

رابطه‌ی هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

مرضیه تفته^۱

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۱/۱۷ صص ۱۵۰-۱۲۹ تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۲/۰۹

چکیده

این پژوهش با هدف توصیف رابطه هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان انجام شد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت به تعداد ۱۷۰ نفر بوده اند که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۱۱۵ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه های هوش معنوی عبدالله زاده و همکاران (۱۳۸۷)، ادراک از جو سازمانی سوسمان و دیپ (۱۹۸۹) و سرمایه فکری بونتیس (۱۹۹۸) بوده است. پایایی ابزارها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب به میزان ۰/۷۹، ۰/۸۵ و ۰/۸۷ برآورد گردید. از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون برای تحلیل داده ها استفاده شد. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی با سرمایه فکری کارکنان ارتباط معناداری وجود ندارد اما بین ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. دیگر نتایج بیان گر آن بود که ابعاد ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان رابطه دارند. همچنین از بین متغیرهای پیش بین متغیر ادراک از جو سازمانی می تواند پیش بینی کننده متغیر سرمایه فکری باشد.

کلید واژه ها: هوش معنوی، ادراک از جو سازمانی، سرمایه فکری

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

مقدمه

اهمیت دین و رشد معنوی در انسان، در چند دهه‌ی گذشته به صورتی روزافزون توجه روان-شناسان و متخصصان بهداشت روانی را به خود جلب کرده است. سازه‌ی هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که در پرتو توجه و علاقه‌ی جهانی روان‌شناسان، به حوزه‌ی دین و معنویت نزج گرفته است. آن چه که موجب شده است تا سازه‌ی معنویت به عنوان هوش مفهوم‌سازی شود، آن دسته از مشاهدات و یافته‌های علمی بیان‌کننده‌ی این واقعیت می‌باشد که کاربست الگوهای ویژه‌ای از افکار، هیجان و رفتار در زندگی روزمره می‌تواند موجب افزایش سازگاری و بهزیستی انسان شود. هوش معنوی در برگیرنده‌ی مجموعه‌ای از توانایی‌ها و ظرفیت‌هایی است که از منابع معنوی در جهت افزایش بهزیستی و انطباق‌پذیری فرد استفاده می‌کند (Naseri, 2007).

پیاپی‌سازی معنویت در محیط‌های کاری و سازمان‌های اجتماعی می‌تواند سبب افزایش کارایی و بهره‌وری در سازمان‌ها شود، ولی متأسفانه اغلب در جوامع فن‌آورانه‌ی امروزی این مهم به دست فراموشی سپرده شده است. این واقعیت در مورد انسان و روابط انسانی وجود دارد که بایستی به انسان‌ها به عنوان موجودات انسانی نگریسته شود نه اشیایی برای رسیدن سازمان به اهداف خود. بنابراین این‌که افراد چگونه با هم یک رابطه‌ی خوب در درون سازمان داشته و چگونه با یکدیگر یک اجتماع را خلق کنند، مهم است (Marsal & Zohar, 2000).

یکی از مفاهیم مرتبط با سازمان، جو سازمان است. فضا یک ابزار ذهنی برای پی بردن به پویایی‌های یک سازمان است. جو یا فضای سازمانی میزان برآورده شدن خواسته‌های افراد را در سازمان می‌سنجد. به طوری که فضای سازمانی می‌تواند بر انگیزش، کارکرد و خشنودی شغل اثر بگذارد. فضای سازمانی از راه پدید آوردن انتظاراتی که کارکنان برای رفتارهای مختلف نیاز دارند، به این مقصد دست می‌یابد (Bahramzadeh & Matoofi, 2009).

جو سازمانی منعکس‌کننده‌ی نگرش افراد از سازمانی است که نسبت به آن احساس دلبستگی می‌کنند و مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی است که توسط کارکنان سازمان وجود دارد و به عنوان نیروی اصلی در تعیین رفتار کارکنان مؤثر است (Alagheband, 1997).

سرمایه فکری دارایی است که توانایی سازمان را برای ایجاد ثروت اندازه‌گیری می‌کند. این دارایی ماهیت عینی و فیزیکی ندارد و یک دارایی نامشهود است که از طریق به‌کارگیری

دارایی‌های مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی و روابط خارج از سازمان به دست آمده است. همه‌ی این ویژگی‌ها باعث ایجاد ارزش در سازمان می‌شود (Rose & Barrons, 2005).

استوارت^۱ اعتقاد دارد که سرمایه فکری مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، دارایی‌های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود. در واقع سرمایه فکری کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آنها را برای ایجاد ارزش افزوده در بر می‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (Ghelichli & Moshabbak, 2006).

با توجه به این که هوش معنوی یک سازه‌ی جدید است، تحقیقات علوم تربیتی موجود در این زمینه اندک می‌باشد؛ و با عنایت به اینکه کارکنان خدمات متنوعی را به مراجعین ارائه می‌دهند، لذا این پژوهش درصدد است رابطه هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه‌ی فکری کارکنان واحد مرودشت را مورد تحقیق قرار دهد تا بتواند گامی در تحقق اهداف متعالی دانشگاه بردارد.

اهداف پژوهش

هدف اصلی

توصیف رابطه بین هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

اهداف فرعی

(الف) توصیف و تبیین رابطه ابعاد هوش معنوی با سرمایه فکری کارکنان.

(ب) توصیف و تبیین رابطه ابعاد ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری.

(ج) پیش بینی سرمایه فکری بر اساس ادراک از جو سازمانی و هوش معنوی.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی

الف) بین ابعاد هوش معنوی با سرمایه فکری رابطه معنی دار وجود دارد.

ب) بین ابعاد ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد.

ج) سرمایه فکری کارکنان بر اساس ادراک از جو سازمانی و هوش معنوی قابل پیش بینی است.

روش پژوهش

در پژوهش حاضر، با توجه به ماهیت موضوع و هدف پژوهش از روش تحقیق "توصیفی-همبستگی" استفاده شده است. توصیفی از این جهت که هدف این پژوهش توصیف و تجزیه و تحلیل وضعیت متغیرهای مورد مطالعه در جامعه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت بود بدون آنکه دخل و تصرفی در آنها صورت گیرد و همبستگی به این دلیل که به بررسی رابطه‌ی بین هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی و سرمایه فکری پرداخته شده است.

جامعه‌ی آماری، نمونه و شیوه‌ی نمونه گیری

جامعه‌ی آماری تحقیق کلیه کارکنان مشغول در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت بوده اند که تعداد آنها ۱۷۰ نفر بوده است که از این تعداد ۱۱۴ نفر مرد و ۵۶ نفر زن می‌باشد که شامل کارکنان بخش‌های آموزش، پژوهش، دانشجویی، فنی، اداری و مالی، فرهنگی و حوزه ریاست می‌باشد. نمونه‌ی مورد نیاز با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای و نیز بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شد که بر اساس این جدول تعداد ۱۱۵ انتخاب می‌شود.

ابزار گردآوری اطلاعات

با توجه به این که در این پژوهش سه متغیر هوش معنوی، ادراک از جو سازمانی و سرمایه فکری مورد بررسی قرار گرفته از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است:

پرسشنامه‌ی هوش معنوی

این آزمون در سال ۱۳۸۷ توسط عبدالله زاده با همکاری مهدیه کشمیری و فاطمه عرب احمدی روی دانشجویان دانشگاه پیام نور ساخته و هنجاریابی شده است. ابتدا پرسشنامه

مقدماتی ۳۰ سؤالی توسط سازندگان آزمون تدوین گردید، و روی ۳۰ نفر از دانشجویان اجرا گردید.

ویژگی‌های روان‌سنجی

پایایی آزمون در مرحله مقدماتی به روش آلفا برابر ۰/۸۷ بود. در تحلیل سوال به روش لوپ سوال ۱۲ حذف شد، و پرسشنامه‌ی نهایی با ۲۹ عبارت تنظیم شد.

در مرحله‌ی نهایی پرسشنامه روی ۱۱۵ نفر گروه نمونه اجرا شد، پایایی در این مرحله ۰/۸۹ به دست آمد. برای بررسی روایی علاوه بر روایی محتوایی صوری که سوال‌ها با نظر متخصص‌ها (همکاران) تایید شد، از تحلیل عاملی نیز استفاده شد و همبستگی کلیه سوال‌ها بالای ۰/۳ بود.

در چرخش به واریماکس برای کاهش متغیرها ۲ عامل اصلی به دست آمد، که عامل اول با ۱۲ سؤال «درک و ارتباط با سرچشمه‌ی هستی» نام‌گذاری شد، و عامل دوم با ۱۷ سؤال «زندگی معنوی یا اتکا به هستی درونی» نامیده شد. عامل اول شامل سؤال‌های ۲۳، ۲۲، ۲۱، ۲۰، ۲۸، ۲۶، ۲۵ و عامل دوم شامل سؤال‌های ۲۹، ۲۷، ۲۴، ۱۶، ۱۵، ۱۱، ۹، ۸، ۷، ۵، ۴، ۱، ۱۹، ۱۸، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۷، ۳، ۶، ۲.

در این پژوهش، ابتدا پرسشنامه‌ی ذکر شده در نمونه‌ی سی نفری به اجرا در آمد که آلفای کرونباخ محاسبه شده ۰/۷۹، نشان از پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضری باشد.

پرسشنامه جو سازمانی

برای جمع‌آوری اطلاعات در زمینه ادراک از جو سازمانی از پرسشنامه (JDI) استفاده گردید. این پرسشنامه توسط سوسمان و دیپ (۱۹۸۹) و به منظور اندازه‌گیری جو سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است که دارای ۲۰ گویه (سؤالات شماره ۱ تا ۲۰ پرسشنامه) و ابعاد ۵ گانه می باشد (Susman & Deep, 1989).

جدول (۱). ابعاد پرسشنامه ادراک از جو سازمانی

ردیف	ابعاد جو سازمانی	شماره سؤالات هر بعد
۱	وضوح و توافق اهداف سازمان	۱-۲-۳-۴
۲	وضوح و توافق نقش	۵-۶-۷-۸
۳	رضایت از پاداش	۹-۱۰-۱۱-۱۲
۴	رضایت و توافق بر روی رویه ها	۱۳-۱۴-۱۵-۱۶
۵	اتربخشی ارتباطات	۱۷-۱۸-۱۹-۲۰

نمره‌گذاری پرسشنامه‌ی جو سازمانی بر اساس مقیاس لیکرت و هر بعد شامل ۵ طیف شامل (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) می‌باشد. نحوه امتیازدهی نیز به ترتیب از چهار امتیاز برای گزینه کاملاً موافقم تا صفر امتیاز برای گزینه کاملاً مخالفم در نظر گرفته شده است.

پایایی و روایی پرسشنامه‌ی جو سازمانی

سوسمان و دیپ در پژوهش خود روایی پرسشنامه‌ی جو سازمانی را با استفاده از روایی صوری و طبق نظر ۱۵ نفر از اساتید مجرب ارزیابی کرده‌اند. نوربخش و میرنادری (۱۳۸۴) در پژوهش خود ضریب پایایی پرسشنامه‌ی جو سازمانی را توسط استادان رشته‌ی مدیریت ورزشی تأیید نموده‌اند. مبین (۱۳۸۸) در پژوهش خود ضریب پایایی پرسشنامه‌ی جو سازمانی را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ اعلام نموده است و ضرایب پایایی حیطه‌های مختلف را با استفاده از روش آلفای کرونباخ بدست آورد که برای وضوح و توافق هدف ۰/۵۲، وضوح و توافق نقش ۰/۶۵، رضایت از پاداش ۰/۶۰، رضایت و توافق بر رویه ها ۰/۷۰ و اثربخشی ارتباطات ۰/۶۳ اعلام نموده است. علی‌رغم استاندارد بودن پرسشنامه، برای اطمینان از پایایی این پرسشنامه در این پژوهش، ابتدا پرسشنامه‌ی ذکر شده در نمونه‌ی سی نفری به اجرا در آمد که آلفای کرونباخ محاسبه شده ۰/۸۵، نشان از پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر دارد.

پرسشنامه‌ی سرمایه فکری

پرسشنامه‌ی ارزیابی سرمایه فکری، که توسط بونتیس (۱۹۹۸) ساخته شده است که دارای ۴۲ سؤال بسته پاسخ می‌باشد. این سازه دارای سه مؤلفه‌ی سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای (مشتری) می‌باشد.

نمره‌گذاری پرسشنامه

این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت می‌باشد که از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده است.

به دو طریق می‌توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد

A. تحلیل بر اساس مؤلفه‌های پرسشنامه

B. تحلیل بر اساس میزان نمره‌ی به دست آمده

روایی و پایایی پرسشنامه

پایایی این پرسشنامه در تحقیق آقاچان زاده، حمید (۱۳۹۰) با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ بدست آمده است. برای برآورد پایایی پرسشنامه قبل از اجرای نهایی در یک گروه حداقل ۳۰ نفری اجرا و با استفاده از روش آلفای کرونباخ برآورد شد که میزان ۰/۸۷ برآورد گردید.

جدول (۲). مؤلفه‌های پرسشنامه سرمایه فکری

ردیف	مؤلفه‌ها	گویه‌های مرتبط به هر مؤلفه
۱	سرمایه انسانی	۲۷-۲۴-۲۳-۲۱-۲۶-۲۵-۲۴-۱۸-۱۷-۱۳-۱۱-۹-۷-۵-۲
۲	سرمایه ساختاری	۴۰-۳۹-۲۸-۲۲-۲۸-۲۷-۲۲-۲۱-۱۴-۱۲-۸-۴-۳
۳	سرمایه ارتباطی (مشتری)	۴۲-۴۱-۳۶-۳۵-۳۰-۲۹-۲۳-۲۰-۱۹-۱۶-۱۵-۱۰-۶-۱

روش گردآوری اطلاعات

در این پژوهش جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها مبتنی بر دو روش کتابخانه‌ای و میدانی بود. شیوه‌ی مطالعه‌ی کتابخانه‌ای برای تدوین مباحث نظری و ادبیات پژوهش به کار رفته و شیوه‌ی میدانی برای گردآوری داده‌های آماری مورد نیاز پژوهش استفاده شده است. از نیمه‌ی اول مهرماه ۱۳۹۳ طبق برنامه‌ریزی که انجام شده بود، پژوهش‌گر پرسش‌نامه‌ها را بین

کارکنان توزیع می‌نمود و در مورد مشکل به وجود آمده، موضوع پژوهش و این‌که چرا این موضوع انتخاب شده و هدف از اجرای این پژوهش، به صورت انفرادی و یا گروهی برای آن‌ها توضیحاتی بیان می‌کرد. به کارکنان اطمینان می‌داد که اطلاعات هر پرسش‌نامه به صورت محرمانه تنها نزد پژوهش‌گر خواهد بود و کسی به آن‌ها دسترسی نخواهد یافت. در آخر نیز از آنان خواسته شد که اگر در مورد پرسش‌نامه با مشکلی برخورد نمودند، با محل کار و یا با شماره همراه پژوهش‌گر تماس بگیرند و هم‌چنین یک مهلت یک هفته‌ای برای پاسخ دادن به پرسش‌نامه‌ها به آنان داده می‌شد. در ضمن از آنان درخواست می‌شد که سؤالات را با دقت بخوانند و با صبر و حوصله و به طور واقعی به آن‌ها پاسخ دهند. تعداد ۱۱۵ پرسش‌نامه به عنوان نمونه‌ی آماری در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است که زمان توزیع پرسش‌نامه‌ها و برگشت آن‌ها در محدوده‌ی دو ماه انجام پذیرفت.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار و نیز از آزمون‌های آمار استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

در این پژوهش جهت دستیابی به پاسخ سؤالات تحقیق از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در قسمت توصیف داده‌ها به توصیف متغیرهای پژوهش توسط توزیع فراوانی و آماره‌های توصیفی پرداخته شده است. در قسمت تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیات از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss ویراست ۱۹ استفاده شده و سطح معنی‌داری برای بررسی فرضیات تحقیق ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

توصیف کمی متغیرهای اصلی پژوهش

مقادیر شاخص‌های توصیفی هوش معنوی و ابعاد آن، ادراک از جو سازمانی و سرمایه فکری کارکنان در جدول ۳ آورده شده است.

جدول (۳). مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیرهای پژوهش

متغیرهای اصلی تحقیق	میانگین	انحراف معیار	واریانس
هوش معنوی (کلی)	۱۲۳/۶۰	۱۲/۹۸	۱۶۸/۵۵
مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی	۵۲/۹۷	۵/۱۳	۲۶/۴۰
مولفه اتکا به هستی درونی	۶۹/۶۳	۸/۶۳	۷۴/۵۵
ادراک از جو سازمانی (کلی)	۶۲/۳۰	۱۴/۷۹	۲۱۸/۹۴
وضوح و توافق اهداف سازمان	۱۲/۱۲۰	۲/۲۳	۱۰/۴۸
وضوح و توافق نقش	۱۳/۵۶	۳/۴۵	۱۱/۹۵
رضایت از پاداش	۱۲/۲۹	۲/۲۳	۱۱/۱۴۰
رضایت و توافق بر روی رویه‌ها	۱۱/۶۸	۲/۶۶	۱۲/۴۶
اتریشی ارتباطات	۱۳/۶۱	۲/۳۰	۱۰/۹۰
سرمایه فکری	۱۲۵/۷۲	۲۴/۲۷۶	۵۹۴/۲۰۰

آمار استنباطی

فرضیه اصلی: بین هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان رابطه وجود دارد.

برای بررسی میزان رابطه بین هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۴ آمده است.

جدول (۴). نتایج ضریب همبستگی ارتباط هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری

کارکنان

سرمایه فکری کارکنان	متغیرهای پیش بین	
.106	همبستگی پیرسون	هوش معنوی
	Sig	
	N	
.260	همبستگی پیرسون	ادراک از جو سازمانی
	Sig	
	N	
.692**	همبستگی پیرسون	ادراک از جو سازمانی
	Sig	
	N	

یافته‌های جدول ۴ بیانگر آن است که ضریب همبستگی پیرسون در ارتباط هوش معنوی با سرمایه فکری کارکنان دارای رابطه معنی‌داری نمی‌باشد. در حالی که نتایج بیانگر آن است که متغیر ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان دارای ضریب همبستگی $r = 0/69$ به

صورت مثبت و مستقیم می‌باشد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($p \leq 0/01$ Sig $\leq 0/000$) معنادار می‌باشد. به این معنی که با افزایش ادراک از جو سازمانی سرمایه فکری کارکنان نیز بیشتر خواهد بود و بالعکس.

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد هوش معنوی با سرمایه فکری کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد.

برای بررسی میزان رابطه ابعاد هوش معنوی با سرمایه فکری کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵: نتایج ضریب همبستگی در رابطه ابعاد هوش معنوی با سرمایه فکری کارکنان

سرمایه فکری کارکنان	متغیرهای تحقیق	
۰/۰۸	همبستگی پیرسون	مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی
۰/۲۵	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	N	
۰/۱۰	همبستگی پیرسون	زندگی معنوی یا اتکا به هستی درونی
۰/۲۵	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	N	

** $p \leq 0/01$ * $p \leq 0/05$

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در ارتباط با مولفه‌های هوش معنوی از جمله درک و ارتباط با سرچشمه هستی و همچنین مولفه زندگی معنوی یا اتکا به هستی درونی با توجه به یافته‌های جدول ۵ نشان داد که؛ ارتباط معنی‌داری بین دو مولفه هوش معنوی و سرمایه فکری کارکنان وجود ندارد.

فرضیه فرعی دوم: بین ابعاد ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد.

برای بررسی میزان رابطه ابعاد ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. نتایج ضریب همبستگی رابطه ابعاد ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری

سرمایه فکری	مولفه های ادراک از جو سازمانی	
۰/۶۴**	همبستگی پیرسون	وضوح و توافق اهداف سازمان
۰/۱۰۰	Sig	
۰/۵۸**	همبستگی پیرسون	وضوح و توافق نقش
۰/۱۰۰	Sig	
۰/۵۹**	همبستگی پیرسون	رضایت از پاداش
۰/۱۰۰	Sig	
۰/۶۲**	همبستگی پیرسون	رضایت و توافق بر روی رویه ها
۰/۱۰۰	Sig	
۰/۵۵**	همبستگی پیرسون	اثربخشی ارتباطات
۰/۱۰۰	Sig	

** $p \leq 0/01$ * $p \leq 0/05$

یافته‌های جدول ۶ در بررسی ضریب همبستگی مولفه های ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان نشان می‌دهد که؛ هر یک از ابعاد ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری از جمله؛ وضوح و توافق اهداف سازمان دارای ضریب $r = 0/64$ ؛ وضوح و توافق نقش دارای ضریب $r = 0/58$ ؛ رضایت از پاداش دارای ضریب $r = 0/59$ ؛ رضایت و توافق بر روی رویه ها دارای ضریب $r = 0/62$ و اثربخشی ارتباطات دارای ضریب $r = 0/55$ که همه این مولفه‌ها به صورت مثبت و مستقیم و معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($p \leq 0/01$) می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین همه ابعاد ادراک از جو سازمانی و سرمایه فکری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: سرمایه فکری کارکنان بر اساس ادراک از جو سازمانی و هوش معنوی قابل پیش‌بینی است.

برای پیش بینی سرمایه فکری کارکنان بر اساس ادراک از جو سازمانی و هوش معنوی از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شد (متغیرها کمی). در این الگو نتایج آزمون دوربین ۱/۸۹ بود که حاکی از مجاز بودن استفاده از تحلیل رگرسیون (در فاصله بین ۱/۵ تا ۲/۵) می- باشد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷. خلاصه الگوی رگرسیون متغیرهای پیش بینی کننده سرمایه فکری کارکنان بر اساس ادراک از جو سازمانی و هوش معنوی

گام	متغیر	R	R ² تعدیل شده	F تغییر	ضریب بتای استاندارد	T	سطح معنی داری
۱	ادراک از جو سازمانی	۰/۶۹	۰/۴۷	** (۱.۱۱۲) ۱۰۲/۸۲۰	۰/۶۹	**۱۰/۱۴	۰/۰۰

$$N= ۱۱۵ \quad ** p \leq ۰/۰۱ \quad * p \leq ۰/۰۵$$

در جدول ۷ در بررسی اولویت های متغیرهای پیش بینی کننده ی سرمایه فکری کارکنان مشاهده می شود که در گام اول متغیر ادراک از جو سازمانی بیشترین پیش بینی را از سرمایه فکری داشته است. این متغیر به تنهایی توانسته است ۰/۶۹ تغییرات سرمایه فکری کارکنان را پیش بینی کند.

همانطور که مقدار سطح معنی داری (sig= ۰/۰۰) نشان می دهد اثرات متغیر ادراک از جو سازمانی در سطح ۹۹ درصد ($p \leq ۰/۰۱$) معنی دار می باشد؛ و این در حالی است که متغیر هوش معنوی تاثیری در پیشگویی متغیر وابسته نداشته به طوری که در معادله رگرسیون منظور نشده است.

ضریب بتای استاندارد نیز نشان می دهد که در معادله ی رگرسیون متغیر ادراک از جو سازمانی دارای ضریب ۰/۶۹ می باشد؛ که به مراتب سهم مهمی در پیشگویی متغیر وابسته (سرمایه فکری) دارد زیرا یک واحد تغییر در انحراف معیار آن باعث می شود تا انحراف معیار متغیر وابسته به اندازه ۰/۶۹ تغییر کند؛ مقدار t همچنین معنی دار بودن ضریب بتا را نشان می دهد.

بحث و نتیجه گیری

در این قسمت با عنایت به هدف کلی پژوهش، تلاش شده است تا نتایج به دست آمده مورد بحث و تفسیر قرار گیرد و یافته‌های پژوهش تبیین گردد. پژوهش حاضر با هدف رابطه‌ی هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت انجام شد. بحث و نتیجه گیری از یافته‌ها با توجه به سوالات پژوهش در زیر ارائه می‌شود.

فرضیه اصلی: بین هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان رابطه وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که بین هوش معنوی و سرمایه فکری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. در تبیین نتیجه فوق می‌توان بیان داشت که سرمایه فکری از جمله دارایی‌های سازمان‌هاست که عوامل متفاوتی می‌تواند بر آن تاثیرگذار باشد. در این رابطه تحقیقات الماسی و همکاران (Almasi, 2010) نشان می‌دهد که کسب هویت از ارزشهای سازمان، رهبری استراتژیک مدیریت و دانش، مهارت و تخصص کارکنان به ترتیب مهم‌ترین عوامل موثر بر سرمایه فکری محسوب می‌گردند. در این راستا شاهبندرزاده و بهرامی (Shahbandarzadeh & Bahrami, 2013) بیان می‌کنند که بسیاری از پژوهشگران سرمایه فکری را مطالعه و بررسی کرده‌اند و این بررسی‌ها نشان داده است عوامل موثر بر سرمایه فکری، عوامل سازمانی هستند. بنابراین در این پژوهش نیز می‌توان چنین بیان کرد که عوامل موثر بر سرمایه فکری را بایستی در بین عوامل سازمانی جستجو نمود تا بین عوامل فردی. نتایج دیگر فرضیه فوق بیانگر آن است که بین متغیر ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. نتیجه فرضیه فوق همسو با نتایج پژوهش زمانی (Zamani, 2012) و حسینی (Hosseini, 2013) می‌باشد. در تبیین نتیجه فرضیه فوق می‌توان گفت جو سازمانی یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های هر سازمان به شمار می‌آید. چرا که وجود جو سازمانی نامناسب و ناهماهنگ و همچنین نبود فضای دوستانه و گرم در محیط کار می‌تواند تعادل روانی افراد را بر هم زده و بر نحوه رفتار، انگیزش و عملکرد آنان تأثیر بگذارد. در واقع جو سازمانی ویژگی‌های درون یک سازمان است که آن را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند، و بر روی سرمایه فکری افراد سازمان اثر می‌گذارد و به وسیله‌ی ادراکات کارکنان و توصیفی که آنان از ویژگی‌های درونی سازمان می‌کنند، اندازه گیری می‌شود (بونتیس و همکاران، ۲۰۰۰).

فرضیه فرعی اول: بین ابعاد هوش معنوی با سرمایه فکری کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در ارتباط با مؤلفه‌های هوش معنوی از جمله درک و ارتباط با سرچشمه هستی و همچنین مؤلفه زندگی معنوی یا اتکا به هستی درونی، با توجه به یافته‌های جدول ۴ نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین دو مؤلفه هوش معنوی و سرمایه فکری کارکنان وجود ندارد. در رابطه با نتیجه فرضیه فوق بایستی به ویژگی‌های سرمایه فکری اشاره داشت که دارایی‌های فکری، دارایی‌های غیر رقابتی هستند. سرمایه فکری یک شرکت مجموع سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای آن است. داشتن کنترل بر این دارایی‌ها سازمان را قادر می‌سازد از یک طرف حاکمیت داخلی مؤثری داشته و از طرف دیگر، دارای روابط خارجی موفق با مشتریان و تأمین‌کنندگان و سایرین باشد. بنابراین، ایجاد می‌کند که شرکت برای مدیریت، کنترل و گزارشگری سرمایه فکری اقداماتی انجام دهد. در واقع سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی‌های آن را برای ایجاد ارزش افزوده در بر می‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (Ghelichli & Moshabbaki, 2006). با توجه به اینکه در پژوهش حاضر رابطه معناداری بین هوش معنوی و سرمایه فکری یافت نشد می‌توان گفت که این دو کاملاً از هم مستقل می‌باشند. در این راستا به بیان ویژگی‌های سرمایه فکری پرداخته می‌شود (انواری و رستمی، ۱۳۸۲):

سرمایه انسانی به قابلیت‌ها، مهارت‌ها و تخصص اعضای انسانی سازمان اطلاق می‌شود. سرمایه ساختاری ظرفیت‌هایی برای درک نیازهای بازار است و مواردی چون، حقوق اختراعات و دانش نهادینه شده در ساختارها، فرایندها و فرهنگ سازمانی را در بر می‌گیرد. سرمایه مشتری (ارتباطی) شامل وابستگی‌های برون سازمانی، مانند وفاداری مشتریان، حسن شهرت و روابط شرکت با تأمین‌کنندگان منابع آن است.

از طرفی درباره ویژگی‌های هوش معنوی نیز وگان (Vaughan, 2002) معتقد است که هوش معنوی، یکی از انواع هوش‌های چندگانه است که به طور مستقل می‌تواند رشد و توسعه یابد. وی بیان می‌کند که هوش معنوی نیازمند شیوه‌های مختلف شناخت و وحدت زندگی درونی ذهن و روح با زندگی در دنیای هستی است. هوش معنوی می‌تواند به وسیله تلاش، جستجو و تمرین پرورش یابد. در واقع این هوش قادر است که هشیاری یا احساس پیوند با یک قدرت برتر یا یک وجود مقدس را در فرد تسهیل کند یا افزایش دهد. در نتیجه با آنچه که پیرامون ویژگی‌های این دو مؤلفه (سرمایه فکری و هوش معنوی) بیان گردید می‌توان اشاره داشت که هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها مورد استفاده

قرار می‌گیرد و بنابراین نمی‌تواند سرمایه فکری که شامل عوامل فکری، دانش، اطلاعات، مالکیت فکری است را موجب شود.

فرضیه فرعی دوم: بین ابعاد ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که هر یک از ابعاد ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری از جمله؛ وضوح و توافق اهداف سازمان دارای ضریب $r=0/64$ ؛ وضوح و توافق نقش دارای ضریب $r=0/58$ ؛ رضایت از پاداش دارای ضریب $r=0/59$ ؛ رضایت و توافق بر روی رویه‌ها دارای ضریب $r=0/62$ و اثربخشی ارتباطات دارای ضریب $r=0/55$ که همه این مولفه‌ها به صورت مثبت و مستقیم و معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($p \geq 0/01$) می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین همه ابعاد ادراک از جو سازمانی و سرمایه فکری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. در تبیین نتایج پژوهش حاضر می‌توان بیان کرد که شرایط خاص اقتصادی حاکم بر شرکت‌های فعال باعث گردیده تا مزیت رقابتی این شرکت‌ها دیگر بر پایه‌ی دارایی‌های مشهود آن نباشد (Javadi, 2013). این قبیل شرکت‌ها با برقراری ارتباطات مناسب با کارکنان و ایجاد جو سازمانی لازم در این مسیر و با اتکا به دانش، تکنیک‌های سازمانی و مهارت‌های تخصصی خود توانسته‌اند این امر را محقق سازند؛ چرا که سازمان‌ها همواره تحت تأثیر محیط پیرامون خود قرار دارند که این عوامل غالباً کمتر تحت نظارت و کنترل سازمان‌ها می‌باشند. چنانچه سازمانی بتواند این عوامل را شناسایی و کنترل کند بهتر می‌تواند حیات و بقای خود را تداوم بخشد (Namdari, 2007). در این رابطه روزن هولتز (۱۹۸۹) نیز دریافت که جو سازمان می‌تواند بر رفتار کارکنان تاثیر داشته باشد، لذا معتقد است که کیفیت ارتباطات کاری که در یک سازمان وجود دارد به مقدار زیادی بر توانایی کارکنان و پیشرفت سازمان تاثیر می‌گذارد. کیفیت از دید او به درجه‌ای از باز بودن اعتماد و روابط مثبت اطلاق می‌شود و این عوامل، یادگیری، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد (Torabian, 2007). بدین ترتیب زمانی‌که جو سازمانی مناسب باشد، خط مشی‌های مدیریت انجام وظیفه و امور را تسهیل می‌کند و مدیر در رابطه با دیگران از ملاحظات انسانی بالایی برخوردار است. روش مدیریتی او انعطاف‌پذیر و قابل‌تغییر و غیر شخصی است. مدیر بر تولید و کار زیاد تأکید نمی‌کند و کارکنان را تحت کنترل شدید قرار نمی‌دهد (Mirkamali, 2013). در مجموع این عوامل نیز موجبات بهبود سرمایه فکری را فراهم می‌آورند.

فرضیه فرعی سوم: سرمایه فکری کارکنان بر اساس ادراک از جو سازمانی و هوش معنوی قابل پیش‌بینی است.

برای پیش‌بینی سرمایه فکری کارکنان بر اساس ادراک از جو سازمانی و هوش معنوی از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شد. در بررسی اولویت‌های متغیرهای پیش‌بینی‌کننده‌ی سرمایه فکری کارکنان مشاهده می‌شود که در گام اول متغیر ادراک از جو سازمانی بیشترین پیش‌بینی را از سرمایه فکری داشته است؛ و این در حالی است که متغیر هوش معنوی تأثیری در پیشگویی متغیر وابسته نداشته به طوری که در معادله رگرسیون منظور نشده است. در تحلیل آنچه که بیان گردید می‌توان گفت که سرمایه فکری، زاده عرصه علم و دانش است. بنابراین، وظیفه رهبری یک سازمان خلق محیطی برای مدیریت دانش است. به بیان روشن‌تر، در عصر حاضر چالش پیش روی مدیران، آماده کردن محیط مناسب برای رشد و پرورش ذهن انسان در سازمان دانش محور است (Bonthis, 2000). از طرفی سازمانی توانایی ایجاد محیط را خواهد داشت که دارای جو سازمانی مطلوب و باز را دارا باشد. در این فرایند، اعضاء از روحیه بالای گروهی لذت می‌برند، کارکنان بدون پرخاشگری و درگیری با یکدیگر به خوبی همکاری می‌کنند. سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیر موجب تسهیل همکاری و انجام وظیفه کارکنان می‌شود، اعضای گروه از روابط دوستانه با یکدیگر لذت می‌برند، رفتار مدیر نمایانگر یگانگی لازم بین شخصیت او و انتظاراتی است که از نقش او به عنوان مدیر می‌رود، مدیر با وجود قوانین و مقرراتی که به زعم او ضروری‌اند و با هدایت و کنترلی که زیرکانه و غیرمستقیم اعمال می‌شود، اجباری به تأکید بر تولید ندارد (تأکید بر تولید در سطح پایین) (هوی و میسل، ۱۳۸۷). لذا در این شرایط است که موجبات رشد سرمایه فکری رخ خواهد داد. زیرا در ویژگی‌های جو سازمانی نامطلوب، وضعیتی را معین می‌کند که در آن اعضای گروه از تحقق وظایف و نیازهای اجتماعی خود رضایتی حاصل نمی‌کند. به طور مختصر مدیر در هدایت فعالیت‌های افراد اثربخش نیست و در همین حال انعطاف لازم را جهت توجه و حصول رفاه شخصی آنان ندارد. افراد بی‌قید بوده تمایل به همکاری گروهی نشان نمی‌دهند، در نتیجه گروه در حداقل تشکل به سر می‌برد، مدیر انجام وظیفه افراد را تسهیل نمی‌کند، روحیه افراد در نازلترین سطح است. مدیر فوق‌العاده فاصله‌گیر بوده و در کنترل و هدایت فعالیت‌های افراد به طور رسمی و غیرشخصی عمل می‌کند. مدیر مقررات و قوانینی برای انجام کارها وضع نموده و اجرا می‌کند که معمولاً دلخواه او است، به نیازهای اجتماعی افراد توجهی ندارد و در واقع می‌توان گفت اصولاً بی‌توجه است. و بدین ترتیب رشد سرمایه فکری که ارتباطات افراد با یکدیگر و هم‌چنین وجود فضا و جو سازمانی مبتنی است، رخ نخواهد داد

و می‌توان گفت که جو سازمانی می‌تواند سرمایه فکری را بدین شکل در سازمان پیش‌بینی کند.

نتیجه‌ی دیگر فرضیه فوق این بود که متغیر هوش معنوی تأثیری در پیشگویی سرمایه فکری ندارد. در این رابطه بایستی ابتدا به این نکته اشاره داشت که رشد و تقویت هوش معنوی می‌تواند پایه و مبنای زندگی کاری بهتر و هماهنگ‌تر برای همه ذی‌نفعان سازمانی باشد. اما نکته‌ای که در تبیین نتیجه فرضیه فوق قابل بیان است این است که ویژگی‌هایی که لازمه هوش معنوی است، احتمالاً در کنار توانایی‌ها و فعالیت‌های دیگری قرار دارد که عبارت است از: دعا کردن، تعمیق، رؤیاها و تحلیل رؤیا، باورها و ارزش‌های دینی و معنوی، شناخت و مهارت در فهم و تفسیر مفاهیم مقدس و توانایی داشتن حالات فراروندگی. برای مثال، بعضی از حقایق قدیمی - همانند آزار نرساندن - که فضایل اخلاقی را مورد توجه قرار می‌دهند، ممکن است به عنوان روش‌هایی برای تقویت هوش معنوی مطرح باشند. همچنین مسائل معنوی ممکن است شامل مواردی از قبیل تفکر درباره سؤالات وجودی مانند وجود زندگی پس از مرگ، جست‌وجوی معنا در زندگی، علاقه‌مندی به عبادت و تعمیق مؤثر، رشد حس هدفمندی زندگی، رشد رابطه با خود، هماهنگی با قدرت برتر و نقش آن در زندگی خود باشد (Rajae, 2008). در پایان بایستی به این نکته اشاره داشت که با مرور پیشینه داخلی و خارجی در زمینه اهداف و فرضیات پژوهش حاضر مشاهده گردید که در این راستا پژوهش‌های مشابهی وجود ندارد و بدین دلیل پژوهشگر توانایی تطبیق نتایج خود را با نتایج پژوهش‌های دیگر نداشت.

References

- Abdollahzadeh, A. (2009). *Spiritual Intelligence (Implications, evaluation and Applications)*. Tehran: Ravaan Publications.
- Alagheband, A. (1997). *Sociology of Education*. Tehran: Ravaan Publications.
- French, V. (2006). *Managing change in organizations*. Tehran: Saffar Publications.
- Almasi, H. Hosseini, Z. Mirza Hossein Kashani, Y. Saeedi, N. (2010). Prioritization of effective components on intellectual capital with Fuzzy TOPSIS technique. The Second International Conference on Intellectual Capital Management. Zanjan
- Anvari Rostami, A. Rostami, M. (2009) Evaluation on models and methods Valuation measure intellectual capital firms. *Journal of the accounting and auditing review*. Vol 10. No 34. PP: 51-76.
- Bahrami, h. (2010). Using TRIZ in Evaluation of invention as An intellectual property. The Second International Conference on Intellectual Capital. Zanjan.
- Bahramzadeh, h. Matoufi, a. Principles of supervision organization and general administration. Tehran: Karvar Publications.
- Barney, J. B. (1991), "Firm Resource and Sustainable Competitive Advantage", *Journal of Management*, Vol. 17, No. 1, pp. 99-121.
- Bonthis N, Keow WCC, Richardson S. (2000). Intellectual capital and Business performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual capital*, 1 : 85-100.
- Chen J, Zhu Z, Xie HY. 2004. Measuring Intellectual Capital: a New Model and Empirical Study. *Journal of Intellectual Capital*, 1 : 195-212.
- Cianciolo, A. T., & Sternberg, R. J. (2004). *Intelligence: A brief history*. Oxford: Blackwell
- Davari, M. (2012). *Model of spiritual intelligence with IQ Pyshayndhay, Personality characteristics, Parenting styles and Implications*. Mashhad: Chabak Publications.
- Ebrahimi, N. (2007). *Clay of health services*. Tehran: Rafee Publications
- Emmons, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate. *The International Journal for the Psychology of Religion*. 10(1): 3-26.
- Emmson, R. A. (2000). Spirituality and intelligences: problems and prospects. *The international journal for the psychology of religion*, 10(1), 57-64.
- Gardner, H (1999). *Frame and mind: theory of multiple intelligence*. New York: Basic Books.
- Ghelichli, B. Moshabbaki, A. (2006). The role of social capital in creation of intellectual capital within the organization: study Two car company. *Journal Of Knowledge Management*. No 75. PP: 125-147.

- Halpin, A.W. 1966. Change and organizational climate. *Journal of Educational Administration*, 10(1): 38-81.
- Hooman. HA. (1992). *Basic behavioral in science research*. Tehran: Farhang Publications.
- Hoy W.K. and Clover, S.R. (1986) "Elementary School Climate: A Revision of the OCDQ" *Educational Administration Quarterly*.
- Huang CC, Luther R, Tayles M. 2007. An evidence-based taxonomy of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 8: 12-25.
- Hosseinchari, M. Zakeri, H. (2010). The effect of academic fields of religion and art to the Spiritual intelligence effort and Interrater reliability spiritual intelligence scale. *Journal of Educational Measurement* . Vol1.No1.PP:71-93.
- Javadi, B. (2013). *The relationship between intellectual capital and Quality of service in Islamic Azad University Dezfool Branch*. M.A Thesis. Amol University. (In Persian).
- Keshmiri, M. Arab Ahmadi, F. (2007). *Spiritual Intelligence*. Seminar Course Report. Behshahr University.
- King, D. B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure*. Unpublished Master's Thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.
- King, D.B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence : A definition, model, and measure*. (thesis).
- King, D. B. (2007). *The spiritual intelligence project*. Trent university, Canada. www.dbking.net/spiritualintelligence.
- King, M., Charles, B. (2010). *Salesperson Perceptions of Ethical Behaviors: Their Influence on job satisfaction and turnover Intention*. *Journal of Business Ethics*, Apr 2010.
- Marr B, Schiuma G, Neely A. (2004). Intellectual capital: defining key performance indicators for organizational knowledge assets. *Business Process Management Journal*, 10: 551-569.
- Marr, B. (2004). *Measuring and benchmarking intellectual capital*. *An International Journal*, 11(6), 559-570.
- Mirkamali, S.A. (1996). *An exploration of productivity and providing a model for measuring the educational institutions*. *Journal Of Management in Education*. Vol 28.
- Mirkamali, S.A. (2013). *Leadership and Education Management*. Tehran: Yastaroon Publications.
- Marzabadi, A. (2013). *The relationship between organizational spirituality and Spiritual Intelligence with Job stress a military college*. *Journal Of Military Medicine*. Vol 15. No 1. PP: 43-50.

- Moeeni.S.(2012). The relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among employees of the Rafsenjan municipality. M.A Thesis.Dezfool University.(In Persian).
- Naderi, A. Seyf Naraghi,M. (1994). Research methods and The evaluation of Humanities. Tehran: Badr Publications.
- Nasel, D. (2004). Spiritual orientation in relation to 148spiritual intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic. Unpublished doctoral dissertation, University of South Australia.
- Nasel, D. D. (2004). Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality. Thesis submitted for the degree of doctor of Philosophy in the University of South Australia, Division of Education, Arts and Social Sciences, School of Psychology. Submitted on the 11th of March.
- Naseri, A. (2007). Study concept and Spiritual Intelligence components and Making tool for the assessment of students. . M.A Thesis.Tehran University.(In Persian).
- Noble, K. D. (2001). Riding the windhorse: Spiritual intelligence and the growth of the self. New Jersey: Hampton Press.
- Noorbakhsh, M. mirnaderi,A. (2005). The relationship between organizational Atmosphere with Job Satisfaction in Ahvaz PE teachers. Journal Of Olympics. Vol 13. No 1.
- Rahi,F.(2012). The relationship between Organizational Atmosphere anad culture with Mediation of Empowerment on Organizational commitment of the Staff education agency Fars. M.A Thesis.Marvdasht University.(In Persian).
- Rajaei,A. (2008). Religious Emotional, cognitive therapy. Regional Conference on modern methods of promoting mental health.TorbatJam.
- Robert C. Owens, (1986) Organizational Behaviour in Education-
- Rose and Barrons , (2005) The Effect of Disclosing Intellectual Capital(The Core Asset for theThird Millennium Economic entities) on the Internal and ExternalFinacial Statements, Users,2005.
- Saatchi,M.(2001). Psychology of work, Organization and management. Second Edition. Tehran: Publication of public management training institute Publications.
- Saghafi,A. Hashemi,SA.(2004). Analysis The relationship between operating cash flows And accruals, Model forecast operating cash flows. Journal of the accounting and auditing review. No38. PP:33-45.
- Sagharvani,S.(2010). Spiritual intelligence benefits for individuals and organizations. Journal Of Measure.No215.P35.
- Santos,S, (2006), “What is spiritual intelligence?How it benefits a person?”,Pp:1-2.
- Secundo Giustina, Alessandro Marherita, Gianluca Elia and Giuseppina

- Sedaghatkish,S. (2012). Intellectual capital, Efficiency of working capital and Profitability(Case study:Saderat Bank). M.A Thesis.Marvdasht University.(In Persian).
- Senge, Peter M., Art Kleiner, Charlotte Roberts, George Roth, Rick Ross and Bryan Smith. (1999). "The Dance of Change: The Challenges to Sustaining Momentum in Learning Organizations". Doubleday Business.
- Shahbandarzadeh,H. Bahrami,P.(2013). Study On Empowering and stimulating factors on human capital in The police . Journal of Disciplinary Management Research.No3.PP:309-340.
- Shirazi,F. (2012). The role of intermediary In relation to emotional intelligence and spiritual intelligence with Marital adjustment. M.A Thesis.Marvdasht University.(In Persian).
- Siadat.A.(2004). Issues in Organization and Management Training. Tehran: Avaye Noor Publications.
- Siadat.A. (2004). Determine the relationship between organizational Atmosphere and job stress and job satisfaction Teachers of Shahrekord. Journal Of Education and Psychology. Vol3. No1.PP45-64.
- Sohrabi,F.(2006). Foundations of Spiritual Intelligence. Journal of Mental Health. Vol1. No1. PP14-18.
- Sisk , D.A. , & Torrance. , E.P. (2001). Spiritual Intelligence : Developing higher consciousness.Buffalo,New York : Creative Education Foundation Press.
- Susman, L & Deep, S. (1989). Comex: The communication Experience in Human Relations. Cincimmati ohil: south- western publishing co.
- Talebi,K. (2013). Identify the impact of intellectual capital in To recognize entrepreneurial opportunities in Knowledge Based Companies. Journal of Management Studies(Improvement and transformation).Vol23. No 7. PP:19-48.
- Tavakkolitaba,H.(1999). The Relationship between Organizational Atmosphere and Alienation of labor consisted of elementary school teachers of Tehran. . M.A Thesis.Tehran University.(In Persian).
- Torabian,S. Relationship between power sources used by managers and Organizational Atmosphere in Government Girls'Zanjan High School From the perspective of teachers. M.A Thesis.Tehran University.(In Persian).
- Vaughan, F. (2002). Whath 149piritual intelligence? Journal of Humanistic Psychology, 42:16-33.
- Wolman, R. N. (2001). Thinking with your soul: Spiritual intelligence and why it matters. New York: Harmony Books.
- Zohar, D., Marshall, I. (2000). SQ: spiritual intelligence: the ultinte intelligence, New york, Ny, usa: Bloomsbury.

