

## بررسی ارتباط هوش معنوی با خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی

الهام حاجی پور<sup>۱</sup>، ایمان صفائی<sup>۲</sup>

۱. گروه تربیت بدنی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.
۲. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.

### چکیده

### اطلاعات مقاله

هدف این پژوهش بررسی رابطه هوش معنوی با خلاقیت با توجه به نقش میانجی مدیریت تعارض در کارکنان ادارات ورزش و جوانان است. پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع کاربردی است و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها و نتیجه‌گیری از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تعداد ۲۵۵ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی تشکیل داده که کل جامعه به دلیل محدود بودن به روش سرشماری به‌عنوان نمونه جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه مدیریت تعارض استیفن رابینز (۱۹۹۱)، پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و خلاقیت عابدی (۱۳۷۲) استفاده شد. در این پژوهش داده‌ها با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و جهت تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات پژوهش از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شد ( $p > 0.001$ ). نتایج نشان داد هوش معنوی بر مدیریت تعارض اثر مستقیم و معنی‌دار دارد. همچنین اثر مدیریت تعارض بر خلاقیت مثبت و معنی‌دار است، اما اثر هوش معنوی بر خلاقیت معنی‌دار نیست. بر اساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود هرچه مدیران در فرایند مدیریت تعارض با مدیران، مدارا و تشریک‌مساعی نمایند، میزان خلاقیت مدیران بیشتر می‌شود و هرچه در این تعامل با تحکم و فشار رفتار کنند، میزان خلاقیت کارکنان کاهش می‌یابد. از طرف دیگر به‌کارگیری سبک تحکم و عدم حل تعارضات در سازمان موجب کاهش خلاقیت و نوآوری منابع انسانی می‌شود.

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۰۸

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۲۱

### کلیدواژه‌گان:

خلاقیت  
مدیریت تعارض  
هوش معنوی  
ادارات ورزش و جوانان

نویسنده مسئول: ایمان صفائی

پست الکترونیکی:

[safaei@iaubir.ac.ir](mailto:safaei@iaubir.ac.ir)

# **Investigating the relationship between spiritual intelligence and creativity of sports and youth department employees: Mediating role of conflict management**

**Elham hajipoor <sup>1</sup>, Iman Safaei <sup>2</sup>**

1. Department of Physical Education, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran
2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran

## **Abstract**

The purpose of this research was to investigate the relationship between spiritual intelligence and creativity, considering the mediating role of conflict management in the employees of sports and youth departments. The current research is of applied type in terms of its purpose, and in terms of data collection method and conclusion, it is descriptive correlation type. The statistical population of this research is made up of 255 employees of sports and youth departments in South Khorasan, and the entire population was selected as a sample for the study because it was limited by the census method. To collect research data, three conflict management questionnaires of Stephen Robbins (1991), King's spiritual intelligence questionnaire (2008) and Abedi's creativity (2012) were used. In this research, the data were analyzed using Pearson's correlation tests and path analysis, and the structural equation modeling method and Lisrel software were used to analyze the data and test the research hypotheses ( $p < 0.001$ ). The results showed that spiritual intelligence has a direct and significant effect on conflict management. Also, the effect of conflict management on creativity is positive and significant, but the effect of spiritual intelligence on creativity is not significant. Based on the findings of this research, it is suggested that the more the managers tolerate and cooperate with the managers in the conflict management process, the creativity of the managers will increase and the more they behave with control and pressure in this interaction, the creativity of the employees will decrease. On the other hand, using the control style and not solving conflicts in the organization reduces the creativity and innovation of human resources.

**Key words:** Conflict management, Creativity , Spiritual intelligence, Sports and youth departments

## مقدمه

امروزه هوش معنوی عنصری کلیدی در رویارویی با چالش‌ها به شمار می‌رود. هوش معنوی از منظر اسلام فرد را قادر به زندگی در محیطی می‌داند که در آن شخص به برقراری روابط خوب با دیگران از طریق ایجاد رابطه خوب با خدا می‌پردازد. در واقع هوش معنوی در اسلام بر اساس تعلق روح، قلب، نفس و همه وجود برای خدا و پایبندی به اخلاقیات است (بهارالدین و اسماعیل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵)، ناسل<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) معتقد است در واقع این هوش استفاده از توانایی‌ها و منابع معنوی می‌باشد، طوری که افراد بتوانند تصمیمات معنادار اتخاذ کنند، درباره موضوعات وجودی تعمق کنند و نیز برای حل مشکلات روزمره خود تلاش کنند. بنابراین هوش معنوی جنبه‌های ذهنی و ناملموس معنویت را با اقدامات و مسائل افراد در دنیای عینی و ملموس ترکیب می‌کند. هوش معنوی می‌تواند به‌عنوان یکی از مهارت‌های اصلی اثرگذار در کار به شمار رود (ناسل، ۲۰۰۴). همچنین هوش معنوی موجب می‌شود تا همکاری و مشارکت مؤثر کارکنان با یکدیگر در جهت رسیدن به موفقیت در موقعیت‌های گوناگون شغلی بیشتر شده و سبب بروز زمینه‌های خلاقیت خواهد شد (هیگز و دالویکس، ۲۰۱۶). انسان معاصر با بهره‌مندی از فن‌آوری‌های پیچیده و ابزارهای ارتباطی گسترده توانمندی‌های فراوانی به دست آورده است. مکاشفات گسترده علمی ملاحظه بشر در طبیعت امکانات و موضوعات متنوعی را فرا روی معاصر قرار داده است که همگی نگاه او را بر خلاف بشر دنیای قدیم بیش از پیش معطوف عالم بیرون کرده است. این تغییر نگرش موجب دور شدن آدمی از ارزش‌های اصیل فطری و از خود بیگانگی انسان معاصر شده است (سجادیان و اکرمی، ۱۳۹۳). کریمی (۱۳۹۶) بیان می‌دارد که هوش معنوی را می‌توان همان توانایی دانست، که به فرد قدرت می‌دهد و رویاها و تلاش و کوشش برای به دست آوردن آن رویاها را می‌دهد. این هوش زمینه تمام آن چیزهایی است که فرد به آن‌ها معتقد است و نقش باورها، هنجارها، عقاید و ارزش‌ها را در فعالیت‌هایی که بر عهده می‌گیرد، در بر می‌گیرد. هوشی که به واسطه آن سوال‌سازی در ارتباط با مسائل اساسی و مهم در زندگی انسان می‌پردازد و فرد به وسیله آن در زندگی خود تغییراتی را ایجاد می‌کند. هوش معنوی خاص انسان است، و زمینه تمام آن چیزهایی است که فرد به آنها اعتقاد و باور دارد. سوال‌های جدی در مورد این‌که از کجا آمده‌ایم، به کجا می‌رویم و هدف اصلی زندگی چیست، از نموده‌های هوش معنوی است (کریمی، ۱۳۹۶). در مفهوم هوش معنوی، مفهوم معنویت به معنای جستجو فرد برای تقدس، آگاهی و هوش به معنی به‌کارگیری این مفاهیم برای سازگاری و بالا بردن سطح رفاه انسان باهم ترکیب شده است (فریدمن و همکاران، ۲۰۰۲). کلانترکوشه و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود دریافتند که هوش معنوی ظرفیت فکری برای اداره جنبه‌های پایدار و معنوی زندگی است که این ظرفیت می‌تواند موجب ارتقا در متغیرهایی مانند خلاقیت و اثربخشی سازمانی باشد هوش معنوی رابطه معناداری با رشد و تعهد سازمانی و خلاقیت کارکنان دارد. آنان بیان می‌کنند که هوش معنوی به خاطر رابطه‌ای که با مدیریت اثربخش و اجزای آن از قبیل تعهد سازمانی دارد و اینکه خلاقیت و تعهد از اجزای مهم رهبری در سازمان به شمار می‌رود، مدیر می‌تواند با رعایت ارزش‌های اخلاقی از قبیل دوست داشتن

1. Baharuddin & Ismail

2. Nasel

دیگران، بخشندگی و صداقت سبب مدیریت بهتر کارکنان و تعارضات میان آنان شده و همدلی و تعهدی عمیق را نسبت به سازمان در آنان به وجود می‌آورند (کلانترکوشه و همکاران، ۱۳۹۰).

امروزه خلاقیت به‌عنوان یک هدف مطلوب در سازمان‌ها دیده می‌شود. توسعه مهارت‌های قرن بیست و یکم از جمله خلاقیت، تفکر انتقادی و حل مسئله، یک نگرانی غالب در جامعه جهانی ما بوده است (سول و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰)؛ در همین راستا منابع انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین دارایی سازمان‌ها و به‌عنوان مزیت رقابتی مطرح است و جزء باارزش‌ترین منابع و سرمایه‌های یک سازمان محسوب می‌شود، به‌طوری‌که بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که مدیران باید با اقدامات شایسته و صحیح، این نیروی بالقوه را به نیروی بالفعل تبدیل نموده و آن را در جهت اهداف سازمان هدایت کنند، لذا اهمیت جذب، حفظ و توانمندسازی این سرمایه‌ها همواره مدنظر اندیشمندان قرار گرفته است (علاقه بند، ۱۳۸۴). خلاقیت مرحله‌ای از رشد عقلی است که می‌تواند منجر به ساخت و ایجاد موقعیتی برای بهتر زیستن شود. خلاقیت یک سازه یا یک پدیده واحد نیست، بلکه یک مفهوم در قالب برچسب علمی است که برای اقدامات یا اعمال گوناگون و متنوع انسان به کار می‌رود که می‌تواند منجر به نتایج جدید و با ارزشمند سود (سپهریان‌آذر و همکاران، ۱۳۹۹). خلاقیت را می‌توان به ایده‌ای خالص یا استفاده از تصویرسازی برای خلق چیزها تعریف کرد (نتو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹).

پیرخایفی (۱۳۹۰) در کتاب خود بیان می‌کند که "خلاقیت عبارت است از؛ نشان دادن عمل یا رفتار و توانایی خلاق و به‌طور کلی عمل خلاق؛ یعنی ارائه راه‌حل مناسب برای مسائل و مشکلات"؛ بنابراین خلاقیت مستلزم بهره‌گیری از نوعی تفکر است که آن را تفکر واگرا می‌نامد، یعنی یافتن راه‌حل مسئله به‌صورت متفاوت از راه‌حل‌های معمولی است، لذا کارکنان باید در فرهنگ مشارکتی حاضر شرکت کنند تا با خالق شدن این مهارت‌ها را کسب کنند و به‌جای اینکه مصرف‌کننده باشند، تولیدکننده دانش باشند (سورتانیدو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰). امروزه تحقیقات بی‌شماری در زمینه خلاقیت انجام شده است که عوامل گوناگون فردی و شخصیتی را در بروز خلاقیت تأثیرگذار می‌داند (جفری و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). هوش معنوی به افراد کمک می‌کند که پاسخ سؤالاتی نظیر چرایی حضور ما در این جهان، چگونگی رابطه ما با دیگران، جامعه و جهان و سؤالاتی از این قبیل را پیدا کنند (عبدالرضاپور و قنبری، ۱۳۹۹). کاروسکی و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۶) بیان می‌کنند که خلاقیت و هوش باید به‌عنوان یک متغیر و عامل وضعیتی به هم مربوط باشند. درواقع هوش برای بروز خلاقیت لازم است اما یک متغیر کافی برای آن به شمار نمی‌رود. چراکه متغیرهای دیگری مانند جو آرام بدون وجود تنش در سازمان نیز در تسهیل سازی رابطه بین هوش و خلاقیت دخیل هستند (کاروسکی و همکاران، ۲۰۱۶). هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که، در پرتو توجه و علاقه جهانی روان‌شناسان به حوزه دین و معنویت، مطرح شده و توسعه پیدا کرده است. هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند (آمونس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶).

- 
1. Sole et al
  2. Neto et al
  3. Tsortanidou et al
  4. Jafri et al
  5. Karwowski et al
  6. Emmons

رحیم و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) معتقد است از جمله مسائلی که یک سازمان با آن روبرو است و نقش بسیار مهمی در کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد، مسئله تعارض و عدم موافقت‌هاست. فعالیت‌های سازمانی مستلزم تعامل بین افراد و گروه‌های سازمان است. در سازمان‌ها افراد مختلفی در رده‌های گوناگون مشغول انجام فعالیت‌ها و وظایف خود می‌باشند. لازمه انجام این فعالیت‌ها ارتباط دوجانبه یا چندجانبه افراد باهم دیگر بوده که می‌توانند زمینه‌ساز ایجاد تعارض باشند (رحیم و همکاران، ۲۰۰۳). وجود تعارض لزوماً دارای بار منفی نبوده و موجب خسارت و زیان نمی‌گردد. بلکه در مواردی وجود آن می‌تواند مفید و سازنده به حال سازمان باشد. چرا که اگر تمامی موارد اختلاف، کشمکش‌ها و درگیری‌ها حذف گردد، حالتی از سکون و رخوت بر آل ساختار سازمان مستولی می‌گردد. که در درازمدت این حالت یکنواختی اثرات نامطلوبی بر کیفیت و کارایی کار آنان بر جا می‌گذارد. مطلوب‌ترین حالت آن است که راهی مورد استفاده قرار گیرد که از رکود جلوگیری و خلاقیت را دو چندان نمود. از طرف دیگر، خلاقیت می‌تواند زمینه بروز استعدادها را در بسیاری از زمینه‌ها گسترش داده و به پیشبرد اهداف سازمان کمک نماید. به نظر می‌رسد یکی از زمینه‌های خلاقیت ایجاد روشی نوین و ابتکاری در جهت مدیریت سازمان‌هاست (قوی‌اندام، ۱۳۹۱). درواقع عدم تعارض یا تعارض کم می‌تواند منجر به تبعات منفی مانند گروه اندیشی، تصمیمات نادرست، بی‌علاقگی و رکود در کارکنان شود (پورآقا و همکاران، ۱۳۹۳). دوبرین<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) عنوان می‌کند که تعارض در افراد و گروه‌ها یک امر طبیعی و نتیجه محیط رقابتی است و زمانی اتفاق می‌افتد که نیازها، خواسته‌ها، اهداف، عقاید یا ارزش‌های دو یا چند نفر باهم متفاوت باشد و اغلب با احساساتی نظیر خشم، درماندگی، دلسردی، تشویش، اضطراب و ترس، همراه است (دوبرین، ۲۰۰۴). تعارض فرایندی است که در آن یک طرف احساس می‌کند طرف دیگر فعالیت‌هایی انجام می‌دهد که مانع رسیدن وی به علایق و اهدافش می‌شود (گرینبرگ،<sup>۳</sup> ۲۰۰۰). نتایج پژوهش جونگ و چانگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) نشان داد که خلاقیت افراد و انواع هوش می‌تواند بر حل خلاقانه مسائل تأثیر بسزایی داشته باشد (جونگ و چانگ، ۲۰۱۷). درواقع بالابودن هوش در زمینه‌های گوناگون باعث پرورش تفکر و رشد خلاقیت در افراد می‌شود. این روزها آرامش در محیط کار از طریق دارا بودن مزیت رقابتی و تکنولوژیک به دست خواهد آمد که جایگزین وظایف تکراری و شناختی کارکنان شده است. از این رو لازم است تا کارکنان مهارت‌های هوشی و انواع هوش و خلاقیت در جهت بروز استعدادهایشان را فراگیرند (هیگز و دالویکس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶). حقیقت و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود دریافته‌اند که هوش معنوی با خلاقیت دانش آموزان رابطه معنی‌دار دارد. آنان بیان می‌کنند که وجود روحیه در زندگی روزمره و همچنین کار شخصی موجب شده تا فرد بتواند از هوش معنوی برای حل مسائل روزمره و موضوعات معنوی کمک گیرد. همچنین کسانی که دارای هوش معنوی بالایی هستند از توانایی‌هایی همچون اداره شکست‌ها و ابهامات برخوردارند. بعلاوه توجه به اخلاقیات و اهمیت دادن به آن از جانب این قبیل افراد، آن‌ها را در مواجهه با امور و دیگران انعطاف‌پذیرتر می‌سازد (حقیقت و همکاران، ۱۳۹۵).

1. Rahim et al
2. Dubrin
3. Greenberg
4. Jung & Chang
5. Higgs & Dulewicz

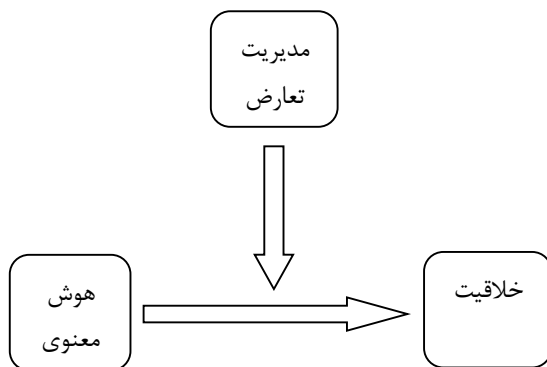
رابینز<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) بیان می‌دارد که تعارض فرایندی است که در آن نوعی تلاش آگاهانه به‌وسیله "الف" انجام می‌گیرد تا تلاش‌های "ب" را خنثی کند در نتیجه "ب" در مسیر هدف خود مستأصل شده یا "الف" بر میزان منافع خود می‌افزاید (رابینز، ۲۰۰۶). بنابراین در این خصوص برای مدیریت مؤثر می‌توان از راهبردهای مدیریت تعارض کنترل، راه‌حل‌گرایی و عدم مقابله رابینز استفاده کرد. (زردشتیان و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین سازمان‌ها برای اینکه از حداکثر توان جسمانی و روانی و فکری کارکنان خود بهره‌گیرند، باید اختلافات، کشمکش‌ها و تعارضات را به‌گونه‌ای مؤثر و سودمند اداره کنند. از کسانی که نقش مهمی در شناسایی، هدایت و حل تعارضات در سازمان‌ها دارند، مدیران آن سازمان‌ها می‌باشند. توانایی برخورد مدیران با تعارض و اداره آن در موفقیت و اثربخشی کارکنان و سازمان‌های آن‌ها اثر بسزایی دارد. صاحب‌نظران سازمان و مدیریت برای حل تعارض در سازمان تکنیک‌های متعددی را ارائه نموده که از آن جمله می‌توان، رویکردهای حل تعارض، چانه‌زنی، میانجی‌گری، حکمیت اشاره نمود. تحقیقات نشان می‌دهند که مدیر یا متخصصی که از مهارت‌های حل تعارض بالایی برخوردار باشد، با آمادگی و مهارت بیشتر و سریع‌تر از دیگران به رفع تعارض‌های نو پا، ضعف‌های گروهی و سازمانی و خلأهای موجود، ابهام در ارتباطات و تیرگی روابط متقابل خواهد پرداخت و همه این عوامل باعث بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان خواهد شد (عزیزی، ۱۳۹۰).

پژوهش اوریمی و همکاران (۱۳۹۶) تحت عنوان «بررسی هوش معنوی در مدیریت تعارض» نشان داد هوش معنوی و هوش هیجانی بر مدیریت تعارض تأثیر مثبت و معناداری دارد (اوریمی و همکاران، ۱۳۹۶). نتایج پژوهش کار و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) نشان داد که بین هوش معنوی و رفتارهای شغلی پرستاران رابطه معنادار وجود دارد. آن‌ها بیان می‌کنند که بعد ایجاد معنای شخصی از هوش معنوی و برداشت ذهنی افراد، تأثیر شدیدی بر درک هیجانات محیط کار و مدیریت هیجانات خود دارد. آن‌ها پیشنهاد می‌کنند پرستارانی که توانایی ایجاد یک هدف در زندگی خود را دارند و در مسیری رو به هدف در حرکت هستند و احساس دلیلی برای زندگی کردن دارند، در یک موقعیت بهتر جهت فهم سایرین و مدیریت هیجانات خود برخوردار بوده و همچنین دارای هوش معنوی بالاتری هستند. همچنین تجربه و سنوات شغلی پرستاران سبب افزایش هوش معنوی آنان و در نتیجه درک بیشتر شرایط و همکاران گشته و از این‌رو با دیگران محترمانه‌تر برخورد می‌کنند. از این‌رو به مدیران پیشنهاد می‌گردد با برخورد محترمانه‌تر با کارکنان کم‌تجربه‌تر خویش سبب بالا رفتن هوش معنوی در آنان شود (کار و همکاران، ۲۰۱۵). گاپتا و باجاج<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود دریافتند که بین هوش هیجانی مدیر، جو سازمان و خلاقیت کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد. در واقع می‌توان بیان نمود که هوش هیجانی مدیر سبب ایجاد یک جو روانی مطلوب خواهد شد که موجب ارتقا خلاقیت کارکنان می‌شود. بعلاوه تأثیر هوش هیجانی مدیر بر خلاقیت کارکنان از طریق جو مثبت روانی سازمان زمانی که مدیر از کیفیت بالایی در تعاملات با کارکنان برخوردار هست برجسته‌تر می‌گردد (گاپتا و باجاج، ۲۰۱۷).

---

1. Robbins  
2. Kaur et al  
3. Gupta & Bajaj

همچنین تحقیقات مک و یار<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) نشان داد که رابطه مثبت بین معنویت با افزایش رضایت کارکنان، تلاش، مشارکت و همکاری، خلاقیت و عملکرد وجود دارد مک و یار، (۲۰۱۶). در پژوهش مؤمنی و ابراهیمی (۱۳۹۶) تحت عنوان «رابطه بین خلاقیت و هوش معنوی با سبک‌های مقابله با استرس در دانشجویان» بیان کردند بین متغیرهای هوش معنوی و خلاقیت با سبک مساله‌مدار رابطه مثبت و دو سبک هیجان‌مدار و اجتناب‌مدار رابطه منفی و معنادار وجود دارد (مؤمنی و ابراهیمی، ۱۳۹۶). حسنی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود تحت عنوان هوش معنوی و نقش آن در پیش‌بینی مدیریت تعارض دریافتند که میان هوش معنوی و سبک مدیریت تعارض رابطه معنادار وجود دارد. آنان بیان می‌کنند که یک مدیر باهوش معنوی بالا، یک دیکتاتور برای کارکنانش نیست و با خوش‌رویی دیدگاه‌ها و دستوراتش را به بهترین شکل ممکن برای آن‌ها بازگو می‌کند و در حین انجام کارها سعی در چشم‌پوشی خطاهای دیگران و کاهش تعارضات را دارد. چراکه او تصدیق می‌کند هیچ‌کس جواب تمام سؤالات و بهترین شیوه انجام امور را نمی‌داند و از این رو امکان اشتباه برای انسان وجود دارد (حسنی و همکاران، ۲۰۱۶)؛ بنابراین با توجه به آنچه بیان شد و پژوهش‌های اندکی که در مورد نقش میانجی مدیریت تعارض انجام شده است، پژوهشگر با این سؤال مواجه است که آیا هوش معنوی با خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان با توجه به نقش میانجی مدیریت تعارض نقش دارد؟ از این نظر در این پژوهش مدل فرضی از روابط بین هوش معنوی، مدیریت تعارض و خلاقیت در جامعه کارکنان ادارات ورزش خراسان جنوبی در نظر گرفته شده است. در این ساختار متغیر هوش معنوی با متغیر خلاقیت رابطه مستقیم دارد و متغیر مدیریت تعارض نقش میانجی دارد (شکل ۱)



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

## روش‌شناسی

روش تحقیق حاضر به لحاظ اهداف، کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع پیمایشی و به لحاظ تجزیه و تحلیل داده‌ها، توصیفی تحلیلی است. جامعه عبارت است از همه اعضای واقعی یا فرضی که علاقه‌مند هستند یافته‌های پژوهشی را به آنان تعمیم دهند. جامعه پژوهشی عبارت است از کلیه کارکنان

ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی که آمار آنان ۲۵۵ نفر اعلام شد. کل جامعه به دلیل محدود بودن افراد به روش سرشماری به عنوان نمونه انتخاب شدند که از این تعداد ۲۲۰ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. داده‌های موردنیاز در این پژوهش از طریق سه پرسشنامه به شرح زیر جمع‌آوری شده است.

الف) پرسشنامه مدیریت تعارض استیفن رابینز<sup>۱</sup> (۱۹۹۱): پرسشنامه راهبردهای مدیریت تعارض رابینز دارای ۳۰ گویه است و پنج شیوه مدیریت تعارض را از طریق گویه‌ها در درون سه راهبرد کنترل هفت گویه، عدم مقابله ۱۱ گویه و راه حل‌گرایی ۱۲ گویه موردسنجش قرار می‌دهد. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه به این ترتیب است که: همیشه = ۱، بیشتر اوقات = ۲، غالباً = ۳، گاهی = ۴، به ندرت = ۵، بسیار به ندرت = ۶، هرگز = ۷. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کران باخ ۰/۸۲ به دست آمد.

ب) پرسشنامه هوش معنوی: پرسشنامه هوش معنوی کینگ<sup>۲</sup> در سال (۲۰۰۸) توسط کینگ طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است و چهار زیرمقیاس دارد: تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشیاری. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کران باخ ۰/۷۹ به دست آمد.

ج) پرسشنامه خلاقیت: پرسشنامه خلاقیت عابدی (۱۳۷۲) دارای ۶۰ گویه است که به ترتیب چهار مؤلفه خلاقیت یعنی: ابتکار، سیالی انعطاف‌پذیری و بسط را اندازه‌گیری می‌کند. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کران باخ ۰/۸۶ به دست آمد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد، درصد و آمار استنباطی) آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها، پیرسون و تحلیل مسیر و نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از رگرسیون ساده و تحلیل مسیر مورد آزمون قرار گرفته‌اند.

## یافته‌ها

پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش هوش معنوی بر خلاقیت کارکنان با میانجی‌گری مدیریت تعارض ۲۲۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی را با میانگین سنی ۳۴ سال و سنوات ۱۰ سال موردبررسی قرار داد. از این تعداد ۱۰۴ نفر (۴۷/۵ درصد) مرد و ۱۱۶ نفر (۵۲/۵ درصد) زن بودند. بررسی میانگین متغیرهای مورد مطالعه نشان داد میانگین هوش معنوی ۲/۰۹؛ خلاقیت ۲/۱۲ و مدیریت تعارض ۳/۵۷ بود؛ در جدول (۱) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش به همراه شاخص‌های توصیفی متغیرها ارائه شد. ضرایب همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه در جدول (۱) بیان‌کننده تأیید فرضیه فقدان هم خطی بودن چندگانه است. بر اساس نتایج جدول (۱) بیشترین همبستگی بین مدیریت تعارض و هوش معنوی و کمترین همبستگی خلاقیت و هوش معنوی مشاهده شد. همه همبستگی‌ها مثبت و معنی‌دار است.

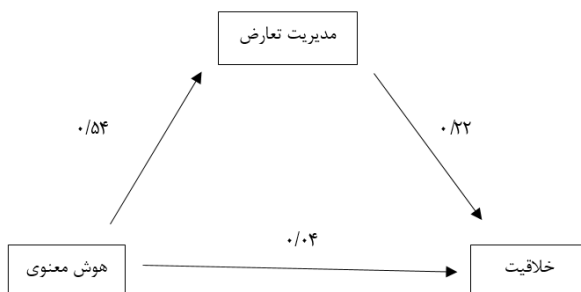
1. Stephen Robbins Conflict Management Questionnaire  
2. King's Spiritual Intelligence Questionnaire



### جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	هوش معنوی	مدیریت تعارض	خلاقیت
هوش معنوی	۱		
مدیریت تعارض	۰/۴۷**	۱	
خلاقیت	۰/۱۷**	۰/۳۹**	۱
میانگین	۲/۰۹	۳/۵۷	۲/۱۲
انحراف استاندارد	۰/۶۰	۰/۶۸	۰/۳۶

براساس شاخص‌های برازش نتایج آزمون مجذور  $\chi^2$  کاهش نشان داد که بین الگوی پیشنهاد شده و مشاهده شده برازش وجود ندارد ( $p < 0.05$  و  $\chi^2_{(1)} = 22/04$ ). شاخص‌های  $CFI$ ,  $AGFI$ ,  $GFI$ ,  $RMSEA$  به ترتیب برابر با  $0/94$ ,  $0/90$ ,  $0/93$  و  $0/078$  به دست آمد که همگی حاکی از برازش مناسب مدل با داده‌ها است (جدول ۳).



شکل ۲. تحلیل مسیر

براساس یافته‌های جدول (۲) نتایج نشان داد که هوش معنوی بر مدیریت تعارض ( $\beta = 0/52$ ,  $t = 7/10$ ,  $Sig = 0/001$ ) اثر مستقیم و معنی‌دار دارد. همچنین اثر مدیریت تعارض بر خلاقیت مثبت و معنی‌دار است ( $\beta = 0/28$ ,  $t = 4/15$ ,  $Sig = 0/001$ ) اما اثر هوش معنوی بر خلاقیت معنی‌دار نیست ( $\beta = 0/04$ ,  $t = 1/78$ ,  $Sig = 0/13$ ).

جدول ۲. بار عاملی و مقادیر  $t$  رابطه رفتار کارآفرینانه، مزیت رقابتی و بهره‌وری

مسیر	مغیر	بار عاملی	مقدار $t$	سطح معناداری
هوش معنوی	<---	مدیریت تعارض	۷/۱۰	۰/۰۰۱
مدیریت تعارض	<---	خلاقیت	۴/۱۵	۰/۰۰۱
هوش معنوی	<---	خلاقیت	۱/۷۸	۰/۱۳

## جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی پژوهش

ردیف	نام آزمون	چه زمانی مدل برازنده است؟	میزان در مدل	نتیجه
۱	$\chi^2$	معنادار نباشد.	۲۲/۰۴	عدم برازش
۲	RMSEA	اگر کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد.	۰/۰۷۸	برازش
۳	GFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۹۴	برازش
۴	CFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۹۳	برازش
۵	AGFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۹۰	برازش

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که هوش معنوی به واسطه مدیریت تعارض، خلاقیت کارکنان اداره ورزش و جوانان خراسان جنوبی را میانجی‌گری می‌کند. همچنین نتایج نشان داد که هوش معنوی بر مدیریت تعارض اثر مستقیم و معنی‌دار دارد. بعلاوه اثر مدیریت تعارض بر خلاقیت مثبت و معنی‌دار است. اما اثر هوش معنوی بر خلاقیت معنی‌دار نیست. این یافته‌ها با پژوهش‌های جونگ و چانگ (۲۰۱۷)، نیوبارا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، هیگز و دالویکس (۲۰۱۶)، کاروسکی و همکاران (۲۰۱۶)، کار و همکاران (۲۰۱۵)، بهارالدین و همکاران (۲۰۱۵)، کلانترکوشه و همکاران (۲۰۱۷)، حسنی و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. نتایج پژوهش جونگ و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که خلاقیت افراد و انواع هوش می‌تواند بر حل خلاقانه مسائل تأثیر بسزایی داشته باشد. درواقع بالابودن هوش درزمینه‌های گوناگون باعث پرورش تفکر و رشد خلاقیت در افراد می‌شود. حسنی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود تحت عنوان هوش معنوی و نقش آن در پیش‌بینی مدیریت تعارض دریافتند که میان هوش معنوی و سبک مدیریت تعارض رابطه معنادار وجود دارد. آنان بیان می‌کنند که یک مدیر باهوش معنوی بالا، یک دیکتاتور برای کارکنانش نیست و با خوش‌رویی دیدگاه‌ها و دستوراتش را به بهترین شکل ممکن برای آن‌ها بازگو می‌کند و در حین انجام کارها سعی در چشم‌پوشی خطاهای دیگران و کاهش تعارضات را دارد. چراکه او تصدیق می‌کند هیچ‌کس جواب تمام سؤالات و بهترین شیوه انجام امور را نمی‌داند و ازاین‌رو امکان اشتباه برای انسان وجود دارد. همچنین آنها در پژوهش خود تحت عنوان هوش معنوی و نقش آن در پیش‌بینی مدیریت تعارض دریافتند که میان هوش معنوی و سبک مدیریت تعارض رابطه معنادار وجود دارد. آنان بیان می‌کنند که یک مدیر باهوش معنوی بالا، یک دیکتاتور برای کارکنانش نیست و با خوش‌رویی دیدگاه‌ها و دستوراتش را به بهترین شکل ممکن برای آن‌ها بازگو می‌کند و در حین انجام کارها سعی در چشم‌پوشی خطاهای دیگران و کاهش تعارضات را دارد. چراکه او تصدیق می‌کند هیچ‌کس جواب تمام سؤالات و بهترین شیوه انجام امور را نمی‌داند و ازاین‌رو امکان اشتباه برای انسان وجود دارد (حسنی و همکاران، ۲۰۱۶: ۴). افراد باهوش معنوی بالا اعتقاددارند که منابع کافی برای هر فرد وجود داشته و نیازی برای رقابت با سایرین نیست و درنتیجه به افراد دیگر و دیگران نیز به آن‌ها اعتماد کرده و در آرامش و با اشتراک‌گذاری مسائل و هماهنگی باهم از

1. Neubauer et al

طریق کاهش تعارضات فردی با کاهش ریسک کارها به سریع‌ترین شکل ممکن سعی در دستیابی به اهداف و مقاصد اصلی سازمان دارند. بعلاوه افرادی که توانایی ایجاد یک هدف در زندگی خود را دارند و در مسیری رو به هدف در حرکت هستند و احساس دلیلی برای زندگی کردن دارند، در یک موقعیت بهتر جهت فهم سایرین و مدیریت هیجان‌ها خود برخوردار بوده و همچنین دارای هوش معنوی بالاتری هستند. همچنین تجربه و سنوات شغلی پرستاران سبب افزایش هوش معنوی آنان و در نتیجه درک بیشتر شرایط و همکاران گشته و از این رو با دیگران محترمانه‌تر برخورد می‌کنند. از این رو به مدیران پیشنهاد می‌گردد با برخورد محترمانه‌تر با کارکنان کم‌تجربه‌تر خویش سبب بالا رفتن هوش معنوی در آنان شود (کار و همکاران، ۲۰۱۵). لذا باید اذعان داشت با افزایش تجربه و سابقه کاری، شرایط کاری و تعارضات برای آنان عادی شده و کمتر تحت تأثیر آن قرار می‌گیرند و لذا مداخلات کمتری را نسبت به کارهای دیگران اعمال می‌کنند (خلیلی و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین لازم است تا برخی از ویژگی‌ها مانند سابقه کار و تجربه در انتخاب مدیران مدنظر قرار گیرد (حسینی و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین نیوبرا و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود دریافتند که هوش رابطه ضعیف و حداقلی با خلاقیت دارد و عوامل دیگری سبب تسهیل سازی این رابطه می‌شود. آنان دریافتند که چنانچه نیازهای سطح پایین افراد مرتفع شده و یک محیط کاری امن و باثبات به لحاظ تعاملات اجتماعی مناسب با دیگران در محیط کاری داشته و درگیری ذهنی از این بابت نداشته باشند، سبب به‌کارگیری هوش در راستای بروز خلاقیت در آنان خواهد شد. آن‌ها بیان می‌کنند که چنانچه هوش و معانی به‌دست‌آمده از کار برای افراد درک درستی را از برآورده شدن نیازهایشان داشته باشد، سبب ظهور استعدادهای بالای خلاقیت در افراد با ایجاد انگیزه‌های بیشتر ناشی از رضایت می‌شود (نیوبرا و همکاران، ۲۰۱۸). لذا در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان اظهار داشت؛ از آنجاکه هوش معنوی بازندگی درونی ذهن و نفس و ارتباط آن با جهان رابطه دارد و ظرفیت فهم عمیق سؤالات وجودی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری را شامل می‌شود؛ شاید بتوان گفت عواملی مانند اعتقادات و باورهای مذهبی، تفکر در امور غیرمادی و سبک زندگی اسلامی به‌عنوان واسطه در کاهش تعارضات بین افراد نقش دارند.

در یک جمع بندی کلی باید بیان کرد افراد زمانی هوش معنوی را به کار می‌برند که بخواهند از ظرفیت‌ها و منابع معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و اندیشه در موضوعات وجودی یا تلاش در جهت حل مسائل روزانه یا نیازمند ابتکار استفاده کنند. هوش معنوی در بردارند نوعی رفتار سازگاری و حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند. هوش معنوی زیربنای موضوعاتی است که فرد به آن‌ها ایمان دارد. هوش معنوی قادر است مهارت‌های موردنیاز در تربیت دینی افراد را ارتقاء دهد و زمینه‌ای ایجاد کند که افراد در زندگی خود، حس عمیقی برای دین‌داری، معناداری، نوع‌دوستی و دلسوزی دریابند و بتوانند در سایه دین و معنویت به سطوح بالای هوشیاری، خودآگاهی و تعادل فکری دست یابند. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، درمی‌یابیم که عوامل متعددی در ایجاد ابتکار و خلاقیت در منابع انسانی نقش دارد. در بخش مدیریت هم هرچه مدیران در فرایند مدیریت تعارض با مدیران، مدارا و تشریک‌مساعی نمایند، میزان خلاقیت مدیران بیشتر می‌شود و هرچه در این تعامل با تحکم و فشار رفتار کنند، میزان خلاقیت کارکنان کاهش می‌یابد. از طرف دیگر به‌کارگیری سبک تحکم و

اجتناب در حل تعارضات در سازمان موجب کاهش خلاقیت و نوآوری منابع انسانی خواهد شد. درهرحال تعارض‌های موجود در سازمان باید مدیریت گردد. مدیریت تعارض، شناخت و اداره تعارض به‌صورت معقول، منصفانه و کارا است. همچنین پیچیدگی روزافزون سازمان‌ها و تفاوت در اندیشه، نگرش و باورهای افراد سبب شده تعارض به‌عنوان جزء اجتناب‌ناپذیر زندگی سازمانی مطرح گردد. تعارض مانند سکه‌ای است دارای دوروی مثبت و منفی است و شیوه برخورد و یا رویارویی با آن است که اثر آن را برای سازمان تعیین می‌کند. تعارض به دلیل عدم مدیریت صحیح، بیشتر به ستیزه‌جویی تبدیل شده است. درحالی‌که تعارض و برداشت فرد از آن به‌سوی تصویر منفی گرایش دارد، اما تعارض لزوماً امری منفی نیست و این توانایی برای مدیریت تعارض است که بر پیامدهای آن تأثیر می‌گذارد. اگر تعارض سازنده باشد، باعث بروز خلاقیت در سازمان می‌شود و درنهایت به مدیران کمک می‌کند تا به اهداف سازمانشان دست یابند و اگر مخرب باشد، می‌تواند سازمان را به نابودی بکشاند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت؛ ازآنجاکه تعارض در جنبه‌ها و مدل‌های مختلف؛ درون فردی، میان فردی، میان گروهی و... بروز پیدا می‌کند، شاید بتوان گفت گستردگی تعارض در جنبه‌های مختلف فردی و گروهی زمینه را برای خلاقیت نامساعد می‌کند، چراکه هنگامی‌که افراد با تعارضات درون فردی یا گروهی مواجه می‌شوند، به دلیل وجود نگرانی از تعارض به وجود آمده، سعی می‌کنند فقط تعارض به وجود آمده را از زندگی شخصی یا کاری خود حذف کنند، بنابراین فرصتی برای بروز خلاقیت به وجود نمی‌آید. بر اساس نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود؛ مدیران افراد را در شغل‌های مناسب با استعداد و علاقه آنان بگذارند. برای افراد تازه فارغ‌التحصیل شده دانشگاهی نخستین کار می‌تواند از نظر تقویت حس اعتماد اهمیت زیادی داشته باشد. این امر می‌تواند به افزایش انگیزه کاری و ایجاد خلاقیت کارکنان کمک کند. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها، شرایطی را فراهم کرده تا کارکنان نسبت به پدیده هوش معنوی و نقش آن در زندگی فردی و اجتماعی آگاهی کامل داشته باشند. بعلاوه پیشنهاد می‌گردد مدیران یک محیط خوب (فیزیکی و روانی) را ایجاد نمایند تا منجر به فعال شدن بیشتر نیروی انسانی و شادابی آن‌ها و کاهش تعارض در سازمان گردد.

## References

1. Baharuddin, E. B., & Ismail Z. B. (2015). Domains of spiritual intelligence from Islamic perspective. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 568-577.
2. Nasel D. D. (2004). *Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence a consideration of traditional Christianity and New Age individualistic Spirituality*: University of South Australia.
3. Higgs, M., Dulewicz, V., Higgs, M., & Dulewicz, V. (2016). Developments in leadership thinking. *Effective change implementation in today's complex context, Leading with emotional intelligence*, 75-103.
4. Sajadian I., & Akrami, N. (2013). The relationship between trust in God and other coping strategies with anxiety and religious commitment in high school female students. *Knowledge and Research in Psychology*, 2(1), 64-79. (In Persian)
5. Karimi, F. (2016). *Mediating role of spiritual intelligence in relation to the effect of organizational creativity on economic performance (Aghajari Oil and Gas Exploitation Company)*. Master's Thesis, Shahrood Branch Azad University. (In Persian)
6. Kalantarkousheh, S. M., Sharghib, N., Soleimanic, M., & Ramezani, S. (2014). The Role of Spiritual Intelligence on Organizational Commitment in Employees of Universities in Tehran Province, Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 499-505. (In Persian)
7. Sole, L., Sole-Coromina, L., & Ellis Poole, S. (2020). Mind the gap: identifying barriers to students engaging in creative practices in higher education. *Journal of Work-Applied Management*, 12(2), 207-220.
8. Alagheband, A. (2004). *The basics of educational management*. Tehran: Rovay Publications. (In Persian)
9. Sepahrian Azar, F., Ghadiri, F., Abdul Mohammadi, K., & Samadzadeh, F. (2019). The mediating role of creativity in the relationship between students' progress goals and students' progress motivation. *Initiative and creativity in humanities*, 10(1), 189-208. (In Persian)
10. Neto, J. C., Filipe, J. A., & Caleiro, A. B. (2019). Creativity and innovation: A contribution of behavioral economics. *International Journal of Innovation Studies*, 3(1), 12-21.
11. Pirkhaifi AR. (2019). *Creativity; Basics and breeding methods*. Tehran: Hazare Qoqnos Publications. (In Persian)
12. Tsortanidou, X., Daradoumis, T.H., & Barberá, E. (2019). Connecting moments of creativity, computational thinking, collaboration and new media literacy skills. *Information and Learning Sciences*, 120(12), 704-722.

13. Jafri, M. H, Dem, C., & Choden, S. (2016). Emotional intelligence and employee creativity: Moderating role of proactive personality and organizational climate. *Business Perspectives and Research*, 4(1), 54-66.
14. Abdul Rezapour P., & Ghanbari, N. (2019). The effect of teaching emotional intelligence and spiritual intelligence on improving the performance of English language learners in the four skills. *Journal of Educational Psychology Studies*, 17(40), 76-97. (In Persian)
15. Karwowski, M., Dul, J., Gralewski, J., Jauk, E., Jankowska, D. M, Gajda, A., et al. (2016). Is creativity without intelligence possible? A necessary condition analysis. *Intelligence*, 57, 105-117.
16. Emmons, R. A. (2014). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*. Guilford Press.
17. Rahim, M., Psenicka, C , Polychroniou, P., & Zhao, J. (2003). A Model of Emotional Intelligence, Conflict Management Strategies. A study in seven countries. *International journal of organizational analysis*.
18. Ghavi Andam K. (2019). Investigating the relationship between conflict management styles and the effectiveness of girls' middle schools in the 4th district of Mashhad. *Educational Journal*, 13, 24-37. (In Persian)
19. Pour Agha, B., Sharif Kazemi, K., Sadeghi, M., & Mirghiasi, F. (2018). The Relationship between Emotional Intelligence and Managers' Conflict Management Strategies in Selected Hospitals of Karaj. *Management Strategies in Health System*, 3(2), 125-134. (In Persian)
20. Dubrin, A. J. (2004). *Applying psychology, Individual and organizational effectiveness*, prentice Hall.
21. Greenberg, J. B. (2000). *Behavior in Organizational*. NY: Prentice - Hall (6<sup>th</sup> ed).
22. Jung, J. H., Chang, D. R. (2017). Types of creativity—Fostering multiple intelligences in design convergence talents. *Thinking Skills and Creativity*, 23, 101-111.
23. Haghigat, S., Deireh, Dr., E., & Fadaiyan, B. (2016). Investigation of the relation between spiritual intelligence and intellectual capital with creativity among students of high schools of Kazeroun during 2014-15 education year. *International Journal Of Humanities & Cultural Studies*, 3, 706-714. (In Persian)
24. Robbins, S. P. (2006). *Organizational behavior*, Eleventh edition, Prentice-Hall.
25. Zardoshtian, Khanmoradi, S., & Mohamadi Cheshmeh Kabodi, A. (2018). The Effect of Emotional Intelligence on Conflict Management Strategies with Moderating Role of Communication Skills in Iranian Women's Rugby Premier League Players. *Sport Management Studies*, 10(51), 267-284. (In Persian)

26. Azizi, M. (2011). The content of entrepreneurship education, encyclopedia of entrepreneurship. Ministry of Science, Research and Technology, 3, 41-56. (In Persian)
27. Urimi, A. Hashemi, SH., & Gol Afshani, A. (2016). The relationship between spiritual intelligence and conflict management strategies in the employees of the University of Mazandaran University of Medical Sciences. *Journal of Process Engineering*, 2, 51-69. (In Persian)
28. Kaur, D., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2015). Impact of emotional intelligence and spiritual intelligence on the caring behavior of nurses: a dimension-level exploratory study among public hospitals in Malaysia. *Applied Nursing Research*, 28(4), 293-298.
29. Gupta, R., & Bajaj, B. (2017). The relationship between leader's emotional intelligence and employee creativity: A conceptual framework of mechanism. *Procedia computer science*, 122, 471-477.
30. Mcvicar, A. (2016). Workplace stress, Spirituality in nursing. A literature review, 44(6), 663-642.
31. Momeni, A., & Ebrahimi, A. (2016). The relationship between creativity and spiritual intelligence with stress coping styles in students. *Journal of New Advances in Behavioral Sciences*, 2(1), 25-38. (In Persian)
32. Hasani, N., Asgari, A., & Pourshafei, H. (2016). Assessing Spiritual intelligence and its role in Predicting conflict management styles. *International Journal Of Humanities & Cultural Studies*, 3(1), 1-18. (In Persian)
33. Neubauer, A. C., & Martskvishvili, K. (2018). Creativity and intelligence: A link to different levels of human needs hierarchy? *Heliyon* 4.
34. Khalili, Z., Khosravi, B., Irvanimanesh, N., Kazemi Dastjerdeei, R., Azmoudeh, L., Ahmadzadeh, R., et al. (2020). Investigating the level of conflict and its causes in medical settings from the perspective of nurses in Ardabil University of Medical Sciences. *Journal of Hospital*, 19(1), 71-79. (In Persian)
35. Hosseini, H., Mousavi, M. H., & Esmaeili, M. (2022). The Correlation between demographic characteristics, emotional intelligence and conflict management strategies in managers of different organizational levels in hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Hospital*, 20(4), 20-28. (In Persian)