



## نقش هوش معنوی در بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان براساس مدل معادلات ساختاری

مجید شباسی<sup>۱</sup> / اکبر اعتباریان<sup>۲</sup> / زرین زرین آبادی<sup>۳</sup> / مجتبی احمدی<sup>۴</sup>

چکیده

مقدمه: امروزه معنویت در سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای یافته است و می‌تواند برای زندگی افراد نیروی قدرتمند و ژرف را به ارمغان آورد. این توانمندی زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. این پژوهش به منظور بررسی نقش هوش معنوی در بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد.

روش کار: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه پژوهش، توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه کارکنان مالی و مدیران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۳ می‌باشد. برای جمع‌آوری نظرات از پرسشنامه استاندارد King (نسخه سال ۲۰۰۸) برای سنجش هوش معنوی و پرسشنامه محقق ساخته برای بهره‌وری استفاده شد. در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی و تکنیک مدل سازی معادله ساختاری و نرم افزارهای Spss19 و lisrel فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاکی از آن است که ضریب خروجی لیزرل ۴۸ درصد و نشان از برازش مناسب مدل می‌باشد. نتیجه حاصل از مقدار تی ۵/۰۴ می‌باشد که ضریب تأثیر را تأیید می‌نماید. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که مقدار تی در متغیرها بالاتر از ۱/۹۶ است و نشان از تأثیر مثبت و معنا دار هوش معنوی بر بهره‌وری کارکنان دارد.

نتیجه گیری: با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که از طریق تقویت هوش معنوی کارکنان، می‌توان بهره‌وری را افزایش داد.

کلیدواژه‌ها: هوش معنوی، بهره‌وری، کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مدل معادلات ساختاری

• وصول مقاله: ۹۳/۱۰/۲۷ • اصلاح نهایی: ۹۴/۰۷/۰۷ • پذیرش نهایی: ۹۴/۱۰/۲۳

پژوهش‌های علمی  
رتال جامع علوم انسانی

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان، اصفهان، ایران؛ نویسنده مسئول (Shiasim12@gmail.com)

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان، اصفهان، ایران

۳. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، همدان ایران

۴. کارشناس ارشد مدیریت تحقیقات علوم اسلامی، دانشگاه امام صادق، قم، ایران

هوش معنوی بالا دارای انعطاف، خود آگاهی، ظرفیتی برای الهام و شهود دیدگاه کل نگر به جهان هستی است که در جستجوی پاسخ برای پرسش‌های بنیادین زندگی و نقد سنت‌ها و آداب و رسوم می‌باشد. هوش معنوی به راحتی می‌تواند به انسان توان تغییر و تحول بدهد [۵، ۶]. به عقیده و گان هوش معنوی، ذهن را روشن و روان انسان را با بستر زیربنایی وجود مرتبط می‌سازد، به فرد کمک می‌کند تا واقعیت را از خیال تشخیص دهد [۷]. معنویت دانش پایه‌ای شناخته می‌شود که فرایند سازگاری با محیط را افزایش می‌دهد و هوش معنوی حداقل پنج کارایی دارد که می‌تواند به رفتارهای سازگاران با محیط بیانجامد: ۱- ظرفیت متعالی کردن کارها به معنای توجه به یکپارچگی جهان آفرینش؛ ۲- تجربه سطح بالایی از خود آگاهی؛ ۳- بررسی و پالایش تجربه‌های روزانه در ارتباط شخص با احساس مذهبی و معنوی؛ ۴- به کارگیری منابع معنوی در حل مشکلات زندگی و ۵- انجام اعمال پرهیزکارانه مثل گذشت و فداکاری [۲]. امروزه دانشگاه‌ها استخوان‌بندی علم، دانش و فن آوری هر کشوری را تشکیل می‌دهند و در اکثر کشورهای جهان، توسعه سازمان‌های تحقیقاتی و افزایش بهره‌وری آن‌ها جزو سیاست‌های اصلی و اولویت‌دار دولت‌ها به حساب می‌آید. بهره‌وری این قبیل سازمان‌ها نیز به نسبت زیادی با بهره‌وری کارکنان دانشگاهی یا همان مدیران و پژوهشگران مربوط است [۲]. بهره‌وری عبارت است از نسبت مقدار و تعداد کالا و یا خدمت تولید شده به مقدار منابع بکار رفته در جریان تولید این منابع شامل زمین، مواد، دستگاه‌ها و نیروی انسانی است. با توجه به این تعریف می‌توان نتیجه گرفت که بهره‌وری بالاتر می‌تواند به ارتقاء سطح زندگی کمک کند. البته سازمان‌هایی در زمینه بهره‌وری موفق خواهند بود که بتوانند بهره‌وری بیشتری از نیروی انسانی خود داشته باشند چرا که نیروی انسانی خود یکی از منابع و شاید بتوان گفت مهم‌ترین عامل تاثیرگذار و تعیین کننده در افزایش بهره‌وری است. ویلیام مرلین بر منابع انسانی به علت نفوذ آن بر سایر عوامل کلیدی بهره‌وری تاکید عمده ای دارد. انسان‌هایی که در اختیار یک مؤسسه هستند عبارتند از یک رشته فکرها و اندیشه‌ها، داشتن چگونگی

عصری را که در آن زندگی می‌کنیم، عصر پیچیدگی و تغییر نامیده‌اند. معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران را، در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آن‌ها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند [۱]. مسائلی از قبیل بی‌معنا شدن زندگی، احساس خلاء اخلاقی، اسارت بشر در دست تکنولوژی، تماس غرب با مذاهب مشرق زمین، موجب آگاهی و روی آورد روزافزون انسان معاصر به دین و معنویت شده است. هر روزه بر تعداد یافته‌های پژوهشی در زمینه‌های مختلف علمی به ویژه پزشکی، روانشناسی و جامعه‌شناسی که با گزاره‌های دینی همسو هستند یا لاقط تناقضی با دین ندارند، افزوده می‌شود. این یافته‌ها که در سه دهه قبل اندک بودند، در سال‌های اخیر با یک شتاب ناگهانی در حال افزایش هستند. به عنوان مثال، پس از نیمه اول قرن بیستم در خصوص ارتباط بین دین و سلامتی چیزی حدود ۲۰۰ پژوهش وجود داشت که در دهه آخر این قرن، ناگهان به بیش از ۵۰۰۰ پژوهش رسید که مؤید ارتباط مثبت دین و سلامتی است. امروزه، این مطلب با سرعت بیشتری در حال افزایش است، به نحوی که شاید بتوان از آن به یک نهضت علمی تعبیر کرد [۲].

کاربرد آگاهانه هوش معنوی در زندگی فرد می‌تواند منجر به افزایش رابطه با خویشان، دیگران و جهان بزرگتر شود [۳]. هوش معنوی هوشی است که از طریق آن مسائل مربوط به معنا و ارزش‌ها حل شوند. هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد و سؤال‌هایی را در ذهن ایجاد می‌کند. همانند «آیا شغل باعث تکامل من در زندگی می‌شود؟» و یا «آیا من در شادی و آرامش روانی مردم سهیم هستم؟» [۴]. امرام معتقد است هوش معنوی شامل: حس معنا، هدف و تقدس در زندگی و خوش بینی نسبت به بهبود شرایط دنیا می‌باشد. فرد با

بکارگیری و جذب بهترین فکرها با بهره‌وری بالا در این ارتباط مهم است [۸].

شایع‌ترین اشتباهی که وجود دارد، این است که تصور شود کسب دانش بیشتر، وضع را از حالت کنونی بهتر می‌کند. در بیشتر مشاغل، برای آنکه شخص کارآیی داشته باشد، نیازمند توانایی استفاده از دانش خویش و تحقق دادن به امور است؛ این توانایی را «قابلیت» می‌نامند که بویاتزیس آن را این‌گونه تعریف می‌کند: ویژگی‌های اصلی یک فرد که به عملکرد مطلوب و چشمگیر منتهی شود یا موجب تحقق چنین عملکردی می‌شود. پژوهشگران و کارشناسان امر مدیریت و بهره‌وری اعتقاد دارند که دستیابی یک کشور به سطح بالای بهره‌وری منوط به داشتن سازمان‌ها و دستگاه‌هایی توانمند و برخوردار از انسان‌های بهره‌ور به عنوان سرمایه اصلی است؛ همچنان که پیتردراکر بهره‌وری کارکنان فرهیخته را مهمترین چالش مدیریتی در قرن بیست و یکم می‌داند [۹].

در زمینه بررسی هوش معنوی و بهره‌وری تاکنون مطالعات بسیاری صورت گرفته است: از جمله ساغروانی در تحقیقی با عنوان رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی به این نتیجه رسید که بین هوش معنوی و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد [۱۰]. نداف و همکاران در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان به دست آوردند که بین هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد [۱۱]. ساغروانی و ذبیحی در تحقیقی با عنوان رابطه بین هوش معنوی با تعهد سازمانی دریافتند که بین هوش معنوی و تعهد عاطفی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و هر اندازه افراد از لحاظ هوش معنوی رشد یافته‌تر باشند، رشد عاطفی و تعهد سازمانی آن‌ها به سازمان بیشتر خواهد بود [۱۲]. هروی و شریف‌نیا در تحقیقی با عنوان رابطه هوش معنوی و سلامت عمومی دانشجویان پرستاری تهران به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و سلامت عمومی دانشجویان پرستاری دانشگاه‌های شهر تهران رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد [۱۳]. احمدی تحقیقی را با عنوان رابطه بین هوش معنوی و بهره‌وری انجام داد و حاصل آن این بود که

بین هوش معنوی و بهره‌وری رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد [۱۴]. باقری و همکاران نشان دادند که هوش معنوی در شادمانی پرستاران تاثیر دارد: این امر بیانگر ویژگی سازگاری و تطابق بهتر پرستاران دارای هوش معنوی بالا، در مواجهه با استرس‌های روزمره می‌باشد [۱۵]. یزدانی در تحقیقی با عنوان رابطه بین درک کارکنان از معنویت محیط کار، رفتار شهروندی سازمانی و هوش معنوی و نقش تعهد سازمانی به عنوان متغیر تعدیل‌کننده نتیجه گرفت که بین هوش معنوی با درک کارکنان از معنویت محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد [۱۶]. رفاهی و همکاران تحقیقی را با عنوان ارتباط هوش معنوی با فرسودگی شغلی و برخی از متغیرهای جمعیت‌شناختی در کارکنان ناجا مورد بررسی قرار داده و بدست آوردند که از بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بین تأهل، سن و رضایت شغلی با هوش معنوی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد [۱۷]. آیرانکی در تحقیقی با عنوان رابطه هوش هیجانی و هوش معنوی بدست آورد که بین هوش هیجانی و هوش معنوی رابطه معناداری وجود دارد [۱۸]. ناسینا و دریس در پژوهشی با عنوان رابطه بین معنویت محیط کار و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین معنویت محیط کار و تعهد سازمانی رابطه معنا دار و مثبت وجود دارد [۱۹]. گاپتا در تحقیقی با عنوان هوش معنوی و هوش هیجانی در رابطه با خود کارآمدی به این نتیجه رسید که بین هوش معنوی و هوش هیجانی با خود کارآمدی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد [۲۰]. رضایی، گرجی و محمودی در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش معنوی و سرمایه روانشناختی با احساس نشاط در کار بدست آورد که بین هوش معنوی و سرمایه روانشناختی با احساس نشاط در کار رابطه معنا داری وجود دارد [۲۱]. مایک راش در تحقیقی با عنوان بحران معنویت به این نتیجه رسید که کسانی که علاقه مند به کسب معنویت هستند از سلامت روان بالاتری برخوردار هستند [۲۲].

بررسی مطالعات انجام شده نشان می‌دهد مفاهیم هوش و معنویت از دیر باز مورد توجه بوده و آنچه در این برهه از زمان

شامل کلیه کارکنان مالی و مدیران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۳ شامل ۹۰۰ نفر بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و فرمول کوکران تعداد ۲۶۹ نفر از آنان به عنوان نمونه پژوهشی انتخاب شد. برای جمع آوری نظرات پاسخ دهندگان از پرسشنامه استاندارد کینگ برای سنجش هوش معنوی استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال می باشد. در این پرسشنامه از پنج مقیاس (کاملاً مخالف، مخالف، نه موافق نه مخالف، موافق و کاملاً موافق) استفاده شد که به ترتیب برای هر مقیاس نمرات (۴،۳،۲،۱،۰) در نظر گرفته شده که مجموع امتیازات بین صفر تا ۹۶ بود. گویه های متناظر با ابعاد هوش معنوی کارکنان در جدول یک به تصویر کشیده شده است.

اهمیت ویژه می یابد تلفیق این دو مفهوم در کنار هم است. از آنجائیکه بهره‌وری یکی از متغیرهای بسیار مهم در سازمان‌هاست و نتایج برخی از پژوهش‌ها بیانگر تاثیر انواع هوش بر سطوح مختلف بهره‌وری می باشد، به نظر می رسد بررسی نقش هوش معنوی در بهره‌وری، زمینه تحقیقات مهمی باشد که با مطالعه جایگاه معنویت و هوش معنوی در زندگی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، روشنگر نکات ارزشمندی در زمینه بهره‌وری باشد.

### روش کار

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش

جدول ۱: گویه‌های متناظر با ابعاد هوش معنوی کارکنان

ابعاد	سوالات	حداکثر امتیاز	حداقل امتیاز
تفکر انتقادی وجودی	۲۱،۱۷،۱۳،۹،۵،۳،۱	۲۸	۰
تولید معنای شخصی	۲۳،۱۹،۱۵،۱۱،۷	۲۰	۰
آگاهی متعالی	۲۲،۲۰،۱۸،۱۴،۱۰،۶،۲	۲۸	۰
بسط حالت هوشیاری	۲۴،۱۶،۱۲،۸،۴	۲۰	۰

معادلات ساختاری استفاده گردید. الگوی معادلات ساختاری به نسبت سایر تکنیک‌های تحلیل داده این امکان را فراهم می آورد که محقق بتواند مدل‌های نظری پیچیده را در یک تحلیل بیازماید. ویژگی بسیار ارزشمند الگوی معادلات ساختاری، تحلیل و پردازش هم زمان روابط میان متغیرهای مدل سنجش است. الگو سازی معادلات ساختاری به پژوهشگر این اجازه را می دهد تا به تحلیل علی متغیرهای مکنون و مشاهده شده به طور هم زمان پردازد [۲۳]. به منظور نشان دادن معناداری هر کدام از پارامترهای مدل از آماره تی و برای نشان دادن تاثیر هوش معنوی بر بهره‌وری از ضریب تاثیر استفاده شد.

برای سنجش بهره‌وری از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد، این پرسشنامه دارای ۲۶ سؤال می باشد و از پنج مقیاس (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) استفاده شد که به ترتیب برای هر مقیاس نمرات (۵،۴،۳،۲،۱) در نظر گرفته شده که مجموع امتیازات بین ۲۶ تا ۱۳۰ است. روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی صوری مورد تأیید قرار گرفت و آلفای کرونباخ آن برای سوال‌های هوش معنوی ۸۱ درصد و برای سوال‌های بهره‌وری ۸۹ درصد محاسبه گردید. در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون‌های آماری همچون فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی آزمون‌های رگرسیون چند گانه، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس به تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی یافته‌های جانبی پرداخته و با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادله ساختاری و نرم افزارهای Spss19 و lisrel فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. به منظور آزمون هدف، از مدل سازی

### یافته ها

الف: میانگین و انحراف معیار نمرات هوش معنوی، بهره‌وری و مؤلفه‌های آن‌ها: بر اساس نتایج به دست آمده، ۵۵/۷ درصد نمونه مورد مطالعه زن و ۴۳/۹ درصد مرد است. ۲۸/۲ درصد

مربوط به سابقه خدمت بیشتر از ۱۵ سال است که ۴۷/۵ درصد از شرکت‌کنندگان در پژوهش را تشکیل می‌دهد. براساس نتایج حاصله، میانگین هوش معنوی و بهره‌وری شرکت‌کنندگان در پژوهش به ترتیب برابر با ۶۹/۹ و ۹۱ و بالای متوسط است. نتایج در جدول (۲) نشان می‌دهد میانگین مؤلفه‌های هوش معنوی همگی بالای متوسط می‌باشند.

نمونه مورد مطالعه دیپلم فوق دیپلم، ۵۱ درصد لیسانس، ۳۹ درصد فوق لیسانس و ۱۲ درصد دارای مدرک دکتری است. بر اساس نتایج ۵۹/۲ درصد نمونه مورد مطالعه در پست کارمند، نه درصد در پست سرپرست، ۵/۱ درصد مدیر و ۲۶/۳ درصد در سایر پست‌های سازمانی هستند. برای متغیر سن، ۳۷/۶ درصد شرکت‌کنندگان بین ۳۰ تا ۳۹ سال است که بیشترین فراوانی را دارد. نتایج نشان داد. بیشترین فراوانی

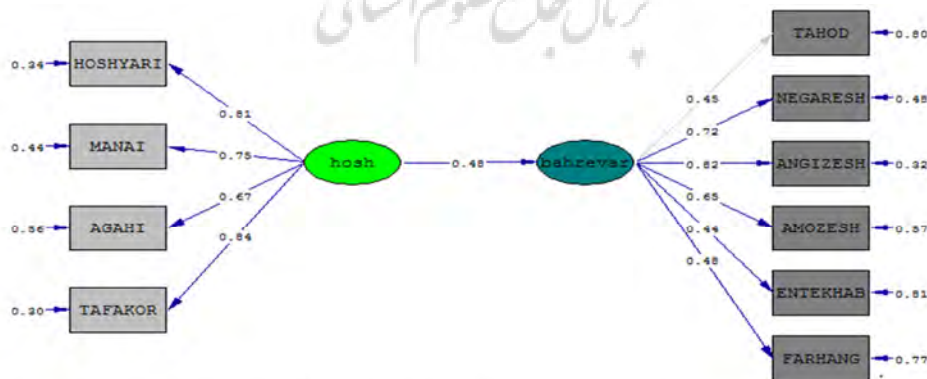
جدول ۲: میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های هوش معنوی

ابعاد	شاخص‌های آماری	میانگین	میانگین معیار	انحراف معیار
بسط حالت هوشیاری		۱۴/۲۳	۱۰	۲/۵۴
تولید معنای شخصی		۱۴/۵۵	۱۰	۲/۳۸
آگاهی متعالی		۲۰/۴۳	۱۴	۲/۹۹
تفکر انتقادی وجودی		۲۰/۵۸	۱۴	۳/۲۶

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های بهره‌وری

مقیاس	شاخص‌های آماری	میانگین	میانگین معیار	انحراف معیار
تعهد سازمانی		۱۰/۳۵	۹	۲/۵۹
نگرش مثبت به تغییر		۱۹/۲۰	۱۵	۲/۹۴
انگیزه شغلی		۱۹/۲۷	۱۸	۳/۱۶
آموزش		۱۴/۶۹	۱۲	۲/۲۷
انتخاب علمی کارکنان		۱۱/۴۹	۹	۲/۰۱
فرهنگ سازمانی		۱۵/۶۹	۱۵	۳/۶۲

ب: الگو سازی معادلات ساختاری و برازش مدل: به منظور شکل یک از خروجی نرم افزار لیزرل است که مدل آزمون هدف، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده اصلی ارائه شده را نشان می‌دهد.



Chi-Square=89.50, df=34, P-value=0.12578, RMSEA=0.080

شکل ۱: مدل اصلی تأثیر هوش معنوی بر بهره‌وری کارکنان

آماره کای-دو و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد. بر اساس یافته های مندرج در این جدول مدل دارای برازش مناسب می باشد.

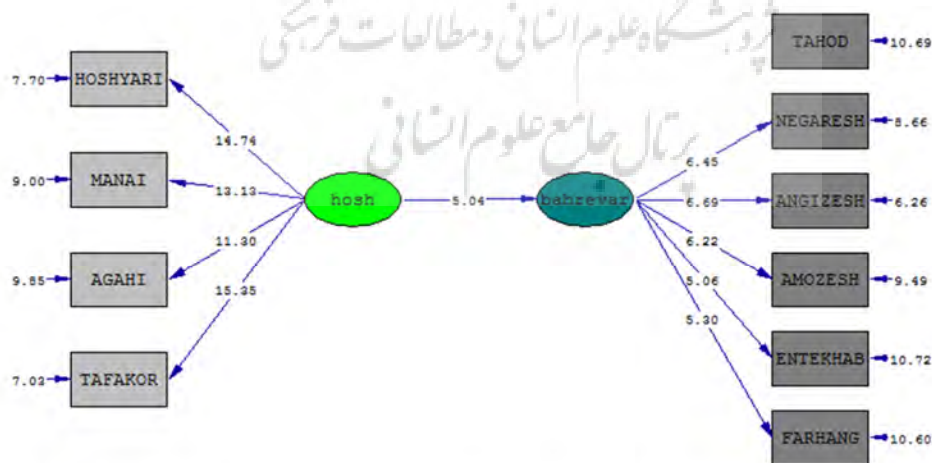
کلیه شاخص های ارزیابی تناسب برازش مدل همراه با مقادیر آن ها در جدول (۴) ارائه گردیده و نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشد. سؤال اساسی مطرح شده این است که آیا این مدل؛ مدل مناسبی می باشد؟ برای پاسخ به این پرسش باید

جدول ۴: بررسی شاخص های مناسب بودن مدل

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه گیری
نسبت کای دو به دی. اف	-	۲/۶۳	برازش مدل عالی
مقدار پی	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۱۲۵	برازش مدل عالی
جی. اف. آی	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳	برازش مدل عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)
آ. جی. اف. آی	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰	برازش مدل عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)
ان. اف. آی	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰	برازش مدل عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)
سی. اف. آی	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳	برازش مدل عالی (ملاک بیش از ۰/۹۰)
آر. ام. س. ای. ای	کمتر از ۰/۱	۰/۰۸۰	برازش مدل عالی (ملاک کمتر از ۰/۱)

نتایج بدست آمده از معادلات اندازه گیری حاکی از آن است که ضریب خروجی لیزر ۴۸ درصد و نشان از برازش مناسب مدل می باشد. نتیجه حاصل از مقدار تی ۵/۰۴ می باشد که ضریب تأثیر را تأیید می نماید. به منظور نشان دادن معناداری هر کدام از پارامترهای مدل از آماره تی استفاده شد. در آزمون تی بزرگتر از دو ( $t \geq 2$ ) و

در آزمون  $Z$  بزرگتر از  $1/96$  ( $Z \geq 1/96$ ) و یا کوچکتر از  $1/96$  - باشد تا این تخمین ها از لحاظ آماری معنادار شود با توجه به خروجی لیزر میزان تی محاسبه شده در کلیه متغیرها بزرگتر از دو و یا کوچکتر از ۲- می باشد. بنابراین کلیه تخمین های ارائه شده از لحاظ آماری معنادار می باشند. و مدل نه تنها برازش مناسبی دارد بلکه کلیه ضرایب حاصل از مدل معنی دار می باشند. (شکل ۲)



Chi-Square=89.50, df=34, P-value=0.12578, RMSEA=0.080

شکل ۲: مدل شاخص اصلاحی تی



### بحث و نتیجه‌گیری

هوش معنوی سازهای جدید است که به معنای مجموع‌های از قابلیت‌های فرد در ارتباط با منابع معنوی است که در بردارنده نوع مؤثری از سازگاری و حل مسئله است [۲۴-۲۵]. و بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و غیره شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید [۲۶]. در جمع‌بندی نهایی پژوهش حاضر، مطرح می‌شود که مدل پیشنهادی پژوهشگر، از برآزش کاملی برخوردار است زیرا شاخص‌های برآزش بالاتر از ملاک مورد نظر بوده است. در این پژوهش سنجش رابطه از نوع علت و معلولی بوده است و با توجه به نوع معادلات، بررسی تأثیر هوش معنوی بر بهره‌وری بوده است که با توجه به خروجی لیزرل این ضریب ۴۸ درصد و نشان از برآزش مناسب مدل می‌باشد. نتیجه حاصل از مقدار تی ۵/۰۴ بود که نشان می‌دهد مدل دقیقاً معرف و نماینده داده‌های مشاهده شده می‌باشد و ضریب تأثیر را تأیید می‌نماید. نکته مهم این است زمانی که مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶ باشد این رابطه، رابطه مثبت و معناداری می‌باشد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که مقدار تی در متغیرها و کلیه زیرگروه‌های آن‌ها بالاتر از ۱/۹۶ بوده و نشان از تأثیر مثبت و معنادار هوش معنوی بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان دارد. یعنی هر چه هوش معنوی بالاتر باشد، میزان بهره‌وری بیشتر است و برعکس. یافته‌های تحقیقات نداف و همکاران در سال ۱۳۸۹ و احمدی در سال ۱۳۹۱ نشان دادند که بین دو متغیر هوش معنوی و بهره‌وری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد که با مقاله حاضر همسو است [۱۴ و ۱۱]. گاپتا در سال ۲۰۱۲ در تحقیقی به این نتیجه رسید که بین هوش معنوی و هوش هیجانی با خودکارآمدی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نقش خودکارآمدی در بهره‌وری می‌تواند ما را به این نتیجه برساند که نتیجه تحقیق گاپتا در سال ۲۰۱۲ با نتیجه تحقیق حاضر بی ارتباط نمی‌باشد. و یکدیگر را به طور غیر مستقیم تأیید می‌نمایند [۲۰]. در این پژوهش برای روشن شدن فضای مفهومی هوش معنوی به

تعریف مفهومی و عملیاتی نظریه کینگ در سال ۲۰۰۸ نزدیک شد که هوش معنوی را شامل مؤلفه‌های بسط حالت هوشیاری، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و تفکر انتقادی وجودی می‌داند. از بین مؤلفه‌های هوش معنوی، تفکر انتقادی وجودی دارای بیشترین ضریب همبستگی ۸۴ درصد با هوش معنوی می‌باشد. نتیجه این پژوهش با نتایج تحقیقات قنبری و همکاران در سال ۱۳۹۱ که بدست آوردند بین یادگیری خود راهبر و گرایش به تفکر انتقادی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و با توجه به نتایج این تحقیق افرادی که می‌توانند بدون محرک‌های بیرونی و بر اساس نیازهای درونی خود را در مسیر یادگیری و تجربه اندوزی قرار دهند، بهتر می‌توانند یاد بگیرند و به نظر می‌رسد بهره‌وری آن‌ها نیز بالا باشد. امیرپور در سال ۱۳۹۱ در پژوهشی دریافت که تفکر انتقادی و ابعاد آن قادر به پیش‌بینی شادکامی و عزت نفس اجتماعی دانشجویان است یعنی هر کسی که ویژگی‌های تفکر انتقادی در آن بیشتر باشد شادکامی و عزت نفس او نیز بالاتر و در نتیجه بهره‌وری او بیشتر می‌شود که به صورت غیر مستقیم با پژوهش حاضر همسو است [۲۷ و ۲۸].

یافته‌های این پژوهش نشان داد تغییرات ابعاد هوش معنوی با بهره‌وری رابطه مستقیم و معناداری دارد و تقویت این ابعاد تأثیر مثبتی در بهره‌وری افراد دارد. و به دنبال آن، تقویت ارتباطات درون فردی و بین فردی کارکنان با یکدیگر موجب افزایش عواطف و همچنین بالا رفتن حالات معنوی در میان آن‌ها می‌گردد. این موضوع احساس خوبی برای حضور افراد در سازمان به وجود می‌آورد که خود در ارتقای بهره‌وری کارکنان نقش بسزایی دارد. بین هوش معنوی کارکنان (و ابعاد آن) و بهره‌وری رابطه معنا دار و مثبت وجود دارد. بنابراین، از طریق تقویت هوش معنوی کارکنان می‌توان بهره‌وری کارکنان را افزایش داد. برای تقویت هوش معنوی پیشنهاد می‌شود:

- مدیران مهارت‌های هوش معنوی را در افراد ایجاد کنند.
- ارزش‌های محبت و شفقت به عنوان ارزش‌های فرهنگ سازمانی در سازمان نهادینه گردد.

## References

1. Gerald F. Cavanah. Spirituality for Managers: Context and Critique", Journal of Organizational Change Management, MCB university. 1999 12, 3: 186-199.
2. King DB. Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. Trent University, Peterborough, Ontario, Canada 2008.
3. Sisk D. The name assigned to the document by the author. This field may also contain subtitles, series names, and report numbers. Spiritual Intelligence: The Tenth Intelligence that Integrates All Other Intelligences. Gifted Education International 2002; 18: 12-16.
4. Fatemi N. [Prayer and spiritual health effects on cancer patients]. Quarterly monitoring 2005; 5,4:295-304. [Persian].
5. Amram Y. The contribution of emotional and spir-itual intelligences to effective business leadership. Palo Alto: Institute of Transpersonal Psychology; 2009.
6. Samadi P. Spiritual intelligence. J New Thoughts Edu 2006; 2: 99-144. 7.
7. Fatah N. Mohsen Shaykhi A. [the Relationship between the position Control and Organizational climate and Embyee Productivity in the Tax office in Tehran]. Journal of Management, Researcher spring 2009. [Persian].
8. Buoroghani Farahani S. [Efficiency and Manpower journal of cooperation]. 1998. [Persian].

- مدیران به عنوان الگوی کارکنان فروتن و متواضع باشند.
- کارکنان تشویق به طرح سؤالات بنیادی نسبت به وظایف و مشاغل و امور سازمانی شوند.
- امور معنوی و اخلاقی در سازمان ترغیب، ترویج و تشویق شوند.
- کارکنان از طریق ارزیابی و نقد کردار خویش نسبت به نوشوندگی و تحول رفتار خود اقدام نمایند.
- مدیران از طریق انعطاف پذیری در موقعیت‌های بحرانی بر خود مسلط باشند.
- کارکنان از طریق شناخت بعد معنوی و متافیزیکی نسبت به جنبه‌های غیر مادی خود آگاهی عمیق‌تری پیدا نمایند.

## تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل (بخشی از) پایان نامه تحت عنوان «بررسی رابطه هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» در مقطع کارشناسی ارشد در سال ۱۳۹۳ کد ۲۳۸۲۱۲۱۰۹۲۱۰۴۷ می‌باشد که با حمایت دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان اجرا شده است. نهایت قدردانی و تشکر از مسؤولین دانشگاه، کارکنان شرکت کننده در مطالعه و پرسنل محترم مجله به عمل می‌آید.



9. Druker P. [Management Challenges in the 21st Century]. Translated by Toluee. Tehran: Rasa Publisher; 1999. [Persian].
10. Sagharvani S. [Spiritual intelligence of individuals and organizations]. Compass Magazine 2010; 215: 35-39. [Persian].
11. Nedaf A, Daneshvar V, Jahanbani M. [Examine the relationship between intellectual intelligence and employee productivity]. Shiraz Industrial Estate Leaders in 2010. First National Conference. [Persian].
12. Saghrvany S, Zabihullah M. [Relationship between spiritual intelligence and organizational commitment]. Public Administration Quarterly Outlook. 2012. No. 12, pp. 125-107. [Persian].
13. Heravi M, Sharifnia H. [The relationship between spiritual intelligence and public health nursing students of Tehran]. Iranian Journal of Medical Education. 2012. 14(1). Pp. 14-1. [Persian].
14. Ahmadi M. [Examine the relationship between intellectual intelligence and employee productivity]. research centers Corps in 2011. MS Thesis, University of Tehran, Imam Hussein. [Persian].
15. Bagheri F, Akbarizadeh F, Hatami H. [The relationship between nurses' spiritual intelligence and happiness in Iran]. Procedia-Social and Behavioral Sciences 2010; 5: 1556-61. [Persian].
16. Yazdani M. [The relationship between employees' perceptions of workplace spirituality, organizational citizenship behavior, spiritual intelligence, the role of organizational commitment as a moderating variable (Case Study: Isfahan Steel Factory)]. MS Thesis, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan). 2011. [Persian].
17. refahi A, ebadi E, yaghobi R, pourebrahimi M. [Spiritual intelligence relationship with burnout and some demographic variables on the police personnel] 2014- No. 2. Law Journal 115-122. [Persian].
18. Ayranci E. Effects of Top Turkish Managers' Emotional and Spiritual Intelligences on their Organizations' Financial Performance/ Business Intelligence Journal 2011:9-36.
19. Nasina M, Doris K. The workplace spirituality and affective commitment among auditors in big four public accounting firms: does it matter? Journal of Global Management 2011; 2(1): 216-226.
20. Gupta MG. Spiritual intelligence and emotional intelligence in relation to self-efficacy and self-regulation among collage student. International Journal of social sciences & interdisciplinary research 2012; 1, 2: 60-69.
21. Rezaei f, Gorji y, Mahmoudi Kataki z. A Social Work Study on the Effect of spiritual Intelligence and Psychological Capital on Sense of Vitality Journal title Management Science Letters Document. 2013. ID 2122591
22. Rush M. Forum: Spiritual Crisis in the Uk. journal for the study of spirituality 2013; 3(2): 168-171
23. kafashi. M. structural equation modeling and educational indicators affecting public

- confidence in the Islamic Azad University in Tehran. New Journal of Educational Sciences. six th year. 2. 2011
24. Salimi, S. Saediean, N. [relationship between quality of working life, psychological empowerment and municipal cooperative impact on employee productivity of Zahedan]. Journal of management of productivity. 2014; 28: 7-32. [Persian].
25. Saki R, Gholipurhaftchani Z, Rezai M. [Review the organizational commitment of teachers and academic performance of students in secondary schools for girls in 6 area of Tehran]. Journal of leadership and Educational management Azadi Islamic university Branch of Garmcar. 2010;3:61-85. [Persian].
26. Farahabady M. Fatahi M. Artang M, Hasanzadeh. A. [Examin the relationship between demographic characteristics of employees organizational commitment Emergency service of Isfahan]. Journal of scientific Research and Rescue. 2012;4. [Persian].
27. Ghanbari H. B, Geravand H, Mohamdzade GH. A, Hoseini A. [Investigate the relationship between critical thinking disposition and self-directed learning in nursing and midwifery students Mashhad its role in academic success]. Journal of Medical Education Development Center Yazd 2011; 4: 15-27. [Persian].
28. Amirpour B. The relationship between critical thinking and the dimensions of happiness and self-esteem of students. Journal of Instructional Strategies 2011;3: 143-147.

---

# The Effect of Spiritual Intelligence on the Productivity of Employees at Isfahan University of Medical Sciences Based on Structural Equation Model

Shiasi M<sup>1</sup>/ Etebarian A<sup>2</sup>/ Zarrin abadi Z<sup>3</sup>/ Ahmadi M<sup>4</sup>

## Abstract

**Introduction:** Spirituality is considered as an important issue not only in organizations but also in everyday life. This study aimed to analyze the role of spiritual intelligence in the productivity of employees at Isfahan University of Medical Sciences.

**Methods:** This applied, descriptive- correlation study was conducted in 2014. The population consisted of 900 people including all finance staff and managers of Isfahan University of Medical Sciences. King questionnaire (version 2008) was used to collect data on spiritual intelligence and a researcher developed questionnaire was used to measure productivity. Data were analyzed using structural equation modeling techniques, descriptive statistics, SPSS software (version 19) and LISREL.

**Results:** The ratio of LISREL output, 0.48, indicated a good model fit and a t-value of 5.04 confirmed the effectiveness factor. The results showed that t- values of variables were greater than 1.96 which indicates a positive and significant impact of spiritual intelligence on the productivity of employees.

**Conclusion:** The enhancement of productivity can be achieved through reinforcing spiritual intelligence of employees.

**Keywords:** Spiritual intelligence, Productivity, Employee, Isfahan University of Medical Sciences, Structural equation model.

• Received: 17/Jan/2015 • Modified: 29/Sep/2015 • Accepted: 13/Jan/2016

- 
1. Msc in Public Management, Islamic Azad University, Isfahan, Iran; Corresponding Author (shiasim12@gmail.com)
  2. Assistant Professor, Group Public Management, Islamic Azad University Isfahan, Isfahan, Iran
  3. Student of Knowledge and in Information Science, Islamic Azad University Hamadan Branch Iran
  4. Islamic Sciences Master of Management Studies, Imam Sadiq University, Qom, Iran