

ارائه‌ی الگوی ساختاری رابطه هوش معنوی با عملکرد سازمانی بر اساس مدل اچیو

کلثوم چهری**

مریم اسلام‌پناه**

چکیده

هدف کلی پژوهش ارائه‌ی الگوی ساختاری رابطه هوش معنوی با عملکرد سازمانی بر اساس مدل اچیو بود. روش پژوهش مطالعه حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی استان کرمانشاه بود که نمونه پژوهش شامل ۳۷۴ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش شامل پرسشنامه‌های استاندارد عملکرد سازمانی هرسی و گلد اسمیت (۲۰۰۹) و پرسشنامه هوش معنوی کینک (۲۰۰۹) بود که پس از محاسبه روایی و پایایی آنها، بین نمونه توزیع و داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتیجه‌ی ناشی از فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که هوش معنوی دارای رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار با عملکرد سازمانی است ($T\text{-value} = 35/16$). همچنین بعد تفکر وجودی انتقادی هوش معنوی با عملکرد سازمانی ($P < 0/01$)، بعد تولید معنای شخصی هوش معنوی با عملکرد سازمانی ($r = 0/755$)، بعد آگاهی متعالی هوش معنوی و با عملکرد سازمانی ($r = 0/802$, $P < 0/01$) و نهایتاً بعد بسط حالت هشجاری هوش معنوی با عملکرد سازمانی ($r = 0/679$, $P < 0/01$) دارای رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار است. از این رو پیشنهاد می‌شود مدیران بخش‌های مختلف دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی استان کرمانشاه در راستای بهبود عملکرد سازمانی نگاه ویژه‌ای به هوش معنوی داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: دانشگاه، مدیران، عملکرد سازمانی، کارکنان، مدل اچیو، هوش معنوی

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه است.

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

* استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران. (نویسنده مسئول)

eslampanahmary@gmail.com

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۱/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۵/۲۱

مقدمه

منابع انسانی، نقشی اساسی در پیشرفت بخش تولیدی و خدماتی یک کشور ایفا می‌کنند (مالک و طارق^۱، ۲۰۱۶)؛ این منابع نقشی استراتژیک در موفقیت یک سازمان دارند (مانزور^۲، ۲۰۱۲)؛ سازمان‌ها در شرایط محیطی قرار دارند که باید به‌طور فزاینده‌ای در تلاش باشند تا با تغییرات رخ داده در محیط همراه شوند و در نتیجه آن‌ها باید بخش عظیمی از تلاش خود را به کوشش در جهت وجوه متمایزکننده‌ای متمرکز کنند. به این ترتیب که برخی سازمان‌ها به این واقعیت رسیده‌اند که تغییر در تمرکزشان به سمت کارکنان می‌تواند یک استراتژی خوب در ترکیب سازمان باشد (قلاوندی^۳، ۲۰۱۶). دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیز خارج از این میدان نیستند. در واقع اعتبار یک مؤسسه آموزش عالی، بسیار مهم است. عامل برتری مؤسسات، نه دارایی‌های فیزیکی آن‌ها، بلکه دارایی‌های غیر ملموس و پنهان آن‌ها است (فارودی و همکاران، ۲۰۱۶)؛ بنابراین می‌توان با کنترل نیروی انسانی و کارکنان در دانشگاه‌ها که دارایی‌های اصلی دانشگاه است، بهره‌وری و عملکرد آن‌ها را نیز بهبود بخشید. تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون سرمایه، مواد، انرژی، اطلاعات و به‌ویژه نیروی کار^۴ هدف تمامی مسئولان و مدیران دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی است. تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهم‌تر نیروی انسانی^۵ واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی است که برای نیل به رشد عملکرد مطلوب باید مورد توجه مدیران و مسئولان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی قرار گیرد (تال^۶، ۲۰۱۰)؛ سوارت و همکاران^۷، ۲۰۱۰). تمامی تلاش‌های بشر در سازمان‌ها در نهایت رسیدن به یک عملکرد^۸ عالی است و در این راه عوامل متفاوتی دخیل هستند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها عامل انسانی^۹ و عملکرد آن است. یکی از مهم‌ترین عواملی که در دنیای امروز ارتقاء عملکرد سازمانی به حق درگرو آن است؛ بهبود هوش معنوی^{۱۰} مدیران سازمان است. هوش معنوی مدیر نقش عمده‌ای در رضایت کارمندان ایفا می‌نماید و روی عملکرد کارمندان در محیط کار نیز تأثیرات شگرفی به‌جای می‌گذارد (علی شاه و الهی^{۱۱}، ۲۰۱۲). هوش

1. Malik, M. S. & Tariq, S.
2. Manzoor, Q. A.
3. Galavandi, H.
4. Labor
5. human force
6. Tal, C.

7. Swart, A. J., et al.
8. Performance
9. human factor
10. spiritual intelligence
11. Ali Shah, T., & Ellahi, A.

معنوی از آخرین یافته‌های علمی است (آگوستیان، ۲۰۱۷). از این رو می‌توانند این دو متغیر در ارتباط با هم باشند.

عملکرد سازمانی حاصل یا نتیجه فرآیندهای اجرایی و تحقق اهداف سازمان است و عبارت است از به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان برعهده نیروی انسانی گذاشته شده است. عملکرد، در لغت؛ یعنی حالت یا کیفیت کارکرد و عملکرد سازمانی عبارت است از: محصول و بازده افراد در رابطه با عملی که انجام می‌دهند. به عبارتی، عملکرد، همان کار واقعی افراد باتوجه به شرح وظایفشان است (اوهمه و زاچر^۱، ۲۰۱۵). عملکرد می‌تواند در سطوح مختلف و به اشکال مختلف تجلی یابد (یامارینو^۲، ۲۰۰۵). به‌طور کلی عملکرد را می‌توان به این صورت تعریف کرد: چطور و با چه کیفیتی یک شخص^۳، گروهی از اشخاص یا یکشی^۴ قسمت یا تکه‌ای^۵ از یک کار^۶ یا فعالیت^۷ را انجام می‌دهد. چن و بارنز^۸ (۲۰۰۶) عملکرد سازمانی را تغییر شکل و تبدیل داده‌ها به ستانده‌ها به منظور دستیابی به نتایج خاص تعریف می‌نمایند. سنچس عملکرد، عبارت است از فرایند حصول اطمینان از اینکه یک سازمان راهبردهایی را دنبال کند که به تحقق اهداف منجر می‌شود. برای سنچس عملکرد، بر چگونگی مدیریت و ارزش‌آفرینی تأکید می‌شود. ارزش‌یابی چگونگی مدیریت سازمان‌ها و ارزش‌آفرینی آن‌ها برای مشتریان و دیگر بهره‌وران (آماراتونگا و بالدري^۹، ۲۰۰۲). در سنچس عملکرد، دو رویکرد عمده وجود دارد: ۱- رویکرد عینی و ۲- رویکرد ذهنی؛ و هر دو رویکرد دارای محاسن و معایب خاص خود هستند. مقیاس‌های عینی، بیشتر واقعی هستند؛ اما از نظر قلمرو پوششی، محدود به داده‌های مالی هستند و دیگر ابعاد سازمانی را تبیین نمی‌کنند. از سوی دیگر، مقیاس‌های ذهنی، کمتر واقع‌گرا هستند؛ اما توصیفی غنی از اثربخشی سازمان ارائه می‌کنند. این مقیاس‌ها اجازه می‌دهند که دامنه‌ی وسیعی از سازمان‌ها در صنایع مختلف مورد مقایسه قرار گیرند (آلن و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۸).

به عقیده احمدیان و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۳) هوش معنوی توانایی در درون شخص است که از طریق آن رؤیایپردازی می‌کند و همچنین قدرت اراده‌ای برای تحقق بخشیدن به آن

1. Ohme, M., & Zacher, H.

2. Yammarino, F. J., et al.

3. person

4. object

5. piece

6. work

7. activity

8. Chen, L. Y. & Barnes, F. B.

9. Amaratunga, D. & Baldry, D.

10. Allen, R. S., et al.

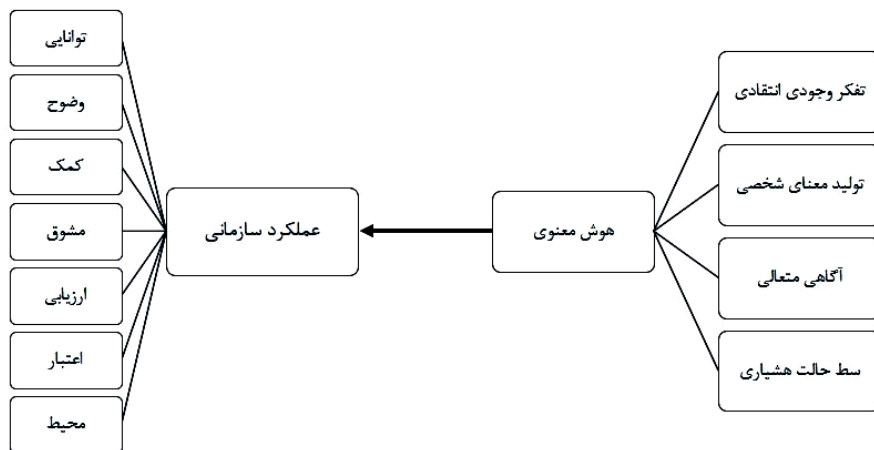
11. Ahmadian, E., et al.

رؤیاهای فراهم می‌نماید؛ در تعریفی دیگر، آلام^۱ (۲۰۱۴) بحث می‌کند که هوش معنوی یک رویکرد حل مسئله در درون یک شخص است که روی ارزش‌های اخلاقی، هوش شناختی و عاطفی تمرکز می‌نماید. در واقع هوش معنوی ارتباط بین ایده‌ها، تجربیات و تفکرات است که یک حس و مفهوم درستی از زندگی افراد ایجاد می‌کند. ویگلسورث^۲ (۲۰۰۶) رهبر بالغ را به‌عنوان فردی تعریف می‌نماید که برای مشکلات فزاینده‌ی پیش روی انسان راه‌حل‌های خاص و معینی را مورد توجه و مفروض قرار می‌دهد. او این نوع توجه و مفروضات را به‌عنوان درجه‌ی پیشرفته‌ی رهبری تلقی می‌کند و معتقد که یک رهبر با شخصیت بالغ از این ویژگی استراتژیک سود می‌برد. به عقیده‌ی او، این سطح بالای رشد و بلوغ شخصی رهبر با هوش معنوی در ارتباط است و هوش معنوی بدون تردید توسعه‌ی مهارت‌های رهبری را به همراه دارد. نوده‌ی و نهاردانی^۳ (۲۰۱۳) بیان می‌دارند که هوش معنوی یک حس شخصی درباره‌ی معنی زندگی فرد ارائه می‌دهد و نقشی اساسی در محیط کار ایفا می‌نماید، زیرا آن می‌تواند منجر به ارتقاء رضایت و عملکرد کارکنان شود. مدیران و کارمندانی که سطح بالایی از هوش معنوی را از خود نشان می‌دهند، توان تطبیق بیشتری با استرس را دارا می‌باشند (احمدیان و همکاران، ۲۰۱۳). در جامعه‌ی اسلامی معنویت در محیط کار، نقشی اساسی در اثربخشی سازمانی و متعاقب آن عملکرد سازمانی ایفا می‌نماید (سیف و رحمان^۴، ۲۰۱۳).

رانی و همکاران^۵ (۲۰۱۳) نشان دادند که عملکرد کاری تحت تأثیر هوش معنوی قرار می‌گیرد. طبق یافته‌های دانگاه^۶ (۲۰۱۴) هوش معنوی عملکرد مالی سازمان را ارتقاء می‌بخشد. متکلم^۷ (۲۰۱۴) اظهار می‌دارد که ارتباط قوی‌ای بین هوش معنوی و عملکرد کارکنان سازمان وجود دارد. یوتومو و همکاران^۸ (۲۰۱۴) ذکر کردند که رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین هوش معنوی و عملکرد سازمانی وجود دارد. به‌طور کلی مطالعات چه به‌طور مستقیم و چه به‌طور غیرمستقیم بر تأثیر مثبت هوش معنوی مدیران بر عملکرد سازمانی صحه گذاشته‌اند (برای مثال، جاسور و آوارسین^۹، ۲۰۱۶؛ حسن الدین و سجرالدین^{۱۰}، ۲۰۱۷؛ اصغری و شیروانی^{۱۱}، ۲۰۱۵؛ استانستی^{۱۲}، ۲۰۱۶؛ محمود و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۵).

-
- | | |
|----------------------------------|---------------------------------|
| 1. Alam, S. | 8. Utomo, H. J. N., et al. |
| 2. Wiggleworth, C. | 9. Jasour, M., & Avarsin, S. M. |
| 3. Nodehi, H., & Nehardani, H. | 10. Hasanuddin & Sjahruddin |
| 4. Tsafe, B. M., & Rahman, A. R. | 11. Asghari & Shirvani |
| 5. Rani, A. A., et al. | 12. Estanesti |
| 6. Danquah, E. | 13. Mahmood., Arshad., Ahmed., |
| 7. Motakallem, A. | Akhtar., & Rafique |

باتوجه به موارد مذکور و نقش غیرقابل انکار و حیاتی هوش معنوی بر عملکرد سازمانی هدف پژوهش حاضر کشف رابطه‌ی بین هوش معنوی و عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی استان کرمانشاه است. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه‌های و مؤسسات آموزشی استان کرمانشاه بود. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود که بر اساس آن تعداد ۳۸۰ پرسشنامه توزیع گردید و در نهایت ۳۷۴ پرسشنامه، به‌عنوان نمونه در تحلیل نتایج در نظر گرفته شد. به‌منظور سنجش هوش معنوی مدیران پرسشنامه استاندارد ۲۴ سؤالی هوش معنوی کینگ (۲۰۰۹) مورد استفاده قرار گرفت که در این پرسشنامه‌ها از مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از «کاملاً موافقم (۵)» تا «کاملاً مخالفم (۱)» استفاده گردید. روایی این ابزار از طریق بررسی روایی محتوایی و نظرخواهی و اعمال نظر صاحب‌نظران این حوزه مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد که نتایج به‌دست‌آمده بیانگر سطح مطلوب پایایی ابزار مورد نظر است. به‌منظور اندازه‌گیری عملکرد سازمانی از مدل اچ‌یو و پرسشنامه‌ی استاندارد ۴۲ سؤالی هرسی و

گلد اسمیت (۲۰۰۹) استفاده شده است. در این پرسشنامه‌ها از مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از «کاملاً موافقم (۵)» تا «کاملاً مخالفم (۱)» استفاده گردید. روایی پرسشنامه از طریق نظرخواهی از خبرگان و اساتید دانشگاه تأمین گردید و پایایی آن از طریق محاسبه آلفای کرونباخ (۰/۷۷) محاسبه گردید که در جدول ۱ نمایش داده شده است. این جدول ابعاد پرسشنامه‌ها، تعداد سؤالات و پایایی آن‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۱. تعداد سؤالات و آلفای کرونباخ متغیرهای مدل

متغیرهای اصلی	متغیرهای فرعی یا مؤلفه‌ها	بازه سؤالات	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفا	ضریب آلفای کل
هوش معنوی (SI)	تفکر وجودی انتقادی	۷-۱	۷	۰/۹۰	۰/۹۰
	تولید معنای شخصی	۱۲-۸	۵	۰/۸۶	
	آگاهی متعالی	۱۹-۱۳	۷	۰/۸۳	
	بسط حالت هشیاری	۲۴-۲۰	۵	۰/۸۷	
عملکرد سازمانی (OP)	توانایی	۴-۱	۴	۰/۷۲	۰/۷۷
	وضوح	۱۱-۵	۷	۰/۸۳	
	کمک	۱۶-۱۲	۵	۰/۸۳	
	مشوق	۲۲-۱۷	۶	۰/۷۷	
	ارزیابی	۳۱-۲۳	۹	۰/۷۶	
	اعتبار	۳۷-۳۲	۶	۰/۸۹	
	محیط	۴۲-۳۸	۵	۰/۷۸	

همچنان که از جدول فوق برمی‌آید، مقدار آلفای تمامی متغیرها بالای ۰/۷ است که نشان‌دهنده حد مطلوب پایایی است. باید عنوان نمود که به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای spss نسخه ۲۵ و Lisrel نسخه ۸/۸ و همچنین، روش‌های آماری توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته‌ها

به‌منظور تأمین هدف پژوهش، از مدل معادلات ساختاری برای تعیین روابط علی بین متغیرهای پژوهش استفاده شد؛ اما قبل از پرداختن به معادلات ساختاری ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش موردبررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرها	ابعاد	میانگین	انحراف استاندارد
هوش معنوی	تفکر وجودی انتقادی	۴/۳۳۳۲	۰/۶۲۱۵۳
	تولید معنای شخصی	۴/۴۳۳۲	۰/۵۵۲۵۹
	آگاهی متعالی	۴/۵۱۲۲	۰/۵۱۲۵۶
عملکرد سازمانی	بسط حالت هشیاری	۴/۲۱۵۲	۰/۶۰۳۲۱
	توانایی	۴/۶۳۲۳	۰/۵۹۲۵۶
	وضوح	۴/۵۳۲۱	۰/۶۰۲۲۱
	کمک	۴/۳۲۱۵	۰/۶۲۱۳۲
	مشوق	۴/۳۱۴۵	۰/۶۳۱۱۵
	ارزیابی	۴/۲۹۳۰	۰/۶۴۱۲۹
	اعتبار	۴/۴۹۲۲	۰/۶۰۱۸۶
	محیط	۴/۲۵۱۴	۰/۵۹۱۱۰

در جدول فوق در ستون مربوط به میانگین ملاحظه می‌شود، متغیر هوش معنوی بعد آگاهی متعالی با میانگین ۴/۵۱۲۲ در رتبه‌ی اول و در متغیر عملکرد سازمانی بعد توانایی با میانگین ۴/۶۳۲۳ در رتبه‌ی اول قرار دارند؛ مقدار انحراف معیار نیز برای تمامی ابعاد کمتر از ۱ است که نشان از پراکندگی پایین پاسخ آزمودنی‌ها به سؤالات دارد؛ همچنین با نگاهی دقیق‌تر به ستون میانگین مشاهده می‌نماییم که همه‌ی ابعاد مربوط به متغیرها در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی استان کرمانشاه از میانگین نظری خود یعنی ۳ بالاتر هستند و این امر از مطلوب بودن این ابعاد در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی استان کرمانشاه حکایت دارد. قبل از ارائه‌ی مدل و برازش آن، ابتدا به منظور تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون نرمالیتی یا کولموگروف - اسمیرنوف ($K-S^1$) استفاده شده است که نتیجه این آزمون در جدول ۳ نمایش داده شده است.

جدول ۳. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمالیتی

نتیجه	مقدار آماره آزمون K-S	سطح معنی داری (Sig)	سطح خطا (α)	ابعاد	متغیرهای اصلی
نرمال	۰/۲۳۶	۰/۲۱۴	۰/۰۵	تفکر وجودی انتقادی	
نرمال	۰/۲۲۲	۰/۲۹۳	۰/۰۵	تولید معنای شخصی	هوش
نرمال	۰/۲۴۳	۰/۲۵۵	۰/۰۵	آگاهی متعالی	معنوی
نرمال	۰/۲۳۶	۰/۲۶۰	۰/۰۵	بسط حالت هشیاری	
نرمال	۰/۲۴۰	۰/۵۴۶	۰/۰۵	توانایی	
نرمال	۰/۰۹۶	۰/۶۶۶	۰/۰۵	وضوح	
نرمال	۰/۰۶۳	۱/۰۶۷	۰/۰۵	کمک	عملکرد
نرمال	۰/۱۰۲	۰/۹۹۹	۰/۰۵	مشوق	سازمانی
نرمال	۰/۱۱۲	۰/۸۳۴	۰/۰۵	ارزیابی	
نرمال	۰/۱۲۵	۰/۸۱۰	۰/۰۵	اعتبار	
نرمال	۰/۱۲۴	۰/۸۸۰	۰/۰۵	محیط	

بر اساس جدول ۳ سطح معنی داری یا Sig برای تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است و به موجب آن توزیع داده‌های همه‌ی متغیرها نرمال است؛ بنابراین در پژوهش حاضر به منظور تعیین روابط دوجه‌دوی متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون^۱ استفاده شد. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول ۴ نشان داده شده است.

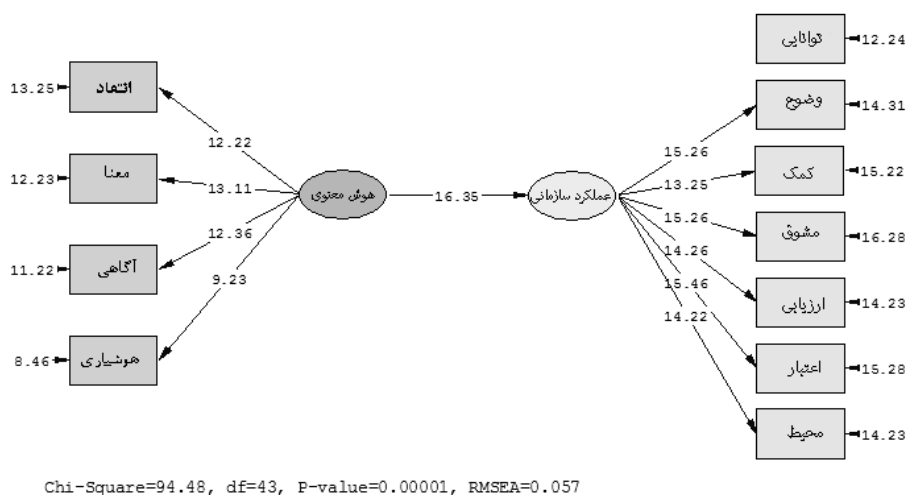
جدول ۴. ضریب همبستگی میان متغیرهای پژوهش

سطح معنی داری یا Sig	ضریب همبستگی	متغیر وابسته	متغیر مستقل	فرضیه‌ها
۰/۰۰۰۱	۰/۸۵۴**	عملکرد سازمانی	هوش معنوی	فرضیه اصلی
۰/۰۰۰۱	۰/۷۵۵**	عملکرد سازمانی	تفکر وجودی انتقادی	ابعاد هوش
۰/۰۰۰۱	۰/۸۳۲**	عملکرد سازمانی	تولید معنای شخصی	معنوی به
۰/۰۰۰۱	۰/۸۰۲**	عملکرد سازمانی	آگاهی متعالی	عملکرد
۰/۰۰۰۱	۰/۶۷۹**	عملکرد سازمانی	بسط حالت هشیاری	
۰/۰۰۰۱	۰/۷۵۴**	توانایی	هوش معنوی	هوش معنوی به
۰/۰۰۰۱	۰/۶۸۵**	وضوح	هوش معنوی	ابعاد عملکرد
۰/۰۰۰۱	۰/۸۶۲**	کمک	هوش معنوی	سازمانی

1. Pearson Correlation Coefficient

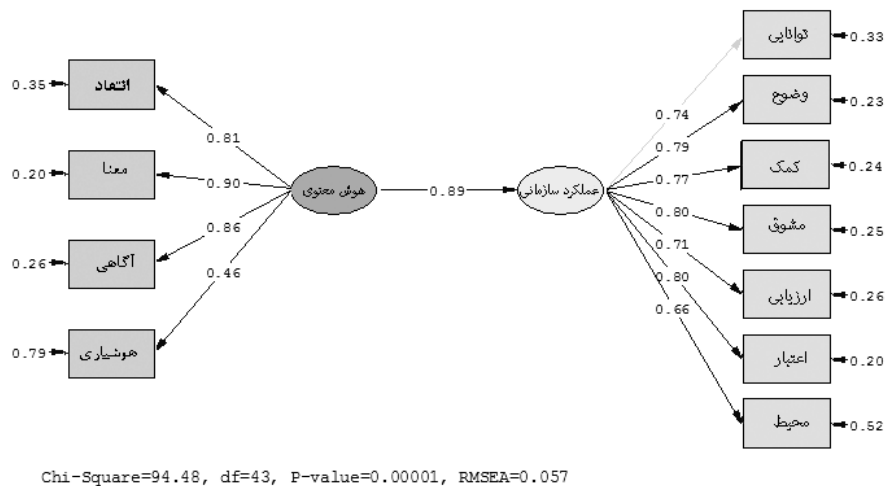
۰/۰۰۰۱	۰/۷۴۲**	مشوق	هوش معنوی
۰/۰۰۰۱	۰/۶۸۹**	ارزیابی	هوش معنوی
۰/۰۰۰۱	۰/۸۵۴**	اعتبار	هوش معنوی
۰/۰۰۰۱	۰/۷۶۵**	محیط	هوش معنوی

آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد که بین هوش معنوی و عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی استان کرمانشاه رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($r=0.854, P<0.01$). همان‌گونه که در جدول فوق ملاحظه می‌گردد تمامی ۴ فرضیه‌ی فرعی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. قبل از نشان دادن مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد باید مدل در حالت معنی‌داری نشان داده شود تا مشخص شود که روابط معنی‌دار هستند یا خیر؛ مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت معنی‌داری در شکل ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۲. نتایج پایانی مدل پژوهش در حالت ضرایب معنی‌داری

همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود هم در مدل اندازه‌گیری و هم در مدل ساختاری مقدار آماره‌ی t خارج از محدوده‌ی $\pm 1/96$ است؛ بنابراین تمامی مسیرها معنی‌دار هستند. هم مسیرهای مربوط به مدل اندازه‌گیری مورد تأیید است هم مدل ساختاری. شکل ۳ مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد را نشان می‌دهد.



شکل ۳. نتایج پایانی مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

شکل فوق یا مدل معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه‌گیری یا تحلیل عاملی تأییدی و مدل ساختاری یا تحلیل مسیر تشکیل شده است. تحلیل عاملی تأییدی مربوط به فلش‌هایی است که از هر متغیر پنهان به سمت مؤلفه‌های خود کشیده شده است؛ همان‌گونه که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، تحلیل عاملی تأییدی مربوط به متغیر هوش معنوی و همچنین عملکرد سازمانی نشان می‌دهد که بار عاملی همه‌ی مسیرها در حالت مطلوبی قرار دارد (بالتر از ۰/۴) و هیچ‌کدام از ابعاد نباید حذف شوند؛ بنابراین روایی عاملی آن‌ها مورد تأیید است. همان‌طور که مشاهده می‌شود در متغیر هوش معنوی مؤلفه‌ی دوم یعنی تولید معنای شخصی با بار عاملی ۰/۹۰ دارای بیشترین اثر تبیین‌کنندگی و رابطه با متغیر پنهان مرتبط با خود یعنی هوش معنوی است و بسط حالت هشپاری با بار عاملی ۰/۴۶ دارای کمترین اثر تبیین‌کنندگی و رابطه با متغیر پنهان مرتبط با خود یعنی هوش معنوی است؛ در متغیر عملکرد سازمانی مؤلفه‌ی چهارم و ششم یعنی مشوق و اعتبار با بار عاملی ۰/۸۰ دارای بیشترین اثر تبیین‌کنندگی و رابطه با متغیر پنهان مرتبط با خود یعنی عملکرد سازمانی است و محیط با بار عاملی ۰/۶۶ دارای کمترین اثر تبیین‌کنندگی و رابطه با متغیر پنهان مرتبط با خود یعنی عملکرد سازمانی است. نتیجه‌ی فرضیه اصلی پژوهش بر اساس مدل یابی معادلات ساختاری باتوجه به شکل ۲ و ۳ در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. فرضیه‌ها و نتایج پژوهش

نتیجه	T-value	β	فرضیه
پذیرش	۱۶/۳۵	۰/۸۹	هوش معنوی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

ns = nonsignificant. * p < .05. ** p < .01. *** p < .001

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود فرضیه‌ی اصلی پژوهش با ضریب بتای ۰/۸۹ و با مقدار t ی ۱۶/۳۵ در سطح ۹۹ درصد، مورد تأیید است، یعنی با افزایش هر واحد هوش معنوی، عملکرد سازمانی کارکنان به مقدار ۰/۸۹ افزایش می‌یابد؛ بنابراین، با بهبود هوش معنوی، عملکرد سازمانی کارکنان نیز بهبود و ارتقا می‌یابد.

پس از بررسی فرضیات اصلی و فرعی پژوهش و همبستگی میان آن‌ها، جهت بررسی هم‌زمان بین متغیرهای مستقل و وابسته باید از مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده کرد. برای برازش مدل کلی و فرضیه‌ی اصلی پژوهش به‌طور هم‌زمان، قبل از تأیید روابط ساختاری باید از مناسب بودن و برازش مطلوب مدل اطمینان حاصل نمود. به‌عبارت‌دیگر برای رد یا پذیرش این مطلب که مدل تدوین‌شده توسط محقق بر مبنای چارچوب نظری و پیشینه تئوریک آن تا چه میزان با واقعیت و داده‌های گردآوری‌شده انطباق دارد، معیارهایی تحت عنوان شاخص‌های برازش مدل مدنظر قرار می‌گیرند. برازش مدل، تعیین‌کننده درجه‌ای است که داده‌های واریانس-کوواریانس، نمونه‌ای مانند معادلات ساختاری را حمایت می‌کنند. مدل پژوهش بر اساس مقادیر مطلوب تعیین‌شده شاخص‌های برازش مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج حاصل در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌های برازش	مقادیر پژوهش	مقادیر مطلوب	مقیاس
تقسیم کای-مربع بر درجه آزادی	χ^2/df	۲/۱۹	برازش عالی ≤ 3
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	(RMSEA)	۰/۰۵۲	برازش خوب < 0.08
شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده	(AGFI)	۰/۹۸	برازش عالی ≥ 0.9
شاخص برازش نرم	(NFI)	۰/۹۹	برازش عالی ≥ 0.9
شاخص برازش غیر نرم	(NNFI)	۰/۹۷	برازش عالی ≥ 0.9
شاخص برازش مقایسه‌ای	(CFI)	۰/۹۸	برازش عالی ≥ 0.9
شاخص برازش افزایشی	(IFI)	۰/۹۸	برازش عالی ≥ 0.9

برازش عالی	$\geq 0/9$	۰/۹۸	(GFI)	شاخص نیکویی برازش
برازش عالی	$\geq 0/05$	۰/۰۶۳	(RMR)	ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده
برازش عالی	$\geq 0/05$	۰/۰۷۳	(SRMR)	ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد شده

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود تمامی شاخص‌های برازش مدل در حالت بسیار خوبی قرار دارند؛ بنابراین می‌توان گفت مدل ساختاری دارای اعتبار لازم است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این مقاله تلاش نمودیم تا تأثیر هوش معنوی بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی استان کرمانشاه را مورد مطالعه قرار دهیم. پس از طراحی مدل معادلات ساختاری مربوطه و مناسب بودن سنجه‌ها، سازه‌های طراحی شده را مورد آزمون قراردادیم و پس از مناسب بودن مدل، فرضیات، مورد آزمون قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که هوش معنوی دارای رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار با عملکرد سازمانی است. همچنین نتیجه‌ی ناشی از مدل یابی معادلات ساختاری نشان دارد که مقدار ضریب مسیر ۰/۸۹ و معنی‌داری (۱۶/۳۵ t) است که نشان‌دهنده آن است که اگر مقدار متغیر هوش معنوی به اندازه یک واحد افزایش یابد، به احتمال ۹۹ درصد مقدار عملکرد سازمانی، ۰/۸۹ افزایش خواهد یافت. فرضیات فرعی پژوهش نیز مورد تأیید قرار گرفتند؛ به این صورت که بین ابعاد تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و نهایتاً بعد بسط حالت هشیاری که از مؤلفه‌های هوش معنوی هستند با عملکرد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار است؛ یعنی با افزایش هر یک از ابعاد هوش معنوی، عملکرد سازمانی ارتقاء می‌یابد. نتایج این پژوهش با مطالعات رانی و همکاران (۲۰۱۳)، دانکاه (۲۰۱۴)، متکلم (۲۰۱۴)، یوتومو و همکاران (۲۰۱۴)، جاسور و آوارسین (۲۰۱۶)؛ حسن الدین و سجرالدین (۲۰۱۷)، همخوانی دارد. یکی از مهم‌ترین عواملی که در دنیای امروز ارتقاء عملکرد سازمانی به حق درگرو آن است؛ بهبود هوش معنوی مدیران و کارکنان سازمان است. هوش معنوی نقش عمده‌ای در رضایت کارمندان ایفا می‌نماید و روی عملکرد کارمندان در محیط کار نیز تأثیرات شگرفی به‌جای می‌گذارد (علی شاه و الهی، ۲۰۱۲). در واقع کارمندانی که سطح بالایی از هوش معنوی را تصاحب

نموده‌اند، توان انطباق‌پذیری مطلوب‌تری را با محیط خود دارند (احمدیان و همکاران، ۲۰۱۳). لذا به‌منظور دستیابی به عملکرد سازمانی مطلوب باید هوش معنوی ارتقاء یابد. از آنجاکه هوش معنوی به‌عنوان بخش مکمل مجموعه‌ی هوش انسانی معرفی شده است که متفاوت از هوش هیجانی و ضریب هوشی است و سبب می‌شود که افراد نیازها، آرزوها، علائق و توانایی‌های خود را بهتر بشناسند و هوشی است که نه‌تنها به افراد کمک می‌کند تا ارزش‌های درونی خود را بشناسند، بلکه ارزش‌های جدیدی را نیز کشف کنند (خورشیدی و عبادی، ۲۰۱۲)؛ بنابراین به طبع می‌تواند باعث بهبود عملکرد به لیل شناخت بهتر از خود و محیط شود. هوش معنوی و توجه به معنویت در کار از ابزارهای مهم و ضروری برای رسیدن به عملکرد سازمانی مناسب در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است. داشتن یک محیط کاری خوب به‌عنوان یکی از چالش‌های مدیریت سازمان‌ها در عصر حاضر، یاد می‌شود. ورود مفاهیم جدید معنا جویی در کار، شناخت ارزش‌های کاری، اخلاق، معنا بخشی به زندگی کارکنان و سازمان، پارادایم جدید تحت عنوان معنویت محیط کاری را ایجاد نموده است که سعی در فاصله گرفتن از پارادایم‌های خشک و بی‌روح سازمانی دارند (ساکس^۱، ۲۰۱۱). معنویت، به‌عنوان یکی از ابعاد انسانی شامل خودآگاهی، خودشناسی، فراتر رفتن از خود در زندگی روزمره و یکپارچگی با کسی غیر از خود است و به‌تبع آن معنویت در کار، تجربه‌ی ارتباط و اعتماد متقابل در میان کارکنان است که درنهایت، موجب بهبود عملکرد آن‌ها می‌شود (مؤمنی و همکاران، ۱۳۹۱) و (مارکوس^۲، ۲۰۰۶). در دنیای امروز که دنیای سازمان‌ها است، با به وجود آمدن معنویت در محیط کاری، کارکنان به تلاش و کوشش تمایل زیادی دارند و بیش‌تر با اهداف سازمان و مأموریت آن عجین می‌شوند. تعاریف متعددی از معنویت در کار^۳ وجود دارد که از جمله آن: معنویت در کار دربرگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار است (گیبونس^۴، ۲۰۰۱). معنویت در کار سازمان‌ها را در مواجهه با چالش‌های عصر حاضر یاری می‌کند و کیفیت زندگی کارکنان را افزایش می‌دهد از طرفی برخی از رهبران می‌توانند در کارکنان نفوذ نموده و در افزایش میزان معنویت آنان مؤثر باشند. به‌کارگیری معنویت در محیط کار می‌تواند مزایای زیادی را برای مدیران و کارکنان به همراه آورد و درواقع این مفهوم تمایلی است که در صورتی که

1. Saks
2. Marques

3. Workplace Spirituality
4. Gibbons

توسط رهبران سازمان شروع شود و به گونه‌ای موفقیت‌آمیز اجرا گردد پیامدهای مثبت بسیاری خواهد داشت (گودرزی و کریمی اراضی، ۱۳۹۱). از این رو در دانشگاه‌ها هم این امر ضروری به نظر می‌رسد. از آنجایی که تقریباً غیرممکن است کارمندان دانشگاه‌ها بتوانند همه‌ی ابعاد هوش معنوی یعنی تفکر وجودی انتقادی، تولیدی معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشیاری را به صورت کافی و وافی در خود تقویت نمایند، باید با توجه به بار عاملی به دست آمده به ترتیب اولویت به هر یک از ابعاد ۴ گانه‌ی هوش معنوی توجه نماید؛ بر اساس مدل یابی معادلات ساختار و بارهای عاملی به دست آمده اولویت ابعاد هوش معنوی به این ترتیب است: ۱- تولید معنای شخصی، ۲- آگاهی متعال، ۳- تفکر وجودی انتقاد و ۴- بسط حالت هشیاری. در ادامه بر اساس بارهای عاملی به دست آمده‌ی فوق به منظور تقویت هر یک از ابعاد، به صورت جداگانه، پیشنهادهایی ارائه شده است: تولید معنای شخصی به توانایی ساخت مقصود شخصی و هدف موجود در همه‌ی تجارب ذهنی و جسمانی شامل قابلیت ایجاد و مسلط شدن به هدف زندگی؛ مفهوم شخصی به صورت «داشتن یک هدف در زندگی، داشتن درک درستی از مسیر، درک نظم و ترتیب و دلیلی برای موجودیت» تعریف شده است، (کینگ، ۲۰۰۷). لذا به منظور تقویت تولید معنای شخصی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی باید با درک معنا و هدف زندگی، سازگاری خود را با موقعیت‌های استرس‌آمیز افزایش دهند، آن‌ها باید برای زندگی خود هدف و دلیلی پیدا کنند و از شکست درس بگیرند و قادر به پیدا کردن معنایی برای آن باشند، بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران تصمیماتی را در راستای اهداف زندگی خود اتخاذ نمایند که بر اساس اصول راهبردی بوده و معنا و مفهوم کاملی داشته باشد.

آگاهی متعالی یعنی توانایی شناخت ابعاد برتر و متعالی خود، دیگران و جهان مادی در زمان بیداری و هوشیاری، همراه با ظرفیت شناسایی ارتباط آن‌ها با خود فرد و جسم او؛ تعالی به «فراتر رفتن از تجارب معمولی و مادی انسان» یا «وجودی که جدا از دنیای مادی است و در معرض محدودیت دنیای مادی قرار نمی‌گیرد» اشاره دارد (کینگ، ۲۰۰۷). بر این اساس به منظور تقویت آگاهی متعالی پیشنهاد می‌شود که مدیران با جنبه‌های معنوی زندگی آشنایی بیشتری داشته باشند. مدیران باید بر روابط خود و دیگران آگاهی داشته باشند و جنبه‌های غیرمادی زندگی‌شان را مورد تأکید و توجه قرار دهند؛ بنابراین برای اینکه شناخت بیشتری از زندگی داشته باشند باید جنبه‌های مختلف آن را

بشناسند. تفکر وجودی انتقادی، به توانایی اندیشیدن به‌طور انتقادی به حقیقت و ماهیت هستی، عالم وجود، جهان، فضا، زمان، حقیقت و واقعیت، مرگ و دیگر موضوعات ماوراء طبیعی یا وجودی اشاره دارد (کینگ، ۲۰۰۷). در خصوص تقویت این مؤلفه مدیران و کارکنان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی باید درباره ماهیت هستی، سؤال و تفکر نمایند، آن‌ها باید زمان‌هایی را برای تفکر درباره اهداف و دلایل زندگی صرف نمایند، از طریق مطالعه می‌توان به این قابلیت دست‌یافت که تئوری‌هایی درباره چیزهایی مثل زندگی، مرگ و هستی داشته باشند. بسط حالت هشیاری یعنی گسترش خود آگاهی؛ توانایی ورود به سطوح و حالات معنوی و فراهشیاری و همچنین، خروج از آن با اراده‌ی فرد از یک دید عمومی هوشیاری به‌عنوان «آگاهی فرد نسبت به چیزی» یا «یک حالت انسانی» (کینگ، ۲۰۰۷). بر این اساس پیشنهادهایی هم به‌منظور تقویت بسط حالت هشیاری ارائه می‌شود. بدین منظور مدیران باید قادر باشند در حالت‌های بالاتر از هشیاری یا آگاهی وارد شوند (مثل خلسه و یا حالت‌های روحانی). همچنین باید قادر باشند زمانی که در حالت‌های بالای هشیاری یا آگاهی هستند را کنترل نمایند، باید قادر باشند آزادانه بین سطوح هشیاری یا آگاهی حرکت کنند و درنهایت باید قادر باشند اغلب اعمال و انتخاب‌هایشان را زمانی که در حالت‌های بالاتر از هشیاری هستند، واضح‌تر درک نمایند.

محدودیت‌ها

پژوهش حاضر محدودیت‌هایی به شرح زیر داشت:

- حالات روحی و روانی و فرصت و زمان صرف شده در پاسخ به سؤالات برای پاسخگویی احتمالاً بر روی پاسخ‌ها می‌تواند تأثیر منفی داشته است.
- عدم همکاری کامل و صمیمانه در سطوح متفاوت جامعه‌ی آماری موردپژوهش، منجر به طولانی شدن فرآیند جمع‌آوری اطلاعات اولیه شده است.
- پژوهش حاضر در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی استان کرمانشاه انجام گرفت. لذا نتایج این پژوهش قابل‌تعمیم به دانشگاه‌های دیگر استان‌های کشور نیست.
- مقررات سخت و غیرمنعطف برخی از کتابخانه‌های دانشگاه‌ها در امانت دادن کتاب‌ها و نشریات به پژوهشگران، نبود یا کمبود و عدم دسترسی به منابع مرجع ذکرشده در کتاب‌های خارجی و داخلی و اتلاف وقت در بررسی و مقابله برخی از موضوعات مفاهیم و پژوهش‌های اخیر در زمره‌ی این محدودیت قرار می‌گیرند.

پیشنهاد‌های پژوهشی

- به محققان توصیه می‌شود که در تحقیقات آتی به پیشنهاد‌های زیر توجه نمایند:
- این پژوهش در دانشگاه‌ها انجام شده است، می‌توان در سازمان‌های دولتی و خصوصی به اجرای این پژوهش پرداخت.
 - در بازه‌های زمانی دیگر و یا در مکان‌های دیگر به تحقیق در این زمینه پرداخته شود تا بتوان نتایج مطالعات را به صورت تطبیقی مورد مقایسه و تجزیه و تحلیل قرار داد.
 - نظر به اینکه در این تحقیق فقط به بررسی دو مورد از عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی یعنی هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی پرداخته شده است پیشنهاد می‌گردد که تحقیقات بیشتری در حوزه مدیریت بالأخص ویژگی‌های مدیریتی و ارتباط آن با عملکرد سازمانی کارکنان انجام گیرد.
 - عوامل دیگری وجود دارند که عملکرد سازمانی (مانند هوش‌ها از نوع دیگر، رهبری، معنویت در محیط کار، تعهد سازمانی، تاب‌آوری سازمانی، فرهنگ سازمانی، هویت سازمانی، مسئولیت اجتماعی، رضایت شغلی، عجزین شدن در شغل، عزت‌نفس، استرس، شخصیت و غیره) را تحت تأثیر قرار می‌دهند که با افزودن آن‌ها می‌توان تبیین و تحلیل بهتری ارائه داد.
 - همچنین با توجه به اینکه هوش معنوی می‌تواند متغیرهای استراتژیک دیگری را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد؛ به بررسی رابطه آن با سایر متغیرها همچون بهره‌وری سازمانی، اثربخش سازمانی، معنویت در محیط کار، تاب‌آوری سازمانی، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، عزت‌نفس، هویت سازمانی، مسئولیت اجتماعی، عجزین شدن در شغل، استرس فرهنگ سازمانی و غیره پرداخته شود.

پیشنهاد‌های کاربردی

- بر اساس بارهای عاملی به دست آمده در پژوهش که بر اساس مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) است به تقویت این ۵ بعد پردازند؛ بر اساس بارهای عاملی، ترتیب ابعاد رفتار شهروندی سازمانی به این صورت است: ۱- نوع دوستی ($\beta=0.78$)، ۲- وجدان کاری ($\beta=0.77$)، ۳- ادب و ملاحظه ($\beta=0.76$)، ۴- فضیلت مدنی ($\beta=0.74$) و ۵- جوانمردی ($\beta=0.67$). در ادامه بر اساس بارهای عاملی به دست آمده‌ی فوق به منظور تقویت هر یک از ابعاد، به صورت جداگانه، به مدیران توصیه‌هایی ارائه شده است:
- پیشنهاد به منظور تقویت نوع دوستی ($\beta=0.78$): کارکنان باید تشویق شوند تا در اجرای وظایف همکاران به آن‌ها کمک نمایند تا به صورت بهره‌ور عمل کنند، باید تشویق شوند به

همکارانی که کارشان سنگین است، کمک نمایند و در نهایت باید تشویق شوند تا به همکارانی که غیبت دارند، کمک کنند.

- پیشنهاد به منظور تقویت وجدان کاری ($\beta=0.77$): کارکنان باید تشویق شوند به موقع سرکار حاضر شوند، تشویق شوند تا همیشه محیط کاری خود را پاک و پاکیزه نگه دارند و در نهایت کارکنان باید تشویق شوند همیشه کارم را به موقع تمام نمایند.

- پیشنهاد به منظور تقویت ادب و ملاحظه ($\beta=0.76$): باید کارکنان را در مورد هر کار مهمی که در سازمان انجام می‌شود، مطلع کرد؛ همچنین باید در مورد مسائل و موضوعاتی که ممکن است رفتار یا تصمیمات کارمند و همکارانش بر آن موضوع تأثیر بگذارد، با کارمند مشورت کنند.

- پیشنهاد به منظور تقویت فضیلت مدنی ($\beta=0.74$): کارکنان باید از پیشرفت و توسعه شرکت کاملاً مطلع باشند، باید تشویق شوند تا به اعلامیه‌ها، پیام‌ها و پوسترهایی که اطلاعاتی را در مورد سازمان می‌دهد، توجه نمایند و همچنین باید تشویق شوند در جلساتی که مربوط به مسائل سازمان است حضور پیدا کنند و مشارکت نمایند.

- پیشنهاد به منظور تقویت جوانمردی ($\beta=0.67$): مدیران باید کارکنان را طوری بار بیاورند و رهبری و مدیریت نمایند که در مورد مسائل جزئی و پیش‌پافتاده شکایت نکنند، همیشه به دنبال این باشند که خوبی‌ها و مزیت‌های سازمان را پیدا کنند. اعتراض خود را نسبت به هر تغییری که مدیریت اعلام می‌کند، بیان نکنند و در نهایت در مورد تکالیف و وظایفی که برعهده آن‌ها گذاشته شده است، اعتراض ننمایند.

References

- Ahmadian, E., Hakimzadeh, A., Kordestani, S. (2013), Job stress and spiritual intelligence: A case study. *World Applied Sciences Journal*, 22(11). 1667-1676.
- Alam, S. (2014), The relationship between spiritual intelligence and transformational. *European Journal of Experimental Biology*, 4(3). 369-373.
- Ali Shah, T., Ellahi, A. (2012). Workplace spirituality, emotional intelligence and job satisfaction: Pakistani managers in focus. *International Conference on Management (2nd ICM 2012) Proceeding. International Conference on Humanities, Economics and Geography*. March, 17-18.
- Allen, R. S., Dawson, G., Wheatley, K. and White, C.S. (2008). Perceived diversity and Organizational Performance. *Employee Relations*, 30(1). 20-41.
- Amaratunga, D. & Baldry, D. (2002). Moving from Performance Measurement to Performance Management, *Facilities*, 20(5/6). 218-235.
- Asghari, M., & Shirvani, A. (2015). The Relation between spiritual intelligence and hospital performance (Case Study: Therapeutic Personnel of Shahid Fayazbakhsh Hospital). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(3). 287-303.
- Chen, L. Y. & Barnes, F. B. (2006). Leadership behaviors and Knowledge Sharing in professional Service Firms engaged in strategic Alliances. *Journal of applied management and entrepreneurship*, 11(2). 51-70.

- Danquah, E. (2014). Analyze of the effect of emotional intelligence on the financial performance: A banking perspective. *British Journal of Marketing Studies*, 2(3). 34-50.
- Estanesti, S. (2016). The study of impact spiritual intelligence on job performance of manager. *International Academic Journal of Organisational Behavior and Human Resource Management*, 3(5). 1-8.
- Foroudi, P., Jim, Z., & Gupta, S (2016). Influence of innovation and loyalty, *Journal of business research*. Available at: <http://www.slideshare.net/panteagraph/influence-of-innovation-capability-and-customerexperience> (Accessed on lion).
- Galavandi, H. (2016). Predicting work ethics based on the spirituality in the workplace. *Ethics in Science and Technology*, 11(1). 75-84. [In Persian].
- Gibbons, P. (2001). *Spirituality at work: A pre-Theoretical. overview*, MSC. Thesis- Birnbeck College, university of London, Aug.
- Goodarzi, Massoud; Karimi Arazi, Zahra (2012). The Relationship between Spirituality at Work and Organizational Commitment as a Career Attitude at the University. *Quarterly Journal of Industrial / Organizational Psychology*, 3(10). 51-85
- Hasanuddin, R., & Sjahruddin, H. (2017). The structure of emotional intelligence, spiritual intelligence and its relationship with work enthusiasm and auditor performance. *World Journal of Business and Management*, 3(1). 67-85.
- Jasour, M., & Avarsin, S. M. (2016). The relationship between attributional style and spiritual intelligence and job performance of employees of Tabriz University of Medical Sciences. *Res Dev*, 5(2). 55-61.
- Khorsidi A & Ebaadi MG. 2012. Relationship between spiritual intelligence and job satisfaction. *Journal of Applied Environmental and Biological Science*. 2(3)130-133, 2012.
- King, D.B. (2007). *The Spiritual Intelligence Project: Extracting Cognitive Ability from the Psycho Spiritual Realm*. www.dbking.net.
- Mahmood, A., Arshad, M. A., Ahmed, A., Akhtar, S., & Rafique, Z. (2015). Establishing linkages between intelligence, emotional and spiritual quotient on employees performance in government sector of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(6, S2). 553-560.
- Malik, M.S. & Tariq, S. (2016). Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, 6(2). 289-297.
- Manzoor, O.A. (2012), Impact of employees motivation on organizational effectiveness. *Business Management and Strategy*, 3(1). 1-12.
- Marques, J.F. (2006). the Spiritual Worker. *Journal of Management Developmen*, Vol. 9, pp. 84-95.
- Momeni, Khoda Morad; Karami, Jahangir; Shahbazizadeh, Afsaneh (2012). The relationship between spirituality, resilience and coping strategies with students' psychological well-being. *Kermanshah University of Medical Sciences Monthly*, 16(8). 634-626
- Motakallem, A. (2014). Role of personality traits and spiritual intelligence in predicting work performance of school principals. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*, 3. 14-18.
- Nodehi, H., Nehardani, H. (2013). Relation between spiritual intelligence and job satisfaction. *Journal of Social Issues & Humanities*, 1(5) . 67-72.
- Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87(4). 161-170.

- Rani, A. A., Abidin, I., & Hamid, M. R. (2013). The impact of spiritual intelligence on work performance: Case studies in government hospitals of east coast of Malaysia. *The Macrotheme Review*, 2(3), 46–59.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 317-340.
- Swart, A. J., Lombard, K., & Jager, H. D. (2010). Exploring the relationship between time management skills and the academic achievement of African engineering students: a case study. *European Journal of Engineering Education*, 35(1), 79–89.
- Tal, C. (2010). Case studies to deepen understanding and enhance classroom management skills in preschool teacher training. *Early Childhood Educ Journal*, 38, 143–152.
- Tsafe, B. M., & Rahman, A. R. (2013). Effects of spirituality on board performance in Malaysian microfinance firms. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 18(5), 675-688.
- Utomo, H. J. N., Nimran, U., Hamid, D., & Utami, H. N. (2014). The effect of spiritual and emotional intelligence on the job satisfaction and organizational commitment: Study on salespersons of motorcycles in special region of Yogyakarta. *International Journal of Management and Administrative Sciences*, 4(1), 74–83.
- Wiggleworth, C. (2006). Why Spiritual Intelligence Is Essential to Mature Leadership President, Conscious Pursuits, Inc.
- Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Chun, J. U., & Dansereau, F. (2005). Leadership and levels of analysis: A state-of-the-science review. *The Leadership Quarterly*, 16(6), 879-919.