



بررسی تاثیر هوش معنوی و توسعه منابع انسانی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه موردی: کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس)

مهدی مهدی زاده رستم^{۱*}، نسرين سرافراز^۲، شکوفه زارع^۳

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران (نویسنده مسئول). mehdizadeh5510@gmail.com

۲- استادیار، گروه آموزشی مامایی پرستاری، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران.

۳- گروه مدیریت واحد لارستان -دانشگاه آزاد اسلامی لارستان، لارستان، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال: ۱۴۰۲/۰۲/۲۶ تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۷/۱۴ (مقاله پژوهشی)	پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر هوش معنوی و توسعه منابع انسانی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس بود انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس می باشد که تعداد آنها ۸۰۴ نفر می باشد که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۶۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب و برای توزیع پرسشنامه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می باشد که از پرسشنامه توسعه منابع انسانی (اکبری و همکاران)، عملکرد شغلی (سروانی) و هوش معنوی (پرستو و همکاران) استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات پنج تن از خبرگان این حوزه مورد تایید قرار گرفت و در نهایت استاد راهنما نیز پرسشنامه ها را تایید کردند. و جهت تعیین پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پس از جمع آوری پرسشنامه ها و مشخص شدن نرمال بودن متغیر با توجه به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با استفاده از نرم افزار SPSS و Amos از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون جهت تجزیه و تحلیل داده ها و برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده گردید. نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد هوش معنوی و توسعه منابع انسانی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد.
مقدمه	کلمات کلیدی: هوش معنوی، توسعه منابع انسانی، عملکرد شغلی، کمیته امداد امام خمینی(ره)

عملکرد شغلی یک متغیر اصلی در رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی می باشد. بسیاری از بررسی ها و تحقیقات روان شناسان صنعتی و سازمانی مربوط به شناسایی، ارزیابی یا بهبود عملکرد شغلی بوده اند. این موضوع علاوه بر شرکتهای خصوصی در مورد سازمان های دولتی نیز اهمیت دارد، چرا که عملکرد ضعیف کارکنان یک سازمان دولتی نیز موجب نارضایتی ارباب رجوع آن

سازمان شده و همچنین منجر به عدم تحقق اهداف پیش بینی شده برای آن سازمان می شود (Ekrami Kioj et al., 2019). عملکرد شغلی مطلوب کارکنان یک سازمان، بهره وری آن سازمان را افزایش داده و این امر به نوبه خود موجب ارتقای سطح خدمات آن سازمان و بهبود اقتصاد ملی می گردد (Pour Karimi et al., 2017).

معنویت در حوزه ها و فرهنگ های مختلف، تعاریف متنوعی دارد. گروهی معنویت را با در نظر گرفتن اهداف آن تعریف کرده اند و عده ای با در نظر آوردن تجربه های فردی و اجتماعی به تعریف آن پرداخته اند. نمیتوان یک تعریف واحد از معنویت ارائه داد و این امر، کل دلیل اصلی گرا بودن مفهوم معنویت است که ابعاد مختلف زندگی را دربر میگیرد. در یکی از تعاریف آمده است: معنویت به معنی نیازهایی فراتر از سطح خود و یکپارچه شدن با غیر از خود است که به تجربه ای فرا شخصی منجر میشود. این تعریف ارتباط نزدیکی با مسئله هوش معنوی دارد. هوش معنوی با زمینه های مساعد در فرارفتن از روابط فیزیکی و شناختی فرد در محیط پیرامون خود، دیدگاه شهودی و متعالی را ایجاد میکند و در فراهم آوردن حس معنا و هدفدار کردن زندگی، به بهتر شدن دنیا مختوم میشود (Jalali and Hosseini Saber, 1401).

فعالیت های انجام شده در زمینه توسعه رویکرد نظام مبتنی بر شایستگی در حوزه منابع انسانی و تاثیری که این فعالیت ها بر کارکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی در دهه های اخیر از خود بر جای گذاشته اند، باعث شده است که این امر به عنوان یکی از اهداف و مقاصد راهبردی در حوزه منابع انسانی سازمان ها و موسسات کشورهای توسعه یافته و برخی از کشورهای در حال توسعه به حساب آید و سازمان ها به تدریج بر ضرورت و اهمیت شناسایی شایستگی های مورد نیاز منابع انسانی و تدوین هدفمند و سریع الگوهای شایستگی از خود نشان دهند (Timuri et al., 2017). آموزش و بهسازی کارکنان اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارتقای شایستگی های فرد، در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان در سطح ملی و حتی فراملی منجر به افزایش بهره وری و نتایج مرتبط بعدی می شود و اگر به درستی و شایستگی برنامه ریزی اجرا شود، میتواند بازده اقتصادی قابل ملاحظه ای داشته باشد (Jabari Khangah, 2017).

کمیته امداد امام خمینی(ره) مأموریت امداد رسانی و حمایت از خانواده ضعیف و مستمند را بر عهده دارد بنابراین دستیابی به عملکرد شغلی مطلوب و مناسب لازمه تایمن اهداف بلندمدت این سازمان می باشد بنابراین نیروی انسانی همواره باید به افزایش بازدهی شغلی تاکید فزاینده ای نماید و تلاش نموده تا عوامل موثر بر عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دهد اما یکی از مشکلات اساسی

کمیت امداد امام خمینی (ره) عملکرد ضعیف شغلی است. عملکرد ضعیف اثرات منفی بارزی بر رهبری و کارکنان سازمان بجا می‌گذارد که هم برای رهبری و هم برای کارکنان ناخوشایند است متأسفانه دانش فعلی درباره چگونگی مقابله مدیران با عملکرد ضعیف کارکنان بسیار ناچیز است. بدیهی است که عملکرد ضعیف کارکنان سازمان در صورت مشاهده باید تصحیح شده و موجبات افزایش کارایی آنان و اثربخشی سازمان نیز فراهم گردد (Akbari Nasab et al., 2017). بنابر توضیحات اشاره شده محقق به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین هوش معنوی و توسعه منابع انسانی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس رابطه معناداری وجود دارد؟

بیان مساله

منابع انسانی با ارزش ترین عامل تولید، مهمترین سرمایه و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمان به شمار می رود و سازمان های امروزی نیازمند انعطاف، چابکی و توانایی کارکنان برای پذیرش کار هستند. بنابراین می توان گفت که تحول و پویایی هر سازمان به میزان توانمندی نیروی انسانی و پیشرفت هر سازمان به میزان توسعه منابع انسانی آن سازمان بستگی دارد (khorshidi et al., 2017). توسعه منابع انسانی یکی از سیستمهای عملکردی در یک سازمان است که شامل کلیه فعالیتهای مربوط به آموزش و توسعه کارکنان است (Lyons, 2016). توسعه منابع انسانی شامل آموزش افراد بعد از استخدام، فراهم آوردن فرصت هایی برای آموختن مهارت جدید، توزیع منابعی که به آنها در انجام وظایف کمک می کند و هر نوع فعالیتی در جهت رشد و پیشرفت کارمندان می باشد (Choi and Cheong, 2017). توسعه منابع انسانی در سازمانهای دولتی دارای ضعف های بسیاری است که میتوان از آن جمله به عدم وجود قدرت و اراده سیاسی، نبود دانش و شمول کافی در این زمینه، بی توجهی به مفاهیم آینده، گذشته نگر بودن، نداشتن دیدگاه آینده پژوهانه، ضعف بودجه و مهارتهای فنی، سطح حرفه ای گری، اتحادیه های کارگری و یا صرفاً اندازه آنها اشاره کرد. با وجود آن و به رغم اینکه بسیاری از مدیران این واقعیت را قبول دارند، اما اغلب سازمانها در شناسایی الزامات توسعه منابع انسانی و ارتقاء وضعیت آن دچار مشکل میباشند (Farhadi and Sadeghi, 2015).

هوش معنوی با زندگی درونی ذهن و نفس و ارتباط آن با جهان رابطه دارد و ظرفیت فهم عمیق سؤالات وجودی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری را شامل میشود. آگاهی از نفس، به عنوان زمینه و بستر بودن یا نیروی زندگی تکاملی خلاق را در بر میگیرد (Mustafaei and Ashrafi, 2018). هوش معنوی به شکل هوشیاری ظاهر میشود و به شکل آگاهی همیشه در حال رشد

ماده، زندگی، بدن، ذهن، نفس و روح در می آید. بنابراین هوش معنوی چیزی بیش از توانایی ذهنی فرد است و فرد را به ماوراء فرد و به روح، مرتبط میکند. علاوه بر این، هوش معنوی فراتر از رشد روانشناختی متعارف است (Zare, 2016). عملکرد شغلی پدیده ای پیچیده است که شاید ساده ترین تعبیر برای آن را بتوان، مجموعه فعالیت های معطوف به دستیابی سازمانی دانست. متناسب با عملکرد که از دریچه های مختلف مورد مطالعه قرار می گیرد، اهداف نیز از دریچه های مختلفی بروز می کند (Ghafari and Rostamnia, 2016). کمیته امداد امام خمینی(ره) مأموریت امداد رسانی و حمایت از خانواده ضعیف و مستمند را بر عهده دارد بنابراین دستیابی به عملکرد شغلی مطلوب و مناسب لازمه تایمن اهداف بلندمدت این سازمان می باشد بنابراین نیروی انسانی همواره باید به افزایش بازدهی شغلی تاکید فزاینده ای نماید و تلاش نموده تا عوامل موثر بر عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دهد اما یکی از مشکلات اساسی کمیته امداد امام خمینی(ره) عملکرد ضعیف شغلی است. عملکرد ضعیف اثرات منفی بارزی بر رهبری و کارکنان سازمان بجا می گذارد که هم برای رهبری و هم برای کارکنان ناخوشایند است متأسفانه دانش فعلی درباره چگونگی مقابله مدیران با عملکرد ضعیف کارکنان بسیار ناچیز است. بدیهی است که عملکرد ضعیف کارکنان سازمان در صورت مشاهده باید تصحیح شده و موجبات افزایش کارایی آنان و اثربخشی سازمان نیز فراهم گردد (Akbari Nasab et al., 2017). بنابر توضیحات اشاره شده محقق به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین هوش معنوی و توسعه منابع انسانی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس رابطه معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری

- Seifi and Vise (1400) پژوهشی با عنوان تأثیر هوش معنوی و هوش عاطفی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی اخلاق کاری در سازمانهای دولتی استان ایلام انجام دادند و نتیجه گرفتند که هوش معنوی و هوش عاطفی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی اخلاق کاری ارتباط معناداری وجود دارد مدیرانی که از هوش عاطفی و معنوی بالایی برخوردار باشند میتوانند با طرز برخورد و رفتارشان با کارکنان سازمان، زمینه های انگیزش و خودکارآمدی آنان را فراهم آورند و موجب شوند که کارکنان احساس ارزشمندی و مفید بودن کنند که این امر میتواند تأثیری مثبت بر عملکرد کارکنان داشته باشد و روز به روز در سازمان شاهد بالندگی بیشتر منابع انسانی باشیم

- (2019) Abdur Rahimi et al. پژوهشی با عنوان هوش معنوی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان پلیس در بین فرماندهی انتظامی شهرستان بروجرد انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین هوش معنوی و عملکرد کارکنان پلیس ارتباط معناداری وجود دارد هرچه کارکنان پلیس از تجارب معنوی بیشتری بهره مند باشند، تأثیر مثبت و معنیداری بر عملکرد آنان میگذارد. باید توجه داشت که انسانها در سطوح پایین معنوی و اخلاقی، افرادی تکرو و خودخواه هستند و بالطبع، سازمان خود را نیز به پایین میکشانند؛ تنها پلیس های متعالی میتوانند سازمانی متعالی و یکپارچه را تشکیل دهند
- (2018) Asadzadeh Heer et al. پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش معنوی و مولفه های آن با عملکرد شغلی معلمان دوره متوسطه اصلاندوز انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین هوش معنوی و مولفه های آن با عملکرد شغلی معلمان ارتباط معناداری وجود دارد به عبارت دیگر افزایش و کاهش هوش معنوی باعث افزایش و کاهش عملکرد شغلی معلمان می گردد
- (2016) Hosseinpour and Ghorbani Pachi پژوهشی با عنوان تأثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران انجام دادند و نتیجه گرفتند که راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد فرآیندهای توسعه منابع انسانی شامل آموزش کارکنان، توسعه شایستگیها، تسهیم اطلاعات و توانمندسازی با تأثیر گذاری بر اثربخشی سازمانی، اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان منجر به دستیابی به اهداف سازمانی برای سازمان ورزش و جوانان میشود
- (2021) Afuma پژوهشی با عنوان رابطه بین توسعه سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی در بخش تولید آلومینیوم نیجریه انجام داد و نتیجه گرفت که توسعه سرمایه انسانی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمانی شرکت های تولیدی دارد. بنابراین توصیه می کند که مشخصات سرمایه گذاری سازمان های مورد مطالعه با عناصر توسعه سرمایه انسانی مانند آموزش و بازآموزی (در حین کار و خارج از کار) سرمایه های انسانی آنها مرتبط باشد. همچنین جذب کارکنان مجرب و ایجاد سیاست هایی که موجب تشویق توسعه سرمایه انسانی از جمله آموزش رسمی می شود، جزء برنامه راهبردی آنها باشد.

- Julio et al. (2020) پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآورانه در بیمارستان های غیر انتفاعی: اثر واسطه ای فرهنگ سازمانی در بخش بهداشتی بیمارستان های غیرانتفاعی کلمبیا انجام دادند و نتیجه گرفتند مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نوآورانه با نقش واسطه ای فرهنگ سازمانی تاثیر معناداری دارد.
- Jiang et al. (2017) پژوهشی با عنوان تاثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در نمایندگی ساخت و ساز در ۵ استان در چین انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول گرا بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی تاثیر معناداری دارد. رهبری تحول گرا می تواند با ایجاد ارتباط با زیر دستان و هدایت آنها به سمت اهداف سازمانی به تسلط و پایداری آنها کمک شایانی نمایند.
- Aragon et al. (2015) در پژوهشی با عنوان آموزش و عملکرد: نقش واسطه یادگیری سازمانی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که یادگیری در رابطه بین آموزش و عملکرد کارکنان رابطه معناداری دارد. آموزش و مهارت های مرتبط، بصورت مستقیم و غیرمستقیم بر یادگیری سازمانی تاثیر می گذارد و منجر به بهبود عملکرد می گردد.
- Fadlallah (2015) در تحقیقی با عنوان تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان، تحقیقی در مورد دانشکده مطالعات علم و بشریت دانشگاه سلمان ابن عبدالعزيز انجام داد و به این نتیجه رسید که رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تاثیر مستقیم و معناداری دارد. رضایت شغلی کارکنان موجب می گردد که حس کسب موفقیت شغلی و سازمانی در کارکنان تقویت گردد.

ضرورت و اهمیت تحقیق

توسعه منابع انسانی موضوعی است که برنامه ریزی آن برای آینده ضروری است و نیاز به آینده پژوهی دارد. آینده اساساً قرین عدم قطعیت است. با وجود این، آثار و رگه هایی از اطلاعات و واقعیتها که ریشه در گذشته و حال دارد، میتواند رهنمون ما برای آینده باشند. اهمیت آینده پژوهی در آن است که سعی میکند با پیش بینی عوامل مؤثر در تغییرات آینده، هم مهارت تغییرات را در دست گیرد و هم جامعه را برای این تغییرات آماده نماید (Golestanizadeh, 2015). از آنجا که توسعه منابع انسانی مهمترین سرمایه استراتژیک در هر سازمان است، از این رو، اعمال مدیریت استراتژیک برای توسعه منابع انسانی استراتژیک قابل توجیه است و همچنین بلکه امری بایسته است و توسعه منابع انسانی از موضوعات کلیدی عصر حاضر است (Farhadi and Sadeghi, 2015).

اهمیت توسعه منابع انسانی در سازمان به این دلیل است که عملکرد سرمایه انسانی توسعه یافته نیروی عظیم همافزایی ایجاد میکند که این نیروها میتواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصتهای تعالی سازمانی شود (Rookie, 2015). توسعه منابع انسانی چارچوبی برای کمک به کارکنان در توسعه مهارتها، دانشها و تواناییهای فردی و سازمانی که از طریق ارائه فرصتهای آموزشی، توسعه کارراه، برنامه جانشینی، مدیریت و توسعه عملکرد، مربیگری و توسعه سازمانی تحقق اهداف سازمانی را فراهم می آورد. از این رو منابع انسانی ارزشمندترین دارایی هر سازمان است و توسعه آن یکی از راهکارهای موثر بهبود عملکرد، افزایش بهره وری و استفاده بهینه از قابلیتها و توانایی های فردی و گروهی افراد، برای دستیابی به اهداف سازمانی است (Haddadi et al., 2019). عملکرد شغلی باعث همسوئی بین اهداف کارکنان و اهداف سازمان شده و کارکنان را در دستیابی به اهداف سازمانی هدایت می کند. این نظام از طریق تقویت عملکرد مطلوب و حذف عملکرد نامطلوب با استفاده از شیوه های پرداخت تشویقی، بهره وری نیروی انسانی و بالطبع بهره وری کل سازمان را افزایش می دهد (Sajjadi et al., 1401). بهبود عملکرد شغلی، نیروی عظیم همافزایی ایجاد می کند که این نیروها می تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصتهای تعالی سازمانی شود. دولت ها و سازمان ها و موسسات تلاش جلودار برنده ای را در این مورد اعمال می کنند (Mirenjad et al., 2017). بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش های پیش روی سازمان و کسب اطلاع از میزان اجرای سیاست های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد (Ehtsham Rathi and Naji, 2019). با توجه به اهمیت عملکرد شغلی، امروزه تمامی سازمانها اعم از دولتی یا خصوصی به دنبال بهبود مستمر آن میباشند، این در حالی است که طی سه دهه اخیر در ایران تشکیلات حجیم و بیش از حد بزرگ سازمانهای دولتی از عملکرد و کارایی لازم برخوردار نبوده و از هدف اصلی خود یعنی خدمت رسانی به مردم دور مانده اند (Rezaei et al., 2015). بر اساس توضیحات فوق پژوهش حاضر به بررسی تاثیر هوش معنوی و توسعه منابع انسانی بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس می پردازد.

اهداف تحقیق

الف) هدف اصلی

۱. تعیین تاثیر هوش معنوی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس.
۲. تعیین تاثیر توسعه منابع انسانی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس.

ب) هدف های فرعی

۱. تعیین تاثیر زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس.
۲. توانایی مقابله و تعامل با مشکلات بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس.
۳. تعیین تاثیر خودآگاهی و عشق علاقه بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس.
۴. تعیین تاثیر پرداختن به سجایای اخلاقی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس.
۵. توسعه حرفه ای بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس.
۶. توسعه فرهنگی-اجتماعی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس.
۷. توسعه سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس.
۸. توسعه فردی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس.
۹. توسعه آموزشی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس.

تاریخچه و مفهوم هوش معنوی

هوش معنوی در ابتدای سال ۲۰۰۰ میلادی زوهار و مارشال^۱ که در زمینه فیزیک، فلسفه و مذهب به مطالعه می پرداختند، کتابی با عنوان هوش معنوی: هوش بنیادی منتشر کردند که سرآغاز طرح هوش سومی به عنوان هوش معنوی در مجامع علمی شد. پس از آن، توجه به معنویات به عنوان یکی از زمینه های پژوهشی و به عنوان عاملی مؤثر در حل مشکلات زندگی و ارزش و معنادار کردن زندگی با نگارش کتاب گوناگونی تجربه های معنوی به وسیله جیمز و ناک آغاز شد. مکشری و همکاران در پژوهشی تأکید کردند که هوش معنوی زیربنای باورهای فرد است که سبب اثرگذاری بر عملکرد وی می شود. هوش معنوی عوامل معنویت و هوش را در درون یک سازه ی جدید ترکیب می کند. معنویت با جست و جو و تجربه عناصر مقدس، معنا و تعالی در ارتباط است در حالی که هوش معنوی مستلزم توانایی هایی است که این ظرفیت ها و منابع معنوی را در موقعیت های عملی بکار گیرد. به عبارت دیگر، هوش معنوی زمینه تمام آن چیزهایی است که ما به آنها معتقدیم و در فعالیت هایی که بر عهده می گیریم نقش باورها، هنجارها، عقاید و ارزشها را دارد. الکینز و کاوندیش^۲ بر این باورند که حوزه هوش معنوی موجب میشود که فرد تلاش بیشتری برای یافتن راه حل داشته باشد. در واقع، هوش معنوی یک هوش ذاتی انسانی است و همانند هر هوش دیگری می تواند رشد کند. به این معنا که میتوان آن را توصیف و اندازه گیری کرد (Arasteh and Arasteh, 2019).

^۱ . Zohar & Marshall

^۲ . Elkins & Cavendish

هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که در پرتو توجه برخی از روانشناسان به حوزه معنویت مطرح شده و توسعه پیدا کرده است. از زمانی که مدیران به ضرورت القای حس هدفمندی و معنیداری در کارکنان پی بردند و برخی از مطالعات نشان داد که در اثر تقویت این هوش، میتوان کیفیت انجام وظایف شغلی را بالا برد و سازمانها را در راه رسیدن به اهدافشان یاری نمود، هوش معنوی در حوزه سازمانی نیز وارد شد. (Abdul Rahimi et al., 2019)

مفهوم توسعه منابع انسانی^۳

در نخستین گزارش برنامه توسعه سازمان ملل در سال ۱۹۹۰ توسعه منابع انسانی به عنوان فرایند گسترش دامنه گزینش های انسان تعریف شده است. در سال ۱۹۹۷ این تعریف اصلاح و عنوان شد که توسعه منابع انسانی فرایندی است که بر توان بهزیستی انسانها می افزاید، در نتیجه امکان برخورداری از گزینش های بهتر را فراهم میسازد. (Habibi Kalhorodi, 2018) یکی از وظایف و فرایندهای اصلی در چرخه منابع انسانی، توسعه منابع انسانی است که به مسایلی چون ایجاد یک سازمان پویا و استفاده از فرصتهای آموزش و پرورش و یادگیری کارکنان به منظور بهبود عملکرد سازمانی، گروهی و فردی می پردازد. فعالیتهای توسعه منابع سازمانی شامل طراحی و ارائه آموزش، پرورش و توسعه برای بهبود اثربخشی سازمانی می باشد (Minai, 2014). نادلر^۴ به عنوان پیشگام نظریات توسعه منابع انسانی در سال ۱۹۶۰ توسعه منابع انسانی را تجارب یادگیری سازمان یافته ای که به وسیله کارفرمایان در یک دوره زمانی خاص به منظور بهبود عملکرد و رشد فردی ارائه می شود، تعریف کرد. گیلی و اگلند^۵ ۲۰ سال بعد فرایند توسعه منابع انسانی را به عنوان فرایندی که با سه بعد زیر موجب کارایی سازمان می گردد تعریف کردند. (Farhadi and Sadeghi, 2015)

۱. توسعه افراد با تمرکز بر بهبود عمل کرد مرتبط با شغل فعلی

۲. توسعه مسیر شغلی با تمرکز بر بهبود عملکرد مأموریت های آتی شغلی

۳. توسعه سازمانی که منجر به استفاده بهینه از پتانسیل های انسانی و بهبود عملکرد انسانی

در یک تعریف تقریباً جامع، توسعه منابع انسانی را می توان فرایند توسعه و برانگیختن تخصص های انسانی از طریق توسعه سازمانی و آموزش کارکنان و توسعه به منظور عملکرد تعریف کرد. همچنین توسعه منابع انسانی را می توان فرایند یا فعالیتی کوتاه مدت یا بلند مدت به منظور توسعه دانش، تخصص، بهره وری و رضایت کاری در سطوح مختلف فردی، تیمی سازمانی یا ملی نامید (Hosni, 2015).

نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی

^۳ . human recourse development

^۴ . Nadler

^۵ . Gilley and Eggland

در دنیای فعلی، فناوری اطلاعات، خمیرمایه توسعه انسانی در سازمان و جامعه است و محورهای اساسی توسعه منابع انسانی و ماهیت آن را نیز متناسب با نیاز جامعه متناسب با نیاز جامعه تعیین میکند. در توسعه منابع انسانی، همواره باید ظرفیتهای جدید انسانی را شناخت، تا توسعه قابلیت ها و کیفیت های انسانی به صورت یک فرآیند دائمی انجام شود. تحقق این امر در گروی بهره گیری از تکنولوژی اطلاعات است، چون در فرآیند تکنولوژی اطلاعات است که دائماً اطلاعات تولید، پردازش، توزیع و مدیریت میشود. بنابراین، تکنولوژی اطلاعات زمانی حلال مشکلات خواهد بود که در خدمت توسعه و پرورش انسانها قرار گیرد و با تکیه بر آن، قابلیتهای انسانی با هم تلفیق و به توسعه و بهره وری منجر شود. (Khasi, 2018)

عوامل موثر بر استراتژی و خط مشی های توسعه مدیریت منابع انسانی

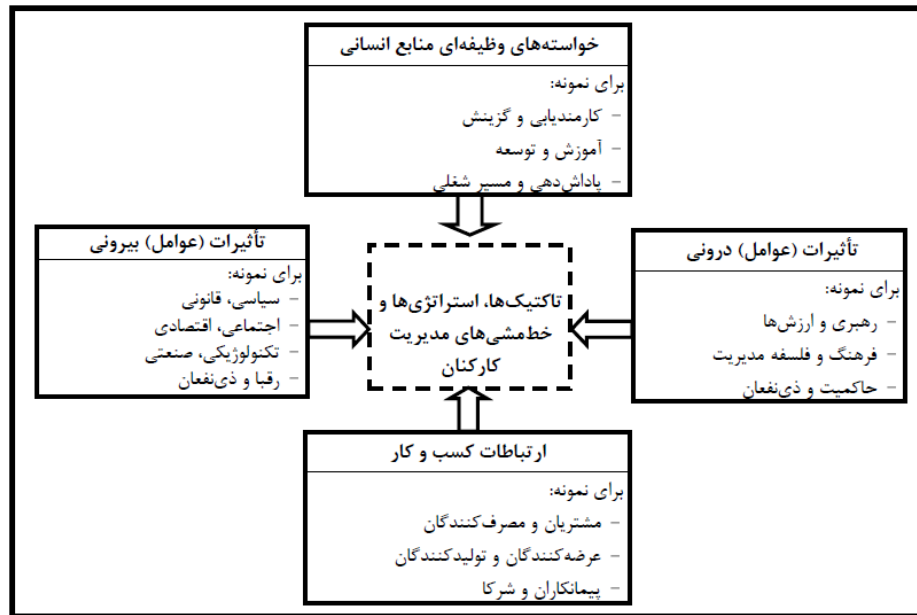
در این مدل که به نوعی معرف اجزای سازمانی است، عوامل اثرگذار درون و برون سازمانی موثر بر تکنیک ها، خط مشی ها و استراتژی های مدیریت منابع انسانی را به نمایش می گذارد، عوامل موثر بر استراتژی ها و خط مشی ها در این مدل، چهار دسته اند:

دسته اول: که نشان دهنده فعالیت های وظیفه ای مانند کاربایی، توسعه، آموزش، نگهداشت، پاداش دهی، تعیین مسیر شغلی، ارزشیابی عملکرد، بازنگری و امثال این موارد است، در واقع مسئولیت محوری بخش منابع انسانی در سازمان می باشد.

دسته دوم، شامل طیفی از عواملی است که خارج از کنترل مستقیم سازمان ها است. عواملی چون سیاست های دولت، روندهای اجتماعی، عوامل تکنولوژیکی و مانند این موارد که به طور معناداری، عملکرد سازمان را تحت تاثیر قرار می دهند و با توجه به هوشیاری و مهیا بودن شرایط سازمان، نحوه و شدت واکنش مناسب به آنها متفاوت است

دسته سوم، عوامل درونی هستند که به طور بالقوه، قابلیت کنترل بیشتری دارند، مانند ارزش های سازمان، سبک های رهبری، نظام حاکمیت و مانند این موارد.

دسته چهارم، چارچوب فوق را از طریق کیفیت و اثربخشی ارتباطات درون و برون سازمانی کامل می نمایند (Gasemzadeh et al., 2015).



شکل ۱-۲ عوامل موثر بر استراتژی و خط‌مشی‌های توسعه مدیریت منابع انسانی (Ghasemzadeh et al., 2015)

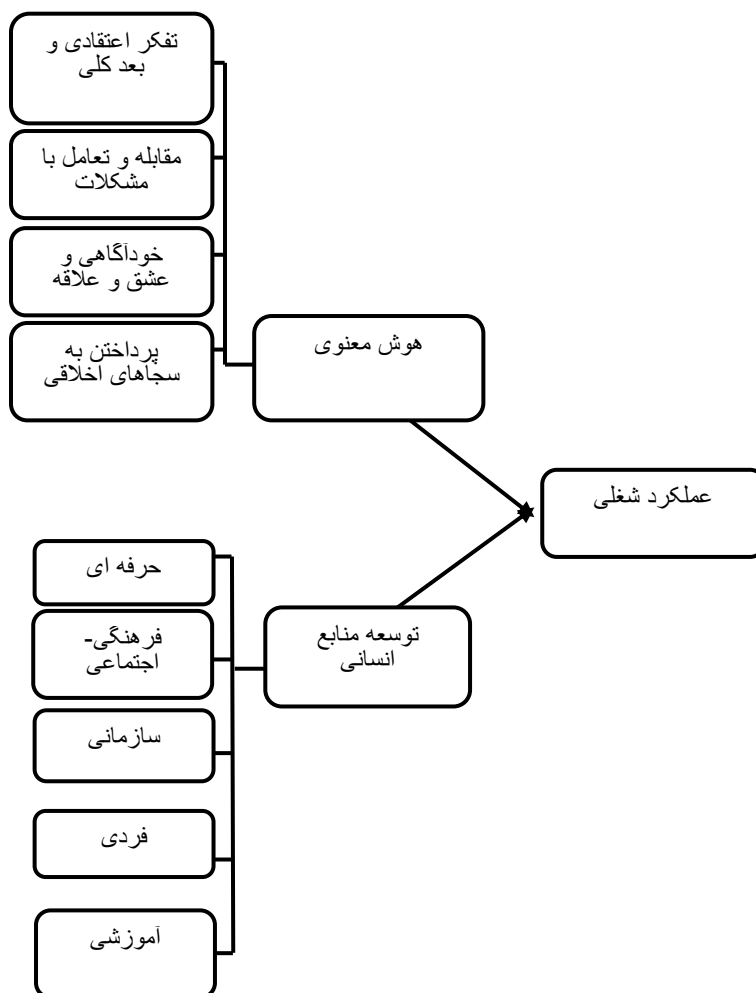
عملکرد شغلی^۶

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد (Malmir et al., 2018). موضوع ارزیابی عملکرد یکی از مباحث گسترده‌ای است که دامنه وسیعی از رشته‌ها و صاحب‌نظران بر آن اثرگذار بوده‌اند و گزارش‌ها و مقالات جدیدی درباره آن نوشته شده است. به علاوه بازار نرم افزارهای کاربردی در این زمینه نیز رشد بسیاری کرده است (Amiri and Imani, 2018). عملکرد شغلی به معنای درجه‌ای است که کارکنان مشاغل را که در یک شرایط کاری مشخص به آنان واگذار شده انجام می‌دهند. عملکرد به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره معین از زمان انجام می‌دهد. به عقیده اسپکتور^۷ مردم زمانی می‌توانند در مشاغل خود به خوبی عمل کنند که از توانایی و انگیزه لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند در واقع وی معتقد است که توانایی و انگیزش منجر به عملکرد شغلی مطلوب می‌شود (Soltani et al., 2012). معروف‌ترین تعریف عملکرد توسط Neely et al. (1995) ارائه شده است: فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته. طبق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: (۱) کارایی که توصیف‌کننده‌ی چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درون‌دادها برای تولید برون‌دادهای معین (۲) اثربخشی که توصیف‌کننده‌ی درجه‌ی نیل به اهداف سازمانی است. یکی از مهمترین دستور کارهای مدیریت است؛ زیرا کلید دستیابی به بهبود مستمر در

^۶ . job performance

^۷ . Spector

توانایی ارزیابی و سنجش مداوم عملکرد سازمان است. بسیاری از سازمانها نیز اهمیت ارزیابی مداوم عملکرد را درک کرده اند و سیستم های ارزیابی عملکرد متنوعی در سازمان به کار می برند (Aqiqi and Zareian Moradabadi, 2017). عملکرد شغلی ابزاری است که اگر به طور شایسته و بایسته بررسی شود و به نحو صحیح و مطلوبی کنترل گردد، وسیله ای مناسبی جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی و نیز ابزاری برای استفاده ی کارآمد از منابع انسانی سازمان خواهد بود. عملکرد شغلی باعث ارتقای کیفیت خدمات و تولید سازمان ها می شود. برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان، سازمان ها باید از میزان کارایی آنها آگاهی داشته باشند تا براساس آن بتوانند وضعیت نیروی انسانی خود را بهبود بخشیده و از این طریق بر حجم تولیدات و ارائه ی خدمات خود بیفزایند و در روند حرکت خویش تحولات مثبت ایجاد نمایند (Vareh Karnema et al., 2016).



مدل اقتباس از سیفی و ویسه (۱۴۰۰)، حسین پور و قربانی پاچی (۱۳۹۶)

روش شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی است. هدف از تحقیق کاربردی به دست آوردن درک یا دانش لازم برای تعیین ابزاری است که به وسیله آن نیازی مشخص و شناخته شده بر طرف گردد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس که طبق اطلاعات به دست آمده تعداد آنها ۸۰۴ نفر هستند. براساس جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه در این تحقیق ۲۶۵ نفر می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای از اداره های مختلف کمیته امداد انتخاب می شوند به نحوی که نسبت افراد در نمونه برابر با نسبت افراد در جامعه (واحدهای کمیته امداد) باشد.

ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات میدانی برای کسب اطلاعات در جامعه آماری پرسشنامه می باشد که پس از تایید توسط استاد راهنما و خبرگان به صورت زیر درآمد.

- قسمت اول پرسشنامه از اطلاعات جمعیت شناختی شامل جنس، سن، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی پاسخگویان تشکیل شده است.
- جهت سنجش توسعه منابع انسانی از پرسشنامه اکبری و همکاران (۱۳۹۲) استفاده خواهیم کرد که این پرسشنامه متشکل از ۴۰ سوال و پنج بعد توسعه حرفه ای، توسعه فرهنگی-اجتماعی، توسعه سازمانی، توسعه فردی و توسعه آموزشی می باشد.
- عملکرد شغلی از طریق پرسشنامه ای که توسط سروانی^۸ (۲۰۱۶) طراحی شده است سنجیده خواهد شد این پرسشنامه از ۱۶ سوال و ۴ بعد رعایت نظم و انضباط در کار، احساس مسئولیت در کار، همکاری در کار و بهبود کار تشکیل شده است.
- جهت سنجش هوش معنوی از پرسشنامه پرستو و همکاران (۲۰۲۱) استفاده خواهیم کرد که این پرسشنامه متشکل از ۴۲ سوال و چهار بعد زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی، توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، خودآگاهی و عشق و علاقه و پرداختن به سجایای اخلاقی تشکیل شده است. سوالات ۱، ۲، ۳، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۹، ۲۰، ۲۶ و ۳۵ معکوس می باشد.

یافته ها

در این پژوهش جهت مشخص شدن پایایی پرسشنامه ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده کردیم بدین صورت که پرسشنامه تهیه شده را در اختیار ۳۰ نفر از کارکنان کمیته امداد در استان فارس قرار دادیم و با تجزیه و تحلیل آن در نرم افزار Spss آلفای هر کدام به دست آمد. جدول ۳-۵ پایایی پرسشنامه هوش معنوی

هوش معنوی	
تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
۴۲	۰/۷۵۵

جدول ۳-۵ پایایی پرسشنامه توسعه منابع انسانی

توسعه منابع انسانی	
ضریب آلفای کرونباخ	تعداد سوالات
۰/۷۲۴	۴۰

جدول ۳-۵ پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی

عملکرد شغلی	
ضریب آلفای کرونباخ	تعداد سوالات
۰/۸۴۰	۱۶

یکی از سختگیرانه ترین ازمونهای نرمالیتی، ازمون کولموگروف-اسمیرنف است. این ازمون در سطح خطای ۵٪ مورد سنجش قرار می گیرد. بنابراین اگر مقدار معناداری بزرگتر یا مساوی ۰/۰۵ بدست آید، توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای این ازمون فرض های ذیل متصور است:

$$\begin{cases} H_0: Z \geq 0.05; \text{ توزیع داده‌ها نرمال است} \\ H_1: Z < 0.05; \text{ توزیع داده‌ها نرمال نیست} \end{cases}$$

هر دو ازمون فوق در خصوص داده های جمع اوری شده از پرسشنامه با کمک نرم افزار SPSS صورت پذیرفته و نتایج ازمون نرمال بودن داده‌ها در زیر ارائه شده است.

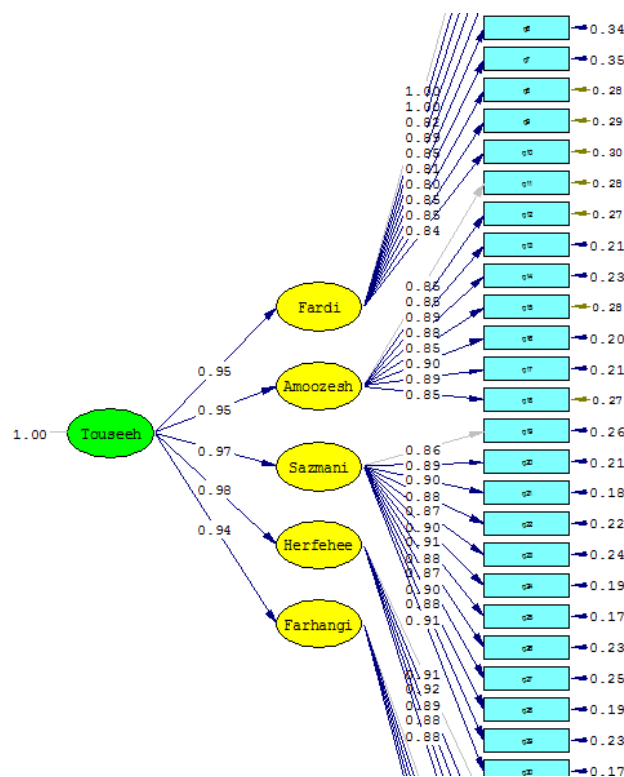
آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیرهای پژوهش	تعداد	آماره KS	مقدار معناداری
هوش معنوی	۲۴۳	۱.۲۱۴	۰.۰۹۲۴
بهبود عملکرد شغلی	۲۴۳	۱.۳۲۱	۰.۰۷۸۲
توسعه منابع انسانی	۲۴۳	۰.۰۹۲۱	۰.۰۶۲۵
زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی	۲۴۳	۰.۰۹۳۱	۰.۰۵۸۲
توانایی مقابله و تعامل با مشکلات	۲۴۳	۱.۱۱۲	۰.۰۷۱۲
تعیین تاثیر خودآگاهی و عشق علاقه	۲۴۳	۱.۸۷۱	۰.۰۷۱۸
پرداختن به سجایای اخلاقی	۲۴۳	۱.۱۳۶	۰.۰۹۲۱
توسعه حرفه ای	۲۴۳	۱.۳۳۹	۰.۰۹۳۳
توسعه فرهنگی-اجتماعی	۲۴۳	۱.۵۲۳	۰.۰۸۲۳

توسعه سازمانی توسعه فردی	۲۴۳	۱.۴۲۳	۰.۰۹۲۵
توسعه آموزشی	۲۴۳	۱.۳۱۷	۰.۰۹۱۲

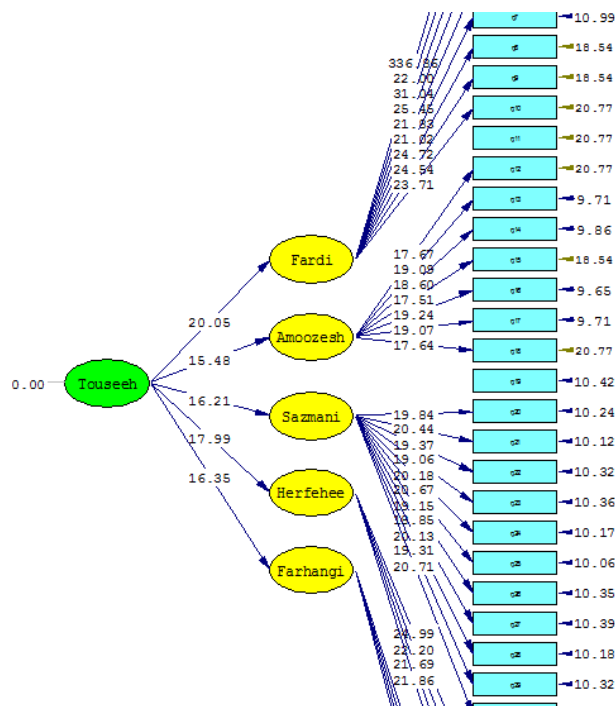
همانگونه که در جدول فوق مشاهده می گردد مقدار چولگی و کشیدگی در تمامی موارد در بازه مورد قبول (۲، -۲) حاصل شده است بنابراین بر طبق این ازمون توزیع داده ها نرمال می باشد. همچنین مقدار معناداری آماره KS در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۰۵ بدست آمده است که این ازمون نیز تاکید بر نرمال بودن داده ها دارد. بنابر نتایج فوق چنین استنباط می گردد که توزیع داده ها نرمال بوده و می توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد.

بنابر آنچه که بیان گردید در این تحقیق لازم است برای سازه های رهبری معنوی و توسعه منابع انسانی از تحلیل عاملی مرتبه دوم استفاده گردد.



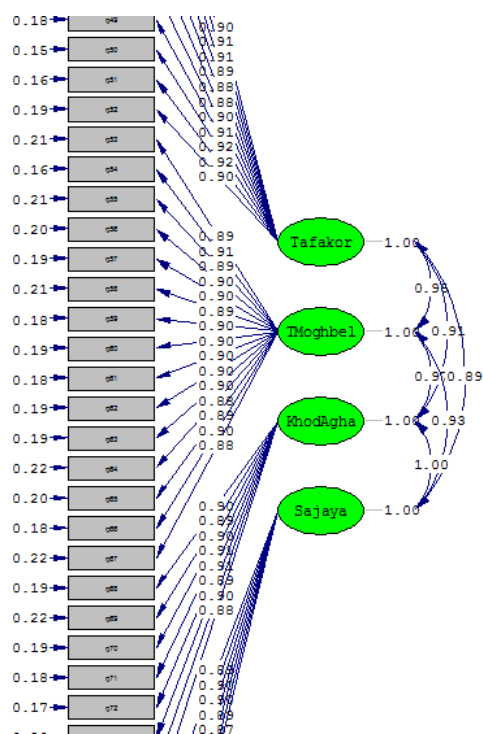
Chi-Square=4305.06, df=741, P-value=0.00000, RMSEA=0.034

شکل ۴-۴- تحلیل عاملی تاییدی توسعه منابع انسانی (تخمین استاندارد)



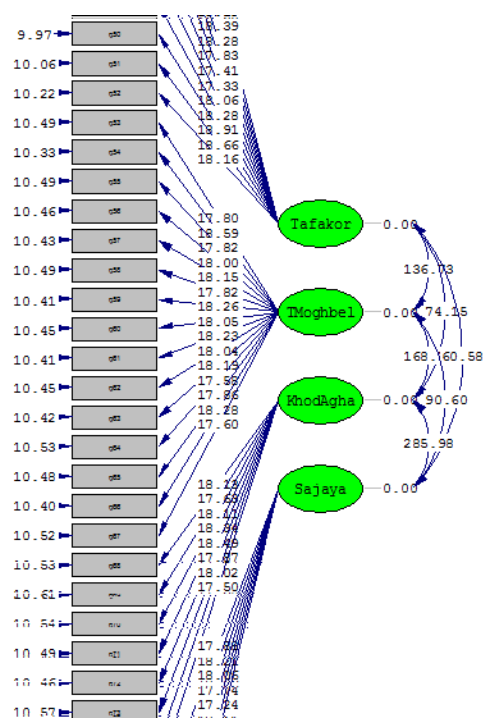
Chi-Square=4305.06, df=741, P-value=0.00000, RMSEA=0.034

شکل ۴-۵- تحلیل عاملی تاییدی توسعه منابع انسانی (آماره t)



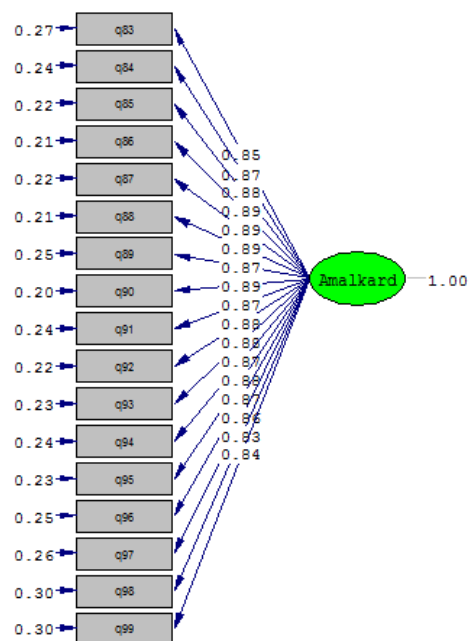
شکل ۴-۶- تحلیل عاملی تاییدی هوش معنوی (تخمین استاندارد)

Chi-Square=4261.43, df=813, P-value=0.00000, RMSEA=0.032



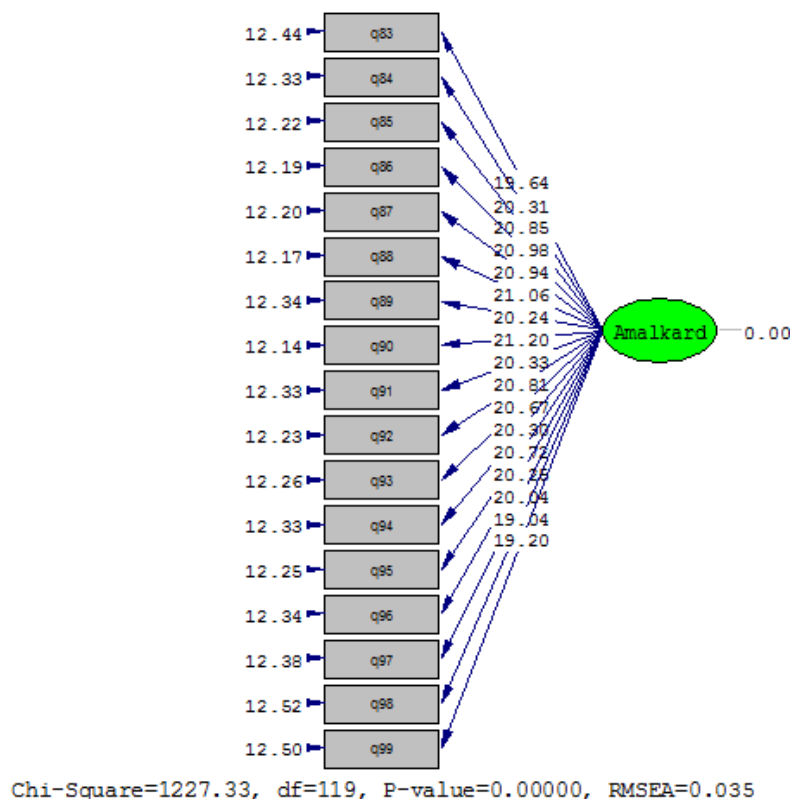
Chi-Square=4261.43, df=813, P-value=0.00000, RMSEA=0.032

شکل ۴-۷- تحلیل عاملی تاییدی درگیری شغلی (آماره t)



Chi-Square=1227.33, df=119, P-value=0.00000, RMSEA=0.035

شکل ۴-۸- تحلیل عاملی تاییدی عملکرد سازمان (تخمین استاندارد)



شکل ۴-۹- تحلیل عاملی تاییدی عملکرد سازمان (آماره t)

تصاویر فوق خروجی نرم افزار لیزرل می باشد همانگونه که مشاهده می گردد در تمامی موارد بار عاملی مقداری بیش از ۰/۳ را دارا می باشد بنابراین همبستگی لازم در بین گویه های پرسشنامه و متغیر مربوطه وجود دارد. اما همانگونه که بیان شد ملاک اصلی قضاوت، آماره t می باشد در این قسمت نیز خروجی نرم افزار بیانگر آنست که همواره مقدار t -value بیشتر از میزان بحرانی ۱/۹۶ بوده بنابراین همبستگی های مشاهده شده معنادار است. بر این اساس تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه های پژوهش را تایید می نماید. اکنون که مراحل فوق گام به گام اجرا گردید می توان فرضیه های پژوهش را مورد آزمون قرار داد.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده های خام جمع آوری شده از آمار توصیفی (نظیر فراوانی، درصد فراوانی، درصد جمع، میانگین، انحراف استاندارد، میانه، مد، واریانس، چولگی) و آمار استنباطی (نظیر آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون) بهره گرفته شد. در پردازش اطلاعات و آزمون فرضیه ها از نرم افزار spss25 و Amos استفاده شد.

توصیف داده‌ها

در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهایی چون، سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه فعالیت در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس پرداخته می‌شود.

از میان ۲۶۵ نمونه ۲۲ نفر پاسخگو نبودند لذا از میان ۲۴۳ فرد پاسخگو اطلاعات لازم گردآوری شده است.

جدول ۴-۱ وضعیت پاسخگویان از نظر جنس، سن، تحصیلات و سابقه

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مردان	۲۲۸	۹۳/۸۲
زنان	۱۵	۶/۱۷
مجموع	۲۴۳	۱۰۰
سن	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۳۰ سال	۳	۱/۲
بین ۳۱ سال تا ۴۰ سال	۱۱۲	۴۶/۱
بین ۴۱ سال تا ۵۰ سال	۷۲	۲۹/۶
بین ۵۱ سال تا ۶۰ سال	۵۶	۲۳/۱
مجموع	۲۴۳	۱۰۰
سابقه	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۲	۰/۰۸
بین ۶ تا ۱۰ سال	۳۱	۱۲/۸
بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۷۶	۳۱/۳
بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۴۰	۱۶/۵
بین ۲۱ تا ۳۰ سال	۹۴	۳۸/۷
مجموع	۲۴۳	۱۰۰
تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم	۵	۲/۱
فوق دیپلم	۴۱	۱۶/۹
لیسانس	۱۱۳	۴۶/۵
فوق لیسانس	۸۲	۳۳/۸
دکتری	۲	۰/۰۸
مجموع	۲۴۳	۱۰۰

تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

موضوع آمار توصیفی تنظیم و طبقه‌بندی داده‌ها، نمایش ترسیمی، و محاسبه مقادیری از قبیل میانگین، انحراف معیار و ... می‌باشد که حاکی از مشخصات یکایک اعضای جامعه مورد بحث است. در حقیقت تحلیل توصیفی به مطالعه ویژگی‌ها و صفات افراد جامعه می‌پردازد و وضعیت فعلی جامعه آماری را در قالب چند صفت یا متغیر مانند سن، جنسیت و تحصیلات و غیره مورد بررسی قرار می‌دهد در آمار توصیفی اطلاعات حاصل از یک گروه، همان گروه را توصیف می‌کند و اطلاعات به دست آمده به دسته‌جات مشابه

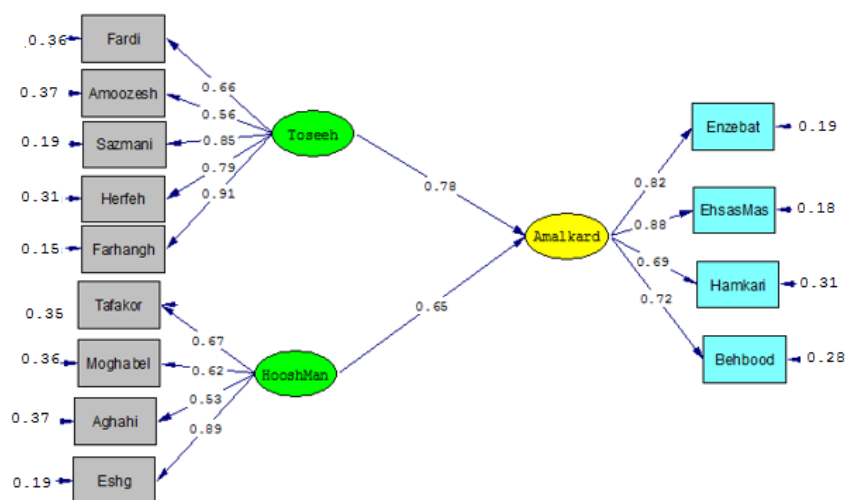
تعمیم داده نمی‌شود. تحلیل توصیفی و شاخص‌های مرکزی (میانگین، کمینه و بیشینه) و پراکندگی (انحراف معیار و دامنه تغییرات) متغیرهای اصلی پژوهش در زیر ارائه شده است

جدول ۴-۲ تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	کمینه	بیشینه	دامنه تغییرات	انحراف معیار
هوش معنوی	۲۴۳	۴/۲۸	۱/۴۳	۳/۱۸	۱/۷۵	۰/۲۶
زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی	۲۴۳	۴/۷۷	۲/۷۳	۴/۳۳	۱/۶۰	۰/۳۱
توانایی مقابله و تعامل با مشکلات	۲۴۳	۳/۳۰	۲/۲۵	۴/۲۲	۱/۹۷	۰/۲۸
خودآگاهی و عشق و علاقه	۲۴۳	۴/۱۹	۱/۴۸	۴/۴۴	۲/۹۶	۰/۲۸
پرداختن به سجایای اخلاقی	۲۴۳	۳/۴۱	۲/۲۶	۴/۵۱	۲/۲۵	۰/۲۴
توسعه منابع انسانی	۲۴۳	۳/۳۶	۲/۴۳	۴/۶۳	۲/۲۰	۰/۴۲
توسعه حرفه ای	۲۴۳	۴/۰۹	۱/۵۷	۳/۶۲	۲/۰۵	۰/۲۵
توسعه فرهنگی-اجتماعی	۲۴۳	۳/۸۴	۲/۷۶	۴/۱۲	۱/۳۶	۰/۲۸
توسعه سازمانی	۲۴۳	۴/۲۳	۲/۶۹	۴/۶۷	۱/۹۸	۰/۳۳
توسعه فردی	۲۴۳	۴/۵۱	۲/۵۸	۴/۹۷	۲/۳۹	۰/۳۴
توسعه آموزشی	۲۴۳	۳/۵۶	۱/۵۵	۴/۰۷	۲/۵۲	۰/۲۷
عملکرد شغلی	۲۴۳	۴/۷۲	۱/۷۱	۳/۸۹	۲/۱۸	۰/۲۶

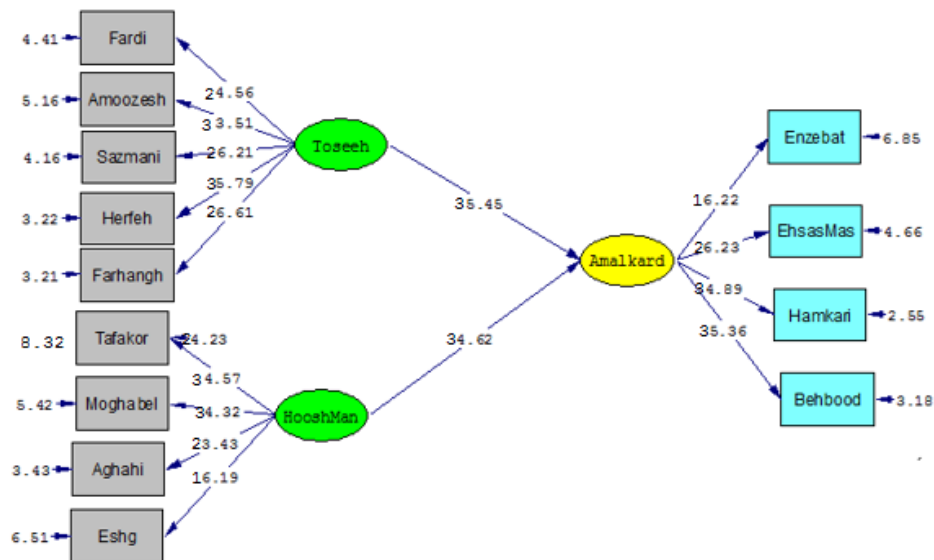
آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این مرحله فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفته‌اند. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار LISREL در شکل ارائه گردیده است.



Chi-Square=192.52, df=26, P-value=0.00000, RMSEA=0.033

شکل ۴-۱۰- آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش (تخمین استاندارد)



Chi-Square=192.52, df=26, P-value=0.00000, RMSEA=0.033

شکل ۴-۱۱- آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش (آماره t-value)

خلاصه تحقیق

هدف از انجام این تحقیق هوش معنوی و توسعه منابع انسانی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس بود می باشد. برای بررسی فرضیه های تحقیق، بعد از بیان کلیات تحقیق حاضر به بررسی ادبیات موضوع پیرامون عوامل مرتبط با هوش معنوی و توسعه منابع انسانی و عملکرد شغلی پرداخته شد. بر اساس عنوان تحقیق فرضیه های پژوهش طراحی شدند. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان کمیته امام خمینی(ره) استان فارس به تعداد ۸۰۴ نفر می باشند که از این میان نمونه ای به حجم ۲۶۵ نفر انتخاب شده است اما از میان ۲۶۵ نمونه ۲۲ نفر پاسخگو نبودند لذا از میان ۲۴۳ فرد پاسخگو اطلاعات لازم گردآوری شده است در این پژوهش برای گردآوری داده های مورد نیاز از ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است. همچنین تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده با استفاده از نرم افزارهای Excel، SPSS V16.0 و Lisrel8.8 صورت گرفته است.

بررسی نتایج و یافته های پژوهش

آزمون فرضیه اصلی اول بیانگر آن است که هوش معنوی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد این یافته با نتایج گزارش شده توسط (Asadzadeh Heer and colleagues (2018) با عنوان بررسی رابطه بین هوش معنوی و مولفه های آن با عملکرد شغلی معلمان دوره متوسطه اصلاندوز، (Bavandi Thani and colleagues (2017) با عنوان بررسی اثر هوش معنوی بر عملکرد شغلی کارکنان بانک با نقش واسطه نوآوری فردی در بانک مهر اقتصاد استان خراسان رضوی، (Julio et al. (2020) با عنوان مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآورانه در بیمارستان های غیر انتفاعی: اثر واسطه ای فرهنگ سازمانی در بخش بهداشتی بیمارستان های غیرانتفاعی کلمبیا، (Jiang et al. (2017) با عنوان تاثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در نمایندگی ساخت و ساز در ۵ استان در چین همسو می باشد.

آزمون فرضیه اصلی دوم بیانگر آن است که توسعه منابع انسانی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد این یافته با نتایج گزارش شده توسط (Hosseinpour and Ghorbani Pachi (2016) با عنوان تاثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران، (Nemati and Bakhshi (2016) با عنوان رابطه هوش معنوی و اخلاق کاری با عملکرد شغلی سه ناحیه آموزش و پرورش کرمانشاه، (Jiang et al. (2017) با عنوان تاثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در نمایندگی ساخت و ساز در ۵ استان در چین، (Maja et al. (2016) با عنوان رابطه بین هوش معنوی و رضایت شغلی در بین مدیران و کارکنان همسو می باشد.

آزمون فرضیه فرعی اول بیانگر آن است که زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد این یافته با نتایج گزارش شده توسط (Seifi and Vise (1400 با عنوان تاثیر هوش معنوی و هوش عاطفی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی اخلاق کاری در سازمانهای دولتی استان ایلام، Abdul Rahimi et al. (2019) با عنوان هوش معنوی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان پلیس در بین فرماندهی انتظامی شهرستان بروجرد، Aragon et al. (2015) با عنوان آموزش و عملکرد: نقش واسطه یادگیری سازمانی، (Fadlallah (2015) با عنوان تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان، تحقیقی در مورد دانشکده مطالعات علم و بشریت دانشگاه سلمان ابن عبدالعزيز همسو می باشد.

آزمون فرضیه فرعی دوم بیانگر آن است که توانایی مقابله و تعامل با مشکلات بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد این یافته با نتایج گزارش شده توسط (Seifi and Vise (1400 با عنوان تاثیر هوش معنوی و هوش عاطفی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی اخلاق کاری در سازمانهای دولتی استان ایلام، Abdul Rahimi et al. (2019) با عنوان هوش معنوی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان پلیس در بین فرماندهی انتظامی شهرستان بروجرد، Hossein Ali and colleagues (2021) با عنوان تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با توجه به نقش میانجی فناوری اطلاعات در سازمان های خدماتی و تولیدی هند، (Afuma (2021) با عنوان رابطه بین توسعه سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی در بخش تولید آلومینیوم نیجریه همسو می باشد.

آزمون فرضیه فرعی سوم بیانگر آن است که خودآگاهی و عشق و علاقه بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد این یافته با نتایج گزارش شده توسط (Seifi and Vise (1400 با عنوان تاثیر هوش معنوی و هوش عاطفی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی اخلاق کاری در سازمانهای دولتی استان ایلام، Abdul Rahimi et al. (2019) با عنوان هوش معنوی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان پلیس در بین فرماندهی انتظامی شهرستان بروجرد، Hossein Ali and colleagues (2021) با عنوان تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با توجه به نقش میانجی فناوری اطلاعات در سازمان های خدماتی و تولیدی هند، (Afuma (2021) با عنوان رابطه بین توسعه سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی در بخش تولید آلومینیوم نیجریه همسو می باشد.

آزمون فرضیه فرعی چهارم بیانگر آن است که پرداختن به سجایای اخلاقی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد این یافته با نتایج گزارش شده توسط (Hosseinpour and Ghorbani Pachi (2016 با عنوان تاثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان

ورزش و جوانان استان مازندران، . (2016) Nemati and Bakhshi با عنوان رابطه هوش معنوی و اخلاق کاری با عملکرد شغلی سه ناحیه آموزش و پرورش کرمانشاه، (2017) Jiang et al. با عنوان تاثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در نمایندگی ساخت و ساز در ۵ استان در چین، (2016) Maja et al. با عنوان رابطه بین هوش معنوی و رضایت شغلی در بین مدیران و کارکنان همسو می باشد.

آزمون فرضیه فرعی پنجم بیانگر آن است که توسعه حرفه ای بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد این یافته با نتایج گزارش شده توسط (1400) Seifi and Vise با عنوان تاثیر هوش معنوی و هوش عاطفی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی اخلاق کاری در سازمانهای دولتی استان ایلام، (2019) Abdul Rahimi et al. با عنوان هوش معنوی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان پلیس در بین فرماندهی انتظامی شهرستان بروجرد، (2015) Aragon et al. با عنوان آموزش و عملکرد: نقش واسطه یادگیری سازمانی، (2015) Fadlallah با عنوان تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان، تحقیقی در مورد دانشکده مطالعات علم و بشریت دانشگاه سلمان ابن عبدالعزیز همسو می باشد.

آزمون فرضیه فرعی ششم بیانگر آن است که توسعه فرهنگی - اجتماعی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد این یافته با نتایج گزارش شده توسط (1400) Seifi and Vise با عنوان تاثیر هوش معنوی و هوش عاطفی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی اخلاق کاری در سازمانهای دولتی استان ایلام، (2019) Abdul Rahimi et al. با عنوان هوش معنوی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان پلیس در بین فرماندهی انتظامی شهرستان بروجرد، (2015) Aragon et al. با عنوان آموزش و عملکرد: نقش واسطه یادگیری سازمانی، (2015) Fadlallah با عنوان تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان، تحقیقی در مورد دانشکده مطالعات علم و بشریت دانشگاه سلمان ابن عبدالعزیز همسو می باشد.

آزمون فرضیه فرعی هفتم بیانگر آن است که توسعه سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد این یافته با نتایج گزارش شده توسط (2018) Asadzadeh Heer and colleagues با عنوان بررسی رابطه بین هوش معنوی و مولفه های آن با عملکرد شغلی معلمان دوره متوسطه اصلاندوز، (2017) Bavandi Thani and colleagues با عنوان بررسی اثر هوش معنوی بر عملکرد شغلی کارکنان بانک با نقش واسطه نوآوری فردی در بانک مهر اقتصاد استان خراسان رضوی، (2020) Julio et al. با عنوان مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآورانه در بیمارستان های غیر انتفاعی: اثر واسطه ای فرهنگ سازمانی در بخش بهداشتی بیمارستان های غیرانتفاعی کلمبیا، (2017) Jiang et al. با عنوان تاثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در نمایندگی ساخت و ساز در ۵ استان در چین همسو می باشد.

آزمون فرضیه فرعی هشتم بیانگر آن است که توسعه فردی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد این یافته با نتایج گزارش شده توسط (Asadzadeh Heer and colleagues (2018) با عنوان بررسی رابطه بین هوش معنوی و مولفه های آن با عملکرد شغلی معلمان دوره متوسطه اصلاندوز، (Bavandi Thani and colleagues (2017) با عنوان بررسی اثر هوش معنوی بر عملکرد شغلی کارکنان بانک با نقش واسطه نوآوری فردی در بانک مهر اقتصاد استان خراسان رضوی، (Julio et al. (2020) با عنوان مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآورانه در بیمارستان های غیر انتفاعی: اثر واسطه ای فرهنگ سازمانی در بخش بهداشتی بیمارستان های غیرانتفاعی کلمبیا، (Jiang et al. (2017) با عنوان تاثیر رهبری تحول گرا بر عملکرد پایدار کارکنان با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در نمایندگی ساخت و ساز در ۵ استان در چین همسو می باشد.

آزمون فرضیه فرعی نهم بیانگر آن است که توسعه آموزشی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد این یافته با نتایج گزارش شده توسط (Seifi and Vise (1400 با عنوان تاثیر هوش معنوی و هوش عاطفی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی اخلاق کاری در سازمانهای دولتی استان ایلام، (Abdul Rahimi et al. (2019) با عنوان هوش معنوی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان پلیس در بین فرماندهی انتظامی شهرستان بروجرد، (Aragon et al. (2015) با عنوان آموزش و عملکرد: نقش واسطه یادگیری سازمانی، (Fadlallah (2015) با عنوان تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان، تحقیقی در مورد دانشکده مطالعات علم و بشریت دانشگاه سلمان ابن عبدالعزيز همسو می باشد.

آزمون فرضیات تحقیق

ردیف	فرضیه	شرح فرضیه	سطح معنی داری	نتیجه
۱	اصلی اول	هوش معنوی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد.	۰.۷۱	پذیرش فرضیه
۲	اصلی دوم	توسعه منابع انسانی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد		پذیرش فرضیه
۳	فرعی اول	زمینه تفکر کلی و بعد اعتقادی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد.	۲۳.۵۴	پذیرش فرضیه
۴	فرعی دوم	توانایی مقابله و تعامل با مشکلات بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد.	۲۸.۷۸	پذیرش فرضیه
۵	فرعی سوم	خودآگاهی و عشق علاقه بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد.	۲۴.۵۶	پذیرش فرضیه
۶	فرعی چهارم	پرداختن به سجایای اخلاقی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد.	۲۸.۹۱	پذیرش فرضیه

۷	فرعی پنجم	توسعه حرفه ای بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد.	۳۵.۴۵	پذیرش فرضیه
۸	فرعی ششم	توسعه فرهنگی-اجتماعی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد.	۲۶.۲۸	پذیرش فرضیه
۹	فرعی هفتم	توسعه سازمانی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد.	۴.۶۱	پذیرش فرضیه
۱۰	فرعی هشتم	توسعه فردی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد.	۲۵.۳۱	پذیرش فرضیه
۱۱	فرعی نهم	توسعه آموزشی بر بهبود عملکرد شغلی در کمیته امداد امام خمینی(ره) استان فارس تاثیر معناداری دارد.	۶.۵۳	پذیرش فرضیه

محدودیت‌های پژوهش

هر پژوهشی با محدودیت‌هایی همراه است که برخی از آنها خارج از کنترل محقق بوده و حتی ممکن است در ابتدای کار خود را نشان دهند. هر چند در مطالعه حاضر سعی شده است با استفاده از یک روش پژوهشی مناسب، محدودیت‌های تحقیق به حداقل برسد، با این حال این پژوهش نیز به مانند هر پژوهش علمی دیگری عاری از محدودیت نبوده و در اینجا محدودیت‌های آن را بر می‌شمیریم.

۱-۵-۵ محدودیت های در کنترل محقق

با توجه به تفاوت طبقه ای زیاد بین کارکنان(اعم از تفاوت فرهنگی، جنسیتی، تحصیلی و...) نظرسنجی از کارکنان با مشکلاتی مواجه بود.

با توجه به اینکه برخی کارکنان گمان می کردند پاسخ به سوالات، ممکن است موقعیت شغلی آنها را به خطر می اندازد بنابراین نسبت به پاسخگویی به پرسشنامه موضع گیری زیادی را نشان می دادند.

۲-۵-۵ محدودیت های خارج از کنترل محقق

عدم همکاری مناسب برخی کارکنان در تکمیل و بازگرداندن پرسشنامه ها داشتن محدودیت زمانی، خود از محدودیت های پژوهش بود چرا که اگر پژوهش در زمان طولانی تر انجام می شد نتایج بهتری به دست میداد.

پیشنهادهای کاربردی

طبق آزمون فرضیات

- ۱- پیشنهاد می گردد ایجاد یک محیط کاری مناسب و متناسب ساختن افراد با کارشان طوری که کارکنان رفتن به سر کار را تفریح دانسته و از شغل خود لذت ببرند. تقویت جلسات و همکاری های گروهی بین کارکنان و ارتباطات مثبت جهت استفاده از تجارب یکدیگر و تاکید بر اولویت دادن به منافع گروهی در برابر منافع فردی.
- ۲- برنامه توسعه منابع انسانی بایستی مبتنی بر نیازهای شناسایی شده کارکنان، به عنوان بخشی از فعالیت های مداوم کارکنان و فرصتی برای رشد فردی و بهبود سازمانی در ساختار و اهداف سازمان دیده شود، بخشی از زمان کاری را در بر گیرد و به یک هنجار تبدیل شود. فرصت های توسعه برای تمام کارکنان پیش بینی شود و بهبود انتظارات از تمامی کارکنان را در بر داشته باشد.
- ۳- مدیران سعی در برقراری محیط شاد از طریق برگزاری مراسم مختلف (شامل برگزاری جشن ها، مراسم انتخاب کارمند نمونه، برگزاری مسابقات ورزشی و دوستانه و...) و برقراری برنامه های مشارکتی و نظر سنجی از کارکنان نمایند.
- ۴- مدیران در نشست های صمیمی و غیر رسمی با کارکنان خود شرکت کنند تا رابطه عاطفی نزدیکی میان آنها ایجاد شود. در این نشستها مدیران باید نگرانیهای خود را درباره مسائل و مشکلات کارکنان نشان دهند و این ذهنیت را در کارکنان خود ایجاد کنند که تمام تلاششان بر این است که خدماتی بیشتر و بهتر به آنها ارائه کنند. مدیران در برخورد با کارکنان، ادب و نزاکت را رعایت کرده و همیشه با آغوش باز از کارکنان استقبال کنند.
- ۵- پیشنهاد می گردد ارتقاء ارزش های اخلاقی به عنوان مبنای روابط سالم و اخلاقی مورد توجه قرار گیرد. از این رو به مدیران سازمانها پیشنهاد می شود در راستای ارتقاء سطح اخلاق در سازمان برای کلیه کارکنان سازمان اعم از مدیر و کارمند دوره های آموزشی در نظر گرفته شود تا از طریق بر پایی این دوره ها برای همه افراد سازمان فرصت هایی جهت درک مشکلات واقعی و باور به توانایی خود برای عمل کردن بر اساس ارزش های تعیین شده، به کمک بحث های عمیق در محیط کار فراهم شود
- ۶- ارتقای قابلیت ها و توانایی های کارکنان و سازمان ها، به روز کردن اطلاعات کارکنان، آشنا کردن کارکنان جدید با هدف های سازمان و آشنا کردن کارکنان قبلی با هدف های جدید سازمان، رشد شخصیت، ارزش ها و اخلاقیات برای رسیدن به نظام مطلوب صورت گیرد.
- ۷- مدیران، جهت و اهداف آینده ی شرکت را روشن و مشخص طراحی کنند، تقسیم کار و تفویض اختیار به گونه ای انجام شده باشد که هر فرد در پست تخصصی خود فعالیت نماید و کارکنان بتوانند با یکدیگر ارتباط داشته باشند و همچنین با آموزش های مداوم کارکنان از علوم جدید و تکنولوژی های نوین بهره مند گردند.

۸- مدیران سازمان نیازهای آموزشی مورد نیاز کارکنان را شناسایی و متناسب با شرایط شغلی اقدام به برگزاری دوره های آموزشی نمایند. مدیران سازمان با برگزاری جلسات گروهی در زمینه حل مشکلات، روحیه اتحاد و همکاری را بین کارکنان ترویج دهند. مدیران سازمان به عنوان رهبران اصلی، با تفویض اختیار و نظارت بر عملکرد کارکنان روحیه و جو اعتماد سازی را ایجاد نمایند.

منابع

- [1] . Amiri, M. Maqsood, Imani, Reza (2018), Ranking of insurance company branches with confirmatory factor analysis approach and multi-criteria decision making methods, Decision Engineering Quarterly, Year 2, Number 8, pp. 8-32
- [2] . Asadzadeh Heer, Najaf, Mohajeran, Behnaz, Qalaei, Alireza, Deoband, Afshin, Javadi, Parisa (2018), investigating the relationship between spiritual intelligence and its components with the job performance of middle school teachers in Aslandoz, school psychology, 8th year, No. 2, pp. 721
- [3] . Farhadi, Ali, Sadeghi, Amir (2016), the requirements for the development of human resources of military organizations in the horizon of 1410 and its effect on defense development, Defense Research Future, year 1, number 3, pp. 35-62
- [4] . Ghasemzadeh, Farzad, Rasouli, Ahmad, Montazeri, Rasool (2015), study of development indicators of human resource management in urban management, the third international conference on modern researches in management, economics and humanities.
- [5] . Hosni Sadrabadi, Jalal (2015), Human Resource Development Models, Quarterly Journal of Management and Accounting Studies, Volume 2, Number 4, pp. 228-232
- [6] . Hosseinpour, Daud, Ghorbani Pachi, Agil (2016) The effect of human resource development strategies on organizational effectiveness with the mediating role of mutual trust and job satisfaction of employees in the sports and youth organization of Mazandaran province, strategic management research, year 23, number 65. pp. 45-75
- [7] . Minaei, Akbar (2014), Development of human resources, background for creating a dynamic organization, Documentary Magazine, No. 735, p. 38
- [8] . Seifi, Atefeh, Viseh, Sedmehdi (1400) The effect of spiritual intelligence and emotional intelligence of managers on the performance of employees with the mediating role of work ethics in government organizations of Ilam Province, Farhang Ilam, Volume
- [9] . Vareh Karnema, Esdaleh, Dehghan Najmabadi, Amer, Tajpour, Mehdi (2016), investigating the relationship between entrepreneurial orientation and the job performance of employees in the student health and treatment center of Tehran University, Journal of Paramedical Faculty of Tehran University of Medical Sciences, Volume 11, Number 2. pp. 133-124
- [10] Abdul Rahimi, Mohammad; Afshar, Ali and Biranvand, Gholamreza (2019), spiritual intelligence and its effect on the performance of police officers

- (a case study of police command of Borujerd city), military psychology, year 11, number 41, pp. 63-78
- [11] Akbari Nasab, Hamid, Ghorbani, Mahmoud, Rafti, Mohammad (2017), Identification and ranking of factors affecting the promotion and improvement of performance in the preventive police of Mashhad, Danesh Zazami, volume 10, number 42, pp. 126-175
- [12] Aragón, María Isabel Barba, Jiménez, Daniel Jiménez, Valle, Raquel Sanz(2015), Training and performance: The mediating role of organizational learning, BRQ Business Research Quarterly, Vol 17, pp 161-173.
- [13] Arasteh, Abdul Saeed, Arasteh, Arash (2019), simultaneous examination of spiritual intelligence and emotional intelligence among the perpetrators of intentional homicide in Yasouj Central Prison and its legal and psychological analysis, Social Science Studies Quarterly, Volume 6, Number 2, pp. 6- 1
- [14] Choi, J., & Jeong, J. (2017). A longitudinal study on the relationships among growth trajectory patterns of investment in HRD, predictors of investment in HRD, and organizational performance. Management Journal, 49(2), 33-62
- [15] Ehtsham Rathi, Reza, Naji, Isa (2019), evaluation of the organization's performance using two integrated approaches, Development and Transformation Management, No. 43, pp. 90-101
- [16] Ekrami Kioj, Janani, Hamid, Barqi Moghadam, Jafar, Najafzadeh, Mohammad Rahim (2019), the effect of action-oriented personality on the job performance of employees, Journal of the Faculty of Medicine of Mashhad University of Medical Sciences, year 63, pp. 51-62
- [17] Fadlallh, A. W. A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies.
- [18] Farhadi, Ali, Sadeghi, Amir (2015), the requirements of human resources development of military organizations in the horizon of 1410 and its effect on defense development, Defense Research Future, year 1, number 3, pp. 35-62
- [19] Ghafari, Rahman, Rostamnia, Yahya (2016), the model of spiritual leadership and motivation based on spirituality on organizational performance, Islamic Management Quarterly, year 25, number 1, pp. 143-174
- [20] Golestanizadeh, Mahbobeh, 2015, future research and future management, a necessity in the management of global society, the second international conference on management and information and communication technology, Tehran
- [21] Habibi Kalhorodi, Hassan (2018), the impact of e-learning on the development of human resources, the 6th National Conference on Management and Humanities Research in Iran.
- [22] Haddadi, Tahereh, Salimi, Mehtab, Jahanian, Ramadan (2019), presenting a conceptual model for the development of human resources performance with a future research approach (a study of the Mustafefan Foundation), Educational Management Innovations Quarterly, Volume 16, Number 1, pp. 1-21

- [23] Hussein Ali, Oday, Hussein Naser, Sharhan, Rafid Khudhur, Radhi Alsaedi(2021), The Impact Of Human Resource Management Practices On Organizational Effectiveness Considering The Mediating Role Of Information Technology, Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology 18(4), 6793-6809
- [24] Jabari Khanqah, Mehdi, 2017, the necessity of training and improving human resources in the organization, the 11th International Conference on Psychology and Social Sciences, Tehran
- [25] Jalali, Maryam, Hosseini Saber, Mahalalsadat (1401), the role of lullabies in strengthening spiritual intelligence, Dumahnama of Culture and Popular Literature, year 10, number 43, pp. 3660
- [26] Jiang, Weiping, Zhao, Xianbo, Ni, Jiongbin(2017), The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior, www.mdpi.com/journal/sustainability,
- [27] Julio C. Acosta-Prado, Oscar H. López-Montoya, Carlos Sanchís-Pedregosa & Rodrigo A. Zárate-Torres(2020), Human Resource Management and Innovative Performance in Non-profit Hospitals: The Mediating Effect of Organizational Culture, *Frontiers in Psychology*, No 11
- [28] Khawasi, Seyyed Fariborz (2018), the effect of the organization's information technology level on the success of the organization's excellence model (case study: Imam Khomeini Port), *Maritime Transportation Industry*, Volume 5, Number 2, pp. 45-50
- [29] Lyons, R. (2016). Strategic Human Resource Development impact on organizational performance: Does Shrd matter? (Doctoral dissertation, North Dakota State University).
- [30] Maja, Koražija, Simona, Šarotar Žižek, Damijan, Mumel(2016), The Relationship between Spiritual Intelligence and Work Satisfaction among Leaders and Employees, *Original Scientific Paper*, Vol 62, No 2, pp 51-60
- [31] Malmir, Amina, Abbasi, Hamida, Sarihi, Rasool, Alavi, Seyed Baqer (2018), investigating the relationship between strategic management of human resources and performance, *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, year 3, number 18, pp. 74- 55
- [32] Mirenjad, Razieh, Pooya, Alireza, Motahari Frimani, Nasser (2017), Designing a performance evaluation model for hierarchical evaluators with weighted indicators in hypermarket departments using the integrated hierarchical data coverage analysis method, *modern marketing research*. Year 8, Number 4, pp. 70-94
- [33] Mostafaei, Ali, Ashrafi, Hossein (2018), investigating the relationship between quality of life and spiritual intelligence with suicidal thoughts among soldiers (a case study of Sardasht city), *Journal of Military Medicine*, Volume 21, Number 3, pp. 289-282

- [34] Nemati, Leila, Bakhshi, Ali (2016), the relationship between spiritual intelligence and work ethics with job performance, *Ethics in Science and Technology Quarterly*, year 12, number 3, pp. 72-80
- [35] Number 71, pp. 78-116 22. Nemati, Leila, Bakshi, Ali (2016), the relationship between spiritual intelligence and work ethics with job performance, *Ethics in Science and Technology Quarterly*, year 12, number 3, pp. 72-80
- [36] Ofuoma, Irikefe(2021), Relationship between Human Capital Development and Organizational Performance in the Nigeria Aluminium Manufacturing Sector, *Journal of Research in Business and Management*, Vol 9, No 9, pp 52-39
- [37] Pourkarimi, Javad, Homayouni Demirchi, Amin, Qarlaqi, Sajjad, Karmi, Mohammad Reza (2017), the mediating effect of organizational learning on the relationship between re-engineering and job performance (Case: Tehran University employees), *New Approach in Management scientific-research quarterly Educational*, year 9, number 36, pp. 263-282
- [38] Psychological Empowerment on Job Performance, *Management Studies Bulletin*, Year 23, Number 70, pp. 209-229
- [39] Rezaei, Ruholah, Badsar, Mohammad, Amin Fenak, Dawood (2015), the effect of entrepreneurial orientation on organizational performance in the Jihad Keshavarzi Organization of West Azarbaijan province, *Journal of Economic Research and Agricultural Development of Iran*, Volume 2, Number 4, pp. 865-877
- [40] Rocki. M (2015). Statistical and mathematical aspects of ranking: Lessons from Poland .*Higher Education in Europe* .17(3): 173-181
- [41] Sajjadi, Hamid, Hamidian, Mohsen, Esmailzadeh Moghri, Ali (1401), evaluating the long-term performance of commercial banks based on the approach of sustainable competitive advantage with emphasis on the role of management efficiency: an approach based on the comparison of public and private banks in Iran, *Scientific Research Quarterly Investment knowledge*, year 11, number 41, pp. 383-403
- [42] Seifi, Atefeh, Vise, Sedmehdi (1400) The effect of spiritual intelligence and emotional intelligence of managers on the performance of employees with the mediating role of work ethics in government organizations of Ilam Province, *Farhang Ilam*, Volume 22, Number 71, pp. 78-116
- [43] Sohri, Soheila, Oladaian, Masoumeh, Hosseini, Sidersol (2017), The role of organizational factors in the development of human resources in the Sama organization, *Educational Leadership and Management Quarterly*, Year 12, Number 4, pp. 121-140
- [44] Soltani, Iraj, Sarihi Esfastani, Rasoul, Abbasi, Hamida (2013), The Mediating Role of Organizational Citizen Behavior in the Effect of Perceived Organizational Support and
- [45] Timuri, Hadi, Shahin, Arash, Shaimi Barzaki, Ali, Karimi, Abdullah (2017), the model of employee-centered merit service compensation system, *Improvement and Transformation Quarterly*, year 27, number 90, pp. 115-140
- Zare, Efat (2016), *Spiritual Intelligence*, Jaliz Publications

Investigatin of the effect of Spiritual Intelligence and human recourse development on Improve employee job performance Case Study: in Imam Khomeini Relief Foundation(RAH) Fars province

Mehdi Mehdizadeh rostam

Assistant Professor, Department of Public Administration, Larestan Islamic Azad University,
Larestan, Iran. mehdizadeh5510@gmail.com

Nasrin Sarafraz

Department of Midwifery, Islamic Azad University, Larestan Branch, Larestan, Iran
Shokoufeh Zare

Department of Management, Larestan Branch, Larestan Islamic Azad University, Larestan, Iran

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the effect of spiritual intelligence and human resource development on improving job performance in the Imam Khomeini Relief Committee (RA) in Fars Province. This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlative in terms of collecting data. The statistical population of the research is the employees of the Imam Khomeini (RA) Relief Committee of Fars province, whose number is 804, and 265 people were selected as a sample using the Karjesi and Morgan table, and a stratified random sampling method was used to distribute the questionnaire. . The tool for collecting information in this research is a questionnaire that uses the questionnaire of human resources development (Akbari et al.), job performance (Sarvani) and spiritual intelligence (Persto et al.). The validity of the questionnaire is based on the opinions of five experts in this field. It was approved and finally the supervisor also approved the questionnaires. Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability of the questionnaires. After collecting the questionnaires and determining the normality of the variable according to the Kolmogorov-Smirnov test, using SPSS and Amos software, the Pearson correlation coefficient statistical test was used to analyze the data and to check the relationship between the variables. The result of the main hypothesis of the research showed that spiritual intelligence and the development of human resources have a significant effect on improving job performance in the Imam Khomeini Relief Committee (RA) of Fars Province.

Keywords: Spiritual Intelligence, human recourse development, job performance, Imam Khomeini Relief Foundation(RAH)