

طراحی و آزمون الگویی از تأثیر هوش معنوی شغلی بر عملکرد انطباقی با میانجی گری بهزیستی حرفه ای و خلاقیت سازمانی

مرجان شمسی^{۱*}

عبدالزهره نعیمی^۲

کیومرث بشلیده^۲

سید اسماعیل هاشمی شیبانی^۲

مراد یارولی پور^۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر هوش معنوی شغلی بر عملکرد انطباقی با میانجی گری بهزیستی حرفه ای و خلاقیت سازمانی بود. الگوی پیشنهادی در یک نمونه ی ۲۲۲ نفری از کارمندان شرکت گاز استان لرستان آزموده شد. برای ارزیابی الگوی پیشنهادی و آزمون اثرهای واسطه ای از تحلیل معادلات ساختاری و روش بوت استراب استفاده گردید. یافته ها بیانگر تطابق و برازش الگوی پیشنهادی با داده های واقعی بودند. یافته ها نشان دادند که هوش معنوی به طور مستقیم و نیز با میانجی گری بهزیستی حرفه ای و خلاقیت سازمانی بر عملکرد انطباقی تأثیر گذار بود. بر این اساس به منظور افزایش عملکرد انطباقی، سازمان ها باید شرایطی را برای ارتقا هوش معنوی شغلی، بهزیستی حرفه ای و خلاقیت سازمانی فراهم آورند.

واژه های کلیدی: هوش معنوی شغلی، بهزیستی حرفه ای، خلاقیت سازمانی، عملکرد انطباقی

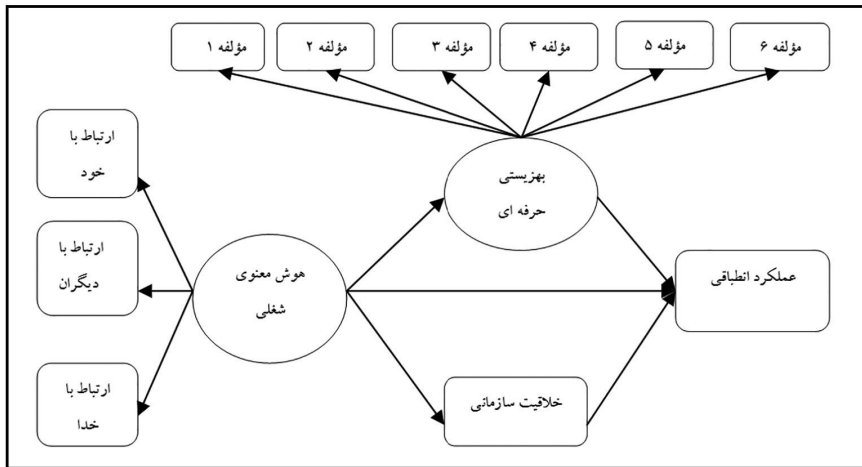
۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول)
۲. دانشیار گروه روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز
۳. دانشیار گروه روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز
۴. دانشیار گروه روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز
۵. کارمند شرکت گاز استان لرستان

مقدمه

در سال‌های اخیر با تولد مفاهیم و سازه‌های نو در دامن روان‌شناسی دین، پژوهشگران به آزمون نظریه‌ها و یافته‌های پیشین با این سازه‌ها علاقه نشان داده‌اند. هوش معنوی در جرگه این مفاهیم نو جای دارد که برگ جدیدی از ساحت معنوی انسان به روی بشریت می‌گشاید. به گفته ایمونز (۲۰۰۰) «هوش معنوی» کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی در جهت حل مسئله در زندگی روزانه و فرایند دستیابی به هدف می‌باشد. این نوع از هوش یا به قول بوول (۲۰۰۴، به نقل از مرعشی، ۱۳۹۰) خفته بودن آن را بایستی نوعی از رشد نیافتگی شخصیت و همچنین زمینه‌ای برای ناکارآمدی، عدم رضایت از جریان کل زندگی، انحراف از اهداف واقعی حیات بشری، و فاصله گرفتن از معیارهای واقعی سلامت محسوب نمود. هوش معنوی شغلی سازه‌ای جدید است که امروزه مورد توجه پژوهشگران سازمانی قرار گرفته است. سازمان‌ها شروع به نشان دادن علاقه به ارزش‌های معنوی کرده‌اند. هوش معنوی شغلی به درونی‌ترین احساسات و روحیات کارکنان اشاره دارد که باعث می‌گردد کارکنان به جای انگیزه بیرونی به صورت درونی برانگیخته گردند (چین، آنترامن و تنگ، ۲۰۱۱).

چالش هر مدیر یا رهبر این است که فرصت‌هایی را برای افراد فراهم آورد تا در فرایندهای خلاقانه شرکت نمایند، و این بدان سبب است که به آنان نشان دهند چگونه می‌توانند کار خود را معنادارتر نمایند و اطمینان یابند که هدف و غایت آشکار و ارزشمند است (جرج، ۲۰۰۶). گزارش شده است که هوش معنوی ظرفیت افراد را برای درک دیگران به میزان زیادی افزایش می‌دهد. درک معنوی به افراد اجازه می‌دهد تا علل واقعی رفتارها را بدون قضاوت کردن تشخیص دهند و نیازهای واقعی دیگران را برآورده سازند تا وقتی که آنها خودشان یاد بگیرند با نیازهایشان مواجه گردند (چین و همکاران، ۲۰۱۱).

تاکنون مطالعات خیلی محدودی در خصوص نقش هوش معنوی شغلی بر پیامدهای سازمانی صورت گرفته است. برای مثال هیلدبرنت (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش معنوی و سطح پیشرفت اخلاقی رهبران پرداخته است. همچنین آیرنسی (۲۰۱۱) نشان داده است که هوش معنوی بر عملکرد مالی سازمان اثر می‌گذارد. براساس خلاء موجود و فقدان دانش کافی در خصوص تاثیر هوش معنوی شغلی در بافت سازمانی، در تحقیق حاضر الگویی از اثر هوش معنوی شغلی بر رفتار انطباقی با لحاظ کردن بهزیستی حرفه‌ای و خلاقیت سازمانی به عنوان متغیرهای میانجی گر طراحی گردیده است که در شکل ۱ مشاهده می‌گردد.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر، روابط میان متغیرهای پیشایند، میانجیگر و پیامد

عملکرد انطباقی به عنوان متغیر ملاک توسط جانسون^۱ (۲۰۰۱)، توانایی تغییر رفتار خود، برای هماهنگی با الزامات محیطی موجود در یک موقعیت جدید تعریف شده است. آلورث و هسکث^۲ (۱۹۹۹) مطرح می‌کنند که عملکرد انطباقی دربرگیرنده رفتارهایی است که به سازگاری فرد در مواجهه با تغییرات، انتقال آموخته‌ها از یک تکلیف به تکلیف دیگر و نیز رویارویی با الزامات شغلی جدید کمک می‌کند. چاربنی-ویرین، ال اکرمی و واندنبرگ^۳ (۲۰۱۰)، معتقدند که عملکرد انطباقی از پنج حیطه‌ی (۱) مقابله با موقعیت‌های اضطراری و غیرمترقبه، (۲) مدیریت استرس کاری، (۳) حل خلاقانه مشکلات، (۴) یادگیری و (۵) سازگاری بین‌فردی تشکیل گردیده است. در حیطه اول بیشتر بر واکنش سریع، مؤثر و به کارگیری گزینه‌های مختلف در رویارویی با مشکلات و موقعیت‌های جدید تأکید می‌شود. اصولاً مواجهه با موقعیت‌های غیر قابل پیش‌بینی از مسائل متعددی ناشی می‌شود، از جمله آن‌ها تغییر ساختار سازمانی، تغییر الویت‌های سازمانی، کاهش یا تغییر منابع مورد نیاز یا ادغام‌سازی می‌باشد (هال و میرویس^۴، ۱۹۹۵). عامل کلیدی عملکرد در این جا این است که یک فرد شاغل تا چه اندازه می‌تواند به راحتی خود را با چنین موقعیت‌هایی هماهنگ کند، در صورت نیاز با روش موثر و مناسب، جهت‌گیری یا تمرکز، خود را تغییر دهد و علی‌رغم ابهام موقعیت بتواند یک رفتار منطقی نشان دهد. علاوه بر آن واکنش مناسب فرد به خطرهای تهدیدها و موقعیت‌های اضطراری، توانایی تمرکز افکار، حفظ کنترل هیجانی، انجام اقداماتی برای کنترل

1. Johnson
2. Allworth & Hesketh
3. Charbonnie-Voirin, El Akremi, & Vandenberghe
4. Hall & Mirvis

خطر یا شرایط اضطرابی به شکل مطلوب، از ویژگی‌های دیگر این حیطه است. در حیطه دوم به نحوه مقابله با استرس‌های شغلی و نحوه بکارگیری توانمندی‌ها و تجارب برای حل مؤثر آن‌ها اشاره می‌گردد. حفظ آرامش و خونسردی هنگام رویارویی با مشکلات یا الزامات شغلی فراوان، عدم واکنش شدید و افراطی در مقابل وقایع و شرایط غیر منتظره، مدیریت مناسب ناکامی‌ها، تلاش مستقیم برای حل سازنده مشکلات، تا ملامت کردن دیگران، و حفظ اعتماد به نفس در موقعیت‌های استرس‌زا، از ویژگی‌های دیگر این حیطه است. نکته مهم موجود در حیطه سوم انجام و بکارگیری روش‌های جدید و استفاده از اطلاعات وسیع در حل مشکلات است. اصولاً سازگاری با موقعیت‌های جدید، پویا و متغیر مستلزم حل مسایل جدید است. توانایی تحلیل و خلق ایده‌های جدید، ادغام و ترکیب اطلاعات به ظاهر نامربوط به یکدیگر و ایجاد راه حل‌های خلاق، در نظر گرفتن گستره وسیعی از احتمالات و تفکر خارج از روال معمول برای یافتن رویکردهای مؤثرتر، از خصوصیات دیگر این حیطه است (هولیاک^۱، ۱۹۹۱). چهارمین حیطه عملکرد انطباقی، یادگیری روش‌های جدید انجام یک شغل یا یادگیری مهارت‌های مختلف متناسب با یک شغل جدید است. این بعد از عملکرد انطباقی در نتیجه افزایش سریع پیشرفت‌های فن‌آوری و تاکید بر یادگیری‌های مستمر در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. کارکنان امروزی به شکل فزاینده‌ای با نوآوری‌های تکنولوژیکی مواجه‌اند که آنها را به یادگیری شیوه‌های جدید عملکرد ملزم می‌نماید (هسکث و نیل^۲، ۱۹۹۹). در حیطه پنجم تأکید بر نحوه سازگاری و ارتباط فرد با اعضای دیگر سازمان است. استفاده از نظرات و دیدگاه‌های کارکنان و مشارکت با آنها در انجام کارها از ویژگی‌های اصلی این حیطه است. امروزه چون کارها بیشتر به شکل تیمی انجام می‌شوند و ماهیت مشاغل به سمت خدماتی تغییر پیدا کرده‌اند، این ویژگی از اهمیت خاصی برخوردار است (کزلوسکی، گالی، سالس و کنون-باور^۳، ۱۹۹۶).

دانا و گریفین^۴ (۱۹۹۹) بهزیستی سازمانی را در قالب عدم وجود تجارب منفی همچون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی در افراد تعریف کرده‌اند. رویکرد دیگر در زمینه بهزیستی سازمانی تحت عنوان رویکرد عاطفی (دینر، سو، لوکاس و اسمیت^۵، ۱۹۹۹) بر احساسات و تجارب عاطفی و هیجانی خوشایند تأکید دارد و نشان می‌دهد که چگونه افراد تحت تأثیر اسنادهای خود به عوامل مرتبط با شغل همچون درآمد، فرصت‌های ارتقا و وظایف کاری خود خشنود یا ناخشنود می‌شوند. به اعتقاد رایب و کروپانزانو^۶ (۲۰۰۰)، به

1. Holyoak
2. Hesketh & Neal
3. Kozlowski, Gully, Salas, & Cannon-Bower
4. Danna & Griffin
5. Diener, Suh, Lucas, & Smith
6. Wright & Cropanzano

نقل از شولتز^۱، ۲۰۰۸) بهزیستی عاطفی^۲ طبق این تعریف معادل سازه شادکامی^۳ است. ریف^۴ (۱۹۸۹) با ترکیب مبانی نظری مطرح شده توسط مازلو^۵ (۱۹۶۸)، راجرز^۶ (۱۹۶۱)، یونگ^۷ (۱۹۳۳) و آلپورت^۸ (۱۹۶۵) به الگوی چندبعدی جامعی از بهزیستی روانشناختی دست یافت که در نهایت به الگویی در زمینه بهزیستی حرفه‌ای تعمیم پیدا کرد (به نقل از شولتز، ۲۰۰۸). به اعتقاد ریف (۱۹۸۹)، سازه بهزیستی حرفه‌ای دارای یک ساختار چندبعدی و متشکل از شش بعد روابط سازمانی مثبت^۹، خودپذیری حرفه‌ای^{۱۰}، خودمختاری در شغل^{۱۱}، هدفمندی شغل^{۱۲}، تسلط بر محیط^{۱۳} و پیشرفت در شغل^{۱۴} می‌باشد.

سویتمن، لوتانز، آوی و لوتانز^{۱۵} (۲۰۱۱) خلاقیت سازمانی را ایجاد ایده‌های تازه برای تغییر در محصولات، خدمات، فرایندها و به منظور دستیابی بهتر به اهداف سازمانی تعریف کرده است. دیدگاه‌های جدید خلاقیت سازمانی، تمرکز گسترده‌ای بر پیامدها یا تولیدات خلاق (محصول و خدمات) دارند به طور کلی، محصول خلاق به عنوان چیزی که هم بدیع و تازه بوده و هم به طور بالقوه برای سازمان مفید و کاربردی است، تعریف می‌شود (آماییل^{۱۶}، ۱۹۹۶؛ مامفورد و گوستافسون^{۱۷}، ۱۹۹۸؛ زو و جورج^{۱۸}، ۲۰۰۱؛ شالی، زو و اولدهام^{۱۹}، ۲۰۰۴). شواهد قابل ملاحظه‌ای وجود دارد که نشان می‌دهند که اساساً خلاقیت کارکنان با نوآوری سازمانی، عملکرد شغلی، اثربخشی و بقای سازمانی در ارتباط است (آماییل، ۱۹۹۶؛ شالی و همکاران، ۲۰۰۴؛ گومسلوگلو و ایلسو^{۲۰}، ۲۰۰۹).

1. Shultz
2. affective well-being
3. happiness
4. Ryff
5. Maslow
6. Rogers
7. Jung
8. Allport
9. positive organizational relationships
10. professional self-acceptance
11. job autonomy
12. job purpose
13. environmental mastery
14. job growth
15. Sweetman, Luthans, Avey, & Luthans
16. Amabile
17. Mumford & Gustafson
18. Zhou & George
19. Shalley, Zhou, & Oldham
20. Gumusluoglu & Ilsev

روش تحقیق

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری تحقیق حاضر کارمندان شرکت گاز استان لرستان بودند. شرکت کنندگان ۲۲۲ کارمند است که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای یعنی به تناسب جمعیت هر شعبه انتخاب گردیده‌اند. میانگین سنی نمونه تحقیق ۳۴ سال است که ۱۸/۵ درصد آن‌ها را زنان و ۸۱/۵ درصد آن‌ها را مردان تشکیل می‌دهند.

ابزار تحقیق

در این پژوهش از ۴ پرسشنامه استفاده شد که در زیر معرفی می‌شوند.

مقیاس عملکرد انطباقی^۱

برای سنجش عملکرد انطباقی از مقیاس ۱۹ آیتمی چارینی-ویرین و همکاران (۲۰۱۰)، استفاده گردید. پاسخ‌های این مقیاس در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار می‌گیرند. چارینی-ویرین و همکاران (۲۰۱۰)، اعتبار این پرسشنامه را در دو نمونه با استفاده از روش تحلیل عوامل تاییدی مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج بررسی در نمونه اول نشان داد که مدل پنج عاملی با توجه به شاخص‌های $CFI=0.95$ و $RMSEA=0.05$ از برازندگی مطلوبی برخوردار است. ضریب آلفا برای کل پرسشنامه برابر با 0.87 محاسبه گردید. در نمونه دوم نیز با توجه به شاخص‌های به دست آمده، $CFI=0.95$ و $RMSEA=0.06$ مدل پنج عاملی رفتار انطباقی مورد تایید قرار گرفت. ضرایب آلفا در این نمونه بین 0.84 تا 0.89 بوده است. در پژوهش حاضر این پرسشنامه ابتدا روی نمونه‌ای ۱۷۰ نفری اجرا شده و تحلیل عاملی با حذف سؤالاتی که بار عاملی پایینی داشتند جمعاً ۵ سؤال را استخراج نمود. در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر با 0.83 محاسبه شده است. شاخص‌های برازندگی تطبیقی^۲ (CFI) و شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^۳ ($RMSEA$)، به ترتیب برابر با 0.91 و 0.06 گردیدند که نشان می‌دهند روایی در حد قابل قبولی می‌باشد.

مقیاس بهزیستی حرفه‌ای^۴

به منظور سنجش بهزیستی حرفه‌ای از مقیاس بهزیستی حرفه‌ای هینکین (۱۹۹۸) استفاده گردید. هینکین^۵ (۱۹۹۸) این مقیاس را بر اساس مقیاس بهزیستی روانشناختی^۶ ریف (۱۹۸۹) ارائه کرده است که در آن ۶ بعد مطرح شده توسط ریف (۱۹۸۹) به شکل اختصاصی به منظور به کارگیری در محیط سازمانی اصلاح شده‌اند. این مقیاس دارای ۵۴ ماده و ۶ خرده

1. adaptive performance scale
2. Comparative Fit Index
3. Root- Mean- Square Error of Approximation
4. Occupational Well-Being Scale
5. Hinkin
6. Psychological Well-Being Scale (PWBS)

مقیاس می‌باشد. پاسخ‌های این مقیاس در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار می‌گیرند. شولتز (۲۰۰۸) با انجام تحلیل عاملی تأییدی با نرم افزار AMOS-۷ رویی کل این مقیاس و هر ۶ بُعد آن را در حد بسیار مطلوب و پایایی ابعاد آن را در دامنه‌ای از ۰/۷۱ تا ۰/۸۲ گزارش نمود. در پژوهش حاضر این پرسشنامه ابتدا روی نمونه‌ای ۱۷۰ نفری اجرا شده و تحلیل عاملی با حذف سؤالاتی که بار عاملی پایینی داشتند جمعاً ۱۷ سؤال را استخراج نمود. بدین ترتیب، خرده مقیاس‌ها روابط سازمانی مثبت (۳ ماده)، خود‌پذیری حرفه‌ای (۳ ماده)، خودمختاری در شغل (۳ ماده)، هدفمندی شغل (۳ ماده)، تسلط بر محیط (۳ ماده) و پیشرفت در شغل (۲ ماده) می‌باشند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۲ می‌باشد. روایی پرسشنامه نیز نشان داد که با توجه به شاخص‌های $CFI/۹۳=۰$ و $RMSEA=۰/۰۷$ الگوی تحلیل عاملی این مقیاس دارای برازش قابل قبولی است.

مقیاس خلاقیت سازمانی^۱

در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری خلاقیت سازمانی از مقیاس ۵ سؤالی گنسن و ویتز^۲ (۱۹۹۶) استفاده گردیده است. در این پژوهش خلاقیت کارکنان سازمان، خلاقیت سازمانی نامگذاری شده است. این پرسشنامه برای اولین بار در این پژوهش ترجمه گردیده است. پاسخ‌ها روی پیوستار لیکرتی ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم، نمره گذاری می‌شود. پایایی این پرسشنامه در پژوهش گنسن و ویتز (۱۹۹۶) به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۵ بوده است. گنسن و ویتز (۱۹۹۶) روایی این مقیاس را با تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار دادند و نشان دادند که این مقیاس با توجه به شاخص‌های $CFI/۹۳=۰$ و $RMSEA=۰/۰۵$ و $GFI=۰/۹۲$ از برازندگی مطلوبی برخوردار است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۵ می‌باشد. روایی پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز نشان داد که با توجه به شاخص‌های $CFI/۹۹=۰$ و $RMSEA=۰/۰۱$ الگوی تحلیل عاملی این مقیاس دارای برازش قابل قبولی است.

مقیاس خودسنجی هوش معنوی در کار^۳

به منظور سنجش هوش معنوی شغلی از مقیاس خودسنجی هوش معنوی در کار نیل^۴ (۲۰۰۴) استفاده گردیده است. این مقیاس شامل سه بعد ارتباط با خود، ارتباط با دیگران، و ارتباط با ماوراء می‌باشد. این مقیاس شامل ۳۰ گویه می‌باشد. پاسخ‌های این مقیاس در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار می‌گیرند. این پرسشنامه برای اولین بار توسط پژوهشگر این پژوهش به فارسی ترجمه گردیده است. در پژوهش حاضر،

1. Organizational Creativity Scale
2. Ganesan & Weitz
3. Spiritual Intelligence at Work Self-Assessment
4. Neal

پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر با $0/77$ محاسبه شده است. روایی پرسشنامه پژوهش حاضر با روش تحلیل عاملی تأییدی محاسبه شده که شاخص های برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، به ترتیب برابر با $0/90$ و $0/07$ است که در حد قابل قبول می باشند.

یافته ها

یافته های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره های اعضای نمونه روی متغیرهای مورد مطالعه و همچنین ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده اند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره های متغیرهای مورد مطالعه و

ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره بیشترین نمره		
			۱	۲	۳
۱. هوش معنوی شغلی	۱۱۳/۵۹	۱۰/۰۵	۷۶	۱۳۴	
۲. بهزیستی حرفه ای	۶۲/۰۸	۶/۷۲	۴۲	۷۸	**۰/۴۳
۳. خلاقیت سازمانی	۱۶/۲۲	۲/۶۸	۷	۲۰	**۰/۳۸ **۰/۲۹
۴. عملکرد انطباقی	۲۰/۹۴	۲/۷۳	۱۰	۲۵	**۰/۴۶ **۰/۴۳ **۰/۶۴

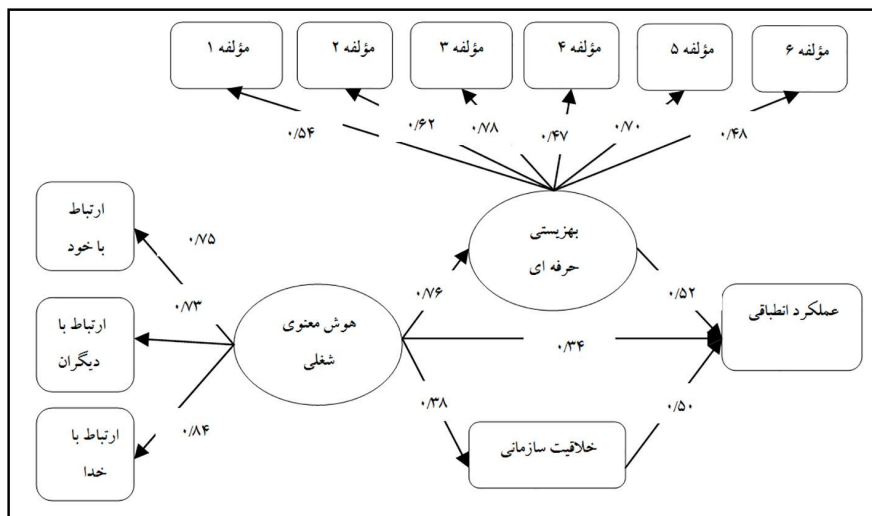
همان طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود، ضریب همبستگی بین هوش معنوی شغلی با عملکرد انطباقی برابر با $0/46$ است که در سطح $p=0/001$ معنی دار است. علاوه بر آن روابط بین هوش معنوی و بهزیستی حرفه ای ($r=0/43$) و خلاقیت سازمانی ($r=0/38$) نیز قابل توجه و معنی دار می باشند. ضرایب همبستگی بین عملکرد انطباقی با بهزیستی حرفه ای ($r=0/43$) و خلاقیت سازمانی ($r=0/64$) نیز قابل توجه و معنی دار می باشند.

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. برازندگی الگوی پیشنهادی بر اساس ترکیبی از سنجه های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده ها مورد استفاده قرار گرفتند. با وجود این که مقادیر اکثر شاخص های برازندگی نشان دهنده ی برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی با داده ها بودند، اما شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) نشان داد که الگو نیاز به بهبود دارد. در نهایت و به منظور اصلاح مدل و ارتقای برازش الگوی پیشنهادی، بر اساس شاخص های اصلاح، خطاهای دو متغیر مشاهده شده خلاقیت سازمانی و بهزیستی حرفه ای، به توصیه نرم افزار AMOS-16 همبسته گردیدند. نتایج حاکی از برازش مطلوب الگوی نهایی است. شاخص های برازندگی الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی در جدول ۲ نشان داده شده اند.

جدول ۲. شاخص های برازندگی الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی

شاخص های برازندگی الگو	χ^2	df	df/ χ^2	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۱۳۵/۶۳	۴۱	۳/۳۰	۰/۹۰	۰/۸۵	۰/۸۶	۰/۸۱	۰/۸۶	۰/۸۱	۰/۰۹
الگوی نهایی (مدل اصلاح شده)	۷۲/۶۳	۳۹	۱/۸۶	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۰۶

همان طور که در جدول شماره ۲ دیده می شود در مدل نهایی شاخص های برازش بسیار خوبی حاصل شده است، که حاکی از برازش مناسب داده ها با این الگو می باشد. الگوی نهایی پژوهش، در شکل ۲ مشاهده می گردد. همان طور که از جدول ۲ نیز استنباط می شود، این الگو دارای برازش خوبی است.



شکل ۲. ضرایب مسیرها در الگوی نهایی

همان طور که در شکل ۲ مشاهده می گردد، همه ی ضریب مسیرهای مستقیم به طور کامل معنی دار به دست آمده است. علاوه بر آن، نتایج آزمون بوت استرپ نیز نشان داد که همه ی روابط غیر مستقیم معنی دار ($p < 0/001$) هستند. نتایج حاصل از روابط غیر مستقیم در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه ای پژوهش

مسیر	داده ها	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا
هوش معنوی شغلی ← بهبود حرفه ای ← عملکرد انطباقی	۰/۰۲۴۵	۰/۰۲۴۰	-۰/۰۰۰۵	۰/۰۰۸۴	۰/۰۱۱۹	۰/۰۴۶۸
هوش معنوی شغلی ← خلاقیت سازمانی ← عملکرد انطباقی	۰/۰۵۴۰	۰/۰۵۳۵	-۰/۰۰۰۵	۰/۰۱۱۰	۰/۰۳۷۲	۰/۰۸۰۸

جدول ۳ نشان می‌دهد که روابط غیر مستقیم متغیرها معنی دار می‌باشند. بنابراین، متغیرهای بهزیستی حرفه‌ای و خلاقیت سازمانی در رابطه‌الگوی هوش معنوی شغلی و عملکرد انطباقی به عنوان متغیرهای میانجی عمل می‌کنند و می‌توان گفت که میزانی از تأثیر الگوی هوش معنوی شغلی بر عملکرد انطباقی ناشی از بهزیستی حرفه‌ای و خلاقیت سازمانی است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش آزمون الگوی پیشنهادی درباره تأثیر هوش معنوی شغلی بر عملکرد انطباقی با میانجی‌گری خلاقیت سازمانی و بهزیستی حرفه‌ای بود. نتایج پژوهش نشان دادند که ضریب مسیر مستقیم هوش معنوی شغلی با عملکرد انطباقی معنی دار است. این نتیجه با نتایج پژوهشگرانی مانند میلر و تورسن^۱ (۲۰۰۳)، که نشان دادند داشتن هوش معنوی بالا باعث سازگاری فرد با شرایط محیطی، از طریق استفاده از راهبردهای انطباقی می‌شود، همخوانی دارد. همچنین نیل (۲۰۰۴) در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که افراد دارای هوش معنوی بالا، در شرایط تنش‌زا، بهتر از دیگران می‌توانند با موقعیت کنار بیایند. وی نقش هوش معنوی را در چنین شرایطی از طریق معنی‌بخشی به زندگی، آگاهی متعالی، گسترش و بسط حالات آگاهی و هوشیاری، مشخص نمود (جاویدان، ۱۳۹۱). یکی از عوامل مهم در مهار و کنترل موقعیت تنش‌زا، باورها و اعتقادات معنوی است که فرد با توسل به آن‌ها، از طریق تفکر هستی‌گرایانه عمیق، به راهبردهای انطباقی مثبت دسترسی پیدا می‌کند (ماتیس، تولسکای و ماتیس^۲، ۲۰۰۶). هوش معنوی باعث افزایش حس انعطاف‌پذیری و خودکنترلی بالایی می‌شود.

نقش خلاقیت سازمانی به عنوان میانجی‌گر رابطه‌ی بین هوش معنوی شغلی و عملکرد انطباقی مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های حاصل از این تحقیق پژوهش چین و همکاران (۲۰۱۱) را گسترش داده و نشان داد که علاوه بر این که خلاقیت سازمانی می‌تواند رابطه بین هوش معنوی و عملکرد را تبیین کند، می‌تواند رابطه بین هوش معنوی شغلی و عملکرد انطباقی را نیز تحت تأثیر قرار دهد. در دنیای کسب و کار، سازمانی که نیروهای آن از خلاقیت و هوش معنوی بالایی برخوردارند، فضای مثبت سازنده‌ای دارد، از ایده‌های نو استقبال می‌کند، از تغییرات بیشترین استفاده را می‌برد و در نتیجه سازمانی زنده، پرتحرک و آماده استفاده از هر موقعیت و لحظه است (ایمانی راد و حقیق، ۱۳۹۰؛ به نقل از سهرابی و ناصری، ۱۳۹۱). در نتیجه هنگامی که کارکنان سازمانی هوش معنوی بالا و خلاقیت بالایی دارند در شرایط متغیر عکس‌العمل‌ها مناسبی نشان می‌دهند و خود را با شرایط به وجود آمده به گونه‌ای مؤثر وفق می‌دهند. همچنین نتایج نشان دادند که رابطه مستقیم هوش معنوی و بهزیستی حرفه‌ای معنی دار گردید. این یافته با پژوهش‌هایی مانند سمر و میر^۳ (۲۰۱۰) و مرعشی (۱۳۹۰)، همخوان است. هوش معنوی دربرگیرنده انعطاف‌پذیری رفتاری و هیجانی است (که ممکن است از تجربه‌های معنوی سرچشمه بگیرد) که به سلامت روان‌شناختی و بهزیستی کمک می‌کند. همچنین هوش معنوی به واسطه فراهم‌سازی چهارچوبی برای یافتن معنا و فهم معنای تجربیاتی منفی مثل بیماری، ضربه عاطفی و آسیب دیدگی، از کارکردی انطباقی برخوردار است (نوبل^۴، ۲۰۰۰).

1. Miller & Thoresen
2. Matheis, Tulskey & Matheis
3. Semmer & Meier
4. Noble

نتایج نشان دادند که بهزیستی حرفه‌ای به عنوان میانجی‌گر نقش مؤثری در تبیین رابطه بین هوش معنوی شغلی و عملکرد انطباقی ایفا می‌کند. همانطور که آلورث و هسکث (۱۹۹۹)، مطرح می‌کنند عملکرد انطباقی دربرگیرنده رفتارهایی است که به سازگاری فرد در مواجهه با تغییرات، انتقال آموخته‌ها از یک تکلیف به تکلیف دیگر و نیز رویارویی با الزامات شغلی جدید کمک می‌کند. در نتیجه افرادی که هوش معنوی شغلی بالاتری دارند به احتمال بیشتری احساس بهزیستی بالاتری در شغل می‌کنند و در نتیجه در پی آموختن راه‌هایی برای انطباق با موقعیت‌های جدید پیش آمده و حل مسائل به گونه‌ای متناسب با تقاضاهای شغل و محیط می‌باشند و در نتیجه این افراد عملکرد انطباقی بیشتری از خود نشان می‌دهند.

منابع

جاودان، موسی (۱۳۹۱). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای هوش معنوی در دانش آموزان پسر دبیرستانی شهر بندرعباس. پایان‌نامه دکتری تخصصی روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

سهرابی، فرامرز و ناصری، اسماعیل (۱۳۹۱). هوش معنوی و مقیاس‌های سنجش آن. تهران: انتشارات آوای نور.

مرعشی، سید علی (۱۳۹۰). تاثیر آموزش هوش معنوی بر بهزیستی روانشناختی، اضطراب وجودی، و هوش معنوی، در دانشجویان دانشکده نفت اهواز. پایان‌نامه دکتری تخصصی روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

- Allworth, E., & Hesketh, B. (1999). Construct-oriented biodata: Capturing change related and contextually relevant future performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 7(2), 97-111.
- Amabile, T. M. (1996). Creativity in context, boulder: How to kill creativity. *Harvard Business Review*, 76 (5), 77-80.
- Ayranci, E. (2011). Effects of top Turkish managers' emotional and spiritual intelligence on their organizations' financial performance. *Business Intelligence Journal*, 4 (1), 9-36.
- Charbonnie –Voirin, A., El Akremi , A., & Vandenberghe, C. (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. *Journal of Group & Organization Management*, 35(6), 699-726.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 272-302.
- Emmons, R. A. (2000). Is spirituality intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 3-26.
- Ganesan, S., & Weitz, B. A. (1996). The impact of staffing policies on retail buyer job attitudes and behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31-56.
- George, M. (2006). - Practical application of spiritual intelligence in the workplace. *Human Resource Management International Digest*, 14 (5), 3-5.
- Gumusluoglu, L., Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62 (4), 461-473.

- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at mid-life and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 269-289.
- Hesketh, B., & Neal, A. (1999). Technology and performance. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds), *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development*. San Francisco: Jossey-bass.
- Hildebrandt, L. S. (2011). *Spiritual intelligence: Is it related to a leader's level of ethical development?* Dissertation, doctor of philosophy. Capella University.
- Hinkin, T. J. (1998). A brief tutorial on the development of measures. *Organizational Research Methods*, 1, 104-121.
- Holyoak, K. J. (1991). Symbolic connectionism: Toward third-generation theories of expertise. In K. A. Ericsson & J. Smith (Eds), *Toward a general theory of expertise*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Johnson, J. W. (2001). The relative importance of task and contextual performance dimensions to supervisor judgment of overall performance. *Journal of applied psychology*, 86(5), 984-996.
- Kozlowski, S. W. J., Gully, S. M., Salas, E., & Cannon-Bower, J. A. (1996). Team leadership and development: Theory, Principles, and guidelines for training leaders and teams. In M. Beyerlein, S. Beyerlein, & D. Johnson (Eds), *Advances in interdisciplinary studies of work teams: Team leadership* (vol.3). Greenwich, CT: JAI Press.
- Matheis, E. N., Tulskey, D. S., & Matheis, R. J. (2006). The relation between spirituality and quality of life among individuals with spinal cord injury. *Rehabilitation Psychology*, 51(3), 265-271.
- Miller, W. R., & Thoresen, C. E. (2003). Spirituality, religion, and health: An emerging research field. *American Psychologist*, 58, 24-35.
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103, 27-43.
- Neal, J. (2004). *Spiritual intelligence at work self-assessment*. Available at neal & associates website.
- Noble, K. D. (2000). *Spiritual intelligence: A new frame of mind*. *Advanced Development Journal*, 9, 1-28.
- Ryff, C. D. (1989). Beyond ponce de leon and life satisfaction: New directions in the quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35-55.
- Semmer, N. K., & Meier, L. L. (2010). Individual differences, work stress, and health. In: J. Quick, M. J. Schabracq & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (3rd ed.). Chichester, UK: Wiley.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933-958.
- Shultz, M. I. (2008). *Occupational well-being: The development of a theory a measure*. Doctoral dissertation, Kansas State University.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 4-13.
- Chin, S. T. S., Anantharaman, R. N., & Tong, D. Y. K. (2011). The Roles of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence at the Workplace. *Journal of Human Resources Management Research*. IBIMA Publishing.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.