

The relationship between spiritual intelligence and psychological well-being among employees of Tabriz University of Medical Sciences: the mediating role of organizational citizenship behavior

Mehdi Parvinzadeh¹ , Ali Asgharzadeh^{2*} , Jalil Babapour³, Mostafa Zarean⁴, Setareh Tajdar²

¹Research Center for Philosophy and History of Medicine, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

²Department of Clinical Psychology, Tabriz University of Medical Sciences, Iran

³Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran

⁴Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tabriz, Tabriz, Iran

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Article

Article History:

Received: 2 Aug 2025

Accepted: 24 Jan 2026

ePublished: 14 Mar 2026

Keywords:

- Spiritual intelligence
- Psychological well-being
- Organizational citizenship behavior
- Cognitive flexibility
- Medical university employees

Abstract

Background. Within the framework of positive psychology, identifying factors that enhance employees' psychological well-being has gained increasing attention. Spiritual intelligence, as an inner and meaning-oriented resource, may improve psychological well-being by fostering positive work-related attitudes and behaviors. Organizational citizenship behavior (OCB), as voluntary extra-role behavior, plays a crucial role in employees' mental health and organizational effectiveness. However, the mediating role of OCB in the relationship between spiritual intelligence and psychological well-being has been less explored.

Methods. This study employed a descriptive-correlational design. The study population consisted of employees of Tabriz University of Medical Sciences, from whom 370 participants were selected using cluster sampling. Data were collected using the King Spiritual Intelligence Questionnaire, the Organ and Konovsky Organizational Citizenship Behavior Questionnaire, and Ryff's Psychological Well-Being Scale. Correlation analysis and mediation analysis were used to analyze the data.

Results. The results indicated that spiritual intelligence was positively and significantly associated with organizational citizenship behavior and psychological well-being. In addition, organizational citizenship behavior and cognitive flexibility were positively correlated with psychological well-being. Mediation analysis demonstrated that organizational citizenship behavior played a significant mediating role in the relationship between spiritual intelligence and psychological well-being.

Conclusion. The findings support the hypothesis that spiritual intelligence enhances psychological well-being through the mediation of organizational citizenship behavior. Therefore, implementing interventions aimed at developing spiritual intelligence and promoting organizational citizenship behaviors may be effective strategies for improving mental health and human resource efficiency in medical universities.

How to cite this article: Parvinzadeh M, Asgharzadeh A, Babapour J, Zarean M, Tajdar S. The relationship between spiritual intelligence and psychological well-being among employees of Tabriz University of Medical Sciences: the mediating role of organizational citizenship behavior. *Spirituality Research in Health Sciences*. 2025;3(2):176-189. doi: 10.34172/srhs.2025.016 (Persian)

Extended Abstract

Background

In recent years, the positive psychology approach has shifted its focus from

psychopathology to examining positive aspects of life, particularly psychological well-being. Psychological well-being is a multidimensional

*Corresponding author; Email: : Ali.asgharzadeh72@gmail.com

2025 ©The Authors. This is an Open Access article published by Tabriz University of Medical Sciences under the terms of the Creative Commons Attribution CC BY 4.0 License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited

concept encompassing life satisfaction, personal growth, autonomy, and positive relationships, and is explained within the eudaimonic (meaningful living) framework. This construct is influenced by individual, social, and spiritual factors and plays a significant role in mental health and job performance.

Spiritual intelligence is defined as the ability to comprehend meaning and purpose in life and apply them to existential problem-solving; it is an effective factor in adaptation, internal coherence, and enhanced psychological well-being. Individuals with high spiritual intelligence interpret life events more meaningfully and exhibit greater psychological flexibility.

Organizational citizenship behavior refers to voluntary, extra-role behaviors that are not formally defined in job descriptions but improve organizational effectiveness. According to the conservation of resources theory, employees with greater psychological resources (such as meaning and well-being) are more inclined to exhibit such behaviors. Research indicates that spiritual intelligence can enhance organizational citizenship behavior by strengthening ethical values and intrinsic motivation, thereby promoting psychological well-being.

Thus, organizational citizenship behavior may act as a mediating variable in the relationship between spiritual intelligence and psychological well-being—a topic the present study investigates among employees of Tabriz University of Medical Sciences.

Method

The present study employed a descriptive–correlational design using structural equation modeling (SEM). Data were collected through a field survey using standardized questionnaires.

Population, Sample, and Sampling Method

The statistical population of this study consisted of all employees of Tabriz University of Medical Sciences in 2021 ($N = 21,000$). The study sample included 370 employees, selected through a combination of cluster sampling and simple random sampling based on the county of workplace.

Initially, four counties—Tabriz, Mianeh, Marand, and Bonab—were selected as clusters. Subsequently, the required number of participants was randomly selected from the list of employees in each county, with all employees being accessible for sampling.

Measurement Instruments

The following instruments were used in this study:

King's Spiritual Intelligence Questionnaire (2008)

This questionnaire was developed by King and consists of 24 items measuring four subscales:

1. Critical Existential Thinking,
2. Personal Meaning Production,
3. Transcendental Awareness, and
4. Conscious State Expansion.

Items are rated on a five-point Likert scale ranging from 0 to 4, yielding total scores between 0 and 96, with higher scores indicating greater spiritual intelligence. Content validity was confirmed through expert review, and internal consistency reliability assessed via Cronbach's alpha was reported as 0.94, indicating excellent reliability.

Organizational Citizenship Behavior Questionnaire (Organ & Konovsky, 1996)

This questionnaire includes 15 items designed to assess five dimensions of organizational citizenship behavior: altruism, conscientiousness, sportsmanship, civic virtue, and courtesy. Responses are rated on a Likert scale. The Persian version of this instrument has demonstrated acceptable validity and reliability in previous studies. In an Iranian validation study, the internal consistency of the scale was reported as Cronbach's alpha = 0.76.

Ryff's Psychological Well-Being Scale (1989)

Ryff's Psychological Well-Being Scale consists of 18 items, rated on a six-point Likert scale ranging from 1 (strongly disagree) to 6 (strongly agree), with total scores ranging from 18 to 108. This multidimensional scale assesses six components:

1. Self-acceptance,
2. Positive relations with others,
3. Autonomy,

4. Environmental mastery,
5. Purpose in life, and
6. Personal growth.

Several items are reverse-scored. Previous studies have reported acceptable to excellent reliability coefficients for the total scale and its subscales, with Cronbach's alpha values ranging from 0.62 to 0.92, indicating satisfactory internal consistency.

Methodology:

Data were analyzed using both descriptive and inferential statistical methods. Descriptive statistics, including mean, standard deviation, skewness, and kurtosis, were calculated to examine the distributional properties of the variables. For inferential analysis, structural equation modeling (SEM) was employed using AMOS software (version 24).

To evaluate the proposed conceptual model, the two-step approach recommended by Anderson and Gerbing was applied. In the first step, the measurement model was assessed through confirmatory factor analysis (CFA) to establish the validity and reliability of the measurement instruments. In the second step, the structural model was tested using SEM, and model parameters were estimated using the Maximum Likelihood Estimation (MLE) method.

Model fit was evaluated using multiple goodness-of-fit indices, including the Chi-square statistic (χ^2), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA \leq 0.06), Standardized Root Mean Square Residual (SRMR \leq 0.08), Goodness-of-Fit Index (GFI \geq 0.90), Comparative Fit Index (CFI \geq 0.90), Normed Fit Index (NFI \geq 0.90), and Incremental Fit Index (IFI \geq 0.90), in accordance with the criteria proposed by Hu and Bentler.

Assumptions of Structural Equation Modeling

Prior to testing the structural model, the assumptions of SEM were examined. Univariate normality was assessed by evaluating skewness and kurtosis values of the observed variables. Skewness values ranged from -0.861 to -0.007 , and kurtosis values ranged from -0.965 to 2.416 , which are

within acceptable thresholds (± 3 for skewness and ± 10 for kurtosis).

To assess multivariate normality, the Relative Multivariate Kurtosis (RMK) index was calculated and yielded a value of 1.34, indicating that the assumption of multivariate normality was satisfied. Additionally, the correlation matrix was examined to detect potential multicollinearity. Correlation coefficients ranged from -0.015 to 0.604 , which are well below the critical value of 0.85, suggesting the absence of multicollinearity problems.

Overall, the preliminary analyses confirmed that the data were appropriate for SEM and the use of the maximum likelihood estimation method.

Results

The study sample consisted of 130 male participants (36.7%) and 224 female participants (63.3%). The mean age and standard deviation were 26.93 ± 9.31 years for males and 24.83 ± 8.53 years for females. Regarding educational level, 8.8% of participants held a diploma, 68.9% had a bachelor's degree, and 22.3% had a master's degree. In terms of marital status, 73.2% of participants were single and 26.8% were married.

The correlation matrix of the latent variables, along with their means, standard deviations, skewness, and kurtosis values, is presented in Table 1. As shown, all correlations were of moderate magnitude ($0.369 \leq r \leq 0.480$), indicating meaningful yet non-problematic associations among the study variables.

Conclusion

The findings of the present study indicated that spiritual intelligence was positively associated with organizational citizenship behavior (OCB), cognitive flexibility, and psychological well-being (PWB) among employees of Tabriz University of Medical Sciences. In addition, both organizational citizenship behavior and cognitive flexibility showed significant positive correlations with psychological well-being. These results suggest that higher levels of spiritual intelligence are accompanied by greater adaptive cognitive capacities and more positive organizational

behaviors, which are generally linked to improved psychological functioning.

The mediation analysis revealed that spiritual intelligence was a significant predictor of both organizational citizenship behavior and cognitive flexibility. Moreover, cognitive flexibility emerged as a significant predictor of psychological well-being, whereas organizational citizenship behavior did not significantly predict psychological well-being. Analysis of indirect effects further confirmed that cognitive flexibility plays a mediating role in the relationship between spiritual intelligence and psychological well-being, while organizational citizenship behavior does not function as a mediator in this relationship. This finding highlights the central role of internal cognitive mechanisms, rather than overt organizational behaviors, in transmitting the effects of spiritual intelligence to psychological well-being.

The positive relationship between spiritual intelligence and psychological well-being observed in this study is consistent with the results of previous research, which have consistently shown that individuals with higher spiritual intelligence report greater psychological well-being, life satisfaction, and emotional balance. These findings support the view that spiritual intelligence serves as an important psychological resource that enhances meaning in life and promotes positive mental health outcomes.

Furthermore, the observed association between spiritual intelligence and cognitive flexibility is in line with the findings reported by Bakhtafrooz and Fattahi and Salarifar. These studies demonstrated that individuals with higher levels of spiritual intelligence exhibit greater cognitive flexibility, enabling them to reinterpret stressful situations, adopt alternative perspectives, and respond more adaptively to life challenges. Such cognitive adaptability appears to be a key mechanism through which spiritual intelligence contributes to psychological well-being.

Although direct evidence regarding the mediating role of cognitive flexibility in the relationship between spiritual intelligence and psychological well-being is limited, related findings

provide indirect support for this mechanism. For example, Fattahi and Salarifar showed that cognitive flexibility partially mediates the relationship between spiritual intelligence and marital satisfaction, indicating that spiritual intelligence enhances well-being-related outcomes both directly and indirectly through improved cognitive functioning.

Overall, consistent with previous literature, spirituality and spiritual intelligence can be considered among the most important correlates of mental health, life satisfaction, and happiness. Empirical evidence also suggests that spirituality is associated with lower prevalence of illness, greater longevity, and more effective coping with physical and psychological stressors. Individuals with higher levels of spirituality tend to adapt more successfully to illness and injury and experience lower levels of depression. These findings underscore the importance of fostering spiritual intelligence and cognitive flexibility as potential pathways for enhancing psychological well-being in organizational settings.

Practical Implications

Overall, the findings of the present study provide strong support for the assumption that spiritual intelligence plays a mediating role in psychological well-being. These results are consistent with the perspectives of researchers such as Hanson et al. and Diener and Carlos, who have emphasized that personality is the strongest and most stable determinant of psychological well-being. Based on the findings of the present study, among personality dimensions, neuroticism, extraversion, and conscientiousness play significant roles in explaining psychological well-being, such that neuroticism exerts a negative effect, whereas extraversion and conscientiousness exert positive effects.

Previous studies have estimated that personality accounts for approximately 40% of the variance in psychological well-being, highlighting the substantial importance of this construct in individuals' mental health. In this regard, Howell et al. concluded that personality—particularly high

levels of extraversion and conscientiousness and low levels of neuroticism—enhances happiness and enjoyment of life through outcomes such as increased readiness for social and intimate relationships. Consequently, the likelihood of psychological problems such as anxiety and depression decreases, and personality traits can function as protective factors for psychological well-being.

In addition to personality, spiritual intelligence has emerged as a powerful variable that plays an increasingly important role in enhancing psychological well-being. The influence of spiritual

intelligence on psychological well-being appears to stem from the fact that this construct encompasses a set of abilities, capacities, and spiritual resources which, when developed in personal and occupational life, lead to greater adaptability, flexibility, problem-solving ability, effective coping with psychological stress, the discovery of meaning and purpose in life events, maintenance of health, inner and outer peace, vitality, and a sense of flourishing. Therefore, it can be expected that such capabilities provide a foundation for increased psychological well-being and other positive psychological constructs in individuals' lives.

رابطه هوش معنوی با بهزیستی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی

مهدی پروین زاده^۱، علی اصغر زاده^{۲*}، جلیل باباپور^۳، مصطفی زارعان^۴، ستاره تاجدار^۲

^۱مرکز تحقیقات فلسفه و تاریخ پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران
^۲گروه روانشناسی بالینی دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران
^۳گروه روانشناسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تبریز، تبریز، ایران
^۴گروه روانشناسی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

چکیده

زمینه. در چارچوب روان‌شناسی مثبت‌گرا، شناسایی عوامل مؤثر بر بهزیستی روانشناختی کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هوش معنوی به‌عنوان یک منبع درونی و معنا ساز می‌تواند با تقویت نگرش‌ها و رفتارهای مثبت شغلی، به ارتقای بهزیستی روانشناختی منجر شود. در این میان، رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان رفتارهای داوطلبانه و فراتقویتی، نقش مهمی در سلامت روان و اثربخشی سازمان‌ها ایفا می‌کند. با این حال، نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین هوش معنوی و بهزیستی روانشناختی کمتر مورد توجه پژوهشی قرار گرفته است. **روش‌ها.** پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز بود که ۳۷۰ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه هوش معنوی کینگ، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی و مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف بود. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری همبستگی و تحلیل میانجی‌گری مورد تحلیل قرار گرفتند. **یافته‌ها.** نتایج نشان داد هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی و بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین رفتار شهروندی سازمانی و انعطاف‌پذیری شناختی با بهزیستی روانشناختی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری نشان دادند. یافته‌های تحلیل میانجی‌گری حاکی از آن بود که رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی معناداری در رابطه بین هوش معنوی و بهزیستی روانشناختی ایفا می‌کند. **نتیجه‌گیری.** یافته‌های پژوهش از این فرضیه حمایت می‌کنند که ارتقای هوش معنوی می‌تواند از طریق تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی، به بهبود بهزیستی روانشناختی کارکنان منجر شود. بر این اساس، طراحی برنامه‌های توسعه هوش معنوی و ترویج رفتارهای داوطلبانه سازمانی می‌تواند راهبردی مؤثر برای ارتقای سلامت روان و کارآمدی منابع انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی باشد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

سابقه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۱۱

پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۰۴

انتشار برخط: ۱۴۰۴/۱۲/۲۳

کلیدواژه‌ها:

- هوش معنوی
- بهزیستی روانشناختی
- رفتار شهروندی سازمانی
- انعطاف‌پذیری شناختی
- کارکنان دانشگاه علوم پزشکی

مقدمه

در سال‌های اخیر، با گسترش رویکرد روان‌شناسی مثبت‌گرا، تمرکز پژوهش‌ها از آسیب‌شناسی روانی به بررسی جنبه‌های مثبت زندگی انسان، به‌ویژه بهزیستی روانشناختی، معطوف شده است.^{۱،۲} بهزیستی روانشناختی مفهومی چندبعدی است که فراتر از فقدان هیجان‌های منفی بوده و شامل احساس رضایت از زندگی، رشد فردی، خودمختاری و روابط مثبت با دیگران می‌شود.^{۳،۴} ریف بهزیستی روانشناختی را حاصل تحقق توانمندی‌های بالقوه انسان و زیستن معنادار می‌داند و آن را در چارچوب رویکرد اودایمونیک تبیین می‌کند.^{۵،۶} پژوهش‌ها نشان می‌دهند که بهزیستی

روانشناختی تحت تأثیر عوامل فردی، اجتماعی و معنوی قرار دارد و نقش مهمی در سلامت روان و عملکرد شغلی افراد ایفا می‌کند.^{۷-۱۰} در سال‌های اخیر، با گسترش رویکرد روان‌شناسی مثبت‌گرا، تمرکز پژوهش‌ها از آسیب‌شناسی روانی به بررسی جنبه‌های مثبت زندگی انسان، به‌ویژه بهزیستی روانشناختی، معطوف شده است.^{۱،۲} بهزیستی روانشناختی مفهومی چندبعدی است که فراتر از فقدان هیجان‌های منفی بوده و شامل احساس رضایت از زندگی، رشد فردی، خودمختاری و روابط مثبت با دیگران می‌شود.^{۳،۴} ریف بهزیستی روانشناختی را حاصل تحقق توانمندی‌های بالقوه انسان و زیستن معنادار می‌داند و آن را در چارچوب رویکرد اودایمونیک تبیین می‌کند.^{۵،۶} یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهند که

* نویسنده مسؤول: ایمیل: Ali.asgharzadeh72@gmail.com

حق تالیف برای مولفان محفوظ است. این مقاله با دسترسی آزاد توسط دانشگاه علوم پزشکی تبریز تحت مجوز کپی‌رایت کامنز 4.0 (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0) منتشر شده که طبق مفاد آن هرگونه استفاده تنها در صورتی مجاز است که به اثر اصلی به نحو مقتضی استناد و ارجاع داده شده باشد.

نوع دوستی، وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری سازمانی می‌داند.^{۱۹،۱۸} بر اساس نظریه حفظ منابع، کارکنانی که از منابع روانشناختی بیشتری مانند معنا، ارزش‌های درونی و بهزیستی برخوردارند، تمایل بیشتری به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی دارند.^{۲۰-۲۲} شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که هوش معنوی می‌تواند از طریق تقویت ارزش‌های اخلاقی، همدلی و انگیزش درونی، رفتار شهروندی سازمانی را افزایش دهد و از این طریق به ارتقای بهزیستی روانشناختی منجر شود.^{۲۳-۲۶} بر این اساس، رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه بین هوش معنوی و بهزیستی روانشناختی ایفای نقش کند؛ موضوعی که پژوهش حاضر به بررسی آن در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز می‌پردازد.

روش کار

تحقیق حاضر توصیفی-همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است و داده‌ها به صورت میدانی با استفاده از پرسشنامه جمع آوری شده‌اند.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۲۱۰۰۰ بود. نمونه‌ای که در پژوهش حاضر در نظر گرفته شد شامل ۳۷۰ نفر بود که به دو روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی ساده بر اساس شهرستان محل کار انتخاب شد؛ به این صورت که ابتدا چهار شهرستان تبریز، میانه، مرند و بناب انتخاب شده و سپس نمونه‌های مورد نظر از بین کارکنان این شهرستان‌ها به روش تصادفی ساده (تمامی کارکنان دسترس پذیر بودند) از بین فهرست کارکنان انتخاب شدند.

ابزارهای اندازه‌گیری

در این تحقیق از ابزارها و پرسش‌نامه‌های ذیل استفاده شد:

پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) (۲۸)

این پرسش‌نامه که توسط کینگ طراحی و ساخته شده دارای ۲۴ گویه و چهار زیر مقیاس است: ۱- تفکر وجودی انتقادی ۲- تولید معنای شخصی ۳- آگاهی متعالی ۴- بسط حالت هوشیاری. هرچه فرد نمره بالاتری در این پرسشنامه بگیرد دارای هوش معنوی بیشتری است. هر گویه در یک طیف لیکرت از ۴ تا ۹۶ بدست می‌آورد. در پژوهش رضایی (۱۳۹۳) برای روایی پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شد. برای این کار پرسشنامه‌های تحقیق علاوه بر کسب نظر اساتید محترم راهنما در اختیار چند تن از خیرگان که در حوزه مطالعاتی تحقیق صاحب نظر هستند قرار

بهزیستی روانشناختی تحت تأثیر عوامل فردی، اجتماعی و معنوی قرار دارد و نقش مهمی در سلامت روان، تعهد شغلی و عملکرد حرفه‌ای افراد ایفا می‌کند.^{۱۰-۷}

در این میان، هوش معنوی به‌عنوان یکی از سازه‌های نوظهور روان‌شناسی، به توانایی فرد در درک معنا، هدف و ارزش‌های زندگی و به‌کارگیری آن‌ها در مواجهه با مسائل اساسی و چالش‌های وجودی اشاره دارد.^{۱۱-۱۳} امونز، و همچنین زوهار و مارشال، هوش معنوی را عاملی مؤثر در سازگاری روانی، انسجام درونی و ارتقای بهزیستی روانشناختی معرفی کرده‌اند.^{۱۴،۱۵} افراد برخوردار از هوش معنوی بالا، رویدادهای زندگی را معنادارتر تفسیر کرده و از انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری روانی بیشتری برخوردارند.^{۱۶}

از سوی دیگر، رفتار شهروندی سازمانی به مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و فراتر از وظایف رسمی شغل تعریف نشده‌اند، اما به بهبود اثربخشی و کارآمدی سازمان کمک می‌کنند.^{۱۷،۱۸} ارگان این رفتارها را شامل مؤلفه‌هایی همچون نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، ادب و مسئولیت‌پذیری سازمانی می‌داند.^{۱۹،۲۰}

بر اساس نظریه حفظ منابع، کارکنانی که از منابع روانشناختی غنی‌تری مانند معنا، ارزش‌های درونی و بهزیستی برخوردارند، تمایل بیشتری به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی دارند.^{۲۱-۲۳} شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که هوش معنوی می‌تواند از طریق تقویت ارزش‌های اخلاقی، همدلی، تعهد و انگیزش درونی، رفتار شهروندی سازمانی را افزایش دهد و از این طریق به ارتقای بهزیستی روانشناختی منجر شود.^{۲۴-۲۷} بر این اساس، رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه بین هوش معنوی و بهزیستی روانشناختی ایفای نقش کند؛ موضوعی که پژوهش حاضر به بررسی آن در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز می‌پردازد.

در این میان، هوش معنوی به‌عنوان یکی از سازه‌های نوظهور روان‌شناسی، به توانایی فرد در درک معنا، هدف و ارزش‌های زندگی و به‌کارگیری آن‌ها در حل مسائل وجودی اشاره دارد.^{۱۱-۱۳} امونز و زوهار و مارشال، هوش معنوی را عاملی مؤثر در سازگاری با چالش‌ها، انسجام درونی و افزایش بهزیستی روانشناختی معرفی کرده‌اند.^{۱۴،۱۵} افراد دارای هوش معنوی بالا، رویدادهای زندگی را معنادارتر تفسیر کرده و از انعطاف‌پذیری روانی بیشتری برخوردارند.

از سوی دیگر، رفتار شهروندی سازمانی به مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و فراتر از وظایف رسمی شغل تعریف نشده‌اند، اما به بهبود اثربخشی سازمان کمک می‌کنند.^{۱۶،۱۷} ارگان این رفتارها را شامل

ریف و کی یس ضریب همسانی درونی کل این آزمون را با استفاده از روش آلفای کرونباخ حدود ۰/۵۵ گزارش داده است (به نقل از فتوادی). زنجان طیبی نیز پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش همسانی درونی مورد سنجش قرار داده است. ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس‌های فرعی در دامنه‌های بین ۰/۶۲ تا ۰/۹۰ به دست آمده است. فتوادی در پژوهش خود ضریب پایایی کل مقیاس بهزیستی روانشناختی را از طریق روش آلفای کرونباخ و تصنیف اسپیرمن- براون به ترتیب ۰/۶۰ و ۰/۶۵ گزارش نموده است. در پژوهش ضیائی نژاد (۱۳۹۵) جهت سنجش ضریب پایایی پرسشنامه بهزیستی روانشناختی و مؤلفه‌های آن از دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف استفاده گردید که به ترتیب برای مؤلفه‌های پذیرندگی خود ۰/۸۰ و ۰/۷۶، روابط مثبت با دیگران ۰/۷۱ و ۰/۷۴، خودمختاری ۰/۷۴ و ۰/۷۷، تسلط بر محیط ۰/۷۵ و ۰/۶۵، زندگی هدفمند ۰/۸۰ و ۰/۷۹ و رشد فردی ۰/۷۶ و ۰/۶۵ به دست آمد. همچنین ضریب پایایی کل پرسشنامه از طریق دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ضرایب ۰/۹۲ و ۰/۸۸ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی آماره‌های میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی محاسبه شد و در بخش استنباطی از روش مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار ایموس نسخه ۲۴ استفاده شد.

یافته‌ها

نمونه پژوهش حاضر را ۱۳۰ نفر مرد (۳۶/۷٪) و ۲۲۴ نفر زن (۶۳/۳٪) تشکیل داده بودند. میانگین سنی و انحراف معیار سن مردان به ترتیب برابر ۲۶/۹۳ و ۹/۳۱ و میانگین سنی و انحراف معیار سن زنان به ترتیب برابر ۲۴/۸۳ و ۸/۵۳ بود. به لحاظ تحصیلات، ۳۱ نفر (۸/۸٪) دیپلم، ۲۴۴ نفر (۶۸/۹٪) کارشناسی و ۷۹ نفر (۲۲/۳٪) کارشناسی ارشد بودند. همچنین، به لحاظ تاهل، ۲۵۹ نفر (۷۳/۲٪) مجرد و ۹۵ نفر (۲۶/۸٪) متاهل بودند.

تحلیل آماری

برای ارزیابی مدل مفهومی از رویکرد مدل یابی معادلات ساختاری دو مرحله‌ای پیشنهاد شده اندرسون و گربینگ (۱۹۸۸) استفاده شد. در این مدل ابتدا روایی و پایایی ابزارهای پژوهش با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار گرفت. سپس مدل مفهومی ارائه شده در این پژوهش با استفاده از روش

گرفت و در جمع بندی نهایی با اساتید محترم اصلاحات لازم صورت گرفت و ابهاماتی که در این رابطه وجود داشت برطرف شد. برای تعیین همسانی درونی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است که این ضریب برابر ۰/۹۴ بدست آمده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال بوده و هدف آن ارزیابی ابعاد رفتار شهروندی- سازمانی و ابعاد پنج گانه آن (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت می‌باشد. این پرسشنامه توسط حسن اسلامی (۱۳۸۶)، ترجمه و در تحقیقات مختلفی در داخل کشورمان مورد استفاده قرار گرفته است و دارای روایی و پایایی مناسبی است. در پژوهش پور سلطانی زرنیدی و همکاران (۱۳۹۲) اعتبار پرسشنامه با بهره‌گیری از نظرهای اصلاحی استادان مدیریت ورزشی به دست آمد. با مطالعه آزمایشی روی ۳۰ نفر از معلمان تربیت بدنی شهر مشهد پایایی درونی پرسشنامه رفتار شهروندی- سازمانی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمد.

مقیاس بهزیستی روان شناختی ریف (۱۹۸۹) (۳۰)

این مقیاس ۱۸ گویه دارد و نمره گذاری آن براساس طیف لیکرت شش درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) می‌باشد. حداقل نمره قابل کسب در این مقیاس ۱۸ و حداکثر نمره ۱۰۸ می‌باشد و دارای ۶ مؤلفه و برای هر مؤلفه ۳ سوال و یک نمره کل می‌باشد. در این مقیاس، سوالات ۳، ۴، ۵، ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۶، ۱۷ به صورت معکوس و بقیه سوالات به صورت مستقیم نمره گذاری می‌شوند. مقیاس بهزیستی روان شناختی ریف یک متغیر چند بعدی است و شامل ۶ مؤلفه می‌باشد:

- پذیرندگی خود: یعنی نگرش مثبت نسبت به خود و پذیرندگی جنبه‌های مختلف خود مانند ویژگی‌های خوب و بد و احساس مثبت درباره زندگی گذشته.
- روابط مثبت با دیگران: احساس رضایت و صمیمیت از رابطه با دیگران و درک اهمیت این وابستگی‌ها.
- خودمختاری یا استقلال: احساس استقلال و اثرگذاری در رویدادهای زندگی و نقش فعال در رفتارها.
- تسلط بر محیط: حس تسلط بر محیط، کنترل فعالیت‌های بیرونی و بهره‌گیری موثر از فرصت‌های پیرامون.
- زندگی هدفمند: هدف در زندگی و باور به اینکه زندگی حال و گذشته‌ی او معنادار است.
- رشد فردی: احساس رشد مداوم و دستیابی به تجربه‌های نو به عنوان یک موجود دارای استعدادها بالقوه است (سفیدی و فرزاد).

برای استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری و روش برآورد حداکثر درست نمایی مناسب است. ماتریس همبستگی بین متغیرهای مکنون پژوهش، به همراه میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی آنها در جدول ۱ دیده می‌شود. همانگونه که این جدول نشان می‌دهد تمامی همبستگی‌ها مقدار متوسطی را شامل می‌شوند ($0/480 \leq r \leq 0/369$).

مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی):

قبل از ارزیابی مدل ساختاری، شاخص‌های برازش برای مدل اندازه‌گیری محاسبه شد. مدل اندازه‌گیری ارتباط متغیرهای مشهود با متغیرهای مکنون را مشخص می‌کند. ارزیابی این مدل با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی انجام می‌شود. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری که در جدول ۲ ارائه شده است، برازش بسیار مناسب این مدل را نشان می‌دهد. بنابراین متغیرهای مشهود توانایی لازم برای عملیاتی کردن متغیرهای مکنون را دارند. همچنین ارزیابی مدل ساختاری حاکی از برازش مناسب این مدل است. شاخص‌های برازش مربوط به این مدل در جدول ۲ دیده می‌شود. همانگونه که مندرجات این جدول نشان می‌دهد تمامی شاخص‌ها در محدوده برازش مناسب مدل قرار دارند. ضرایب غیر استاندارد، ضرایب استاندارد و مقادیر T برای هر کدام از متغیرهای مشهود در مدل اندازه‌گیری در شکل ۱ و جدول ۳ گزارش شده است.

مدل ساختاری: اثرات مستقیم

شکل ۲ مدل ساختاری را به همراه ضرایب استاندارد به تصویر می‌کشد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود هوش معنوی به عنوان متغیر برون زاء، به ترتیب با ضریب استاندارد $0/69$ ($t = 8/83$) و $0/48$ ($t\text{-values} = 5/05$) بر متغیرهای رفتار شهروندی و بهزیستی تأثیر معنی داری دارند. همچنین، رفتار شهروندی نیز به عنوان متغیر میانجی با ضرایب استاندارد $0/33$ ($t\text{-values} = 3/39$) تأثیر معنی داری بر متغیر وابسته بهزیستی دارد. ضرایب تعیین متغیرهای درونزای مدل نیز در حد مناسبی هستند. به طور کلی، این نتایج نشان می‌دهد که مدل حاضر قادر به تبیین ۵۵ درصد از بهزیستی است. همچنین، متغیر مستقل هوش معنوی نیز قادر به تبیین ۴۷ درصد از رفتار شهروندی است؛ بنابراین، برازش مدل ساختاری پژوهش در حد مناسب است.

مدل‌سازی معادلات ساختاری با بکارگیری نرم افزار لیزرل ۸/۸۵ مورد آزمون قرار گرفت. پس از تنظیم معادلات ساختاری، مدل مورد نظر با استفاده از روش تخمین حداکثر درست نمایی (MLE) مورد آزمون قرار گرفت. برازش مدل با توجه به شاخص‌های برازش بررسی شد. معمولاً برای بررسی برازش مدل از معیارهای زیر استفاده می‌شود: شاخص کای اسکوئر، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA; good fit: ≤ 0.06) (RMSEA)، ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده (SRMR) (SRMR; good fit: ≤ 0.08)، شاخص نیکویی برازش (GFI) (GFI; good fit: ≥ 0.90)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) (CFI; good fit: ≥ 0.90)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) (NFI; good fit: ≥ 0.90) و شاخص برازندگی فزاینده (IFI) (IFI; good fit: ≥ 0.90) (Hu & Bentler, 1999).

قبل از ارزیابی مدل ساختاری، ابتدا به بررسی پیش فرض‌های مدل یابی معادلات ساختاری پرداخته شد. تحقق این پیش فرض‌ها بر مناسب بودن استفاده از این روش آماری برای پژوهش حاضر صحت می‌گذارد.

پیش فرض‌های مدل یابی معادلات ساختاری

از جمله پیش‌فرض‌های مهم این رویکرد آماری تحقق نرمال بودن تک‌متغیری و نرمال بودن چندمتغیری است. معمولاً نرمال بودن تک‌متغیری با بررسی چولگی و کشیدگی متغیرهای مشهود ارزیابی می‌شود. چولگی متغیرها در دامنه $-0/861$ تا $0/007$ و کشیدگی آنها در دامنه $-0/965$ تا $2/416$ قرار دارد. چو و بنتلر (۱۹۹۵) نقطه برش ± 3 را برای مقدار چولگی مناسب می‌دانند. برای نقطه برش کشیدگی نیز، مقادیر بیش از ± 10 برای این شاخص مسئله آفرین است (کلاین، ۲۰۱۱). شاخص کشیدگی چندمتغیری نسی که برای ارزیابی فرض نرمال بودن چندمتغیری محاسبه می‌شود برابر $1/34$ بدست آمد. بنتلر معتقد است در صورتی که ارزش این شاخص بیشتر از ۳ نباشد، نرمال بودن چند متغیری محقق شده است. ماتریس همبستگی بین متغیرهای مشهود می‌تواند وجود هم خطی چندگانه بین آنها را نشان دهد، ضرایب همبستگی که بالای $0/85$ باشند در تخمین صحیح مدل مشکل ایجاد می‌کنند (کلاین، ۲۰۱۱). ضرایب همبستگی در دامنه $-0/015$ تا $0/604$ قرار دارند. بررسی‌های مقدماتی نشان داد که داده‌ها

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

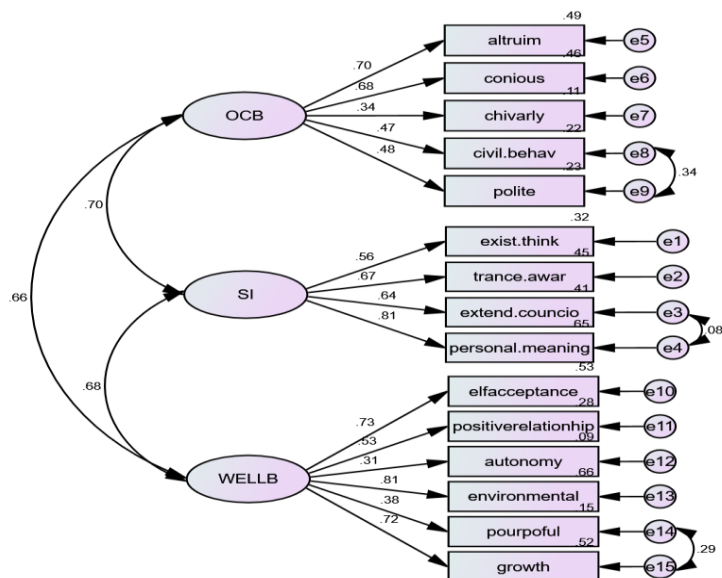
متغیرها	۱	۲	۳	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
هوش معنوی	۱			۷۹/۶۷	۱۳/۱۱	-۰/۳۳۶	۱/۶۳۲
رفتار شهروندی	۰/۴۸۰**	۱		۵۳/۷۹	۶/۹۲	-۰/۹۲۲	۲/۸۹۶
بهزیستی	۰/۴۷۷**	۰/۳۶۹**	۱	۷۸/۰۵	۱۱/۴۴	۰/۰۰۵	-۰/۹۸۶

جدول ۲. شاخص های برازش مدل اندازه گیری و مدل ساختاری

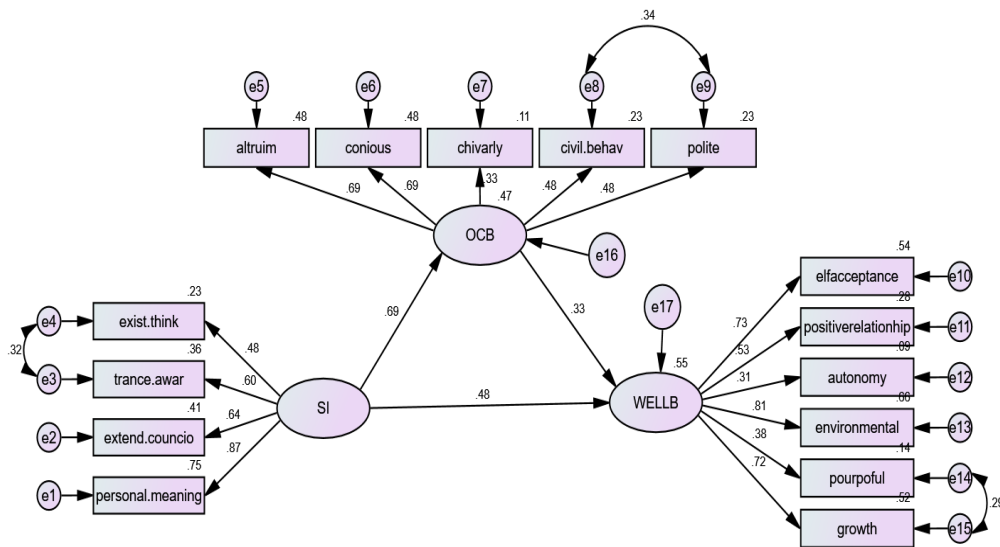
GFI	NFI	CFI	RMSEA	X2/Df	DF	Chi-Square	
۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۰۷۲	۳/۰۲	۸۴	۲۵۴/۴۷	مدل اندازه گیری
۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۰۶۹	۲/۶۹	۰/۸۴	۲۲۶/۱۱	مدل ساختاری

جدول ۳. ضرایب غیر استاندارد، ضرایب استاندارد و مقادیر T متغیرهای مشهود در مدل اندازه گیری

متغیر	ابعاد	ضریب غیر استاندارد	ضریب استاندارد (بار عاملی)	مقدار T
هوش معنوی	exist.think	۱/۰۰	۰/۵۶	...
	trance.awar	۰/۹۴	۰/۶۷	۸/۹۷
	extend.councio	۰/۹۱	۰/۶۴	۸/۲۰
	personal.meaning	۱/۲۸	۰/۸۱	۹/۴۷
	altruim	۱/۰۰	۰/۷۰	...
رفتار شهروندی	conious	۱/۰۴	۰/۶۸	۹/۸۵
	chivarly	۰/۵۶	۰/۳۴	۵/۳۸
	civil.behav	۰/۴۸	۰/۴۷	۷/۳۴
	polite	۰/۵۲	۰/۴۸	۷/۴۳
بهبودی	elfacceptance	۱/۰۰	۰/۷۳	...
	positiverelationship	۰/۸۳	۰/۵۳	۹/۰۵
	autonomy	۰/۳۳	۰/۳۱	۵/۲۸
	environmental	۱/۱۰	۰/۸۱	۱۳/۴۱
	pourpful	۰/۴۸	۰/۳۸	۶/۴۶
	growth	۰/۹۵	۰/۷۲	۱۲/۲۲



شکل ۱. مدل اندازه گیری پژوهش



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب استاندارد

جدول ۴. نتایج آزمون بوت استرپ برای اثرات واسطه ای

متغیر مستقل	متغیر واسطه‌ای	متغیر وابسته	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	دامنه پایین ۹۵٪	دامنه بالای ۹۵٪	سطح معنی داری
هوش معنوی	رفتار شهروندی سازمانی	بهبودی روانشناختی	۰/۲۲۵	۰/۰۸۴	۰/۰۶۱	۰/۴۰۴	۰/۰۱۳

ارزیابی مدل واسطه‌ای: اثرات غیر مستقیم

برای ارزیابی معنی‌داری اثرات واسطه‌ای از آزمون بوت استرپ استفاده شد. معنی‌داری این آزمون را می‌توان هم با مراجعه به سطح معنی‌داری و هم با بررسی حدود بوت استرپ ارزیابی کرد. در صورتی که حدود بوت استرپ هم علامت باشند؛ یعنی هر دو منفی یا هر دو مثبت باشند، اثر واسطه‌ای حائز معنی‌داری است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۴ مشاهده می‌شود. مندرجات جدول ۴ نشان می‌دهد که اثر هوش معنوی به واسطه رفتار شهروندی بر متغیر وابسته درون‌زا بهبودی با ضریب استاندارد ۰/۲۲۵ در سطح ۰/۰۵ از نظر آماری معنی‌دار است. چرا که حد بالا و پایین آزمون بوت استرپ، هر دو مثبت بوده و مقدار صفر مابین این دو حد قرار ندارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هوش معنوی به واسطه رفتار شهروندی اثر مثبت و معنی‌داری در بهبودی دارد.

بخش اول نتایج مربوط به سوال نشان داد که هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی، انعطاف‌پذیری شناختی و بهبودی روانشناختی به صورت مثبت همبسته بوده و همچنین رفتار شهروندی سازمانی و انعطاف‌پذیری نیز به نوبه خود با بهبودی روانشناختی همبسته هستند. در ادامه نیز نتایج تحلیل میانجی نشان داد که هوش معنوی پیش‌بین معنادار رفتار شهروندی سازمانی و انعطاف‌پذیری شناختی بوده و انعطاف‌پذیری شناختی نیز به نوبه خود پیش‌بین بهبودی روانشناختی است، اما رفتار شهروندی سازمانی ناتوان از پیش‌بین بهبودی روانشناختی است. نتایج مربوط به اثرات غیرمستقیم نیز نشان داد که انعطاف‌پذیری شناختی در رابطه بین هوش معنوی و بهبودی روانشناختی نقش میانجی داشته، ولی رفتار شهروندی سازمانی در بین دو متغیر مذکور نقش میانجی ندارد.

یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه رابطه هوش معنوی با بهبودی روانشناختی همسو با مطالعات متعدد در این زمینه است (ریف؛ به نقل از سفیدی و فرزاد) این پژوهش‌ها گزارش کرده‌اند که افراد دارای سطوح بالاتر هوش معنوی، از بهبودی روانشناختی بالاتری برخوردار هستند^{۳۱}. همچنین یافته‌های مطالعه حاضر در زمینه رابطه هوش معنوی با انعطاف‌پذیری شناختی همسو با یافته‌های بخت‌افروز^{۳۲} و فتاحی و سالاری‌فر^{۳۳}

بحث و نتیجه‌گیری

آیا بین هوش معنوی و بهبودی روانشناختی با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی و انعطاف‌پذیری شناختی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز رابطه وجود دارد؟

روانشناختی دارند؛ به طوری که روان‌رنجورخویی نقش منفی و برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی نقش مثبتی در این زمینه ایفا می‌کنند. پژوهش‌های پیشین سهم متغیر شخصیت در تبیین بهزیستی روانشناختی را حدود ۴۰ درصد برآورد کرده‌اند^۳ که این امر بیانگر اهمیت بالای این متغیر در سلامت روان افراد است. در همین راستا، هاول و همکاران^۴ نتیجه‌گیری کرده‌اند که شخصیت، به‌ویژه سطوح بالای برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی و سطوح پایین روان‌رنجورخویی، از طریق پیامدهایی مانند ایجاد آمادگی برای روابط اجتماعی و صمیمی، منجر به افزایش شادکامی و لذت از زندگی می‌شود. در نتیجه، بروز مشکلات روانشناختی نظیر اضطراب و افسردگی کاهش یافته و ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند به‌عنوان ضامن سلامت روانشناختی فرد عمل کنند.

علاوه بر شخصیت، هوش معنوی نیز به‌عنوان متغیری نیرومند، نقش فزاینده‌ای در ارتقای بهزیستی روانشناختی ایفا می‌کند. به نظر می‌رسد تأثیر هوش معنوی بر بهزیستی روانشناختی از آن جهت باشد که این سازه، مجموعه‌ای از توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع معنوی را در بر می‌گیرد که دستیابی به آن‌ها در زندگی شخصی و شغلی، به افزایش سازگاری، انطباق‌پذیری، توانایی حل مسئله، مقابله با فشارهای روانی، یافتن معنا و هدف در رویدادهای زندگی، حفظ سلامت، آرامش درونی و بیرونی، پویایی و شادابی منجر می‌شود.^۵ بنابراین، انتظار می‌رود که چنین توانمندی‌هایی زمینه‌ساز افزایش بهزیستی روانشناختی و سایر سازه‌های مثبت روانشناختی در زندگی فرد باشند.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش اصول اخلاقی علمی همچون راز داری و رضایت آگاهانه رعایت شده است.

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله از تمامی بزرگوارانی که پرسش‌نامه‌های پژوهش را تکمیل نموده‌اند نهایت تشکر و قدر دانی را دارند.

مشارکت نویسندگان

این پژوهش با مشارکت نویسندگان تدوین شده است.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ تضاد منافی را گزارش ننمودند.

است. پژوهش نخست که در صدد بررسی روابط چندگانه هوش معنوی با انعطاف‌پذیری در بین دانشجویان بوده، بدین نتیجه دست یافته است که هوش معنوی همبستگی مثبتی با انعطاف‌پذیری شناختی دارد و میزان بالای هوش معنوی پیش‌بین میزان بالای انعطاف‌پذیری شناختی است. پژوهش دوم نیز که بر روی دانشجویان متأهل دانشگاه قم انجام شده حاکی از این بوده است که هوش معنوی با انعطاف‌پذیری شناختی رابطه مثبت نیرومندی داشته است.

در زمینه نقش میانجی انعطاف‌پذیری شناختی در رابطه بین هوش معنوی با بهزیستی زندگی، گرچه ظاهراً پژوهش قبلی وجود ندارد، اما یک پژوهش نقش میانجی این متغیر را در رابطه بین هوش معنوی و رضایت زناشویی مورد بررسی قرار داده است. این مطالعه که توسط فتاحی و سالاری‌فر^{۳۴} و بر روی دانشجویان متأهل انجام شده نشان داده است که متغیر انعطاف‌پذیری شناختی در رابطه بین هوش معنوی و رضایت زناشویی نقش میانجی جزئی دارد، بدین صورت که گرچه هوش معنوی بدون در نظر گرفتن انعطاف‌پذیری شناختی با رضایت زناشویی رابطه دارد، با این حال هوش معنوی با تأثیر بر متغیر انعطاف‌پذیری شناختی نیز، موجب افزایش رضایت زناشویی می‌گردد.

به صورت کلی می‌توان گفت که چنانچه پژوهش‌های مختلف قبلی نیز نشان داده‌اند هوش معنویت و هوش معنوی یکی از همبسته‌های مهم سلامتی، رضایت از زندگی و شادکامی است^{۳۵} و حتی معنویت با بیماری کمتر و طول عمر بیشتر همراه است. افرادی که دارای سطوح بالای معنوی هستند، هنگام مواجهه با جراحی، به درمان، بهتر پاسخ می‌دهند و به شکل مناسب‌تری با آسیب‌دیدگی و بیماری کنار می‌آیند^۹ و میزان افسردگی در آن‌ها کمتر است.^{۱۰}

نتیجه‌گیری

در کل، نتایج پژوهش حاضر به‌طور کلی از این فرضیه حمایت می‌کند که هوش معنوی در ارتباط با بهزیستی روانشناختی نقش میانجی‌گرانه ایفا می‌کند. چنین یافته‌هایی در راستای دیدگاه پژوهشگرانی چون هانسون و همکاران^۱ و دینر و کارلوس^۲ است که بیان کرده‌اند شخصیت نیرومندترین و پایدارترین عامل تأثیرگذار بر بهزیستی روانشناختی محسوب می‌شود. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، از میان ابعاد شخصیت، سه ویژگی روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی نقش معناداری در تبیین بهزیستی

References

1. Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *Am Psychol.* 2000;55(1):5–14.
2. Diener E. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *Am Psychol.* 2000;55(1):34–43.
3. Ryff CD. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *J Pers Soc Psychol.* 1989;57(6):1069–1081.
4. Ryff CD, Keyes CLM. The structure of psychological well-being revisited. *J Pers Soc Psychol.* 1995;69(4):719–727.
5. Ryff CD. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *J Pers Soc Psychol.* 1989;57(6):1069–1081.
6. Ryff CD, Singer BH. Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *J Happiness Stud.* 2008;9(1):13–39.
7. Ryff CD, Singer BH. Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychother Psychosom.* 1996;65(1):14–23.
8. Diener E, Suh EM, Lucas RE, Smith HL. Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychol Bull.* 1999;125(2):276–302.
9. Keyes CLM. Mental health in adolescence: Is America's youth flourishing? *Am J Orthopsychiatry.* 2006;76(3):395–402.
10. Wright TA, Cropanzano R. Psychological well-being and job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organ Dyn.* 2004;33(4):338–351.
11. Emmons RA. Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *Int J Psychol Relig.* 2000;10(1):3–26.
12. Zohar D, Marshall I. SQ: Connecting with our spiritual intelligence. London: Bloomsbury; 2000.
13. King DB. Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. *Unpublished doctoral dissertation.* Trent University; 2008.
14. Emmons RA. Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *Int J Psychol Relig.* 2000;10(1):3–26.
15. Zohar D, Marshall I. SQ: Connecting with our spiritual intelligence. London: Bloomsbury; 2000.
16. Organ DW. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington (MA): Lexington Books; 1988.
17. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *J Manage.* 2000;26(3):513–563.
18. Organ DW. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington (MA): Lexington Books; 1988.
19. Organ DW, Podsakoff PM, MacKenzie SB. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. Thousand Oaks (CA): Sage Publications; 2006.
20. Hobfoll SE. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *Am Psychol.* 1989;44(3):513–524.
21. Hobfoll SE. Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. *J Pers.* 2011;79(4):747–781.
22. Halbesleben JRB, Neveu JP, Paustian-Underdahl SC, Westman M. Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *J Manage.* 2014;40(5):1334–1364.
23. Emmons RA. Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *Int J Psychol Relig.* 2000;10(1):3–26.
24. Zohar D, Marshall I. SQ: Connecting with our spiritual.
25. Zohar D, Marshall I. SQ: Connecting with our spiritual intelligence. London: Bloomsbury; 2000.
26. Fry LW. Toward a theory of spiritual leadership. *Leadersh Q.* 2003;14(6):693–727.
27. Wright TA, Cropanzano R. Psychological well-being and job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organ Dyn.* 2004;33(4):338–351.
28. King DB. *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure.* Unpublished master's thesis. Peterborough, Ontario: Trent University; 2008.
29. Organ DW, Konovsky M. Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *J Appl Psychol.* 1989;74(1):157–164.
30. Ryff CD. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *J Pers Soc Psychol.* 1989;57(6):1069–1081
31. Ryff, C. D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being.* Journal of Personality and Social Psychology, 57(6), 1069–1081.
32. Fattahi, R., & Salarifar, M. R. (2021). The mediating role of cognitive flexibility in the relationship between spiritual intelligence and marital satisfaction. *Islam and Psychological Studies*, 7(1), 71–88.

33. Bakhtafrooz, M. (2019). The role of spiritual intelligence in predicting psychological well-being and cognitive flexibility among university students. *Journal of Applied Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz*, 12(4), 55–72.
34. Fattahi, R., & Salarifar, M. R. (2021). The mediating role of cognitive flexibility in the relationship between spiritual intelligence and marital satisfaction. *Islam and Psychological Research*, 7(1), 71–88.
35. Overall, previous studies have consistently shown that spiritual intelligence is a significant correlate of mental health, life satisfaction, and happiness (Emmons, 2000; Zohar & Marshall, 2000).
36. Previous studies indicate that individuals with higher levels of spirituality respond more effectively to treatment and cope more adaptively with injury and illness (Koenig, 2012; Pargament, 1997), and they also experience lower levels of depression (Koenig et al., 2001; Smith et al., 2003).
37. Findings of the current study generally support the hypothesis that spiritual intelligence plays a mediating role in relation to psychological well-being. Such findings are in line with the views of researchers such as Diener and Chan (2011) and Hanson and Veenhoven (2013).
38. DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality-subjective well-being studies. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197–229.
39. Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1–43.
40. Emmons, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 3–26.