

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۲۳

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۱۲

بررسی ارتباط هوش معنوی بر عملکرد شغلی (مطالعه موردی: کارکنان ستاد

آجا)

امید مراغه^۱، سجاد فرهنگ^۲

چکیده

هوش معنوی همان چیزی است که قرن‌ها به عنوان خرد از آن یاد می‌شود. فرد با دستیابی به این خرد می‌تواند با درون خود ارتباطی عمیق برقرار کند، ارتباطی که باعث می‌شود وی همه تضادهای موجود در ذهنش را کنار بگذارد و به صلح و آرامش درونی دست یابد. هدف از این پژوهش بررسی ارتباط هوش معنوی بر عملکرد شغلی (مطالعه موردی: کارکنان ستاد آجا) در سال ۱۴۰۱ می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان ستاد آجا که در سال ۱۴۰۰ انتخاب شدند و تعداد نمونه برابر ۱۹۶ نفر بر اساس فرمول کوکران تعیین شدند. جهت جمع‌آوری از پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و پرسشنامه عملکرد شغلی دیرو و مورگسون (۲۰۰۷) استفاده شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها؛ از آزمون t تک‌نمونه‌ای و رگرسیون گام به گام در نرم افزار **Spss** استفاده شد. تحلیل داده‌ها نشان داد که مولفه‌ی هوش معنوی بر عملکرد شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر دارد و با توجه به ضریب بتا به دست آمده می‌توان اظهار داشت حدود ۹۰ درصد از تغییرات عملکرد شغلی ستاد آجا ناشی از تغییرات چهار متغیر هوش معنوی است.

کلمات کلیدی: هوش معنوی، عملکرد شغلی، منابع انسانی، ستاد آجا.

^۱ نویسنده مسئول: دکتری مدیریت بازاریابی، مدرس دانشکده مدیریت دانشگاه امام علی (ع) omidmaraghe@yahoo.com

^۲ دکتری مدیریت رسانه، مدرس دانشکده مدیریت دانشگاه امام علی (ع) farhangsajjad@yahoo.com

مقدمه و بیان مسئله

هوش معنوی یا (SQ) همان توانایی است که به ما قدرت دیدن رؤیایها و تلاش و کوشش برای دست یافتن به آن رؤیایها را ارزانی می‌دارد (Skrzypińska, 2021). این هوش زمینه تمام آن چیزهایی است که ما به آنها اعتقاد داریم و نقش باورها، عقاید و ارزش‌ها را در فعالیت‌هایی که برعهده می‌گیریم، دارا می‌باشد (Pant & Srivastava, 2019). هوشی که به واسطه آن به سؤال‌سازی در رابطه با مسائل بنیادی در زندگیمان می‌پردازیم و با کمک آن، تحول و تغییر را در زندگی پذیرا می‌شویم. هوشی که قادریم توسط آن به فعالیت‌ها و نحوه عملکردهایمان مفهومی وسیعتر، غنی‌تر، پر بارتر و پرمعنا تر بخشیم. همچنین با کمک آن بر معنای اعمالمان آگاه شده و دریابیم کدامیک از اعمال و رفتارهایمان از ارزش بیشتری برخوردارند و کدام مسیر در زندگیمان والاتر و شایسته پیمودن است (اشراقی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ به باور دیگر، هوش معنوی همان چیزی است که قرن‌ها به عنوان خرد از آن یاد می‌شود فرد با دستیابی به این خرد می‌تواند با درون خود ارتباطی عمیق برقرار کند (Vasconcelos, 2020)، ارتباطی که باعث می‌شود وی همه تضادهای موجود در ذهنش را کنار بگذارد و به صلح و آرامش درونی دست یابد (رجب نژاد و همکاران، ۱۳۹۶).

هوش معنوی، به عنوان یک سازه روانی- رفتاری، به افراد یاری می‌رساند تا به ارزیابی موقعیت کاری خود پرداخته و در خود نسبت به خود احساس دلسوزی داشته باشند (Nejad, HNejad & Farahani, 2021) این موضوع از آن جهت دارای اهمیت است که افراد دارای حس خود دلسوزی نسبت به دیگران نیز می‌توانند دلسوزی نشان دهد (Mc-Mullen, 2003).

هوش معنوی ترکیبی از عناصر هوش و معنویت است (Emmons, 2000). بر همین اساس زوهر و مارشال (۲۰۰۰)، معتقدند هوش معنوی زاینده بینشی عمیق در تندباد حوادث روزگار است و شخص را در برابر رویدادها و حوادث تلخ و شیرین زندگی آبدیده می‌کند، تا از سختی‌های زندگی نهراسد و با صبر و تفکر با آنها مقابله نموده و راه‌های منطقی و انسانی برای آنها بیابد؛ و آن را هوشی می‌دانند که به وسیله آن افراد به مشکلات معنایی و ارزشی پرداخته و آنها را حل می‌کنند. هوش معنوی نوعی از هوش است که با استفاده از آن افراد قادر می‌شوند تا فعالیت‌ها و زندگی خود را در مسیری عمیق‌تر، غنی‌تر و معنا دارتر هدایت کنند (Zappalà, 2021). عاملی که باعث گردیده است تا سازه معنویت در ترکیب با هوش مفهوم‌سازی شود، نتایج علمی تحقیقاتی است که نشان می‌دهند؛ به کارگیری الگوهای

معنوی و دینی در زندگی روزمره بشر می‌تواند موجب افزایش سازگاری و بهزیستی انسان شود (Amram,2007).

هوش معنوی در تمامی رده‌های سازمانی کاربرد دارد، اما در رده‌های مدیریتی اهمیت حیاتی می‌یابد (Mahmood, Arshad, Ahmed, Akhtar & Khan, S,2018)؛ زیرا هر یک از کارکنان به مدیر و بالادست خود نگاه می‌کند. کارکنان سازمان‌ها رفتارهای عاطفی، باورها و ارزش‌های اجتماعی و شغلی را از مدیران خود می‌آموزند. حتی هنگامی که یک مدیر در دسترس همگان نیست، نگرش او بر زیردستانش تاثیر می‌گذارد (Krisnanda,2019) اگرچه بهره‌های هوشی در افراد نسبتاً ثابت است، اما هوش معنوی و عاطفی می‌تواند اکتسابی بوده و آموزش داده شود (Baron,2003).

از نظر نازل (۲۰۰۴) آگاهی هوشیارانه و سازگاری با وقایع و تجارب زندگی و پرورش خود آگاهی از جمله عوامل اصلی رشد هوش معنوی تلقی می‌شوند. زوهر و مارشال معتقدند هوش معنوی از طریق جستجوی معنای اصلی موقعیت‌ها، مطرح کردن «چرا» برای مسائل و تلاش برای برقراری ارتباط میان رویدادها رشد می‌کند. همچنین یادگیری و بازشناسی و گوش دادن به پیام‌های شهودی راهنمایی‌کننده یا صدای درونی، متفکر بودن، بالا بردن خود آگاهی، آموختن از اشتباهات و صداقت داشتن با خود باعث افزایش هوش معنوی می‌شود (Zohar & Marshall,2000).

کارکنان بخشی از سیستم مدیریتی در سازمان محسوب می‌شوند. عکس العمل‌ها و تصمیم‌های مدیریتی ممکن است آثار مثبت یا منفی بر شرایط زندگی کاری کارکنان بگذارد (Bakker & Demerouti,2018). 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 (Muneeba,2019).

مهمترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارتند 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 (Sosik & Jung,2018).

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 (Valea, 2020).

برای اغلب افراد تغییر رنج‌آور است. نمی‌توان تصور کرد زمانی که افراد دربارهٔ چالش‌های محتمل و نامحتمل آینده صحبت می‌کنند، کاملاً آرام باشند و بخندند. مقاومت در برابر تغییر با ایجاد رفتارهایی از جمله کنترل کردن، انتقاد کردن، کنار کشیدن، انکار کردن، و خودداری کردن بر روز 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 راحت طلبی 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 سود هوش معنوی است (ساغروانی، ۱۳۸۸: ۲۸).

در پژوهش حاضر، بررسی رابطه هوش معنوی و عملکرد کارکنان ستاد آجا پرداخته شده است که اولاً نوع رابطه مابین این متغیرها را مشخص می‌نماییم و ثانیاً با شناسایی نقاط ضعف و قوت هر کدام از متغیرها، راهکارهایی را برای افزایش هوش معنوی و بهبود عملکرد کارکنان ستاد آجا ارائه نماییم.

روش

روش پژوهش بر مبنای چگونگی گردآوری داده‌ها جزء تحقیقات توصیفی-تحلیلی (پیمایشی) است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان ستاد آجا می‌باشد و تعداد نمونه برابر ۱۹۶ نفر بر اساس فرمول کوکران تعیین شدند.

جهت جمع‌آوری از پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و پرسشنامه عملکرد شغلی دیرو و مورگسون (۲۰۰۷) استفاده شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها؛ روش‌های آماری استنباطی و توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) می‌باشد به منظور تحلیل وضعیت از آزمون t تک‌نمونه‌ای و رگرسیون گام به گام در نرم افزار Spss استفاده شد.

یافته‌ها:

یافته‌های توصیفی ترکیب جنسیتی پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که ۹۷/۴۴ درصد از پاسخ‌گویان مرد و ۲/۶۶ درصد زن بوده‌اند. به لحاظ سنی، بیشترین پاسخ‌ها با ۸۱/۶ درصد مربوط به گروه سنی ۳۳-۴۸ سال می‌باشد. در رده‌های دیگر، گروه سنی ۲۳-۳۳ ساله ۱۶/۸ درصد و گروه سنی ۴۸ به بالا، ۱/۶ درصد پاسخ‌ها خود اختصاص داده است. همچنین تحصیلات آموذنی‌ها، بیشترین تعداد پاسخ‌گویان را افراد دارای مدرک لیسانس با ۷۶/۵ درصد به خود اختصاص داده‌اند و پس از آن، افراد دارای مدرک دیپلم با ۱۴/۲ درصد و افراد فوق لیسانس ۷/۲ و دکتری و با ۲/۱ درصد در رتبه‌های بعد جای گرفته‌اند.

پایایی پرسشنامه

در این پژوهش نیز ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه بین تعدادی از کارکنان خبره تقسیم، و پس از جمع‌آوری مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم افزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هوش معنوی کینگ به تفکیک تفکر وجودی انتقادی ۰/۷۲۳ (۰/۸۴۴ در صورت حذف سوال ۲)، تولید معنای شخصی ۰/۶۹۹ (۰/۷۸۵ در صورت حذف سوال ۳) آگاهی متعالی، ۰/۶۹۸، بسط حالت هشیاری ۰/۷۲۸ و در مجموع ضریب آلفای کرونباخ برای هوش معنوی ۰/۶۷۲ بدست آمده است (و در صورت حذف سوال ۴ نیز به ۰/۷۴۰ افزایش خواهد یافت) و برای پرسشنامه عملکرد شغلی که دارای ۲۰ گویه می‌باشد ۰/۷۲۷ بدست آمده است (که در صورت حذف سوال ۵ از این پرسشنامه به ۰/۷۶۱ افزایش خواهد یافت) که پایایی نسبت مناسبی را برای هر دو پرسشنامه نشان می‌دهد (جدول ۱).

جدول ۱- میزان پایایی متغیرهای مورد پژوهش

متغیر	میزان آلفا کرو نباخ	میزان آلفا کرو نباخ در صورت حذف سوال
تفکر وجودی انتقادی	۰/۷۲۳	۰/۸۴۴
تولید معنای شخصی	۰/۶۹۹	۰/۷۸۵
آگاهی متعالی	۰/۶۹۸	۰/۶۹۸
بسط حالت هشیاری	۰/۷۲۸	۰/۷۲۸
عملکرد شغلی	۰/۷۲۷	۰/۷۶۱

برای توصیف متغیرهای پژوهش از شاخصهای مرکزی و پراکندگی استفاده شده است.

جدول ۲- از شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیر پژوهش.

متغیر	میانگین	میانه	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشدگی
تفکر وجودی انتقادی	۴/۴	۳/۵	۰/۳۶	۰/۱۳	۱/۱	-۱
آگاهی متعالی	۴/۶	۳/۸	۰/۴۴	۰/۱۹	۶/۵	۰/۰۰۳
تولید معنای شخصی	۴/۵۴	۳/۷	۰/۴۸	۰/۲۳	۰/۹۹	-۱/۴
بسط هوشیاری	۴/۵۵	۳/۶	۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۹۵	-۱/۳
عملکرد شغلی	۴/۵۵	۳/۶	۰/۳۸	۰/۱۵	۰/۷۳	-۱/۲

توصیف متغیرهای پژوهش نشان می دهد که متغیرهای تفکر وجودی انتقادی با میانگین ۴/۴، آگاهی متعالی با میانگین ۴/۶، تولید معنای شخصی با میانگین ۴/۵، بسط هوشیاری با میانگین ۴/۵ و عملکرد شغلی با میانگین ۴/۵۵ است. بیشترین میانگین مربوط به آگاهی متعالی و کمترین مربوط به تفکر وجودی انتقادی می باشد(جدول ۲).

جدول ۳- تحلیل رگرسیون گام به گام متغیرهای هوش معنوی

مفروضه هم خطی									گام
تورم واریانس	تحمل	Sig	T	R ²	R	B	B	متغیرهای پیش بین	
			۳۹/۳				۵/۱	ثابت	
۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۱۵/۳	۰/۲۵	۰/۵۰	۰/۸۳	۱/۲	تفکر وجودی انتقادی	
		۰/۰۰۰	۸/۹			۱/۱	۴/۴	ثابت	
۱/۲	۰/۸۴	۰/۰۰۰	۱۳/۵	۰/۲۵	۰/۵۰	۰/۷۳	۱	تفکر وجودی انتقادی	
۱/۲	۰/۸۴	۰/۰۰۰	۴/۵	۰/۱۸	۰/۴۲	۰/۲۴	۰/۳۳	تولید معنای شخصی	
		۰/۰۰۰	۸/۵				۳/۶	ثابت	
۱/۳	۰/۷۹	۰/۰۰۰	۱۲/۷	۰/۲۵	۰/۵۰	۰/۷	۰/۹۵	تفکر وجودی انتقادی	
۰/۷۱	۱/۴	۰/۰۰۲	۳/۲	۰/۱۸	۰/۴۲	۰/۱۸	۰/۲۵	تولید معنای شخصی	
۰/۷	۱/۴	۰/۰۰۷	۲/۷	۰/۱۳	۰/۳۶	۰/۱۵	۰/۲۱	آگاهی متعالی	

۴	ثابت	۴/۸					۲۴/۴	۰/۰۰۰	
	تفکر وجودی انتقادی	۰/۸	۰/۵۶	۰/۵۰	۰/۲۵	۱۳/۸	۰/۰۰۰	۰/۸۲	۱/۲
	تولید معنای شخصی	۰/۷	۰/۱۴	۰/۴۲	۰/۱۸	۸/۷	۰/۰۰۰	۰/۷۶	۱/۳
	آگاهی متعالی	۰/۴	۰/۱۱	۰/۳۶	۰/۱۳	۷/۱	۰/۰۰۰	۰/۸۴	۱/۲
	بسط حالت هشیاری	۰/۲	۰/۹	۰/۳۳	۰/۱۱	۱۳/۱	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای متغیر وابسته (عملکرد شغلی) در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد. در گام اول اولین متغیری که وارد تحلیل شد و باقی ماند، مولفه متغیر تفکر وجودی انتقادی بود که به معنی بیشترین تأثیر متغیر مزبور نسبت به دیگر متغیرهای پیش بین است در گام دوم پس از متغیر تفکر وجودی انتقادی متغیر تولید معنای شخصی وارد معادله شد. در این مرحله با توجه به ضریب تعیین به دست آمده می‌توان اظهار داشت حدود ۷۴ درصد از تغییرات عملکرد شغلی کارکنان ستاد آجا ناشی از تغییرات دو متغیر تفکر وجودی انتقادی و تولید معنای شخصی است. در گام سوم آگاهی متعالی وارد معادله شد. در این مرحله با توجه به ضریب تعیین به دست آمده می‌توان اظهار داشت حدود ۷۶ درصد از تغییرات عملکرد شغلی ناشی از تغییرات سه متغیر تفکر وجودی انتقادی و تولید معنای شخصی و آگاهی متعالی است. در گام چهارم، متغیر بسط حالت هشیاری وارد معادله شد. در این مرحله با توجه به ضریب بتا به دست آمده می‌توان اظهار داشت حدود ۹۰ درصد از تغییرات عملکرد شغلی ستا آجا ناشی از تغییرات چهار متغیر هوش معنوی است. (جدول ۳).

بحث و نتیجه‌گیری

تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است. هوش‌های مطرح شده حرکتی زمینی دارند و مثل هر حرکت زمینی محدود هستند. اما حرکت در مسیر هوش معنوی ابعدی آسمانی دارد، هر چه ایمان فرد نسبت به خدای متعال بالاتر می‌رود، فهم او از واقعیت زندگی و اتفاقات زندگی نیز بالاتر می‌رود. تفکر و تدبیر در زندگی و آفرینش نیز دو عامل افزایش معنویت است؛ به باور دیگر، هوش معنوی همان چیزی است که

قرن‌ها به عنوان خرد از آن یاد می‌شود فرد با دستیابی به این خرد می‌تواند با درون خود ارتباطی عمیق برقرار کند، ارتباطی که باعث می‌شود وی همه تضادهای موجود در ذهنش را کنار بگذارد و به صلح و آرامش درونی دست یابد (Pant & Srivastava, 2019).

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت فردی با هوش معنوی بالا، نگاهش به مردم به عنوان بندگان خدا نگاهی سرشار از احترام است و ملاکش در برتری افراد، جایگاه اجتماعی افراد نیست بلکه تقوا را ملاک انتخاب انسان‌ها در پیشگاه خدای متعال می‌داند. معنویت نیز به عنوان مهم‌ترین جنبه‌ی انسانی در نظر گرفته می‌شود و عدم شناخت معنای زندگی نیز باعث شده است به معنویت بیش از پیش توجه شود زیرا هوش منطقی و عاطفی برای شناخت معنای زندگی کافی نیست بلکه باید از هوشی که ماورای انواع هوش‌های معمول تر است، استفاده کرد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ارتقا هوش معنوی در سازمان‌ها نخستین و مهم‌ترین گام در موفقیت و افزایش عملکرد شغلی می‌باشد (Mullen Mc, 2003).

در تحقیق حاضر ابتدا به ارزیابی و سنجش هوش معنوی در چهار بعد تفکر وجودی انتقادی، آگاهی متعالی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشجاری از دیدگاه جامعه میزبان (کارکنان ستاد آجا) پرداخته شد. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون و آزمون t نشان داد، اثرات هوش معنوی بر عملکرد شغلی بالاتر از حد متوسط بوده است. به طوری که آزمون t تک نمونه ای مقدار میانگین واقعی در چهار بعد هوش معنوی از میانگین مفروض بالاتر است و بر اساس مقدار $p < 0.05$ می‌توان نتیجه گرفت که از نظر جامعه میزبان عملکرد شغلی کارکنان ستاد آجا با هوش معنوی رابطه معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد داراست، که با تحقیقات کیانی و بهرامی (۱۳۹۹)، کیمیایی و دریایی (۱۳۹۵) و هارینو و همکاران (۲۰۱۸) و درودینو و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد.

پیشنهادات

بر اساس نتایج، هوش معنوی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد، لازم است نسبت به برگزاری کارگاه‌های آموزش هوش معنوی برای مدیران و کارکنان اقدام و دوره ویژه هوش معنوی را طراحی نمایند.

۲- آموزش هوش معنوی بین افراد که شامل مهارت‌های متعدد و نظام‌مند در مدیریت می‌گردد و در این مطالعه فقط به چهار مهارت اشاره گردید تا در دستور کار برنامه‌های قرار گیرد.

۴- تلاش برای راه اندازی شبکه دائم اطلاع رسانی از وضعیت عملکرد سازمانی به منابع داخلی و مراجع تصمیم گیرنده به ویژه با تأکید بر عوامل تأثیرگذار در هوش معنوی و عملکرد شغلی.

۵- بی شک افزایش هوش معنوی مدیران و کارکنان بدون وجود برنامه ای مدون در سطوح عالی سازمان ممکن نخواهد بود، لذا ضرورت دارد در برنامه‌های سالانه سازمان‌ها که در قالب بودجه سالیانه تبلور می‌یابد، برنامه‌هایی برای افزایش هوش معنوی مدیران پیش بینی شود

منابع و مآخذ

- اشراقی، امیر، قاسمی، حمید و رضایی‌صوفی، مرتضی (۱۳۹۴). ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی پرسش‌نامه هوش معنوی داوطلبان ورزش دانش‌آموزی ایران. مطالعات روان‌شناسی ورزشی، ۱۳(۴)، ۸۹-۱۰۶.
- رجب نژاد، زینب، درگاهی حسین، و رشادت جو حمیده. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط هوش معنوی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱۱(۳): ۳۱۷-۳۰۸.
- ساغروانی، سیما و غیور، مرتضی. (۱۳۸۸). معنویت خود شکوفایی و هوش معنوی در محیط کار، فصلنامه هنر مدیریت، انتشارات مدیریت پژوهشی دانشگاه امام رضا علیه السلام، ۶: ۳۱-۲۹.
- کیانی، محمدسعید، بهرامی، شهاب. (۱۳۹۹). الگوی ساختاری روابط بین هوش هیجانی و هوش معنوی با عملکرد شغلی مطالعه موردی: کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه. مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، ۹(۱)، ۷۵-۸۵.

کیمیایی, معصومه, دریایی, سعید. (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش معنوی با عملکرد شغلی دبیران مقطع متوسطه دوره اول ناحیه یک شیراز. مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی, ۶(۲), ۶۵-۸۰.

Amram, Joseph Yosi. (2005). "Intelligence Beyond IQ: The contribution emotion and spiritual intelligences to effective business leadership", Institute of Transpersonal psychology .

Baron R, Tranal D, Denbung NL & Bechara A. Exploring the neurological substrate of emotional and social intelligence. Brain 2003; 126(8): 1790-800.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. Handbook of well-being.

Dordunu, W., Owusu, G. M. Y., & Simpson, S. N. Y. (2020). Turnover intentions and job performance of accountants: The role of religiosity and spiritual intelligence. Journal of Research in Emerging Markets, 2(1), 43-61.

Emmons RA. Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. The International Journal for the Psychology of Religion 2000; 10(1): 3-26.

Haryono, S., Rosady, F., & MdSaad, M. S. (2018). Effects of emotional and spiritual intelligence on job performance among temporary nurses at Abdul Riva'I Regional General Hospital, Berau District, East Kalimantan Province, Indonesia. Management Issues in Healthcare System, 4, 42-54.

Krisnanda, P. H., & Surya, I. B. K. (2019). Effect of emotional and spiritual intelligence on transformational leadership and impact on employee performance. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 6(3), 70-82.

Muneeba, A. (2019). Effect of Spiritual Intelligence on Effective Change Management: A Review of Selected Researches. Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities, 1, 30-47.

Mc Mullen, b. (2003). . Spiritual intelligence, retrirved from internet: www.studentmj.com .

Nasel. DD, (2004), “Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional christianity and new age”, individualistic spirituality: unpublished thesis. Australia: The university of south Australia.

Nejad, H. G., Nejad, F. G., & Farahani, T. (2021). Adaptability and Workplace Subjective Well-Being: The Effects of Meaning and Purpose on Young Workers in The Workpalce. Canadian Journal of Career Development,(2020).

Mahmood, A., Arshad, M. A., Ahmed, A., Akhtar, S., & Khan, S. (2018). Spiritual intelligence research within human resource development: a thematic review. Management Research Review.

Pant, N., & Srivastava, S. K. (2019). The impact of spiritual intelligence, gender and educational background on mental health among college students. Journal of religion and health, 58(1), 87-108.

Zohar D & Marshall I. (2000). Spiritual intelligence: The ultimate intelligence. London: Bloomsbury: 22-35.

Zappalà, G. (2021). Cultivating Spiritual Intelligence for a participatory worldview: The contribution of Archetypal Cosmology. Journal for the Study of Spirituality, 1-15.

Skrzypińska, K. (2021). Does spiritual intelligence (SI) exist? A theoretical investigation of a tool useful for finding the meaning of life. Journal of religion and health, 60(1), 500-516.

Sosik, J. J., & Jung, D. (2018). Full range leadership development: Pathways for people, profit, and planet. Routledge.

Valea, E. M. (2020). The Spiritual Dimension of Alternative Medicine: A Christian Assessment. Wipf and Stock Publishers.

Vasconcelos, A. F. (2020). Spiritual intelligence: a theoretical synthesis and work-life potential linkages. International Journal of Organizational Analysis. 28(1):108-134 .

Investigating the Relationship between Spiritual Intelligence and Job Performance (Case Study: AJA Staff)

Omid Maragheh, Sajjad Farhang

Abstract

Spiritual intelligence is what has been referred to as wisdom for centuries. By attaining this wisdom, a person can establish a deep connection with himself, a connection that causes him to put aside all contradictions in his mind and to peace and harmony. Achieve inner peace. . The purpose of this study is to investigate the relationship between spiritual intelligence and job performance (Case study: AJA staff) in 1400. The statistical population of this study includes the staff of Aja headquarters who were selected in 1400 and the number of samples was determined equal to 196 people based on Cochran's formula. King (2008) Spiritual Intelligence Questionnaire and Drew and Morgson (2007) Job Performance Questionnaire were used for collection. Data analysis method; Sample t-test and stepwise regression were used in Spss software. Data analysis showed that the components of spiritual intelligence have an effect on job performance at the level of 95% confidence and according to the beta coefficient obtained, it can be said that about 90% of changes in Seta Aja job performance are due to changes in four variables of spiritual intelligence.

Keywords: Spiritual Intelligence, human resources. Job Performance, AJA Staff.