

# The Relationship between Spiritual Intelligence and Spiritual Health with Improving the Job Performance of Employees of Langeroud University of Medical Sciences

## ARTICLE INFO

**Article Type**  
Research Article

### Authors

Mojtabi Rezaei Rad<sup>1</sup>  
Sohiela Payan<sup>2</sup>  
Mohammad Elahi<sup>3\*</sup>

### How to cite this article

Mojtabi Rezaei Rad, Sohiela Payan, Mohammad Elahi, The Relationship between Spiritual Intelligence and Spiritual Health with Improving the Job Performance of Employees of Langeroud University of Medical Sciences, *Journal of Quran and Medicine*, 2022;7(3):81-87.

1. Assistant Professor, Department of Educational Technology, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

2. Assistant Professor of General Department, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Islamic Education, Fasa University of Medical Sciences, Iran (Corresponding Author).

## ABSTRACT

**Purpose:** Spiritual intelligence and spiritual health make people make more efforts to find solutions and self-dynamism, and on the other hand, universities of medical sciences need to improve job performance; therefore, the current research was conducted to investigate the relationship between spiritual intelligence and mental health by improving the job performance of Langeroud University of Medical Sciences employees.

**Materials and methods:** This study was conducted in terms of a descriptive correlational method. The statistical population included all the employees of the Faculty of Nursing, Midwifery, and Paramedicine of Langeroud city, numbering 144 people, and 105 people were selected by simple random sampling method using Morgan's Kargesi table. To collect data, King's spiritual intelligence (2008), Polotzin and Ellison's (1982) spiritual health, and Patterson's (1970) occupational performance questionnaires were used. Pearson's correlation coefficient and regression analysis using SPSS version 24 software were used for data analysis.

**Findings:** The results showed that there is a significant relationship between spiritual intelligence and spiritual health and improving the job performance of employees, so that by improving one unit of the variables of spiritual intelligence and spiritual health, the deviation of job performance increases by 0.300 and 0.476 units, respectively.

**Conclusion:** In general, according to the results, it can be said that examining the spiritual intelligence and spiritual health of employees and related factors can increase the scope for attention and participation and optimal performance of employees in organizations.

**Keywords:** Spirituality, Spiritual Intelligence, Spiritual Health, Job Performance

\* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: Mohammad.amirabad@yahoo.com

**Article History**

Received: 2022/09/02

Accepted: 2022/12/09

## رابطه بین هوش معنوی و سلامت معنوی با ارتقا

### عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی

#### لنگرود

مجتبی رضایی راد<sup>۱</sup>

استادیار، گروه تکنولوژی آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

سهیلا پایان<sup>۲</sup>

استادیار گروه عمومی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران.

محمد الهی<sup>۳\*</sup>

استادیار، گروه معارف اسلامی، دانشگاه علوم پزشکی فسا، فسا، ایران (نویسنده مسئول).

#### چکیده

**هدف:** هوش معنوی و سلامت معنوی موجب می‌شود که انسان تلاش بیشتری برای یافتن راه‌حل و خود پویایی داشته باشد و از طرفی دانشگاه‌های علوم پزشکی ارتقا عملکرد شغلی اهمیت دارد؛ بنابراین پژوهش حاضر، با هدف بررسی رابطه بین هوش معنوی و سلامت معنوی با ارتقا عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی لنگرود انجام پذیرفت.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری، شامل کلیه کارمندان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی شهرستان لنگرود به تعداد ۱۴۴ نفر بوده که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۰۵ نفر انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، سلامت معنوی پولوتزین و الیسون (۱۹۸۲) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) استفاده شد. از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان دادند که بین هوش معنوی و سلامت معنوی با ارتقا عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد به طوری که با ارتقای یک واحد از متغیر هوش معنوی و سلامت معنوی، به ترتیب ۰/۳۰۰ و ۰/۴۷۶ واحد انحراف عملکرد شغلی ارتقا پیدا خواهد کرد.

**نتیجه‌گیری:** به طور کلی با توجه به نتایج می‌توان بیان داشت که بررسی هوش معنوی و سلامت معنوی کارکنان و عوامل مرتبط با آن می‌تواند زمینه را برای توجه و مشارکت و عملکرد بهینه‌ی کارکنان را در سازمان‌ها افزایش دهد.

**کلیدواژه‌ها:** معنویت، هوش معنوی، سلامت معنوی، عملکرد شغلی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۸

\* نویسنده مسئول: Mohammad.amirabad@yahoo.com

#### مقدمه

امروزه سازمان‌ها به طور روزافزون به اهمیت مثبت بودن و تمرکز بر توسعه‌ی نقاط قوت کارکنان به جای نقاط ضعف آنها پی برده‌اند. روانشناسی مثبت نگر جنبه‌ای از علم روانشناسی است که به مطالعه‌ی شرایط و فرآیندهایی که به موفقیت افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها کمک می‌کنند می‌پردازد (۱). مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی عملکرد شغلی نیروهای انسانی آن سازمان است. عملکرد شغلی به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (۲). توجه به کارکنان و در رأس آن عملکرد شغلی آن‌ها به عنوان بزرگترین و مهم‌ترین سرمایه انسان، پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته و بسیاری از تحولات سال‌های کنونی که در قالب نامتمرکز کردن نظام مدیریت و کاهش لایه‌های سازمانی و استفاده و ارتقای مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری و اموری از این دست پدید آمده‌اند (۳). عملکرد شغلی عبارت از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله می‌باشد (۴). بدون شک حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه در گرو افزایش عملکرد کارکنان در سازمان‌ها است. فشار روانی مهم‌ترین تأثیر را بر عملکرد فرد می‌گذارد. بدین ترتیب هنگامی که فشار روانی از حد مشخصی فراتر برود، باعث کاهش عملکرد می‌شود (۵). میزان فشار روانی در حد متعادل بهترین عملکرد را به همراه خواهد داشت و اگر میزان آن از یک محدوده کمتر یا بیشتر شود، عملکرد پایین خواهد آمد (۶). به طور کلی عملکرد را می‌توان به سه سطح عملکرد فردی، گروهی و سازمانی تقسیم کرد. عملکرد فردی مجموعه رفتارهایی است که فرد در شغلش انجام می‌دهد. افرادی که در یک سازمان کار می‌کنند معمولاً عضو گروه‌های رسمی و غیر رسمی مختلف در آن می‌باشند. عملکرد گروهی علاوه بر دلایل شکل‌گیری و مراحل تشکیل آن، تحت تأثیر عوامل متعدد دیگری نیز قرار دارد که این عوامل می‌توانند در ارتقای سطح عملکرد گروه مؤثر باشند (۷). اگر اهداف فردی و گروهی در جهت اهداف سازمانی باشد، عملکرد سازمان افزایش خواهد یافت و بر عکس اگر اهداف فردی و گروهی با اهداف سازمان موازی نباشد، عملکرد و سرانجام اثربخشی سازمان نیز کاهش می‌یابد (۸). ارتقای عملکرد شغلی به دلیل افزایش بهره‌وری در جامعه، یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن می‌باشند (۹). کارکنان بخشی از سیستم مدیریتی در سازمان محسوب می‌شوند. عکس‌العمل‌ها و تصمیم‌های مدیریتی ممکن است آثار مثبت یا منفی بر شرایط زندگی کاری کارکنان بگذارد. بنابراین، با توجه به شرایط مختلف کارکنان، مدیران باید از همه ارزش‌های فردی و خواسته‌های آنان آگاه باشد که این آگاهی نیازمند سطح بالایی از هوش معنوی در مدیران است (۱۰).

سازمان‌ها با کارکنان رشد یافته و بالنده‌ای روبرو هستند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط‌های کاری با چنین ویژگی‌هایی هستند. در واقع معنویت در کار، وصف‌کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضا کننده، با معنا و هدف‌دار است

(۱۱). همچنین تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است. هوش‌های مطرح شده حرکتی زمینی دارند و مثل هر حرکت زمینی محدود هستند. اما حرکت در مسیر هوش معنوی ابعادی آسمانی دارد هر چه ایمان فرد نسبت به خدای متعال بالاتر می‌رود، فهم او از واقعیت زندگی و اتفاقات زندگی نیز بالاتر می‌رود (۱۲). ورود هوش معنوی در سازمان به کارکنان توانایی می‌دهد تا به چشم اندازی یکپارچه و بهبود عملکرد دست یابند، بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی‌شان پیوند می‌خورد (۱۳). کاربرد آگاهانه هوش معنوی در زندگی فرد می‌تواند منجر به افزایش رابطه با خویش، دیگران و جهان بزرگتر شود (۱۴). 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 (۱۲). هوش معنوی شامل: حس معنا، هدف و تقدس در زندگی و خوش بینی نسبت به بهبود شرایط دنیا می‌باشد. فرد با هوش معنوی بالا دارای انعطاف، خودآگاهی، ظرفیتی برای الهام و شهود دیدگاه کل‌نگر به جهان هستی است که در جستجوی پاسخ برای پرسش‌های بنیادین زندگی و نقد سنت‌ها و آداب و رسوم می‌باشد (۱۵). هوش معنوی به راحتی می‌تواند به انسان توان تغییر و تحول بدهد (۱۶). در زمینه بررسی هوش معنوی و بهره‌وری تاکنون مطالعات بسیاری صورت گرفته است: از جمله اسدزاده هیر و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان رابطه بین هوش معنوی با عملکرد شغلی معلمان به این نتیجه رسید که بین هوش معنوی و عملکرد شغلی رابطه مثبت وجود دارد (۱). یکتایی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی به دست آوردند که بین هوش معنوی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد (۲). مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارت‌اند از: ایجاد آرامش به طوری که اثربخشی فرد را تحت تأثیر قرار دهد؛ ایجاد تفاهم بین افراد و مدیریت تغییرات و از میان برداشتن موانع راه (۳).

معنویت بعد والای وجودی انسان است که در وجود همه انسان‌ها به ودیعه نهاده شده است تا راه رسیدن به کمال را طی کنند (۱۱). سلامت معنوی، ارتباطی هماهنگ و یکپارچه بین نیروهای داخلی فراهم می‌کند و در زندگی صلح، تناسب و هماهنگی و همچنین احساس ارتباط نزدیک با خویش، خدا، جامعه و محیط را به وجود می‌آورد (۱۲). در حقیقت سلامت معنوی جدیدترین بعد سلامت است که دارای دو بعد سلامت مذهبی و وجودی است (۱۴). سلامت مذهبی منعکس‌کننده ارتباط با خدا یا قدرتی بی‌نهایت است و سلامت وجودی مطرح‌کننده ارتباط فرد با خود، دیگران و محیط است که می‌توان آن را توانایی یکپارچه کردن ابعاد مختلف وجود و داشتن انتخاب‌های متفاوت دانست (۱۳). رفیعی و همکاران (۱۳۹۸) نیز به این نتیجه رسیدند که بدون سلامت معنوی، ابعاد دیگر سلامتی نمی‌تواند حداکثر عملکرد مورد نظر را داشته باشد و رسیدن به سطح بالای کیفیت زندگی نیز امکان‌پذیر نیست (۴). مک کویلی (MacKinlay) و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ی خود دریافته‌اند معنویت راهکاری رایج برای مقابله با مشکلات روانی است

که نقش مؤثری در سلامت روانی و جسمی افراد دارد (۵). علاوه بر این، در مطالعه‌ی مورگان (Morgan) و همکاران رابطه‌ی معناداری بین سلامت معنوی و بعد فیزیکی و روانی و عملکردی کیفیت زندگی مشاهده شد (۶). اسدزاده هیر و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی معلمان دوره متوسطه شهرستان اصلاندوز، نشان دادند بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱). اوسمان گانی (Osman) و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان ایجاد ارتباط بین دینداری و معنویت بر عملکرد کارکنان، نشان دادند که مذهب و معنویت رابطه مثبت و معناداری با عملکرد کارکنان دارد، شرایط معنوی بهتر عملکرد را بهبود می‌بخشد و کارکردهای مذهب به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد (۷). شجاعی باغینی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان ارتباط سلامت معنوی و رضایت شغلی کارکنان، نشان دادند بین رضایت شغلی و سلامت معنوی رابطه وجود داشت (۸). با توجه به مطالب یادشده و با وجود اهمیتی که هوش معنوی، سلامت معنوی با ارتقای عملکرد شغلی کارکنان دارد و همچنین به دلیل اینکه به این موضوع در مطالعات داخلی کمتر توجه شده است و تحقیقی که به بررسی رابطه بین هوش معنوی و سلامت معنوی بر ارتقا عملکرد شغلی کارمندان پرداخته باشد، نیز یافت نشد؛ انجام تحقیق به جهت تعیین رابطه بین هوش معنوی و سلامت معنوی با ارتقا عملکرد شغلی کارمندان دارای اهمیت می‌باشد. می‌توان بر اساس یافته‌های این بررسی پیشنهاد علمی به مراکز دولتی، خصوصی و آموزشی، پژوهشی، کلینیک‌های درمانی و مشاوره و سایر مؤسسات و سازمان‌هایی که به نحوی با مسائل و مشکلات کاری در ارتباط هستند ارائه داد تا از تنزل و انحراف آن از مسیر تعادل و توازن جلوگیری به عمل آید و با ارائه روش‌هایی بر اساس متغیرهای مورد بررسی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از این رو، این مطالعه درصدد پاسخگویی به این سوال است که آیا بین هوش معنوی و سلامت معنوی با ارتقا عملکرد شغلی کارمندان رابطه وجود دارد؟.

#### مواد و روش‌ها

طرح پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی بود که در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی با کد IR.IAU.SARI.REC.1400.062 به تصویب رسید. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارمندان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی شهرستان لنگرود بود و بر اساس آمار ثبت شده تعداد آنها برابر با ۱۴۴ نفر در سه ماهه اول سال ۱۴۰۰ بودند. به منظور تعیین حجم نمونه نیز از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد که طبق جدول تعداد نمونه برابر با ۱۰۵ نفر تعیین گردیده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی ساده بود. در این پژوهش از ابزارهای زیر استفاده گردیده است:

پرسشنامه هوش معنوی: این پرسشنامه توسط کینگ<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۸ توسط طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است که هر ماده در یک طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً نادرست = ۰ امتیاز، نادرست = ۱ امتیاز، تا حدودی درست = ۲ امتیاز، بسیار درست = ۳ امتیاز، کاملاً درست = ۴ امتیاز) نمره‌گذاری می‌شود در نهایت فرد نمره‌ای در بین ۰ تا ۹۶ به دست می‌آورد که نمره بالاتر نشان دهنده هوش معنوی بیشتر است. این پرسشنامه در مجموع چهار زیر مقیاس دارد که عبارتند از: تفکر وجودی انتقادی (۷ آیتم)، تولید معنای شخصی (۵ آیتم)، آگاهی متعالی (۷ آیتم) و بسط حالت هشیاری (۵ آیتم). در نسخه انگلیسی این پرسشنامه آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۲ بدست آمد. در یک مطالعه در ایران توسط حریری و زرین آبادی (۱۳۹۰) نیز روایی صوری و محتوایی پرسشنامه بر اساس نظر متخصصان تأیید شد. پایایی ابعاد پرسشنامه نیز به این صورت به دست آمد: تفکر وجودی انتقادی ۰/۷۶، تولید معنای شخصی ۰/۷۸، بسط هوشیاری ۰/۷۲ و آگاهی متعالی ۰/۸۰. پایایی کل پرسشنامه نیز با آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد. پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸۷ بدست آمد.

پرسشنامه سلامت معنوی: پرسشنامه سلامت معنوی توسط پولوتزین و الیسون در سال ۱۹۸۲ معرفی شد. این پرسشنامه ۲۰ سوال دارد که ۱۰ سوال آن سلامت مذهبی و ۱۰ سوال دیگر سلامت وجودی فرد را می‌سنجد. پاسخ سوالات به صورت لیکرت ۶ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ امتیاز، مخالفم = ۲ امتیاز، نسبتاً مخالفم = ۳ امتیاز، نسبتاً موافقم = ۴ امتیاز، موافقم = ۵ امتیاز، کاملاً موافقم = ۶ امتیاز) دسته بندی شد که حد پایین نمرات ۲۰ امتیاز، حد متوسط نمرات ۷۰ امتیاز و حد بالای نمرات ۱۲۰ امتیاز است. نمره بین ۲۰ تا ۴۰ به معنای سلامت معنوی ضعیف، نمره بین ۴۰ تا ۷۰ به معنای سلامت معنوی متوسط و نمره بالاتر از ۷۰: سلامت معنوی قوی است. این پرسشنامه در ایران توسط مزگان عباسی در سال ۱۳۸۴ بر روی ۲۸۳ دانشجوی پرستاری دانشگاه‌های ایران، تهران و شهید بهشتی اجرا گردید و پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸۳ بدست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی کارکنان بکار می‌رود. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۴ نقطه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «به ندرت = ۰ امتیاز»، «گاهی = ۱ امتیاز»، «اغلب = ۲ امتیاز» و «همیشه = ۳ امتیاز» در نظر گرفته می‌شود. دامنه‌ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۰ تا ۴۵ می‌باشد. نمره بین ۰ تا ۱۵ به معنای عملکرد شغلی فرد ضعیف، نمره بین ۱۵ تا ۲۲ به معنای عملکرد شغلی فرد متوسط و نمره بالاتر از ۲۲ به معنای عملکرد شغلی فرد قوی است. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵) پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش داده‌اند و روایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد در سطح  $P < ۰/۰۵$  قابل قبول گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴۴ بدست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌های آماری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون از طریق نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ انجام گردید.

#### یافته‌ها

نتایج جمعیت شناختی بر حسب سابقه کار نمونه آماری نشان داد که تعداد ۱۶ نفر (۱۵ درصد) سابقه زیر ۵ سال، ۲۴ نفر (۲۳ درصد) سابقه بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۸ نفر (۳۶ درصد) سابقه بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۷ نفر (۲۶ درصد) سابقه ۱۵ سال به بالا داشتند و بر حسب سطح تحصیلات، ۴۳ نفر (۴۱ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۵۴ نفر (۵۱ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۸ نفر (۸ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. نتایج جدول شماره ۱ مشخصه‌های آماری متغیرهای پژوهش و طبیعی بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف را نشان می‌دهد که بر اساس این نتایج بالاترین میانگین مربوط به متغیر سلامت معنوی با میانگین ۳/۶۰۴ با انحراف معیار ۰/۴۲۴ و واریانس ۰/۱۸۰ و کمترین میانگین مربوط به متغیر عملکرد شغلی با میانگین ۳/۴۴۷ و انحراف معیار ۰/۵۱۲ و واریانس ۰/۲۶۲ می‌باشد. همچنین نتایج این جدول نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ شده است که بیانگر این می‌باشد که متغیرهای موردنظر از توزیع نرمال پیروی می‌کند، لذا می‌توان از آزمون پارامتریک استفاده کرد.

پرسشنامه سلامت معنوی: پرسشنامه سلامت معنوی توسط پولوتزین و الیسون در سال ۱۹۸۲ معرفی شد. این پرسشنامه ۲۰ سوال دارد که ۱۰ سوال آن سلامت مذهبی و ۱۰ سوال دیگر سلامت وجودی فرد را می‌سنجد. پاسخ سوالات به صورت لیکرت ۶ گزینه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ امتیاز، مخالفم = ۲ امتیاز، نسبتاً مخالفم = ۳ امتیاز، نسبتاً موافقم = ۴ امتیاز، موافقم = ۵ امتیاز، کاملاً موافقم = ۶ امتیاز) دسته بندی شد که حد پایین نمرات ۲۰ امتیاز، حد متوسط نمرات ۷۰ امتیاز و حد بالای نمرات ۱۲۰ امتیاز است. نمره بین ۲۰ تا ۴۰ به معنای سلامت معنوی ضعیف، نمره بین ۴۰ تا ۷۰ به معنای سلامت معنوی متوسط و نمره بالاتر از ۷۰: سلامت معنوی قوی است. این پرسشنامه در ایران توسط مزگان عباسی در سال ۱۳۸۴ بر روی ۲۸۳ دانشجوی پرستاری دانشگاه‌های ایران، تهران و شهید بهشتی اجرا گردید و پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در تحقیق حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸۳ بدست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون (۱۹۷۰) ساخته شد که از ۱۵ گویه تشکیل شده است که به منظور

جدول ۱- مشخصه‌های آماری و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	Z کلموگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری
هوش معنوی	۳/۵۷۰	۰/۶۸۶	۰/۸۳۷	۰/۴۸۵
سلامت معنوی	۳/۶۰۴	۰/۴۲۴	۰/۷۱۲	۰/۶۹۱
عملکرد شغلی	۳/۴۴۷	۰/۵۱۲	۱/۲۲۳	۰/۱۰۱

نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که بین هوش معنوی و سلامت معنوی با ارتقا عملکرد شغلی کارمندان رابطه وجود دارد؛ چرا که

<sup>1</sup>King

قضاوت نمود که بین هوش معنوی و سلامت معنوی با ارتقا عملکرد شغلی کارمندان رابطه وجود دارد.

جدول ۲- نتایج همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

عامل	شاخصها	عملکرد شغلی
هوش معنوی	مقدار همبستگی	۰/۷۰۵**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۱
سلامت معنوی	مقدار همبستگی	۰/۷۲۷**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰۱

\*\* در سطح ۰/۹۹ معنی دار شد.

برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با ۵۴/۲ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده ها را نتیجه می گیریم. با توجه به شاخصهایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

با توجه به نتایج جدول شماره ۳ همبستگی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته برابر ۰/۷۴۳ است. ضریب تعیین ۰/۵۵۲ بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که ۵۵/۲ درصد تغییرات عملکرد شغلی به هوش معنوی و سلامت معنوی موجود مربوط می شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده

جدول ۳- همبستگی بین متغیرها

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف خطا	آماره دوربین واتسون
۰/۷۴۳	۰/۵۵۲	۰/۵۴۲	۰/۳۴۶	۲/۰۸۱

بودن رگرسیون در سطح ۰/۹۹ درصد دارد. بنابراین مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است.

در جدول شماره ۴ معنی دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون F محاسبه شده است. با توجه به نتایج جدول شماره ۴ سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۱ بوده و نشان از معنی دار

جدول ۴- آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجات آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۲/۸۵۹	۲	۶/۹۳۰	۰/۰۰۰۱	۵۷/۸۰۱
باقیمانده	۱۱/۲۶۹	۱۰۳	۰/۱۲۰		
کل	۲۵/۱۲۹	۱۰۵			

متغیر وابسته: عملکرد شغلی

می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقا پیدا خواهد کرد یا به عبارتی با ارتقای یک واحد از متغیر هوش معنوی و سلامت معنوی، به ترتیب ۰/۳۰۰ و ۰/۴۷۶ واحد انحراف عملکرد شغلی ارتقا پیدا خواهد کرد، در نتیجه ارتباط مثبت دارند.

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول شماره ۵ آمده است. معادله رگرسیونی را می توان به شرح زیر محاسبه کرد:  
سلامت معنوی (۰/۵۶۴) + هوش معنوی (۰/۲۲۴) = عملکرد شغلی

جدول ۵- معنادار بودن ضرایب رگرسیونی

مدل	مجموع مربعات	ضریب غیراستاندارد	ضریب استاندارد شده	مقدار t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۰/۶۱۴	۰/۳۴۰	-	۱/۸۰۸	۰/۰۷۴
هوش معنوی	۰/۲۲۴	۰/۱۰۴	۰/۳۰۰	۲/۱۶۳	۰/۰۲۳
سلامت معنوی	۰/۵۶۴	۰/۱۶۸	۰/۴۶۷	۳/۳۶۴	۰/۰۰۱

### نتیجه گیری

پژوهشهای اسدزاده هیر و همکاران (۱۳۹۸) (۱)، رفیعی و همکاران (۱۳۹۸) (۴)، مورگان (Morgan) و همکاران (۲۰۰۶) (۶)، کریسنادا (Krisnanda) و همکاران (۲۰۱۹) (۱۵)،

با توجه به یافته های بدست آمده بین هوش معنوی و سلامت معنوی با ارتقا عملکرد شغلی کارمندان رابطه وجود دارد. نتایج این یافته با

کار میزان رضایتمندی خود از مقام مافوق را ارتقا می‌دهند. ارتقاء شرایط محیط کار و بهبود مناسبت‌ها و ارتباطات شغلی در سایه مدیریت‌های کارآمد و سرانجام بهره‌گیری از خرد جمعی در تصمیم‌گیری‌های مهم سازمانی است (۸). از طرف دیگر توجه به سلامت معنوی کارکنان باید با کمک به ارتقاء و تقویت نگرش‌های معنوی صورت گیرد و این کار مستلزم استفاده از ایجاد دوره‌های آموزش معنویت به روش‌های علمی و به روز است (۱۰). لذا بررسی هوش معنوی و سلامت معنوی کارکنان و عوامل مرتبط با آن می‌تواند زمینه را برای توجه و مشارکت و عملکرد بهینه‌ی کارکنان را در سازمان‌ها افزایش دهد.

هر پژوهشی در حیطه علوم انسانی به ویژه دارای محدودیت‌هایی است که پژوهش حاضر نیز از این امر مستثنی نمی‌باشد و دارای نقایص و محدودیت‌هایی است که لازم است هم در به‌کارگیری و تفسیر نتایج آن و هم در انجام پژوهش‌های آتی در نظر گرفته شوند. از محدودیت‌های خارج از اختیار محقق می‌توان به جامعه آماری محدود به کارمندان دانشکده پرستاری مامایی و پیراپزشکی شهرستان لنگرود طی بازه زمانی سه ماهه اول سال ۱۴۰۰ اشاره کرد که امکان تعمیم نتایج را با محدودیت مواجه می‌کند. همچنین استفاده از مقیاس‌های مبتنی بر گزارش شخصی ممکن است روایی ارزیابی متغیرها را تحت تأثیر قرار دهد.

با توجه به نتایج پژوهش به مشاوران و روان‌شناسان در کلینک‌های خدمات به کارمندان پیشنهاد می‌شود، از یافته‌های این پژوهش در جهت افزایش هوش معنوی و سلامت معنوی برای ارتقا عملکرد شغلی استفاده نمایند. همچنین کارگاه‌های آموزشی اجرا شود. برای این منظور استفاده از برنامه‌ها و کارگاه‌های آموزشی مثل شناخت صحیح شاخص‌های سلامت و آموزش افزایش سلامت معنوی و هوش معنوی نسبت به ارتقا عملکرد شغلی اجرا شود.

## References

- Asadzadeh, N., Mohajeran, B., Ghaleei, A., Divband, A., Javadi, P. The relationship between Spiritual intelligence and its Components with Job Performance: A case of Teachers of Aslanduz city. *Journal of School Psychology*, 2019; 8(2): 7-21. [Persian]
- Yektaee, M. R., Alipur, M., Khosravi, A., Bazrafshan, H. Effect of Spiritual Intelligence on Individual Performance (Case: Department of Education and Training of the Region 6). *Organizational Culture Management*, 2016; 13(4): 1267-1287. [Persian]
- Dolati, M., Rezghi Shirsavar, H. The Relationship between Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and

فرناندز (Fernández) و همکاران (۲۰۱۹) (۱۳)، دولتی و همکاران (۱۳۹۶) (۳) و یکتایی و همکاران (۱۳۹۶) (۲) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت هوش معنوی با زندگی درونی ذهن و نفس و ارتباط آن با جهان رابطه دارد و شامل ظرفیت مهم فهم عمیق سوالات وجودی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوش یاری می‌شود (۲). آگاهی از نفس، زمینه و بستر بودن یا نیروی زندگی تکاملی خلاق را در برمی‌گیرد. هوش معنوی به شکل هوشیاری ظاهر می‌شود و به شکل آگاهی همیشه در حال رشد ماده، زندگی، بدن، ذهن، نفس و روح در می‌آید (۶). بنابراین، هوش معنوی چیزی بیش از توانایی ذهنی فردی است و فرد را به ماورا فرد و به روح مرتبط می‌کند (۹). علاوه بر این هوش معنوی فراتر از رشد روان شناختی متعارف است. بدین روی، خودآگاهی شامل آگاهی از رابطه با موجود متعالی، افراد دیگر زمین و همه موجودات می‌شود (۱۰). هوش معنوی مفاهیم معنویت و هوش را در یک سازه جدیدتر با هم ترکیب می‌کند و به انسان این فرصت را می‌دهد که در مقابل واقعیت‌های مادی و معنوی حساس باشد و تعالی را هر روز در لابه‌لای اشیا، مکان‌های ارتباطات و نقش‌ها دنبال کند. هوش معنوی به عنوان یکی از ابعاد هوش در انسان می‌تواند در سلامت معنوی تأثیرگذار باشد (۱۳). سلامت معنوی با هوش معنوی افزایش می‌یابد و سبب ارتقا عملکرد شغلی کارمندان می‌شود (۱۵). عملکرد، مجموعه‌ای از اقدامات و فعالیت‌هایی است که از طرف کارکنان در جهت نیل به اهداف از پیش تعیین شده سازمان انجام می‌گیرد. در صورتی که مدیریت عملکرد با ملزومات و پیش نیاز آن در سازمان طراحی و اجرا شود، می‌تواند بخشی از مشکلات سازمان‌ها را شناسایی و در جهت حل آنها راهکارهای عملی ارائه کند. مدیریت عملکرد نگرش جمعی به عملکرد افراد و سازمان دارد و با سازکارهایی مشخص بین عملکرد فردی و سازمانی هم افزایی ایجاد می‌کند (۱۶). با توجه به اینکه عملکرد تابعی از دانش، مهارت، توانایی‌ها و انگیزش می‌باشد و با در نظر گرفتن این مطلب که سازمان زمانی به یک سازمان کارا تبدیل می‌شود که مدیران آن از استعداد و هوش معنوی لازم برخوردار شوند و در کنار افزایش سطح سازگاری و انعطاف‌پذیری، اثربخشی سازمان نیز تضمین می‌گردد (۱۴). به این ترتیب اهمیت دادن به هوش معنوی و سلامت معنوی عملکرد را ارتقا داده و پویایی سازمان را تضمین می‌کند. هوش معنوی از این نظر که خودآگاهی و انعطاف‌پذیری به فرد می‌دهد و دیدی کلی در مورد زندگی و تجارب و رویدادها برای فرد ایجاد می‌کند می‌تواند مسبب افزایش عملکرد فردی شود (۱۲). کارمندانی که از هوش معنوی بالاتری برخوردار بودند، سلامت معنوی بالاتری داشتند. نتایج این مطالعه نیز نشان داد که هوش معنوی به عنوان یکی از ابعاد هوش در انسان می‌تواند در سلامت معنوی وی تأثیرگذار باشد. البته بایستی گفت که سلامت به صورت یک کل نمی‌تواند فقط تحت تأثیر یک عامل همانند هوش معنوی باشد و لذا در این میان عوامل مختلف دیگری نیز تأثیر گذار خواهند بود. اینکه متغیرهای هوش معنوی و سلامت معنوی می‌تواند عملکرد شغلی کارمندان را پیش بینی کند (۱۱). همچنین افرادی که دارای سلامت معنوی بالاتری هستند با ایجاد ارتباط بهتر و درک شرایط محیط

Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2020;7:421.

12. Davidescu AA, Apostu SA, Paul A, Casuneanu I. Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. Sustainability. 2020;12(15):6086.

13. Fernández-del-Río E, Koopmans L, Ramos-Villagrasa PJ, Barrada JR. Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2019;35(3):195-205.

14. Skrzypińska K. Does spiritual intelligence (SI) exist? A theoretical investigation of a tool useful for finding the meaning of life. Journal of religion and health. 2021 Feb;60(1):500-16.

15. Krisnanda PH, Surya IB. Effect of emotional and spiritual intelligence on transformational leadership and impact on employee performance. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences. 2019;6(3):70-82.

16. Supriyanto AS, Ekowati VM, Masyhuri M. The relationship among spiritual intelligence, emotional intelligence, organizational citizenship behaviour, and employee performance. Etikonomi. 2019;18(2):249-58.

Occupational Stress among Bank Employees. Career and Organizational Counseling, 2016; 8(29): 93-123. [Persian]

4. Rafiei S, Kiaiei M Z, sadeghi P, rahmati Z. Role of Spiritual Health on Job Stress among Nurses A Cross-sectional Study in an Educational Hospitals of Qazvin City. jhosp 2019; 18 (1): 33-41. [Persian]

5. MacKinlay, E., Burns, R. Spirituality promotes better health outcomes and lowers anxiety about aging: The Importance of spiritual dimensions for baby boomers as they enter older adulthood. Journal of Religion, Spirituality & Aging. 2017; 29(4): 1-18.

6. Morgan PD, Gaston-Johansson F, Mock V. Spiritual well-being, religious coping, and the quality of life of African American breast cancer treatment: a pilot study. ABNF Journal. 2006;17(2):73.

7. Osman Gani, A. M. , Junaidah, H., Yusof, I. Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. Employee Relations, 2013; 35(4): 360-376.

8. Shojaei Baghini A, Barzegar A, Adibzadeh A, Daneshparvar H R, Ahmadi A, Saberi S M. The Relationship between Spiritual Health and Job Satisfaction among the Employees of the Legal Medicine Organization. ohhp 2019; 3 (3) :203-214. [Persian]

9. Krijgsheld M, Tummers LG, Scheepers FE. Job performance in healthcare: a systematic review. BMC Health Services Research. 2022;22(1):1-7.

10. Al-Jedaia Y, Mehrez A. The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. Management Science Letters. 2020;10(9):2077-88.

11. Dalal RS, Alaybek B, Lievens F. Within-person job performance variability over short timeframes: Theory, empirical research, and practice. Annual Review of