



The relationship between spiritual intelligence and positive involvement in work through intellectual capital in the employees

Hasan Ghashtasebi ¹ | Omid Safari ^{2✉}

1. Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran.

E-mail: ghashtasbi@yahoo.com

2. Corresponding author, Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran. E-mail: omidsafari11@yahoo.com

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received 23 November 2024

Revised 26 December 2024

Accepted 29 December 2024

Published 30 December 2024

Keywords:

Spiritual intelligence,

Positive involvement in work,

Intellectual capital,

Employees,

General Administration.

ABSTRACT

Objective: The purpose of this research was to determine the relationship between spiritual intelligence and positive engagement at work through intellectual capital in the employees of the Department of Sports and Youth of Fars.

Methods: This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all employees of the General Department of Sports and Youth of Fars in the number of 114 people, of which 103 people cooperated with the researcher as a sample and by sampling the total number. The tools of data collection were standard questionnaires of King's spiritual intelligence (2008), positive involvement in work by Ghanbari et al. (2014) and intellectual capital of Bontis (2002). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, regression, and structural equations were used to analyze the data.

Results: The results showed that there was a positive and significant relationship between spiritual intelligence, positive involvement in work and intellectual capital. Also, the results of the research showed that the relationship between spiritual intelligence and positive involvement in work through intellectual capital is positive and significant ($P \leq 0.01$).

Conclusion: Benefiting from spiritual intelligence and intellectual capital and their application causes common perceptions among employees and increases cooperation, improves responsibility and learning, job engagement and organizational development.

Cite this article: Ghashtasebi, Hasan. & Safari, Omid. (2024). The relationship between spiritual intelligence and positive involvement in work through intellectual capital in the employees, Jahesh, 2 (3), 69-80.



© The Author(s).

Publisher: Gorgan Branch, Islamic Azad University.



ارتباط بین هوش معنوی و درگیری مثبت در کار از طریق سرمایه فکری در کارکنان

حسن گشتاسبی^۱ | امید صفری^۲ ✉

۱. دانش آموخته، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

رایانامه: ghashtasbi@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول، استادیار گروه تربیت بدنی، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی.

رایانامه: omidsafari11@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین هوش معنوی و درگیری مثبت در کار از طریق سرمایه فکری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۹/۳	روش پژوهش: این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود، که از این تعداد ۱۰۳ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه های استاندارد هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، درگیری مثبت در کار قنبری و همکاران (۱۳۹۴) و سرمایه فکری بوتنیس (۲۰۰۲) بود. برای توصیف داده‌ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی با درگیری مثبت در کار و سرمایه فکری رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۰/۶	یافته‌ها: نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که ارتباط بین هوش معنوی و درگیری مثبت در کار از طریق سرمایه فکری مثبت و معنادار است. ($P \leq 0/01$).
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۹	نتیجه گیری: بهره مندی از هوش معنوی و سرمایه فکری و به کار گیری آنها موجب بروز ادراکات مشترک در بین کارمندان و افزایش همکاری، بهبود مسئولیت پذیری و یادگیری، درگیری شغلی و توسعه سازمانی می شود.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۰/۱۰	
کلیدواژه‌ها: هوش معنوی، درگیری مثبت در کار، سرمایه فکری، کارکنان، اداره کل.	

استناد: گشتاسبی، حسن و صفری؛ امید (۱۴۰۳). ارتباط بین هوش معنوی و درگیری مثبت در کار از طریق سرمایه فکری در کارکنان، جهش، ۲ (۳)، ۸۰-۶۹.



مقدمه

درگیری مثبت در کار نگرشی مثبت در ارتباط با کار است که با سطوح بالای تعهد مشخص می شود. کارکنانی که از سطوح بالای درگیری مثبت در کار برخوردار باشند، سطح بالایی از حفظ و نگهداری مشتری، بهره وری و سود را برای سازمان رقم می زنند و همچنین آنها سرشار از انرژی و احساس تعلق کاری هستند و بهتر می توانند با تقاضاهای شغلی روبرو شوند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۸). پژوهش های انجام شده نشان می دهند که افزایش درگیری مثبت در کار، بهره وری سازمان را افزایش می دهد و یک محیط کاری بهتر و بهره ورتر ایجاد خواهد کرد (براتی و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین در این راستا مجموعه عواملی زیادی می توانند دخیل باشد که در این تحقیق به برخی از این عوامل از جمله هوش معنوی و سرمایه فکری پرداخته می شود:

هوش معنوی را می توان به عنوان ظرفیت ذهن برای رسیدگی به جنبه های اساسی و معنوی زندگی شخصی و حرفه ای تعریف کرد که دربرگیرنده معنا، هدف، پتانسیل، فلسفه، صداقت و اشتیاق برای زندگی شخصی و اجتماعی انسان است (لین و همکاران، ۲۰۱۶). هوش معنوی مجموعه ای از ظرفیت های ذهنی است که به آگاهی، یکپارچگی و کاربرد تطبیقی غیرمادی و متعالی وجود فرد کمک می کند و منجر به تأمل عمیق وجودی، تقویت معنا و خودشناسی متعالی و تسلط بر شرایط معنوی می شود. چهار هسته هوش معنوی عبارتند از: اول، تفکر وجودی انتقادی، دوم تولید معنای شخصی، سوم، آگاهی متعالی. و چهارم، تشریح وضعیت آگاهی. هوش معنوی برای یافتن و استفاده از درونی ترین منابع، مانند ظرفیت مراقبت، و قدرت تحمل و سازگاری لازم است. ایجاد یک حس واضح و پایدار از هویت به عنوان یک فرد در زمینه تغییر روابط کاری؛ توانایی تشخیص معنای واقعی موقعیت و ایجاد کار معنادار؛ شناسایی و هماهنگ کردن ارزش های شخصی با یک هدف روشن؛ استفاده از ارزش ها بدون مصالحه برای نشان دادن صداقت و توانایی مهار نفس قبل از مهار خلاقیت و کمک به کارکنان برای معنادارتر کردن کارشان از نتایج برخورداری از هوش معنوی است (حاجی پور و ایمانی، ۱۴۰۱). گریفیث هوش معنوی را به عنوان بعد بالاتری از هوش تعریف می کند که ویژگی ها و قابلیت های خود واقعی را در قالب خرد، شفقت، صداقت، شادی، عشق، خلاقیت و آرامش فعال می کند. به گفته گریفیث، هوش معنوی به معنای عمیق تری از معنا و هدف منجر می شود. علاوه بر این، هوش معنوی طیف گسترده ای از مهارت های مهم (هم مهارت های زندگی و هم مهارت های کاری) را افزایش می دهد. هوش معنوی معیار توانایی فرد در استفاده از معنویت به عنوان مکانیزم مقابله است. تعریف هوش معنوی بر مفهوم معنویت تکیه دارد. از این رو، هوش معنوی می تواند با سلامت روان مرتبط باشد (تفته، ۱۳۹۷). بنابراین؛ مهم است که کارکنان سازمان ها و از جمله سازمان های ورزشی از نظر معنوی باهوش شوند، زیرا آنها می توانند اصلاحات و سیاست های آموزشی و ورزشی آینده را در رابطه با محتوا و روش ها برای رشد همه جانبه افراد روشن کنند و راهنمایی کنند. هوش معنوی توانایی ایجاد معنا بر اساس درک عمیق و نگرش مثبت برای حل مشکلات

را در نیروی انسانی به ارمغان می آورد (کولشرستا و سینگال^۱:۲۰۱۷). کارکنان سازمان می توانند وظایف و مسئولیت های خود را به عنوان یک نیروی انسانی بر اساس شایستگی های خود انجام دهند و در صورتی که کارکنان از هوش معنوی مناسبی برخوردار نباشند. منجر به کاهش شایستگی و عدم درگیری مثبت در کار و در نهایت سبب کاهش بهره وری سازمان می شود.

سرمایه فکری مجموعه ای از دانش، اطلاعات، دارایی های فکری، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می تواند برای ایجاد ثروت به کار گرفته شود. در واقع سرمایه فکری تمامی کارکنان، دانش سازمانی و توانایی های آن را برای ایجاد ارزش افزوده در بر می گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می شود (بنیسی، ۱۳۹۷). سرمایه فکری در نوآوری، بهره وری، رشد و نمو، رقابت جویی تجاری و عملکرد اقتصادی از اهمیت اساسی و فزاینده ای برخوردار است. این دارایی ها فرصت های سازمانی را افزایش می دهد و زمینه را برای درگیری مثبت در کار و بهره وری سازمانی فراهم می کند. ناآگاهی از سرمایه فکری دی یک سازمان موجب عدم توجه کافی مدیریت به آن خواهد شد که این عدم بهره برداری کامل از ارزش افزوده قابلیت ها را در پی دارد. پس می توان نتیجه گرفت موفقیت روزافزون و بهره وری سازمان ها مرهون توجه به دانش و سرمایه فکری در یک سازمان است (تفتنه، ۱۳۹۷). از آنجا که اداره کل ورزش و جوانان فارس، یکی از مهمترین و بزرگترین سازمان های ورزشی کشور می باشد که عوامل متعدد اثرگذار محیطی را تجربه می کند و تصمیماتش تاثیرات بسیاری بر صنعت ورزش کشور دارد، این نیاز احساس می شود که دائما بایستی خود را با تغییرات گوناگون محیطی برای افزایش درگیری مثبت در کار، اشتغال زایی و بهره وری خود انطباق داده و از طریق توجه به هوش معنوی کارکنان و سرمایه های فکری نیروهای انسانی خود توان مقابله با این تغییرات را به دست آورد. ولی متأسفانه نه تنها در این سازمان ورزشی بلکه در خیلی از سازمان های ورزشی کشور، ما شاهد این امر نیستیم و همین بی توجهی ها باعث شده است که این سازمان های ورزشی از رقابای خود عقب افتاده و عملکرد مناسبی در صحنه فعالیت های ورزشی و رقابتی ملی و بین المللی نداشته باشند. بنابراین پژوهش گر برای برون رفت از این مشکل و ارائه راه کارهای مناسب در پی پاسخ به این سوال است که آیا بین هوش معنوی با درگیری مثبت در کار از طریق سرمایه فکری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس ارتباط معناداری وجود دارد یا خیر؟

روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده ها میدانی و از نظر ماهیت همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود، که از این تعداد ۱۰۳ نفر به عنوان نمونه و به روش

نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه های استاندارد هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، درگیری مثبت در کار فنبری و همکاران (۱۳۹۴) و سرمایه فکری بونتیس (۲۰۰۲) بود. روایی صوری پرسشنامه ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه کرنباخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسشنامه ها بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه ها بود. برای توصیف داده‌ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. همه تجزیه و تحلیل های آماری با استفاده از نرم افزارهای spss و Smart PLS انجام گرفته است.

یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر هوش معنوی و مولفه های آن با متغیر درگیری مثبت در کار آزمودنی ها رابطه معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد

جدول (۱) نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه هوش معنوی و مولفه های آن با درگیری مثبت در کار

متغیرها	هوش معنوی	تفکر وجودی انتقادی	تولید معنای شخصی	آگاهی متعالی	بسط حالت هشیاری	درگیری مثبت در کار
r	۰/۵۲	۰/۴۳	۰/۳۶	۰/۴۸	۰/۵۱	
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
نتیجه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر هوش معنوی و مولفه های آن با متغیر سرمایه فکری رابطه معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول (۲) نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه هوش معنوی و مولفه های آن با سرمایه فکری

متغیرها	هوش معنوی	تفکر وجودی انتقادی	تولید معنای شخصی	آگاهی متعالی	بسط حالت هشیاری	سرمایه فکری
r	۰/۷۴	۰/۷۰	۰/۶۷	۰/۶۱	۰/۶۵	
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
نتیجه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	

بر طبق جدول (۳)، بین متغیر سرمایه فکری و مولفه های آن با متغیر درگیری مثبت در کار آزمودنی ها رابطه ($P \leq 0.01$) وجود دارد. و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می باشد.

جدول (۳) نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه سرمایه فکری و مولفه های آن با درگیری مثبت در کار

متغیرها	سرمایه فکری	سرمایه انسانی	سرمایه مشتری	سرمایه ساختاری
درگیری مثبت در کار	r	+۰/۳۹	+۰/۳۰	+۰/۳۳
	Sig	+۰/۰۰۱	+۰/۰۰۱	+۰/۰۰۱

جدول ۵، پیش بینی متغیر درگیری مثبت در کار بر اساس هوش معنوی را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۲۷۰) است. پس می توان نتیجه گرفت که ۰/۲۷۰ (۲۷٪) متغیر درگیری مثبت در کار از طریق هوش معنوی تبیین می شود.

جدول ۵: پیش بینی متغیر درگیری مثبت در کار بر اساس هوش معنوی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
+۰/۵۲	+۰/۲۷۰

جدول ۶، پیش بینی متغیر سرمایه فکری بر اساس هوش معنوی را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۵۴۷) است. پس می توان نتیجه گرفت که ۰/۵۴۷ (تقریباً ۵۸٪) متغیر سرمایه فکری از طریق هوش معنوی تبیین می شود.

جدول ۶: پیش بینی متغیر سرمایه فکری بر اساس هوش معنوی

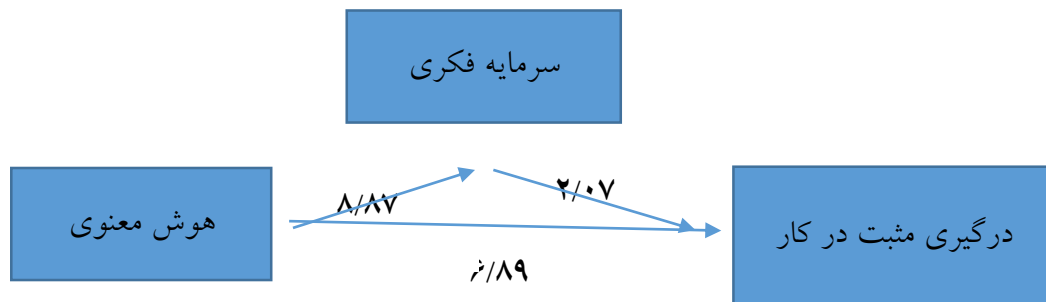
ضریب همبستگی	ضریب تعیین
+۰/۷۴	+۰/۵۴۷

جدول ۷، پیش بینی متغیر درگیری مثبت در کار بر اساس سرمایه فکری را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۱۲۲) است. پس می توان نتیجه گرفت که ۰/۱۲۲ (تقریباً ۱۲٪) متغیر درگیری مثبت در کار از طریق سرمایه فکری تبیین می شود.

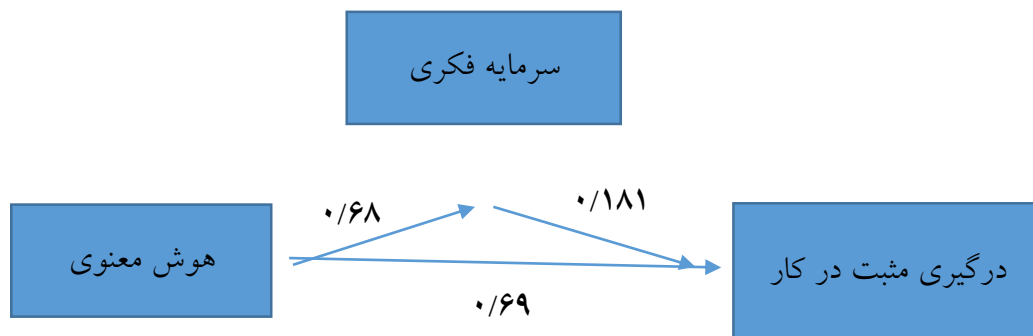
جدول ۷: پیش‌بینی متغیر درگیری مثبت در کار بر اساس سرمایه فکری

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۳۵	۰/۱۲۲

جدول ۸ و شکل ۱ و ۲، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر هوش معنوی به درگیری مثبت در کار برابر ۰/۶۹ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در هوش معنوی، درگیری مثبت در کار به میزان ۰/۶۸ تغییر می‌کند. ضریب مسیر هوش معنوی به سرمایه فکری برابر ۰/۶۸ می‌باشد و این نشان می‌دهد که هوش معنوی به میزان ۰/۶۸ بر سرمایه فکری تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر سرمایه فکری به درگیری مثبت در کار برابر ۰/۱۸۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که سرمایه فکری به میزان ۰/۱۸۱ بر درگیری مثبت در کار تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم هوش معنوی با درگیری مثبت در کار از طریق سرمایه فکری به میزان ۰/۱۲۳ می‌باشد.



شکل (۱) رابطه علی متغیرها در حالت معناداری
❖ ملاک معناداری $\pm 1/96$ می‌باشد.



شکل (۲) رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد

جدول ۸: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	هوش معنوی ← درگیری مثبت در کار	۰/۶۹	۶/۸۹	تایید فرضیه	-
۲	هوش معنوی ← سرمایه فکری	۰/۶۸	۸/۸۷	تایید فرضیه	-
۳	سرمایه فکری ← درگیری مثبت در کار	۰/۱۸۱	۲/۰۷	تایید فرضیه	-
۴	هوش معنوی ← درگیری مثبت در کار	-	-	تایید فرضیه	۰/۱۲۳
	سرمایه فکری ← سرمایه فکری	-	-		

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین هوش معنوی و درگیری مثبت در کار از طریق سرمایه فکری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس انجام شد. و یافته های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین هوش معنوی و ابعاد آن با درگیری مثبت در کار آزمودنی ها می باشد. همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار درگیری مثبت در کار از طریق هوش معنوی بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که هوش معنوی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای درگیری مثبت در کار در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات حاجی پور و ایمانی (۱۴۰۱)، قبادیان و همکاران (۱۴۰۰)، میرزایی (۱۳۹۹)، اسدزاده هیر و همکاران (۱۳۹۸)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۸)، رستگاری شه بندی (۱۳۹۷)، باوندی ثانی و همکاران (۱۳۹۷)، دیبایی صابر (۱۳۹۷)، بابایی و همکاران (۱۳۹۴)، سیسوانتو و افندی (۲۰۲۰) و رافائل و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که وقتی فردی از مولفه های هوش معنوی بالایی برخوردار باشد، به کار خود به عنوان یک آرمان نگاه می کند و کار را به عنوان مکانی برای خلاقیت، اعتماد به نفس و یادگیری می داند. کارکنان با هوش معنوی بالاتر زودتر با محیط سازگار می شوند و عملکرد بهتری دارند و راه حل های مناسبتری در هنگام بحران ارائه می دهند و به دلیل امید بیشتر و عدم احساس رهاشدگی و پوچی، کار خود را با علاقه بیشتری انجام می دهند، این افراد قادر به تغییر و تحول زندگی هستند و قابلیت و میل زیادی برای رسیدن به هدفهایشان دارند و در نتیجه کارایی و اثر بخشی در سازمان افزایش می یابد. یافته های تحقیق نیز نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین هوش معنوی و ابعاد آن با سرمایه فکری آزمودنی ها می باشد. همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار سرمایه فکری از طریق هوش معنوی بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت هوش معنوی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای سرمایه فکری در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با

نتایج تحقیقات تفته (۱۳۹۷)، بنیسی (۱۳۹۷) و طبرسا و زرین پور (۱۳۹۶) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که هوش معنوی بعد مهم و برجسته زندگی است و باعث هدفدار شدن و معنی دار شدن زندگی می شود. افرادی که رویاهای زندگی را معنی دار درک می کنند راحت تر با مشکلات کنار می آیند و معمولا از چالش های فکری یا وسواس های فکری بدور هستند و به راحتی می توانند جوانب مختلف یک مسأله را بررسی و اقدام به تصمیم گیری کنند. در نتیجه افراد با هوش معنوی بالا خیلی راحتتر و با ذهنی باز و گشوده می توانند به ارتقاء سازمان کمک کنند، لذا با افزایش هوش معنوی میزان سرمایه فکر افزایش می یابد و می تواند زمینه کارایی و اثر بخشی بیشتر سازمانی را فراهم کنند.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین سرمایه فکری و مولفه های آن با درگیری مثبت در کار در آزمودنی ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و سرمایه فکری قابلیت پیش بین معنادار درگیری مثبت در کار آزمودنی ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه فکری و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای درگیری مثبت در کار در آزمودنی ها فراهم می نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات اسماعیل زاده قندهاری و آقاجانی (۱۳۹۹) و اصفهانی و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که امروزه در سازمان ها علاوه بر دارایی های مشهود، دارایی های نامشهود نیز اهمیت کلیدی یافته اند، چرا که این منابع جزئی از منابع بی پایان و از عناصر مهم موفقیت هر سازمان به شمار می روند. سرمایه فکری زاده علم و دانش است و می تواند نقش بسیار موثری در راستای موفقیت مستمر سازمان ایفا نماید. از آنجا که در جهان علم گرای امروز، موفقیت سازمان ها به توانایی مدیریت دارایی های نامحسوس بستگی دارد، برای مدیریت این دارایی ها باید آن ها را شناسایی و مدیریت کرد. در این راستا در ادارات ورزش و جوانان فارس، سرمایه فکری به عنوان یکی از عوامل نامحسوس سازمانی در حد مطلوب شناخته شده است که می تواند در این اداره عامل مهمی جهت توسعه موفقیت به شمار رود. با اهمیتی که دانش در سازمان های قرن معاصر دارد و از آن به عنوان یکی از مهم ترین مولفه های حیات سازمان یاد شده است، توجه مدیران ادارات ورزش و جوانان فارس به شاخص های سرمایه فکری و ایجاد جوی مناسب برای یادگیری ضرورت پیدا می کند.

نتایج حاصل از فرضیه اصلی این تحقیق نشان داد که ارتباط بین هوش معنوی و درگیری مثبت در کار از طریق سرمایه فکری در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس مثبت و معنادار بود. تحقیقی که بتواند این سه متغیر را در کنار هم مطالعه کند پیدا نشد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که بهره مندی از هوش معنوی و سرمایه فکری و به کار گیری آنها موجب بروز ادراکات مشترک در بین کارمندان و افزایش همکاری، بهبود مسئولیت پذیری و یادگیری، درگیری شغلی و توسعه سازمانی می شود. لذا توصیه می شود نسبت به آشنایی بیشتر مدیران کارکنان سطوح مختلف این نهاد ورزشی به پیشنهادات کاربردی ارایه شده زیر محقق توجه ویژه شود.

با توجه به نتایج فرضیه سرمایه فکری و هوش معنوی با درگیری مثبت در کار پیشنهاد می شود در مراحل استخدام کارکنان بایستی به این شاخص های توجه و تمرکز بیشتری شود. توصیه می شود نسبت به آشنایی بیشتر مدیران و کارکنان سطوح مختلف این نهاد ورزشی به متغیرهای موجود، با برگزاری کارگاه های و دوره های آموزشی اقدام شود. مدیران سازمانها، شرایطی را فراهم کرده تا کارکنان نسبت به پدیده هوش معنوی، سرمایه فکری، درگیری مثبت در کار و نقش آن هادر زندگی فردی و اجتماعی آگاهی کامل داشته باشند. مدیران یک محیط خوب (فیزیکی و روانی) را ایجاد نمایند تا منجر به فعال شدن بیشتر نیروی انسانی و شادابی آنها و کاهش تعارض در سازمان گردد به منظور درگیری شغلی بیشتر.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله از همکاری تمامی افراد شرکت کننده در این پژوهش تشکر و قدردانی می نمایند. همچنین از داوران محترم، جهت ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می گردد..

منابع

- اسدزاده هیر، نجف، مهاجران، بهناز، قلعه ای، علیرضا، دیوبند، افشین، جوادی، پریسا (۱۳۹۸). بررسی رابطه هوش معنوی و مولفه های آن با عملکرد شغلی معلمان شهرستان اصلاندوز، مجله روانشناسی مدرسه، دوره ۸، شماره ۲، ص ۲۱-۷.
- اسماعیل زاده قندهاری، محمد رضا. آقاجانی، عذرا (۱۳۹۹). بررسی رابطه سرمایه فکری و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی، نشریه مدیریت منابع انسانی، دوره ۱۹، شماره ۴۷، ص ۳۳۵-۳۲۳.
- اصفهان‌ئی، علی اکبر. مالکپور، کامران. تدین، امیرحسین. عباسی فرج زاده، محسن (۱۳۹۷). رابطه میان سرمایه فکری با بهره وری منابع انسانی و عملکرد شغلی از دیدگاه کارکنان یک بیمارستان نظامی، مجله طب نظامی، دوره ۲۰، شماره ۶، ص ۶۸۴-۶۷۴.
- باوندی ثانی، سید محمد. ملک زاده، غلامرضا. پویا، علیرضا (۱۳۹۷). بررسی اثر هوش معنوی بر عملکرد شغلی کارکنان بانک با نقش واسطه نوآوری فردی در بانک مهر اقتصاد استان خراسان رضوی، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات دانشگاه فردوسی مشهد، ص ۲۱۲-۱۷۳.
- بابایی، محمد رضا. شهسواری، هومن. مرادی، منصوره (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش معنوی و مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانها در دانشکده های تابعه دانشگاه علوم پزشکی تهران، سومین کنفرانس بین المللی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری.
- براتی مارنانی، احمد، حقانی، حمید؛ محمدی، رامین؛ مرادی، فردین؛ روحانی، بهزاد؛ طرسکی، مهدی و -خداياری، رحیم (۱۳۹۰)، رابطه ی سلامت سازمانی و شاخص های عملکردی در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران، مدیریت سلامت، شماره ی ۴۶.
- بهرامی، مهناز. بینائیان، سلیمه. بینائیان، هلیا. شریف زاده، غلامرضا. مهری، محمد (۱۳۹۸). بررسی ارتباط بین هوش معنوی و فرهنگی با درگیری شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستانهای آموزشی شهر بیرجند، نشریه آموزش پرستاری، دوره ۸، شماره ۶.
- بنیسی، پریناز (۱۳۹۷). پیش بینی سرمایه فکری بر اساس هوش معنوی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دانشجویان، فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشنامه تربیتی، سال ۴، شماره ۵۷، ص ۱۰۲-۸۵.
- تفته، مرضیه (۱۳۹۷). رابطه هوش معنوی و ادراک از جو سازمانی با سرمایه فکری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، فصلنامه رهیافتهای نو در مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره ۲.
- حاجی پور، الهام. صفایی، ایمان (۱۴۰۱). بررسی ارتباط هوش معنوی با خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی، مدیریت و کارآفرینی در ورزش، دو فصلنامه علمی دانشکده فنی و حرفه‌ای محمودآباد، سال اول، شماره اول.
- دیبایی صابر، محسن (۱۳۹۷). تحلیل رابطه هوش معنوی و تعهد حرفه ای معلمان دوره متوسطه شهر قم، فصلنامه توسعه حرفه ای معلم، سال ۳، شماره ۳، ص ۵۲-۳۳.
- رستگاری شه بندی، شبنم (۱۳۹۷). پیش بینی مسئولیت پذیری بر اساس هوش معنوی با در نظر گرفتن نقش میانجی تاب آوری دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران، جامعه شناسی آموزش و پرورش، شماره ۹، ص ۹۴-۷۹.
- طبرسا، غلامعلی. زرین پور، امید (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش معنوی با سرمایه فکری، کنفرانس سالانه پارادایم های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی
- قبادیان، مسلم. رضایی فرد، اکبر. پادروند، حافظ (۱۴۰۰). بررسی تاثیر هوش معنوی بر درگیری شغلی با میانجی گری ذهنیت فلسفی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دوم شهر خرم آباد، فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت، شماره ۶۵، دوره ۲، شماره ۴۸، ص ۳۷-۲۵.

میرزایی، امیر ساجد (۱۳۹۹). بررسی تاثیر هوش معنوی و مولفه های آن بر درگیری شغلی مطالعه موردی بانک مهر، دومین کنفرانس بین المللی نوآوری در مدیریت کسب و کار و اقتصاد

- Kulshrestha.S, Singhal.T.K.(2017). Impact of spiritual intelligence on performance and job satisfaction:A study on school Teachers , International Journal of Human Resource & Industrial Research,4(2),1-6.
- Lin.M, Preston.A., Kharrufa.A., Kong.Z.(2016).Making L2 learners' reasoning skills visible: The potential of Computer Supported Collaborative Learning Environments," Thinking Skills and Creativity, (22), 303-322.
- Rapheal,J., Paul, V(2013). Spiritual Correlates Of .av Psychological Well – Being, Indian Streams Research Journal,3(71),1-7.
- Siswanto, S., Efendi.M. (2020). *The Role of spiritual intelligence on Pesantren-based educational institutions*. Eksis: Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis, 15 (1),12-