

بررسی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش منطقه ۶ تهران)

محمد رضا یکتایی^۱، مهدی علی پور^۲، علی خسروی^۳، حانیه بذرافشان^۳

۱. استادیار، گروه فلسفه و حکمت، دانشگاه شاهد، تهران، ایران
۲. کارشناس ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه شاهد، تهران، ایران
۳. دانشجوی دکتری مدیریت، پردیس فارابی دانشگاه تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۲/۰۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۰/۲۲)

چکیده

با توجه به اینکه سازه هوش معنوی از هوش‌های هیجانی، عاطفی و عقلایی کامل‌تر است و سایر هوش‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، پژوهش حاضر تأثیر این هوش را بر عملکرد ارزیابی می‌کند. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش اداره آموزش و پرورش منطقه ۶ تهران است که به روش نمونه‌گیری تصادفی ۸۵ نفر به عنوان نمونه از میان آن‌ها انتخاب شد. در راستای سنجش شاخص‌های مربوطه با بهره‌گیری از نظرهای خبرگان، به هفت شاخص اصلی برای سنجش متغیر هوش معنوی دست یافتیم. ابزار تحقیق پرسشنامه است که پایایی و روایی آن، به ترتیب، از طریق محاسبه آلفای کرونباخ، و روایی محتوا و روایی سازه تأیید شد. داده‌ها به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار PLS تجزیه و تحلیل شد. بر اساس نتایج این پژوهش، تأثیر شاخص‌های خودآگاهی، انعطاف‌پذیری، شکیبایی، تجربه‌های معنوی و توانایی حل مسئله بر عملکرد تأیید، و تأثیر دو شاخص هدفمندی و تعالی‌جویی بر عملکرد رد شد.

کلیدواژگان

عملکرد فردی، هوش، هوش معنوی.

مقدمه

عصری که در آن زندگی می‌کنیم، عصر پیچیدگی و تغییر است، سازمان‌ها در چنین عصری مانند بندبازانی‌اند که روی ریسمانی بس نازک و لغزنده راه می‌روند، ما همیشه برای بندبازانی که روی چنین ریسمانی راه می‌روند، نگرانیم و از اقدام آنان در شگفتیم؛ اما باید بدانیم بقای سازمان‌های امروزی از حرکت بر روی آن ریسمان نگران‌کننده‌تر است. شاید به همین دلیل است که هر روزه در حوزه مدیریت با روش‌هایی جدید روبه‌رو می‌شویم، تا شاید از این خطر رهایی یابیم (ساغروانی و غبور، ۱۳۸۸، ص ۲۹).

از گذشته، هوش به عنوان یکی از عواملی که باعث موفقیت فرد در زندگی می‌شود، مطرح بوده است ولی بهره هوشی، تعیین‌کننده موفقیت فرد در طولانی‌مدت نیست. در واقع، مشخص شده است وقتی افراد به موفقیت‌هایی نزدیک می‌شوند، فرایندهایی پیچیده را سپری می‌کنند. در اواسط سال‌های قرن بیستم، شواهد روان‌شناسی، عصب‌شناسی، انسان‌شناسی و علوم شناختی نشان می‌دهد هوش دیگری که از آن با نام هوش معنوی، فراهوش یا هوش وجودی یاد می‌شود، بر موفقیت افراد مؤثر است (Zohar & Marshall, 2002). مفهوم هوش معنوی یکی از مفاهیم جذاب و بحث‌برانگیزی است که در پرتو توجه و علاقه جهانی محققان، به‌ویژه روان‌شناسان حوزه دین و معنویت مطرح شده و توسعه یافته است.

پیشرفت جوامع توسعه‌یافته مرهون توجه به آموزش و پرورش و سرمایه‌گذاری در آن است. با توجه به اهمیت آموزش و پرورش در دنیای امروز، این سازمان، مدیریت و کارکنانی را می‌طلبد که با داشتن حسی عمیق معنا و مقصود در کار و همبستگی عمیق کارکنان با یکدیگر، بتوانند عملکردی با حداکثر کارایی و اثربخشی داشته باشند، در فعالیت‌های سازمان مشارکت کرده و به همکارانشان کمک کنند و برای بهبود سازمان و واحد کاری خود پیشنهادهای نوآورانه مطرح کنند. برای کارآمد کردن کارکنان و عملکرد بهتر، می‌توان بر هوش معنوی تمرکز بیشتری کرد. با توجه به بازتاب‌های هوش معنوی در رفتار فردی از جمله خودآگاهی، قدرت تحمل و شکیبایی، و انطباق‌پذیری، هوش فردی می‌تواند عملکرد فرد را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد (Kadkhoda &

Jahani, 2012, p.172). در ادامه، مبانی نظری هوش معنوی و مفهوم عملکرد بیان می‌شود. سپس، مدل تحقیق و فرضیه‌ها مطرح خواهد شد. در نهایت، نتایج تحقیق و پیشنهادها بیان می‌شود.

بیان مسئله

امروزه گفته می‌شود هوش کلی و هوش هیجانی پاسخگوی همه چیز نبوده و به‌تنهایی مؤثر نیستند، بلکه انسان به عامل سومی هم نیازمند است که هوش معنوی نامیده می‌شود (سهرابی، ۱۳۸۸، ص ۶۴). این مفهوم در متون دانشگاهی روان‌شناسی اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونس مطرح شد. به موازات این جریان، گاردنر (۱۹۹۹) مفهوم هوش معنوی را در ابعاد مختلف نقد و بررسی کرد و با پذیرش این مفهوم ترکیبی از معنویت و هوش را به چالش کشید (سهرابی، ۱۳۸۸، ص ۶۴). اگر چه بین نظریه‌پردازان، اشتراکی درباره موضوع هوش معنوی وجود ندارد، این موضوع در طول زمان تکامل یافت و در سال ۱۹۸۲ توسط جندر^۱ به عنوان یکی از هوش‌های خاص بشر مطرح شد، و با توجه به نقش آن در تاریخ زندگی بشری علایق خاصی را متوجه و متمرکز خود کرد. او در سال ۱۹۸۲ مدارک علمی و تجربی را برای اثبات این هوش ارائه کرد (King, 2008, p.56).

به نظر می‌رسد سازمان‌های آموزشی برای حفظ حیات و کارکرد خود نیازمند کارکنان و معلمان باهوش عمیق‌تر و جدیدتر هستند تا وسیله آن، به‌طور اثربخش‌تر به وظایف خود عمل کنند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۶۷). هنسن (۲۰۰۱) اشاره می‌کند نیازهای کارکنان به لحاظ نوع و حجم تغییر یافته است. عملکرد کارکنان در سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهد بود که به‌طور کامل به ابعاد زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی آنان توجه شود. ورود هوش معنوی در سازمان به کارکنان توانایی می‌دهد تا به چشم‌اندازی یکپارچه و بهبود عملکرد دست یابند، بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی‌شان پیوند می‌خورد (Cavanogh, 1999).

1. Gendr

با توجه به اینکه سازه هوش معنوی از سایر هوش‌هایی مثل هوش هیجانی، هوش عاطفی و هوش عقلایی (IQ) کامل‌تر است و سایر هوش‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و مختص انسان است، این تحقیق تأثیر این هوش را بر عملکرد به سایر هوش‌ها ترجیح داده است. ارتباط جدایی‌ناپذیر عملکرد با حوزه مدیریت بر همگان مشهود است. با توجه به حوزه موضوعی هوش معنوی که در بخش روانی و رفتاری افراد ریشه دارد و آثار مختلفی که بر رفتار افراد می‌گذارد، در این پژوهش سعی شده است تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی بررسی شود و به این سؤال پاسخ داده شود که آیا کسانی که هوش معنوی بالایی دارند، عملکرد مطلوب‌تری دارند، یا خیر.

مبانی نظری پژوهش

هوش معنوی

هوش معنوی به عنوان توانایی روحی که سایر ابعاد و اجزای هوش را دربرمی‌گیرد توصیف می‌شود (King, 2008, p.57)، و یک حس تمامیت فردی را برای رسیدن به اهداف مدنظر و رهبری افراد دیگر، به فرد ارائه می‌دهد (Dincer, 2009, p.128).

از نظر امونز هوش معنوی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی در جهت حل مسئله در زندگی روزانه و فرایند دستیابی به هدف است (حسینیان و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۲) و مجموعه توانایی‌ها برای کاربست و ابراز منابع، ارزش‌ها و ویژگی‌های معنوی در جهت افزایش کنش و بهزیستی زندگی روزانه است (Amram, 2007, p.18).

گاردنر، هوش را مجموع توانایی‌هایی می‌داند که برای حل مسئله و ایجاد محصولات جدید به کار گرفته می‌شود. ایمونز نیز بر اساس تعریف گاردنر از هوش معتقد است معنویت می‌تواند شکلی از هوش تلقی شود زیرا عملکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی و قابلیت‌هایی را مطرح می‌کند که افراد را به حل مسئله و دستیابی به هدف غایی قادر می‌کند (ساغروانی و غیور، ۱۳۸۸، ص ۲۹).

هوش معنوی، آگاهی از حقایق، ارزش‌ها، اعتبار و اصول اخلاقی فرد است (King, 2008, p.34).

معنویت آگاهی از زندگی است و ما را قادر می‌کند درک درستی از معنای زندگی در ذهن بیروانیم، که هستیم، از کجا آمده‌ایم و به کجا می‌رویم (McEvan, 2004, p.322).

مفهوم عملکرد

عملکرد فرد معیار میزان موفقیت فرد در انجام دادن کارش است و معمولاً از میزان خروجی فرد (برای مثال، میزان فروش یا تولید) یا ارزشیابی میزان موفقیت رفتار فرد در مقایسه با انتظارات سازمانی به دست می‌آید (Kahya, 2007). عملکرد انسان به عنوان مجموعه‌ای از اعمال که برای نیل به هدفی بر پایه یک استاندارد خاص انجام می‌گیرند، تعریف می‌شود. اعمال ممکن است شامل رفتار قابل مشاهده یا پردازش ذهنی غیرقابل مشاهده باشد (بیل و همکاران، ۱۳۸۲، ص ۱۴). پیشینه ابعاد عملکرد شغلی همواره مفهوم‌سازی‌هایی مبهم دارد. حتی هنگامی که ابزارهای مناسب برای ارزیابی جنبه‌های مختلف عملکرد به کار گرفته شده است، درباره ابعاد عملکرد شغلی توافق حاصل نشده است (Viswesvaran et al., 2005, p.110).

به‌طور کلی عملکرد را می‌توان به سه سطح عملکرد فردی، گروهی و سازمانی تقسیم کرد. عملکرد فردی مجموعه رفتارهایی است که فرد در شغلش انجام می‌دهد. افرادی که در یک سازمان کار می‌کنند معمولاً عضو گروه‌های رسمی و غیررسمی مختلف در آن می‌باشند. عملکرد گروهی علاوه بر دلایل شکل‌گیری و مراحل تشکیل آن، تحت تأثیر عوامل متعدد دیگری نیز قرار دارد که این عوامل می‌توانند در ارتقای سطح عملکرد گروه مؤثر باشند. این عوامل عبارت‌اند از ترکیب گروه، اندازه گروه، هنجارهای حاکم بر گروه و انسجام گروهی. عملکرد سازمانی، در واقع عملکرد کل سیستم است که شامل عملکرد فردی و گروهی نیز می‌شود. اگر اهداف فردی و گروهی در جهت اهداف سازمانی باشد، عملکرد سازمان افزایش خواهد یافت و برعکس اگر اهداف فردی و گروهی با اهداف سازمان موازی نباشد، عملکرد و سرانجام اثربخشی سازمان نیز کاهش می‌یابد (گریفین، ۱۳۸۲، ص ۱۳۲).

این حقیقت که یک عامل کلی در عملکرد شغلی وجود دارد که زیربنای نسخه‌های مختلف عملکرد شغل است، اهمیت ابعاد فردی یا رویه‌های عملکرد شغلی را کاهش نمی‌دهد. (Humt,)

58, p.1996). در نظر گرفتن مجموعه‌ای از ابعاد برای عملکرد شغلی با توجه به زمینه و هدف نیز مورد نیاز است. یکی از جامع‌ترین طبقه‌بندی‌های مطرح شده، طبقه‌بندی کمپبل (۱۹۹۰) است که هشت حیطه آن عبارت‌اند از: ۱. تبحر در وظایف مختص شغل؛ ۲. تبحر در وظایف غیرمختص شغل؛ ۳. ارتباطات شفاهی و نوشتاری؛ ۴. تلاش در عملکرد شغلی؛ ۵. تسهیل عملکرد گروه و همکاران؛ ۶. برقراری نظم فردی؛ ۷. نظارت؛ ۸. مدیریت و اجرا (Coleman & Borman, 2000).

کاربرد هوش معنوی در محیط کار

کارکنان بخشی از سیستم مدیریتی در سازمان محسوب می‌شوند. عکس‌العمل‌ها و تصمیم‌های مدیریتی ممکن است آثار مثبت یا منفی بر شرایط زندگی کاری کارکنان بگذارد. بنابراین، با توجه به شرایط مختلف کارکنان، مدیران باید از همه ارزش‌های فردی و خواسته‌های آنان آگاه باشد که این آگاهی نیازمند سطح بالایی از هوش معنوی در مدیران است (Bosch, 2009, p.140).

به عقیده جورج (۲۰۰۶) مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارت‌اند از: ۱. ایجاد آرامش به طوری که اثربخشی فرد را تحت تأثیر قرار دهد؛ ۲. ایجاد تفاهم بین افراد؛ ۳. مدیریت تغییرات و از میان برداشتن موانع راه. هوش معنوی که به معنای آگاهی عمیق‌تر از خود به عنوان موجودی غیرمادی است، در واقع، منبعی از استعدادهای غیرعینی است که قبلاً کشف نشده است، هنگامی که هوشیاری فرد افزایش می‌یابد و به کار گرفته می‌شود، در او احساس امنیت ایجاد می‌کند و بدین ترتیب عملکرد او در محیط کار بهبود می‌یابد.

برای اغلب افراد تغییر رنج‌آور است. نمی‌توان تصور کرد زمانی که افراد درباره چالش‌های محتمل و نامحتمل آینده صحبت می‌کنند، کاملاً آرام باشند و بخندند. مقاومت در برابر تغییر با ایجاد رفتارهایی از جمله کنترل‌کردن، انتقادکردن، کنارکشیدن، انکارکردن، و خودداری‌کردن بروز می‌کند. احساس نهفته در این رفتارها، ترس، آشفتگی و عصبانیت است. حتی زمانی که فرد التزام به تغییر را به لحاظ عقلایی درک می‌کند. احساس ترس ممکن است وجود داشته باشد که دلیل آن راحت‌طلبی و وابستگی به راه‌های قبلی است. زمانی که افراد اشتباهات درونی خود را عمیقاً درک

کنند، آن را تکرار نخواهند کرد و از ترس و آشفتگی در برابر تغییر رها خواهند شد و این عمیق‌ترین سطح هوش معنوی است (ساغروانی، ۱۳۸۹، ص ۲۸).

شاخص‌های هوش معنوی

گولمن (۱۹۹۵) در دو کتاب خود درباره هوش عاطفی چهار بعد برای هوش معنوی بیان کرده است که بسیاری از محققان آن را پذیرفته‌اند. این چهار بعد عبارت‌اند از خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزی، همدلی (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۲۵).

هوش معنوی چهار شاخص اصلی دارد: خودآگاهی متعالی، تجربه‌های معنوی، بخشش و شکیبایی (سهرابی و ناصری، ۱۳۸۸).

محققان با مرور متون نظری موضوع و به‌ویژه مدل هوش معنوی آمرام و آلتو (۲۰۰۷) هوش معنوی را بر اساس یکسری ابعاد مفهوم‌سازی کرده‌اند. مدل آمرام و آلتو متشکل از ۲۲ بعد است که در پنج حوزه اصلی آگاهی، متانت، معنا، تعالی و حقیقت دسته‌بندی می‌شوند.

فرهنگی و همکاران (۱۳۸۸) ابعاد هوش معنوی را مبتنی بر پنج بعد اصلی آگاهی، اعتماد، کل‌نگری، تجربه‌های معنوی و آرامش بیان کردند.

بروس لیچ فیلد شاخص‌های هوش معنوی را چنین مطرح می‌کند: آگاهی از تفاوت، حس ماوراءالطبیعه، حکمت و خود آگاهی و دوران‌دیشی، آرام‌بودن هنگام تناقض و آشفتگی، تعهد و فداکاری و ایمان، آگاهی هوشیارانه و سازگاری با وقایع و تجربه‌های زندگی و پرورش خودآگاهی (Crichton, 2008, p.205).

امونز (۱۹۹۹) هشت مؤلفه را به عنوان مؤلفه‌های اصلی هوش معنوی بیان می‌کند که عبارت‌اند از: ۱. شکیبایی؛ ۲. باورها و اعمال معنوی و مذهبی؛ ۳. معنا و هدف در زندگی؛ ۴. الوهیت؛ ۵. آرامش درونی؛ ۶. تجربه‌های معنوی؛ ۷. شناخت خود و دیگران؛ ۸. بخشش (حسینیان و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۴). همچنین، امونز (۲۰۰۰) پنج ویژگی را برای هوش معنوی بیان می‌کند، که عبارت‌اند از: ۱. ظرفیت برای تعالی؛ ۲. توانایی واردشدن به حالت‌های معنوی شدید وجدان؛ ۳. توانایی برای سرمایه‌گذاری در فعالیت‌ها، رویدادها و روابط با احساس مذهبی؛ ۴. توانایی

به کارگیری منابع معنوی برای حل مشکلات زندگی؛ ۵. ظرفیت و توانایی درگیر شدن در رفتار پرهیزکارانه و پرهیزکاربودن (Suan et al., 2011, p.7).

واگوان^۱ (۲۰۰۲) بیان می‌کند، هوش معنوی به فرد کمک می‌کند تشخیص دهد در زمانی مشخص چه چیز مناسب‌ترین است. برخی ویژگی‌های مرتبط با هوش معنوی عبارت‌ند از عشق، مهربانی، صداقت، تحمل، سعه صدر، صلح درونی یا تناسب در مواجهه با چالش‌های اصالت وجودی زندگی (محمدنژاد و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۱۲).

کوینگ و همکاران بیان کردند معنویت انعکاسی از بعد دینداری و مذهبی بودن فرد و دینداری یک شاخص کلی تر نسبت به معنویت است (Koenig et al., 2000, p.156).

همچنین، ناسل (۲۰۰۴) این بعد از معنویت را با عنوان بررسی مسائل مربوط به عالم هستی و سؤال‌های مربوط به آخرت، و وجود و منبع شروع زندگی بیان می‌کند (Nasel, 2004, p.56).

از نظر کینگ (۲۰۰۸) هوش معنوی به عنوان دسته‌ای از قابلیت‌های روحی و روانی که به خودآگاهی، انطباق‌پذیری، پذیرش قدرت خدا آن طور که هست، راهنمایی و رهبری برون‌داده‌ها و انعکاس‌های درونی، دستیابی به معنا و آنچه مناسب است، و رهبری اجزای معنوی فردی، می‌انجامد و از چهار بخش و شاخص اصلی تشکیل شده است:

۱. اعتقاد و تفکر درباره عالم هستی و کائنات، فضا، طول زندگی و عمر، مرگ و سایر موارد مربوط به عالم هستی و متافیزیکی.

۲. میزان توانایی در درک موجودیت و هدف فردی در همه تجربه‌های روحی و جسمی در زندگی، به معنای دیگر توانایی درک هدف از زندگی فردی.

۳. ظرفیت‌های شناخت ابعاد (متعالی و افضل خود فرد و دیگران) شناخت جهان مادی (نگرش غیرمادی و کلی‌نگر نسبت به پیدایش جهان هستی) در طول مسیر آگاهی، و حرکت به سمت معرفی وجود ارتباط بین فرد و جهان مادی.

1. Vaughan

۴. توانایی خارج شدن و وارد شدن به بخش‌های عالی معنویت، از طریق آگاهی (آگاهی اصیل و ناب، آگاهی از گیتی و جهان هستی، یگانگی، یکتایی) و به عنوان بصیرت شخصی (به عنوان تفکر عمیق، عبادت، نماز و دعا).

گوپتا به نقل از ولمن^۱ هوش معنوی را ظرفیت‌های انسانی در پرسش در مورد موضوعات جهان هستی و معنای زندگی و تجربه‌های همزمان و ارتباط یکپارچه ما با جهان هستی که در آن زندگی می‌کنیم، معرفی می‌کند که هفت بعد دارد: ۱. خدا؛ ۲. آگاهی؛ ۳. عقلانیت؛ ۴. جامعه؛ ۵. فرادراک؛ ۶. معنویت کودکی؛ ۷. آسیب و ضربه روانی (Gupta, 2012, p.65).

پیشینه تحقیق

هوش معنوی چارچوبی برای شناسایی و سازمان‌دهی، مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز است، به طوری که با به کارگیری معنویت میزان انطباق‌پذیری فرد افزایش می‌یابد (Amram, 2009). همچنین، هوش معنوی به کارگیری و پرورش منابع ارزش‌های معنوی است، به طوری که بتواند کارکردهای روزانه و آسایش را ارتقا دهد (Amram, 2007).

آمرام و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود نشان دادند هوش معنوی در مدیریت شغلی موفق و کارآمد تأثیری بسزایی دارد و با آنچه عامل و تداوم‌بخش نوآوری و تعهد است (به‌ویژه زمانی که کار سخت و دشوار است) مرتبط است (Price, 2008, p.30).

بورگر^۲ (۲۰۰۹) در پژوهش خود بین معلمان در آفریقای جنوبی نشان داد هوش عاطفی بر استرس شغلی تأثیرگذار است و افرادی با هوش عاطفی بالا، استرس شغلی پایین، در نتیجه سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالا و عملکرد شغلی بهتری دارند. کینگ (۲۰۱۰) در پژوهش خود ارتباط بین هوش عاطفی و هوش معنوی را تأیید کرد.

خورشیدی و جان‌آبادی (۲۰۱۲) در تحقیق خود بین معلمان مدارس ارتباط بین هوش معنوی

1. Wolman

2. Burger

و رضایت شغلی را تأیید کردند. با توجه به تحقیق وود و ووسمر (۲۰۰۲) کسانی که رضایت شغلی دارند، خروج از کار کمتر و عملکرد شغلی بهتری دارند.

مدل مفهومی تحقیق

در این قسمت سعی می‌شود با توجه به مرور پیشینه موجود در رابطه با متغیر هوش معنوی و شاخص‌های مختلف سنجش این متغیر، به شاخص‌هایی بومی‌تر در این متغیر دست پیدا کنیم. روایی این شاخص‌ها از طریق نظرسنجی از خبرگان و محاسبه بارهای عاملی بررسی و ارزیابی شد. شاخص‌های هوش معنوی با توجه به مرور پیشینه هوش معنوی در هفت شاخص دسته‌بندی می‌شوند (جدول ۱).

جدول ۱. شاخص‌های هوش معنوی

شاخص	تعریف
خودآگاهی (سهرابی و ناصری، ۱۳۸۸؛ Amonz, 1999; King, 2008)	معرفت شهودی نسبت به توانایی‌ها و محدودیت‌های خویش که موجب می‌شود شخص در وضعیت‌های متفاوت، افکار، گفتار و رفتار خود را مدیریت کند و ضمن این که مسئولیت اعمالش را می‌پذیرد، دانسته‌های خود را بدون چشم‌داشت در اختیار دیگران قرار دهد و با آنان بهتر ارتباط برقرار می‌کند. در نتیجه، به آرامش و نشاط رسیده و در کارها عجله و شتابزدگی نمی‌کند.
هدف‌مندی (Amonz, 1999)	شناخت کلی و مثبت نسبت به هستی، بینش ارزشمندانه و هدفمند و به دور از نگاه تصادف‌انگارانه نسبت به جهان هستی، پاسخ روشن و شهودی نسبت به پرسش‌های «از کجا آمده‌ام؟ در کجا هستیم؟ و به کجا خواهیم رفت؟». بنابراین، شخص هدفمند حوادث ناخوشایند را با نگاه مثبت می‌پذیرد و بر اساس «قانون آینه» می‌داند هر خوبی و بدی به خود او برمی‌گردد.
توانایی حل مسئله (Amonz, 2000)	بسیاری از مسائلی که محال محال به نظر می‌رسند، واقعاً محال نیستند و حل مسائل با توکل به خداوند، مشکل نخواهد بود. حتی نسبت به مسائل بدون جواب، باید با تفکر مثبت و زمینه امتحان الهی نگاه کرد؛ بنابراین، تفکر بر مسائل فردی و اجتماعی، ذاتاً قداست دارد، چه به راه حل مناسب برسد و چه به پاسخی نرسد.
شکیبایی (سهرابی و ناصری،	صبر، آرامش و بردباری در برخورد با حوادث ناخوشایند. شخص شکیبا، احساس غم، تنهایی، ترس و اضطراب نداشته و از دیگران گله و شکایت نمی‌کند. از دیگران توقع نداشته

ادامه جدول ۱. شاخص‌های هوش معنوی

تعریف	شاخص
و یا توقع حداقلی دارد، که موجب «تحمل زیاد» می‌شود.	Amonz, 1999; ۱۳۸۸ (Vagovan, 2002)
انعطاف‌پذیری موجب می‌شود شخص مدیریت اعصاب و احساس خویش را داشته و زود ناراحت و عصبانی نشود و پرخاشگری نکند، و از همه مهم‌تر «اهل گذشت» باشد. فرد انعطاف‌پذیر به راحتی از اشتباهات دیگران می‌گذرد و قبل از آنکه از او درخواست شود، نیازهای دیگران را برآورده می‌کند.	انعطاف‌پذیری (King, 2008)
تجربه‌های درونی، اکتشافی و عمیق که به موجب آن‌ها شخص شادی و نشاط واقعی را تجربه کرده و به دیگران نیز منتقل می‌کند، و به آنان به ویژه پدر و مادر، احساس و احترام هدیه می‌کند. این تجربه‌های معنوی، فرد را با جهان و هستی متحد و یگانه می‌کند و او را از احساس بیگانگی نجات می‌دهد، دعا و نماز تجربه‌های معنوی را دوام و قوام می‌بخشد. در این صورت اهل تجربه‌های معنوی سرشار از آرامش درونی، رضایت از زندگی و خودشکوفایی خواهد شد.	تجارب معنوی (سهرابی و ناصری، ۱۳۸۸؛ فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸؛ Amonz, 1999; (King, 2008)
تعالی جویی موجب می‌شود که شخص در سایه‌سار «کمال مطلق» به آرامش درونی و واقعی رسیده و خداوند را شاهد و ناظر دانسته و عالم را محضر او بداند. در محضر او تا می‌تواند رشد کند و معصیت نکند.	تعالی جویی (Amram & Alto, 2007;) (Amonz, 2000)

فرضیه‌های پژوهش

مهم‌ترین فرضیه‌های این تحقیق عبارت است از:

فرضیه اصلی پژوهش: هوش معنوی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است.

فرضیه‌های فرعی پژوهش عبارت‌اند از:

فرضیه اول: خودآگاهی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است.

فرضیه دوم: هدفمندی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است

فرضیه سوم: توانایی حل مسئله بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است.

فرضیه چهارم: شکیبایی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است.

فرضیه پنجم: انعطاف‌پذیری بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است.

فرضیه ششم: تجربه‌های معنوی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است.

فرضیه هفتم: تعالی‌جویی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است.

نوع و روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش ۱۲۰ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه ۶ در تهران بوده است. نمونه آماری به‌طور تصادفی انتخاب شد. تعداد نمونه این پژوهش طبق فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود، ۹۰ نفر محاسبه شد و در نهایت، ۸۵ پرسشنامه جمع‌آوری و تحلیل شد.

ابزار تحقیق

به منظور جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه به‌کار گرفته شد. برای سنجش هوش معنوی پرسشنامه‌ای با هفت مؤلفه هوش معنوی (خودآگاهی، هدفمندی، توانایی حل مسئله، شکیبایی، انعطاف‌پذیری، تجربه‌های معنوی، تعالی‌جویی) طراحی شد. برای سنجش عملکرد شغلی پرسشنامه کازمی (۱۳۸۷) به‌کار گرفته شد. برای تحلیل ساختار درونی پرسشنامه و تعیین روایی ابزار تحقیق تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد و برای این منظور «بارهای عاملی استاندارد» مربوط به همه گویه‌ها محاسبه شد. روایی زمانی برقرار است که مقدار همه بارهای عاملی استاندارد شده مربوط به هر یک از گویه‌ها اندازه‌گیری بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد (Fornell & Larcker, 1981). مقدار بارهای عاملی برای همه گویه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۵ به دست آمد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت پرسشنامه این تحقیق از روایی قابل قبولی برخوردار است. به‌منظور سنجش پایایی نیز ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضرایب آلفای کرونباخ برای همه سازه‌ها نیز در جدول ۲ نشان داده شده است که همگی بیشتر از ۰/۷ و قابل قبول هستند.

جدول ۲. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ (پایایی)
خودآگاهی	۰٫۷۰
هدفمندی	۰٫۷۶
توانایی حل مسئله	۰٫۷۴
شکیبایی	۰٫۸۲
انعطاف‌پذیری	۰٫۷۵
تجربه‌های معنوی	۰٫۸۳
تعالی‌جویی	۰٫۷۹
عملکرد شغلی	۰٫۸۶
کل	۰٫۹۱

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. روش معادلات ساختاری تحلیل چندمتغیری بسیار قوی از خانواده رگرسیون چندمتغیره است که به محقق کمک می‌کند مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را هم‌زمان آزمون کند (Anderson & Gerbing, 1984). به منظور تحلیل داده‌های تحقیق نیز نرم‌افزارهای آماری SPSS و SmartPLS به کار گرفته شد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی تحقیق

به منظور شناخت بهتر ماهیت جامعه‌ای که در پژوهش مطالعه شده است و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، جامعه مورد بررسی توصیف شد. همان‌طور که گفته شد، در تحقیق حاضر نمونه ۸۵ نفری از کارمندان آموزش و پرورش مطالعه شد. نتایج مربوط به داده‌های جمعیت‌شناختی در جدول ۳ نمایش داده شده است.

جدول ۳. متغیرهای جمعیت‌شناختی تحقیق

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۳۴
	زن	۵۱
سن	کمتر از ۲۹ سال	۲۳
	۳۰ تا ۴۵ سال	۲۵
	بالاتر از ۴۶ سال	۳۷
	دیپلم و پایین‌تر	۱۳
تحصیلات	فوق‌دیپلم	۲۲
	لیسانس	۳۵
	فوق‌لیسانس و بالاتر	۱۵
	۵ سال و کمتر	۱۴
سابقه خدمت	۵ تا ۱۰ سال	۱۶
	۱۰ تا ۲۰ سال	۱۸
	بیشتر از ۲۰ سال	۳۷

آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق بر مبنای مدل‌سازی معادلات ساختاری در جدول ۴ نشان داده شده است. مطابق با جدول ۴، با توجه به آماره تی، فرضیه اصلی و فرضیه‌های اول و سوم، چهارم، پنجم و ششم تحقیق تأیید شد. اما فرضیه‌های دوم و هفتم در هیچ یک از سطوح اطمینان ۹۵ و ۹۹ درصد تأیید نشد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت تأثیر متغیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی، همچنین تأثیر پنج بعد هوش معنوی یعنی خودآگاهی، تجربه‌های معنوی، انعطاف‌پذیری، شکیبایی، توانایی حل مسئله بر عملکرد شغلی معنادار بوده است و این آثار از نوع مثبت و مستقیم است، اما تأثیر هدفمندی و تعالی‌جویی بر عملکرد شغلی معنادار نبوده است.

با توجه به ضرایب مسیر مربوط به هر یک از روابط نیز می‌توان به میزان تأثیرگذاری متغیر

مستقل بر وابسته پی برد. برای نمونه ضریب مسیر مربوط به تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی برابر ۰/۶۱ است که نشان می‌دهد با توسعه و بهبود هوش معنوی به میزان یک واحد، به احتمال ۹۹ درصد عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش به اندازه ۰/۶۱ واحد افزایش می‌یابد. ضریب مسیر مربوط به سایر فرضیه‌ها به همین شیوه تفسیر می‌شود.

مقدار ضریب تعیین تأثیر همه ابعاد هوش هیجانی بر عملکرد شغلی نیز ۰/۶۶ است. این مقدار نشان می‌دهد متغیرهای مستقل (همه ابعاد هوش معنوی)، ۶۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته هوش هیجانی را پیش‌بینی می‌کنند و ۵۴ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش‌بینی است و متغیرهای تأثیرگذاری را شامل می‌شود که در این تحقیق مد نظر قرار نگرفته است.

جدول ۴. آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	شاخص‌ها	آماره تی	ضریب مسیر	ضریب تعیین	نتیجه آزمون
	فرضیه اصلی: تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی	۴۹۵**	۰/۶۱	۰/۶۶	تأیید فرضیه
	۱. تأثیر خودآگاهی بر عملکرد شغلی	۲/۵۱*	۰/۴۷		تأیید فرضیه
	۲. تأثیر هدفمندی بر عملکرد شغلی	۰/۵۰	۰/۲۹		رد فرضیه
	۳. تأثیر توانایی حل مسئله بر عملکرد شغلی	۱/۹۶	۰/۰۷		تأیید فرضیه
	۴. تأثیر شکیبایی بر عملکرد شغلی	۲/۴۴	۰/۰۶	۰/۶۶	تأیید فرضیه
	۵. تأثیر انعطاف‌پذیری بر عملکرد شغلی	۱/۹۸	۰/۰۲		تأیید فرضیه
	۶. تأثیر تجربه‌های معنوی بر عملکرد شغلی	۲/۶۳**	۰/۴۱		تأیید فرضیه
	۷. تأثیر تعالی‌جویی بر عملکرد شغلی	۰/۱۹	۰/۰۱		رد فرضیه

** معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد. * معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد

نتیجه و پیشنهادها

با توجه به اینکه روزبه‌روز مقوله هوش معنوی و نقش و جایگاه آن در جامعه بشری رو به گسترش و توسعه است و با نگاهی مدبرانه و حکیمانه به نتایج تحقیقات انجام گرفته، هوش معنوی

آثاری عمیق و مهم در بستر زندگی اجتماعی و فردی دارد. این آثار می‌تواند مواردی مانند کارکردهای روزانه و آسایش (سلامت جسمی و روحی)، حل مسئله در زندگی روزانه، استرس در مقوله اجتماعی باشد. بر همگان مشهود است کیفیت زندگی فردی و کیفیت زندگی کاری دو موضوع تفکیک‌ناپذیرند؛ موضوع اول می‌تواند نتایجی از جمله رضایت شغلی، خروج از کار به نسبت پایین و عملکرد شغلی بهتری را در حوزه کیفیت کاری به بار آورد. هوش معنوی مقوله‌ای خاص و مربوط به حوزه روان‌شناسی است، ولی با دقت و بررسی دقیق می‌توان به این نتیجه رسید که در چند دهه اخیر حوزه روان‌شناسی، خود را وارد حوزه مدیریت کرده است و روزه‌های جدیدی را در عالم مدیریت به روی خود گشوده است، از جمله این روزه‌ها می‌توان به روان‌شناسی کار اشاره کرد که در بخش رفتار سازمانی کارکنان از طرف مدیران منابع انسانی به‌طور جدی پیگیری می‌شود.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد تأثیر متغیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی معنادار است و این تأثیر مثبت و مستقیم است. همچنین، تأثیر شاخص‌های خودآگاهی، انعطاف‌پذیری، شکیبایی، تجربه‌های معنوی و توانایی حل مسئله بر عملکرد تأیید شد و تأثیر دو شاخص هدفمندی و تعالی جویی بر عملکرد رد شد.

با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت با اجرای آزمون‌های هوش معنوی مانند بسیاری از آزمون‌های شخصیت و هوش در بدو ورود افراد به سازمان به‌منظور شناخت و ایجاد بانک اطلاعات شخصی از نیروهای سازمان و تقویت شاخص‌های هوش معنوی در افراد با توجه به راهکارهای موجود از جمله ایراد سخنرانی‌های مذهبی و روان‌شناسی، توزیع کتاب‌های هدفمند و غیره می‌تواند به افزایش عملکرد شغلی منجر شود.

با توجه به تأثیر خودآگاهی در عملکرد شغلی، می‌توان تلاش کرد تا کارکنان سازمان، با توجه به امکانات و توانمندی‌های سازمان، با شناخت بیشتر خود و توانمندی‌هایشان در مواجهه با فرصت‌ها، تهدیدهای شغلی و محیطی، عکس‌العمل بهتری نشان دهند.

از توانایی حل مسئله می‌توان به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های هوش معنوی نام برد که

در مواجهه با مشکلات و مسائل کاری و زندگی شخصی نقشی مهم دارد، زیرا با تقویت این روحیه که برای هر مسئله‌ای راه حلی وجود دارد، افراد و سازمان را از خمودگی و فرسودگی و سکون بازداشته و آن‌ها را به سوی راه حل مناسب، ایجاد و خلق بسترهای فرصت برای سازمان رهنمود می‌کند.

بسیاری از مشکلات جسمی و روحی افراد در مواجهه با مسائل درون و برون‌سازمانی ناشی از استرس‌های برآمده از مسائلی است که با توجه به ارتقا و تقویت بعد شکیبایی در افراد می‌توان میزان استرس را در وجود افراد کنترل و کاهش داد، که خود موجب افزایش رضایت شغلی و عملکرد شغلی می‌شود.

انعطاف‌پذیری در محیط کار و نترسیدن از مواردی مانند جابه‌جایی و گردش شغلی و به‌کارگیری سیستم‌های نو به جای سیستم‌ها و روش‌های قدیمی و استقبال از کار با همکاران جدید در سازمان و بخش‌های جدید سبب می‌شود سازمان در به‌کارگیری نیروهای خود جهت افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی به راحتی تصمیم‌گیری کند.

با توجه به تأثیر معنویت و اعمال معنوی در روح و روان افراد و ایجاد آرامش درونی در آنها می‌توان با ایجاد فضای مناسب و روحانی و به نوعی ایجاد معنویت سازمانی این شاخصه از هوش معنوی، یعنی تجربه‌های معنوی را تقویت کرد که خود سبب افزایش کیفیت زندگی کاری و در نتیجه بهبود عملکرد شغلی افراد می‌شود.

تعالی‌جویی به معنای برتری‌طلبی نیست، برعکس شخص تعالی‌جو برای اینکه «سبک‌بار» و «سبک‌بال» باشد به دیگران و به‌ویژه اشخاص نیازمند کمک می‌کند، بنابراین، «تواضع» در برابر حق و حقیقت باعث تعالی و رفعت می‌شود.

با توجه به اینکه هوش معنوی در مقوله روان‌شناسی گنجانده شده است، در حوزه مدیریت کمتر مورد توجه قرار گرفته و تحقیقات پژوهشگران حوزه مدیریت به این سوگرایشی خاص نداشته است، با عنایت به نتایج پژوهش حاضر (هوش معنوی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و مستقیم دارد) می‌توان پیشنهاد کرد هوش معنوی از دیدگاه و منظر همه مدیران عالی و مدیران

منابع انسانی در انتخاب کارکنان و متخصصان و افراد مد نظر در فرایندهای مختلف شغلی از جمله گزینش، استخدام، به کارگماری، انتصابات، ارتقائات بیش از پیش مورد لطف قرار گیرد و با توجه به اهمیت موضوع، پژوهشگران حوزه مدیریت می توانند با کمک نتایج این پژوهش و پژوهش های پیشین، درک عمیق تری درباره موضوع حاضر پیدا کنند و تأثیر آن را بر متغیرهای مانند استرس شغلی، رضایت شغلی، کیفیت کاری و جز آن بررسی کنند.

Archive of SID

منابع و مأخذ

۱. بیلی، رابرت (۱۳۸۲). مهندسی عملکرد انسانی: کاربرد عوامل انسانی/ارگونومی برای کاربری سیستم‌های رایانه‌ای: طراحی واسطه، طراحی تسهیل‌کننده، محیط و آمار. ترجمه محمدعلی آزاده و بیژن جمشیدنژاد، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
۲. حسینیان، سیمین؛ شعاع کاظمی، مهرانگیز؛ چابکی نژاد، زهرا (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین هوش معنوی و هوش هیجانی در بین دختران دانشجوی دانشگاه الزهرا (س)». فصل‌نامه فرهنگی دفاعی زنان و خانواده، شماره ۱۷، صفحات ۲۷-۷.
۳. ساغروانی، سیما (۱۳۸۹). «بهره‌وری هوش معنوی برای فرد و سازمان». تدبیر، شماره ۲۱۵، صفحات ۳۹-۳۵.
۴. ساغروانی، سیما؛ غیور، سیدمرتضی (۱۳۸۸). «معنویت، خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار». فصل‌نامه علمی- پژوهشی گروه مدیریت دانشگاه امام رضا (ع)، شماره ششم، صفحات ۳۱-۲۷.
۵. سهرابی، فرامرز (۱۳۸۸). «هوش معنوی، هوش انسانی». فصل‌نامه روان‌شناسی نظامی، سال اول، شماره اول، صفحات ۶۶-۶۳.
۶. سهرابی، فرامرز؛ ناصری، اسماعیل (۱۳۸۸). «بررسی مفهوم و مؤلفه‌های هوش معنوی و ساخت ابزاری برای سنجش آن». فصل‌نامه پژوهش در سلامت روان‌شناختی، دوره سوم، شماره چهارم، صفحات ۷۷-۶۹.
۷. فرهنگ، علی‌اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره؛ نرگیان، عباس (۱۳۸۸). «هوش پیش‌بینی‌کننده رهبری تحول‌آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول‌آفرین». فصل‌نامه علوم مدیریت ایران، شماره چهارم، صفحات ۵۷-۳۱.
۸. گریفین، مورهد (۱۳۸۲). رفتار سازمانی. ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، نشر مروارید.

۹. محمدنژاد، حبیب؛ بحیرانی، صدیقه؛ حیدری، فائزه (۱۳۸۸). «مفهوم هوش معنوی مبتنی بر آموزه‌های اسلام». فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال سیزدهم، شماره دوم، صفحات ۹۶-۱۱۶.
۱۰. موسوی، سیدحسین؛ طالبزاده نوبریان، محسن؛ شمس مورگانی، غلامرضا (۱۳۹۰). «بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهرستان زنجان». فصل‌نامه روان‌شناسی تربیتی، دوره ۲۲، شماره هفتم، صفحات ۹۲-۶۵.
11. Amram, Y. (2007). "The seven dimensions of spiritual intelligence: an ecumenical grounded theory". Paper presented at the 115th annual (August 2007) conference of the american psychological association, San Francisco, 17-20.
12. Amram, Y. (2009). *The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership*. Dissertation, Palo alto: institute of transpersonal psychology.
13. Bosch, Luidolf (2009). "The inevitable role of spirituality in the workplace". *Business intelligence journal*, 2, 139-157.
14. Burger. T. (2009). *Emotional intelligence and well-being in teachers*. Thesis presented for the degree of masters of commerce (industrial psychology) at dissertation, university of south australia.
15. Cavanogh, G. F. (1999). "Spirituality for managers: context and critique". *Journal of organization change management*, 12(3), 186-199.
16. Coleman, V. I.; Borman, W. C. (2000). "Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain". *human resource management review*, 10, 25-44.
17. Crichton, J. C. (2008). *A qualitative study of spiritual intelligence in organizational leaders*. Doctoral dissertation, Alliant international university, San francisco.
18. Dincer, M. K. (2009). "Educator's role as spiritually intelligent leaders in educational institutions". *International journal of human sciences*, 4(1), 125-140.
19. Emmons R. A. (1999). *The psychology of ultimate concerns: motivation and spirituality in personality*. New York, Guilford press.
20. George, Mike (2006). "Practical application of spiritual intelligence in the workplace". *Human Resource Management International Digest*, 14(5), 3-5.
21. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York, Bantam.
22. Gupta, Garima (2012). "Spiritual intelligence and emotional intelligence in relation to self-efficacy and self-regulation among college students". *International journal of social sciences interdisciplinary research*, 1(2), 60-69.
23. Humt, S. T. (1996). "Genetic work behavior: an investigation into the dimensions of entry-level hourly job performance". *Personnel psychology*, 49, 51-83.
24. Kadkhoda, M.; Jahani, H. (2012), "Problem-solving capacities of spiritual intelligence for artificial intelligence". *Procedia - social and behavioral sciences*, 32, 170 – 175.
25. Kahya, E. (2007). "The effects of job characteristics and working conditions on job performance". *International journal of industrial ergonomics*, 37, 515-523.
26. Khorshidi, A.; ganehebaadi, M. (2012). "Relationship between spiritual intelligence and

- job satisfaction". *Applied environmental and biological sciences*, 3(3), 130-133.
27. King, D. B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: a definition, model, & measure*. Unpublished master's thesis, Trent university, Peterborough, Ontario, Canada.
28. King, D. B.; Mara, C. A.; Decicco, T. L. (2010). "Connecting the spiritual and emotional intelligences: confirming an intelligence criterion and assessing the role of empathy". *The international journal of transpersonal studies*, 31, 67-92.
29. Koenig, H. G.; McCullough, M.; Larson, D. B. (2000). *Handbook of religion and health*. New York, Oxford university press.
30. McEwan, William, (2004). "Spirituality in nursing: what are the issues?". *Orthopedic nursing*, 23(5), 321-323.
31. Nasel, D. D. (2004). *Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: a consideration of traditional Christianity and new age/individualistic spirituality*. Unpublished doctoral dissertation, University of south Australia.
32. Price arc, Bob (2008). "The intelligent workforce". *Nursing management*, 15(5), 28-34.
33. Suan chin, S. T.; Anantharaman, R. N.; Kin Tong, D. Y. (2011). "The roles of emotional intelligence and spiritual intelligence at the workplace". *Journal of human resources management research*, 1-9.
34. Viswesvaran, C.; Schmidt, F. L.; Ones, D. S. (2005). "Is there a general & actor in job performance rating? a meta-analytic & framework & or directing substantive and error influence". *Journal of applied psychology*, 90, 108-131.
35. Woods, A. M.; Weasmer, J. (2002). "Maintaining job satisfaction: engaging professionals as active participants". *The clearing house*, 75(4), 186-189.
36. Yahyazadeh Jeloudar, S.; Lotfi Goodarz, F. (2012). "What is the relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among ma and ba teachers?". *International journal of business and social science*, 3(8), 299-303.
37. Zohar, D.; Mrashall, I. (2000). *Sq: spiritual intelligence: the ultimate intelligence*. New York, USA, Bloomsbury.