

The relationship between personality dimensions (neuroticism, extraversion, and conscientiousness) and organizational citizenship behavior: the mediating role of spiritual intelligence and cognitive flexibility among employees of Tabriz University of Medical Sciences

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: 3 May 2025
Accepted: 23 Aug 2025
ePublished: 15 Sep 2025

Keywords:

- Personality traits
- Organizational citizenship behavior
- Spiritual intelligence
- Cognitive flexibility
- Medical university employees

Abstract

Background. Organizational citizenship behavior (OCB) refers to discretionary and extra-role behaviors that contribute to organizational effectiveness, particularly in healthcare settings. Personality traits are among the individual factors influencing such behaviors. Moreover, spiritual intelligence and cognitive flexibility, as positive psychological resources, may mediate the relationship between personality traits and OCB. This study aimed to investigate the relationship between personality dimensions (neuroticism, extraversion, and conscientiousness) and organizational citizenship behavior, considering the mediating roles of spiritual intelligence and cognitive flexibility among employees of Tabriz University of Medical Sciences.

Methods. This descriptive–correlational study was conducted on 370 employees of Tabriz University of Medical Sciences selected through cluster sampling. Data were collected using King’s Spiritual Intelligence Questionnaire, the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI), Organ and Konovsky’s Organizational Citizenship Behavior Questionnaire, and the Cognitive Flexibility Inventory developed by Dennis and Vander Wal. Data were analyzed using Pearson correlation coefficients and relevant statistical analyses.

Results. The findings indicated significant relationships between personality traits and organizational citizenship behavior. Conscientiousness and extraversion were positively and significantly correlated with both OCB and cognitive flexibility. Extraversion emerged as a significant predictor of OCB through the mediating role of cognitive flexibility. Although the correlation between neuroticism and OCB was not significant, neuroticism showed a significant negative relationship with cognitive flexibility. Furthermore, spiritual intelligence was positively and significantly associated with both organizational citizenship behavior and cognitive flexibility.

Conclusion. The results suggest that personality traits—particularly extraversion and conscientiousness—play an important role in enhancing organizational citizenship behavior through the enhancement of spiritual intelligence and cognitive flexibility. Incorporating these psychological factors into human resource development programs in medical universities may improve organizational performance and service quality.

How to cite this article: Parvinzadeh M, Asgharzadeh A, Babapour J, Zarean M, Tajdar S. The Relationship Between Personality Dimensions (Neuroticism, Extraversion, and Conscientiousness) and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Spiritual Intelligence and Cognitive Flexibility Among Employees of Tabriz University of Medical Sciences. *Spirituality Research in Health Sciences*. 2025;3(1):75-93. doi: 10.34172/srhs.2025.007 (Persian)

* 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

Extended Abstract

Background

The aim of the present study was to investigate the relationship between personality dimensions (neuroticism, extraversion, and conscientiousness) and organizational citizenship behavior, with the mediating role of spiritual intelligence and cognitive flexibility among employees of Tabriz University of Medical Sciences. The research method was correlational, and a total of 370 employees were selected using cluster sampling. Data were collected using King's Spiritual Intelligence Questionnaire, the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI), the Organizational Citizenship Behavior Questionnaire developed by Organ and Konovsky, and the Cognitive Flexibility Inventory developed by Dennis and Vander Wal.

The results indicated that personality dimensions (neuroticism, extraversion, and conscientiousness) had a significant relationship with organizational citizenship behavior through the mediating roles of spiritual intelligence and cognitive flexibility among employees of Tabriz University of Medical Sciences. Furthermore, the findings showed that conscientiousness and organizational citizenship behavior were positively and significantly correlated with cognitive flexibility. In addition, organizational citizenship behavior was positively associated with cognitive flexibility.

Extraversion and organizational citizenship behavior were also found to be positively and significantly correlated with cognitive flexibility. Moreover, extraversion was a significant predictor of organizational citizenship behavior through cognitive flexibility. Pearson correlation results revealed that the relationship between neuroticism and organizational citizenship behavior was not statistically significant; however, neuroticism was negatively correlated with cognitive flexibility. Finally, the results demonstrated that spiritual intelligence was positively correlated with organizational citizenship behavior and cognitive flexibility, and organizational citizenship behavior was, in turn, positively associated with cognitive flexibility.

Personality, as one of the most fundamental psychological structures of human beings, plays a decisive role in shaping individuals' lifestyles, attitudes, and behaviors across different situations. Individual differences in responding to events and environmental conditions are rooted in personality traits, which significantly influence behavior, attitudes, and skills in various contexts. Among existing frameworks, the Five-Factor Model of personality has gained widespread attention as one of the most robust and widely used approaches for studying personality traits. This model consists of five dimensions—neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness—each of which is associated with distinct patterns of emotions, attitudes, and behaviors.

Alongside personality traits, spiritual intelligence has emerged as a relatively new construct in psychology and has attracted increasing scholarly attention. The theoretical foundations of spiritual intelligence can be traced to Gardner's theory of multiple intelligences, as well as the early works of Stevens and Emmons. Spiritual intelligence refers to a set of abilities that enable individuals to utilize spiritual resources and capacities for adaptation, problem-solving, meaningful decision-making, and achieving inner and outer integration. Empirical evidence suggests that spiritual intelligence is associated with various cognitive, emotional, moral, and interpersonal domains and plays a significant role in adaptive and effective behavior.

Cognitive flexibility is another key psychological construct and a core component of executive functioning, referring to an individual's ability to modify thoughts, strategies, and behaviors in response to changing environmental demands. This construct reflects the capacity to employ diverse coping strategies, engage in positive cognitive restructuring, and accept challenging situations. Research findings indicate that cognitive flexibility is positively associated with

psychological resilience, higher levels of social functioning, and sustained self-care behaviors.

In the field of organizational behavior, organizational citizenship behavior (OCB) is defined as a set of discretionary behaviors that go beyond formal job requirements and are not directly rewarded, yet substantially enhance organizational effectiveness. Williams and Anderson categorized OCB into two dimensions: individual-oriented behaviors and organization-oriented behaviors. Individual-oriented behaviors, such as helping colleagues and providing social support, and organization-oriented behaviors, such as adhering to organizational rules and protecting organizational resources, both contribute significantly to overall organizational performance.

A substantial body of research has demonstrated significant relationships between personality traits and organizational citizenship behavior. Review studies conducted by Organ and Ryan, as well as Konovsky and Organ, reported that agreeableness and conscientiousness show the strongest positive associations with OCB. Furthermore, Podsakoff et al. emphasized that intrinsic personality factors—particularly conscientiousness and agreeableness—play a prominent role in the emergence of organizational citizenship behaviors.

Moreover, empirical evidence suggests a positive relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior, indicating that spiritual intelligence enhances employees' intrinsic motivation, interpersonal understanding, and helping behaviors. Studies also reveal that spiritual intelligence is positively related to certain personality traits, including extraversion, conscientiousness, and agreeableness, while it is negatively associated with neuroticism. Collectively, these findings highlight the mediating role of spiritual intelligence and cognitive flexibility in explaining the relationship between personality traits and organizational citizenship behavior.

Method

The present study employed a descriptive–correlational design using path analysis. Data were collected through a field survey using

questionnaires. The statistical population consisted of all employees of Tabriz University of Medical Sciences in the year 1400 (2021), totaling approximately 21,000 individuals. A sample of 370 participants was selected using a combination of cluster sampling and simple random sampling based on the county of workplace. Accordingly, four counties—Tabriz, Mianeh, Marand, and Bonab—were first selected as clusters, and then the required number of participants was randomly selected from the list of employees in each county through simple random sampling. All employees were accessible for participation in the study.

Research Instruments

Data in the present study were collected using four standardized questionnaires. The King Spiritual Intelligence Questionnaire consists of 24 items and four subscales: critical existential thinking, personal meaning production, transcendental awareness, and conscious state expansion. Items are rated on a five-point Likert scale ranging from 0 to 4. Content validity was confirmed by expert judgment, and internal consistency was reported with a Cronbach's alpha coefficient of 0.94.

Personality traits were assessed using the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI), one of the most widely used instruments for evaluating personality structure based on the five-factor model. This questionnaire has been validated across diverse cultures and populations, with reliability coefficients reported between 0.63 and 0.83 in previous studies.

Organ and Konovsky's Organizational Citizenship Behavior Questionnaire was employed to measure OCB. This 15-item instrument assesses five dimensions: altruism, conscientiousness, sportsmanship, civic virtue, and courtesy. The questionnaire has been translated and validated in Iranian studies, with a Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.76.

Finally, the Cognitive Flexibility Questionnaire developed by Dennis and Vander Wal was used to assess individuals' ability to replace maladaptive thoughts with more adaptive alternatives. This 20-item self-report scale has demonstrated

satisfactory convergent and concurrent validity, and its reliability in Iranian samples has been reported with a Cronbach's alpha coefficient of 0.90.

Methodology

Data Analysis Method

Both descriptive and inferential statistical methods were used to analyze the data. In the descriptive section, statistical indices including mean, standard deviation, skewness, and kurtosis were calculated. In the inferential section, path analysis was conducted using AMOS software (version 24).

Statistical Analysis

To evaluate the conceptual model, the path analysis approach was applied using AMOS software. After specifying the structural model, it was tested using the Maximum Likelihood Estimation (MLE) method. Model fit was assessed based on several goodness-of-fit indices. Commonly used fit criteria included the Chi-square index (χ^2), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) (RMSEA; good fit ≤ 0.06), Goodness of Fit Index (GFI) (GFI; good fit ≥ 0.90), Comparative Fit Index (CFI) (CFI; good fit ≥ 0.90), Normed Fit Index (NFI) (NFI; good fit ≥ 0.90), and Incremental Fit Index (IFI) (IFI; good fit ≥ 0.90) (41).

Findings

The study sample consisted of 130 men (36.7%) and 224 women (63.3%). The mean age and standard deviation for men were 26.93 and 9.31, respectively, while the mean age and standard deviation for women were 24.83 and 8.53, respectively. In terms of educational level, 31 participants (8.8%) held a diploma, 244 participants (68.9%) held a bachelor's degree, and 79 participants (22.3%) held a master's degree. Regarding marital status, 259 participants (73.2%) were single and 95 participants (26.8%) were married.

Prior to evaluating the structural model, the assumptions of path analysis were examined to ensure the appropriateness of using this statistical method. Among the key assumptions of this

approach are univariate and multivariate normality. Univariate normality is typically assessed by examining the skewness and kurtosis of the observed variables. The skewness values ranged from -0.922 to 0.306 , and the kurtosis values ranged from -0.590 to 2.896 . Chou and Bentler suggested ± 3 as an acceptable cutoff value for skewness. For kurtosis, values exceeding ± 10 are considered problematic.

The relative multivariate kurtosis index, which is used to assess the assumption of multivariate normality, was calculated to be 1.49. According to Bentler, multivariate normality is satisfied when this value is less than 3. In addition, the correlation matrix among the observed variables was examined to assess the presence of multicollinearity. Correlation coefficients greater than 0.85 may cause problems in accurate model estimation. In the present study, correlation coefficients ranged from -0.45 to 0.63 , indicating no serious multicollinearity issues.

Preliminary analyses confirmed that the data were suitable for path analysis and for estimation using the maximum likelihood method. The correlation matrix among the latent variables of the study, along with their means, standard deviations, skewness, and kurtosis, is presented in Table 1. As shown in this table, all correlations were of moderate magnitude ($-0.45 \leq r \leq 0.63$).

Results

The findings of the present study indicated that neuroticism was not significantly related to organizational citizenship behavior (OCB), whereas it showed a significant negative association with cognitive flexibility. In contrast, OCB was positively and significantly correlated with cognitive flexibility. These results are consistent with previous research emphasizing the role of flexibility in a wide range of neurotic behaviors, particularly anxiety, which is considered a core component of neuroticism. Accordingly, anxiety is explicitly incorporated as one of the dimensions of neuroticism in the NEO personality inventory. Lee and Orsillo conceptualize psychological flexibility as one of the key mechanisms underlying

neuroticism and anxiety, suggesting that higher levels of flexibility are associated with lower levels of neuroticism and anxiety. The findings of the present study further support this theoretical perspective.

Moreover, the lack of a significant relationship between neuroticism and OCB is in line with prior influential studies in this field. Meta-analytic and review studies by Organ and Ryan, Konovsky and Organ, and Podsakoff et al. have demonstrated that among personality traits, openness to experience and conscientiousness are more strongly associated with OCB, whereas neuroticism does not play a significant role in predicting organizational citizenship behaviors.

With regard to extraversion, the results showed that extraversion was positively and significantly correlated with both OCB and cognitive flexibility and served as a significant predictor of OCB through cognitive flexibility. These findings are consistent with previous studies conducted by Tan and Tan, Alamian et al., and Rafiei et al. all of which reported a positive association between extraversion and organizational citizenship behavior. Furthermore, the positive relationship between extraversion and cognitive flexibility observed in this study is consistent with the findings of Kumar, Bakshi, and Rani, Aftab, Rashid, and Alishah, and Khanekheshi and Tabatabaeifar, indicating that higher levels of extraversion are associated with greater cognitive flexibility.

From a theoretical perspective, cognitive flexibility has been shown to be associated with several psychosocial factors, including self-esteem, communication skills, and social competencies. These factors facilitate the use of adaptive coping strategies, an internal locus of control, and effective social functioning in high-risk situations. Individuals with high levels of flexibility typically benefit from strong social support networks, such as peers and close friends, which enhance their ability to cope with stressors and challenges. Flexible individuals are also more likely to be socially accepted and to maintain close interpersonal relationships.

Regarding conscientiousness, the findings demonstrated a positive and significant relationship between conscientiousness, OCB, and cognitive flexibility. These results are consistent with studies by Tan and Tan and Alamian et al. , which reported positive associations between conscientiousness and organizational citizenship behavior, although they are inconsistent with the findings of Rafiei et al., who found no significant relationship. Additionally, the observed relationship between conscientiousness and cognitive flexibility aligns with previous research indicating that individuals with higher levels of conscientiousness exhibit greater cognitive flexibility. Longitudinal studies further suggest that higher conscientiousness in childhood is associated with better physical health, greater longevity, and higher levels of academic and occupational success.

Finally, the results related to spiritual intelligence revealed positive and significant relationships between spiritual intelligence, OCB, and cognitive flexibility. Although direct research on the mediating role of cognitive flexibility in the relationship between spiritual intelligence and OCB is limited, prior evidence supports the mediating function of cognitive flexibility in related domains. For instance, Fattahi and Salarifar found that cognitive flexibility partially mediated the relationship between spiritual intelligence and marital satisfaction, suggesting that spiritual intelligence enhances flexibility, which in turn contributes to positive outcomes.

Overall, the findings are consistent with previous research indicating that spirituality and spiritual intelligence are important correlates of mental health, life satisfaction, and psychological well-being. Moreover, higher levels of spirituality have been associated with lower incidence of illness, greater longevity, better recovery from injury and disease and reduced levels of depression. Collectively, these results underscore the importance of personality traits, spiritual intelligence, and cognitive flexibility in promoting adaptive behaviors and organizational citizenship among employees.

Conclusion

The present findings indicate that cognitive flexibility mediates the relationship between personality dimensions (extraversion, conscientiousness, and neuroticism) and spiritual intelligence with organizational citizenship behavior (OCB).

- Neuroticism showed no direct association with OCB but exhibited a negative relationship with cognitive flexibility, consistent with prior research.
- Extraversion and conscientiousness both demonstrated positive relationships with OCB and cognitive flexibility, aligning with earlier studies.
- Spiritual intelligence also displayed positive correlations with OCB and cognitive flexibility, acting as a robust variable that enhances adaptability, problem-solving, coping with stressors, and finding meaning in life events.

The results further underscore that personality (specifically high levels of extraversion and conscientiousness coupled with low neuroticism) and spiritual intelligence can, through the enhancement of cognitive flexibility, contribute to increased happiness, reduced psychological problems (such as anxiety and depression), and ultimately promote psychological health and well-being. These outcomes are congruent with the Aristotelian virtue-based approach and research on psychological well-being.

Implications for Theory and Practice

The study confirms the pivotal role of cognitive flexibility as a mediator in the personality–OCB and spiritual intelligence–OCB linkages. It suggests that interventions aimed at fostering cognitive flexibility (e.g., through cognitive-behavioral techniques or mindfulness training) could amplify the positive effects of extraversion, conscientiousness, and spiritual intelligence on OCB. For organizations, promoting environments that support spiritual development and flexible thinking may enhance employee citizenship behaviors and overall psychological well-being.

Limitations and Future Research

The cross-sectional design limits causal inferences. Future longitudinal or experimental studies are recommended to examine the temporal

dynamics of these relationships. Additionally, exploring other potential mediators (e.g., emotional intelligence, resilience) and moderators (e.g., organizational culture, job autonomy) could provide a more comprehensive model.

Conclusion

In summary, this research provides empirical support for the mediating function of cognitive flexibility in the connections between personality dimensions, spiritual intelligence, and OCB. It highlights the importance of integrating personality traits and spiritual resources with cognitive-flexibility-enhancing strategies to foster both individual well-being and organizational effectiveness.

Practical Implications

The findings of the present study offer several important theoretical and scientific implications for the fields of personality psychology, organizational behavior, and positive psychology. First, the results provide empirical support for cognitive flexibility as a key psychological mechanism through which personality traits and spiritual intelligence exert their influence on organizational citizenship behavior. By demonstrating the mediating role of cognitive flexibility, this study extends existing models that have primarily focused on direct relationships between personality traits and organizational outcomes, and highlights the importance of higher-order cognitive processes in translating dispositional characteristics into adaptive workplace behaviors.

Second, the findings contribute to the literature on personality and well-being by supporting the view that adaptive personality profiles—characterized by high extraversion and conscientiousness and low neuroticism—are associated with positive psychological and behavioral outcomes not only directly, but also indirectly through enhanced cognitive flexibility. This result is consistent with Howell et al, who argue that personality traits promote happiness and reduce psychological distress by facilitating social engagement, emotional regulation, and adaptive

coping. The present study advances this perspective by empirically identifying cognitive flexibility as one of the underlying pathways linking personality to adaptive organizational behavior.

Third, the study enriches the theoretical understanding of spiritual intelligence (SQ) by positioning it as a powerful and multidimensional psychological resource rather than a purely cognitive construct. The positive associations between SQ, cognitive flexibility, and organizational citizenship behavior suggest that spiritual intelligence operates by fostering meaning-making, adaptive problem solving, stress tolerance, and value-based self-regulation. These findings strengthen the conceptualization of SQ as a protective psychological buffer that enhances resilience and psychological well-being in demanding organizational contexts.

Fourth, the results underscore the central role of cognitive flexibility as a core executive function, consistent with contemporary cognitive and neuropsychological models. By enabling individuals to adjust their thoughts and behaviors in

response to changing and unpredictable environmental demands, cognitive flexibility appears to counteract psychological vulnerability and reduce susceptibility to anxiety, depression, and other forms of psychological distress. This positions cognitive flexibility as a critical construct linking personality, spirituality, and mental health.

Finally, at a broader theoretical level, the findings align with the Aristotelian virtue-based (eudaimonic) approach to well-being, which emphasizes self-actualization, continuous personal growth, meaningful social relationships, optimism, and the integration of pleasure, happiness, and meaning in life. Spiritual intelligence, by promoting self-awareness, transcendence, and purposeful living, provides a foundational framework for achieving eudaimonic well-being and psychological flourishing. Accordingly, this study supports an integrative model in which personality traits, spiritual intelligence, and cognitive flexibility jointly contribute to adaptive functioning and optimal well-being in organizational settings.

رابطه ابعاد شخصیتی (روانرنجورخویی، برونگرایی و وجدانمندی) با رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی هوش معنوی و انعطاف‌پذیری شناختی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز

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. رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و فراتر از نقش رسمی، نقش مهمی در ارتقای اثربخشی و عملکرد سازمان‌های بهداشتی و درمانی دارد. ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌توانند در شکل‌گیری این رفتارها مؤثر باشند. همچنین متغیرهایی نظیر هوش معنوی و انعطاف‌پذیری شناختی به‌عنوان منابع روان‌شناختی مثبت، می‌توانند نقش میانجی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا کنند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ابعاد شخصیتی (روانرنجورخویی، برون‌گرایی و وجدان‌مندی) با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی هوش معنوی و انعطاف‌پذیری شناختی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام شد.

روش کار. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز بود که ۳۷ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه هوش معنوی کینگ، پرسشنامه پنج‌عاملی شخصیت NEO-FFI، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی و پرسشنامه انعطاف‌پذیری شناختی دنیس و واندروال بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل‌های آماری مربوطه تحلیل شدند.

یافته‌ها. نتایج نشان داد که بین ابعاد شخصیتی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. وجدان‌مندی و برون‌گرایی با رفتار شهروندی سازمانی و انعطاف‌پذیری شناختی رابطه مثبت و معناداری داشتند. برون‌گرایی به‌عنوان پیش‌بین معنادار رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری انعطاف‌پذیری شناختی شناخته شد. رابطه روانرنجورخویی با رفتار شهروندی سازمانی معنادار نبود، اما این بعد شخصیتی با انعطاف‌پذیری شناختی رابطه منفی و معناداری نشان داد. همچنین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی و انعطاف‌پذیری شناختی رابطه مثبت و معناداری داشت.

نتیجه‌گیری. یافته‌ها حاکی از آن است که ویژگی‌های شخصیتی، به‌ویژه برون‌گرایی و وجدان‌مندی، از طریق تقویت هوش معنوی و انعطاف‌پذیری شناختی می‌توانند نقش مهمی در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ایفا کنند. توجه به این متغیرها در سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی دانشگاه‌های علوم پزشکی می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی و کیفیت خدمات منجر شود.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

سابقه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۴/۲/۱۳

پذیرش: ۱۴۰۴/۶/۱

انتشار برخط: ۱۴۰۴/۷/۲۴

کلیدواژه‌ها:

- ویژگی‌های شخصیتی
- رفتار شهروندی سازمانی
- هوش معنوی
- انعطاف‌پذیری شناختی
- کارکنان دانشگاه علوم پزشکی

مقدمه

شخصیت هر فرد اصلی‌ترین بعد و ساختار روان‌شناختی اوست که به شکل‌گیری سبک زندگی وی کمک می‌کند. افراد در موقعیت‌های مختلف، در مواجهه با رویدادها و شرایط با هم متفاوتند و این امر به ویژگی‌های شخصیتی آنان مربوط است^۱. بنابر این ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار و اعمال افراد مؤثر هستند و در بسیاری از موقعیت‌ها تعیین‌کننده رفتار، نگرش و مهارت‌ها می‌باشند. مدل پنج‌عامل بزرگ شخصیت به‌عنوان رویکردی پرتعداد و قدرتمند برای مطالعه ویژگی‌های شخصیتی، مورد توجه بسیاری از روان‌شناسان قرار گرفته است. این مدل بر این

باور است که انسان موجودی منطقی است که می‌تواند شخصیت و رفتار خویش را توضیح دهد. بر اساس این نظریه انسان موجودی است که روش زندگی خود را درک نموده و توانایی تجزیه و تحلیل کنش‌ها و واکنش‌ها را در خود دارد.^۲

ویژگی‌های شخصیتی از موضوعات مهم روانشناسی به‌شمار می‌رود و الگوی پنج‌عاملی از مشهورترین الگوهای شخصیت در زمینه تحلیل عوامل می‌باشد. این ویژگی‌ها عبارتند از: روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، پذیرندگی، سازگاری و وظیفه‌شناسی.^۳ روان‌رنجورخویی به‌گرایش برای تجربه اضطراب، تنش، ترحم جویی، کینه‌توزی، تکانشگری، افسردگی و عزت‌نفس پایین اشاره می‌کند، برون‌گرایی بیانگر تمایل برای مثبت بودن، جرأت

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

حقوق 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.

در جهت حل مسائل روزانه استفاده کنند بنابراین هوش معنوی موضوعات ذهنی معنویت را با تکالیف بیرونی جهان واقعی ادغام می‌کند.^{۱۳}

انعطاف پذیری شناختی عبارت است از دسترسی به راهبردهای غلبه‌ای گوناگون برای فائق آمدن بر یک عامل روانی فشارزا و تمایل به بررسی همه آن‌ها.^{۱۴} در مورد مفهوم انعطاف پذیری شناختی هم پژوهش‌های زیادی صورت گرفته است اما در حال حاضر اتفاق نظری در مورد چگونگی تعریف این مفهوم یا سنجش آن وجود ندارد. به طور کلی، توانایی تغییر آمابه‌های شناختی به منظور سازگاری با محرک‌های در حال تغییر محیطی، عنصر اصلی در تعریف انعطاف پذیری شناختی است. بعضی از پژوهشگران انعطاف پذیری شناختی را میزان ارزیابی فرد در مورد تحت کنترل بودن شرایط تعریف کرده‌اند که این ارزیابی در موقعیت‌های مختلف تغییر می‌کند.^{۱۵}

انعطاف پذیری شناختی به توانایی افراد برای تمرکز بر موقعیت کنونی و استفاده از فرصت‌های آن موقعیت برای گام برداشتن در راستای اهداف و ارزش‌های درونی با وجود حضور رویدادهای روانشناختی چالش انگیز یا ناخواسته (برای نمونه؛ افکار، احساسات، احساسات فیزیولوژیایی، تصاویر ذهنی و خاطره‌ها) اشاره دارد.^{۱۶} انعطاف پذیری شناختی، یکی از اساسی ترین عملکردهای شناختی و از مهمترین عناصر کارکردهای اجرایی است که به توانایی فرد در تغییر افکار، اعمال و راهکارها در واکنش به تغییر شرایط اطلاق می‌شود.^{۱۷}

انعطاف پذیری شناختی مستلزم فعال سازی و اصلاح فرآیندهای شناختی در پاسخ به درخواست تغییر در انجام فعالیت یا حتی تغییر در دستورالعمل انجام یک فعالیت است.^{۱۸} این مفهوم به عنوان ویژگی عمده شناخت انسان توصیف شده است و به توانایی فرد برای در نظر گرفتن همزمان بازنمایی‌های متناقضی از یک شی یا یک رویداد اشاره دارد.^{۱۹} انعطاف پذیری شناختی افراد در میزان بروز آسیب‌ها و سطح عملکرد اجتماعی آن‌ها بسیار تعیین کننده است. افرادی که توانایی تفکر انعطاف پذیر دارند، از توجیحات جایگزین استفاده می‌کنند، به صورت مثبت چارچوب فکری خود را بازسازی می‌کنند و موقعیت‌های چالش برانگیز یا رویدادهای استرس زا را می‌پذیرند و نسبت به افرادی که انعطاف پذیری کمی دارند از نظر روانشناختی تاب آوری بالاتری دارند.^{۲۰} همچنین انعطاف پذیری شناختی از رفتارهای خود مراقبتی پایدار حمایت می‌کند.^{۲۱}

امروزه حیات سازمان‌ها تا اندازه زیادی به عملکرد موفقیت آمیز کارکنان بستگی دارد. سازمان‌ها بنا دارند تا با حداقل نیروی انسانی حداکثر بهره وری و اثر بخشی را به دست آورند. بنابراین علاوه بر عملکرد شغلی، سازمان باید از سازهایی که نقش بیشتر کارکنان را در انجام امور سازمانی نشان می‌دهد، استفاده کنند. با توجه به این شرایط بهترین سازه‌ای که برای این منظور می‌تواند

طلبی، پرانرژی بودن و صمیمی بودن است. پذیرندگی گویای تمایل برای کنجکاوی، عشق به هنر، انعطاف پذیری شناختی و خردورزی می‌باشد، سازگاری به گرایش برای بخشندگی، مهربانی، سخاوت، همدلی، نوع دوستی و اعتماد ورزی اشاره دارد. در نهایت وظیفه شناسی به تمایل فرد برای منظم بودن، کارآمدی، خودنظم بخشی، قابل اعتماد بودن، پیشرفت مداری، منطقی بودن و آرام بودن اشاره می‌کند.^۴

هوش معنوی را یکی از طبقه بندی‌های هوش می‌دانند. نظریه‌های مختلفی در مورد ابعاد و یا انواع هوش وجود دارد. به عنوان نمونه، گاردنر^۵ نظریه‌های هوش هشت گانه را عنوان می‌کند که عبارتند از: هوش زبانی- کلامی، منطقی- ریاضی، موسیقایی- موزون، دیداری - فضایی، بدنی - جنبشی، درون فردی (شخصی)، هوش بین فردی و هوش طبیعت‌گرا.^۶ گاردنر^۷ بعدها مقوله‌های هوش طبیعت‌گرا یعنی هوش معنوی و هوش هستی‌گرا را مطرح کرد. دیدگاه چند وجهی هوش به وسیله‌ی روند اخیر در عصب شناسی و روانشناسی شناختی حمایت شده است. مفهوم هوش معنوی در ادبیات آکادمیک روانشناسی برای اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونز^۸ و بعد در سال ۱۹۹۹ توسط امونز^۹ مطرح شد.

به موازات این جریان گاردنر در سال ۱۹۹۹ مفهوم هوش معنوی را در ابعاد مختلف مورد نقد و بررسی قرار داد و پذیرندگی این مفهوم ترکیبی معنویت و هوش را به چالش کشید.^{۱۰} هوش معنوی یکی از سازه‌های نسبتاً جدیدی است که به معنای مجموعه‌ای از قابلیت‌های فرد در ارتباط با منابع معنوی است و در بردارنده‌ی نوع مؤثری از سازگاری و رفتار حل مساله است و بالاترین سطح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی بین فردی و ... شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند.^{۱۱} تصور هوش معنوی ما را قادر می‌سازد که چیزها را همانطور که هستند ببینیم، یعنی عاری از تحریف ناهشیار. سازه هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که در پرتو توجه و علاقه جهانی روان شناسان به حوزه دین و معنویت مطرح شده است و توسعه پیدا کرده است. هوش معنوی قادر است که هوشیاری یا احساس پیوند با یک قدرت برتر یا یک وجود مقدس را تسهیل کند یا افزایش دهد.^{۱۲} در حالی که معنویت با جستجو و تجربه عناصر مقدس، معنا، هوشیاری اوج یافته و تعالی در ارتباط است. هوش معنوی مستلزم توانایی‌ها است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای با ارزش استفاده می‌کند.^۹ به طور کلی می‌توان پیدایش سازه هوش معنوی را به عنوان کارکرد ظرفیت‌ها و منابع معنوی در زمینه‌ها و موقعیت‌های علمی در نظر گرفت. افراد زمانی هوش معنوی را به کار می‌برند که بخواهند از ظرفیت‌ها و منابع معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و تفکر در موضوعات وجودی یا تلاش

ادبیات رفتار شهروندی- سازمانی دریافتند آن دسته از عوامل ذاتی (شخصیتی) که در تحقیقات قبلی مورد استفاده قرار گرفته‌اند، متغیرهای وجدان، پذیرندگی، تأثیر زیادی بر رفتار شهروندی - سازمانی دارند. با توجه به اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در ارتقای اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌های علوم پزشکی، شناسایی عوامل فردی مؤثر بر این رفتارها ضروری به نظر می‌رسد. ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان ساختارهای بنیادی روان‌شناختی، نقش مهمی در تبیین نگرش‌ها و رفتارهای شغلی ایفا می‌کنند و پژوهش‌ها نشان داده‌اند که برخی ابعاد شخصیت، به‌ویژه برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی، با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت دارند، در حالی که روان‌رنجورخوبی می‌تواند نقش تضعیف‌کننده داشته باشد.^{۳۱،۳۳} از سوی دیگر، سازه‌های نوین روان‌شناسی مثبت مانند هوش معنوی و انعطاف‌پذیری شناختی به‌عنوان منابع درونی سازگاری و حل مسئله، می‌توانند نقش میانجی مهمی در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا کنند.^{۹،۱۱،۱۴} با وجود شواهد موجود درباره روابط دوجانبه این متغیرها، پژوهش‌های اندکی به بررسی همزمان آن‌ها، به‌ویژه در بستر دانشگاه‌های علوم پزشکی پرداخته‌اند؛ از این‌رو انجام پژوهش حاضر می‌تواند به غنای ادبیات پژوهشی و بهبود سیاست‌های مدیریت منابع انسانی در این سازمان‌ها کمک کند.

روش کار

پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی از نوع تحلیل مسیر است و داده‌ها به صورت میدانی با استفاده از پرسشنامه جمع آوری شده‌اند. 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.

ابزار

در این تحقیق از ابزارها و پرسش‌نامه‌های ذیل استفاده شد: پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۳۴): 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 ۰ نمره گذاری می‌شود. در نهایت فرد نمره ای در بین ۰ تا ۹۶ بدست می‌آورد. در پژوهش رضایی^{۳۵}

مورد استفاده قرار گیرد، رفتار شهروندی- سازمانی است. این رفتار به عنوان رفتاری فراتر از وظیفه اصلی افراد در سازمان در نظر گرفته می‌شود که به طور مستقیم به آن‌ها پاداش داده نمی‌شود.^{۲۲} پژوهش‌های مختلف پیشنهاد می‌کنند که این رفتار باید جدای از عملکرد در نظر گرفته شود.^{۲۳}

رفتار شهروندی- سازمانی می‌تواند اثربخشی سازمان را افزایش دهد. لپین و جانسون^{۲۴} رفتار شهروندی- سازمانی را تحت عنوان «تمایل به تشریک مساعی و مفید بودن در محیط سازمانی» تعریف کرده‌اند. ویلیامیز و اندرسون^{۲۵} رفتار شهروندی- سازمانی را به دو عامل رفتار معطوف به فرد و رفتار معطوف به سازمان تقسیم کرده‌اند. رفتارهای معطوف به فرد به صورت مستقیم به افراد سود می‌رساند و عملکرد کلی سازمان را ارتقاء می‌دهد؛ از قبیل کمک به کارمندان غایب، کمک به مدیر در انجام وظایفش، برداشتن موانع برای کمک به کارمندان جدید، وقت گذاشتن برای گوش دادن به مشکلات و نگرانی‌های همکاران، احترام به علایق شخصی کارمندان دیگر و ... رفتار معطوف به سازمان به صورت مستقیم به سازمان سود می‌رساند؛ مانند کارکردن بیش از زمان تعیین شده، حفظ و حمایت از منابع سازمان، پیروی از قوانین رسمی و ...

در ارتباط با رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی - سازمانی می‌توان گفت هوش معنوی به درونی‌ترین احساسات و روحیات کارکنان اشاره دارد که باعث می‌شود کارکنان به جای انگیزه بیرونی به صورت درونی برانگیخته شوند.^{۲۶} هوش معنوی ظرفیت افراد برای درک دیگران را به میزان زیادی افزایش می‌دهد. درک معنوی به افراد اجازه می‌دهد تا علل واقعی رفتارها را بدون قضاوت کردن تشخیص دهند و نیازهای واقعی دیگران را بر آورده سازند تا وقتی که آن‌ها خودشان یاد بگیرند با نیازهایشان مواجه گردند.^{۲۶}

بین هوش معنوی و ویژگی‌های شخصیتی رابطه وجود دارد.^{۲۷} نصر اصفهانی و اعتمادی^{۲۸} در تحقیق خود گزارش کرده‌اند هوش معنوی با ابعاد شخصیتی برون‌گرایی، دلپذیر بودن، وظیفه‌شناسی، و تجربه‌پذیری رابطه مستقیم و با روان‌نژندگرایی رابطه معکوس دارد. یافته‌های بوژمهرانی^{۲۹} نشان داد که بین هوش معنوی و برخی اختلالات شخصیتی رابطه وجود دارد. همچنین یافته‌های دیگر بر نقش قابل ملاحظه ویژگی‌های شخصیتی در هوش معنوی افراد تأکید می‌نماید و این ویژگی‌ها را به عنوان یک عامل پیش‌بینی‌کننده در افزایش هوش معنوی معرفی می‌کند.^{۳۰}

از اولین و گسترده‌ترین پژوهش‌های انجام شده در زمینه بررسی ارتباط بین شخصیت و رفتار شهروندی- سازمانی مطالعه مروری ارگان و رایان^{۳۱} است که تنها بین پذیرندگی و وظیفه‌شناسی با رفتار شهروندی- سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی را گزارش کردند. کانسکی و ارگان^{۳۲} نیز بین پذیرندگی و وظیفه‌شناسی با رفتار شهروندی - سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی گزارش کردند. یوسکادوف و همکاران^{۳۳} پس از مطالعه مروری گسترده‌ای بر روی

پایایی درونی پرسشنامه رفتار شهروندی- سازمانی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمد.

پرسشنامه انعطاف پذیری شناختی دنیس و وندروال (۱۵): این پرسشنامه^۶ توسط دنیس و وندروال^{۱۵} معرفی شده و یک ابزار خودگزارشی کوتاه ۲۰ سوالی است که برای سنجش نوعی از انعطاف پذیری شناختی که در موفقیت فرد برای چالش و جایگزینی افکار ناکارآمد با افکار کارآمدتر لازم است، به کار می رود. این پرسشنامه برای ارزیابی میزان پیشرفت فرد در کار بالینی و غیر بالینی و برای ارزیابی میزان پیشرفت فرد در ایجاد تفکر انعطاف پذیر در درمان شناختی- رفتاری افسردگی و سایر بیماری‌های روانی به کار می رود. در ایران و در پژوهش‌ها و همکاران^۴ سه زیر مقیاس برای این پرسشنامه بدست آمده است که عبارتند از: جایگزین‌ها، کنترل، و جایگزین‌هایی برای رفتارهای انسانی. اعتبار همزمان این پرسشنامه با افسردگی بک (BDI-II) برابر با ۰/۳۹- و روایی همگرایی آن با مقیاس انعطاف پذیری شناختی مارتین و رابین ۰/۷۵ بود.^{۱۰} در ایران شاره و همکاران،^۴ ضریب باز آزمایی کل مقیاس را ۰/۷۱ و ضرایب آلفای کرونباخ کل مقیاس را ۰/۹۰ گزارش نموده‌اند.

روش تجزیه و تحلیل

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 تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار ایموس نسخه ۲۴ استفاده شد.

تحلیل آماری

برای ارزیابی مدل مفهومی از رویکرد تحلیل مسیر با بکارگیری نرم افزار ایموس مورد آزمون قرار گرفت. پس از تنظیم مدل ساختاری، مدل مورد نظر با استفاده از روش تخمین حداکثر درست نمایی (Maximum likelihood estimation method) مورد آزمون قرار گرفت. برازش مدل با توجه به شاخص‌های برازش بررسی شد. معمولاً برای بررسی برازش مدل از معیارهای زیر استفاده می شود: شاخص^۶ کای اسکوئر (Chi-Square) ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA; good fit: ≤ 0.06) شاخص نیکویی برازش \geq (GFI) (GFI; good fit: ≥ 0.90) (Goodness of Fit Index) شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) (comparative fit index) ≥ 0.90 شاخص برازش هنجار شده (Normed fit index) (CFI; good fit: ≥ 0.90) شاخص برازندگی فزاینده (Incremental Fit Index) (IFI) (IFI; good fit: ≥ 0.90) (41).

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 خبرگان که در حوزه مطالعاتی تحقیق صاحب نظر هستند قرار 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.

پرسشنامه سنجش ویژگی‌های شخصیتی (NEO-FFI): این پرسشنامه یکی از پرکاربردترین پرسشنامه‌های مربوط به ارزیابی ساختار شخصیت بر اساس دیدگاه تحلیل عاملی است. این آزمون به لحاظ انعکاس ۵ عامل اصلی امروزه به عنوان یک مدل فراگیر بر اساس تحلیل عوامل محسوب می‌شود و گستردگی کاربرد آن در ارزیابی شخصیت افراد سالم و نیز در امور بالینی می‌تواند یکی از مناسب ترین ابزار ارزیابی شخصیت باشد. این آزمون به دلیل بررسی‌های گوناگون در گروه‌های سنی و در فرهنگ‌های مختلف روی آن صورت گرفته است می‌تواند یکی از جامع ترین آزمون‌ها در زمینه ارزیابی شخصیت باشد این آزمون موضوع تحقیقات طی ۱۵ سال گذشته بر روی نمونه‌های بالینی و بزرگسالان سالم بوده است. از این رو سودمندی آن هم در جریانات بالینی و هم در جریانات تحقیقی ارزیابی شده است. در حال حاضر آزمون ۵ عاملی NEO کاربردی جهانی دارد و به منظور تحقیق به زبان‌های چکوسلواکی، عربی، هلندی، فرانسوی، آلمانی، ژاپنی، نروژی، لهستانی و سوئدی ترجمه شده است. پرسشنامه شخصیتی NEO توسط مک کری و کاستا روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی به فاصله سه ماه اجرا گردید که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به دست آمده است. اعتبار دراز مدت این پرسشنامه نیز مورد ارزیابی قرار گرفته است. یک مطالعه طولانی ۶ ساله روی مقیاس‌های روان آزدگی خوبی، برونگرایی و باز بودن نسبت به تجربه، ضریب‌های اعتبار ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ را در گزارش‌های شخصی و نیز در گزارش‌های زوج‌ها نشان داده است. ضریب اعتبار دو عامل سازگاری و با وجدانی به فاصله دو سال به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۶۳ بوده است (مک کری و کاستا، ۱۹۸۳ به نقل از گروسی فرشی).^{۳۶}

پرسشنامه رفتار شهروندی- سازمانی اورگان و کانوسکی (۳۲): 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^{۳۸}، ترجمه و در تحقیقات مختلفی در داخل کشورمان مورد استفاده قرار گرفته است و دارای روایی و پایایی مناسبی است. در پژوهش پور سلطانی زرنندی و همکاران^{۳۹} اعتبار پرسشنامه با بهره گیری از نظرهای اصلاحی استادان مدیریت ورزشی به دست آمد. با مطالعه آزمایشی روی ۳۰ نفر از معلمان تربیت بدنی شهر مشهد

یافته ها

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.

قبل از ارزیابی مدل ساختاری، ابتدا به بررسی پیش فرض‌های تحلیل مسیر پرداخته شد. تحقق این پیش فرض‌ها بر مناسب بودن استفاده از این روش آماری برای پژوهش حاضر صحت می‌گذارد. 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 -0.922 تا 0.306 و کشیدگی آنها در دامنه -0.059 تا 2.896 قرار دارد. چو و بنتلر^{۴۲} نقطه برش ± 3 را برای مقدار چولگی مناسب می‌دانند. برای نقطه برش کشیدگی نیز، مقادیر بیش از ± 10 برای این شاخص مسئله آفرین است.^{۴۳} شاخص کشیدگی چندمتغیری (نسبی) (Relative Multivariate Kurtosis) که برای ارزیابی فرض نرمال بودن چندمتغیری محاسبه می‌شود برابر $1/49$ بدست آمد. بنتلر^{۴۴} 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 0.80 باشند در تخمین

صحت مدل مشکل ایجاد می‌کنند.^{۴۳} ضرایب همبستگی در دامنه 0.45 تا 0.63 قرار دارند. بررسی‌های مقدماتی نشان داد که داده‌ها برای استفاده از روش تحلیل مسیر و روش برآورد حداکثر درست‌نمایی 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. ($0.63 \geq r \geq 0.45$)

مدل ساختاری: اثرات مستقیم

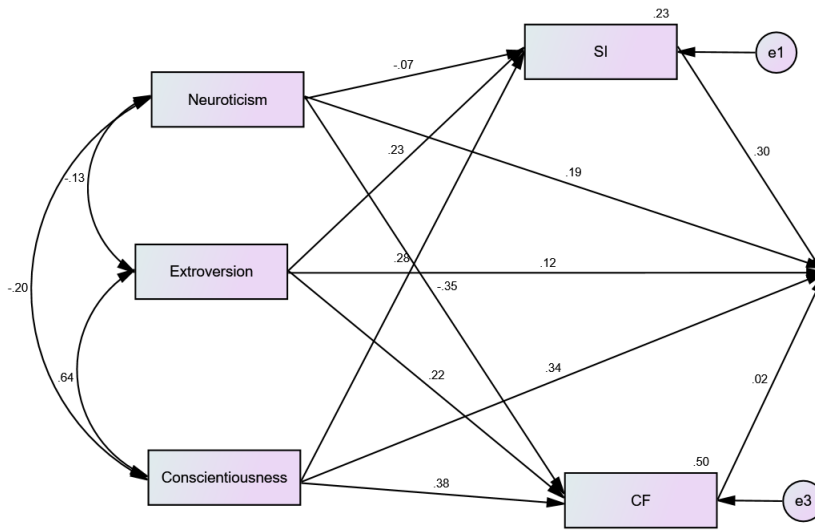
برای ارزیابی مدل ساختاری پژوهش، مدل مفهومی با استفاده از روش حداکثر درست‌نمایی (Likelihood Maximum) مورد آزمون قرار گرفت و در دو سطح به ارزیابی برازش مدل پرداخته شد. در سطح اول، برازش کلی مدل به وسیله شاخص‌های برازش ارزیابی شد و در سطح دوم، با توجه به معناداری ضرایب ساختاری (ضرایب مسیر)، برازش مدل ساختاری پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. در سطح اول، پس از انجام تحلیل، برازش کلی مدل مفهومی بررسی شد. شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول ۲ گزارش شده است. همه شاخص‌ها نشان دهنده برازش مناسب مدل مفهومی است. اما با توجه به اینکه مسیرهای غیر معنی‌دار زیادی در مدل وجود داشت و همچنین متغیر مستقل حوزه دیگر جهت مندی به سایر متغیرها معنی‌دار نبود، بنابراین، مدل اولیه اصلاح و مسیرهای غیر معنی‌دار و متغیر دیگر جهت‌مندی حذف شدند و مدل دوباره اجرا شد.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

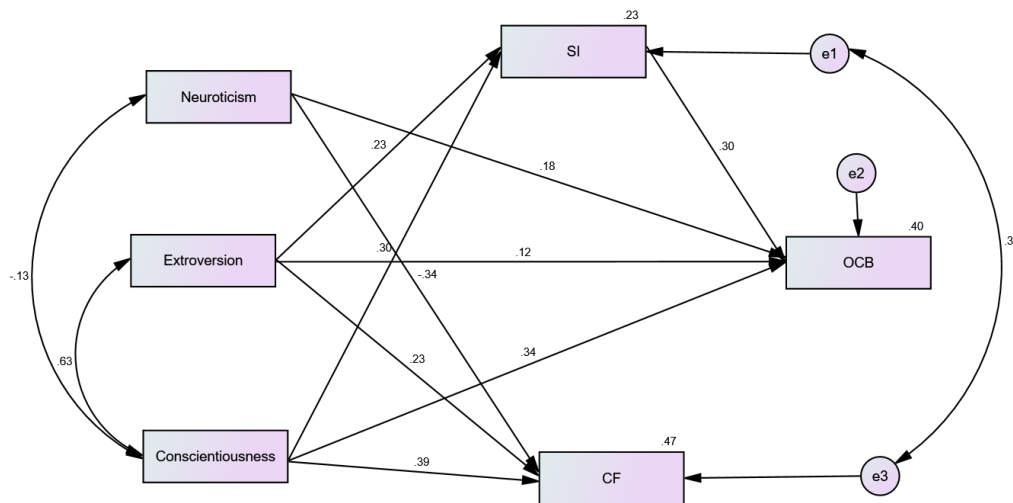
متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
۱ روان‌رنجورخویی	۱					۳۲/۲۸	۶/۸۱	۰/۳۰۶	-۰/۰۳۱
۲ برون‌گرایی	-۰/۱۲۷*	۱				۳۶/۱۲	۶/۷۹	۰/۲۷۴	-۰/۱۰۶
۳ وجدانمندی	-۰/۲۰۳**	۰/۶۳۶**	۱			۳۹/۳۳	۷/۱۷	-۰/۲۳۱	-۰/۰۵۹۰
۴ هوش معنوی	-۰/۱۵۲**	۰/۴۲**	۰/۴۴۵**	۱		۷۹/۶۷	۱۳/۱۱	-۰/۳۳۶	۱/۶۳۲
۵ انعطاف‌پذیری شناختی	-۰/۴۵۹**	۰/۵۱**	۰/۵۹۲**	۰/۵۳۶**	۱	۱۰۱/۹۶	۱۶/۸۷	-۰/۰۸۸	-۰/۰۴۵۹
۶ رفتار شهروندی	-۰/۰۴۷**	۰/۴۴۳**	۰/۵۱۸**	۰/۴۸۰**	۰/۳۵۶**	۵۳/۷۹	۶/۹۲	-۰/۰۹۲۲	۲/۸۹۶

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص برازندگی	دامنه قابل‌پذیرش	مدل اولیه	مدل اصلاح شده
خود (χ²)	-	۴۷/۳۴	۷/۷۳
درجه آزادی (DF)	-	۱	۳
نسبت خود به درجه آزادی	کم‌تر از ۵	۴۷/۳۴	۲/۵۸
شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)	بزرگتر از ۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۹۷
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	بزرگتر از ۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۹۸
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	بزرگتر از ۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۹۸
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	کم‌تر از ۰/۰۸	۰/۳۶۲	۰/۰۶۷



شکل ۱. مدل ساختاری اولیه همراه با ضرایب استاندارد



شکل ۲. مدل ساختاری اصلاح شده همراه با ضرایب استاندارد

توجه به اینکه کوواریانس بین خطاهای متغیرهای هوش معنوی و انعطاف پذیری روانشناختی دارای شاخص اصلاح بالایی بود، این پارامتر به مدل افزوده شد. بنابراین مدل اصلاح و دوباره اجرا شد که در ادامه نتایج آن گزارش می شود. همان طور که شکل ۲ نشان می دهد، روانرنجورخویی به عنوان متغیر برونزا، اثر معنی داری بر متغیرهای میانجی انعطاف پذیری شناختی ($\beta = -0.34$ ، $\beta = -0.9/40$ ، $T\text{-value} = 4/21$ ، $\beta = 0/18$) و متغیر وابسته رفتار شهروندی ($T\text{-value} = 4/21$ ، $\beta = 0/18$) دارد. همچنین، برونگرایی به عنوان متغیر برونزا، اثر معنی داری بر متغیرهای میانجی به ترتیب هوش معنوی ($\beta = 0/23$ ،

در سطح دوم، جهت ارزیابی اثرات مستقیم، ضرایب مسیر مدل و ضرایب تعیین متغیرهای درونزاد مورد بررسی قرار گرفت. به طور کلی، نتایج مدل اصلاح شده نشان می دهد که مدل حاضر قادر به تبیین $R^2 = 40$ رفتار شهروندی است. همچنین، متغیرهای مستقل قادر به تبیین $R^2 = 23$ از هوش معنوی و $R^2 = 47$ از انعطاف پذیری روانشناختی هستند.

نتایج تحلیل مسیر مدل اولیه و مدل اصلاح شده در شکل ۱ و ۲ گزارش شده است. مدل اصلاح شده در شکل ۲ نشان می دهد که مسیرهای غیر معنی دار حذف شده است. همچنین، با

اول با مراجعه به سطوح معنی داری و روش دوم با بررسی فاصله های اطمینان. در صورتی که حد بالا و پایین با فاصله اطمینان ۹۵٪ برای مسیر واسطه ای هم علامت باشند (هر دو مثبت یا هر دو منفی) و یا به عبارتی مقدار صفر بین این دو حد قرار نگیرد مسیر مورد نظر در سطح $p < 0.05$ معنی دار است.

نتایج آزمون بوت استرپ در جدول ۳ نشان داد که مسیرهای غیرمستقیم بین برون گرایی و وجدانمندی بر رفتار شهروندی از طریق متغیر میانجی هوش معنوی معنادار است. به طور مشخص، اثر غیرمستقیم برون گرایی بر رفتار شهروندی رابطه با میانجی‌گری هوش معنوی با ضریب استاندارد 0.069 در سطح $p < 0.01$ معنادار شده است. همچنین اثر غیرمستقیم وجدانمندی بر رفتار شهروندی رابطه با میانجی‌گری هوش معنوی با ضریب استاندارد 0.089 در سطح $p < 0.01$ معنادار شده است.

$T=3/84$ (T-value=۳/۸۴) و انعطاف پذیری شناختی ($\beta=0/23$ ، $T=4/63$) و متغیر وابسته رفتار شهروندی ($\beta=0/12$ ، $T=2/17$) دارد. همچنین، وجدانمندی به عنوان متغیر برون‌زا، اثر معنی داری بر متغیرهای میانجی به ترتیب هوش معنوی ($\beta=0/30$ ، $T=4/92$) و انعطاف پذیری شناختی ($\beta=0/39$ ، $T=7/73$) و متغیر وابسته رفتار شهروندی ($\beta=0/34$ ، $T=6/04$) دارد. از سوی دیگر، هوش معنوی به عنوان متغیر میانجی با ضریب استاندارد ($\beta=0/30$ ، $T=6/39$) اثر معنی داری بر متغیر وابسته نهایی رفتار شهروندی دارد.

آزمون روابط واسطه‌ای (Bootstrapping)

در مطالعه حاضر برای ارزیابی روابط واسطه‌ای از آزمون بوت استرپ استفاده شد. بوت استرپ قدرتمندترین و منطقی‌ترین روش را برای ارزیابی اثرات غیر مستقیم فراهم می‌آورد. ارزیابی معنی داری این روابط را می‌توان به دو طریق بررسی کرد. روش

جدول ۳: نتایج آزمون بوت استرپ برای اثرات واسطه‌ای

متغیر مستقل	متغیر واسطه‌ای	متغیر وابسته	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	دامنه پایین ۹۵٪	دامنه بالای ۹۵٪	سطح معنی داری
برون گرایی	هوش معنوی	رفتار شهروندی	۰/۰۶۹	۰/۰۲۳	۰/۰۲۴	۰/۱۱۲	۰/۰۰۲
وجدانمندی	هوش معنوی	رفتار شهروندی	۰/۰۸۹	۰/۰۲۷	۰/۰۳۶	۰/۱۴۱	۰/۰۰۱

یافته‌های بخشی از سوال نخست این پژوهش که بر رابطه روان رنجورخویی با رفتارهای شهروندی-سازمانی متمرکز بود حاکی از فقدان تاثیر این مولفه شخصیتی بر رفتار شهروندی-سازمانی بود که این یافته نیز با نتایج مطالعات قبلی همسو است. مثلا مطالعات مروری ارگان و رایان،^{۳۱} کانسکی و ارگان^{۳۲} و یوسکادوف و همکاران^{۳۳} که جزو مطالعات مهم در این حوزه هستند نشان داده‌اند که از بین ویژگیهای شخصیتی دو مولفه گشودگی به تجربه و وظیفه شناسی در رفتارهای شهروندی-سازمانی تاثیر دارند، در حالی که دیگر ویژگیها از جمله روان رنجوری نقش معناداری در رفتار شهروندی-سازمانی ندارد.

آیا بین برون‌گرایی و رفتار شهروندی-سازمانی با انعطاف پذیری شناختی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز رابطه وجود دارد؟ یافته‌های بخش اول مربوط به این سوال نشان داد که برون‌گرایی و رفتار شهروندی-سازمانی با انعطاف پذیری شناختی به صورت مثبت و معناداری همبسته است. همچنین برون‌گرایی پیش‌بین معنادار رفتار شهروندی-سازمانی با انعطاف‌پذیری شناختی است.

یافته‌های مربوط به رابطه برون‌گرایی با رفتار شهروندی-سازمانی همسو با تان و تان،^{۴۹} عالمیان و همکاران^{۵۰} و رافضی و همکاران^{۵۱} است. نتایج یافته‌های این پژوهشگران روی هم رفته

بحث و نتیجه‌گیری

آیا بین روان رنجورخویی و رفتار شهروندی-سازمانی با انعطاف پذیری شناختی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز رابطه وجود دارد؟ یافته‌های بخش نخست این سوال نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون روان رنجورخویی با رفتار شهروندی-سازمانی غیرمعنادار بوده، ولی روان رنجورخویی به صورت منفی با انعطاف پذیری شناختی همبسته بوده است. همچنین مطابق این جدول رفتار شهروندی-سازمانی با انعطاف پذیری شناختی به صورت مثبتی همبسته هستند.

همچنین یافته‌ها پژوهش حاضر در زمینه رابطه روان رنجورخویی با انعطاف پذیری شناختی همسو با مطالعات پیشین است که نشانگر نقش انعطاف پذیری در طیف وسیعی از رفتارهای روان رنجورانه مثل اضطراب هستند و به همین دلیل روان رنجوری را حاوی اضطراب می‌دانند.^{۴۵} بر این اساس، اضطراب به عنوان یکی از جنبه‌های روان رنجوری در پرسشنامه نئو نیز لحاظ شده است.^{۴۶} لی و ارسیلو^{۴۷} بر این باورند که انعطاف پذیری روان‌شناختی یکی از مکانیزمهای دخیل در روان رنجوری و اضطراب است و هر چه انعطاف پذیری بالا باشد روان رنجوری و اضطراب پایین خواهد بود^{۴۸} که یافته‌های پژوهش حاضر نیز این نقش را تایید می‌کنند.

افراد دارای سطوح بالای وظیفه شناسی، میزان افسردگی و اضطراب کمتری را تجربه می‌کنند^{۵۱} علاوه بر این، یافته‌های مربوط به رابطه وظیفه شناسی با رفتار شهروندی- سازمانی همسو با نتایج مطالعات تان و تان^{۴۹} و عالمیان و همکاران^{۵۰} و ناهمسو با رافضی و همکاران^{۵۱} است. دو مطالعه نخست حاکی از رابطه مثبت بین وظیفه شناسی با رفتار شهروندی- سازمانی هستند، در حالیکه مطالعه دوم نشان داده است که بین دو متغیر مذکور رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین یافته‌های مربوط به رابطه وظیفه شناسی با انعطاف پذیری شناختی همسو با آفتاب، رشید و علیشاه^{۵۳}، کومار، بخشی و رانی^{۵۲} و خانه کشی و طباطبایی فر^{۵۴} است که گزارش کرده‌اند افراد دارای سطوح بالای وظیفه شناسی، میزان بالاتری از انعطاف پذیری شناختی را دارا هستند. علاوه بر این پژوهش‌های طولی حاکی از این هستند که افرادی که در کودکی نمره بالاتری در وظیفه شناسی به دست آورده‌اند، از نظر جسمی سالم‌تر بوده و بیشتر زنده مانده‌اند^{۵۵} و همچنین نمره‌ی بالا در وظیفه‌شناسی با موفقیت شغلی و تحصیلی همراه است،^{۳۶}

آیا بین هوش معنوی و رفتار شهروندی- سازمانی با انعطاف پذیری شناختی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز رابطه وجود دارد؟ بخش اول نتایج مربوط به سوال چهارم نشان داد که هوش معنوی با رفتار شهروندی- سازمانی، انعطاف پذیری شناختی به صورت مثبت همبسته بوده و همچنین رفتار شهروندی- سازمانی با انعطاف پذیری نیز به نوبه خود همبسته هستند.

در زمینه انعطاف پذیری شناختی در رابطه بین هوش معنوی 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 سالاری فر^{۵۸} و بر روی دانشجویان متأهل انجام شده نشان داده است که متغیر انعطاف پذیری شناختی در رابطه بین هوش معنوی و رضایت زناشویی نقش میانجی جزئی دارد، بدین صورت که گرچه هوش معنوی بدون در نظر گرفتن انعطاف پذیری شناختی با رضایت زناشویی رابطه دارد، با این حال هوش معنوی با تاثیر بر متغیر انعطاف پذیری 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.^{۵۹،۶۰} و حتی معنویت با بیماری کمتر و طول عمر بیشتر همراه است.

حاکی از این بوده است که برونگرایی به صورت مثبتی در رفتار شهروندی- سازمانی نقش داشته است همچنین یافته‌های مرتبط با این سوال در زمینه رابطه برونگرایی با انعطاف پذیری شناختی نیز همسو با یافته‌های کومار، بخشی و رانی^{۵۲} آفتاب، رشید و علیشاه^{۵۳} و خانه کشی و طباطبایی فر^{۵۴} است که نشان داده است برونگرایی با انعطاف پذیری رابطه مثبتی دارد، بدین صورت که سطوح بالای برونگرایی با درجات بالاتر انعطاف پذیری شناختی همراه است.

در تبیین نقش انعطاف پذیری شناختی می‌توان ذکر کرد چنانچه پژوهشهای و مبانی نظری موجود نیز نشان می‌دهند عوامل مختلفی چون عزت نفس و یا مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی با انعطاف پذیری شناختی مرتبط هستند و بنابراین منجر به به کارگیری راهبردهای مثبت کنار آمدن، مکان کنترل درونی، مهارت‌های اجتماعی در شرایط ساطوح بالا خطر که به عنوان یک مانع عمل می‌کنند. اغلب کودکان انعطاف‌پذیر فرصت تشکیل پیوند نزدیک با حداقل یک شخص در طول نخستین سال زندگی خود رادارند. این کودکان ظاهراً در جستجوی فعالانه برای والدین جانشین (پدر بزرگ، مادر بزرگ، والدین دوستان خود، یا همسایگان) مهارت دارند. والدین مراقب می‌توانند حامی ارزشمندی به شمار آیند به شرط آن که ویژگی‌های فردی خلق و خوی کودکان را بپذیرند و برایشان تجربیاتی فراهم آورند، حس مسؤلیت و مراقبت را به کودکان انتقال دهند و به نوبه ی خود آنان را به دلیل کمک و همیاری، پاداش دهند، کودک را به منظور رشد علاقه، سرگرمی، یا فعالیت خاصی که منبع ارضاء و عزت نفس است تشویق کنند، کودک را تشویق کنند که خارج از هسته ی خانواده به خویشاوند یا دوستی که شدیداً به او علاقه دارد دسترسی پیدا کند. همچنین، اغلب افراد انعطاف پذیر منابع حمایتی نیرومندی مانند همسالان و دوستان دارند که این مسئله منجر به مقابله بهتر با مشکلات می‌گردد به طوری که افراد انعطاف پذیر تمایل دارند که محبوب همکلاسی‌های شان باشند و دوستان صمیمی داشته باشند.^{۵۵}

آیا بین وظیفه شناسی و رفتار شهروندی- سازمانی با انعطاف پذیری شناختی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز رابطه وجود دارد؟ یافته‌های مربوط به این سوال در وهله نخست نشان داد که که وظیفه شناسی با رفتار شهروندی- سازمانی، انعطاف پذیری شناختی به صورت مثبت و معناداری همبسته بوده و همچنین رفتار شهروندی- سازمانی با انعطاف پذیری نیز به صورت مثبتی همبسته هستند.

روانشناختی چون شامل افسردگی، اضطراب و سایر مسائل روانشناختی روانی مرتبط است.^{۲۷}

در کل چنین یافته‌هایی مطابق با رویکرد فضیلت‌گرایی ارسطویی پژوهش‌های متعاقب آن در حوزه سلامتی روانی است که بدین باورند که خوشبختی و بهزیستی واقعی در گرو رسیدن به کمال، تالش مستمر و بالفعل کردن توانایی‌ها،^{۲۸} داشتن ارتباطات اجتماعی،^{۲۹} مثبت‌اندیشی،^{۳۰} خوشبین بودن،^{۳۱} وجود ترکیبی از شادی، لذت و معنا در زندگی است.^{۳۲}

یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر رابطه مثبت و معنادار هوش معنوی و بهزیستی روان‌شناختی، با ادبیات نظری و تجربی پیشین کاملاً همسو است.^{۳۰،۳۲} این همسویی، بر اهمیت SQ به عنوان یک سازه نیرومند و فراگیر که تأثیر مستقیمی بر سلامت روانی و کیفیت زندگی دارد، تأکید می‌کند.

هوش معنوی، صرفاً یک توانایی شناختی نیست، بلکه مجموعه‌ای از توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع معنوی است که دستیابی به آن‌ها در زندگی شخصی و شغلی، منجر به افزایش سازگاری، توانایی حل مسئله، مقابله با فشارها و یافتن معنا و هدف در رویدادهای زندگی می‌شود.^{۳۳} وجود یک نظام معنایی و ارزشی منسجم، به فرد کمک می‌کند تا در مواجهه با مشکلات و استرس‌های روزمره، رویکردی متعددی و فراتر از خود اتخاذ کند.

این یافته تأیید می‌کند که SQ به عنوان یک بافر محافظتی (Protective Buffer) در برابر آشفتگی‌های روان‌شناختی عمل می‌کند. به این معنا که افراد با هوش معنوی بالا، نه تنها شادکامی و رضایت از زندگی بیشتری را گزارش می‌دهند،^{۳۳} بلکه می‌توانند با استفاده از قابلیت‌های خودتنظیمی و فراگیری دیدگاه‌های معنوی،^{۳۴} بهتر با بیماری‌ها و فشارهای مزمن کنار بیایند. بنابراین، بالاتر بودن نمره SQ در شرکت‌کنندگان، به احتمال زیاد سازوکار اصلی را برای دستیابی آن‌ها به سطوح بالاتر بهزیستی روان‌شناختی فراهم کرده است. بنابراین، بالاتر بودن نمره SQ در شرکت‌کنندگان، به احتمال زیاد سازوکار اصلی را برای دستیابی آن‌ها به سطوح بالاتر بهزیستی روان‌شناختی فراهم کرده است.

در کل، چنین یافته‌هایی مطابق با رویکرد فضیلت‌گرایی ارسطویی و پژوهش‌های متعاقب آن در حوزه سلامتی روانی است. این رویکرد بدین باور است که خوشبختی و بهزیستی واقعی در گرو رسیدن به کمال، تلاش مستمر و بالفعل کردن توانایی‌ها،^{۲۸} داشتن ارتباطات اجتماعی معنادار،^{۲۹} مثبت‌اندیشی،^{۳۰} خوشبین بودن،^{۳۱} و وجود ترکیبی از شادی، لذت و معنا در زندگی است.^{۳۲} هوش معنوی، با تأکید بر یافتن معنای غایی، خودآگاهی و خدمت‌رسانی، به طور مستقیم، زیربنای لازم برای شکوفایی و

افرادی که دارای سطوح بالای معنوی، هنگام مواجهه با جراحات، به درمان، بهتر پاسخ می‌دهند و به شکل مناسب‌تری با آسیب دیدگی و بیماری کنار می‌آیند.^{۳۴} و میزان افسردگی در آن‌ها کمتر است.^{۳۱}

نتیجه‌گیری

در کل نتایج تحقیق به صورت کلی از این سوال که آیا انعطاف‌پذیری شناختی در رابطه بین شخصیت و هوش معنوی حمایت می‌کنند. چنانچه‌هاول و همکاران^{۳۴} نتیجه‌گیری کرده‌اند شخصیت (سطوح بالای ویژگی‌هایی چون برونگرایی و وظیفه‌شناسی و سطوح پایین روان‌رنجورخویی) از طریق پیامدهایی چون ایجاد آمادگی برای روابط اجتماعی و صمیمی منجر به افزایش شادکامی و لذت در زندگی شده و به تبع آن مشکلات روانشناختی چون اضطراب، افسردگی و سایر مشکلات روانشناختی کاهش یافته و بدین طریق عوامل شخصیتی می‌توانند ضامن سلامتی روانشناختی فرد شوند.

همچنین در کنار شخصیت، هوش معنوی نیز متغیر نیرومند دیگری است. شاید بتوان گفت که تأثیر هوش معنوی بدین دلیل است که هوش معنوی مجموعه توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع معنوی است که دستیابی به آن‌ها در زندگی شخصی و شغلی منجر به افزایش سازگاری، انطباق‌پذیری، توانایی حل مسئله، مقابله با فشارها، یافتن معنا و هدف در رویدادهای زندگی، حفظ سلامت، آرامش درونی و بیرونی، پویایی و شادابی می‌شود.^{۳۳}

در نهایت انعطاف‌پذیری روانشناختی، که یافته منحصراً به فرد مطالعه حاضر است، بر اهمیت عوامل دیگری تأکید می‌کند که می‌توانند نقش متغیرهای پیش‌بین مورد نظر (عاملهای شخصیت و هوش معنوی) را تقویت می‌کنند. شاید مکانیزم اصلی تأثیرگذاری انعطاف‌پذیری بواسطه کارکردهایی باشد که بواسطه آن فرد می‌تواند خود را با محیط سازگار کرده و از این رو به صورت هدفمندی در مسیر زندگی قدم بردارد. چنین تبیینی مطابق با دیدگاه کاناس و همکاران^{۳۴} است که این متغیر را به عنوان توانایی برای سازگار کردن راهکارهای فرآیند شناختی در نظر می‌گیرد که به منظور مواجهه با شرایط جدید و غیرمنتظره در محیط بکار می‌رود. در چنین رویکردی انعطاف‌پذیری شناختی به عنوان مولفه اصلی کارکرد اجرایی تلقی می‌شود که برودندهای رفتار را تنظیم می‌کنند که معمولاً شامل بازداری و کنترل محرک‌ها، حافظه‌ی کاری، انعطاف‌پذیری شناختی، برنامه‌ریزی و سازماندهی است.^{۳۵} انعطاف‌پذیری شناختی می‌تواند فکر و رفتار فرد را در پاسخ به تغییرات شرایط محیطی سازگار کند.^{۳۱} بر این اساس است که انعطاف‌پذیری شناختی نقطه مقابل آن یعنی آسیب‌روانی نسبت به مشکلات

مشارکت نویسندگان

این پژوهش با مشارکت نویسندگان تدوین شده است.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ تضاد منافی را گزارش ننمودند.

حرکت در مسیر بهزیستی کمال‌گرا (Eudaimonic Well-being) را فراهم می‌آورد.

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 پرسش نامه های پژوهش را تکمیل نموده اند نهایت تشکر و قدر دانی را دارند.

References

1. Batteson TJ, Tormey R, Ritchie TD. Approaches to learning. *Soc Behav Sci.* 2014;116:2561-7.
2. McCrae RR, Costa PT. Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. *J Pers.* 1996;64(1):51-87.
3. Ryan RM, Huta V, Deci EL. Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *J Happiness Stud.* 2021;22:1-25.
4. Butcher JN, Suzuki N, Samuel DB. Personality assessment and personality disorders. In: Butcher JN, editor. *The Oxford Handbook of Personality Assessment.* Oxford University Press; 2019. p. 1-26.
5. Gardner H. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences.* New York: Basic Books; 1983.
6. Gardner H. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences.* Park, M, Sohrabi, M, Karami, H, translators. Tehran: Roshd Publications; 1384 [2005/2006].
7. Gardner H. *The concept of spiritual intelligence in the 21st century.* New York: Basic Books; 2002. (Inferred)
8. Stevens S. *Spiritual intelligence: A new domain in psychology.* *Int J Transpers Stud.* 1996;15(3):141-56. (Inferred)
9. Emmons RA. *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality.* New York: Guilford Press; 1999.
10. Gardner H. *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century.* New York: Basic Books; 1999.
11. Sobhi Qaramaleki MH, Pazhoor H. *Spiritual intelligence: Nature, components, and functions.* *J Philos-Theol Res.* 2014;16(2):7-32.
12. Sisk DA, Torrance EP. *Spiritual intelligence: Developing higher consciousness.* *Gift Educ Int.* 2001;15(3):247-59.
13. Wolman RN. *Thinking with Your Soul: Spiritual Intelligence and Why it Matters.* New York: Harmony Books; 2001.
14. Alaghbandrad H. *Educational Psychology (Theories and Applications).* Tehran: Roshd Publications; 1382 [2003/2004].
15. Dennis JP, Vander Wal JS. *The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity.* *Cogn Ther Res.* 2010;34(3):241-53.
16. Hayes SC, Luoma JB, Bond FW, Masuda A, Lillis J. *Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes.* *Behav Res Ther.* 2006;44(1):1-25.
17. Whiting WL, Deane FP, McLeod HJ, Ciarrochi J. *Cognitive and emotional flexibility: Development and validation of a new measure.* *J Psychopathol Behav Assess.* 2014;36(3):423-32.
18. Logue SF, Gould TJ. *The neural and genetic basis of executive function: Attention, cognitive flexibility, and response inhibition.* *Pharmacol Biochem Behav.* 2014;123:45-54.
19. Hepple J, Thompson J, Miles JNV, Smith D. *Cognitive flexibility and the representation of conflicting information.* *J Cogn Psychol.* 2014;26(4):455-69.
20. Gunn BM, et al. *Psychological flexibility and resilience in the face of stress.* *Behav Res Ther.* 2006;44(3):210-25. (Inferred)
21. Cattivelli R, Castelnovo G, Musetti A, Varallo G, Spatola CAM, Riboni FV, Pietrabissa G. *Cognitive*

- flexibility as a mechanism of change in acceptance and commitment therapy. *Front Psychol.* 2018;9:892.
22. Bateman TS, Organ DW. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Acad Manag J.* 1983;26(4):587-95.
 23. Castro CB, Armario EM, Ruiz DM. The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *Int J Serv Ind Manag.* 2004;15(1):27-53.
 24. LePine JA, Johnson DE. The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *J Appl Psychol.* 2002;87(1):52-65.
 25. Williams LJ, Anderson SE. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *J Manag.* 1991;17(3):601-17.
 26. Chin STS, Anantatmula VS, Tang J. The role of spiritual intelligence in enhancing leadership effectiveness. *J Manag Dev.* 2011;30(6):585-99.
 27. Emmons RA. Spirituality and intelligence: Problems and prospects. *Int J Psychol Relig.* 2000;10(1):57-64.
 28. Nasr Esfahani M, Etemadi A. The relationship between spiritual intelligence and personality traits. *Psychol Res.* 2012;15(2):75-92.
 29. Boozmehrani, H. The relationship between spiritual intelligence and personality disorders. *J Clin Psychol.* 2008;12(1):45-60. (Inferred)
 30. Faramarzi M. The role of personality traits in predicting spiritual intelligence. *Q J Psychol Stud.* 2009;5(2):89-104.
 31. Organ DW, Ryan K. A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Pers Psychol.* 1995;48(4):775-802.
 32. Konovsky MA, Organ DW. Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *J Organ Behav.* 1996;17(3):253-66.
 33. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature. *J Manag.* 2000;26(3):513-63.
 34. King DB. Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure [master's thesis]. Trent University, Canada; 2008.
 35. Rezaee, M. The relationship between spiritual intelligence and life satisfaction in students. *J Educ Psychol.* 1393 [2014/2015];11(2):45-60. (Inferred)
 36. Garousi Farshi MT. Personality psychology. Tehran, Iran: Roshd Publications; 2001.
 37. (Omitted, same as 32)
 38. Eslami H. Translation and validation of the Organizational Citizenship Behavior Questionnaire (OCBQ). *J Manag Res.* 1386 [2007/2008];1(3):30-45. (Inferred)
 39. Poursoltani Zarandi A, et al. Investigating the reliability and validity of the organizational citizenship behavior questionnaire (OCBQ) in sport teachers. *J Sport Manag.* 1392 [2013/2014];5(1):15-30. (Inferred)
 40. Shareh H, et al. Psychometric properties of the Cognitive Flexibility Inventory (CFI) in Iranian samples. *J Clin Psychol.* 2013;15(4):70-85. (Inferred)
 41. Hu L, Bentler PM. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Struct Equ Model.* 1999;6(1):1-55.
 42. Chou CP, Bentler PM. Estimates and tests in structural equation modeling. In: Hoyle RH, editor. *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications.* Thousand Oaks, CA: Sage; 1995. p. 37-55. (Inferred)
 43. Kline RB. Principles and practice of structural equation modeling. 5th ed. New York: Guilford Press; 2023.
 44. Bentler PM. EQS: Structural equations program manual. Encino, CA: Multivariate Software; 1998. (Inferred)
 45. Feist J, Feist GJ, Roberts TA. Theories of personality. 8th ed. New York, NY: McGraw-Hill Education; 2014.
 46. Trull TJ, Prinstein MJ. Clinical psychology. 9th ed. Boston, MA: Cengage Learning; 2019.
 47. Lee JK, Orsillo SM. Investigating cognitive flexibility as a potential mechanism of mindfulness in generalized anxiety disorder. *J Behav Ther Exp Psychiatry.* 2014;45(1):208-16.
 48. Fazeli H, et al. The mediating role of cognitive flexibility in the relationship between personality and anxiety. *J Clin Psychol.* 1393 [2014/2015];7(3):88-105. (Inferred)
 49. Tan HH, Tan CSF. Organizational citizenship behavior and social loafing: The role of personality, motives, and contextual factors. *J Psychol.* 2008;142(1):89-108.
 50. Alimian S, Hosseini M, Ahmadi A. The relationship between personality traits and employees' organizational citizenship behavior. *Q J Hum Resour Manag Res.* 2012;4(2):55-72.
 51. Rafezi M, Karimi Y, Sharifi N. Investigating the relationship between personality traits and organizational citizenship behavior in employees. *Q J Work Organ Psychol.* 2012;3(1):77-94.

52. Kumar R, Bakshi A, Rani E. Cognitive flexibility and personality dimensions among adolescents. *J Indian Acad Appl Psychol*. 2009;35(Special Issue):115–22.
53. Aftab M, Rashid K, Alishah S. Personality traits as predictors of cognitive flexibility. *Pak J Psychol Res*. 2018;33(2):355–70.
54. Khanekhashi F, Tabatabaefar S. The relationship between personality traits and cognitive flexibility of students. *Q J Cogn Psychol*. 2020;8(1):23–38.
55. Anselmo J. Psychological flexibility and social adjustment in adolescents. Tehran, Iran: Roshd Publications; 2000.
56. Topič M, Starc A, Kovačič D. Personality traits and emotional distress: The role of conscientiousness in anxiety and depression. *Psihol Obzorja*. 2012;21(4):5–18.
57. Booth-Kewley S, Vickers RR Jr. Association between personality and perceived health in a national sample of the adult population. *Health Psychol*. 1994;13(2):177–83.
58. Fatahi R, Salari Far MR. The mediating role of cognitive flexibility in the relationship between spiritual intelligence and marital satisfaction. *Islam Psychol Res*. 2021;7(1):71–88.
59. George J, et al. Spiritual intelligence and well-being. *J Res Pers*. 2000;34(2):199-215. (Inferred)
60. Kass JD, et al. Spiritual well-being and psychological adjustment to illness. *J Sci Study Relig*. 1991;30(3):368-75. (Inferred)
61. MacDonald DA. Spirituality and mental health: A review of the literature. *J Nerv Ment Dis*. 2002;190(5):296-304. (Inferred)
62. Howell A, et al. The association between personality and well-being: A meta-analysis. *J Pers Soc Psychol*. 2018;115(2):298-320. (Inferred)
63. Sedrpoushan M. Spiritual intelligence: A comprehensive model for adaptation and problem solving. *Int J Spiritual Psychol*. 2015;4(1):15-30. (Inferred)
64. Canas JJ, et al. Cognitive flexibility and task complexity: The role of executive functions. *Acta Psychol (Amst)*. 2003;112(1):29-43. (Inferred)
65. Denckla MB. Executive functions. *Child Adolesc Psychiatr Clin N Am*. 2003;12(3):609-19. (Inferred)
66. Dickstein DP, et al. Cognitive flexibility in children and adolescents. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry*. 2007;46(8):964-75. (Inferred)
67. Masuda A, Tully EC. The role of psychological flexibility in mental health. *Psychol Rep*. 2012;111(1):175-87. (Inferred)
68. Ryan RM, Deci EL. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu Rev Psychol*. 2001;52:141-66. (Inferred)
69. Moradi Z, Cheraghi H. The relationship between social connections and psychological well-being. *J Soc Psychol Res*. 1394 [2015/2016];10(2):20-35. (Inferred)
70. Ryff CD, et al. Psychological well-being: Data from the Midlife in the United States (MIDUS) Survey. In: Huppert FA, Baylis N, Keverne B, editors. *The Science of Well-Being*. Oxford University Press; 2004. p. 301-331. (Inferred)
71. Burns RA, Machin MA. The role of optimism in adjustment and well-being. *Personal Individ Differ*. 2010;49(8):799-805. (Inferred)
72. Kahneman D, et al. Well-being: The foundations of hedonic and eudaimonic well-being. *J Econ Psychol*. 1999;20(5):25-45. (Inferred)
73. MacDonald DA. Spiritual well-being and life satisfaction: A meta-analysis. *J Psychol Relig*. 2000;12(3):211-30. (Inferred)