



Quarterly Scientific Journal of Human Resources &
Capital Studies

Online ISSN: 2783-3984

<http://ensani.ir/fa/article/journal/1568>

<http://civilica.com/1/87979/#>

<http://magiran.com/8116>

**The effect of emotional intelligence and spiritual
intelligence on job satisfaction in employees Ansar
Bank**

Amir Farhadi Nia

MSc, department of engineering, Azad, university semnan
branch, Semnan, Iran

Mohammad Abdolshah

Assistant Professor, department of engineering, Azad,
university semnan branch, Semnan, Iran

Date of receipt: 22/Nov/2022

Date of acceptance: 21/Dec/2022

Review

Abstract :

Two important factor affect a job person based on literature on job satisfaction is emotional intelligence and spiritual intelligence. Emotional intelligence discuss about the ways to control and mange feelings and spiritual intelligence discuss about the human vision to the world around. To examine the relation and effects between these two variable, we selected three hundred personals of ansar bank. According to the simple random sampling, we spread out the emotional and spiritual intelligence and job satisfaction questionnaires. All of the questionnaires showed good reliability. The result revealed that emotional intelligence and spiritual intelligence and job satisfaction were significantly correlated with each other. According to the normality of hidden variables defined in the model, maximum likelihood method was used to estimate Structural equation modeling indicated that emotional intelligence and spiritual intelligence can significantly influence job satisfaction. Also, the impact of emotional intelligence on job satisfaction is more than spiritual intelligence

Keywords: Eemotional intelligence, Spiritual intelligence,
Job satisfaction, Ansar bank



اثر هوش عاطفی و هوش معنوی بر رضایت شغلی در کارکنان بانک انصار

امیر فرهادی نیا

کارشناس ارشد، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، سمنان، ایران

محمد عبدالشاه

استادیار، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، سمنان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

چکیده:

دو فاکتور مهم فردی که بر اساس ادبیات نظری بر روی رضایت شغلی اثرگذارند، هوش عاطفی و هوش معنوی است. هوش عاطفی پیرامون کنترل و مدیریت احساسات بحث می کند و هوش معنوی پیرامون نگاه انسان به دنیای پیرامون خویش است. به منظور سنجش ارتباط و اثر گذاری این دو متغیر، یک نمونه سیصد تایی از کارکنان بانک انصار انتخاب شد و بر اساس نمونه گیری تصادفی ساده، بین آنان پرسشنامه های هوش عاطفی و رضایت شغلی و هوش معنوی پخش شد. تمامی پرسشنامه ها دارای پایایی بالایی بودند. پس از مدل سازی بر اساس ادبیات نظری پژوهش، با استفاده از تحلیل ساختاری مدل و انجام محاسبات و تحلیل عاملی و با توجه به نرمال بودن متغیرهای پنهان تعریف شده در مدل، روش حداکثر درستنمایی برای تابع تضاد انتخاب شد. مشخص شد که هوش عاطفی و هوش معنوی بر رضایت شغلی به طرز معنی داری اثر گذارند همچنین، اثر گذاری هوش عاطفی بر رضایت شغلی بیش از هوش معنوی می باشد. کلید واژگان: هوش عاطفی، هوش معنوی، رضایت شغلی، بانک انصار

مقدمه:

تحقیقات علوم سازمانی در دو دهه اخیر از سیستم های بسته به سیستم های سازگار پیچیده، از تک پارادایم به پارادایم های چند گانه تغییر کرده اند. این تغییر در مدیریت شامل تغییر و حرکت از تمرکز اقتصادی به تعادل بین سود، کیفیت زندگی، معنویت و مسئولیت بوده است. از فاکتور های انسانی و فردی که مورد توجه قرار گرفته است، هوش چندگانه است. در میان محققان هاوارد گاردنر برای اولین بار هوش چندگانه را معرفی کرد. تحقیقات وی نشان داد انواع مختلف هوش دارای ریشه مستقل از هم هستند. نظریه گاردنر یکی از با نفوذترین و گسترده ترین نظریه های هوش چندگانه است. هوش عاطفی یکی از انواع هوش می باشد که در سالهای گذشته بر روی آن بسیار مطالعه شده است. این هوش بر روی روابط زن و مرد، ارتباطات و موقعیت شغلی تاثیر گذار است (Goleman, 1996, p. 49-50). هوش عاطفی یکی از فاکتور های



شخصیتی است که نزدیکی بسیاری با رضایت شغلی دارد. هوش عاطفی به توانایی های شخصیتی و فردی جهت ادراک، ارزشیابی، ابرازکردن و مدیریت احساسات اشاره می کند (Ouyang, et al., ۲۰۱۵, p. ۱۴۷-۱۵۲). هوش عاطفی که توسط گلمن معرفی شده است، اساساً سازش پذیر و تطابق پذیر است. ما از هوش عاطفی برای خودشناسی جهت شناخت و درک انگیزه ها و محرک ها که به طور واقعی رفتار ما را جهت دهی می کند استفاده می کنیم. مایر و سالووی هوش-هیجانی را به عنوان توانایی درک احساسات در خود و دیگران و همچنین استفاده از این احساسات به عنوان راهنماهای اطلاعاتی برای تفکر و عمل معرفی نمودند. در این پژوهش با توجه به مطالعات انجام شده بر آن شدیم که مسئله هوش هیجانی و هوش عاطفی را به عنوان متغیرهایی در جهت بررسی اینکه به چه میزان بر رضایت شغلی، کنترل احساسات و... موثر می باشد را در بین مشاغلی که با عموم مردم سرکار دارند بررسی نماییم لذا بر آن شدیم این موضوع را در بین کارکنان بانک انصار به عنوان یک موضوع پایلوت بررسی کنیم. (Salovey & Mayer, ۱۹۹۰, p. ۱۸۵-۲۱۱).

اهداف و سوالات پژوهش

هدف این پژوهش، بررسی ارتباط بین هوش عاطفی و هوش معنوی با رضایت شغلی در بانک انصار و بررسی صحت ارتباط هوش معنوی و هوش عاطفی بر رضایت شغلی است. بدین صورت که آیا مجموعه هایی که کارکنان آنان در محیط های پر تردد و پر استرس کار می کنند، سازمان های آنان به چه اندازه باید به این دو معقوله نگاه داشته باشند. بنابراین سوالات مدنظر را می توان به صورت زیر بین نمود که:

- ۱) ارتباط بین هوش عاطفی و هوش معنوی چیست؟
- ۲) آیا هوش معنوی و هوش عاطفی بر رضایت شغلی کارکنان موثر است؟
- ۳) فاکتورهای هوش عاطفی کدامند؟
- ۴) ارتباط هوش معنوی و عاطفی با احساسات در محیط کار چیست؟

پیشینه نظری پژوهش

هوش عاطفی یک زیر مجموعه از هوش اجتماعی است که شامل توانایی دیدن احساسات و عواطف خود و دیگران است برای تفاوت قائل شدن بین آنها و استفاده از این اطلاعات برای پیش بردن تفکر انسان و فعالیت های او است (Salovey &

۲۱۱-۱۸۵، p. ۱۹۹۰، Mayer). هوش عاطفی یک پیش بینی معنی دار و کلیدی در سازمان^۱، و پیامد مطالعات موثر و انقلابی در مدیریت است. همچنین به طور عمومی پذیرفته شده است که احساسات یک بخش ذاتی از محل کار^۲ است اما همچنان شغل و مسائل در ارتباط با آن دارای شاخه های ناشناخته است (Sony & Mekoth, ۲۰۱۶, p. ۲۰-۳۲). هوش عاطفی یک فاکتور شخصیتی و فردی است که ارتباط نزدیکی با رضایت شغلی دارد. (Ouyang, et al., ۲۰۱۵, p. ۱۴۷-۱۵۲). هوش معنوی مربوط به زندگی شخصی و درونی و روحی و ذهنی فرد در ارتباط با دنیای پیرامون است. معنویت امری همگانی است و همانند هیجان، درجات و جلوه های مختلفی دارد. ممکن است هشیار یا ناهشیار، رشدیافته یا غیر رشدیافته، سالم یا بیمارگونه، ساده یا پیچیده و مفید یا خطرناک باشد. همچنین هوش معنوی به ظرفیتی برای فهم عمیق از سوالات بنیادین و بینشی از سطح مختلف آگاهی (آگاهی روحی) اشاره دارد. هوش معنوی همچون یک هوشیاری و آگاهی کامل و عمیق از ماده، زندگی جسم و ذهن، روح و معنویت است بنابراین هوش معنوی چیزی بیش از یک توانایی روحی و ذهنی است (Vaughan, ۲۰۱۹, p. ۱۶-۳۳). هوش معنوی هوشی است که اجازه می دهد به معنای عمیق و بنیان های ارزشی و حس پایدار هدف در زندگی و برنامه ها و فرآیند تفکر خود دسترسی داشته باشیم لذا هوش عاطفی اساسا یک هوش سازگار و تطابق پذیر است. و ما از هوش عاطفی برای خودشناسی جهت درک انگیزه ها و محرک ها که به طور واقعی رفتارها را جهت دهی می کنند استفاده می کنیم (Zohar & Marshall, ۲۰۲۰, p. ۱۵). یافته های محققان نشان داده است که مردم در اکثر شرایط خیلی سریع سازگار می شوند، اما ما معمولا می گوئیم من این شرایط را دوست ندارم، می تواند بهتر شود و فرق داشته باشد و بعد از آن اقدام به تغییر وضعیت موجود می کنیم. وقتی این کار را می کنیم ما در حال استفاده از هوش معنوی هستیم (Diener, ۲۰۰۰, p. ۳۴). هوش معنوی یک هوش متحول کننده است که به ما اجازه می دهد پارادایم ها را شکسته و پارادایم دیگری را جایگزین کنیم. معنویت شامل بالاترین سطح از تمام مسیر های تکاملی و پیشرفت است. لذا معنویت یک نگرش است مثل آزادی و عشق ورزیدن که شما یک سطحی از آن را دارا هستید. و معنویت اساسا شامل یک تجربه اوج است، نه مرحله ای و سطحی (Wilber, ۲۰۰۰, p. ۱۳). آمرام معتقد است هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا می شود رضایت شغلی در دنیای جدید از جهات گوناگونی مورد توجه قرار گرفته است. با پیشرفت روان شناسی مثبت، توجه به رفاه غیر عینی^۳ یا شادی غیر عینی بر زندگی افزایش یافته است (Amram, ۲۰۱۷, p. ۳۵-۳۹). این رفاه غیر عینی نمی تواند ارتباط خود را از اثر گذاری و شناختی که در محل کار بخاطر قرار گیری شخص در موقعیت های مختلف به وجود می آید، قطع کند چرا که شغل انسان یکی از بنیان های با معنی و مهم است که در کنترل و تنظیم احساسات نقش دارد. بنابراین رضایت شغلی به وسیله احساسات شرح داده می شود یا تاثیر گذاری احساسات بر موقعیت شغلی و ارزش شغلی فرد یا موقعیت شغلی. درصد زیادی از تحقیقات اخیر توجه خود را به اثرگذاری فاکتور های فردی و انسانی بر رضایت شغلی معطوف ساخته اند (Zhang, et al, ۲۰۱۴, p. ۸۰۹-۸۲۲). تعاریف موجود حول هوش های

^۱ Organization

^۲ Work place

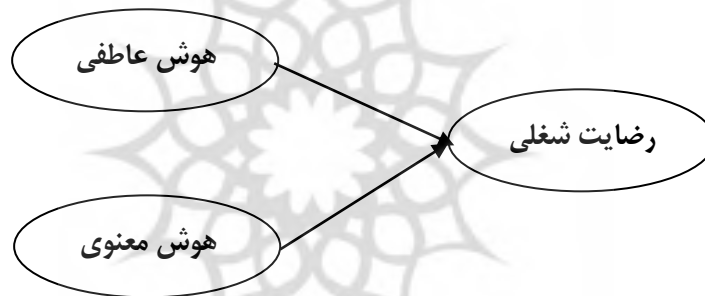
^۳ Subjective well-being

عاطفی و معنوی نشان از آن دارد که این فاکتور های شخصیتی بسیار در زندگی کاری و روزمره انسان تاثیر گذار است. هوش عاطفی به انسان اجازه می دهد که بر روی کارکرد و ساختار موجود در محیط کار بیاندیشد و هوش معنوی مجموعه ای از استعداد ها و ظرفیت ها که به آگاهی و یکپارچگی و سازگاری کمک می کند تمرکز داشته دارد در واقع این فاکتورها بر رضایت شغلی اثرگذارند (Chin, et al ۲۰۱۱, p. ۱۵-۲۲). بنابراین هدف این پژوهش، بررسی صحت ارتباط هوش معنوی و هوش عاطفی بر رضایت شغلی است. بدین منظور دو فرض اصلی پژوهش به شرح زیر می باشد:

۱. هوش معنوی بر رضایت شغلی تاثیر گذار است.

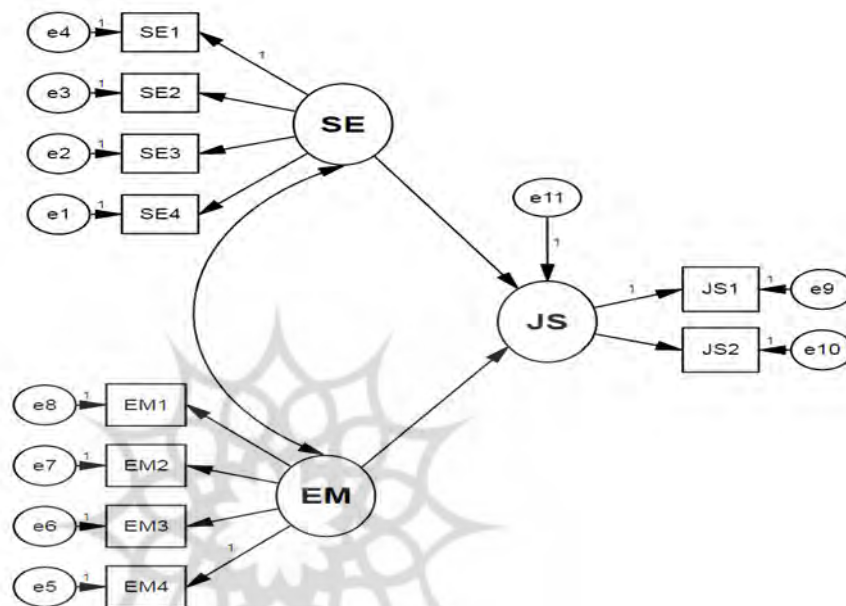
۲. هوش عاطفی بر رضایت شغلی تاثیر گذار است.

بر اساس ادبیات نظری پژوهش، و بر اساس مطالعات پیشین مدل ساختاری به شکل زیر ترسیم می شود.



شکل ۱. مدل نظری

به منظور بررسی و تحلیل این ارتباط ها که در شکل بالا نمایش داده شد، چون مدل دارای متغیر آشکار و پنهان است، روش تحلیل عاملی تاییدی برای بررسی درستی این ارتباط انتخاب شد. این مدل دارای سه متغیر پنهان (هوش عاطفی و هوش معنوی و رضایت شغلی) است که هر کدام از این متغیر های پنهان، آیتم های خاص خود را که بخش قبل معرفی شدند، دارا هستند. این آیتم ها متغیرهای آشکار مدل هستند که متغیرهای پنهان را اندازه گیری می کنند. مدل پژوهش به شرح زیر می باشد:



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش

پیشینه تجربی پژوهش

طبق مطالعات سونی هوش عاطفی یک پیش بینی معنی دار و کلیدی در سازمان را دارا می باشد که پیامد مطالعات موثر و انقلابی در مدیریت است. همچنین به طور عمومی پذیرفته شده است که احساسات یک بخش ذاتی از محل کار است هوش عاطفی یک فاکتور شخصیتی و فردی است که ارتباط نزدیکی با رضایت شغلی دارد (Sony, ۲۰۱۶, p. ۲۰-۳۲). توانایی برقراری ارتباط اجتماعی و تعاملات اجتماعی، توانایی کنترل عواطف و احساسات در سختی های شغلی، همگی از فاکتورهای هوش عاطفی است که تمام انسان ها با آن درگیر هستند. پر واضح است که هر کدام از این فاکتور ها که در انسان دارای نمره بالایی باشد، می تواند موجبات رضایت شغلی را فراهم آورد. نتایج حاصل از تحقیق با پژوهش های (Guleryüz, et al, p. ۱۴۷-۱۵۲ و Ouyang, et al., ۲۰۱۵, p. ۲۴۳-۲۷۵) و (Wong & Law, ۲۰۰۲, p. ۱۵-۲۰) و (Bar-On & Parker, ۲۰۰۰, p. ۱۵-۲۰) همخوانی دارد. نتایج تحقیقات آشوس و دوچان نشان می دهد که هوش معنوی و پارامترهای فردی آن، موجب بهبود روابط فردی و اجتماعی می شود. این هوش موجب هماهنگی انسان با پدیده های اطراف خود، قابلیت حل مساله و تفسیر تجارب خود می شود. این هوش نقشی بنیادین و محوری در سلسله مراتب نیازهای انسان بازی می کند. یکی از ابعاد اساسی و بنیادین هوش معنوی در سازمان، احساس معنادار بودن و هدف داشتن در کار است. از منظر این بُعد، معنویت در سازمان تنها این نیست

که کار مورد علاقه و چالش برانگیز باشد، بلکه باید در جست‌وجوی معنا و هدفی عمیق‌تر در کار مثل رضایت عمیق شغلی بود (Ashmos & Duchon, ۲۰۱۶, p. ۱۳۴). همچنین نتیجه بدست آمده با مطالعات (Karakas, ۲۰۱۰, p. ۸۹-۱۰۶) که در مقاله مروری خود اشاره می‌کند که، معنویت و تشویق معنوی بر شغل افراد تاثیر گذار است، همخوانی دارد. همانطوری که در سطور بالا اشاره شد، هوش عاطفی و معنوی، هر دو بر رضایت شغلی اثر گذارند. و این مدل با مقاله ی (Tischler, et al, ۲۰۰۲, p. ۲۰۳-۲۱۸) که به اثر گذاری هر دو هوش بر شغل افراد اشاره می‌کند، همخوانی دارد. هوش عاطفی و هوش معنوی هر دو فاکتور های شخصیتی و فردی هستند. یکی از عناصر اصلی هر دو هوش، خود شناسی فردی است که می‌تواند بر تعاملات انسان و محیط پیرامون خود و درک خود از جهان اطرافش موثر باشد. انسان با درک و شناختی که از خود پیدا می‌کند، توانایی حل مساله و حل مشکلات را در خود قدرت می‌بخشد. بدین ترتیب در مواجهه با مسائل شغلی، از توانایی های خود بهره می‌برند.

۱. محدوده و قلمروی مورد مطالعه

جامعه آماری پژوهش تعداد ۱۰۰۰ نفر از کارکنان بانک انصار می‌باشد که بر اساس نمونه گیری تصادفی ساده، نمونه گیری انجام شد. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه تقریباً ۳۰۰ بدست آمد. شرکت کنندگان در پژوهش تعداد ۳۰۰ نفر از اعضای بانک انصار می‌باشند. تمامی شرکت کنندگان مرد با میانگین سابقه خدمت ۱۱ سال می‌باشند. میانگین سنی آنان ۳۶ سال است. اغلب شرکت کنندگان دارای مدرک تحصیلی لیسانس (۱۶۱ نفر از آنان) هستند.

۲. روش و ابزار تحقیق

پرسشنامه ی هوش عاطفی

پرسشنامه هوش هیجانی وانگ و لائو (Wong & Law, ۲۰۰۲, p. ۲۴۳-۲۷۵): این پرسشنامه شامل چهار بعد، ارزیابی خود عاطفی (EM۱) یا خود احساسی: به معنای توانایی فرد برای فهم عمیق عواطف و قادر به بیان این عواطف به صورت طبیعی می‌باشد. ارزیابی عواطف دیگری (EM۲): به معنای توانایی فرد برای درک و فهم عواطف افراد پیرامون خود می‌باشد. بکارگیری عواطف (EM۳): به معنای توانایی فرد برای استفاده از عواطف در جهت هدایت آنها به سمت فعالیت های سازنده و عملکرد شخصی می‌باشد. تنظیم عواطف (EM۴): به معنای توانایی فردی شخص برای نظم دهی به عواطفش می‌باشد. این پرسشنامه به زبان فارسی برگردانده شد و پایایی آن بر اساس شاخص آلفای کرونباخ ۰/۸۶۷ بدست آمده است.

پرسشنامه ی هوش معنوی

پرسشنامه هوش معنوی کینگ (King & DeCicco, ۲۰۰۹, p. ۶۸-۸۵) از جمله ابزارهایی است که برای سنجش هوش معنوی در سال ۲۰۰۸ توسط کینگ طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است و هر چه فرد نمره بالاتری در این پرسشنامه بگیرد دارای هوش معنوی بیشتری است. این پرسشنامه در مجموع چهار زیر مقیاس دارد که عبارتند از:

تفکر وجودی انتقادی (SE۱)، تولید معنای شخصی (SE۲)، آگاهی متعالی (SE۳)، بسط حالت هشیاری (SE۴). این پرسشنامه به زبان فارسی برگردانده شد و مقدار پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۲۲ بدست آمد.

پرسشنامه ی رضایت شغلی

این پرسشنامه دارای ۲۰ ماده است که در یک مقیاس ۵ درجه‌ای است. به صورت خیلی ناراضیم (با امتیاز یک) تا خیلی راضیم (با امتیاز پنج) نمره‌گذاری می‌شود. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۲۰ تا ۱۰۰ است و کسب نمره بالاتر به معنی داشتن رضایت شغلی بیشتر است. همچنین بر طبق بسیاری از مطالعات دو زیرمقیاس برای این پرسشنامه وجود دارد که عبارتند از: رضایت شغلی درونی^۱ (JS۱) و رضایت شغلی بیرونی^۲ (JS۲) (مارتین و پرومکا، ۲۰۱۲). این پرسشنامه به زبان فارسی برگردانده شد و مقدار پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۲۰ بدست آمد

۳. تجزیه و تحلیل داده ها

در ابتدا باید نگاهی به توزیع آماری داده های موجود داشته باشیم تا روش مناسبی برای برآورد انتخاب شود. جدول ۱ شاخص های آمار توصیفی برای هر یک از مولفه های پرسشنامه را نشان می دهد.

جدول ۱. شاخص های آمار توصیفی

متغیر	علامت در مدل	عنوان مولفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
هوش معنوی	SE ۱	تفکر وجودی انتقادی	۲/۵۴	۰/۶۷	-۰/۰۷	-۰/۵۳
	SE ۲	تولید معنای شخصی	۲/۶۹	۰/۶۱	۰/۰۲	۰/۰۷
	SE ۳	آگاهی متعالی	۲/۴۱	۰/۶۰	۰/۰۰	-۰/۰۸
	SE ۴	بسط حالت هشیاری	۲/۱۰	۰/۷۵	-۰/۱۹	-۰/۴۰
هوش عاطفی	EM ۱	خود احساسی	۳/۸۳	۰/۵۳	-۰/۲۵	۰/۲۹
	EM ۲	ارزیابی عواطف دیگری	۳/۷۶	۰/۵۴	-۰/۱۳	۰/۳۳
	EM ۳	بکارگیری عواطف	۳/۸۷	۰/۵۴	-۰/۱۴	۰/۶۳
	EM ۴	تنظیم عواطف	۳/۷۶	۰/۶۸	-۰/۴۸	۰/۴۰

^۱ Intrinsic

^۲ Extrinsic

رضایت شغلی	JS ۱	رضایت درونی	۳/۸۸	۰/۶۴	-۱/۲۵	۳/۰۸
	JS ۲	رضایت بیرونی	۳/۵۳	۰/۷۱	-۰/۶۳	-۰/۱۲

با آنالیز نرمال بودن متغیرها، همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌کنید، چولگی و کشیدگی تقریباً تمام متغیرها در بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) می‌باشد و این یعنی می‌توانیم توزیع داده‌ها را نرمال در نظر بگیریم. ضمناً از آنجا که نمونه‌گیری بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شده است، فرض استقلال بین مشاهدات رعایت شده است. همچنین با توجه به نرمال بودن داده‌ها و اینکه حجم نمونه بیش از صد می‌باشد، از روش درست‌نمایی ماکسیمم (ML) برای تخمین ضرایب مسیر استفاده می‌شود. بنابراین می‌توانیم از نرم افزارهای کواریانس محور که از توزیع نرمال برای رد و یا تأیید فرضیات استفاده می‌کنند، استفاده کنیم. در این پژوهش برای آزمون معادلات ساختاری از نرم افزار ۲۴ AMOS استفاده شده است. اما پس از بررسی توزیع متغیرهای پژوهش به بررسی ماتریس همبستگی آنها می‌پردازیم.

جدول ماتریس همبستگی بین متغیرهای مشاهده شده در تحقیق را نشان می‌دهد (توجه شود که با توجه به نرمال بودن متغیر از ضریب همبستگی پیرسون در این ماتریس استفاده شده است)

جدول ۲. ماتریس همبستگی

متغیر	متغیر	EM _۱	EM _۲	EM _۳	EM _۴	SE _۱	SE _۲	SE _۳	SE _۴	JS _۱	S _۲
EM _۱	ضریب همبستگی	۱/۰۰۰									
	سطح معنی داری										
EM _۲	ضریب همبستگی	۰/۶۰۹	۱/۰۰۰								
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰									
EM _۳	ضریب همبستگی	۰/۶۴۶	۰/۵۷۵	۱/۰۰۰							
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰								
EM _۴	ضریب همبستگی	۰/۵۸۹	۰/۴۵۹	۰/۴۹۸	۱/۰۰۰						
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰							

SE ₁	ضریب همبستگی	۰/۴۴۰	۰/۴۸۹	۰/۴۵۰	۰/۳۷۵	۱/۰۰۰				
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰					
SE ₂	ضریب همبستگی	۰/۴۱۵	۰/۳۷۸	۰/۵۱۲	۰/۳۶۹	۱/۰۰۰				
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰					
SE ₃	ضریب همبستگی	۰/۴۳۷	۰/۵۳۰	۰/۴۱۵	۰/۳۶۷	۰/۷۸۲	۰/۶۵۹	۱/۰۰۰		
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰			
SE ₄	ضریب همبستگی	۰/۳۳۰	۰/۳۹۵	۰/۲۹۷	۰/۳۵۳	۰/۶۴۲	۰/۵۴۶	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
JS ₁	ضریب همبستگی	۰/۴۱۸	۰/۳۵۴	۰/۳۷۰	۰/۲۸۵	۰/۲۱۰	۰/۱۹۱	۰/۵۱۰	۱/۰۰۰	
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۹	۰/۰۰۴	۱/۰۰۰
JS ₂	ضریب همبستگی	۰/۲۸۶	۰/۲۱۷	۰/۲۲۵	۰/۳۴۶	۰/۱۸۷	۰/۱۶۰	۰/۵۱۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰

۴. یافته‌های پژوهش

ابتدا شاخص‌های برازش مدل را بررسی می‌کنیم. اگر مقدار $CMIN/df$ که شاخصی برای سنجش میزان مناسب بودن برازش مدل به داده‌های نمونه‌ای است، کمتر از پنج باشد برازش مدل خوب و اگر کمتر از سه باشد بسیار خوب است که در این مدل مقدار آن $۲/۵۷۵$ گزارش شده است. شاخص برازش مقایسه‌ای CFI ، شاخص ریشه میانگین مربعات خطایی $RMSEA$ ، $NNFI$ یا TLI که نشان می‌دهد مدل نسبت به مدل استقلال تا چه حد مناسب‌تر می‌باشد، لذا برای بررسی برازش مدل کافی هستند. جدول ۳ شاخص‌های برازش مدل را نشان می‌دهد:

جدول ۳. شاخص‌های برازش

شاخص	شاخص برازش مدل	نماد	مقدار	مقدار	نتیجه
------	----------------	------	-------	-------	-------

ردیف		مطلوب	مشاهده شده		
۱	شاخص نسبت خی دو به درجه آزادی	$3 >$	۲/۵۷۵	برازش مطلوب مدل	CMIN/DF
۲	مقدار احتمال	$0/05 >$	۰/۰۰۰	برازش مطلوب مدل	P-Value
۳	(شاخص برازندگی)	$0/9 <$	۰/۹۲۹	برازش مطلوب مدل	GFI
۴	(شاخص برازش تطبیقی)	$0/9 <$	۰/۹۵۰	برازش مطلوب مدل	CFI
۶	(خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب)	$0/08 >$	۰/۰۷۳	برازش مطلوب مدل	RMSEA
۷	(شاخص نرم شده برازندگی)	$0/9 <$	۰/۹۵۰	برازش مطلوب مدل	NFI

همانطور که مشاهده می شود تمامی شاخص های برازش مدل، در محدوده ی مطلوب قرار دارد. با اجرای مدل در نرم افزار مشخص شد که هر دو هوش عاطفی و معنوی بر رضایت شغلی اثر گذارند. نتایج تخمین مدل به شرح زیر در جدول ۴ می باشد :

جدول ۴. ضرایب مسیر مدل

عنوان فرضیه	مسیر ساختاری	ضریب مسیر (β)	سطح معناداری	نتیجه آزمون
اول	هوش معنوی <----- رضایت شغلی	-۰/۱۹	۰/۰۲۸	قبول
دوم	هوش عاطفی <----- رضایت شغلی	۰/۸۴	۰/۰۰۰	قبول

با توجه به جدول فوق، هر دو متغیر هوش عاطفی و معنوی بر رضایت شغلی تاثیر گذارند. همانطور که مشاهده می کنید، بین هوش معنوی و رضایت شغلی رابطه منفی ($\beta = -0/19$) و معناداری ($P\text{-Value} = 0/028$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد، وجود دارد. زیرا سطح معناداری مشاهده از عدد $0/05$ کمتر می باشد و نتیجتاً می توان گفت این دو متغیر در ارتباط هستند و بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. ضمناً بین هوش عاطفی و رضایت شغلی رابطه مثبت شدید هستند و قویاً معناداری ($P\text{-Value} = 0/000$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد (و حتی ۹۹ درصد)، وجود دارد. زیرا سطح



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

اثر هوش عاطفی و هوش معنوی بر رضایت شغلی ...
کدمقاله: HRC-2302-1088

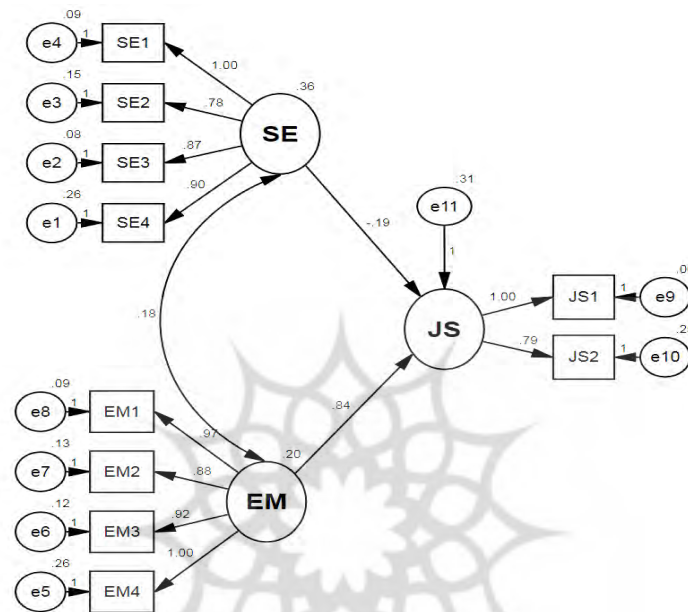
معناداری مشاهده از عدد ۰/۰۵ کمتر می باشد و نتیجتاً می توان گفت این دو متغیر در ارتباط می باشند و بنابراین فرضیه دوم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. در جدول ۵ برآورد حداکثر درست‌نمایی ضرایب مسیر نمایش داده می شود.



جدول ۵. ضرایب مسیر سطح معنی داری ۰/۰۰۱

P	نسبت بحرانی	انحراف استاندارد	تخمین	عنوان		
				مسیر ساختاری		
۰/۰۲۸	-۲/۱۹۴	۰/۰۸۴	-۰/۱۸۵	SE	<---	JS
***	۶/۵۲۲	۰/۱۲۹	۰/۸۳۹	EM	<---	JS
***	۱۴/۹۶۲	۰/۰۶۰	۰/۸۹۹	SE	<---	SE۴
***	۲۰/۲۹۳	۰/۰۴۳	۰/۸۶۹	SE	<---	SE۳
***	۱۶/۵۱۵	۰/۰۴۸	۰/۷۸۵	SE	<---	SE۲
			۱/۰۰۰	SE	<---	SE۱
			۱/۰۰۰	EM	<---	EM۴
***	۱۱/۳۰۱	۰/۰۸۳	۰/۹۲۵	EM	<---	EM۳
***	۱۰/۹۱۴	۰/۰۸۱	۰/۸۸۳	EM	<---	EM۲
***	۱۱/۷۹۳	۰/۰۸۲	۰/۹۶۷	EM	<---	EM۱
			۱/۰۰۰	JS	<---	JS۱
***	۷/۸۹۷	۰/۱۰۱	۰/۷۹۵	JS	<---	JS۲

بر اساس محاسبات انجام شده و خروجی نرم افزار برای نسبت بحرانی، مشاهده می شود که تمامی مقادیر نسبت بحرانی بیش از ۱/۹۶ است، بنابراین تمامی پارامترها در سطح معنی داری ۰/۰۵ مخالف صفر می باشند. شکل زیر مدل ساختاری نهایی را با ضرایب مسیر نشان می دهد.



شکل ۳. مدل ساختار نهایی

۵. نتیجه گیری

با توجه به نتیجه مدل ساختاری و محاسبات انجام شده، هوش عاطفی ارتباط مثبت و به شدت معناداری با رضایت شغلی دارد و هوش معنوی ارتباط معناداری و با مقدار ضریب مسیر منفی، با رضایت شغلی دارد. با توجه به مقدار شاخص نیکویی برازش مدل یا GFI که برابر با ۰/۹۲۹ است، مدل با داده های مورد نظر سازگاری خوبی دارد.

۶. پیشنهادات

هوش معنوی و هوش عاطفی هر دو فاکتور های شخصیتی و فردی هستند. لذا یکی از عناصر اصلی هر دو هوش، خود شناسی فردی است که می تواند بر تعاملات انسان و محیط پیرامون خود و درک خود از جهان اطرافش موثر باشد. انسان با درک و شناختی که از خود پیدا می کند، توانایی حل مساله و حل مشکلات را در خود قدرت می بخشد. بدین ترتیب در مواجهه با مسائل شغلی، از توانایی های خود بهره می برند. لذا این هوش موجب هماهنگی انسان با پدیده های اطراف خود، قابلیت حل مساله و تفسیر تجارب خود می شود. این هوش نقشی بنیادین و محوری در سلسله مراتب نیازهای انسان بازی می کند. ویکی از ابعاد اساسی و بنیادین هوش معنوی در سازمان، احساس معنادار بودن و هدف داشتن در کار است. از



منظر این بُعد، معنویت در سازمان تنها این نیست که کار مورد علاقه و چالش برانگیز باشد، بلکه باید در جست‌وجوی معنا و هدفی عمیق‌تر در کار بود.

References

1. Amram, J. (2017). Intelligence Beyond IQ: The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership. *Institute of transpersonal psychology*, pp.35-39 .
2. Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2016). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), p.134
3. Bar-On, R. E., & Parker, J. D. (2000). *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*: Jossey-Bass.pp.15-20
4. Chin, S., Anantharaman, R., & Tong, D. (2011). The roles of emotional intelligence and spiritual intelligence at the workplace. *J. Hum. Resource. Manage. Res.*
5. Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), p.34 .
6. Goleman, D. (1996). Emotional Intelligence. Why It Can Matter More than IQ. *Learning*, 24(6), pp.49-50 .
7. Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94(1), pp.89-106 .
8. King, D. B., & DeCicco, T. L. (2009). A viable model and self-report measure of spiritual intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28(1),pp. 68-85 .
9. Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76(0), pp.147-152.
10. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), pp.185-211 .
11. Sony, M., & Mekoth, N. (2016). The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30, pp.20-32.
12. Tischler, L., Biberman, J., & McKeage, R. (2002). Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance: Definitions, models and ideas for research. *Journal of managerial psychology*, 17(3), pp.203-218 .
13. Vaughan, F. (2019). What is spiritual intelligence? *Journal of humanistic psychology*, 42(2),pp. 16-33 ..
14. Wilber, K. (2000). *Integral psychology: Consciousness, spirit, psychology, therapy*: Shambhala Publications.p.13
15. Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), pp.243-274.
16. Zhang, J., Wu, Q., Miao, D., Yan, X., & Peng, J. (2014). The Impact of Core Self-evaluations on Job Satisfaction: The Mediator Role of Career Commitment. *Social Indicators Research*, 116(3), 809-822.
17. Zohar, D., & Marshall, I. (2020). *Spiritual capital: Wealth we can live by*: Berrett-Koehler Publishers.pp.15-20