

مطالعه رابطه هوش معنوی و توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران

محمد گشتاسبی^۱

عبدالحمید احمدی^۲

فهیمه نگین تاجی^۳

کفایت نگین تاجی^۴

تاریخ پذیرش: ۹۲/۳/۱۷

تاریخ وصول: ۹۱/۱۱/۴

چکیده

گرچه در مورد مفهوم توانمندسازی و رابطه آن با سایر متغیرها، پژوهش های متعددی انجام گرفته است لکن هوش معنوی به عنوان عاملی اثرگذار بر رفتار فردی، اجتماعی و به تبع آن رفتار سازمانی، طی سال های اخیر در ادبیات سازمان و مدیریت مطرح شده است. پژوهش حاضر با هدف مطالعه رابطه هوش معنوی و توانمندسازی در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، انجام گرفته است. روش این پژوهش پیمایشی از نوع همبستگی و ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه استاندارد توانمندسازی و هوش معنوی است. نتایج تحلیل داده ها که از طریق آزمون همبستگی پیرسون محاسبه شده است، نشان داد که بین هوش معنوی و توانمندسازی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین بررسی فرضیه اول مربوط به وضعیت هوش معنوی، نشان داد که فرض صفر مربوط به فرضیه اصلی رد و با توجه به مثبت بودن مقادیر حد پایین و بالا می توان گفت هوش معنوی بالاتر از حد متوسط است. همچنین فرض صفر مربوط به فرضیه دوم رد می شود و با توجه به اینکه مقادیر حد پایین و بالا، بالاتر از صفر می باشد توانمندسازی بالاتر از حد متوسط است.

^۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه هرمزگان

^۲ - دانشیار جهاد دانشگاهی کشور

^۳ - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت رسانه دانشگاه تهران

Email: saharnegintaji^{^^}@gmail.com

^۴ - کارشناسی فقه و مبانی حقوق دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، توانمندسازی، آزمون همبستگی پیرسون

مقدمه

با پیچیده شدن محیط سازمانی و سرعت گرفتن تحولات و افزایش رقابت سازمان‌ها، لزوم شکل‌گیری سازمان‌های توانمند ضروری می‌نماید. توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌گردد. سازمان‌هایی که کارکنان در آن به جای رقابت با یکدیگر کار گروهی می‌کنند و ضمن کمک به یکدیگر در حل مشکلات پیچیده تشریک مساعی دارند. آنها نسبت به همکاران محبت می‌ورزند و منافع جمعی را بر منافع شخصی ترجیح می‌دهند. در سازمان توانمند کارکنان با احساس هیجان مالکیت و افتخار بهترین ابداعات و افکار خوب را پیاده می‌سازند. در حقیقت در یک سازمان توانمند محیطی حکم فرماست که در آن کارکنان نیروی محرکه اصلی هستند. در دهه‌های اخیر موضوع معنویت در سازمان مورد توجه روزافزون پژوهشگران قرار گرفته است به طوریکه از آن به عنوان نوعی هوش یاد می‌شود. کندی (۲۰۰۲)، خودشکوفایی در زمینه قابلیت‌ها و توانمندی‌های فردی را با ورود معنویت به سازمان‌ها امکان‌پذیر می‌داند و معنویت را پاسخگوی چالش‌های آینده مدیریت معرفی می‌کند. به زعم وی ارضای نیازهای متعالی کارکنان به کمک معنویت میسر است. علی‌رغم این که داشتن هوش معنوی بالا به عنوان یکی از ویژگی‌های رهبران و مدیران موفق مطرح است (ویگلنز و رز، ۲۰۰۲)، بسیاری از مدیران از آن به عنوان راهکاری جهت واکنش به تغییرات مدیریتی بهره می‌برند (نیل، ۱۹۹۷). همچنین کاربرد دیگر این هوش در مدیریت منابع انسانی است، به این معنا که سازمان‌ها می‌توانند در مرحله جذب مدیران، با تست‌های هوش مختلفی که از متقاضیان استخدام به عمل می‌آورند، پیش‌بینی کنند، کدام یک از آنان، به طور بالقوه توانایی ساخت یک محیط توانمندساز را دارد.

بنابراین با توجه به مطالب فوق هدف از این پژوهش، بررسی تاثیر هوش معنوی بر توانمندسازی کارکنان است تا معلوم شود که آیا یک مدیر با داشتن هوش معنوی می تواند کارکنان خود را توانمند کند و با تمرکز و تقویت این هوش، روند توانمندسازی توسط آنان تقویت شود؟

فرضیه های پژوهش:

- ۱- کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، از نظر هوش معنوی در وضعیت مناسبی قرار دارند.
- ۲- کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، از نظر توانمندسازی در وضعیت مناسبی قرار دارند.
- ۳- بین هوش معنوی و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

پیشینه پژوهش

توانمندسازی

در فرهنگ آکسفورد واژه توانمندسازی، قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارائه خدمت و توانا شدن معنی شده است. در معنای خاص قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به افراد برای اداره خود و در مفهوم سازمان به معنای تغییر در فرهنگ و شهادت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است.

به طور کلی می توان توانمندسازی را سبکی از مدیریت دانست که در آن مدیران کارکنان را دعوت به درگیری بیشتر در فرآیندهای کاری از طریق دخالت دادن آنها در فرآیند تصمیم گیری می نمایند. در واقع می توان آن را با جنبش های مشهوری نظیر (روابط انسانی) و تئوری Y مک گریگور مرتبط دانست، اما جا افتادن آن در مبانی نظری سازمان به طور عمده

حاصل کار اندیشمندانی چون کانگر و کائانگو، توماس و وتهوس و به ویژه گرجن اسپریتزر است. اسپریتزر در مطالعات خود در دانشگاه ایالتی کالیفرنیا به بررسی ابعاد و چگونگی سنجش توانمندی روانشناختی در محیط کاری پرداخت. او در این تحقیق مدلی را ارائه کرد و در آن به تبیین عوامل موثر بر توانمندی روانشناختی و همچنین پیامدهای توانمندی روانشناختی پرداخت که به توسعه ۵ بعد برای توانمندسازی اعم از ۱) احساس معنی دار بودن ۲) شایستگی یا خودکارآمدی ۳) احساس تاثیر ۴) احساس خود تعیینی و ۵) اعتماد منجر شد (معلمی، ۱۳۸۹).

هوش معنوی

در دو سال گذشته، زوهار^۱ (۲۰۰۱)، و امانس^۲ (۲۰۰۰)، مفروض دانستند که مفهوم معنویت می تواند به عنوان هوش مطرح شود. به طور قابل توجهی این عقیده در دهه ی ۱۹۲۰ مورد توجه لایرد^۳، قرار گرفته بود.

امانس، در سال ۲۰۰۰ در رشته روانشناسی مذهب (دین) بحث می کند که معنویت شاخص های گاردنر^۴، در سال ۱۹۹۳ را تداعی می کند و باید به عنوان یک هوش طبقه بندی شود. گاردنر (۲۰۰۰)، مشخصاً نوشته بود که معنویت نباید به عنوان یک هوش مطرح شود. امانس (۲۰۰۰)، مفروض دانسته است که حداقل ۵ توانایی اصلی می تواند هوش معنوی را تعریف کند:

۱. ظرفیت ماورایی

۲. توانایی برای رسیدن به حالت های معنوی آگاهانه

^۱ Zohar

^۲ Emmans

^۳ Layerd

^۴ Gardner

۳. توانایی برای سرمایه گذاری هر روزه فعالیت ها، رخدادها و روابط با احساسات روحانی (مقدس)

۴. توانایی برای بکارگیری منابع معنوی برای حل مشکلات زندگی.

۵. ظرفیت درگیر شدن در رفتارهای پرهیزکارانه یا پرهیزکار بودن (بخشندگی، فروتنی، احساس همدردی، حق شناسی)

زوهار و مارشال^۱ در سال ۲۰۰۱ پیشنهاد دادند که علاوه بر هوش ریاضی و هوش عاطفی نوع دیگری از هوش وجود دارد که هوش معنوی نام دارد. علاوه بر این آنها پیشنهاد دادند که IQ و EQ مکمل و حمایت کننده هوش معنوی هستند و هوش معنوی بزرگترین هوش است. کتاب آنها توسط دیگران چندان مورد توجه قرار نگرفت و به نظر می رسد این بحث تاکنون تنها بحث در مورد هوش معنوی باشد.

نوبری (۱۳۸۷) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان (بررسی رابطه هوش هیجانی با توانمندسازی کارکنان سازمان بازرگانی استان آذربایجان شرقی) با هدف تعیین روابط بین هوش هیجانی و توانمندسازی کارکنان به انجام پژوهش پرداخت و نتایج پژوهش نشان داد که ۳۷/۲۱ درصد از تغییر پذیری توانمندی کارکنان ناشی از هوش هیجانی بوده است.

اخیراً تحقیقات زیادی در زمینه معنویت در محیط کار انجام شده است. محققان بیان می کنند که تشویق معنویت در محیط کار می تواند منجر به مزایا و منافع از قبیل افزایش خلایق، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، و نیز کاهش نیت ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر، و نیز عملکرد و بهره وری بالاتر شود (فتاحی، ۱۳۸۶).

^۱ Marshal

نادری و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی با هدف بررسی ارتباط هوش معنوی و هوش هیجانی بر رضایت از زندگی سالمندان نشان دادند متغیر هوش معنوی و هیجانی پیش بینی کننده رضایت از زندگی هستند. ترابی و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهشی با نام بررسی ارتباط بین هوش معنوی و توانمندسازی پرستاران بیمارستان فقیهی به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و معناداری بین هوش معنوی و توانمندسازی وجود دارد.

با وجود پژوهش های انجام گرفته در مورد هوش معنوی و معنویت در مطالعات خارج از کشور، پژوهش های اندک انجام شده در داخل کشور، تنها در ارتباط با هوش معنوی و رهبری تحول آفرین (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸)، هوش معنوی و شادکامی (یعقوبی، ۱۳۸۹)، هوش معنوی و سلامت روانی (معلمی و همکاران، ۱۳۸۹) است. بنابراین با توجه به خلاء موجود، پژوهش حاضر تلاش دارد به بررسی رابطه هوش معنوی و توانمندسازی کارکنان پردازد.

روش شناسی پژوهش:

این تحقیق کاربردی و روش آن بر اساس نحوه گردآوری داده ها توصیفی و از نوع همبستگی است. از مطالعات کتابخانه ای برای تدوین بخش نظری و از پرسشنامه برای گردآوری داده ها جهت آزمون فرضیه های تحقیق استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل فرضیه ها از روش همبستگی استفاده شده است. به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از ۲ نوع پرسشنامه استفاده گردیده است: پرسشنامه هوش معنوی داجمر داشاناسل (۲۰۰۵) و پرسشنامه توانمند سازی اسپریتزر (۱۹۹۵). جامعه آماری پژوهش ۱۶۸ نفر از مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، می باشند که از این تعداد، ۱۰۵ نفر نمونه با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی انجام شده است. آمار توصیفی شامل جداول و نمودارها و آمار استنباطی شامل آزمون میانگین و آزمون همبستگی می باشد.

یافته ها

برای آزمون فرضیه اصلی یعنی وضعیت هوش معنوی کارمندان و مولفه های آن از آزمون میانگین یک جامعه استفاده شد. در این آزمون مقدار میانگین جامعه برابر حد وسط طیف لیکرت یعنی عدد ۳ در نظر گرفته شده است. جدول زیر نتایج آزمون T را برای هوش معنوی و مولفه های آن نشان می دهد. ستون اول مقدار میانگین نمونه را برای هر کدام از عوامل نشان می دهد. ستون دوم مقدار آماره t و ستون سوم مقدار Sig را نشان می دهد. اگر مقدار Sig کوچکتر از سطح خطای آزمون یعنی ۰/۰۵ باشد فرضیه صفر مبنی بر تساوی میانگین جامعه با نمونه در سطح اطمینان ۹۵٪ رد می شود و اگر این مقدار بزرگتر از ۰/۰۵ باشد فرض صفر تأیید می شود. در صورت رد فرض صفر می توان با استفاده از مقادیر حد بالا و حد پایین تشخیص داد که آیا میانگین نمونه از جامعه کمتر است یا بزرگتر. اگر هر دوی این مقادیر بزرگتر از صفر باشد میانگین نمونه بزرگتر از جامعه و اگر کوچکتر از صفر باشد میانگین نمونه از جامعه کوچکتر است.

جدول ۱- نتایج آزمون T برای متغیر هوش معنوی و مولفه های آن

رد یا تایید فرض صفر	حد بالا	حد پایین	sig	t آماره	میانگین	الوهیت
تایید	۰/۰۵۲۶	-۰/۳۶۳۹	۰/۰۸۷۶	۱/۷۳۴۰	۳/۰۳۰۸	هوشمندی
رد و میانگین بالاتر از حد متوسط	۰/۰۶۸۴	۰/۱۸۷۸	۰/۳۵۵۵	۰/۹۳۰۴	۲/۲۴۰۳	روشنفکری
تایید	۰/۱۵۶۸	-۰/۱۹۶۶	۰/۸۲۲۸	۰/۲۲۴۸	۲/۹۸۰۱	جامعه پذیری
تایید	۰/۱۵۱۵	-۰/۱۸۱۴	۰/۸۵۸۵	۰/۱۷۹۰	۳/۱۸۵۱	ادراک بیرونی
رد و میانگین بالاتر از حد متوسط	۰/۱۹۷۱	۰/۵۳۹۳	۰/۰۰۰۱	۴/۲۹۶۱	۳/۶۳۱۸	معنویت معصومانه
رد و میانگین بالاتر از حد متوسط	۰/۳۰۶۹	۰/۶۲۸۵	۰/۰۰۰۱	۵/۸۰۷۰	۳/۵۳۲۳	ضربه روحی

تایید	۰/۰۶۵۴	-۰/۲۱۴۷	۰/۲۹۱۲	۱/۰۶۴۰	۲/۹۲۵۴	هوش معنوی
رد و میانگین بالاتر از حد متوسط	۰/۰۶۱۹	۰/۲۸۴۸	۰/۰۰۳۰	۳/۱۰۵۰	۳/۴۲۶۶	

با توجه به جدول بالا و توضیحات داده شده فرض صفر مربوط به فرضیه اول رد و با توجه به مثبت بودن مقادیر حد پایین و بالا می توان گفت که هوش معنوی بالاتر از حد متوسط است. با استدلال مشابه می توان در مورد رد یا تایید حد متوسط مولفه های هوش معنوی نیز، نتیجه-گیری کرد که در جدول بالا مشخص است.

جدول ۲- نتایج آزمون T برای متغیر توانمندسازی

رد یا تایید فرض صفر	حد بالا	حد پایین	sig	t آماره	میانگین	الوهیت
رد و میانگین بالاتر از حد متوسط	۰/۱۸۴۸	۰/۵۴۴۴	۰/۰۰۱	۴/۰۴۹	۳/۶۳۵۴	توانمندسازی

جهت آزمون فرضیه دوم یعنی وضعیت توانمندسازی کارکنان نیز از آزمون میانگین یک جامعه استفاده شد که در این آزمون مقدار میانگین جامعه برابر حد وسط طیف لیکرت یعنی عدد ۳ در نظر گرفته شده است. جدول زیر نتایج آزمون T را برای توانمندسازی نشان می-دهد. با استدلال مشابه مرحله قبل فرض صفر مبنی بر در حد متوسط بودن توانمندسازی کارکنان با توجه به اینکه مقدار Sig کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد، رد می شود و با توجه به اینکه مقادیر حد پایین و بالا بزرگتر از صفر می باشد یعنی توانمندسازی کارمندان بالاتر از حد متوسط است.

پس از بررسی سطح هر کدام از متغیرها و آزمون فرضیه های اول و دوم، فرضیه سوم یعنی رابطه بین هوش معنوی و توانمندسازی کارکنان که همان هدف اصلی پژوهش است مورد آزمون قرار گرفت. همانگونه که در جدول زیر نشان داده شده است ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر هوش معنوی و توانمندسازی برابر با ۰/۱۸۴ و مقدار Sig آن برابر با ۰/۱۳۶ می-

باشد. بنابراین با توجه به توضیحات داده شده می توان گفت بین هوش معنوی و توانمند سازی همبستگی معناداری وجود ندارد.

جدول ۳- رابطه بین هوش معنوی و توانمند سازی

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون (r)	sig
هوش معنوی و توانمندسازی	۰/۱۸۴	۰/۱۳۶

حال به بررسی رابطه هر یک از عوامل هوش معنوی و توانمند سازی می پردازیم. ستون اول مولفه های هوش معنوی و ستون دوم ضریب همبستگی مولفه ها را با توانمند سازی و ستون سوم مقادیر Sig را بیان می کند. ستون چهارم وضعیت رد یا تایید فرض صفر و ستون پنجم نتیجه را نشان می دهد.

جدول ۴- همبستگی مولفه های هوش معنوی با توانمندسازی

نتیجه	وضعیت فرض صفر	Sig	ضریب همبستگی پیرسون	مولفه
همبستگی مثبت و معنادار	رد فرض صفر	۰/۰۰۸	۰/۳۲۳	الوهیت
همبستگی مثبت و معنادار	رد فرض صفر	۰/۰۰۱	۰/۴۹۶	هوشمندی
عدم همبستگی	تایید فرض صفر	۰/۳۰۸	۰/۱۸۴	روشنفکری
همبستگی مثبت و معنادار	رد فرض صفر	۰/۰۲۵	۰/۲۷۴	ادراک بیرونی
عدم همبستگی	تایید فرض صفر	۷۱۲,۰	۰/۰۴۶	جامعه پذیری
عدم همبستگی	تایید فرض صفر	۰/۵۱۴	۰/۱۱۰	معنویت معصومانه
همبستگی مثبت و معنادار	رد فرض صفر	۰/۰۰۲	۰/۳۶۶	ضربه روحی

با استدلالی مشابه استدلال مرحله قبل، همانگونه که در جدول مشخص است، فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط بین توانمند سازی و مولفه های هوش معنوی در مورد مولفه های الوهیت، ادراک بیرونی، ضربه روحی با توجه به کوچکتر بودن Sig از مقدار ۰/۰۵ رد می شود و فرض صفر در مورد عدم ارتباط بین توانمند سازی و مولفه های هوشمندی، روشنفکری، جامعه پذیری و معنویت معصومانه تایید و در نتیجه هیچ ارتباطی بین دو متغیر نیست. به طور کلی با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون می توان گفت که همبستگی معناداری بین هوش معنوی و توانمند سازی وجود ندارد.

نتیجه گیری

اگرچه سطح هوش معنوی و توانمند سازی در جامعه مورد بررسی مناسب است، ولی بین هوش معنوی و توانمندی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد. علت این امر را می توان از چند منظر مورد ارزیابی قرار داد.

اول آنکه جامعه ایرانی در مقایسه با جوامع غربی جامعه ای به شدت معنوی است. اگر به سؤال هایی که در سنجش هوش معنوی استفاده شده توجه شود این نکته را در می یابیم که اگر چه ممکن است در جوامع دیگر این نوع سؤالات با نمرات پایینی مواجه شود ولی در فرهنگی ایرانی - اسلامی، این سؤالات از طرف مردم نمرات بالایی دریافت می کند، گو اینکه به زعم محقق اگر همین سؤالات از مردم عادی هم پرسیده شود، نمرات بالایی می آورد. مسائل معنوی که ممکن است از طرف مردم کشورهای غربی مسائلی عجیب و غریب و نامأنوس به نظر برسد از نظر مردم ایران مسائل بسیار بدیهی و آشنا هستند. بنابراین نمره بالای هوش معنوی را می توان از این زاویه مورد مذاقه قرار داد.

از طرف دیگر اگر به ادبیات معنویت نگاهی بیندازیم متوجه می شویم که معنویت بیشتر از آن که امری بین فردی باشد، امری درون فردی است. پارادایم عقلایی که در طول ۴۰۰ سال

گذشته بر نظام فکری غرب حاکم بوده است، بین دنیای درون و دنیای بیرون انسان ها تفاوت قائل می شده اند. در حقیقت پژوهش در مورد معنویت راهی بود به درون انسان ها، بنابراین معنویت یک امر درونی در انسان هاست نه یک امر بیرونی. لذا معنویت بیشتر از آن که در امور بین فردی تاثیر گذار باشد (مثل هوش عاطفی) در امور فردی تاثیر گذار است. در نهایت یکی از دلایل رد فرضیه این امر است که در این فرضیه ارتباط هوش معنوی مدیران و توانمندی کارکنان را می سنجم و این یک ارتباط بین فردی است، بنابراین معنویت که امری درون فردی است می تواند به طور کلی کمترین تاثیر را بر روابط بین فردی و بطور خاص کمترین تاثیر را بر توانمندی کارکنان داشته باشد. وقتی به ابعاد هفت گانه هوش معنوی توجه می کنیم جز بعد جامعه پذیری بقیه ابعاد کاملاً فردی و درون شخصی هستند. در بعد جامعه پذیری هم که اشاره به کارهای خیریه و داوطلبانه دارد، ارتباط بسیار ضعیفی با توانمندی کارکنان مشاهده می کنیم. به این معنی، مدیری که در کارهای خیریه مثل کمک به فقرا و زلزله زدگان و ... شرکت می کند، لزوماً اینطور نبوده که توجهی به توانمندسازی کارکنان اش داشته باشد.

منابع فارسی

- غباری بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا و نوری مقدم، ثنا. (۱۳۸۶). هوش معنوی. فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی، سال سوم، شماره دهم، ۱۲۵-۱۴۷.
- فتاحی، مهدی. (۱۳۸۶). اثرات معنویت در محیط کار بر رفتار شهروند سازمانی و ارتباط آن با کیفیت خدمات و وفاداری مشتری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- معلمی، صدیقه؛ رقیبی، مهوش و سالاری درگی، زهره. (۱۳۸۹). مقایسه هوش معنوی و سلامت روان در افراد معتاد و غیرمعتاد. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. دوره ۱۸، شماره ۳، ویژه نامه همایش رفتارهای پرخطر، ۲۳۵-۲۴۲.

نوبری، ام لیلا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه هوش هیجانی با توانمندسازی کارکنان سازمان بازرگانی استان آذربایجان شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب.

یعقوبی، مریم؛ یارمحمدیان، محمدحسین و جواد، مرضیه. (۱۳۸۷). رابطه تعهد سازمانی و استرس شغلی در مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. نشریه مدیریت سلامت. شماره ۱۱، ۶۳-۶۸.

منابع لاتین

- Emmons, R. A. (۲۰۰۰). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the Psychology of Religion*, ۱۰(۱), ۳-۶۶.
- Gardner, H. (۲۰۰۰). A case against spiritual intelligence. *International Journal for the Psychology of Religion*, ۱۰(۱), ۷۷-۴۴.
- Ken nedy, Michael Henry (۲۰۰۲). *Spirituality in the Workplace: An Empirical Study of this Phenomenon*. Nova Southeastern University. PP ۳۳-۰۰.
- Nadery F, Asgari P, Roshani K, and Mehri Adryany M. (۱۳۸۸). Relationship and spiritual intelligence emotional intelligence with life satisfaction of elderly. *Journal New Findings in Psychology*. The Islamic Azad University of Ahvaz.vol(۸), no(۳۳), pp. ۷۷۷-۸۸۸. *Journal of Management Education*, Vol. ۱۱, No. ۱, February, pp. ۱۱۱-۹۹.
- Nea l, J. (۲۰۰۷). *Spirituality in management education: a guide to resources*
- Smith, Mary (۲۰۰۵), "Spiritual Quotient Questionnaire (SQQ)". [www. MySkillsProfile report.com](http://www.MySkillsProfile.com), Pages: ۷.
- Torabi, Mohsen . Moghimi, Seyed Mohammad.Monavarian, Abbas(۲۰۰۲). Investigating the Relation between Spiritual Intelligence and Psychological Empowerment among Nurses of Faghihi Hospital in ۱۳۸۳. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, ۲(۸), Pages: ۹۹۹-۳۳۳.



پروژه گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی