

نقش میانجی خلاقیت، نوآوری و سلامت روانی در تأثیر هوش معنوی بر عملکرد فردی کارکنان

ناصر عسگری^۱، علی حمیدی زاده^۲، رضا عابدی^۳

چکیده: ارتقای عملکرد فردی از پیش‌نیازهای اساسی بهره‌وری پایدار و قدرت رقابت‌پذیری سازمان به‌شمار می‌رود. این پژوهش به بررسی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد فردی کارکنان با در نظر گرفتن خلاقیت، نوآوری و سلامت روان در نقش میانجی می‌پردازد. روش پژوهش از نوع کمی، کاربردی و توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را پژوهشگران یک مرکز تحقیقات راهبردی تشکیل می‌دهند که از میان آنها ۱۵۰ نفر به روش تصادفی ساده، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی از طریق نرم‌افزار PLS استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد هوش معنوی بر نوآوری، خلاقیت و عملکرد تأثیر معناداری می‌گذارد و از میان متغیرهای میانجی بررسی‌شده نیز، تنها تأثیر خلاقیت معنادار است. بر این اساس، تقویت هوش معنوی می‌تواند زمینه مناسبی برای بهسازی پیشایندهای بررسی‌شده در عملکرد فردی داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: خلاقیت، نوآوری، سلامت روانی، عملکرد، هوش معنوی.

۱. استادیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

۲. استادیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، پردیس فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۲/۲۰

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۵/۰۶/۱۳

نویسنده مسئول مقاله: علی حمیدی زاده

E-mail: hamidzadeh@ut.ac.ir

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز بسیاری از شرکت‌ها بر این باورند که برای باقی‌ماندن در چرخه رقابت باید به عملکرد کارکنان توجه بیشتری داشته باشند؛ زیرا منافع و عملکرد سازمان در گرو عملکرد فردی کارکنان است (یالو، ۲۰۰۹). عملکرد فردی به مجموعه رفتارها و کنش‌های فردی اشاره دارد که با اهداف سازمان مرتبطاند (کمپبل، ۱۹۹۰). کارکنانی که کارشان را به‌عنوان حرفه انجام می‌دهند، در مقایسه با آنهایی که تنها برای دریافت پول کار می‌کنند، عملکرد بهتری را به نمایش می‌گذارند (رگو، پینا، کونا و سوتو، ۲۰۰۷). از این رو عملکرد فردی بر رفتارها و کنش‌های کارکنان تمرکز دارد، نه نتایج این کنش‌ها. ضمن آن که این رفتارها باید در کنترل فرد باشند و رفتارهایی که به‌وسیله محیط محدود شده‌اند را شامل نمی‌شود (روتوندو و ساکت، ۲۰۰۲). در این وضعیت، شناخت و بهسازی الزامات و پیش‌نیازهای ارتقای عملکرد فردی از جمله مهم‌ترین اولویت‌های پیش روی سازمان‌های امروزی است.

تلاش برای ارتقای عملکرد فردی از اولویت‌های کلیدی مرکز مطالعات راهبردی سازمان مطبوع این پژوهش است. این مرکز، کانونی از خبرگان سازمانی و پژوهشگران علمی است که نیازهای علمی و تحقیقاتی خود را برای تصمیم‌سازی‌های اساسی سازمان مطبوع فراهم می‌کند و به همین دلیل، اهمیت شایان توجهی در ارتقای بهره‌وری این سازمان دارد؛ از این رو با رویکردی فرصت‌گرایانه به‌دنبال ارتقای مستمر خبرگان و پژوهشگران خود است. ماهیت حرفه‌ای کار این پژوهشگران به‌گونه‌ای است که معنویت و برخورداری از هوش معنوی می‌تواند زمینه مناسبی برای ارتقای عملکرد آنها فراهم آورد.

معنویت در محیط کار، عامل مؤثری در رویارویی با تلاطم‌ها و فشارهای زندگی سازمانی امروزی معرفی شده است که می‌تواند سلامت کارکنان و عملکرد سازمان را ارتقا دهد (گول و دوه، ۲۰۰۴). معنویت در محیط کار عبارت است از فرصت انجام کار معنادار در بافت اجتماعی برخوردار از لذت و احترام برای زندگی درونی (رگو و همکاران، ۲۰۰۷). بر اساس پیشینه‌ای که در این خصوص وجود دارد، مذهب و معنویت تأثیرات شایان توجهی بر چگونگی زندگی افراد یعنی سبک زندگی، رفتار و کارشان دارند. باورهای مذهبی می‌توانند تفاوت‌های معناداری در رفتار و عملکرد کارکنان ایجاد کنند، چارچوب مرجعی برای آنها فراهم سازند تا هدایتگر تصمیمات و اقداماتشان باشد (عثمان‌گانی، هاشم و اسماعیل، ۲۰۱۳). میتروف و دنتون (۱۹۹۹) پس از مطالعاتی دریافتند: ۱. افراد تمایل دارند به‌عنوان عامل انسانی ظرفیت کامل خود را چه در کار و چه در خارج از کار تجربه کنند؛ ۲. آنها می‌خواهند کار معناداری انجام دهند؛ ۳. اگرچه برای آنها

پول مهم است، مهم‌ترین عامل محسوب نمی‌شود؛ ۴. سازمان‌هایی که معنویت‌گراتر پنداشته می‌شوند، عملکرد بهتری دارند.

با اینکه علاقه و خوش‌بینی زیادی در خصوص تأثیر معنویت بر عملکرد وجود دارد (هارت و برادی، ۲۰۰۵)، جریان پژوهش‌های موجود در این زمینه هنوز غنای کافی ندارد (رگو و همکاران، ۲۰۰۷). هنوز هم شکاف تجربی زیادی در این زمینه وجود دارد که معنویت چگونه می‌تواند بر عملکرد شغلی افراد در سازمان تأثیر بگذارد. چنانکه میلیمان، ژاپلوسکی و فرگوسن (۲۰۰۳) می‌گویند پژوهش‌های تجربی‌ای که بتوانند دانش جدیدی در این زمینه ارائه کنند، از غنای کافی برخوردار نیستند. پژوهش‌هایی که رابطه‌ی علی‌مبتنی بین معنویت و عملکرد نشان داده‌اند نیز، پشتوانه‌ی نظری و داده‌های حمایت‌کننده‌ی کافی ندارند (عثمان‌گانی و همکاران، ۲۰۱۲).

به‌منظور مساعدت به کاهش نسبی این شکاف، پژوهش حاضر تلاش می‌کند داده‌های اولیه‌ای از پژوهشگران این مرکز مطالعات راهبردی گردآوری کند تا درباره‌ی نقش متغیر میانجی خلاقیت، نوآوری و سلامت روانی در ارتقای عملکرد فردی، یافته‌های تجربی فراهم سازد. نتایج این مطالعه می‌تواند به توسعه‌ی شناخت موجود در خصوص پیشایندهای عملکرد فردی و چگونگی تأثیرگذاری هوش معنوی بر آن مساعدت کند.

پیشینه نظری پژوهش

عملکرد فردی

در دنیای بسیار رقابتی و پویای پیش روی سازمان‌های امروزی، ارتقای عملکرد کارکنان به اولویت کلیدی برای سازمان‌های پیشرو تبدیل شده است. از دید سارمینتو، بیل و نولس (۲۰۰۷) عملکرد شغلی دست‌کم دو جنبه‌ی اصلی دارد: توانایی و مهارت فردی، و تمایل برای به‌کارگیری آنها به‌منظور انجام بهتر شغل. عملکرد فردی به مجموعه رفتارها و کنش‌های فردی اشاره دارد که با اهداف سازمان مرتبطاند (کمپبل، ۱۹۹۰). کارکنانی که کارشان را به‌عنوان حرفه انجام می‌دهند، در مقایسه با آنهایی که تنها برای دریافت پول کار می‌کنند، عملکرد بهتری را به نمایش می‌گذارند (رگو و همکاران، ۲۰۰۷). از این رو، عملکرد فردی بر رفتارها و کنش‌های کارکنان تمرکز دارد، نه نتایج این کنش‌ها. ضمن آن که این رفتارها باید در کنترل فرد باشند و رفتاری که به‌وسیله‌ی محیط محدود شده‌اند را شامل نمی‌شود (روتوندو و ساکت، ۲۰۰۲).

از دیرباز تمرکز اصلی عملکرد فردی بر عملکرد وظیفه‌ای بوده است که کارآمدی فرد را در انجام وظایف ذاتی و فنی شغل خود ارزیابی می‌کند (کمپبل، ۱۹۹۰: ۷۰۸). رفتارهای تأکیدشده برای توصیف عملکرد وظیفه‌ای نیز اغلب عبارت‌اند از: کمیت و کیفیت کار، مهارت شغلی و دانش

شغلی (روتوندو و ساکت، ۲۰۰۲). از دید موت (۱۹۷۲) عملکرد فردی شامل سه مؤلفه بهره‌وری، انطباق‌پذیری و انعطاف‌پذیری است. بهره‌وری دربردارنده کارایی و کمیت و کیفیت محصول یا خدمت است. انطباق‌پذیری دو بُعد را دربرمی‌گیرد؛ بُعد اول انطباق نمادین است که شامل پیش‌بینی مسائل و ارائه راه‌حل‌های رضایت‌بخش و به‌هنگام برای آنها و گشودگی نسبت به روش‌ها و فناوری‌های نوین قابل استفاده برای فعالیت‌های سازمان می‌شود. بعد دوم انطباق‌پذیری نیز انطباق رفتاری است که در خصوص پذیرش راه‌حل‌هاست و با سرعت اعمال تغییرات و تعداد اعضای مرتبط سازمان که این تغییرات را می‌پذیرند، اندازه‌گیری می‌شود. انعطاف‌پذیری نیز به عنوان سومین بعد عملکرد فردی، به توانایی کارکنان برای سازگاری سریع با تغییر در کار و واکنش به بحران‌ها اشاره دارد.

برخی مطالعات تجربی رابطه مثبتی بین معنویت فردی و عملکرد شغلی نشان داده‌اند (مارکوس، ۲۰۰۶؛ کاراکاس، ۲۰۱۰). تأثیر مثبت معنویت بر بهبود بهره‌وری نیز به تأیید رسیده است (گارسیکا-زامور، ۲۰۰۳). بر این اساس، در پژوهش پیش رو به بررسی تأثیر غیرمستقیم معنویت بر عملکرد شغلی پرداخته شده است.

معنویت

ادبیات گسترده‌ای در این زمینه وجود دارد که معنویت بر زندگی فرد از جمله سبک زندگی، رفتار و کار او تأثیر می‌گذارد (عثمان‌گانی و همکاران، ۲۰۱۳). معنویت با دامنه گسترده‌ای از مفاهیم و ارزش‌ها (مانند تعالی، تعادل، تقدس، نوع‌دوستی، معناداری در زندگی، زیستن با ارتباطی ژرف با جهان، آگاهی از چیزی یا کسی فراتر از خود [خدا یا نوعی انرژی]) توصیف شده که به فرد انرژی یا خردی اعطا می‌کند که بتواند جنبه‌های فرامادی زندگی را درک کند (کلرک، ۲۰۰۵). معنویت آگاهی از زندگی است و ما را قادر می‌سازد درباره زندگی فکر کنیم که چه کسی هستیم و از کجا آمده‌ایم (مک‌ایوان، ۲۰۰۴). هووارد (۲۰۰۲) معنویت را شامل مجموعه‌ای از پیوندهای چهارگانه می‌داند؛ پیوند با خود، پیوند با دیگران، پیوند با طبیعت یا محیط و پیوند با قدرت برتر.

والاسکا دامنه گوناگونی از تعاریف معنویت را در هفت طبقه اصلی دسته‌بندی می‌کند: جست‌وجو برای معنا و هدف، زندگی همسو با دیگران، کامل‌بودن شخصی، سلامتی، کل‌گرایی، دستیابی به رشد شخصی، اخلاق (صداقت یا ارزش‌مداری)، اعتقاد الهی و احساس عدالت و انصاف. از دید ایمونز (۲۰۰۰) معنویت بیشتر جنبه تجربی دارد، اما هوش معنوی بیشتر از سه جنبه ترکیبی «حسی^۱»، «تعقلی^۲» و «تأملی^۳» تشکیل شده است و برای پیش‌بینی عملکرد و

-
1. Sensory
 2. Rational
 3. Contemplative

سازگاری به توانایی‌های کسب‌شده اشاره دارد. معنویت می‌تواند گونه‌ای از هوش پنداشته شود؛ زیرا اقدامات و انطباق مورد نیاز را تبیین می‌کند و توانایی افراد در حل مسائل و دستیابی به اهداف را تسهیل می‌کند (حسینی، الیاس، کراوس و آیشه، ۲۰۱۰). از این رو، در پژوهش حاضر برای بررسی تأثیر معنویت فردی بر عملکرد فردی، بر هوش معنوی که یک ویژگی فردی است تمرکز شده است.

هوش معنوی

هوش معنوی مجموعه‌ای از ظرفیت‌های روانی است که به هشیاری، انسجام و انطباق از راه جنبه‌های معنوی ماورای مادیات و موجودیت انسان کمک می‌کند و در نهایت به نتایجی مانند تفکر عمیق در رابطه با هستی، تقویت معنا و شناخت جهان برتر منتهی می‌شود (کینگ، ۲۰۰۸). هوش معنوی به انسان کمک می‌کند اطلاعات معنوی خود را با هدف تسهیل حل مسائل روزمره و دستیابی به اهداف فردی و سازمانی انطباق دهد. از این رو، افراد زمانی هوش معنوی خود را به کار می‌برند که بخواهند از ظرفیت‌ها و منابع معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و اندیشه در موضوعات وجودی یا تلاش در جهت حل مسائل روزانه استفاده کنند (ایمونز، ۲۰۰۰). کینگ (۲۰۰۸) هوش معنوی را شامل چهار مؤلفه اصلی زیر می‌داند:

- تفکر وجودی نقادانه^۱: توانایی تأمل نقادانه به حقیقت وجود، هستی، واقعیت، جهان، فضا، زمان و سایر موضوعات وجودی و متافیزیکی.
- معناسازی شخصی^۲: به داشتن هدف در زندگی، درک درست از هدف و درک نظم و ترتیب و دلیل برای موجودیت اشاره دارد. این مؤلفه شامل خلق کردن و تسلط یافتن به مقصود زندگی است.
- آگاهی متعالی^۳: توانایی شناسایی ابعاد برتر خویشتن (مانند نفس متعالی و فراشخصی) از دیگران و از جهان مادی، حالتی از هوشیاری، همراه با ظرفیت شناخت ارتباط آنها با نفس فرد و مادیات.
- گسترش حالت هوشیاری^۴: این بعد به معنای گسترش سطح هوشیاری است که به توانایی ورود و خروج از حالت‌های بالاتر از معنوی و هوشیاری اشاره دارد، مانند اتحاد، وحدت، یکپارچگی و...

1. Critical existential thinking
2. Representing personal concept
3. Transcendental awareness
4. Developing vigilance state

یکی از تأثیرات مهم معنویت ارتقای سلامت روان است. معنویت موجب بهره‌مندی فرد از آرامش درونی، ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به خود و زندگی می‌شود (زارع و زارع‌زاده، ۱۳۹۴). با توجه به نقش تعیین‌کننده این نگرش‌های مثبت بر عملکرد فردی سلامت روان به‌عنوان یکی از متغیرهای میانجی پژوهش در نظر گرفته شده است.

سلامت روان

سلامت روان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تکامل و بهبود انسان است (خالدیان، حسنونند و نصرتی، ۲۰۱۳). با توجه به تعریف سازمان بهداشت جهانی، سلامت روان صلاحیت برقراری ارتباط هماهنگ با سایر افراد، بهسازی محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و نگرش شخصی منطقی است. برخورداری از سلامت روان یکی از مهم‌ترین عوامل تسهیل‌گر برای توانایی مقابله با مشکلات روزمره، برقراری ارتباطات نزدیک با دیگران و داشتن زندگی قوی است (یوسفی، براتعلی و عرفان، ۲۰۱۰). فرد برخوردار از سلامت عمومی فردی است که توان و شهامت رسیدن به اهدافش را دارد. چنین فردی شاداب، مطمئن و خوش‌بین است و ضمن پذیرفتن اشکالات خود، در حد توان به رفع آنها اقدام می‌کند. وی از روابط قوی و مطلوبی برخوردار است و جایگاه خود را در جامعه و خانواده می‌شناسد. در زندگی، هدفمند و غایت‌مدار است و تلاش می‌کند بر یأس و ناامیدی خود غلبه کند و در نهایت در رسیدن به اهداف خود موفق می‌شود. احساس خستگی همیشگی، حافظه ضعیف و ناتوانی در تمرکز و توجه، از ضعف سلامت روان نشئت می‌گیرد. از این رو ضعف سلامت روان می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیر منفی داشته باشد (شید، ۲۰۰۵). افزون بر این، آرامش و تمرکز ذهنی از پیش‌نیازهای مهم خلاقیت نیز به‌شمار می‌روند که یکی دیگر از متغیرهای میانجی پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهد.

خلاقیت

خلاقیت را به‌معنای ارائه ایده جدید و مفید تعریف کرده‌اند (جورج و ژو، ۲۰۰۷). برخی اندیشمندان دریافته‌اند خلاقیت از احساسات ریشه می‌گیرد و مفهوم ایده محصول یا خدمات از احساسات الهام گرفته می‌شود (بورن، ۲۰۰۸). خلاقیت را می‌توان فرایندی دانست که از طریق آن افراد قابلیت‌هایشان را به‌عنوان عامل انسانی به نمایش می‌گذارند و به افراد کمک می‌کند فعال‌تر باشند و در حل مسائل کاری موفق‌تر عمل کنند (لیکتا، موون، هاریس و برلون، ۲۰۰۳). اگرچه ارائه ایده‌های جدید و مفید موجب پویایی افراد و سازمان می‌شود، بهره‌مندی از این ایده‌ها به کاربست و عملی ساختن آنها، یعنی نوآوری وابسته است.

نوآوری

خلاقیت به معنای ایجاد ایده‌های مفید و نو است، در حالی که نوآوری فرایند تبدیل این ایده‌ها به واقعیت تعریف می‌شود. نوآوری معرفی و کاربرد آگاهانه ایده‌ها برای طراحی و ارائه محصول یا فرایند جدیدی است که به تأمین نیاز افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها یا جامعه کمک می‌کند (وست و فار، ۱۹۹۰). فرایند نوآوری با یک نیاز آغاز می‌شود و به ایده خلاقانه‌ای می‌انجامد. این ایده خلاقانه در نهایت به تولید محصول و ایده نوآورانه منتهی می‌شود. نوآوری اغلب اجرای ایده‌ها تعریف می‌شود، در حالی که خلاقیت به تولید ایده‌ها اشاره دارد (آماییل و کونتی، ۱۹۹۹). بر اساس مدل تطابق نوآوری راجرز (۲۰۰۳)، نوآوری پیش از این که توسط افراد انجام شود، باید از مجموعه مراحل گذر کند؛ لازم است مهارت‌هایی در افراد پرورش یابد تا بتوانند ایده‌های جدید و مفیدی ارائه دهند و بررسی کنند که آیا این ایده‌ها به نوآوری تبدیل می‌شوند یا خیر (تالوکدر و کیوزی، ۲۰۱۰). احساس شایستگی، تأثیر، استقلال، اعتماد و معناداربودن، از جمله ویژگی‌های افراد نوآور در سازمان است. پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند رفتارهای نوآورانه کارکنان تا حد زیادی به تعامل آنها با دیگران در محیط کار بستگی دارد (آندرسون، درو و نیچ‌استند ۲۰۰۴). با توجه به این که معنویت احساس معناداربودن در فرد را تقویت می‌کند (کاراکاس، ۲۰۱۰)، می‌تواند فرد را برای تعامل بیشتر و مؤثرتر با دیگران تشویق کند و این نیز زمینه‌ساز مؤثری برای تقویت نوآوری است. از این رو در پژوهش حاضر، اثر متغیر میانجی نوآوری در تأثیر هوش معنوی بر عملکرد فردی بررسی شده است. در ادامه به مرور مطالعات تجربی پیشین در خصوص متغیرهای تحقیق پرداخته می‌شود.

پیشینه تجربی

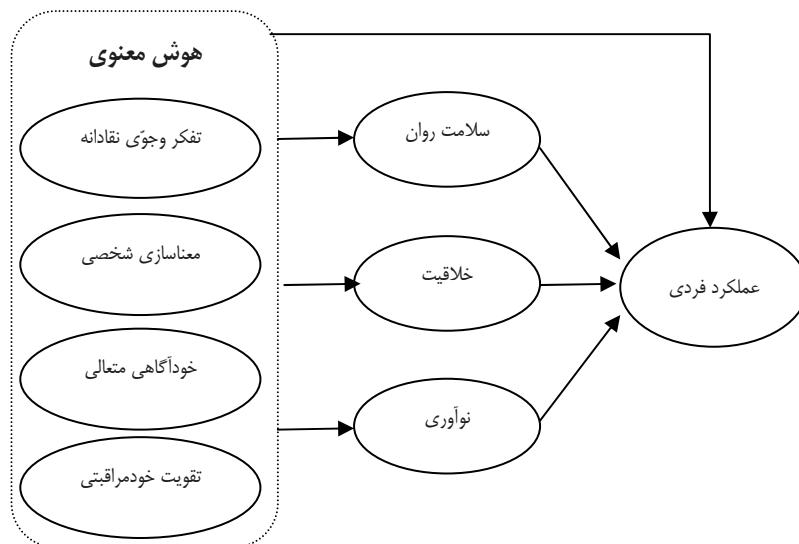
به تازگی معنویت یکی از جنبه‌های مهم انسان معرفی شده که با بهبود سلامت رابطه‌ای معنادار دارد. بر اساس یافته‌های سیبولدو هیل (۲۰۰۱) معنویت بر سلامتی تأثیر می‌گذارد و به کاهش بیماری و افزایش طول عمر کمک می‌کند. هوش معنوی یکی از عوامل اصلی برای تعیین موفقیت در زندگی و سلامتی است و به زندگی ما ارزش و معنا می‌بخشد (آگوستین، ۲۰۰۵). ایمنونز (۲۰۰۰) نیز بین هوش معنوی و سلامت روان رابطه معناداری یافته است. پژوهشگران دیگر نیز دریافته‌اند هوش معنوی با سلامت کلی همبستگی مثبتی دارد و کسانی که از سطح بالای هوش معنوی برخوردارند، برای داشتن سطح بالایی از سلامت تمایل زیادی نشان می‌دهند (سعد، هاتا و محمد، ۲۰۱۰؛ بهار، بسر و ژتورک، ۲۰۰۵).

مطالعات تجربی دیگری نیز رابطه بین معنویت و سلامت را تأیید کرده‌اند (ونگ و همکاران، ۲۰۰۸). برخی محققان پس از مطالعه هوش معنوی و خلاقیت و نوآوری کارکنان در محیط کاری، نشان داده‌اند خلاقیت هم از لحاظ بقا و هم شایستگی رقابتی، تا حد زیادی می‌تواند موجب بهبود عملکرد شود؛ زیرا رفتار کارکنان خلاق بر عملکرد خلاقانه فردی و تیمی تأثیر مثبتی دارد و در نهایت عملکرد نوآورانه شرکت را تقویت می‌کند (ویلیامز، فوئن‌مایور و داسی، ۲۰۱۱؛ هرست، ۲۰۰۷). کاراکس (۲۰۱۰) پس از مطالعه مروری و با تمرکز بر نظر گال و دو (۲۰۰۴)، به این نتیجه رسید که معنویت در سازمان به تقویت روحیه معناداری و هویت در محیط کار می‌انجامد و موجب می‌شود کارکنان با خلاقیت بیشتری کار کنند.

مدل مفهومی پژوهش

مرور پیشینه تجربی نشان می‌دهد جریان پژوهش‌های موجود در زمینه هوش معنوی و عملکرد فردی، از غنای کافی برخوردار نیست؛ به‌ویژه در این خصوص که معنویت چگونه می‌تواند بر عملکرد شغلی افراد در سازمان تأثیر بگذارد، شکاف تجربی زیادی به چشم می‌خورد. برای کاهش نسبی این شکاف و شناخت کامل‌تر متغیرهای میانجی در این زمینه، پژوهش حاضر خلاقیت، نوآوری و سلامت روان را به‌عنوان متغیرهای میانجی در تأثیر هوش معنوی بر عملکرد در نظر گرفته است. با توجه به این که عملکرد فردی می‌تواند تحت تأثیر خلاقیت (شین و ژو، ۲۰۰۷)، سلامت روانی (سعد و همکاران، ۲۰۱۰) و نوآوری (تالوکدر و کیوزی، ۲۰۱۰) ارتقا یابد و معنویت نیز بر این متغیرهای شناختی تأثیر می‌گذارد (ونگ و همکاران، ۲۰۰۸؛ تی‌سوان چین و همکاران، ۲۰۱۲)، نقش آفرینی این سه متغیر به‌عنوان میانجی‌های رابطه معنویت و عملکرد فردی بررسی شده‌اند.

در این مدل بر اساس الگوی پیشنهادی کینگ (۲۰۰۸)، مؤلفه‌های چهارگانه هوش معنوی در نظر گرفته شده‌اند. تأثیر هوش معنوی بر عملکرد فردی نیز بر پایه عثمان‌گانی و همکاران (۲۰۱۳) و تأثیر سه متغیر میانجی سلامت روانی، خلاقیت و نوآوری نیز به‌ترتیب بر اساس پژوهش‌های یوسفی و همکاران (۲۰۱۰)، شین و ژو (۲۰۰۷) و تی‌سوان چین و همکاران (۲۰۱۲) پیش‌بینی شده‌اند. بر پایه پیشینه نظری و تجربی مرور شده، مدل مفهومی پژوهش به‌عنوان راهنمای بررسی روابط پیش‌بینی‌شده میان متغیرهای مد نظر، در قالب شکل ۱ به نمایش گذاشته شده است.



شکل ۱. چارچوب نظری پژوهش

بر مبنای روابط پیش‌بینی‌شده در الگوی مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مطرح شده‌اند:

۱. هوش معنوی بر عملکرد فردی کارکنان تأثیر دارد.
۲. هوش معنوی بر سلامت روانی کارکنان تأثیر دارد.
۳. هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد.
۴. هوش معنوی بر تمایل به نوآوری کارکنان تأثیر دارد.
۵. سلامت روانی کارکنان بر عملکرد فردی کارکنان تأثیر دارد.
۶. خلاقیت کارکنان بر عملکرد فردی کارکنان تأثیر دارد.
۷. نوآوری کارکنان بر عملکرد فردی کارکنان تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از بعد زمان مقطعی، از نگاه نوع داده‌ها کمی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را ۲۴۵ پژوهشگر با سابقه همکاری در یکی از مراکز مطالعات راهبردی تشکیل می‌دهند که از بین آنها ۱۵۰ نفر به روش تصادفی ساده و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان برای نمونه انتخاب شدند. این مرکز حدود هفت سال قدمت دارد. حدود ۴۵ درصد از اعضای نمونه آماری دارای

مدرک دکتری، ۳۲ درصد کارشناسی ارشد و کمابیش ۲۳ درصد نیز خبرگان تجربی بودند. از لحاظ سابقه، حدود ۲۶ درصد بیش از پنج سال، حدود ۵۲ درصد بین دو تا سه سال و بقیه نیز کمتر از دو سال با این مرکز همکاری کرده‌اند، ضمن آنکه همه افراد نمونه مرد بودند.

ابزار سنجش متغیرهای پژوهش پرسشنامه است که برای متغیر هوش معنوی از پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای کینگ (۲۰۰۸)، برای سنجش نوآوری از پرسشنامه ۸ گویه‌ای ایبرا (۱۹۹۳)، برای سلامت روان از پرسشنامه ۱۲ گویه‌ای گلدبرگ و همکارانش (۱۹۹۷)، برای متغیر خلاقیت از پرسشنامه ۱۳ گویه‌ای ژو و جرج (۲۰۰۱) و در نهایت برای متغیر عملکرد فردی نیز از پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای روتوندو و ساکت (۲۰۰۲) استفاده شده است. این مقیاس شامل دو فرم، یکی برای ارزشیابی کارکنان و دیگری برای ارزشیابی مدیران است که در پژوهش حاضر از فرم ارزشیابی کارکنان استفاده شده است. پایایی پرسشنامه به کمک آلفای کرونباخ بررسی شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هوش معنوی، نوآوری، خلاقیت، سلامت روان و عملکرد به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۹۴، ۰/۸۴ و ۰/۸۴ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزارهای تحقیق است. برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روش بررسی روایی همگرا استفاده شده است. در تنظیم پرسشنامه تا حد امکان تلاش شد سؤالات کوتاه و فهم‌پذیر طراحی شود. برای اطمینان از دریافت پرسشنامه‌های کافی، ۳۰۰ پرسشنامه در اختیار دایره اداری مرکز مطالعات راهبردی قرار گرفت و از میان آنها ۲۵۵ پرسشنامه همراه با پاسخ بازگردانده شد. با کنار گذاشتن ۱۰ پرسشنامه به دلیل مخدوش بودن، ۸۵ درصد از پرسشنامه‌ها برای تجزیه و تحلیل استفاده شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها که در نرم‌افزار PLS warp انجام گرفت، روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی در نظر گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی روابط فرض شده میان متغیرهای موجود در مدل مفهومی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد که این عملیات در نرم‌افزار PLS warp انجام گرفت. مدل‌سازی معادلات ساختاری در دو مرحله تحلیل و تفسیر می‌شود؛ ابتدا مدل اندازه‌گیری و پس از آن مدل ساختاری. منظور از بررسی مدل اندازه‌گیری، بررسی وزن‌ها و بارهای متغیرهای مکنون و منظور از بررسی مدل ساختاری بررسی ضرایب مسیر بین متغیرهای مکنون است. در این پژوهش متغیرهای هوش معنوی، سلامت روان، نوآوری، خلاقیت و عملکرد متغیرهای مکنون در نظر گرفته شده‌اند.

الف) تحلیل مدل اندازه‌گیری

در این مرحله ارزیابی می‌شود که آیا مفاهیم نظری به‌درستی توسط متغیرهای مشاهده شده (سوالات تحقیق) اندازه‌گیری شده‌اند یا خیر. بدین منظور روایی و پایایی آنها بررسی می‌شود. برای بررسی پایایی از شاخص‌های متغیرهای مکنون (سازه‌ها) و سازگاری درونی (پایایی سازه) و برای بررسی روایی از روش بررسی روایی همگرا استفاده شده است. پایایی هر یک از شاخص‌های متغیر مکنون در مدل PLS توسط میزان بارهای عاملی هر شاخص مشخص می‌شود. ارزش هر یک از بارهای عاملی شاخص‌های متغیر مکنون مربوطه، باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۵ باشد. پس از بررسی شاخص‌ها مشخص شد در متغیرهای خلاقیت و عملکرد، همه شاخص‌ها بار عاملی بیشتر از ۰/۵ دارند. در ارتباط با سه متغیر هوش معنوی، نوآوری و سلامت روان به ترتیب ۹، ۳ و ۶ شاخص دارای بار عاملی کمتر از ۰/۵ بودند که در ادامه تحلیل از مدل حذف شدند. برای اندازه‌گیری پایایی سازه نیز از شاخص پایایی ترکیبی استفاده شده است. این شاخص بر اساس ضریب آلفای کرونباخ محاسبه می‌شود و مقدار آن باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۷ باشد. با توجه به جدول ۱، همه سازه‌ها مقادیر پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ به‌دست آورده‌اند. همچنین مقدار ضریب آلفای کرونباخ همه متغیرها نیز بیش از ۰/۷ است. بنابراین مدل اندازه‌گیری از پایایی سازه مناسبی برخوردار است.

جدول ۱. پایایی سازه متغیرهای مکنون

| متغیر مکنون پایایی سازه | هوش معنوی | نوآوری | خلاقیت | سلامت روان | عملکرد |
|----------------------------|-----------|--------|--------|------------|--------|
| پایایی ترکیبی | ۰/۸۷۰ | ۰/۸۵۶ | ۰/۹۵۰ | ۰/۸۴۰ | ۰/۸۸۳ |
| آلفای کرونباخ | ۰/۸۴۰ | ۰/۷۷۵ | ۰/۹۴۲ | ۰/۷۶۰ | ۰/۸۴۴ |

روایی همگرا در مدل PLS توسط معیار میانگین واریانس استخراج‌شده^۱ بررسی می‌شود که باید مقداری بیش از ۰/۵ داشته باشد (جدول ۲). همان‌گونه که در جدول ۲ دیده می‌شود، همه مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده از ۰/۵ بیشترند، بنابراین مدل اندازه‌گیری روایی همگرای مناسبی دارد.

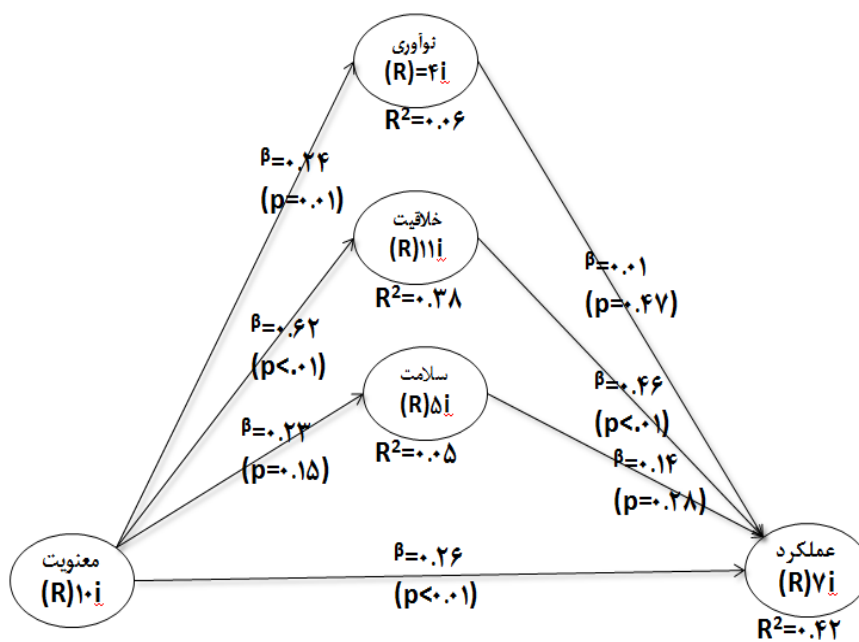
1 . Average variance extracted(AVE)

جدول ۲. روایی همگرایی سازه‌های (متغیرهای مکنون) تحقیق

| متغیر مکنون | هوش معنوی | نوآوری | خلاقیت | سلامت روان | عملکرد |
|-----------------------------------|-----------|--------|--------|------------|--------|
| روایی همگرا | ۰/۵۰۴ | ۰/۵۹۸ | ۰/۶۳۷ | ۰/۵۱۶ | ۰/۵۲۳ |
| میانگین واریانس استخراج شده (AVE) | | | | | |

ب) تحلیل مدل ساختاری

در شکل ۲ مدل برازش یافته همراه با ضرایب مسیر نشان داده شده است. هر یک از ضرایب در صورتی قابل قبول خواهند بود که عدد معناداری آن کمتر از ۰/۵ باشد.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش

این یافته‌ها نشان می‌دهد در مدل برازش یافته، هوش معنوی بر نوآوری، خلاقیت و عملکرد تأثیر معناداری می‌گذارد. از بین متغیرهای میانجی نیز تنها خلاقیت تأثیر معناداری بر عملکرد دارد. خلاصه نتایج به دست آمده در جدول ۳ درج شده است.

جدول ۳. ضرایب مسیر

| نتیجه | سطح معناداری | ضریب مسیر | شاخص |
|-------------|--------------|-----------|------------------------|
| | | | روابط مدل |
| معنادار | $P < 0/01$ | ۰/۲۴ | هوش معنوی ← نوآوری |
| معنادار | $P < 0/01$ | ۰/۶۲ | هوش معنوی ← خلاقیت |
| غیر معنادار | $P < 0/01$ | ۰/۲۳ | هوش معنوی ← سلامت روان |
| غیر معنادار | ۰/۴۷ | ۰/۰۱ | نوآوری ← عملکرد |
| معنادار | $P < 0/01$ | ۰/۴۶ | خلاقیت ← عملکرد |
| غیر معنادار | ۰/۲۸ | ۰/۱۴ | سلامت روان ← عملکرد |
| معنادار | $P < 0/01$ | ۰/۲۶ | هوش معنوی ← عملکرد |

برای بررسی قدرت پیش‌بینی مدل از ضریب تعیین (R^2) و ضریب Q^2 استفاده می‌شود. برای ضریب Q^2 مقداری بیش از صفر پیشنهاد می‌شود.

جدول ۴. شاخص‌های قدرت پیش‌بینی مدل

| عملکرد | سلامت روان | خلاقیت | نوآوری | مغیر مکنون |
|--------|------------|--------|--------|----------------------|
| | | | | شاخص مدل |
| ۰/۴۲۳ | ۰/۰۵۱ | ۰/۲۷۷ | ۰/۰۵۶ | ضریب تعیین (R^2) |
| ۰/۴۰۸ | ۰/۰۴۷ | ۰/۳۹۰ | ۰/۰۶۳ | ضریب Q^2 |

مقدار ضریب Q^2 برای متغیرهای پژوهش در جدول ۴ درج شده است. با توجه به این که همه ضریب‌ها مقداری بیش از صفر به دست آورده‌اند، مدل پژوهش از توان پیش‌بینی لازم برخوردار است. در نهایت، برای بررسی اعتبار مدل برازش‌یافته، شاخص‌های نیکویی برازش^۱ بررسی می‌شوند. بدین منظور سه شاخص میانگین ضریب مسیر^۲، میانگین R^2 یا همان (ARS)^۳ و میانگین عامل تورم واریانس^۴ محاسبه شده است.

1. Goodness of fit index
2. Average path coefficient (APC)
3. Average R-squared (ARS)
4. Average variance inflation factor

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل

| شاخص | مقدار | سطح معناداری |
|----------------------------------|-------|------------------------|
| میانگین ضریب مسیر (APC) | ۰/۲۷۷ | $P < ۰/۰۱$ |
| میانگین R^2 (ARS) | ۰/۲۲۸ | $P < ۰/۰۱$ |
| میانگین عامل تورم واریانس (AVIF) | ۱/۷۷۵ | مقدار مطلوب، کمتر از ۵ |

با توجه به جدول ۵، سطح معناداری دو شاخص میانگین ضریب مسیر و میانگین R^2 کمتر از $۰/۰۰۱$ (کمتر از $۰/۰۵$) به دست آمده است، از این رو می‌توان گفت مقادیر محاسبه شده معنادارند. در ارتباط با شاخص میانگین عامل تورم واریانس نیز چون مقدار به دست آمده کمتر از ۵ است، از نظر این شاخص نیز مدل تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش شد در کنار بررسی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کارکنان، اثر متغیرهای میانجی خلاقیت، نوآوری و سلامت روانی در این رابطه مطالعه شود. نتایج نشان داد هوش معنوی بر نوآوری، خلاقیت و عملکرد تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد و از بین متغیرهای میانجی نیز، تنها تأثیر خلاقیت بر عملکرد معنادار بود. بین هوش معنوی و عملکرد کارکنان نیز رابطه معناداری مشاهده شد. از این رو می‌توان انتظار داشت کارکنانی که هوش معنوی بیشتری دارند، از خود عملکرد بهتری نشان دهند. بر اساس یافته‌هایی که از پژوهش‌های پیشین به دست آمده است، می‌توان هوش معنوی را از طریق آموزش بهبود داد (حسینی و همکاران، ۲۰۱۰)، بنابراین با تقویت هوش معنوی و آموزش ابعاد آن، می‌توان انتظار داشت عملکرد کارکنان بهبود یابد.

افزون بر این یافته‌ها نشان داد هوش معنوی بر نوآوری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش تی‌سوان چین و همکارانش (۲۰۱۲) مبنی بر وجود ارتباط این دو متغیر هم‌راستا است. همچنین هوش معنوی بر خلاقیت نیز تأثیر معنادار و مثبتی دارد؛ زیرا هوش معنوی با معناداری و هدفمند بودن کار و بُعد معنوی افراد در ارتباط است. با توجه به نتایج پژوهش‌های پیشین، کارکنانی که حس حقیقی از هدف دریافت می‌کنند و از معنویت برخوردارند، خلاقیت و عملکرد بهتری دارند (کریشناکومار و نیک، ۲۰۰۲؛ هاوولی، ۱۹۹۳).

در این پژوهش، رابطه معناداری بین هوش معنوی و سلامت روان مشاهده نشد؛ این در حالی است که برخی محققان از این رابطه حمایت کردند (ایمونز، ۲۰۰۰؛ ویست، ۲۰۰۴؛ شعبانی، ۲۰۱۱).

و وانگ و همکاران، ۲۰۰۸) و برخی دیگر آن را تأیید نمی‌کنند (لیندمن و آرنیو، ۲۰۰۷ بنابراین، صحبت دربارهٔ این رابطه جای بحث دارد که یکی از دلایل آن تفاوت‌های فردی و فرهنگی و ابعاد متفاوتی است که برای معنویت در پژوهش‌های گوناگون در نظر گرفته شده است. همچنان که کاراکاس (۲۰۱۰) نیز می‌گوید، به‌کارگیری و تقویت اقدامات معنوی برای ارتقای بهره‌وری و سودآوری جای بحث دارد. بنا بر یافته‌های عثمان‌گانی (۲۰۱۳) برای استفاده از معنویت در ارتقای عملکرد، باید به تفاوت‌های فرهنگی توجه کرد. از این رو به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود تأثیر هوش معنوی بر سلامت روان را در این جامعه آماری یا سایر جوامع آماری بازآزمایی کنند و برای سنجش سلامت روان از پرسشنامه‌های بومی استفاده نمایند.

یافته‌ها نشان داد خلاقیت بر عملکرد تأثیر معناداری دارد که این نتیجه با نتایج محققان دیگر هم‌راستا بوده است (لوپز کابریلز و همکاران، ۲۰۰۹؛ شین و همکاران، ۲۰۱۲؛ ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۱؛ هرست و همکاران، ۲۰۰۹؛ شین و ژو، ۲۰۰۷).

اگرچه پژوهشگرانی مانند تی‌سوان چین و همکارانش (۲۰۱۲) تأثیر نوآوری بر عملکرد کارآفرینان را تأیید کردند، ولی نتیجهٔ این تحقیق معناداری تأثیر نوآوری بر عملکرد را تأیید نکرد. دلیل تفاوت در نتایج این پژوهش با پژوهش‌های پیشین، شاید این باشد که در مرکز مطالعاتی مورد بررسی، اغلب پژوهش‌هایی که انجام می‌شوند از نوع پژوهش‌های نظری هستند، نه صنعتی. از این رو، کاربرد و پیاده‌سازی نتایج این پژوهش‌ها زمان‌بر است، یا از آنها برای تصمیم‌سازی مدیران عالی سازمان مطبوع استفاده می‌شود. افزون بر این، ابزار سنجش این متغیر بیشتر «تمایل به نوآوری» در سازمان را سنجیده است؛ این که چنین تمایلی تا چه حد می‌تواند در عمل مشاهده شود، به عواملی همچون توانایی‌های کارکنان و الزامات شغلی آنان بستگی دارد.

تأثیر سلامت روان بر عملکرد شغلی نیز در این پژوهش به تأیید نرسید. بررسی پیشینه نشان می‌دهد پژوهش‌های زیادی در این زمینه اجرا نشده و عمدهٔ پژوهش‌های موجود در این زمینه نیز در حوزهٔ علوم تربیتی است. اگرچه سعد و همکارانش (۲۰۱۰) این رابطه را تأیید کردند، به نظر می‌رسد باید مطالعات بیشتری صورت گیرد تا بتوان به قضاوت آگاهانه‌تری در این زمینه دست یافت.

در این تحقیق برای متغیر عملکرد در نقش وابسته، چهار متغیر مستقل شامل هوش معنوی، سلامت روان، خلاقیت و نوآوری در نظر گرفته شده است. هوش معنوی هم اثر مستقیمی بر عملکرد دارد و هم از طریق سه متغیر دیگر، تأثیر غیرمستقیمی بر عملکرد می‌گذارد. با ضریب تعیین به‌دست‌آمده مشخص شد که مجموعهٔ این متغیرها حدود ۴۲ درصد از تغییرات عملکرد را

تبیین می‌کنند. این مقدار قابل قبول، نشان می‌دهد شبکه‌علیت مناسبی به‌عنوان مدل تحقیق در نظر گرفته شده است؛ البته در ارتباط با سایر متغیرهایی که در مدل تحقیق نقش وابسته را ایفا می‌کنند، متغیر خلاقیت بیشترین ضریب تعیین (۰/۳۸) را داشت که نشان می‌دهد هوش معنوی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای این متغیر است. در ارتباط با متغیرهای سلامت روان و نوآوری، هوش معنوی از قدرت پیش‌بینی مناسبی برخوردار نبود.

پیشنهادها

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده می‌توان پیشنهادهایی به شرح زیر برای ارتقای عملکرد فردی پژوهشگران مرکز تحقیقات راهبردی مورد مطالعه ارائه کرد.

با توجه به تأثیر معنادار هوش معنوی بر خلاقیت، نوآوری و عملکرد، پیشنهاد می‌شود مدیریت این مرکز برای ارتقای معنویت در سازمان و هوش معنوی پژوهشگران آن تلاش کند. تقویت باورهای دینی، برگزاری نشست‌های آزاداندیشی و مباحثه در خصوص باورهای معنابخش به کار و زندگی، می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد. افزایش آگاهی پژوهشگران در خصوص مأموریت، اهداف و برنامه‌ها، مسئولیت‌ها، چشم‌انداز و ارزش‌های سازمان نیز در این زمینه مؤثر است. همچنین معنابخشی و هویت‌بخشی به کار افراد در سازمان، تقویت هدف‌گرایی و احساس ارزشمندی در افراد، تقویت روابط فراگیر میان پژوهشگران با یکدیگر و با سازمان، تبیین جایگاه و کرامت انسان برای افراد و تشویق تأثیرگذار بودن در سازمان از جمله اقداماتی است که می‌تواند معنویت را در سازمان تقویت کند.

با توجه به نقش مستقیم خلاقیت در ارتقای عملکرد فردی و نقش میانجی آن در تأثیر هوش معنوی بر عملکرد فردی، پیشنهادهایی به‌منظور ارتقای قابلیت خلاقیت در پژوهشگران این مرکز ارائه می‌شود: ایجاد فضای حمایت از ایده‌های جدید، تشویق انتقادپذیری، ترغیب به ریسک‌پذیری، ارتقای مستمر دانش شغلی و سازمانی، تشویق یادگیری مستمر، پذیرش نظرهای چالش‌انگیز، تسهیل تسهیم دانش و تجربه میان پژوهشگران و تقویت تفکر خلاق و منتقدانه، برگزاری دوره‌های پرورش مهارت‌های خلاقانه کارکنان، تشویق افراد خلاق و نوآور، توجه به ویژگی‌ها و رفتارهای خلاقانه کارکنان در ارزیابی‌های عملکرد، ایجاد زمینه مناسب‌تر برای بیان دیدگاه‌ها، ایده‌ها و انتقادها.

از آنجا که خلاقیت پیش‌نیاز نوآوری است، ارتقای خلاقیت و حمایت از کارکنان برای پیاده‌سازی ایده‌های جدیدشان، می‌تواند نوآوری را نیز در سازمان تقویت کند. اجرای این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بوده است. یکی از محدودیت‌های این پژوهش، این است که تأثیر متغیرهای تعدیل‌کننده‌ای مانند سن، سطح تحصیلات، درآمد و سابقه خدمت

که هر یک می‌تواند بر عملکرد فردی تأثیرگذار باشد را بررسی نکرده است. اندازه‌گیری متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی از گروهی واحد از پاسخ‌دهندگان به صورت خودگزارشی نیز محدودیت دیگر این پژوهش بوده است. از این رو پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به بررسی این متغیرهای تعدیل‌گر و سایر متغیرهای میانجی، استفاده از سایر ابزارهای جمع‌آوری داده و بازآزمایی روابط آزمون‌شده در این پژوهش، به‌ویژه نتایج متفاوت با پژوهش‌های پیشین پرداخته شود.

References

- Amabile T. M., Conti R. 1999. Changes in the work environment for creativity during downsizing. *Academy of Management Journal*, 42: 630-640.
- Anderson, N.R., de Dreu, C.K. and Nijstad, B.A. (2004). The reutilization of innovation research: a constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 147-173.
- Bahar, Z., Okçay, H., Beşer, A., & Öztürk, M. (2005). The effects of Islam and traditional practices on women's health and reproduction. *Nursing Ethics*, 12(6), 557-570.
- Baron, R.A. (2008). The role of affect in the entrepreneurial process. *Academy of Management Review*, 33(2), 328 - 340.
- Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*, in Dunnette, M. and Hough, L. (Eds), *Handbook of Organizational and Industrial Psychology*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, pp. 687-732.
- Emmons A. R. (2000). Spirituality and Intelligence: Problems and Prospects. *The international journal for the psychology of religion*, 10(1), 57-64.
- Garcia-Zamor, J.C. (2003). Workplace spirituality and organizational performance", *Public Administration Review*, 63(3), 355-363.
- George, J. & Zhou, J. (2007). Dual tuning in a supportive context: joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity. *Academy of Management Journal*, 50(3), 605-622.
- Goldberg, D.P., Gater, R., Sartorius, N., Ustun, T.B., Piccinelli, M., Gureje, O. & Rutter, C. (1997). The validity of two versions of the GHQ in the WHO study of mental illness in general health care. *Psychological Medicine*, 27(1): 191-197.
- Gull, G. A. & Doh, J. (2004). The "transmutation" of the organization: Toward a more spiritual workplace. *Journal of management inquiry*, 13(2), 128-139.

- Hart, D.W., & Brady, F.N. (2005). Spirituality and archetype in organizational life. *Business Ethics Quarterly*, 15 (3), 409-428.
- Hawley, J. (1993). *Reawakening the spirit in work: The power of dharmic management*. Berrett-Koehler Publishers.
- Hirst, G., van Knippenberg, A. & Zhou, J. (2006). *A multi-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team supports for learning, and individual creativity*. Submitted for publication.
- Hosseini, M., Elias, H., Krauss, S. E., & Aishah, S. (2010). A review study on spiritual intelligence, adolescence and spiritual intelligence, factors that may contribute to individual differences in spiritual intelligence, and the related theories. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 179-188.
- Karakas, F. (2010). Exploring value compasses of leaders in organizations: introducing nine spiritual anchors. *Journal of Business Ethics*, 93(S1), 73-92.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94(1), 89-106.
- Khaledian, M., Hasanvand, B., & Nosrati, N. (2013). The Sanandaj city adolescents mental health and Emotional Intelligence (EQ) in the academic year of 2012-13. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 4 (9): 2828-2836.
- King, D. B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure*. Canada: Trent University.
- King, M., Weich, S., Nazroo, J. & Blizard, B. (2006). Religion, mental health and ethnicity. EMPIRIC – A national survey of England. *Journal of Mental Health*, 15(2), 153-162.
- Klerk, J.J. (2005). Spirituality, meaning in life, and work wellness: a research agenda. *The International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 64-88.
- Krishnakumar, S. & Neck, C. P. (2002). The 'What', 'Why' and 'How' of Spirituality in the Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
- Licata, J.W., Mowen, J.C., Harris, E.G. & Brown, T.J. (2003). On the trait antecedents and outcomes of service worker job resourcefulness: a hierarchical model approach. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 31(3), 256-271.
- Lindeman, M. & Aarnio, K. (2007). Superstitious, magical, and paranormal beliefs: An integrative model. *Journal of Research in Personality*, 41(4), 731-744.
- Lopez-Cabrales, A., Pérez-Luño, A. & Cabrera, R. V. (2009). Knowledge as a mediator between HRM practices and innovative activity. *Human Resource Management*, 48(4), 485-503.

- Marques, J.F. (2006). Removing the blinders: a phenomenological study of US based MBA student's perception of spirituality in the workplace. *Journal of American Academy of Business*, 8 (1), 55-61.
- McEwan, W. (2004). Spirituality in nursing: What are the issues? *Orthopedic Nursing*, 23(5), 321-326.
- Milliman, J., Czaplewski, A. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I.A. & Denton, E.A. (1999). *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*, Jossey-Bass Inc, San Francisco, CA.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristics of Effective Organizations*, Harper & Row, New York, NY.
- Osman-Gani, A.M., Hashim, J. & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360 – 376.
- Rego, A., Pina, E., Cunha, M. & Souto, S. (2007). Workplace Spirituality, Commitment, and Self-Reported Individual Performance: An Empirical Study. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 5 (3), 163 183.
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of innovations* (5thed.). New York: Free Press.
- Rotundo, M. & Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of performance: a policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), 66-80.
- Saad, Z.M., Hatta, Z.A., & Mohamad, N. (2010). The impact of spiritual intelligence on the health of the elderly in Malaysia. *Asian Social Work and Policy Review*, 4(2), 84-97.
- Sarmiento, R., Beale, J. & Knowles, G. (2007). Determinants of performance amongst shop-floor employees: a preliminary investigation. *Management Research News*, 30 (12), 915-927.
- Scheid, T.L. (2005). Stigma as a barrier to employment: mental disability and the Americans with Disabilities Act. *International Journal of Law and Psychiatry* 28(6), 670-690.
- Seybold, K. S. & Hill, P. C. (2001). The role of religion and spirituality in mental and physical health. *Current Directions in Psychological Science*, 10(1), 21-24.
- Shin, S. & Zhou, J. (2007). When is educational specialization heterogeneity related to creativity in research and development teams? Transformational leadership as a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1709–1721.

- Shin, S. J., Kim, T. Y., Lee, J. Y. & Bian, L. (2012). Cognitive team diversity and individual team member creativity: A cross-level interaction. *Academy of Management Journal*, 55(1), 197-212.
- Wang, C. W., Chan, C. L. W., Ng, S. M. & Ho, A. H. Y. (2008). The impact of spirituality on health-related quality of life among Chinese older adults with vision impairment. *Aging and Mental Health*, 12(2), 267-275.
- West, M. A. & Farr, J. L. (1990). *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. Chichester: John Wiley.
- Williams, C. C., Fuenmayor, A. & Dasí, S. (2011). Innovation and creativity in the automobile industry: environmental proposals and initiatives. *The Service Industries Journal*, 31(12), 1931-1942.
- Yao, Y. H., Wang, R. T., & Wang, K. Y. (2009, September). The influence of emotional intelligence on job performance: Moderating effects of leadership. *In 2009 International Conference on Management Science and Engineering*, IEEE. pp. 1155-1160.
- Yousefi A., Baratali M., Erfan A. (2010). The Relationship between Mental Health, Employment, and Academic Degree among Female Students of the School of Medical Sciences of Isfahan. *Iranian Journal of Education in Medical Sciences*, 10(5) 748-754.
- Zare, N. & Zarezadeh, M. (2015). Investigating the role of spirituality in mental health. *The first national conference on new research in the field of Education and Psychology in Iran*, Qom, the Soroush Hekmat center of Islamic Research and Studies. (in Persian)
- Zhou J, George JM (2001). Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. *Leaders. Q.*, 14(3): 545-568.