

الگوی ساختاری روابط بین هوش هیجانی و هوش معنوی با عملکرد شغلی مطالعه موردی: کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه

محمدسعید کیانی* - شهاب بهرامی**

دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران - استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، طراحی الگوی ساختاری روابط بین هوش معنوی و هوش هیجانی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه می باشد، روش پژوهش توصیفی- همبستگی و به لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه به تعداد ۱۴۰ نفر می باشند که به دلیل محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه به صورت تمام شمار به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه هوش هیجانی ویزینگر (۱۹۹۸)، پرسشنامه هوش معنوی آرم (۲۰۰۸) و پرسشنامه عملکرد شغلی ۱۵ پاترسون (۱۹۷۰) می باشد. در این پژوهش روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها مورد تأیید ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت. و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه ها، سازگاری درونی آن با کمک نرم افزار *Smart-Pls* ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل مختلف پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۴، ۰/۸۰ محاسبه شد. برای تحلیل داده ها از مدل معادلات ساختاری و استفاده از نرم افزار *Smart-Pls* استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد با توجه به ضریب مسیر ۰/۷۰ و مقدار T ۳۱/۶۴۳، هوش هیجانی و هوش معنوی رابطه مثبت و معناداری با هم دارد. همچنین با توجه به ضریب مسیر ۰/۷۸ و مقدار T ۴۱/۰۸۴، این نتیجه حاصل شد که هوش معنوی و عملکرد شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری با هم دارند، از سوی دیگر نتایج بررسی‌ها نشان داد که هوش هیجانی با توجه به ضریب مسیر ۰/۷۰ به صورت غیر مستقیم بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.

واژه های کلیدی: هوش معنوی، هوش هیجانی، عملکرد شغلی، کارکنان ادارات ورزش و جوانان

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۲۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۲۰

*Email: mohammadsaeidkiani@gmail.com (نویسنده مسئول)

**Email: bahramishahab@yahoo.com

مقدمه

چگونگی مدیریت روابط و بهبود آن ها کمک می نماید. بار-ان^۲ (۲۰۰۶)

هوش هیجانی را به عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت سازمان در محیطهای مشکل و متغیر معرفی میکنند، و مدیران استراتژیک، آن را به عنوان قابلیت سازمان به انعطاف پذیری در رویارویی با تحولات جدید تعریف کرده اند و بر و تاربا، (۲۰۱۴). هوش هیجانی، از فرآیندها و سیاست-های بیرون سازمان مشتق می شود، کاملاً مبتنی بر دانش است، به اقدامات استراتژیک همچون گسترش بازار و قابلیت ها برای مطابقت بیشتر با محیط احتیاج دارد. از منابع بین سازمانی مثل سرمایه های اجتماعی و رابطه ای، برای مدیریت تغییرات و بهبود دانش و توانایی تصمیم گیری در محیط متغیر استفاده میکند و ماهیتی ذاتاً کنشی در پیشبینی و پاسخگویی به تغییرات دارد (سامر^۳ ۲۰۱۳). لانگ^۹ (۲۰۱۸) اندازه گیری چابکی استراتژیک و مقیاس آن را متشکل از ابعاد و وضوح دید، مسئولیت مشترک، آگاهی مشتریان، اهداف استراتژیک تعیین شده، درک قابلیت ها، دانش رقبا و اقدام سازمانی معرفی کرده است. از این رو در پژوهش حاضر با تحقیق عباسی و همکاران ۱۳۹۵ نشان داد بین مؤلفه های خلاقیت هیجانی و هوش هیجانی با خود کارآمدی ورزشکاران ارتباط معناداری وجود دارد. هوش هیجانی را به عنوان مجموعه ای از قابلیت های تعریف شده و مهارت های غیر شناختی توصیف کرد که بر روی توانایی های فرد در کسب موفقیت و مقابله با فشارهای محیطی اثر گذار است. به عبارت دیگر، وی معتقد بود که هوش هیجانی توانایی درک احساسات و چگونگی تأثیر آنها در روابط بین فردی می باشد. بنابراین، کارکنان نیازمند پرورش هوش خود در تمام سطوح هستند تا بتوانند وظیفه شان را به طور متوازن و همه جانبه به انجام برسانند. یکی دیگر از انواع هوش هایی که کارکنان را قادر می سازد تا اثربخشی خود را در سازمان افزایش دهند هوش معنوی^۳ است (نادری و همکاران، ۱۳۸۹) هوش معنوی جنبه های بیرونی هوش را با جنبه های درونی

امروزه در برنامه ریزی توسعه، نیروی انسانی، مهم ترین عامل در تحقق اهداف تلقی می گردند. در این خصوص، این پرسش که چرا خلائق متفاوتند؛ برای درک رفتار انسان ها ضرورت دارد. بدیهی است اختلافات فردی باعث بسیاری از تفاوت های رفتاری می شود. که نخستین سرچشمه این امتیازات شخصیت آدمی است. بی شک تطبیق توانایی ها و استعداد های فرد با مشاغل مورد نیاز، سبب کارایی و ثمر بخشی بیشتر، بهبود کیفیت کار و موفقیت کار و رضایت فرد می شود (رابینز، ۲۰۰۰). عملکرد سازمانی به نتایج اشاره دارد که سازمان با توجه به اهداف از پیش تعیین شده، در جهت نیل به آنها گام برمیدارد عالم تبریز (۱۳۹۵).

هنگامی که توجه به تغییر و یا اصلاح شکل استراتژی های سازمان چه در بحث برنامه ریزی استراتژیک و چه در مورد اجرای استراتژی ها، برای حفظ پویایی سازمان در محیط رقابتی به میان می آید، تعریف و درک چابکی استراتژیک لازم و ضروری می باشد. در واقع چابکی استراتژیک پا را فراتر از چابکی سازمانی میگذارد و قابلیت سازمانها برای پاسخ سریع به تغییرات محیط نامطمئن و همچنین شناسایی فرصت ها و تهدیدات را در بر میگیرد ادريس و صبحی (۲۰۱۶). از این رو، هوش هیجانی بزرگترین عامل برای پیش بینی عملکرد فرد در محیط کار و قوی ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است. شاید بهترین امتیاز هوش هیجانی این باشد که یک مهارت بسیار انعطاف پذیر است که افراد می توانند با تمرین، آن را بهبود بخشند (صبحی قراملکی، ۱۳۹۱).

شواهد موجود نشان می دهند که، هوش به تنهایی نشان دهنده موفقیت افراد در زندگی و محیط کار نیست و عواطف نقش کلیدی در موفقیت سازمانی به عهده دارند (موران، ۲۰۰۹). به زعم دیگینز^۱ (۲۰۰۴) هوش هیجانی به افراد در زمینه آگاهی بیشتر از روش های بین فردی، شناسایی و مدیریت تأثیر عواطف بر تفکر و رفتار، توسعه توانایی تشخیص تحرکات اجتماعی در محیط کار و درک

2. Bar-oun

3. spiritual intelligence

1. Diggins

که در ارتباط با اهداف سازمان است و می توان آن را در اصطلاحات تخصصی یک فرد اندازه گیری کرد (آواد، ۲۰۱۳). عملکرد شغلی کارکنان، از مفاهیم اصلی در حیطه رفتار سازمانی است؛ چرا که هر سازمان دارای هدفی است که فلسفه وجودی آن را تشکیل می دهد و نیل به اهداف آن در گرو بسیج امکانات (منابع نیروی انسانی و مالی و مادی و مدیریتی) می باشد (فوکس، ۲۰۰۱). سازمان های ورزشی نهادهای هدفداری هستند که در طول زمان به شیوه های گوناگون در جست و جوی رشد و توسعه می باشند. بر همین اساس به منظور سازگاری با تغییرات روزافزون، سریع، پیچیده و نامطمئن محیط و کشف فرصت های بالقوه در عرصه ورزش، به کارکنان باهوش نیازمند هستند.

هرچند که برخورداری از مزیت رقابتی به ویژگی های سازمان بستگی دارد، اما به یقین عملکرد شغلی کارکنان هر سازمان، نقش تعیین کننده ای در این مسیر دارد از این رو شناخت ویژگی های بستر مناسب برای جذب و رشد این کارکنان، اولین قدم و اساسی ترین مسأله روز سازمان محسوب می شود. با توجه به این که سازمان های ورزشی و به خصوص ادارات ورزش و جوانان، مسئولیت سیاست گذاری، برنامه ریزی، هدایت و نظارت بر ورزش را برعهده دارند میزان هوش و عملکرد شغلی کارکنان آن نقش مهمی را در بهبود فرآیند کسب، خلق، توزیع و توسعه دانایی ورزش استان ایفا می کنند از پژوهش حاضر سعی دارد الگوی ساختاری روابط بین هوش هیجانی و هوش معنوی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه را تبیین کند.

سوال های پژوهش

- ۱- آیا بین هوش هیجانی و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ارتباط وجود دارد.
- ۲- آیا بین هوش معنوی و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ارتباط وجود دارد.

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 (سیکس و تورنس، ۲۰۰۹). یانگ (۲۰۰۷) بیان می کند: هوش معنوی ظرفیت انسان است برای جستجو و پرسیدن سؤالات غایی درباره معنای زندگی و به طور همزمان تجربه پیوند یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی است که در آن زندگی می کنیم (به نقل از زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰).

توانمندی ها و شایستگی های اجتماعی و هیجانی از عوامل تعیین کننده و تاثیر گذار بر کیفیت روابط اجتماعی و موفقیت در حوزه های گوناگون زندگی و شغلی به شمار می روند. خاستگاه نظری این دسته از پژوهش ها مفهوم هوش هیجانی است که سالوی و مایر (۲۰۱۷). محققان هوش معنوی را به عنوان هوشی که به حل مشکلات، معنا و ارزش می دهد تعریف می کنند که با استفاده از آن می توان اعمال و زندگی مان را در بافتی که از لحاظ معنا عمیق تر و وسیع تر باشد، قرار داد و به کمک آن می توان سنجید که کدام راه و روش زندگی از دیگر راه ها و روش ها کارا تر، مؤثر تر و معنادار تر است (کینگ، ۲۰۰۸) عناصر فردی شامل خودآگاهی، خودتنظیمی و خودانگیزختگی و عناصر اجتماعی شامل همدلی و مهارت های اجتماعی است. هوش هیجانی روشی جدید برای مدیریت عواطف ذینفعان کلیدی ورزش یعنی مربیان و ورزشکاران محسوب می شود.

بنابراین هوش هیجانی بالا در ورزشکاران نشان می دهد که وی چگونه از هیجانات خود به طور مناسب و در موقعیتهای مختلف استفاده کند و از طرفی حالت هیجانی متناسب با آن موقعیت را نشان دهد عیدی و همکاران ۱۳۹۲. برخورداری کارکنان از هوش معنوی بیشتر باعث آرامش خاطر و رضایت باطن در آنان می شود.

هم چنین افزایش خلاقیت، خوش بینی، اعتماد به نفس و توجه به ارزشهای والای انسانی را در محیط کار نمایان می کند و به طور مثبت بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد. عملکرد شغلی عبارت است از آنچه که فرد انجام می دهد و قابل مشاهده است و شامل آن دسته از فعالیت هایی است

کرمانشاه چگونه است؟

۳- روابط علی بین هوش هیجانی و هوش معنوی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پرسش-نامه عملکرد شغلی دارای ۱۵ گویه که توسط پاترسون (۱۹۷۰) تهیه و توسط ارشدی و شکرکن (۱۳۷۵) ترجمه شده است. در این پژوهش روایی صوری و محتوایی پرسش-نامه ها مورد تأیید ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت. و به منظور تعیین پایایی پرسش-نامه ها، سازگاری درونی آن با کمک نرم افزار *Smart-Pls* ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل مختلف پرسش-نامه به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۴، ۰/۸۰ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها در بخش آمار استنباطی از آزمون تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری *Smart-Pls* استفاده شد.

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است که به شکل میدانی انجام گرفت و به لحاظ هدف، کاربردی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه به تعداد ۱۴۰ نفر می باشد که به دلیل محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه به صورت تمام شمار به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته می شوند برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردید:

الف: پرسشنامه هوش هیجانی

اولین ابزار پژوهش، پرسشنامه هوش هیجانی است که یک پرسشنامه ۲۵ سوالی است و توسط ویزینگر (۱۹۹۸) طراحی شده بود که در پنج بعد خودکنترلی (۵ سوال)، خودآگاهی (۵ سوال)، انگیزش (۵ سوال)، مهارت های اجتماعی (۵ سوال) و همدلی (۵ سوال) را می سنجد.

ب: پرسشنامه هوش معنوی

پرسشنامه هوش معنوی دارای ۴۴ گویه و توسط آمرام (۲۰۰۸) تدوین شده است که ۵ مولفه، شعور و خودآگاهی، موهبت، احساس معنا و هدف، تعالی جویی و حقیقت جویی را با استفاده از مقیاس پنج ارزشی لیکرت مورد سنجش قرار می دهد. این آزمون در سال ۱۳۸۷ توسط عبدالله زاده با همکاری مهدیه کشمیری و فاطمه عرب عامری روی دانشجویان هنجار شده است..

یافته های پژوهش

روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج شده)

معیار فورنل و لارکر^۱ برای این روایی بیشتر شدن میانگین واریانس های استخراج شده^۲ (AVE) از ۰/۵ است. به این معنی که یک متغیر مکنون می تواند به طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف هایش را تبیین کند (آذر و دیگران، ۱۳۹۱). همانطور که در جدول شماره مشاهده می شود مقدار AVE برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می توان گفت که روایی همگرایی مدل های اندازه گیری مطلوب می باشد.

ج: پرسشنامه عملکرد شغلی

1. Larcker

2. Average Variance Extracted (AVE)

جدول شماره ۱. مقادیر معیار میانگین واریانس استخراج شده مربوط به هر یک از متغیرها

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده
هوش هیجانی	۰.۸۳۳۰۵۰.
هوش معنوی	۰.۶۰۲۹۰۱
عملکرد شغلی	۳۸۴۳۷۶۰.

پایایی مرکب

در این تحقیق جهت تعیین پایایی^۱ پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ^۲ و ضریب پایایی مرکب^۳) بر طبق نظر فورنل و لاکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق، از حداقل مقدار (۰/۰۷) بیشتر است. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی^۴ حقیقی هر سازه است؛ و بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. پایایی مرکب باید مقداری بیش از ۰/۰۷ را به دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱). در جدول شماره ۲- نتایج پایایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

جدول شماره ۲. مقادیر پایایی مرکب و آلفای کرونباخ مربوط به هر یک از متغیرها

متغیر	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ
هوش هیجانی	۰.۹۰۲۰۸۸	۰.۸۷۸۶۶۷
هوش معنوی	۰.۸۸۳۴۶۰	۰.۸۳۴۸۶۶
عملکرد شغلی	۰.۷۸۷۹۴۲	۶۸۴۱۵۷۰.

یافته‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SMART-PLS)

در این قسمت با بیان فرضیات تحقیق و استفاده از نتایج آزمون مدل ساختاری در پی آزمون فرضیات تحقیق و تحلیل نتایج حاصل هستیم. یادآوری می‌شود که:

$r_{12} = 0.05$	$r_{13} = 0.025$	$r_{23} = 0.196$
$r_{14} = 0.01$	$r_{15} = 0.005$	$r_{25} = 0.257$
$r_{16} = 0.001$	$r_{17} = 0.0005$	$r_{27} = 0.332$

1. Reliability

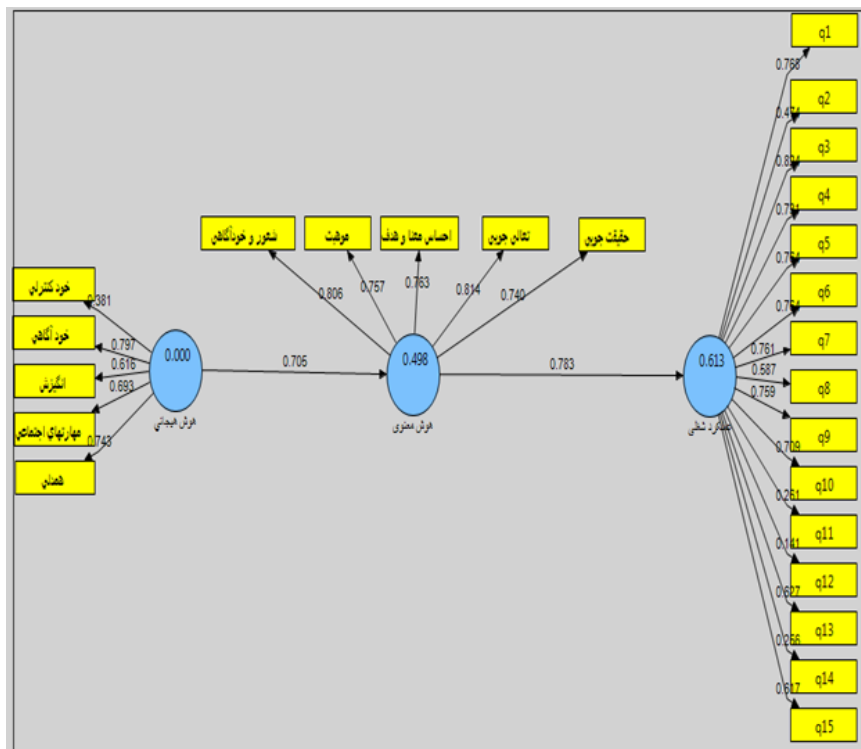
2. Coefficient of Cronbach's alpha

۳. Coefficient of Composite Reliability

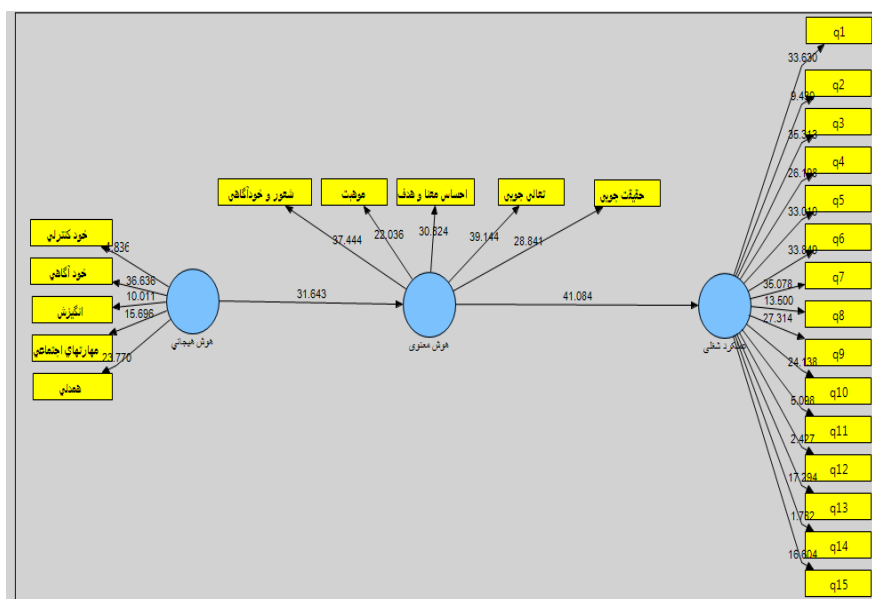
۴. Loadings factors

معنی دار است. اگر بین $+1/96$ تا $-1/96$ باشد اثر معناداری وجود ندارد و اگر کوچکتر از $-1/96$ باشد یعنی اثر منفی دارد ولی، معنادار است. و همچنین ضرایب مسیر اگر بالای $0/60$ باشد بدین معناست که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد، اگر بین $0/30$ تا $0/60$ باشند ارتباط متوسط و اگر زیر $0/30$ باشند ارتباط ضعیفی وجود دارد. مطابق شکل های (۲) و (۳) می توان عنوان کرد که: نتیجه حاصل از آزمون فرضیه اول با توجه به ضریب مسیر $0/70$ و مقدار $T=31/643$ ، نشان می دهد که هوش هیجانی و هوش معنوی رابطه معناداری و قوی با هم دارد. هم چنین در آزمون فرضیه دوم با ضریب مسیر $0/78$ و مقدار $T=41/084$ ، این نتیجه حاصل شد که هوش معنوی و عملکرد شغلی رابطه معنادار و قوی با هم دارند. هم چنین هوش هیجانی با توجه به ضریب مسیر $0/70$ به صورت غیر مستقیم بر عملکرد شغلی تاثیر دارد.

برای تحلیل و سنجش مدل این تحقیق از تحلیل داده ها به وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدلیابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) است. به عبارت دیگر، مدلیابی معادلات ساختاری تکنیک آماری قدرت مندی است که مدل اندازه گیری (تحلیل عاملی تأییدی) و مدل ساختاری (رگرسیون یا تحلیل مسیر) را بایک آزمون آماری همزمان ترکیب می کند. از طریق این فنون پژوهشگران می توانند ساختارهای فرضی (مدل ها) را رد یا انطباق آنها را با داده ها تأیید کنند. نرم افزار مورد استفاده در این تحقیق برای این تحلیل - PLS SMART می باشد. در ادامه نرم افزار خروجی های حاصل از نرم افزار و تحلیل آنها آورده شده است. در نرم افزار SMART-PLS ارزش T ، معنی دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می دهد. اگر مقدار T بیشتر از $1/96$ باشد یعنی، اثر مثبت وجود دارد و



شکل شماره ۱- مقادیر ضرایب مسیر برای ارزیابی فرضیات



شکل شماره ۲- مقادیر t-values برای ارزیابی فرضیات

ساختاری را مدنظر قرار می دهد و بع عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می رود. حدود این شاخص بین صفر و یک قرار بوده و وتزلس و همکاران سه مقدار ۰/۲۵/۱، ۰/۳۶ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. این شاخص به صورت میانگین R^2 و متوسط شاخص مقادیر اشتراکی به صورت دستی محاسبه می شود:

محاسبه شاخص نیکویی برازش مدل در حداقل مجذورات جزئی

در مدل سازی معادلات ساختاری به کمک روش PLS بر خلاف روش کواریانس محور شاخصی برای سنجش کلی مدل وجود ندارد. ولی شاخصی به نام نیکویی برازش (GOF) توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد. این شاخص هر دو مدل اندازه گیری و

$$GOF = \sqrt{\text{average}(\text{Comunalitie}) * R^2}$$

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی (Comunalitie) و متوسط ضریب تعیین ($\text{average } R^2$) است. (Square)

جدول شماره ۵- مقادیر اشتراکی

متغیر	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین
هوش هیجانی	۰.۴۰۸۳۳۰	۰.۶۱۳
هوش معنوی	۰.۶۰۲۹۰۱	$\sqrt{0.43 * 0.613} = 0.42$
عملکرد شغلی	۰.۴۳۸۴۳۷	
میانگین	۰.۴۳	

شاخص GOF این مدل، ۰,۴۲، به دست آمده است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و ابعاد آن (شامل خودکنترلی، خودآگاهی، انگیزش، مهارت اجتماعی و همدلی) با عملکرد شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان ایلام ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین، مؤلفه‌های اخلاقی هیجانی و هوش هیجانی مقدار قابل توجهی از تغییرات خود کارآمدی ورزشکاران را تبیین نمودند از این رو می‌توان گفت که افراد هوشمند از نظر هیجانی می‌توانند اثربخشی را در تمام سطوح سازمانی گسترش دهند و نقش مهمی در کیفیت و اثربخشی تعامل اجتماعی با دیگران ایفاء نمایند. هوش هیجانی به افراد در زمینه آگاهی بیشتر از روش‌های بین فردی، شناسایی و مدیریت تأثیر عواطف بر تفکر و رفتار، توسعه توانایی تشخیص تحرکات اجتماعی در محیط کار و درک چگونگی مدیریت روابط و بهبود آن‌ها کمک می‌نماید شاید بهترین امتیاز هوش هیجانی این باشد که یک مهارت بسیار انعطاف پذیر است که افراد می‌توانند با تمرین، آن را بهبود بخشند. نتایج پژوهش همسو با پژوهش‌های شعبانی بهار و همکاران (۱۳۸۹)؛ گل پرور و همکاران (۱۳۸۹)؛ رحیمی (۲۰۱۲)، جرفی و همکاران (۲۰۱۰)؛ ارزنت و همکاران (۲۰۱۱)؛ شمس‌الدین و همکاران (۲۰۱۳) می‌باشد. تحقیقات نشانگر آن است که احساس‌ها و عواطف، مانند سایر موضوع‌های علمی، دارای اصول و فنونی است که برخی در آن مهارت دارند و عده‌ای هم ضعیف هستند میزان مهارت اشخاص در هوش هیجانی می‌تواند آنها را در زندگی شخصی و اجتماعی، افراد منعطف، سازگار، انسان دوست و موفق بکند. در صورتی که افرادی که از هوش بهره بالایی برخوردارند، ممکن است در دنیای علم، پیشرفت داشته باشند؛ ولی در زندگی شخصی و اجتماعی در روابط با دیگران نمی‌توانند رفتار مفید و مؤثری داشته باشند. بنابراین هوش هیجانی به علت مرتبط بودن با مهارت مهم زندگی شخصی و اجتماعی، نقش مهمی در موفقیت و هدایت افراد سازمان و

عملکرد شغلی آنان دارد. بررسی سوال دوم پژوهش همچنین نشان داد که بین هوش معنوی و ابعاد آن شامل شعور و خودآگاهی، موهبت، معناداری، تعالی جویی و حقیقت جویی و عملکرد شغلی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد در تبیین نتایج حاصل می‌توان گفت که معنویت در کار، درون‌نگری ژرف جهت کشف همه ابعاد وجود درونی است. تجربه‌ای از به هم پیوستگی با هر چیزی؛ با انسان‌های دیگر یا همه اشیاء احساسی از جذبت در برابر یک کل که همه آنها پذیرای فرد هستند و هم فرد پذیرای آنهاست. معنویت در کار، به زندگی کاری معنا میبخشد و باعث می‌شود فرد کارش را ارزشمند پندارد و کارش را ناظر به هدفی متعالی تلقی کند. معنویت در کار موجب به ذاتی رساندن هستی فرد می‌شود و دستاورد مهم آن، آرامش، شادی و امید است که مؤلفه‌های اصلی رضایت باطنی است. این رضایت با معنی هم رضایت در زندگی شخصی و هم رضایت شغلی در زندگی کاری است. برخورداری کارکنان از هوش معنوی بیشتر باعث آرامش خاطر و رضایت باطن آنان می‌شود و افزایش اخلاقی، خوش بینی، اعتماد به نفس و توجه به ارزش‌های والای انسانی را در محیط کار نمایان می‌کند و به طور مثبت بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد لذا می‌توان گفت پرورش مثبت هوش معنوی مؤثر بر عملکرد کارکنان پایدارترین منبع توسعه محسوب شده و نیاز اساسی سازمان‌های هزاره سوم است. افراد زمانی هوش معنوی را به کار می‌برند که بخواهند از ظرفیت‌ها و منابع معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و اندیشه در موضوعات معنوی برای تصمیم‌گیری‌های مهم و اندیشه در موضوعات و جودی یا تلاش در جهت حل مسائل روزانه استفاده کنند. بنابراین، هوش معنوی موضوعات ذهنی معنویت را با تکالیف بیرونی جهان واقعی ادغام می‌کند از سوی دیگر با تکیه بر اینکه معنویت در کار به زندگی کاری معنا بخشیده و درون‌نگری ژرف جهت کشف همه ابعاد وجود، درونی شده و باعث می‌شود که فرد کارش را ارزشمند پندارد و ناظر بر

Adinbi, B, Ceylan A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African J. Bus. Manage.* 3(5): 184 – 190.

Alam Tabriz, Akbar; Abbasi, Mehrangiz (2016). "The Impact of Information Technology Capabilities on Organizational Performance through Knowledge Recruitment and Organizational Learning", *Journal of Smart Business Management Studies*, 369 6-29(Persian)

Awadh,A. Saad.A.(2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International _eview of _anagement and usiness _esearch _ol. 2 _ssue.1*

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 3 13-25

Diggings, C. (2004), "Emotional Intelligence: The Key to Effective Performance and to Staying Ahead of the Pack at Times of Organizational Change", *Human Resource Management International Digest*, Vol. 12, No. 1, pp: 33-5.

Eidi, Hossein, Abbasi, Homayoun, Bakhshi Chenari, Amin, Fadaei, Masoumeh, Ebrahim Fiqhi, Ako. (1392). Confirmation Factor Analysis of Emotional Intelligence Questionnaire in Sports. *Journal of Applied Research in Sports Management*, 2 (1), 139-150. (Persian)

Esharloos, Vahideh (2012) The effect of managers' spiritual intelligence on the performance of employees of government organizations. *Innovation and Creativity in the Humanities*, Volume II. Number 3. (Persian)

Fox, S, Spector, PE & Miles, D (2001), 'Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions', *Journal of Vocational Behavior*, vol.59, pp.291–309.

Golparvar, Mohsen; Khaksar, Fakhri (2010) The relationship between emotional intelligence and job performance in Isfahan factory workers. *Behavioral counseling. Shahed University*. Volume 17. Number 40. (Persian)

Idris Wael, Mohamad Subhi & AL- Rubaie Taher. (2016). Examining the Impact of Strategic Learning on Strategic Agility. *Journal of Management and Strategy*, Vol. 4, No. 2. 70-78.

Jorfi, H., Jorfi, S., Moghadam, K., (2010) Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees in Postmodern Openings, Year 1, No.4, Vol 4.

هدفی متعالی تلقی کند و در پرتو تجربه‌ای معنوی و احساس یگانگی یا ظهور و حضور نیروی فرا طبیعی در کار، شهود و خلاقیتش تقویت شده و شکوفایی بیش از پیش محیط‌های کاری تبلور می‌یابد. بنابراین رابطه هوش معنوی با نتایج و عملکرد کاری کارکنان را قوت بخشیده و بسط و توسعه داده و بر تأثیر حقیقت اعمال کارکنان بر عملکرد شغلی تأکید می‌کند. نتایج حاصل از این فرضیه همسو با پژوهش‌های نجمه و همکاران (۱۳۹۱)؛ آسهرلوس (۱۳۹۰)؛ چادوری (۲۰۱۱)؛ عبدالرانی و همکاران (۲۰۱۳)؛ آدین بی (۲۰۰۹) می‌باشد. نتایج مدل سازی معادله ساختاری نیز نشان داد که هوش معنوی و عملکرد شغلی رابطه معنادار و قوی با هم دارند. هم چنین هوش هیجانی با توجه به ضریب مسیر ۰/۷۰ به صورت غیر مستقیم بر عملکرد شغلی تأثیر دارد. لذا می‌توان گفت که هوش هیجانی می‌تواند شکل تکامل یافته‌ای از توجه انسان در سازمان‌ها و ابزار نوین و شایسته در دستان مدیران برای هویت بخشی به افراد در درون سازمان و تأمین رضایت آن‌ها باشد که این اهداف رابطه مستقیم با توانایی آن‌ها در برانگیختن احساسات خود و دیگران برای رسیدن به کارایی و اثربخشی سازمان دارد. همچنین هوش معنوی جنبه‌های بیرونی هوش را با جنبه‌های درونی معنویت تلفیق می‌کند و ظرفیت خارق‌العاده‌ای در فرد ایجاد می‌کند، به گونه‌ای که می‌تواند معنویت را به شکلی کاربردی مورد استفاده قرار دهد لذا برخورداری کارکنان از هوش معنوی بیشتر باعث آرامش خاطر و رضایت باطن در آنان می‌شود. هم چنین افزایش خلاقیت، خوش بینی، اعتماد به نفس و توجه به ارزشهای والای انسانی را در محیط کار نمایان می‌کند و به طور مثبت بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد بنابراین پیشنهاد می‌شود در تدوین استراتژی‌های کلان سازمانی، مقوله استراتژی‌های معنوی سازمان مورد توجه قرار گیرد.

منابع

Abdul Rani,A . Abidin.I , Ab Hamid,M(2013). The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia. *The Macrothema Review* 2(3),

Requirements for the Degree of master in Business Administration, 1-136

Sayadi, Fatemeh, Abbasi, Homayoun, Bakhit, Masoumeh, Eidipour, Kamran. 2016 Analysis of the relationship between emotional creativity and emotional intelligence with the self-efficacy of elite athletes in Kermanshah. *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 3 (2), 59-66. (Persian)

Shabani Bahar, Gholamreza; Yaghoubi, Abolghasem; Farooqi, Hossein (2010) Determining the relationship between emotional intelligence and athletic performance of athletes in Hamadan province. *Research in Sports Science*. No. 28, pp. 92. (Persian)

Sisk, D. A. & Torrance. E. P. (2009). *Spiritual intelligence: Developing higher consciousness*. Buffalo, New York: creative Education Foundation press.

Sobhi Gharamaleki, Nasser (2012) Predicting the motivation of academic achievement based on students' emotional intelligence. *Journal of School Psychology*, Volume 1. Number 3. pp. 62-49. (Persian)

Weber, Y. & Tarba, S. Y. (2014). *Strategic Agility: A State of the Art*. *California Management Review*, 56, 5-12

Yang, Ke-ping and Maou, Xiu-Ying. (2007). "A study of nurses spiritual intelligence: A cross-sectional questionnaire survey", *international Journal of nursing studies* vol.44, pp:999-1010.

Zarei Matin, Hassan; Khairandish, Mehdi and Jahani, Houria. (1390). Identifying and Measuring the Components of Spiritual Intelligence in the Workplace; A Case Study at Labafingjad Hospital, Tehran, *General Management Research*, Fourth Year, No. 12, pp. 94-71. (Persian)

King DB.(2008) Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure. *Applications of Modeling in the Natural and Social Sciences Program (Dissertation)*. Ontario: Trent University.

Long, C., (2018). *Measuring Your Strategic Agility, Consulting to Management - C2M*, Dec2000, Vol. 11 Issue 3, 25.

Mooran MR.(2009). The study of association between use of spirituality (religious attitude) with mental health in safe community. *Proceedings Congress on the Safe Society Tehran City; 2009 Augst256-276; Tehran, Iran*. [Persian].

Naderi, Nahid; Rajaipour, Saeed. (1389). Management with a spiritual approach (indicators for assessing the realization of spirituality in the organization), *Quarterly Journal of Islamic Studies in the Humanities*, First Year, Issue 1, Page 138. (Persian)

Najmeh Hamid; Winter, Hamid (2012). Relationship between spiritual intelligence and personality traits with quality of life in medical students. *Hormozgan Medical Journal*, Year 17, Issue 4, October and November 1992, Pages 355-347. (Persian)

Rahimi, Gholam Reza. (2012). Investigating the effect of the employees' moral intelligence on their occupational success in Islamic Azad University, region 13, *National conference of values and moralities in management*. Bonab Islamic Azad University

Robbins, TL. (2000). An integrative Model of the Empowerment process. *Hum. Res. Manage. Rev.*, 12(3).

Salovy P., & Mayer Y.D. Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, (2017). 9, 185-211

Samer Abbu- Radi. (2013). *Strategic Agility and Its Impact on the Operations Competitive Capabilities in Jordanian Private Hospitals*. Thesis submitted in partial Fulfillment of the

Structural pattern of relationships between emotional intelligence and spiritual intelligence with job performance

The purpose of this study is to design a structural model of the relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with job performance of employees of sports and youth departments in Kermanshah province. The research method is descriptive-correlational and applied in terms of purpose. The statistical population of this study includes all managers and employees of sports and youth departments of Kermanshah province in 140 people. Due to the limited statistical population, the whole population was selected as a statistical sample. Data collection tools are Wiesinger (1998) Emotional Intelligence Questionnaire, Amram (2008) Spiritual Intelligence Questionnaire and 15 Patterson (1970) Job Performance Questionnaire. In this study, the face and content validity of the questionnaires were confirmed by 10 sports management specialists. In order to determine the reliability of the questionnaires, its internal consistency with the help of Smart-PLS software Cronbach's alpha coefficient for different factors of the questionnaire were 0.81, / 84, respectively. , Was calculated to be 0.80. Structural equation model and Smart-PLS software were used to analyze the data. Findings showed that according to the path coefficient of 0.70 and T value of 31.643, emotional intelligence and spiritual intelligence have a positive and significant relationship with each other. Also, according to the path coefficient of 0.78 and the value of T 044.048, it was concluded that spiritual intelligence and job performance have a positive and significant relationship with each other, on the other hand, the results showed that emotional intelligence according to The path coefficient of 0.70 indirectly affects job performance.

Keywords: Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Job Performance, Sports and Youth Office Staff