

بررسی ارتباط معیار های اخلاقی هوش هیجانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم

زهرا کرمی

کارشناسی ارشد مدیریت مالی - دانشگاه آزاد- واحد علوم تحقیقات تهران.

نام نویسنده مسئول:

زهرا کرمی

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط معیارهای اخلاقی هوش هیجانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم بود. روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد و گردآوری داده ها به صورت میدانی انجام پذیرفت. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم که جمعاً ۱۶۰ نفر (۱۰۰ نفر مرد و ۶۰ نفر زن) بود که به عنوان تمام شمار جامعه آماری بصورت نمونه آماری انتخاب و پرسشنامه های پژوهش در اختیار آنان قرار گرفت. ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق سه پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی برادبری و گریوز (۲۰۰۵)، هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و پرسشنامه استرس شغلی فیلپ ریس (۱۹۹۲) بوده است. جهت آزمون فرضیه ها، داده هایی که از طریق توزیع و جمع آوری پرسشنامه بین کارکنان زن و مرد به دست آمد، از طریق آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط میان متغیرها، و آزمون رگرسیون خطی برای پیش بینی متغیرهای مورد بررسی قرار گرفت. یافته های پژوهش نشان داد مولفه های هوش هیجانی، ۴۳ درصد و مولفه های هوش معنوی ۴۸ درصد تغییرات مربوط به استرس شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم تبیین می کنند. بر مبنای نتایج این پژوهش می توان گفت بین هوش هیجانی، هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم ارتباط معنی داری وجود دارد. به نوعی که افزایش هوش هیجانی و معنوی باعث کاهش استرس شغلی کارمندان شده است.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، هوش معنوی، استرس شغلی.

مقدمه

استرس بیماری شایع قرن ۲۱ است که در شرایط مختلف بر انسان اثر می گذارد و مسئول ۳۰٪ از بیماریهاست که سالیانه هزینه ای معادل ۴۰۰-۳۰۰ میلیون دلار را در بردارد و این رقم تنها بعد مادی مسأله استرس را بیان می کند در حالیکه استرس تأثیرات به سزایی بر جوانب مختلف زندگی افراد می گذارد (حمیدی، ۱۳۹۲). تنیدگی یا استرس حالتی است که در اثر یک تغییر محیطی که به عنوان آسیب، چالش، یا تهدیدی برای تعادل پویای فرد تلقی می شود ایجاد شده، در این حالت بین توانایی فرد برای رفع نیازها و تقاضاهای موقعیت جدید یک عدم تعادل بطور واقعی یا تصویری بوجود می آید. یکی از مهمترین منابع ایجادکننده استرس در هر فردی شغل وی می باشد. امروزه استرس شغلی به مسئله ای شایع و پر هزینه در محیط کاری تبدیل شده است به طوری که سازمان ملل متحد آن را بیماری قرن بیستم نامید و در طی سال های اخیر هم سازمان جهانی بهداشت آن را مشکلی همه گیر اعلام کرد (اسملتز، ۲۰۰۷). استرس شغلی به عنوان عدم تعادل بین نیازهای محیط کار و توانایی فردی برای سازگاری در نظر گرفته می شود. اگرچه استرس شغلی در همه مشاغل وجود دارد ولی در حرفه هایی که با سلامتی انسان ها سروکار دارند این موضوع اهمیت بیشتری پیدا می کند (حمیدی، ۱۳۹۲).

حال با توجه به اینکه استرس در زندگی همه افرادی که در یکی از مشاغل مختلف جامعه کار می کنند، وجود دارد و به گونه های مختلف بر آنها فشار وارد می آورد. تحولات شغلی نظیر تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیع های شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی های اجتماعی، به خوبی بر فرد فشار می آورند و وی را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می کنند (استیفن رابینز، ۲۰۰۱). این تحقیق تلاش می کند با هدف معرفی هوش هیجانی و هوش معنوی به عنوان عامل تأثیرگذار بر استرس شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم به ارائه پیشنهادات لازم به منظور بهبود وضعیت استرس کارکنان و تعمیم نتایج آن برای مدیران و کارکنان کلیه سازمان های دولتی، در برنامه ریزی ها و اتخاذ خط مشی های مناسب، مفید واقع گردد. امروزه، مفهوم هوش هیجانی در سازمان ها و توسعه نیروی انسانی به کار گرفته می شود تا بر مهارت های مهمی که در محیط کار، غیر از قابلیت های تخصصی مربوط به شغل لازم است، تأکید کنند (چان، ۲۰۰۷). به اعتقاد بار و آن^۳ (۲۰۰۱) هوش هیجانی به عنوان مجموعه ای از ظرفیت ها و قابلیت ها و مهارت های غیرشناختی است که توانایی های فرد را در برخورد موفقیت آمیز با ضرورت و فشارهای محیطی افزایش می دهد و باعث رفتارهای سازگارانه و انسان دوستانه از سوی فرد می شود. مفهوم هوش معنوی در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسأله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و... شامل می شود. از نظر حسینیان (۱۳۹۰) آگاهی هشیارانه و سازگاری با وقایع و تجارب زندگی و پرورش خود آگاهی، از جمله عوامل اصلی رشد هوش معنوی تلقی می شوند. محققین بر این باورند که حوزه هوش معنوی موجب می شود که انسان با ملامت و عطفوت بیشتری به مشکلات نگاه کند، تلاش بیشتری برای یافتن راه حل داشته باشد، سختی های زندگی را بهتر تحمل کند و به زندگی خود پویایی و حرکت دهد (حسنخوی، ۱۳۸۵).

استرس واکنش و عکس العمل شخص به محیط پیرامون خود را شامل می شود که می تواند آثار مثبت و منفی را برای او ایجاد کند. آثار مثبت آن می تواند انگیزش، عملکرد و لذت فرد را در محیط کار افزایش دهد و آثار منفی آن می تواند باعث ایجاد فشار در فرد شود (محمودزاده، ۱۳۹۰) تحقیقات نشانگر آن است که هوش معنوی به رشد، غنا و تقویت هوش هیجانی کمک می کند و همچنین هوش هیجانی، یاری دهنده فرد به یک هوش معنوی بالاست؛ بنابراین، برای رسیدن به یک زندگی شاد و بدون استرس و همراه با سلامتی جسمی و روانی، هوش معنوی و هوش هیجانی لازم و ملزوم یکدیگر هستند. لذا در این پژوهش محقق سعی دارد به این قبیل پرسش ها پاسخ دهد که هوش هیجانی و هوش معنوی چه رابطه ای با استرس شغلی دارد؟ کدام یک از مولفه های هوش هیجانی و هوش معنوی می تواند استرس شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم را پیش بینی کند؟

۱. روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی می باشد و گردآوری داده ها به صورت میدانی انجام پذیرفت. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم که جمعا ۱۶۰ نفر (۱۰۰ نفر مرد و ۶۰ نفر زن) بود که به عنوان تمام شمار جامعه آماری بصورت نمونه آماری انتخاب و پرسشنامه های پژوهش در اختیار آنان قرار گرفت. بمنظور گردآوری داده ها در این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده گردید. ابتدا پرسشنامه هوش هیجانی برادبری و گریوز (۲۰۰۵)، که دارای ۲۸ سوال در ۵ بعد خودآگاهی سئوالات ۱ تا ۱۳، خود مدیریتی ۱۵-۱۴، آگاهی اجتماعی ۱۹-۱۶ و مدیریت روابط ۲۷-۲۰ بوده که براساس طیف ۶ ارزشی لیکرت و با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ تدوین گردیده است. پرسشنامه دوم، پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) که دارای ۲۴ سوال، با مولفه های تفکر وجودی انتقادی سئوالات ۱-۳-۵-۹-۱۳-۱۷-

۲۱، تولید معنای شخصی ۷-۱۱-۱۵-۲۳، آگاهی متعالی ۲-۶-۱۰-۱۴-۱۸-۲۰-۲۲ و گسترش حالات آگاهانه (بسط حالت هوشیاری) ۴-۸-۱۲-۱۶-۲۴ بوده و براساس طیف ۵ ارزشی لیکرت و با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸ طراحی شده است. و پرسشنامه سوم، پرسشنامه استرس شغلی رایس (۱۹۹۲) که دارای ۵۷ سوال، و با مولفه های روابط بین فردی در محیط کار ۱-۲۶، وضعیت جسمانی (شرایط فیزیکی) ۲۷-۴۸ و علایق شغلی ۵۷-۴۹ بوده و براساس طیف ۵ ارزشی لیکرت و با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ طراحی شده است. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته های پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش نخست تجزیه و تحلیل توصیفی یافته ها از میانگین، انحراف استاندارد، جداول توزیع فراوانی و نمودارها و در بخش آماراستنباطی از آزمون های کلموگروف اسمیرنوف جهت تعیین طبیعی بودن توزیع داده ها، آزمون ضریب همبستگی ساده، و رگرسیون چند متغیره برای تعیین میزان همبستگی و ارتباط و درصد پیش بینی متغیرها با نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شده است.

۲. یافته های پژوهش

در ابتدا جداول ۴-۱ یافته های توصیفی مربوط به اطلاعات فردی کارکنان در دو گروه مرد و زن را نشان می دهند. نتایج جدول ۴-۱ نشان می دهد، ۳۷/۵ درصد کارکنان زن و ۶۲/۵ درصد مرد هستند. سن ۵ درصد کارکنان زن و ۵ درصد کارکنان مرد زیر ۲۵ سال است. سن ۲۸/۳ درصد کارکنان زن و ۲۵ درصد کارکنان مرد بین ۲۶ تا ۳۵ سال است. سن ۵۰ درصد کارکنان زن و ۵۱ درصد کارکنان مرد بین ۳۶ تا ۴۵ سال است. سن ۱۶/۷ درصد کارکنان زن و ۱۹ درصد کارکنان مرد بالای ۴۶ است. تحصیلات ۱۰ درصد کارکنان زن و ۲۴ درصد کارکنان مرد کاردانی، ۶۰ درصد کارکنان زن و ۴۶ درصد کارکنان مرد کارشناسی، ۲۶/۷ درصد کارکنان زن و ۳۰ درصد کارکنان مرد کارشناسی ارشد می باشد. ۶/۷ درصد کارکنان زن و ۸ درصد کارکنان مرد کمتر از ۵ سال سابقه خدمت دارند. ۲۶/۷ درصد کارکنان زن و ۲۶ درصد کارکنان مرد بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه خدمت دارند. ۶۶/۷ درصد کارکنان زن و ۵۶ درصد کارکنان مرد بالاتر از ۱۱ سال سابقه خدمت دارند. همچنین به منظور بررسی فرضیه نرمال بودن برای متغیرهای هوش معنوی، هوش هیجانی، استرس شغلی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد. جدول ۴-۲ نتایج این بررسی را نشان می دهد. طبق نتایج سطح معناداری کلیه متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۰۵ بدست آمده برای فرض صفر رد نمی شود و فرضیه نرمال بودن داده ها برقرار است.

جدول ۴-۱ توزیع کارکنان از لحاظ ویژگی های فردی به تفکیک جنسیت

ویژگی	شاخصهای آماری			
	فراوانی		درصد فراوانی	
گروه	زن	مرد	زن	مرد
جنسیت	۶۰	۱۰۰	۳۷/۵	۶۲/۵
سن	زیر ۲۵ سال	۳	۵	۵
	بین ۲۶ تا ۳۵ سال	۱۷	۲۸/۳	۲۵
	بین ۳۶ تا ۴۵ سال	۳۰	۵۱	۵۱
تحصیلات	بالای ۴۶	۱۰	۱۶/۷	۱۹
	کاردانی	۶	۱۰	۲۴
	کارشناسی	۳۶	۶۰	۴۶
	کارشناسی ارشد	۱۸	۲۶/۷	۳۰
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۴	۶/۷	۸
	بین ۶ تا ۱۰ سال	۱۶	۲۶/۷	۲۶
	بالاتر از ۱۱ سال	۴۰	۶۶/۷	۵۶

جدول ۴-۲ بررسی فرض نرمال بودن

متغیر	آماره k-S	سطح معناداری
هوش معنوی	۰/۱۲	۰/۲
هوش هیجانی	۰/۲۳	۰/۲
استرس شغلی	۰/۱۶	۰/۲

۳. آزمون فرضیه ها

۱. بین هوش هیجانی و استرس شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم ارتباط معنی داری وجود دارد. همبستگی پیرسون نشان می دهد که روابط منفی (معکوس) معناداری بین هوش هیجانی و استرس شغلی وجود دارد. به عبارتی هر چقدر میزان هوش هیجانی کارکنان افزایش می یابد، میزان استرس شغلی کاهش می یابد. پس با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که هوش هیجانی بر کاهش میزان استرس شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم موثر است.

جدول ۴-۳. ارتباط بین هوش هیجانی و استرس شغلی

استرس شغلی		
هوش هیجانی	ضریب پیرسون	۰/۷۱** -
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۵۹

۲. بین هوش معنوی و استرس شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم ارتباط معنی داری وجود دارد. همبستگی پیرسون نشان می دهد که روابط منفی (معکوس) معناداری بین هوش معنوی و استرس شغلی وجود دارد. به عبارتی هر چقدر میزان هوش معنوی کارکنان افزایش می یابد، میزان استرس شغلی کاهش می یابد. پس با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که هوش معنوی بر کاهش میزان استرس شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم موثر است.

جدول ۴-۴. ارتباط بین هوش معنوی و استرس شغلی

استرس شغلی		
هوش معنوی	ضریب پیرسون	۰/۶۱** -
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۵۹

۳. هوش هیجانی ، استرس شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم را پیش بینی می کنند. براساس جدول ۴-۵ مدل پیش بینی تقریباً ۴۸ درصد واریانس استرس شغلی را پیش بینی می کند که این میزان برای پیش بینی استرس شغلی از روی هوش هیجانی معنادار است. بنابراین متغیر هوش هیجانی تأثیر معناداری در پیش بینی مدل دارد و فرض تحقیق تأیید می گردد.

جدول ۴-۵. میزان پیش بینی استرس شغلی توسط هوش هیجانی

متغیرها	ضریب بتا	شاخص t	سطح معنی داری
هوش هیجانی	۱۸.۵	۵۱۸.۵	.۰۰۰
ثابت	-	۳۱.	۵۱.۰
R ² =۰/۴۸۲ و P=۰/۰۰۰ ، F=۱۳/۴۳			

۴. هوش معنوی ، استرس شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم را پیش بینی می کنند. براساس جدول ۴-۶ مدل پیش بینی تقریباً ۵۸ درصد واریانس استرس شغلی را پیش بینی می کند که این میزان برای پیش بینی استرس شغلی از روی هوش معنوی معنادار است. بنابراین متغیر هوش معنوی تأثیر معناداری در پیش بینی مدل دارد و فرض تحقیق تأیید می گردد.

جدول ۴-۶. میزان پیش بینی استرس شغلی توسط هوش معنوی

متغیرها	ضریب بتا	شاخص t	سطح معنی داری
هوش معنوی	۴۲۴.	۳۳۱.۳	.009
ثابت	-	۳۵.4	۵۰۵.
$R^2=۰/۵۸۱$ و $P=۰/۰۰۵$ ، $F=۶/۳۶۲$			

نتیجه گیری

هوش هیجانی و هوش معنوی موضوع جدیدی است که مطالب نظری و یافته های پژوهشی و تجربی در مورد آن اندک است. به اعتقاد آمرام و درایر (۲۰۰۷) هوش معنوی مجموعه ای از توانایی هاست که افراد برای ارتقای عملکرد روزمره زندگی و بهزیستی خود از آن استفاده می کنند. زوهار و مارشال نیز (۲۰۰۰)، معتقدند که تجربه های هیجانی و معنوی، بینشی ژرف پدید می آورد که چشم اندازهایی نو و تازه به زندگی باز می کند. این بینش و چشم انداز تازه شخص را قادر می سازد که از عهده کارها به خوبی برآید و به گونه خلاق راه حل هایی تازه برای مسائل زندگی خود برگزیند. پژوهش های مختلف نشان داده اند که میان هوش هیجانی و معنوی و هدف زندگی، رضایت از زندگی و سلامت روانی همبستگی بالایی وجود دارد. هدف پژوهش حاضر نیز بررسی رابطه هوش هیجانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم بود.

نتایج حاصل از بررسی رابطه هوش هیجانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان نشان داد که بین هوش هیجانی و هوش معنوی و استرس شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم ارتباط وجود دارد. به نوعی که افزایش هوش هیجانی و هوش معنوی موجب کاهش میزان استرس شغلی کارمندان می گردد. تحقیقات نشان می دهد افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند در ارتباطات بسیار موفق تر از دیگران عمل می کنند این افراد از قابلیت عاطفی و خود آگاهی بالایی برخوردارند و هیجانات خود و دیگران را درک و به شکل اثر بخشی با آن برخورد می کنند، و نسبت به توانایی های خود واقع بین هستند چون سابقه درخشانی در برخورد با موقعیت های گوناگون دارند. از این رو توانایی تنظیم و ابراز صحیح احساسات در شرایط استرس، که به منزله رها شدن از بار سنگین هیجان های منفی می باشد را دارند. این افراد با آرامش خاطره جوانب موقعیت ها توجه می کنند و از اطلاعات به دست آمده برای حل مشکلات استفاده می کنند و برای کاهش استرس ها برنامه ریزی می کنند. این افراد می توانند از دانش خود در زمینه احساسات بهره بگیرند و در برخورد با مشکلات و حوادث استرس زا به ارزیابی و حل مسئله می پردازند (دهشیری، ۱۳۸۲). این یافته های تحقیق با تحقیقات ادیب راد (۱۳۸۳)، ابراهیمی (۱۳۸۶)، دهشیری (۱۳۸۲)، کارسون (۲۰۰۰)، کیاروچی و همکاران (۲۰۰۰)، اسماعیل (۱۳۸۹)، حافظی (۱۳۹۰)، منت و دیگران (۲۰۰۹) و رابینز (۲۰۰۲) همخوانی دارد.

بدون شک، داشتن هوش معنوی بالا در کارکنان سازمان ها فواید بسیاری دارد که این اهمیت به دلیل وجود شرایط غیر قابل پیش بینی و محصط استرس زا، بیشتر به چشم می خورد. در حقیقت وظایف و شرایط کاری و نیز فضای خاص محیط سازمانی ایجاب می کند که کارمندان برای انجام صحیح وظایف محوله، از سلامت کامل و به دور از هرگونه استرس شغلی باشند: به نظر می رسد که چنانچه مدیران و مسئولان درصدد برآیند تا با ارائه راهکارهایی مانند برگزاری کلاس های آموزشی یا سمینار، در جهت کمک به پرورش و ارتقای هوش معنوی کارکنان اقدام نمایند، می توان انتظار داشت که کارکنان از سلامت روانی بهتری برخوردار باشند و نیز کمتر دچار استرس ناشی از شغل و محیط کار خویش شوند. همانطور که در نتایج پژوهش نشان داده شد بین هوش معنوی و استرس شغلی ارتباط معنی داری مشاهده شد. به نوعی که افزایش هوش معنوی موجب کاهش میزان استرس شغلی کارمندان شده است. در پژوهش های دیگری نیز ارتباط بین هوش معنوی با سلامت روان مثبت و معنی داری اعلام گردیده بود (معلمی، ۲۰۱۱)، که حاکی از تاثیر گذاری هوش معنوی بر سلامت روان است. رویکرد معنوی به دانش و سلامت، در سال های اخیر مورد توجه محققان و اساتید قرار گرفته است همانطور که نشان داده شد ارتقای هوش معنوی باعث افزایش سلامت روان و کاهش استرس های شغلی می گردد. این یافته های تحقیق با نتایج مطالعات ادیب راد (۱۳۸۳)، ابراهیمی (۱۳۸۶)، دهشیری (۱۳۸۲)، کارسون (۲۰۰۰)، کیاروچی و همکاران (۲۰۰۰)، اسماعیل (۱۳۸۹)، حافظی (۱۳۹۰)، منت و همکاران (۲۰۰۹) و رابینز (۲۰۰۲)، روس (۱۹۹۴)، وان لیوین و کارسولر (۲۰۰۴) و الکینز (۲۰۰۴) همخوانی دارد.

تحلیل رگرسیون برای بررسی خرده فرضیه های هوش هیجانی در تبیین استرس شغلی نشان داد که مولفه های هوش هیجانی تاثیر معنی داری در پیش بینی استرس شغلی دارند. و به میزان ۴۳ درصد تغییرات استرس شغلی را تبیین می کند. اشخاص کار آمد در این حوزه می توانند از هیجان های منفی مثل ناامیدی، اضطراب، تحریک پذیری اجتناب کنند. این افراد در زندگی کمتر با مشکل مواجه می شوند و در صورت بروز مشکل، با سرعت می توانند از موقعیت مشکل زا و ناراحت کننده به شرایط مطلوب باز گردند. نتایج این تحقیق با یافته های حسنخویی (۱۳۸۵)، که به بررسی نقش هوش هیجانی در رضایت شغلی کارکنان پرداخته، همخوانی دارد. او معتقد است که بکارگیری هوش هیجانی به منظور درک و کنترل هیجانات و احساسات فردی و احساسات دیگران نیز الزامی است. به اعتقاد وایزنگر نیز (۲۰۰۰) هوش هیجانی بکارگیری هیجان و احساس در برابر هدایت رفتار، ارتباط موثر با همکاران، سرپرستان، مشتریان و چگونگی استفاده از زمان و چگونگی انجام دادن کار برای ارتقا بهره وری در سازمان میباشد (گلمن، ۱۹۹۸).

نتایج حاصل از بررسی هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان نشان می دهد که مولفه های هوش معنوی، ۴۸ درصد از واریانس متغیر استرس شغلی کارکنان را تبیین می کنند. مولفه های هوش معنوی از جمله خوبی، صداقت و تمامیت و کلیت بیش از سایر مولفه ها می توانند تغییرات مربوط به استرس شغلی کارکنان را پیش بینی کنند . این نتایج با یافته های پژوهشی جورج (۲۰۰۶) هماهنگ است. که ایشان نیز در پژوهشی تحت عنوان استفاده علمی از هوش معنوی در محل کار دریافتند که مدیران با هوش معنوی بالا می توانند روش متفاوتی برای اداره کردن افراد و هدایت آن ها اتخاذ کنند .او مشخصات مهم هوش معنوی را اطمینان فردی، تأثیرگذاری، برقراری ارتباطات، درک بین فردی، اداره تغییرات و حرکت از مسیرهای دشوار برشمرد .تحقیقات نشان می دهد که هوش معنوی در بسیاری از حوزه های کاری می تواند مورد استفاده قرار بگیرد

منابع و مراجع

- [۱] ابراهیمی، ن. (۱۳۸۶). هوش معنوی، فصلنامه روان شناسی تربیتی، سال دوم، شماره ۵، صص ۱۶-۱.
- [۲] برادبری، تراویس و جین گریوز. (۲۰۰۵)، هوش هیجانی مهارت ها و آزمونها، ترجمه مهدی گنجی، (۱۳۸۴)، تهران، نشر ساوالان.
- [۳] حافظی، ف؛ افتخار، ز و سیدنژاد، م. (۱۳۹۰). مقایسه باورهای انگیزشی، راهبردهای یادگیری خودتنظیمی و ویژگی های شخصیتی دانش آموزان دبیرستان های تیزهوش و عادی شهر اهواز، مجله یافته های نو در روانشناسی، سال سوم، شماره ۵، صص ۱۴۰-۱۲۷.
- [۴] حمیدی، سیروس (۱۳۹۲). ارتباط هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- [۵] حسینیان، سیمین؛ قاسم زاده، سوگند؛ نیکنام، ماندانا. (۱۳۹۰)، پیش بینی کیفیت زندگی معلمان زن بر اساس متغیر های هوش هیجانی و هوش معنوی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمان. ۶۰-۴۲.
- [۶] حسنخوئی، سیما (۱۳۸۵). بررسی رابطه هوش هیجانی و مهارت شغل با رضایت شغلی مدیران مدارس شهر بیرجند، پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه الزهرا.
- [۷] خویشتن دار، پ (۱۳۸۵). رابطه بین هوش هیجانی و حمایت اجتماعی با رضایت از زندگی در دانش آموزان دبیرستانی شهرستان بویین زهرا، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- [۸] رابینز، استیفن. پی (۲۰۰۰). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها و کاربردها. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- [۹] سوری، زهرا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و استرس شغلی کارکنان شعب تأمین اجتماعی شهرستان کرج. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران، پژوهشکده علوم اجتماعی و اقتصادی.
- [۱۰] عبدالله زاده، ح (۱۳۸۶). ساخت مقیاس هوش معنوی در دانشجویان دانشگاه پیام نور". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران.
- [۱۱] غباری بناب، ب؛ سلیمی، م؛ سلیمانی، ل؛ نوری مقدم، ث. (۱۳۸۷). هوش معنوی، فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی، سال سوم، شماره دهم.
- [۱۲] محمودزاده، محمد (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش معنوی با سلامت روان و استرس شغلی در بین پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) شهرستان مهاباد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- [13] Amram, Y. & Dryer, Ch. (2007). The development and preliminary validation of the integrated spiritual intelligences scale (ISIS). Institute of transpersonal psychology.
- [14] Chan, W. (2007). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. Teaching and Teacher Education, Volume 22, Issue 8, Pages 1042-1054.
- [15] Emmons, R. A. (2001). "Spirituality and intelligence: Problems and prospects", The xInternational Journal for the Psychology of Religion, Vol. 10, No. 2, PP: 57-64.
- [16] Elkins, M. & R. Cavendish (2004). Developing a plan for pediatric spiritual care. Holistic Nursing practice 18 (4), pp. 179-186.
- [17] Elkins, D.N., Hedstrom, L.J., Hughes, L.L., Leaf, J.A. & Saunders, C (1988). Toward a humanistic phenomenological spirituality: Definition, description, and measurement. Journal of Humanistic psychology, 28 (4), 5- 18.
- [18] Friedman, H., & Macdonald, D. (2004), Using transpersonal tests in humanistic psychological assessment, humanistic psychologist.
- [19] Grolnick, W. S.; Farkas, M. S.; Sohmer, R.; Michaels, S. & Valsiner, J. (2007). Facilitating motivation in young adolescents: Effects of an after-school program. Journal of Applied Developmental Psychology. 28, 332-344.
- [20] Golman, D. (1998), "Working with emotional intelligence", Hand book of intelligence, pp: 390-420, Cambridge University Press.

- [21] Johnson, G.J. (2001) Perceived over qualification and dimensions of job satisfaction: a longitudinal analysis, *Journal of Psychology*, 134, 5, pp. 537-555.
- [22] King, D. B. (2008). "Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model and measure". Canada: Master's Thesis, Trent University.
- [23] Mayer, J. D. (2000), spiritual intelligences or spiritual consciousness.
- [24] Mayner, J. D. (2009), "Emotional intelligence: popular or scientific psychology?", *APA Monitor*, 30- 50, Washington DC., American psychological association, retrieved from [www. Prequest. Com](http://www.Prequest.Com).
- [25] McMullen, B.(2003). Spiritual intelligence; [www. Studentbmj.com](http://www.Studentbmj.com).
- [26] Miller, J, W. (2000). Exploring the source of self- regulated learning: The influence of internal & external comparisons. *Educational psychology*. Vol 2. PP154- 273.
- [27] Mcsherry, W. P. Draper, & D. Kendrick (2002), the construct validity of a rating scale designed to assess spiritual care, *International Journal of Nursing Studies*. 39(7), pp. 723-734
- [28] Mesler, R; Capobianco, M. (2001). Psychological factors associated with job stress. *Occupational stress*. Research institute department of psychiatry. University of California, Santiago stress news, 13(4).
- [29] Moïra, M; Olivier, L. (۲۰۰۸) . Trait emotional intelligence and the cognitive appraisal of stressful events: An exploratory study, *Personality and Individual Differences*, Volume ۴۴ ,140-145.
- [30] Nasel, D. (2004), "Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional, Christianity and new age/individualistic spirituality", Unpublished Doctoral Dissertation, University of South Australia.
- [31] Nowell A.; Hedges L.V., (1998): Trends in Gender Differences in Academic Achievement from 1960 to 1994: An Analysis of Differences in Mean, Variance, and Extreme Scores, *Sex Roles*, Volume 39, Numbers 1-2, , pp. 21- 43(23).
- [32] Noble,K.D.(2001).Riding the windhorse: Spiritual Intelligence and the growth of cthe self .New Jersey Hampton Press.
- [33] Rani, A; Airin, A. G; Shamsudin, A. (2013). The impact of spiritual intelligence in reducing job stress: case studies in Malaysia University of East Coast of Malaysia, A Multidisciplinary Journal of Global macro Trends .
- [34] Ratelle, C. f.; Guay, F.; Vallerand, R. G.; Larose, S. & Sene´cal, C.(2007). Autonomous, Controlled, and Amotivated Types of Academic Motivation: A Person-Oriented Analysis. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 99, No. 4, 734–746.
- [35] Santos, E. & Servero (2006), Spiritual intelligence: what is spiritual intelligences?, [www.skopun.files.wordpress. Com](http://www.skopun.files.wordpress.com) Sisk, D. (2008), Engaging the Spiritual intelligence of Gifted students to build Global Awareness, *Roeper review*, 30(1): 24-30.
- [36] Shu – shen, S. (2004). Role of achievement goals in children's learning in Taiwan. *Journal of Educational Psychology*, 72, 310 – 318.
- [37] Schunk, S. H. (2005). Selfregulated learning: The educational legacy of Paul R Pintrich. *Educational Psychology*, 40, 8594.
- [38] Vaughan, F. (2003). Happiness in nations, subjective appreciation of life in 56 nations 1946-1992. RISBO, Studies in Social and Cultural Transforation nr2. Erasmus University Rotterdam. Netherlands.
- [39] Vermunt, J. (1992). Learning styles and regulation of learning in higher education toward processoriented instruction in autonomous thinking. Swets & Zeilinger, Amsterdam.
- [40] Wolman,R.(2001).Thinking with your soul:Spiritual intelligence and why it matters.New York :Harmony.
- [41] Zohar, D.,& Marshall, I. (2000). SQ: Spiritual intelligence: the ultimate intelligence. New York, NY, USA: Bloomsbury.