

بررسی اهمیت نسبی مؤلفه‌های هوش معنوی بر تاب‌آوری پرسنل وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات با نقش میانجی‌گری تعهد عاطفی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۹ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۳

خلاصه

مقدمه: تحقیق حاضر با هدف تبیین روابط همبستگی و روابط علی متغیر هوش معنوی با تاب‌آوری سازمانی و تعهد عاطفی انجام گرفت. جامعه آماری شامل کلیه پرسنل ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات در تهران می‌باشد و تعداد آنها ۳۷۰ نفر است.

روش کار: جهت انتخاب حجم نمونه طبق جدول کریسی - مورگان حجم نمونه انتخاب گردید، و به تعداد ۱۸۶ مورد پرسشنامه جمع‌آوری گردید. برای سنجش سازه‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده گردید و روایی پرسشنامه با گرفتن مشاورت و نظرات تکمیلی اعضای هیات علمی متخصص در این زمینه تقویت و پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. جهت آنالیز داده‌های خام از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی، تهیه نمودارها و جداول فراوانی اطلاعات مربوط به خصایص جمعیت‌شناختی استفاده گردید.

نتایج: مشاهدات تحقیق نشان داد که میزان ارتباط و همبستگی بین مؤلفه‌های هوش معنوی مثبت و معنی‌دار است و همچنین یافته‌های معادلات ساختاری نیز نشانگر آن است که هوش معنوی بر تاب‌آوری سازمانی بطور مستقیم با ضریب مسیر ($\beta=0/79$) و با ضریب تی ($T=1/96 < 5/76$) و هوش معنوی بر تعهد عاطفی با ($\beta=0/42$) و با نمره تی ($T=1/96 < 2/51$) و تعهد عاطفی نیز از بر تاب‌آوری سازمانی با ضریب مسیر ($\beta=0/37$) و با نمره تی ($T=1/96 < 2/31$) تأثیرگذار هستند.

نتیجه‌گیری: نهایتاً نتایج مدل اهمیت نسبی جانسون نشان داد که مؤلفه‌های هوش معنوی ۵۴٫۱٪ تغییرات تعهد عاطفی و ۷۴٫۵٪ تغییرات تاب‌آوری سازمانی را تبیین می‌کند.

کلمات کلیدی: هوش معنوی، تاب‌آوری سازمانی، تعهد عاطفی، معادلات ساختاری و مدل جانسون

بهار هاشم پور^۱

محمد فیضی^{۲*}

میترا مصلحی جویباری^۳

^۱ کارشناس ارشد روانشناسی، موسسه آموزش عالی فروردین، قائمشهر

^۲ استادیار، گروه آموزشی مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۳ دکتری روانشناسی، گروه روانشناسی، موسسه آموزش عالی فروردین، قائمشهر

Email: m_feizei@yahoo.com

مقدمه

در دهه‌های اخیر موضوع معنویت در سازمان مورد توجه روزافزون پژوهش‌گران قرار گرفته است به طوری که از آن به عنوان نوعی هوش یاد می‌شود. (۱). کارکنان باید به گونه‌ای از نظر روحی و روانی آماده شوند که سلامت روان در آنها افزایش پیدا کرده و آنها را در اجرای نقش‌های مختلف اجتماعی و فردی یاری رساند. سلامت روان را می‌توان معادل کارکرد مثبت روانشناختی تلقی نموده و آن را در قالب "بهبودی روانشناختی" اصطلاح مطرح کرده‌اند (۲). هوش معنوی از جمله متغیرهایی است که پژوهشگران رشته‌های مختلف، به رابطه آن با سلامت روانی و به طور خاص تاب‌آوری از حیث روانشناختی توجه نشان داده‌اند. یکی از مهمترین مؤلفه‌های مرتبط با بهبود روانشناختی هوش معنوی می‌باشد (۳). هوش معنوی بیان خصوصیات معنوی ذاتی از طریق افکار، اعمال و نگرش است، هوش معنوی دارای توانایی‌هایی در رفتار حل مسئله است که به فرد کمک می‌کند تا با پدیده‌های اطراف سازگار شود و به یکپارچه‌سازی ذاتی و بیرونی برسد، این رفتار شامل بالاترین سطح رشد در حوزه‌های مختلف شناختی، اخلاقی و عاطفی است (۴). هوش معنوی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها است که علاوه بر لطافت و انعطاف‌پذیری در رفتار موجب خودآگاهی و بینش عمیق فرد به زندگی و هدف‌دار نمودن آن به گونه‌ای که فراتر از دنیای مادی، اهداف ترسیم می‌گردد و همین فرایند موجب سازگاری مناسب فرد با محیط به جهت خشنودی و رضایت دیگران می‌شود (۵). هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند. در حالی که معنویت، جستجو برای یافتن عناصر مقدس، معنایابی، هشیاری بالا و تعالی است (۶). یکی از عوامل تعیین‌کننده پاسخ‌های افراد در مقابل رویدادهای استرس‌زا تاب‌آوری است. تاب‌آوری، یکی از سازه‌های مهم و مطرح در

روان‌شناسی مثبت‌گرا است (۷). سازمان‌ها برای اینکه تاب‌آور باشند بر خدمات فراهم شده توسط سازمان‌ها متکی هستند، تا آن‌ها را به برنامه‌ریزی، پاسخ و بازیابی برای موقعیت‌های اضطراری و بحران‌ها قادر سازند. سازمان‌های حیاتی، که فراهم‌کننده خدماتی مانند آب، گاز، برق، ارتباطات، حمل و نقل، آموزش و سلامت هستند، همواره بسیار مهم انگاشته شده‌اند. این بدان دلیل است که اینها همان سازمان‌هایی هستند که جوامع را قادر به عملکرد می‌سازند (۸). تاب‌آوری موجب کمک به فرد در هنگام رویارویی با موقعیت‌های سخت و تنش‌زای زندگی خواهد گردید لذا تاب‌آوری توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی و روانی فرد در شرایط خطرناک است (۹). تعهد عاطفی به دل‌بستگی احساسی کارکنان به سازمان، احساس هویت و درگیر شدن آن‌ها در سازمان اشاره دارد. کارکنانی که تعهد عاطفی از خود نشان می‌دهند احساس علاقه‌مندی به ماندن در سازمان دارند. فرد متعهد به سازمان، دارای وابستگی عاطفی به سازمان است، در سازمان مشارکت دارد و از عضویت در آن لذت می‌برد. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که تعهد با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور در محل کار، رفتار سازمانی، فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد (۱). پژوهش حاضر به دنبال این سؤالها می‌باشد که چه رابطه‌ای بین مؤلفه‌های هوش معنوی در وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات وجود دارد؟ در ضمن مشخص می‌گردد که بین هوش معنوی و دو متغیر تعهد عاطفی و تاب‌آوری سازمانی چه رابطه‌ای وجود دارد؟ همچنین به این سؤال پرداخته می‌شود که تعهد عاطفی چگونه می‌تواند بین دو متغیر هوش معنوی و تاب‌آوری سازمانی نقش میانجی ایفا نماید؟ و در نهایت در صورت مشاهده رابطه بین مؤلفه‌های متغیر پیش بین (هوش معنوی) اهمیت/ وزن نسبی هر کدام از این مؤلفه‌ها را مورد سنجش قرار خواهیم داد که وزن/

اهمیت نسبی مؤلفه‌های هوش معنوی در بروز تاب‌آوری سازمانی و تعهد عاطفی چه قدر است؟

مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

هوش معنوی

هوش معنوی به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی تعریف می‌شود که به آگاهی، ادغام و استفاده تطبیقی از جنبه‌های غیرمادی دو متعالی وجود یک فرد کمک می‌کند و منجر به پیامدهایی همچون تأمل عمیق و وجودی، تقویت معنا، شناخت خود متعالی می‌شود، هوش معنوی بیان خصوصیات معنوی ذاتی از طریق افکار، اعمال و نگرش است، هوش معنوی دارای توانایی‌هایی در رفتار حل مسئله است که به فرد کمک می‌کند تا با پدیده‌های اطراف سازگار شود و به یکپارچه‌سازی ذاتی و بیرونی برسد، این رفتار شامل بالاترین سطح رشد در حوزه‌های مختلف شناختی، اخلاقی و عاطفی است (۴). یکی از عالیترین سطوح هوش می‌باشد که به قدرت و توانایی ذهنی فرد برای ارتباط با نیروی برتر و درک درست از معنای زندگی اشاره دارد. این توانایی ذهنی به فرد کمک می‌کند تا فراتر از ماده و ظاهر به افراد، اشیاء و رویدادها توجه نماید و از خود و جهان درکی فرامادی به دست آورد در واقع این هوش به افراد کمک می‌کند تا توجه خود را به تصویری بزرگتر هدایت کنند و آگاهانه فعالیت‌های خود را در یک زمینه گسترده‌تر متمرکز کنند (۱۰). کینگ (۲۰۰۸) چهار مؤلفه مرکزی برای هوش معنوی پیشنهاد می‌کند: (۱) تفکر وجودی انتقادی (۲) ساخت معنای شخصی (۳) آگاهی متعالی و (۴) بسط کیفیت هوشیاری (۱۱). هوش معنوی، ظرفیت تفکر درباره دغدغه‌های وجودی و توانایی درک مسائل معنوی را فراهم می‌کند. هوش معنوی، در جستجوی درک

چرایی وجود بر می‌آید و آگاهی، بینش، و ظرفیت فهم عمیق پرسش‌های وجودی را شامل می‌شود (۱۲). ذوقی (۱۳۹۸) تحقیقی را با عنوان "رابطه هوش معنوی با خودکارآمدی و تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا" بررسی کردند. و نشان دادند که بین هوش معنوی و خودکارآمدی و نیز بین هوش معنوی و تعهد شغلی رابطه مثبت معناداری دارد. بنابراین برای افزایش خودکارآمدی و تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی باید به متغیر هوش معنوی در آنان توجه ویژه داشت. عسکری (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان "رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی: نقش متغیر میانجی جامعه‌پذیری سازمانی" را بررسی کرد. یافته‌های حاکی از آن است که رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی دارند. آرنوت و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان هوش معنوی و خودتأییدی به عنوان پیش‌بینی کننده‌های هوش معنوی داشت، آنها تأکید نمودند که هرچه هوش و توانایی‌های معنوی بالاتر باشد، بهزیستی روانی در فرد بالاتر خواهد بود.

۲-۲- تاب‌آوری

معیار استقامت سیستم‌ها و توانایی آنها در جذب تغییرات و اختلالات تعریف می‌شود. توانایی سیستم در پاسخ و بازیابی در برابر فجایع. توانایی حفظ عناصری که برای نوسازی یا سازماندهی مجدد مورد نیاز است، وقتی که اختلالی، ساختار کارکردی سیستم را تغییر می‌دهد (۱۳). هاشمی و جوکار (۱۳۹۰) تاب‌آوری را به عنوان نوعی فرآیند، توانایی یا پیامد سازگاری موفقیت آمیز با داشتن موقعیت تهدید کننده تعریف کرده‌اند. به عبارت دیگر تاب‌آوری عاملی است که به افراد در رویارویی و سازگاری با موقعیت‌های سخت و تنش‌زای زندگی کمک می‌کند. افسردگی را کاهش می‌دهد. توانایی سازگاری با درد و کیفیت زندگی را

²Arnout

¹King

معنوی، بیشترین سهم را در تبیین تاب‌آوری دانشجویان دارد. یانگ لی و کرسٹوفر^۳ (۲۰۲۰) تحقیقی را با عنوان "بررسی تاب‌آوری شبکه زنجیره تامین در حضور اثر فزون‌گر" را بررسی کردند. بنابراین از تصمیم‌گیری مدیریتی آگاهانه‌تری در مورد سرمایه‌گذاری در بهبود انعطاف‌پذیری پشتیبانی می‌کند.

۲-۳- تعهد عاطفی

تعهد در فرهنگ لغت آکسفورد به معنای الزامی که آزادی عمل را محدود می‌کند آمده است. پورتر و همکارانش تعهد را به عنوان درجه نسبی تعیین هویت فرد یا سازمان و مشارکت و درگیری در یک سازمان خاص تعریف می‌کنند (۱۵). عبارت است از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) که در آن فعالیت می‌کنند. پورتر و همکارانش تعهد سازمانی را به عنوان درجه نسبی تعیین هویت فرد یا سازمان و مشارکت و درگیری در یک سازمان خاص تعریف می‌کنند (۱۶). مفهوم تعهد در محیط کار پس از گذشت سال‌ها تحقیق و نظریه‌پردازی کماکان از زمره موضوعات و مفاهیم چالش‌برانگیز و مورد پژوهش توسط روانشناسان صنعتی و سازمانی و پژوهش‌گران عرصه رفتار سازمانی است (۱۶). تعهد عاطفی یکی از ابعاد تعهد سازمانی است که به دل‌بستگی عاطفی کارکنان به سازمان، همانندسازی با آن، خشنودی از آن و تمایل به ماندن در آن اشاره می‌کند. در این نوع از تعهد، فرد قویاً هویت خود را با سازمان می‌شناسد، در آن سرمایه‌گذاری هیجانی و عاطفی می‌کند و به آن وابسته است. کارکنان با تعهد عاطفی بالا، اشتغال خود را در سازمان ادامه می‌دهند به این دلیل که آن‌ها می‌خواهند چنین کاری را انجام دهند. لا^۴ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با

افزایش می‌دهد (۱۴). تاب‌آوری، به معنای توانایی و ظرفیت یک سازمان در مواجهه و مقابله با بحران‌ها و چالش‌ها، و توانایی بازگشت به شرایط عادی کسب و کار، ویژگی بسیار مهمی است که سازمان‌ها باید برای بقا و تداوم کسب و کارشان به آن مجهز باشند. با این حال، نگرانی صرفاً منوط به فجایع نمی‌شود؛ بلکه انحراف‌ها و عدم قطعیت‌های کوچکی هم که سازمان‌ها را با چالش روبرو می‌کنند مدنظر هستند (۱۳). در مطالعاتی تریسی (۲۰۱۵)، شاخص‌های تاب‌آوری سازمانی را اینگونه شناسایی می‌کند: منابع انسانی، آگاهی، سرمایه اجتماعی، منابع فیزیکی، زیرساخت عملیاتی، رهبری و فرهنگ و اطلاعات و ارتباطات. استیفنسون (۲۰۱۰)، برای تاب‌آوری سازمانی چهار بعد شناسایی می‌کند: آگاهی وضعیتی، مدیریت آسیب‌پذیری‌های اساسی، ظرفیت انطباقی و منش تاب‌آوری (تعهد به تاب‌آوری و چشم‌انداز شبکه). آمادگی و توانایی برنامه‌ریزی، جذب و بازیابی از پیشامدهای ناسازگار و انطباق موفقیت‌آمیز نیز ویژگی‌های اشاره شده توسط فنگ و سانسوینی^۱ (۲۰۱۷) است. کارولین و همکاران (۲۰۱۶)، نیز ابعاد تاب‌آوری سازمانی را آگاهی وضعیتی، وحدت هدف، مشارکت استراتژیک، منابع داخلی، رهبری، استراتژی‌های برنامه‌ریزی، مشارکت کارکنان، نوآوری و خلاقیت، تصمیم‌گیری، شکستن سیلوهای ذهنی، و برنامه‌های آزمایش فشار عنوان می‌کنند، برنارد و همکاران نیز تعداد، کیفیت، مهارت‌ها و تخصص‌های افراد، منابع مالی و فنی، یادگیری و کسب دانش و تجربه را مطرح می‌کنند (۱۳). صدیقی ارفعی و همکاران (۱۳۹۴) طی مطالعه‌ای با عنوان "رابطه جهت‌گیری مذهبی و هوش معنوی با میزان تاب‌آوری دانشجویان" را بررسی کردند. نتایج حاکی از آن است که هوش

³Yuhong Li and Christopher

⁴Lau

¹Fang & Sansavini

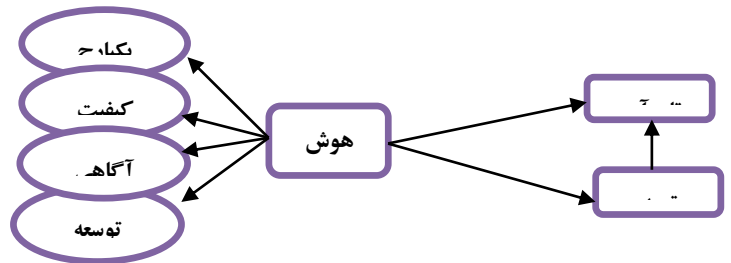
²Caroline and et al

داده شده توسط اعضای نمونه جمع‌آوری گردید. روش نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری احتمالی از نوع نمونه‌گیری تصافی ساده می‌باشد. برای سنجش سازه هوش معنوی از پرسشنامه استاندارد کینگ (۲۰۰۹) که شامل ۴ مولفه و ۱۹ سنجه است، و سازه تعهد عاطفی نمره‌ای است از پرسشنامه استاندارد گل‌پرور و وکیلی (۱۳۸۹)، که شامل ۳ بعد و ۹ سنجه است، و برای سنجش سازه تاب‌آوری از پرسشنامه استاندارد کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) که شامل ۵ مولفه و ۱۶ سنجه است، استفاده شده است، که در بازه و مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای استفاده شده است. روایی پرسشنامه از طریق مشاورت و قضاوت‌های خبرگان و اساتید دانشگاهی هیات علمی مورد تأیید قرار گرفت. و پایایی ابزار از طریق محاسبه آلفای کرونباخ یعنی برای متغیر هوش معنوی ۰/۷۲۸، برای متغیر تعهد عاطفی ۰/۷۰۳ و برای متغیر تاب‌آوری ۰/۷۱۴ که بیشتر از ۰/۷ هستند مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیات از ضریب همبستگی پیرسون و مدل جانسون^۱ جهت بررسی محاسبه اهمیت نسبی مولفه‌ها در تأثیرگذاری بر متغیر وابسته و همچنین از تأیید تحلیل عاملی و معادلات ساختاری جهت بررسی روابط و نقش میانجی مدل در قالب نرم‌افزارهای Lisrel و SPSS استفاده شده است.

نتایج

قبل از پرداختن به یافته‌های پژوهشی، اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش گزارش می‌شود. جدول ۱، اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه آماری در پژوهش را نشان می‌دهد.

عنوان "بررسی تأثیر اخلاق و تعهد عاطفی و عملکرد" نشان دادند که جو کاری اخلاقی تأثیر مستقیمی بر ادراک کارکنان از سیاست‌های سازمانی، تعهد عاطفی و عملکرد کنشگرایانه ارائه خدمات به مشتریان دارد. علاوه بر این، سیاست‌های سازمانی ادراک شده به طور جزئی بین جو اخلاقی کار و تعهد عاطفی نقش میانجی را ایفا می‌کند. با توجه به مبانی نظری تحقیق مدل مفهومی به شرح زیر توسعه می‌یابد:



شکل ۱- مدل نظری مفهومی

روش کار

پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ وسعت قلمرو مکانی، میدانی است و از حیث گردآوری اطلاعات پیمایشی و از نظر تحلیل داده‌ها توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل تمامی کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات مستقر در تهران می‌باشد که سطح تحصیلات آنها بالاتر از دیپلم باشد که تعداد آنها طبق گزارش آمار و اطلاع‌رسانی رییس مرکز توسعه سرمایه انسانی این وزارت خانه ۳۷۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق جهت انتخاب حجم نمونه از جدول مورگان- کریسی استفاده گردید که طبق این جدول حجم نمونه‌ای در حدود ۱۹۰ نفر انتخاب گردید، و در نهایت ۱۹۰ پرسشنامه طراحی شده در بین اعضای نمونه توزیع گردید و به تعداد ۱۸۶ مورد پرسشنامه پاسخ

^۱Johnson

جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان

متغیر	سطح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۵۲	٪۸۱٫۷
	زن	۳۴	٪۱۸٫۳
	کل	۱۸۶	٪۱۰۰
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۲۲	٪۱۱٫۸
	۳۱ تا ۴۰ سال	۶۲	٪۳۳٫۴
	۴۱ تا ۵۰ سال	۷۱	٪۳۸٫۱
	بالای ۵۰ سال	۳۱	٪۱۶٫۷
مدرک تحصیلی	کل	۱۸۶	٪۱۰۰
	فوق دیپلم	۵۷	٪۳۰٫۶
	کارشناسی	۴۴	٪۲۳٫۷
	ارشد و دکتری	۸۵	٪۴۵٫۷
سابقه کاری	کل	۱۸۶	٪۱۰۰
	زیر ۱۰ سال	۳۹	٪۲۱
	۱۰ الی ۲۰ سال	۵۲	٪۲۸
	بالای ۲۰ سال	۹۵	٪۵۱
	کل	۱۸۶	٪۱۰۰

نتایج

ابتدا جهت بررسی یکنواختی و نرمالیتت بودن داده‌ها از آماره اسمیرنوف و کولموگروف استفاده می‌کنیم:

جدول ۲- نتایج آماره اسمیرنوف و کولموگروف

متغیر	سطح معناداری
هوش معنوی	۰٫۰۶۸
تعهد عاطفی	۰٫۰۵۷
تاب‌آوری	۰٫۰۶۲

جهت آزمون فرضیات تحقیق از طریق معادلات ساختاری در نرم افزار (Lisrel) ابتدا میزان همبستگی و روابط (R) بین متغیرها را در نرم افزار SPSS از طریق ضریب همبستگی پیرسون به شرح جدول ۴. محاسبه شده است:

نتایج جدول ۴. نشان داد که هوش معنوی با تعهد عاطفی در حدود ۳۱٫۳٪ با همدیگر همبستگی کامل و رابطه مثبت و معنی داری دارند، و از طرفی مشاهده گردید که هوش معنوی نیز با تاب آوری سازمانی ۵۸٪ همبستگی دارند و همچنین تعهد عاطفی نیز با تاب آوری سازمانی ۴۸٫۳٪ رابطه معنی دار و همبستگی مثبتی دارند.

سطح معنی داری بالای ۰/۰۵ در احتمال آماره در متغیرها نشان دهنده نرمال بودن داده‌ها است و لذا استفاده از آزمون پارامتریک برای آزمون فرضیات مجاز است.

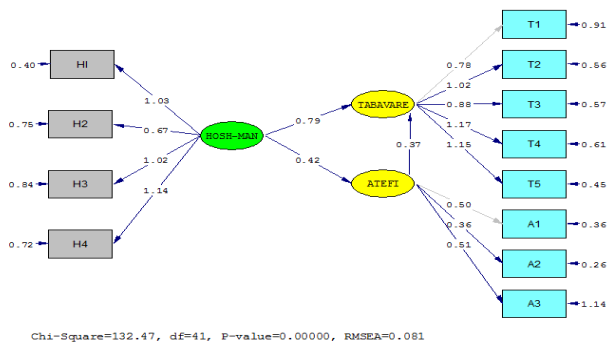
فرضیه ۱: هوش معنوی بر تاب آوری سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۲: هوش معنوی بر تعهد عاطفی تاثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۳: تعهد عاطفی بر تاب آوری تاثیر مثبت و معنادار دارد.

جدول ۳- ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیرها	هوش معنوی	تعهد عاطفی	تاب آوری
ضریب همبستگی	۱	-	-
هوش معنوی	-	-	-
تعداد	۱۸۶	-	-
ضریب همبستگی	**۳۱۳.	۱	-
تعهد عاطفی	۰۰۰.	-	-
تعداد	۱۸۶	۱۸۶	-
ضریب همبستگی	**۵۷۹.	**۴۸۳.	۱
تاب آوری	۰۰۰.	۰۰۲.	-
تعداد	۱۸۶	۱۸۶	۱۸۶



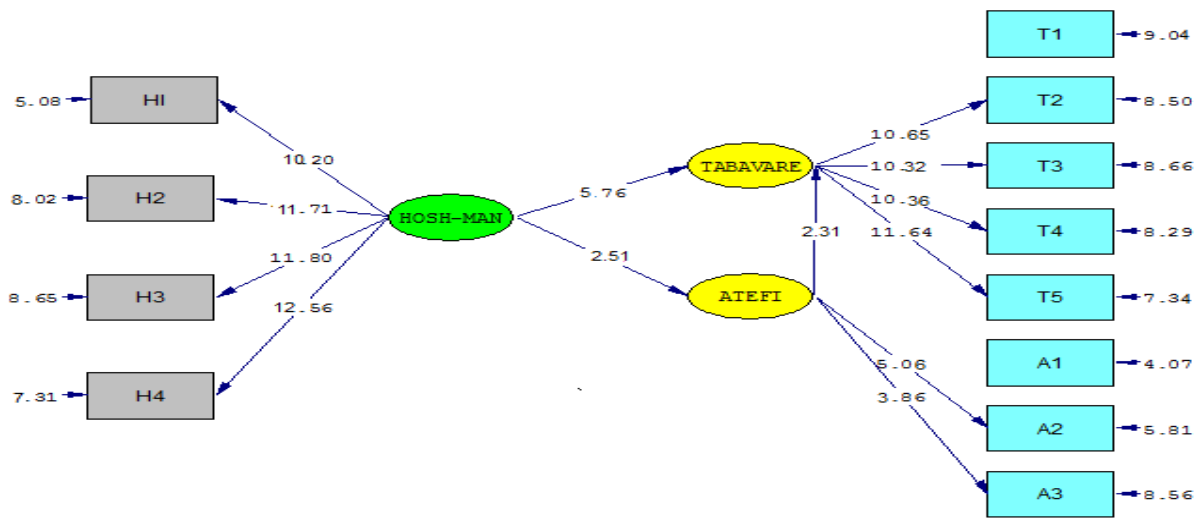
شکل ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد

بنابراین با توجه بارهای عاملی و ضرایب تحلیل مسیرها مدل مورد قبول واقع گردید چون ضرایب بیشتر از ۰/۳ مشاهده شدند.

با توجه به مدل استاندارد معادلات ساختاری چون میزان میانگین مجذور خطاهای مدل $RMSEA \leq 0/081$ و سطح معنی‌داری $P \leq 0/000$ هستند بنابراین مطلوب بودن مدل حاصل گردید. و سایر شاخص‌ها نیز اعم از شاخص نیکویی برازندگی (GFI) برابر با ۰/۹۲، برازش هنجار شده (NFI) برابر ۰/۹۸، برازش هنجار شده (CFI) برابر ۰/۹۶، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI) برابر ۰/۸۵ و میانگین مجذور پس مانده‌ها (RMR) ۰/۰۱۵ نشان‌دهنده روابط مثبت و تأیید مدل ساختاری می‌باشند.

مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ بر پایه فرضیه‌هایی درباره وجود روابط علی بین متغیرها، مدل‌های علی را با دستگاه معادله خطی آزمون می‌کند. بدین ترتیب، SEM، روابط نظری بین شرایط ساختاری معین و مفروض را می‌آزماید و برآورد روابط علی میان متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و نیز روابط میان متغیرهای اندازه‌گیری شده (مشاهده شده) را امکان‌پذیر می‌سازد. در مدل معادلات ساختاری که یک فن نیرومند تحلیل چند متغیره است، تک تک گویه‌ها با خطاهای مجزا تحلیل می‌شود در ادامه از طریق معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) را بررسی می‌کنیم، در مدل شکل ۲ داده‌های مندرج در پیکان اتصال متغیر پنهان به متغیر مشاهده شده، همان بارهای عاملی استاندارد هستند. برای نمونه بارهای عاملی نخستین متغیر مشاهده شده برای مؤلفه‌های H1 برابر ۱/۰۳ و خطای این محاسبه نیز برابر ۰/۴۰ درصد و بار عاملی A2 برابر ۰/۳۶ با خطای ۰/۲۶ قابل مشاهده است لذا هرچه بار عاملی بزرگتر و به عدد ۱ نزدیکتر باشد، متغیر مشاهده شده بهتر می‌تواند متغیر مستقل را تبیین نماید. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد، رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ و ۰/۶ قابل قبول و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد، خیلی مطلوب است، در شکل زیر قابل مشاهده است بار عاملی برای تمامی مؤلفه‌ها بیشتر از ۰/۳ می‌باشد و قابل قبول هستند.

^۱Structural Equation Model



Chi-Square=132.47, df=41, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

شکل ۳- مدل معادلات ساختاری در حالت T-Values معناداری

جدول ۴- روابط متغیرهای تحقیق

نتیجه	T (معناداری)	ضریب مسیر (β)	متغیر
تایید	۵/۷۶	۰/۷۹	هوش
فرضیه	۲/۵۱	۰/۴۲	معنوی ←
تایید	۲/۳۱	۰/۳۷	تاب آوری
فرضیه			سازمانی
تایید			هوش معنوی
فرضیه			← تعهد
			عاطفی
			تعهد عاطفی
			←
			تاب آوری
			سازمانی

بنابراین از آنجا که همه این مقادیر و نیز سایر مقادیر معناداری موجود در مدل، می‌باشند، لذا نقش میانجی تعهد عاطفی در اثرات نسبی هوش معنوی بر تاب آوری سازمانی از منظر کارکنان پرسنل وزارت ارتباطات و فناوری تایید می‌گردد.

همانطور که بر اساس خروجی نرم‌افزار لیزرل در شکل‌های ۲ و ۳ مشاهده می‌گردد، تمامی ضرایب T-Value معناداری که نشان دهنده میزان همبستگی بین متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه است، معنادار بوده و بیشتر از ۱/۹۶ است، بنابراین تاثیر مولفه‌های هوش معنوی بر تعهد عاطفی و تاب آوری پرسنل وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات مثبت و معنادار است. بنابراین در این شکل، ضرایب استاندارد شده بتا و مقادیر خطا برای متغیرهای پژوهش مشخص شده است که بر اساس آن تمامی روابط بین متغیرها معنی دار بوده، مدل نظری پژوهش تأیید و به عنوان مدل نهایی پژوهش پذیرفته می‌شود؛ یعنی تعهد عاطفی قادر است در تاثیرگذاری هوش معنوی بر تاب آوری سازمانی از منظر پرسنل وزارت ارتباطات و فناوری نقش میانجی ایفا کنند. در ادامه جدول ۵: روابط و ضرایب تأثیر مسیرها (بتا) و تحلیل فرضیات با توجه به مدل‌های استاندارد شده و ضرایب T-Value معناداری مدل معادلات ساختاری آمده است.

فرضیه ۴: بین مؤلفه‌های هوش معنوی با همدیگر رابطه مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۵: بین مؤلفه‌های هوش معنوی با تاب‌آوری سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد.

در ادامه برای بررسی رابطه و خود همبستگی مؤلفه‌های هوش معنوی با یکدیگر و همبستگی و رابطه این مولفه‌ها با تاب‌آوری سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌کنیم:

جدول ۵- ماتریس خود همبستگی مؤلفه‌های هوش معنوی و تاب‌آوری سازمانی

متغیرها	مشخصات آماری	تفکر وجودی انتقادی	تولید معنای شخصی	آگاهی متعالی	توسعه حالت هوشیاری	تاب‌آوری سازمانی
تفکر وجودی انتقادی	همبستگی پیرسون	۱	-	-	-	-
	سطح معنی داری	-	-	-	-	-
	تعداد	۱۸۶	-	-	-	-
تولید معنای شخصی	همبستگی پیرسون	۰/۵۳۴**	۱	-	-	-
	سطح معنی داری	۰۰۰	-	-	-	-
	تعداد	۱۸۶	۱۸۶	-	-	-
آگاهی متعالی	همبستگی پیرسون	۰/۶۹۶*	۰/۵۳۷**	۱	-	-
	سطح معنی داری	۰/۰۰۹	۰۰۰	-	-	-
	تعداد	۱۸۶	۱۸۶	۱۸۶	-	-
توسعه حالت هوشیاری	همبستگی پیرسون	۰/۳۹۴**	۰/۶۴۶**	۰/۳۷۸**	۱	-
	سطح معنی داری	۰۰۰	۰۰۰	۰۰۰	-	-
	تعداد	۱۸۶	۱۸۶	۱۸۶	۱۸۶	-
تاب‌آوری سازمانی	همبستگی پیرسون	۰/۶۹۰**	۰/۴۷۹**	۰/۸۰۹**	۰/۵۴۰**	۱
	سطح معنی داری	۰۰۰	-	-	-	-
	تعداد	۱۸۶	۱۸۶	-	-	۱۸۶

نتایج حاکی از آن است که تمامی مؤلفه‌های هوش معنوی با همدیگر رابطه مثبت و معنی‌داری دارند و این مؤلفه‌ها با تاب‌آوری سازمانی نیز همبستگی مثبت و معناداری دارند.

آزمون فرضیه ۶. اثر وزنی هریک از مؤلفه‌های هوش معنوی در اثرگذاری بر تاب‌آوری پرسنل وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات متفاوت است.

با توجه به خود همبستگی بین مؤلفه‌های هوش معنوی و از طرف دیگر همبستگی مثبت این مؤلفه‌ها با تاب‌آوری از طریق مدل جانسون (اهمیت نسبی) می‌توان اثرات نسبی و وزنی هر کدام از

مؤلفه‌های هوش معنوی را در تاثیرگذاری بر تاب‌آوری سنجید، زیرا اهمیت نسبی موضوع تعیین اهمیت نسبی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده در توجیه تغییرات متغیر ملاک یکی از موضوعاتی است که در سالهای اخیر بیشتر مورد توجه بوده است. در ساده‌ترین تعریف اهمیت نسبی نشان‌دهنده سهم نسبی هریک از متغیرها است. در محاسبه سهم متغیرها هم اثر مستقیم (همبستگی آن با متغیر وابسته یا ملاک) و هم اثر غیر مستقیم یعنی زمانی که با سایر متغیرهای مستقل ترکیب می‌شود، در نظر گرفته می‌شود (۱۷). نتایج به شرح جدول ۶. می‌باشند:

جدول ۶- اهمیت / وزن نسبی مؤلفه‌های هوش معنوی در تأثیرگذاری بر تاب‌آوری سازمانی با استفاده از مدل جانسون

تعداد آزمودنی	وزن نسبی هر متغیر از ۱۰۰ درصد (وزن خام هر متغیر ÷ R ² مدل)	وزن خام هر متغیر	مؤلفه‌های هوش معنوی
	۲۷,۲%	۰/۲۰۳	تفکر وجودی انتقادی
	۸,۴%	۰/۰۶۲	تولید معنای شخصی
۱۸۶	۴۸,۰%	۰/۳۵۸	آگاهی متعالی
	۱۶,۳%	۰/۱۲۲	توسعه حالت هشپاری
	۱۰۰%	R ² = ۰/۷۴۵	مجموع

وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، در اثرگذاری بر تاب‌آوری سازمانی متفاوت است" تأیید می‌گردد. زیرا نتایج نشان داد که مؤلفه‌های هوش معنوی در تقویت تاب‌آوری سازمانی از دیدگاه پرسنل وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات از وزن یکسانی برخوردار نیستند.

نتایج جدول ۶. اهمیت نسبی نشان می‌دهد که مؤلفه‌های هوش معنوی در حدود ۷۴,۵٪ درصد تاب‌آوری سازمانی را تبیین می‌کند که وزن خام و وزن نسبی برای هر مؤلفه در اثرگذاری بر تاب‌آوری مشخص شده است. بنابراین فرضیه محقق (H₁) مبنی بر اینکه "سهم وزنی هریک از مؤلفه‌های هوش معنوی پرسنل

نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف تبیین روابط همبستگی و روابط علی متغیر هوش معنوی با تاب آوری سازمانی و تعهد عاطفی انجام و در این امر از دیدگاه پرسنل وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات استفاده گردید. نتایج فرضیه اول نشان داد که هوش معنوی با ضریب مسیر ۰/۷۹ و با تی معناداری ۵/۷۶ بر تاب آوری سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد، لذا عبداله زاده و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله ای در بررسی رابطه هوش معنوی با تاب آوری، دریافتند که در حدود ۶۶٪ همبستگی معنی داری بین هوش معنوی و تاب آوری کلی وجود دارد و همچنین خدابخشی کولایی و همکارانش (۱۳۹۲) در تحقیق خودشان نشان دادند که مؤلفه های هوش معنوی با تاب آوری ارتباط معنی داری دارند و دو مؤلفه هوش معنوی؛ یعنی تفکر انتقادی وجودی و تولید معنای شخصی، بیشترین همبستگی را با تاب آوری داشته اند. لذا در یافته های تحقیق حاضر نیز مشاهدات حاکی از وجود همبستگی تمام ابعاد هوش معنوی با تاب آوری سازمانی است و بیشترین همبستگی متعلق به بعد "آگاهی متعالی" با ضریب ۰/۸۱ و بعد تفکر انتقادی با ضریب ۰/۶۹ می باشد. همچنین نتایج تحقیق خدابخشی کولایی و همکارانش و عبداله زاده و همکاران با نتایج تحقیق حاضر همسویی دارند. همچنین نتایج این فرضیه با نتایج طاهری فرد و میکاییلی (۱۳۹۸) و صدیقی ارفعی و همکاران (۱۳۹۴) تا حدودی همراستا هستند. لذا اختصاص بازه زمانی تفکر در مورد پیوند اهداف فردی و سازمانی توسط مدیران به پرسنل و تفسیر و تحلیل آن در سازمان پیشنهاد می گردد، و تشویق پرسنل جهت استفاده از روش وقایع حساس و تفکر در مورد چرایی بروز آن و تبدیل به تجارب مثبت توصیه می گردد، و پیشنهاد می شود در تدوین

استراتژی های کلان سازمانی، مقوله استراتژی های معنوی سازمان مورد توجه وزارتخانه ارتباطات و فناوری اطلاعات قرار گیرد. از طرف دیگر نتایج فرضیه دوم نشان داد که تعهد عاطفی با ضریب مسیر ۰/۳۷ و با عدد تی مثبت معناداری (۳۱ < ۱/۹۶ = T)، با تاب آوری سازمانی رابطه علی دارد و در حدود ۴۸,۳٪ درصد این دو متغیر باهم همبستگی و رابطه مثبت و معناداری دارند، بنابراین پیشنهاد می گردد که در زمینه افزایش تاب آوری سازمانی در بین پرسنل وزارتخانه ارتباطات و فناوری اطلاعات دوره های آموزشی برای متعهد کردن در راستای عاطفی بودن کارکنان برگزار گردد، و تعهد عاطفی به عنوان بافت و زمینه توانمندساز تاب آوری سازمانی در نظر گرفته شده است. این بدان معناست که بدون تعهد به تاب آوری و منش و رفتار توانمندساز تاب آوری، هیچ یک از اقدامات تاب آوری به سرانجام مطلوب نخواهد رسید. توصیه بعدی به محققان آتی این است که، به دلیل ماهیت پژوهش انجام شده، بررسی مطالعات کیفی می تواند مشاهدات افزون تری را نشان دهد. در مطالعه مورد بررسی فقط به نقش میانجی تعهد عاطفی در رابطه بین هوش معنوی و تاب آوری سازمانی پرسنل وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات توجه شده و سایر متغیرهای مناسب دیگر که ممکن است در این رابطه مؤثر باشند، در نظر گرفته نشده است. بنابراین، پیشنهاد می شود که چنین بررسی ای با توجه به سایر متغیرهای تعدیل گر توسط پژوهش گران دیگر انجام گیرد. و نهایتاً شروع بحران کرونا در کشور و مشکل شدن تردد در محیط پژوهش و عدم تمایل آزمودنی ها به مشارکت حداکثری در پاسخ به پرسشنامه و طولانی شدن زمان جمع آوری محدودیت های عمده تحقیق بشمار می روند.

منابع

۱. قربانی، م، حقیقی، م، محمدعلی تجریشی، ا، رسته آرش، م، ۱۳۹۱: بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی، فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۵، شماره ۳، پیاپی ۸۱
2. Lee-Fong, G.C. 2019. The relationship between spiritual intelligence and psychological well-being in refugees. Keiser University, ProQuest Dissertations Publishing.
۳. شرکت، م، کلاتری، م، آذربایجانی، م، عابدی، م، ۱۳۹۹: مقایسه اثربخشی آموزش هوش معنوی مبتنی بر آموزه‌های قرآنی و آموزش هوش معنوی بر اساس دیدگاه بول بر بهزیستی روانشناختی دانشجویان، "مجله علوم روانشناختی/ دوره نوزدهم/ شماره ۹۳/ ص ۱۱۳۹-۱۱۲۵.
۴. هاشمی، ز؛ عینی، س، تقوی، ر، ۱۳۹۹: بررسی نقش تعدیل کننده هوش معنوی در رابطه بین ابعاد شخصیتی هگزاگو و تنیدگی تحصیلی دانش آموزان. فصلنامه علمی پژوهشی علوم روانشناختی، ۱۹(۸۸). ۴۶۱-۴۵۱.
۵. خدابخشی کولایی، آ، چایچی طهرانی، ن، ثناگو، ا، ۱۳۹۸: ارتباط هوش معنوی و هوش هیجانی با شفقت به خود دانشجویان دختر رشته پرستاری، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ خرداد ۱۳۹۸، ۱۹(۵)، ۴۵.
۶. ذوقی، ل، ۱۳۹۸: بررسی رابطه هوش معنوی با خودکارآمدی و تعهد شغلی کارکنان ستاد فرماندهی مرزبانی ناجا، پژوهش نامه مطالعات مرزی، سال هفتم، شماره ۱، بهار.
۷. طاهری فرد، م، میکاییلی، ن، ۱۳۹۸: اثربخشی ذهن آگاهی مبتنی بر شناخت در اضطراب اجتماعی، تاب‌آوری و تنظیم هیجان زنان قربانی خشونت خانگی، اندیشه و رفتار، دوره سیزدهم، شماره ۵۱، بهار.
8. Stephenson Amy, 2010, Benchmarking the Resilience of Organisations, a Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in the Civil and Natural Resources Engineering Department; University of Canterbury.
۹. خرمی، ف، بستان، ن، یوسفی لبنی، ج، مرادی، س، ۱۳۹۸: اثربخشی آموزش ذهن آگاهی بر تاب‌آوری دانش آموزان، مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، دوره چهارم، شماره سی و دوم، خردادماه، صفحات ۷۵-۶۱.
۱۰. سبزیان پور، ز، و نوری، ث، ۱۳۹۸: بررسی تأثیر هوش معنوی بزر کیفیت مراقبت پرستاری بیمارستان‌های آموزشی و درمانی شهرستان همدان. مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا، ۲۷(۱).
11. King, D. B. 2008. Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, & measure. Unpublished master's thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.
۱۲. برجعلی، ز، خسروی، ز، ۱۳۹۵: رابطه میان مؤلفه‌های هوش معنوی و هویت فردی، اندیشه‌های نوین تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء، دوره ۱۲، شماره ۱.
۱۳. امیری، م، الفت، ل، فیضی، ک، ۱۳۹۷: طراحی مدلی برای تاب‌آوری سازمانی، مدیریت بهره‌وری، سال یازدهم شماره چهارم و چهار بهار، صص ۳۵-۶۵.
۱۴. احمدی، س، حسینی شورابه، م، محمدی درخشش، خ. ۱۳۹۴: تأثیر آموزش مهارت‌های مدیریت استرس بر افزایش میزان تاب‌آوری، سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
۱۵. کاظمی، ف، زارع، ا، ۱۳۹۸: رابطه سرپرستی توهین‌آمیز با رفتار شهروندی سازمانی و تعهد عاطفی سازمانی: تبیین نقش میانجی‌گر ادراک کارکنان از عدالت تعاملی، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دهم شماره ۴، پیاپی ۴۰.
۱۶. ناصحی فر، و، محمدخانی، ا. ۱۳۹۵: رابطه استراتژی منابع انسانی و رهبری تحول‌آفرین با تعهد عاطفی کارکنان. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۱)، صص ۵۸-۸۰.
17. Johnson, J. W., & LeBreton J. M. (2004.) History and Use of Relative Importance Indices in Organizational Research. Organizational Research Methods, 7, 238-257.

18. Tsirigotis K, Luczak J. 2018. Resilience in Women who Experience Domestic Violence. *Psychiatr Q.* 89(1):201-211.
19. Torkestani, M. S., & Jamshidi Borujerdi, E. (2015). The role of perceptions of organizational virtuousness and affective well-being on affective commitment to organization. *Transformation Management Journal*, 7(1), 116-135. (in Persian)

Original Article

Investigating the relative importance of spiritual intelligence on the resilience of the personnel of the Ministry of Communication and Information Technology with the role of emotional mediation

Received: 30/12/2021 - Accepted: 02/02/2022

Bahar Hashempour¹
Mohammad Feyzi^{2*}
mitra Moslehijoiabari³

¹ Master of Psychology, Farvardin
Higher Education Institute,
Ghaemshahr

² Assistant Professor, Department of
Public Management, Central Tehran
Branch, Islamic Azad University,
Tehran, Iran

³ PhD in Psychology, Department of
Psychology, Farvardin Institute of
Higher Education, Ghaemshahr

Email: m_feizei@yahoo.com

Abstract

Introduction: The aim of this study was to explain the correlation and causal relationships of spiritual intelligence with organizational resilience and emotional operations. The statistical population includes all the headquarters of the Ministry of Communications and Information Technology in Tehran and their number is 370 people. To select the sample size according to the Chrissy-Morgan table, the sample size was selected, and 186 questionnaires were collected. A standard questionnaire was used to assess the structures and the validity of the questionnaire was confirmed by obtaining additional advice and opinions of faculty members in this field and strengthening the reliability of the instrument using Cronbach's alpha coefficient. To analyze the raw data, descriptive statistics were used to classify, prepare graphs and tables of information on the characteristics of demographic characteristics. The research observations showed that the degree of relationship and correlation between the components of spiritual intelligence is positive and significant and also the findings of structural equations indicate that spiritual intelligence on organizational resilience directly with path coefficient ($\beta = 0.79$) and T coefficient (5.76). $> T = 1.96$ and spiritual intelligence on emotional commitment with ($\beta = 0.42$) and with a score of T ($T = 1.96 < 2.51$) and emotional commitment on organizational resilience with path coefficient and are effective with a score of ($T = 1.96 < 2.31$). Finally, the results of Johnson's relative importance model showed that the components of spiritual intelligence explain 54.1% of changes in emotional commitment and 74.5% of changes in organizational resilience.

Keywords: Spiritual intelligence, organizational resilience, emotional commitment, structural equations and Johnson model.