): 53-60.
- Judge, T. & Bono, J. (2001). Relationship of core self-evaluation traits- self-esteem, generalized self-efficacy, Locus of control and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A metaanalysis. **Journal of applied psychology**, 86, 80-92.
- Kanas, A. Scheepers, P. and Sterkens, C. (2015). **Interreligious contact and out-group trust: Findings from conflict and non-conflict regions in Indonesia and the Philippines**. Sterkens, CJA; Vermeer, PADM (ed.), *Religion, migration and conflict*, 121- 146.
- Kinjerski V, Skrypnik BJ. Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale. Paper Presented at the Sixtyfifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA. 2006.
- Koren ME, Papadimitriou C. Spirituality of staff nurses: application of modeling and role modeling theory. *Holistic Nursing Practice*. 2013; 27(1): 37-44.
- Koren ME, Papadimitriou C. Spirituality of staff nurses: application of modeling and role modeling theory. *Holistic Nursing Practice*. 2013; 27(1): 37-44.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of organizational behavior**, 23,695-706.
- Luthans, F. Youssef, C. M. & Avolio, B. J. 2007. *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.
- Moussalli, S. (2015). *A Blood Wedding: Hezbollah's shuhada and its Culture of Martyrdom*. (Ph. d Theses), American University of Beirut, Faculty of Arts and Science Department of Political Studies.
- Nguyen, T. D. Trang, T. & Nguyen, M. 2012. Psychological capital, quality of

- work life and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. **Journal of Macro-marketing**, 32(1), 87-95.
- Parker, C. Baltes, B. Yong, S. Huff, J. Altman, R. locust, & H. Robert, J. (2003). Relationship between psychological climate perception and work outcomes: a Meta analytic review. **Journal of organizational behavior**, 24, 389-416.
- Peterson SJ, Byron K. Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*. 2007; 29(6): 785–803.
- Richardson, C. and Rammal, H. G. (2017). Religious Belief and International Business Negotiations: Does Faith Influence Negotiator Behaviour? *International Business Review*. 3: 1-10.
- Rolston, B. (2017). When Everywhere is Karbala: Murals, Martyrdom and Propaganda in Iran. *Memory Studies*, 1750698017730870.
- Schumacher, J. Lomax, Richard A. (2008). An introduction to structural equation modeling. Translated by Vahid Ghasemi. First edition, Tehran: Sociologists Publications. (The year of publication of the work in the original language, 2004).
- Sessanna, L, Finnell, D, Jezewski, M. Spirituality in nursing and health related literature. **Journal of Holistic Nursing**. 2007; 25(4): 252-62.
- Sivo, S. A. Fan, X. Witta, E. L. &Willse, J. T. (2006). The search for "optimal" cutoff properties: Fit index criteria in structural equation modeling. **The Journal of experimental education**, 74(3). 267- 288.
- Ucol-Ganiron, T. 2012. The additive value of psychological capital in predicting structural project success and life satisfaction of structural engineers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 4(2), 291-295.
- Wolpert N. Blessing of the hands. *Nursing Management*. 2010; 41(5): 28-30.
- Youssef CM, Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resiliency. **Journal of Management**. 2007; 33(5): 774–800.