

بررسی رابطه بین هوش معنوی با عملکرد کارکنان

نرجس فاطون نیکپور مهربانی (نویسنده مسئول)

ایواب جمعی اداره کل آموزش و پرورش استان تهران، واحد آموزش و پرورش ناحیه ۱ شهر ری، گروه علوم تربیتی، ایران
alialamarvdasht@gmail.com

چکیده

این تحقیق تحت عنوان بررسی رابطه بین هوش معنوی با عملکرد کارکنان نواحی (۱ و ۲) آموزش و پرورش شهر ری می باشد. هوش معنوی به عنوان متغیر مستقل شامل مولفه های تفکر وجودی انتقادی، ایجاد معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هوشیاری می باشد. عملکرد کارکنان به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفت. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی و از حیث ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق کارکنان اداره آموزش و پرورش نواحی (۱ و ۲) شهر ری به تعداد ۶۴۰۰ نفر می باشند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۸۳ نفر نمونه تعیین شد که نمونه ها به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه می باشد که در متغیر مستقل از پرسشنامه اسناندارد ۲۴ سوالی کینگ (۲۰۰۸) و در متغیر وابسته از پرسشنامه استاندارد ۴۲ سوالی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۵) استفاده شده است مدل مورد مطالعه به وسیله نرم افزار AMOS ۱۹ تأیید گردید. داده ها توسط نرم افزار spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت در بخش آمار توصیفی از فراوانی مطلق و فراوانی نسبی استفاده شد. در بخش آمار استنباطی ابتدا از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف جهت تشخیص نرمال بودن داده ها استفاده شد و چون داده ها نرمال تشخیص داده شده اند در ادامه از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان دهنده تأیید فرضیه پژوهش اصلی مبنی بر وجود رابطه بین هوش معنوی با عملکرد کارکنان و همچنین فرضیه های فرعی، شامل رابطه تفکر وجودی انتقادی، ایجاد معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هوشیاری با عملکرد کارکنان تأیید شده و بیشترین ضریب ارتباط مربوط به بسط حالت هوشیاری با ضریب ۰,۸۳ و کمترین ضریب ارتباط مربوط به آگاهی متعالی با ضریب ۰,۶۳ بود. کلیدواژه‌ها: هوش معنوی، عملکرد کارکنان، تفکر انتقادی، آگاهی متعالی.

مقدمه

پدیده پیچیدگی محیط ها در عصر کنونی، سازمانها را بر آن داشته است تا پاسخهای بسیار گوناگون و متفاوت داشته باشند [۱]. یکی از عملیترین شیوه ها، ترغیب کارکنان به این است که با تمام وجود خود را وقف تمام عیار خویش را در کار ببندد که پیامد آن کارکنانی خلاق و نوآور در « خود » کار کنند و از این طریق پاسخگویی به محیط های متلاطم خواهد بود. [۲] بروز خود تمام عیار در کار با ورود معنویت در سازمان میسر خواهد بود. امروزه کارکنان در هر کجایی که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار را جستجو می کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امی د بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. سازمان ها با کارکنان رشد یافته و بالند های روبرویند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط های کاری با چنین ویژگیهایی هستند. در واقع معنویت در کار، توصیف کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضا کننده، با معنا و هدفدار است. همچنین تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است [۳]

روش پژوهش

این روش تحقیق از نوع روش تحقیق نظری است که با روش تحلیل محتوا و با رویکرد کیفی انجام گرفته است. ابزار جمع آوری اطلاعات، فیشهای برداشت شده از کتب گوناگون و از طریق مطالعه کتابخانه ای بوده است. قلمرو تحقیق، کلیه منابع اصلی و دست اول و همچنین منابعی بوده است که دیگران به صورت نقد در خصوص آنها تدوین نموده و به زبان های انگلیسی و فارسی بوده است. در این مورد محقق به سراغ منابع اولیه و و کتاب ها، آثار و نوشته های دست اولی که به طور مستقیم و غیر مستقیم به موضوع اشاره نموده رفته است. بر اساس تحلیل منابع، یافته های پژوهش را ارائه داده است و در نهایت این یافته ها را مورد بحث قرار داده است. شیوه انتخاب منابع که مبنا تحلیل قرار گرفته است، عمدتاً اصالت منبع، موثق بودن و مرجعیت نویسنده یا نویسندگان بوده است. همچنین قابلیت دسترسی به منابع نیز وجهه نظر قرار گرفته است. روش تحقیق به منظور وصول به اهداف، روش توصیفی - تحلیلی است که در آن ضمن توصیف اطلاعات جمع آوری شده، اطلاعات نیز مورد تحلیل قرار گرفته است. گرد آوری اطلاعات با روش کتابخانه ای صورت گرفته است. در این روش اطلاعاتی گردآوری می شود که به لحاظ ماهیت کیفی اند و در کتابخانه نگهداری می شوند. منابع کتابخانه ای مورد استفاده عبارتند از کتاب، مقاله و دیگر آثار مکتوب اعم از کاغذی و الکترونیکی و بخشی از گرد آوری اطلاعات در روش مذکور از طریق فیش نویسی صورت گرفته است. در شیوه پردازش اطلاعات عمدتاً از استنتاج یا استدلال استفاده شده است. برای سازماندهی هرچه بهتر تحقیق بر اساس سوالات اصلی و فرعی، ابتدا مفهوم شناسی موضوع و سپس تحلیل محتوا مورد بحث قرار می گیرد و در پایان به جمع بندی و نتیجه گیری بحث می پردازیم.

مبانی نظری**هوش معنوی**

برای انتخابی درست از میان راه های موجود در بحث معنویت، و تشخیص راه در ست از غلط، ابزاری نیاز است، که مهمترین آن "هوش معنوی" است، که با این هوش انسان دچار تشویش نشده و در دو راهی های معنوی، می تواند راه درست و پرچمدار راه درست را، پیدا کرده و نور واقعی را از بین نورهای ضعیف و قوی که انسان را به بیراهه می برند، پیدا کند، و به سرانجام مقصود برسد [۴]. پژوهش های بی شماری، رابطه مثبت بین معنویت و موفقیت را تأیید نموده است. نتایج این پژوهش ها حاکی از آن است که ارزش های معنوی نه تنها به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می انجامند که این توانایی بالقوه را دارند که کل سازمان را ارتقاء ببخشد [۵]

بنابراین، از جمله موضوعاتی که امروزه به طور وسیعی، در پاسخ به محیط های متلاطم و پیچیده در سازمان ها به آن توجه می شود معنویت و اخلاق است. هوش معنوی خاص انسان بوده و از طریق آگاهی از یک بعد متعالی می آید، هوشی تحول پذیر که به او قدرت می بخشد تا خلاق باشد و قوانین و نقش ها را دستخوش تغییرات خود نماید، قادر به انجام اصلاحات بشمار گردد و بتواند شرایط را به بهترین شکل متحول کند [۶]. بروز خود تمام عیار کارکنان و رفتارهای برتر در کار

با ورود معنویت به سازمان میسر خواهد بود. هوش معنوی جنبه های بیرونی هوش را با جنبه های درونی معنویت تلفیق می کند و ظرفیت خارق العاده ای در فرد ایجاد می کند، به گونه ای که می تواند معنویت را به شکلی کاربردی مورد استفاده قرار دهد. از آن جایی که جهان سازمانی امروز، جهانی پر رقابت و پر چالش است، این تلاطم محیطی مدیران را بر آن داشته که بهبود عملکرد کارکنان را به عنوان استراتژی رقابتی خود در جهان امروز برگزینند [۷]

از آنجایی که نوع رفتار و برخورد کارکنان و انتصاب به جا و متکی بر ضوابط معین و وجود امکانات لازم برای ارتقاء و پیشرفت شغلی، افزایش عملکرد کارکنان را در پی خواهد داشت و عملکرد موفقیت آمیز مستلزم آن است که مدیران بتوانند با حسن نیت بسیار به ارزیابی عملکرد کارکنان بپردازند که این عمل باعث ایجاد انگیزه کارکنان و نهایتاً منجر به رشد عملکرد مثبت آنها می شود [۸]. لذا می توان گفت پرورش مثبت هوش معنوی و عملکرد مناسب کارکنان پایدارترین منبع توسعه محسوب شده و نیاز اساسی سازمان های هزاره سوم است. همچنین تاثیر فوق العاده هوش معنوی بر متغیرهای مهم سازمان همچون رهبری، انگیزش، خودکنترلی، قابلیت تغییر، ارتباطات، عملکرد و ... و نیز ارتباطش با دیگر انواع هوش سبب می شود معنویت و هوش معنوی به یک موضوع مهم در حوزه سازمان تبدیل شود [۹]. در نتیجه افراد راح تر به یکدیگر اعتماد می کنند، اطلاعات و کارشان را به مشارکت می گذارند و با همکاران و اعضای گروهشان هماهنگ می شوند تا به اهداف نهایی خود برسند. افراد در سلسله مراتب سازمان نهایی که گرایش معنوی دارند، برای توانمندسازی یکدیگر تلاش می کنند. در موقعیت های تعارض از راهبردهای همکاری برد - برد استفاده می کنند. در نتیجه بررسی وجود ارتباط بین هوش معنوی با عملکرد سازمان بسیار حائز اهمیت است [۱۰]

با اذعان به این موضوع که هوش معنوی به عنوان بالاترین سطح هوش، نه تنها به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می انجامد که این توانایی بالقوه را دارند که کل سازمان را ارتقاء ببخشد، ما در صدد این هستیم که با بررسی رابطه هوش معنوی و عملکرد در جامعه آماری این مشکل را مرتفع کنیم. با لزوم توجه به این دو مفهوم، پژوهش حاضر بدنبال این است که راه حل این مسئله را تبیین کند که چه رابطه ای بین هوش معنوی با عملکرد کارکنان وجود دارد؟ و فرضیه های زیر را پاسخ دهد.

فرضیه اصلی:

بین هوش معنوی با عملکرد کارکنان نواحی (۱ و ۲) آموزش و پرورش شهر ری رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

بین تفکر وجودی انتقادی با عملکرد کارکنان نواحی (۱ و ۲) آموزش و پرورش شهر ری رابطه وجود دارد.

بین ایجاد معنای شخصی با عملکرد کارکنان نواحی (۱ و ۲) آموزش و پرورش شهر ری رابطه وجود دارد.

بین آگاهی متعالی با عملکرد کارکنان نواحی (۱ و ۲) آموزش و پرورش شهر ری رابطه وجود دارد.

بین بسط حالت هوشیاری با عملکرد کارکنان نواحی (۱ و ۲) آموزش و پرورش شهر ری رابطه وجود دارد.

قنبری و همکاران (۱۳۹۴)، پژوهشی تحت عنوان؛ نقش هوش معنوی در عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش کرمانشاه انجام دادند. نتایج همبستگی نشان داد ارتباط معنی داری بین هوش معنوی با عملکرد شغلی وجود دارد. نتایج رگرسیون نشان داد از بین مؤلفه های هوش معنوی توسعه و آگاهی بهترین پیش بینی کننده برای عملکرد شغلی بوده اند. محمودی میمند و همکاران (۱۳۹۳)، پژوهشی تحت عنوان؛ بررسی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی: سازمان مورد مطالعه شهرداری منطقه یک تهران انجام دادند. ابزار اندازه گیری متغیرهای تحقیق پرسشنامه هوش معنوی بیکینگ و عملکرد شغلی پاترسون است. نتایج آزمون همبستگی و رگرسیون خطی نشان می دهد که بین هوش معنوی و عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معنادار وجود داشته و هوش معنوی توانایی پیش بینی میزان عملکرد شغلی را داراست. نتیجه این پژوهش در فرضیه اول نشان می دهد که هوش معنوی و عملکرد مهارتی پایینترین نسبت را دارد و در فرضیه دوم هوش معنوی با عملکرد توانشی میزان متوسط را در سازمان به خود اختصاص داده و در نهایت عملکرد دانشی بالاترین نسبت را در تاثیر پذیری از متغیر هوش معنوی را داراست.

دویندر و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی تحت عنوان تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی در رفتار مراقبتی پرستاران: سطح بعد مطالعه اکتشافی در میان بیمارستان های عمومی در مالزی، دریافتند که بعد رفتار انتقادی و ابعاد آگاهی اثر قابل توجهی بر رفتار مراقبتی پرستاران دارد، خودآگاهی اثر قابل توجهی در مدیریت احساسات پرستاران دارد، مدیریت احساسات خود نیز اثر قابل توجهی بر تفاوت ها و بعد وجودی پرستاران داشت. ویولتا و ساندريتا (۲۰۱۴) به بیان هوش معنوی رهبران در زمینه کیفیت خدمات سازمان پرداختند. این محققان در پژوهش خود به این نکته اشاره کردند که بین هوش معنوی و کیفیت خدمات سازمان ارتباط معنیداری وجود دارد همچنین آنها مدلی ارائه دادند که به مدیران در ارائه هرچه بهتر خدمات با کیفیت کمک می کند.

روش پژوهش

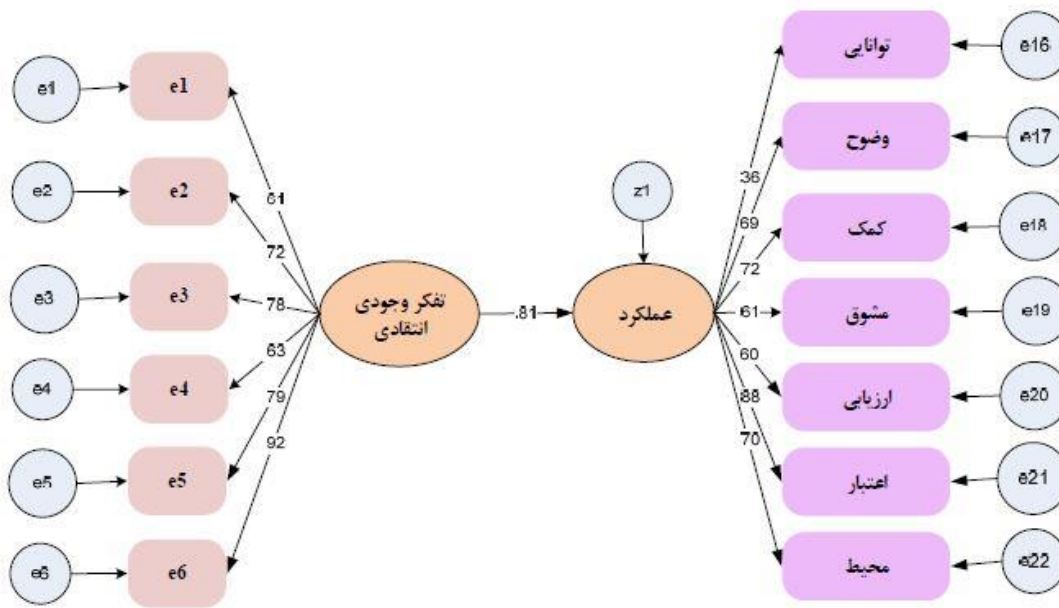
این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش گردآوری دادهها توصیفی، و از نوع همبستگی است. هدف آن از نوع کاربردی و از نظر نوع روش می دانی خواهد بود که در این راستا به صورت توصیفی و تحلیلی داده ها براساس فنون متناسب آماری تجزیه و تحلیل خواهد شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان اداره آموزش و پرورش نواحی (۱ و ۲) شهری که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات قسمت آمار و بودجه آموزش و پرورش تعداد ۶۴۰۰ نفر می باشد. در این پژوهش حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین شده است. بنابراین و با سطح اطمینان ۹۵ درصد و احتمال خطای ۵ درصد میزان نمونه محاسبه گردید که با توجه به حجم جامعه یعنی ۶۴۰۰، حجم نمونه برابر با ۳۶۳ نفر می باشد. در تحقیق حاضر اطلاعات مورد نیاز در دو مرحله جمع آوری گردیده است. در مرحله اول با مراجعه به منابع کتابخانه ای شامل کتابها، مجلات و مقالات علمی معتبر، مطالب مربوط به ادبیات تحقیق جمعآوری شده است. در مرحله دوم در این تحقیق اطلاعات به شیوه می دانی با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع آوری شده است. پرسشنامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. ابتدا مشخصات عمومی آزمودنیها و سپس پرسشهای مربوط به هوش معنوی و عملکرد می باشد.

تجزیه و تحلیل داده ها

فرضیه فرعی اول:

H0 بین تفکر وجودی انتقادی با عملکرد کارکنان نواحی (۱ و ۲) آموزش و پرورش شهر ری رابطه وجود ندارد.

H1 بین تفکر وجودی انتقادی با عملکرد کارکنان نواحی (۱ و ۲) آموزش و پرورش شهر ری رابطه وجود دارد



نمودار ۴-۶: مدل فرضیه فرعی اول پژوهش

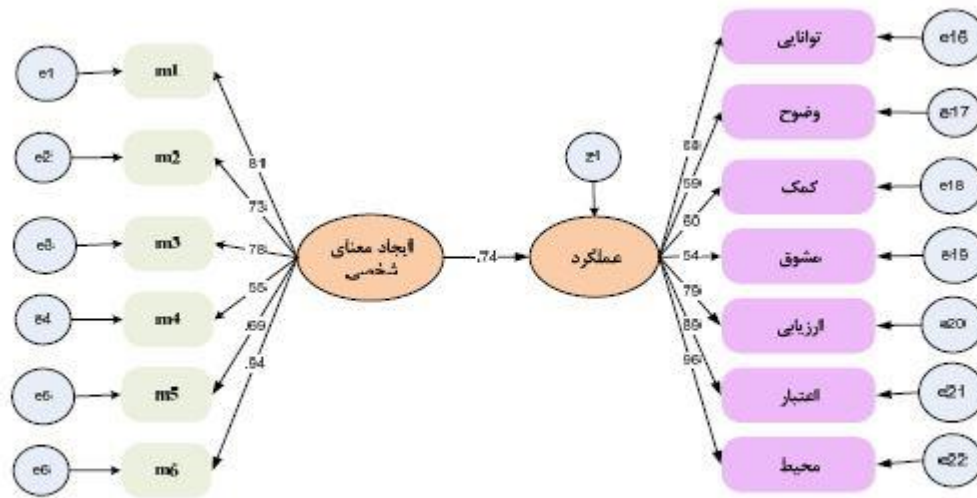
جدول ۴-۸: ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری فرضیه فرعی اول پژوهش

مسیر	ضریب استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری
تفکر وجودی انتقادی ← عملکرد	۰.۸۱۱	۰.۲۰۹	۳.۸۸۸	۰.۰۰۰

فرضیه صفر به این معنی است که دو متغیر با هم ارتباطی ندارند. رد فرضیه صفر هم به این معنی است که دو متغیر با هم ارتباط دارند. نتایج این فرضیه نشان می دهد که کلیه بارهای عاملی دارای تفاوت معناداری با صفر می باشند. بنابراین براساس نتایج نشان داده شده می توان نتیجه آزمون فرضیه را اینگونه بیان کرد که با توجه به سطح معناداری کوچکتر از ۰.۰۵ / و مقدار نسبت بحرانی که برابر با ۳,۸۸ می باشد می توان ادعا کرد که فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد.
فرضیه فرعی دوم:

H0 بین ایجاد معنای شخصی با عملکرد کارکنان نواحی (۱ و ۲) آموزش و پرورش شهر ری رابطه وجود ندارد.

H1 بین ایجاد معنای شخصی با عملکرد کارکنان نواحی (۱ و ۲) آموزش و پرورش شهر ری رابطه وجود دارد.



نمودار ۴-۷: مدل فرضیه‌ی فرعی دوم پژوهش

۱۱۸

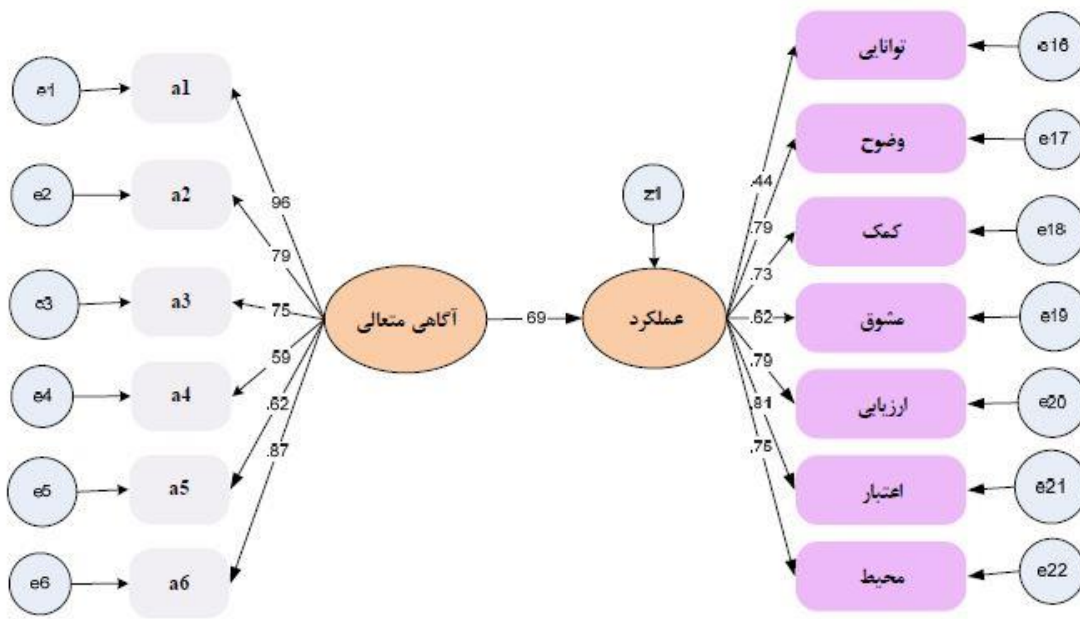
جدول ۴-۱۰: ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری فرضیه فرعی دوم پژوهش

مسیر	ضریب استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری
ایجاد معنای شخصی ← عملکرد	۰.۷۴۹	۰.۱۳۵	۴.۴۱۴	۰.۰۰۰

فرضیه صفر به این معنی است که دو متغیر با هم ارتباطی ندارند. رد فرضیه صفر هم به این معنی است که دو متغیر با هم ارتباط دارند. نتایج این فرضیه نشان می‌دهد که کلیه بارهای عاملی دارای تفاوت معناداری با صفر می‌باشند. بنابراین براساس نتایج نشان داده شده می‌توان نتیجه آزمون فرضیه را اینگونه بیان کرد که باتوجه به سطح معناداری کوچکتر از ۰.۰۵ / و مقدار نسبت بحرانی که برابر با ۴,۴۱ می‌باشد می‌توان ادعا کرد که فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. فرضیه فرعی سوم:

H0 بین آگاهی متعالی با عملکرد کارکنان نواحی (۱ و ۲) آموزش و پرورش شهر ری رابطه وجود ندارد.

H1 بین آگاهی متعالی با عملکرد کارکنان نواحی (۱ و ۲) آموزش و پرورش شهر ری رابطه وجود دارد.



نمودار ۴-۸: مدل فرضیه‌ی فرعی سوم پژوهش

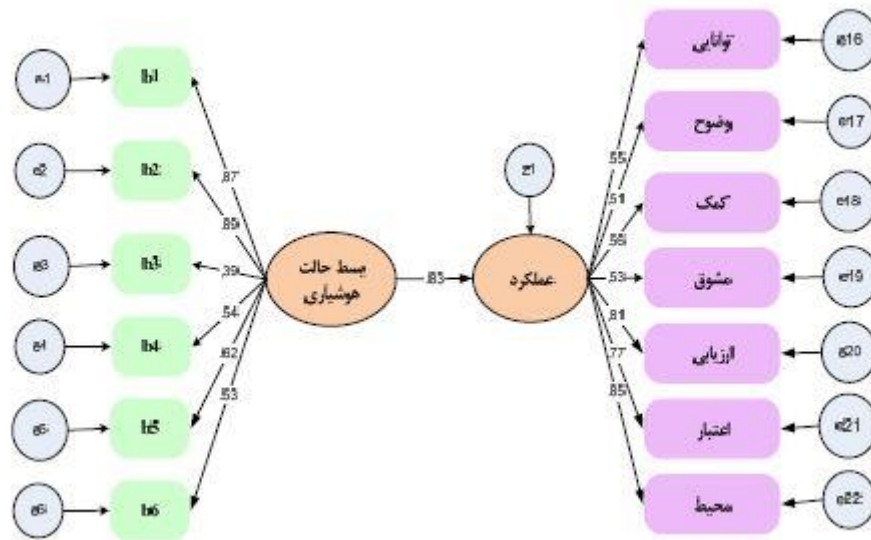
جدول ۴-۱۲: ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری فرضیه فرعی سوم پژوهش

مسیر	ضریب استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری
آگاهی متعالی ← عملکرد	۰.۶۹۴	۰.۲۵۶	۴.۰۸۸	۰.۰۰۰

فرضیه صفر به این معنی است که دو متغیر با هم ارتباطی ندارند. رد فرضیه صفر هم به این معنی است که دو متغیر با هم ارتباط دارند. نتایج این فرضیه نشان می‌دهد که کلیه بارهای عاملی دارای تفاوت معناداری با صفر می‌باشند. بنابراین براساس نتایج نشان داده شده می‌توان نتیجه آزمون فرضیه را اینگونه بیان کرد که با توجه به سطح معناداری کوچکتر از ۰.۰۵ / و مقدار نسبت بحرانی که برابر با ۴,۰۸ می‌باشد می‌توان ادعا کرد که فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد
فرضیه فرعی چهارم:

H0 بین بسط حالت هوشیاری با عملکرد کارکنان نواحی (۱ و ۲) آموزش و پرورش شهر ری رابطه وجود ندارد.

H1 بین بسط حالت هوشیاری با عملکرد کارکنان نواحی (۱ و ۲) آموزش و پرورش شهر ری رابطه وجود دارد



نمودار ۴-۹: مدل فرضیه‌ی فرعی چهارم پژوهش

۱۴۱

جدول ۴-۱۴: ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری فرضیه فرعی چهارم پژوهش

مسیر	ضریب استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری
بسط حالت هوشیاری ← عملکرد	۰٫۸۳۴	۰٫۳۱۲	۳٫۹۰۱	۰٫۰۰۰

فرضیه صفر به این معنی است که دو متغیر با هم ارتباطی ندارند. رد فرضیه صفر هم به این معنی است که دو متغیر با هم ارتباط دارند. نتایج این فرضیه نشان می‌دهد که کلیه بارهای عاملی دارای تفاوت معناداری با صفر می‌باشند. بنابراین براساس نتایج نشان داده شده می‌توان نتیجه آزمون فرضیه را اینگونه بیان کرد که با توجه به سطح معناداری کوچکتر از ۰٫۰۵ / و مقدار نسبت بحرانی که برابر با ۳٫۹ می‌باشد می‌توان ادعا کرد که فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه گیری

نتیجه حاصل از فرضیه اصلی این تحقیق نشان می‌دهد توجه مدیران به جنبه‌های گوناگون هوش معنوی بر اعمال کارکنان و در نهایت بازده کاری سازمان تأثیر قابل توجهی دارد بر اساس نتایج فرضیه اصلی این تحقیق مبنی بر تأثیر میزان برخورداری مدیران از هوش معنوی بر عملکرد کارکنان در سازمانهای دولتی بایستی با پرهیزگاری و کشف پتانسیل‌های جدید به عنوان زمینه ساز تعالی معنوی از طریق برتری جسمی و معنوی ظرفیت سازی شود و به منظور یکپارچگی ارتباط درونی مدیران، کارکنان و سازمان و انطباق عملکردهای سازمان با اصول مدون تعالی سازمان درک روابط بین فردی (بین مدیران و کارکنان) بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. همچنین، نتیجه حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که ارتقاء خود آگاهی موجب افزایش عملکرد کارکنان می‌شود و این نتیجه با نتایج تحقیقات قبلی همچون تحقیق سرخی و همکاران مبنی بر رابطه مثبت و معنادار بودن هوش معنوی و عاملهای شخصیتی همخوانی دارد که

نشانگر نمایان شدن نشانه های شخصیتی افراد در سازمان ها است، از طرف دیگر مؤلفه شعور و خودآگاهی هوش معنوی نه تنها با عامل های شخصیتی در هم آمیخته است بلکه طبق نتیجه این تحقیق بر بازده و پیامدهای کاری کارکنان (عملکرد کارکنان) تأثیر می گذارد. بایستی هوشیاری معنوی با تأکید و توجه به آگاهی عمیق از مجموعه استعدادها با بکارگیری روش های نوین مدیریتی و تعیین هدف های متعالی توسعه یابد. هر چقدر کارکنان هدفمندی و معنادار بودن کار در سازمان را بیشتر حس کرده و ملموس تر باشد عملکرد کارکنان ارتقاء می یابد و این نتیجه با نتایج تحقیقات قبلی همچون تحقیق فرهنگی و همکاران همخوانی دارد از آنجا که با هدفدار بودن در محیط کار، احساس معنادار بودن کارهایی را که کارکنان انجام می دهند را می رساند لذا این تحقیق نه تنها معنادار بودن رابطه مؤلفه احساس معنی و هدفمندی در محیط کار با عملکرد را قوت بخشیده بلکه تأثیر مثبت آن بر عملکرد کارکنان را به دست آورده است.

منابع و مأخذ

- [۱] ابراهیمی، مهدی. ۱۳۸۸. الگوی توسعه سرمایه معنوی. مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.
- [۲] اسماعیل زاده، مقصود و حبیب ابراهیم پور (۱۳۹۳) بررسی شدت تأثیر پذیری عملکرد رفتاری در تعامل با هوش معنوی مطالعه موردی؛ کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهری اردبیل، سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان، انجمن علمی و حرفه ای مدیران و حسابداران گلستان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول
- [۳] آسهرلوس، وحیده؛ داداشی خاص، اسماعیل. (۱۳۹۱). " تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمانهای Archive of SID. دولتی
- [۴] اکبری، علی. (۱۳۸۶). اندازه گیری عملکرد کسب و کار.
- [۵] انوارپرستمی، ع. (۱۳۷۸). مدیریت مالی و سرمایه گذاری (تجزیه و تحلیل پورتفولیو).
- [۶] بدخشانی، فرناز؛ پیروی، شیوا. (۱۳۸۹). مفهوم سرمایه معنوی و جایگاه آن در سازمان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی.
- [۷] پارک ان. بوری. (۱۳۸۴). شناسایی و پرورش استعدادهای درخشان. ترجمه ی فرامرز سهرابی و ابوالفضل کرمی. تهران: انتشارات روان سنجی.
- [۸] خسروزادگان نژاد، حسین؛ شیرشکن، سعید؛ پورباقری، ایمان. ۱۳۹۲. سرمایه معنوی جزء جدید سرمایه فکری. اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت.
- [۹] دریکوند، حدیث؛ آقایی، اصغر؛ ربانی، مریم. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین هوش معنوی و سلامت عمومی دانشجویان. فصلنامه علمی ترویجی سلامت اجتماعی و اعتیاد. شماره ۳. دوره ۱
- [۱۰] رستگار، علی و یسری جعفریان (۱۳۹۲) رابطه هوش معنوی و رهبری معنوی با عملکرد مدیران مدارس شهراهواز و اثر میانجی گری معنویت در محیط کار، کنفرانس بین المللی مدیریت، چالشها و راهکارها، شیراز
- [۱۱] رفیع زاده، علاء الدین. (۱۳۹۲). راهنمای گام به گام نظام استقرار مدیریت عملکرد (سازمان، مدیران و کارکنان). انتشارات فرمنش.
- [۱۲] رقیبی، مهوش؛ قره چاهی، مریم. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و هوش معنوی در زنان و مردان در شرف طلاق و سازگار. فصلنامه علمی پژوهشی زن و جامعه، سال چهارم، شماره یک.
- [۱۳] رنجبر، احمد؛ عنابستانی، مینا؛ شریعت جعفری، اسماعیل. ۱۳۹۱. بررسی رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی درون سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی استان تهران). کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارها دانش بنیان.

- [۱۴] زارعی متین، حسن و خیراندیش، مهدی و جهانی، حوریه . (۱۳۹۰). شناسایی و سنجش مؤلفه های هوش معنوی در محیط کار؛ مطالعه موردی در بیمارستان لبافی نژاد تهران، پژوهش های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره دوازدهم.
- [۱۵] سرخی، زهرا و عابدی، فرشته . (۱۳۸۷). رابطه بین هوش معنوی و صفات شخصیت در بین افراد ۵۰ سال شهر ساری، پایان نامه رشته روانشناسی عمومی دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر.
- [۱۶] سلیمیان، معصومعلی؛ مینا عنابستانی؛ فرزانه چاوش باشی و الهه احمدیان (۱۳۹۰) بررسی رابطه هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان در شهرداری مشهد، نهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران، گروه پژوهشی صنعتی آریانا
- [۱۷] سمیاری، حسن؛ هروی کریموی، مجیده؛ نصیری، ملیحه؛ عربی، فاطمه. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین هوش معنوی و . سلامت عمومی دانشجویان. نشریه روان پرستاری. دوره ۳. شماره ۱