

Research Paper

Assessing the Effect of Spiritual Intelligence on Human Capital with the Moderating Role of Personnel-Organization Fit (Case study: Defense of Khatam al-Anbia)

Salman Eivazinezhad^{*1}, Ali Parishani²

¹ Ph.d student in Business management, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

² Ph.d student in Business management, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.



10.22080/shrm.2021.21240.1217

Received:

March 24, 2021

Accepted:

April 30, 2021

Available online:

May 24, 2021

Keywords:

Spiritual intelligence, personnel-organization fit, human capital, Khatam al-Anbia defense base

Abstract

In any organization, human resources are considered as one of the most important ingredients of the organization. This factor has greater impact on some kind of organizations. The present study investigates the effect of spiritual intelligence on human capital of Khatam al-Anbia defense base with the moderating role of the fit between personnel and organization. The research methodology was quantitative; After designing the questionnaire, in-depth interviews were conducted with six experts of the relevant headquarters in this field. Finally, after completing the questionnaire, it was prepared for distribution among the community. The statistical population of the study was the staff of the headquarters, which according to the overall population (600), the sample size was 234. This number was calculated based on the sampling formula and according to the available sampling method. SPSS software was used to analyze the data in the first part and PLS was used in the structural equations section. The results showed that the effect of spiritual intelligence on human capital was positive and significant and among the dimensions of spiritual intelligence, the index of production of personal meanings had the greatest effect; The effect of the index of expansion of conscious state at the level of 5% error was not confirmed. The role of the moderator of the personnel-organization fit on the human capital of the defense base was also confirmed.

Extended Abstract

1. Introduction

The role of efficient and capable human capital in any organization is a key factor and crucial requirement, so one of the vital factors for the success of any organization should be regarded

in its human capital. Given the conditions prevailing in Iran's general and unique situation, the role of these factors in military organizations becomes more vital than other private-owned or even governmental organizations. However, one of the important indicators in improving efficient human capital, especially for military

*Corresponding Author: Salman Eivazinezhad

Address: Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

Email: salman.eivazinezhad@gmail.com

organs, is having spiritual intelligence. It's clear for researchers that not all personnels are fit for military space. Providing the conditions for a better and more useful experience of human capital in military organizations can be enhanced through spiritual intelligence. Therefore, this study aims to examine the effect of spiritual intelligence on human capital in the first place and also, effect of the individual-organization fit on this relationship in the second place.

2. Research Methodology

The type of research was applied in terms of purpose and qualitative-quantitative in terms of method. In the first part, to identify the themes of spiritual intelligence, an in-depth interview was conducted with six experts of the target community. Finally, the sub-themes were identified using a content analysis. In the quantitative part, after approving the King model, a questionnaire was designed based on other variables of the research, namely human capital and the fitness of the organization. Then, 234 questionnaires were collected based on the target population. The sampling method was purposeful and judgmental in the first part and non-probabilistic in the second part. Data analysis was used in the first part using a content analysis and in the second part using SPSS software and structural equation modeling and PLS software.

3. Research Findings

Based on the outcome of the first part of the research, finally, four main themes were identified in the form of 19 sub-themes, including critical existential thinking, expansion of consciousness, production of personal meaning, and transcendent consciousness. In the second part, the data were first analyzed using the Kolmogorov-Smirnov test and SPSS software. Due to the abnormality of the main research variable, structural equation modeling was used to test the hypotheses. Based on the software output, the effect of spiritual intelligence on the human capital of the camp has been positive and significant; among the dimensions of personal spiritual intelligence,

transcendent consciousness has the greatest impact, followed by the index of production of personal meanings, and finally, critical existential thinking was ranked third. Interestingly, the consciousness expansion index was not confirmed at the 5% error level. The role of the moderator of the individual-organization fit on the effect of spiritual intelligence on the human capital of the camp was also confirmed.

4. Conclusion

The results of the research can be summarized in two parts. The first part is the high impact of spiritual intelligence on the human capital of the camp, which can measure and examine this type of intelligence through various tests. The second point is the fit of the individual in the organization on the positive impact between human capital and spiritual intelligence, so that the more fit people are with the organization, the greater the impact of spiritual intelligence is on the human capital of the camp. Therefore, it is suggested that when hiring people enter the organization, financial dimensions are not their priority, and enter this space only due to a high sense of spirituality.

Funding

There was no funding for this research.

Authors' Contribution

Due to their unique nature, Iranian military organizations are not comparable in many aspects of the principles of organization with other similar organizations around the world. The need for specific studies for them has always been felt. On the other hand, the role of spiritual issues in human growth and excellence and, consequently, the growth of military organizations is very prominent in Iran. For this reason, the study in question has a unique nature that has not been found in the research conducted by researchers. The role of spiritual intelligence in the human capital of the military forces, especially the Khatam al-Anbia camp, has been studied for the first time, in which the individual-organization fit and its role in the amount and direction of impact have been

studied. Future research could use this original research to examine other military organizations.

Conflict of Interest

Authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments

We are grateful to all the participants contributing to this paper.

سنجش هوش معنوی بر سرمایه‌ی انسانی با نقش تعدیل گر تناسب فرد- سازمان

سلمان عیوضی‌نژاد^{۱*}، علی پریشانی^۲

^۱دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
^۲دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.



10.22080/shrm.2021.21240.1217

چکیده

پژوهش حاضر، به بررسی تأثیر هوش معنوی بر سرمایه‌ی انسانی قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیاء با نقش تعدیل‌گری تناسب فرد و سازمان است. این پژوهش، در دو مرحله‌ی کیفی و کمی انجام شده است. در مرحله‌ی کیفی، پس از مصاحبه با ۶ نفر از افراد خبره در قرارگاه و با استفاده از روش تحلیل مضمون، مدل نهایی پژوهش تأیید شد و در مرحله‌ی دوم کلیه‌ی اعضای بخش ستادی پدافند به‌عنوان جامعه‌ی آماری پژوهش انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌ی طراحی‌شده بر اساس بخش اول پاسخ دادند. با توجه به حجم ۶۰۰ نفر بخش ستادی پدافند، تعداد ۲۳۴ نفر بر اساس فرمول نمونه‌گیری انتخاب شد که بر اساس روش نمونه‌گیری در دسترس، پرسش‌نامه‌ی طراحی‌شده میان آن‌ها توزیع گردید. برای تحلیل داده‌ها، در بخش اول از Spss و در بخش معادلات ساختاری از PLS استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که تأثیر هوش معنوی بر سرمایه‌ی انسانی قرارگاه، مثبت و معنادار بوده است؛ در بین ابعاد هوش معنوی شاخص آگاهی متعالی دارای بیشترین تأثیرگذاری بوده و تأثیر شاخص بسط حالت هوشیاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار نگرفت. همچنین نقش متغیر تعدیل‌گر تناسب فرد - سازمان بر تأثیر هوش معنوی بر سرمایه‌ی انسانی قرارگاه مورد تأیید قرار گرفت.

تاریخ دریافت:

۴ فروردین ۱۴۰۰

تاریخ پذیرش:

۱۰ اردیبهشت ۱۴۰۰

تاریخ انتشار:

۳ خرداد ۱۴۰۰

کلیدواژه‌ها:

هوش معنوی، تناسب فرد- سازمان، سرمایه‌ی انسانی، قرارگاه خاتم‌الانبیاء

۱. مقدمه

باعث افزایش حس مسئولیت‌پذیری و تعهد در قبایل تصمیم‌های اتخاذشده می‌گردد. در نتیجه، مدیران باید کارکنان را در پیشبرد امور سازمانی با توجه به صلاحیت و کارایی‌شان سهیم کنند، به نظرات آن‌ها در خصوص مسائل سازمانی احترام قائل شوند و از این راه تعهد کارکنان را به سازمان افزایش دهند.

اما نقش سرمایه انسانی در برخی از سازمان‌ها حیاتی است، مانند سازمان‌های نظامی. چنین سازمان‌هایی وظیفه اصلی محافظت از پایه‌های اصلی نظام جمهوری اسلامی را بر عهده دارند. سازمان‌های نظامی انواع مختلفی دارند که سه رکن اصلی آن عبارت‌اند از: سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، نیروی انتظامی و نیروی ارتش. هر یک از این سه شاخه اصلی دارای زیرشاخه‌های متفاوتی است که نشان‌دهنده گستره سازمان‌های نظامی در سطح کشور است. با توجه به این‌که در

سرمایه انسانی یکی از ضروری‌ترین ارکان هر نهاد به‌شمار می‌رود؛ چه در سازمان خصوصی چه عمومی. نیروی انسانی، یکی از مهم‌ترین شاخص‌های پیشرفت و توسعه‌یافتگی جوامع در عصر حاضر است. کشوری می‌تواند مسیر رشد و بالندگی را طی نماید که با مشارکت تمامی اقشار جامعه زمینه‌های لازم را برای شکوفایی استعدادها نهفته و بهره‌گیری از امکانات مادی، انسانی و فرهنگی جامعه فراهم آورد. وقتی مشارکت در سازمانی پیاده شود، تمام کارکنان وجود خود را محترم، ارزشمند و کارساز می‌یابند، خود را در سرنوشت سازمان سهیم می‌دانند و نسبت به سازمان تعهد پیدا می‌کنند؛ بنابراین، دخالت و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان و به‌کارگیری نظرات آنان در عمل

* نویسنده مسئول: سلمان عیوضی‌نژاد

آدرس: دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه شهید بهشتی تهران

ایمیل: salman.eivazinezhad@gmail.com

معتقدند افرادی که هوش معنوی بالایی از خود نشان می‌دهند، شایستگی پاسخگویی متناسب را با شرایط مختلف دارند.

با توجه به فضای حاکم بر سازمان‌های نظامی، مقررات متفاوتی در مقایسه سازمان‌های دیگر در استخدام و ورود مورد ملاحظه قرار می‌گیرد. در نتیجه، به دلیل ماهیت متفاوت این‌گونه سازمان‌ها، یکی از متغیرهای کلیدی که می‌تواند تأثیر رابطه بین هوش معنوی و سرمایه انسانی را تشدید کند، تناسب فرد-سازمان^۱ است. تناسب بین فرد-سازمان مطرح می‌کند که مردم سازمان‌هایی را ترک می‌کنند که با شخصیت‌هایشان سازگار نیستند. در نتیجه، به هنگام استخدام می‌تواند به انتخاب کارکنان تازه‌ای منجر شود که بهتر با فرهنگ سازمان تناسب دارند؛ امری که به‌نوبه خود به رضایت بیشتر کارکنان و تغییر و تبدیل کمتر منجر می‌شود (Lee et al, 2010). تعداد زیادی از پژوهشگران به بررسی ادراک سازمان از تناسب فرد-سازمان آن‌ها با سطوح رضایت شغلی (Ellis et al, 2017) و نگهداشت^۲ (Miller et al, 2020) ارتباط دارد یا این‌که چگونه ادراک از تناسب فرد-سازمان در میان تمام سطوح تجربی با تعهد می‌تواند تأثیرگذار باشد (Chan et al, 2008). بر اساس مطالعات هاروارد بیزینس ریویو^۳ کارکنان متشکل از مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها، تخصص و تجربه هستند که به‌عنوان دارایی‌های بی‌ارزش و ناملموس در حفاظت از آینده سازمان‌ها شناخته شده‌اند؛ بنابراین، بسیاری از کارشناسان ادعا می‌کنند که بزرگترین چالش سازمان‌ها برای رقابت و برتری در سطح بین‌المللی از طریق سرمایه‌ی انسانی است. اگرچه اشکال مختلف سرمایه‌ی فکری وجود دارد، اما سرمایه‌ی انسانی هر ملت به‌واسطه‌ی ارتباط آن با رشد اقتصادی از اهمیت بیشتری برخوردار است (Kalyani & Saravanan, 2020). بر اساس این و با توجه به اهمیت این موضوع در ادبیات، به‌صورت کلی تأثیر هوش معنوی بر متغیرهای مختلفی مانند بازدهی نیروی انسانی (Kalyani & Saravanan, 2020)، رفتار شهروندی (Verquer et al, 2003)، رضایت، تعهد، بهره‌وری و انعطاف‌پذیری (Markow & Klenke, 2005) مورد بررسی قرار گرفته، ولی تأثیر آن بر خود سرمایه انسانی انجام نشده است. در نتیجه، پژوهش حاضر به دنبال شناسایی تأثیر هوش معنوی بر سرمایه انسانی قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیاست و در مرحله دوم، به این پرسش پاسخ می‌دهد که نقش تناسب فرد-سازمان در رابطه بین هوش معنوی و سرمایه انسانی چگونه می‌تواند باشد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هوش معنوی: هوش معنوی برای افرادی مهم است که می‌خواهند پرسش‌های زیر را در زندگی کشف نمایند. چرا ما اینجا هستیم؟ و ارتباط ما با دیگران، اجتماع و جهان چیست؟ (Tacey, 2004). با ظهور این پارادایم جدید، چالش‌هایی در برابر تعریف و تشریح هوش معنوی به‌وجود آمد: هوش معنوی چیست؟ کارکردهایش چه چیزهایی هستند؟ و این‌که آیا قابل

چنین سازمان‌هایی نقش سرمایه انسانی کلیدی است، از این‌رو اهمیت داشتن کارکنان کارا و توانمند بیش‌ازپیش نمود پیدا می‌کند. یکی از شاخص‌های مهم در ایجاد سرمایه انسانی کارآمد، به‌ویژه برای سازمان‌های نظامی، داشتن هوش معنوی است. هوش معنوی عبارت است از چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای استفاده تطبیقی از معنویت (Srivastava, 2016). هوش معنوی، بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها، ظرفیت‌های منابع معنوی است که کاربست آن‌ها در زندگی روزانه می‌تواند موجب افزایش انطباق‌پذیری فرد شود. در تعریف از هوش معنوی، بر نقش آن در حل مسائل وجودی و یافتن معنا و هدف در اعمال و رویدادهای زندگی روزمره می‌توان تأکید کرد (King, 2008). هوش معنوی موجب می‌شود انسان با ملامت و عذوبت بیشتری به مسائل نگاه کند، تلاش بیشتری برای یافتن راحل داشته باشد، سختی‌های زندگی را بهتر تحمل کند و به زندگی خود پویایی و حرکت دهد. هوش معنوی یکی از ابعاد هوش است که از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر می‌رود و وارد حیطه‌ی شهودی و متعالی فرد به زندگی می‌شود تا فرد بتواند با کشف منابع پنهان عشق و لذت که به‌گونه‌ای نهفته در زندگی آشفته و پراسترس امروز است، به خود و دیگران کمک نماید (Ghobari Bonab et al, 2007). شاخص‌های اصلی هوش معنوی را می‌توان در چهار بُعد تقسیم‌بندی کرد: تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشجاری.

عملکرد افراد در موقعیت‌های متفاوت رفتاری، عاطفی، اجتماعی و شناختی می‌تواند تا حد زیادی از راه هوش معنوی تحت تأثیر قرار گیرد (Charenchanaporn, 2014). بسیاری از پژوهش‌های اثبات‌شده ادعا می‌کنند که هوش معنوی، به‌زیستی روان‌شناختی را افزایش می‌دهد، توانایی مقابله را بهبود می‌بخشد، استرس را کاهش و عزت‌نفس را افزایش می‌دهد (Marashi et al, 2012). در اقتصاد کنونی تحت سلطه دانش، سازمان‌ها حرکت راهبردی خود را برای سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین دارایی نامشهود آغاز کرده‌اند؛ زیرا بیشترین سود را برای آن‌ها در درازمدت به همراه خواهد داشت (Kalyani & Saravanan, 2020). از آنجایی‌که این سرمایه‌گذاری با ریسک بالایی مواجه است، بزرگترین چالش برای سازمان‌هاست تا بتوانند آن‌ها را به یک دارایی باارزش تبدیل کنند. از سویی، زمانی اهمیت این موضوع بیشتر می‌شود که نقش سرمایه‌های انسانی مهم‌تر باشد. هوش معنوی نخست به افراد کمک می‌کند که خود را درک کنند و بتوانند در تمام حالات ممکن خود را راضی و باانگیزه نگه دارند. در مرحله دوم، افراد را تشویق می‌کند که مسئولیت‌های جدید را بپذیرند و در صورت بروز هرگونه بحران واکنش پیشگیرانه نشان دهند (Rajaei, 2010). همچنین کالیانی و سراوانان (۲۰۲۰)،

3. Harvard Business Review

1. Organization–Personal Fit

2. Retention

که با ماهیت هستی، معنای شخصی، تعالی و سطح بالاتری از آگاهی مرتبط هستند. با اجرای این قابلیت‌ها، توانایی منحصر به فرد حل مسئله، تفکر انتزاعی و مقابله تسهیل می‌شود (Safa et al, 2017). تعاریف گسترده آن در جدول (۱) از دید پژوهشگران مختلف مورد بررسی قرار گرفته است.

یادگیری و بهبود است؟ این مسائل هنگامی توجه زیادی را برمی‌انگیزاند که بخواهیم بدانیم چرا از هوش معنوی استفاده می‌شود؟ و آیا استفاده از آن سود خاصی برای استفاده‌کنندگان دارد (Selman et al, 2005). کینگ (۲۰۰۸)، هوش معنوی را مجموعه‌ای از قابلیت‌های سازش روان‌شناختی مبتنی بر جنبه‌های غیرمادی و متعالی و واقعیت، به‌ویژه مواردی می‌داند

جدول ۱. تعاریف هوش معنوی از نظر دانشمندان

نام پژوهشگران	تعاریف هوش معنوی
Emmons (2000)	کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی در جهت حل مسئله در زندگی روزانه و فرآیند دستیابی به هدف.
Zohar & Marshall (2000)	استعدادی ذهنی که انسان در حل مسائل معنوی و ارزشی خود بکار می‌گیرد و زندگی خود را در حالی از غنا و معنا قرار می‌دهد.
Noble (2000)	استعداد ذاتی بشری است و عملکرد ذهنی انسان را منعکس می‌کند.
Wolman (2001)	در برگیرنده تفکر، ادراک و حل مسئله است و ظرفیتی انسانی است برای پرسش‌های غایی در خصوص معنای زندگی و تجربه ارتباطات یکپارچه بین هر یک از ما و جهانی که در آن زندگی می‌کنیم.
Sisk & Torrance (2001)	خودآگاهی عمیق‌تر و آگاهی هرچه بیشتر از ابعاد خرد، نه فقط به‌عنوان جسم، بلکه فکر و جسم و روح را تشریح می‌کند.
Nasel (2004)	از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر می‌رود و وارد حیطه شهودی و متعالی دیدگاه فرد به زندگی خود می‌گردد.
Santos (2006)	در ارتباط با آفریننده جهان و شناخت قوانین زندگی و بنا نهادن آن بر اساس این قوانین است.
Amram (2009)	توانایی به‌کارگیری و بروز ارزش‌های معنوی است، به‌گونه‌ای که موجب ارتقای کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد می‌شود.
Wigglesworth (2012)	توانایی رفتار کردن همراه با خرد، در حین آرامش درونی و بیرونی صرف‌نظر از پیشامدها و رویدادهاست.
Sisk (2008)	توانایی ذاتی، تفکر و درک پدیده‌های معنوی است و رفتار روزانه ما را با ایدئولوژی معنوی هدایت می‌کند.
King (2008)	مجموعه‌ای از ظرفیت‌های عقلی که به آگاهی کامل و کاربرد انطباقی از جنبه‌های معنوی و جهان مافوق وجودی شخص کمک می‌کند و به خروجی‌هایی مانند تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت‌های معنوی منجر می‌شود.

بر اساس جدول (۱) پژوهشگران همواره در تلاش هستند که این پدیده را بر اساس شاخص‌های متمایزی تشریح کنند. الگوهای مطرح‌شده در مورد هوش معنوی بر اساس جمع‌بندی ادبیات نظری پژوهش، الگوهای ارائه‌شده در مورد هوش معنوی در دهه آخر به سمت منابع انسانی معنوی (Mahmood et al. 2016) و رهبری معنوی (Fry et al,)

تغییر جهت پیدا کرده است؛ بنابراین، در سال‌های اخیر عموماً مفاهیم مشابه رهبری معنوی یا نیروی کار معنوی مینا بوده و از حالت صرف ابعاد خارج شده است. بر اساس نظریه‌پردازان مختلف شاخص‌های متعددی برای هوش معنوی در نظر گرفته شده است که در جدول (۲) آورده شده است.

جدول ۲ الگوهای مختلف هوش معنوی

محقق	ابعاد هوش معنوی
Ahmed, et al (2016)	خودآگاهی، ترحم ^۱ ، خرد، حس جمعی ^۲ ، معنابخشی ^۳ ، پیوند، انسانی سازی ^۴
Wigglesworth (2012)	خودآگاهی بالاتر، آگاهی جهانی، تسلط بر خود بالاتر، تسلط اجتماعی/ روحی بالاتر
Amram (2009)	متانت، هوشیاری، هدایت درونی، سرزنش شدن، صداقت، تعالی، معناداری
King (2008)	تفکر وجودی انتقادی، تولید معانی شخصی، آگاهی متعالی، بسط حالت هوشیاری

3. Sense of meaning
4. Humanization

1 Compassion
2 Sense of community

تمرکز داشتن بر معنی نهایی- آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری و رشد آن‌ها - اعتقاد به گران‌بها و مقدس بودن زندگی و ارتقای خود به یک کل بزرگتر	MacDonald & Friedman (2002)
خودآگاهی برتر، آگاهی فراگیر، خود و الاثر / رهبری فراخود، پیشگاه معنوی / رهبری اجتماع	Wigglesworth (2012)
درستی و صراحت، تمامیت، تواضع، مهربانی، سخاوت، تحمل، مقاومت و پایداری و تمایل به برطرف کردن نیازهای دیگران	Vaughan (2002)
شجاعت ^۱ ، یکپارچگی، شهود ^۲ ، دلسوزی	McMullen (2003)
خدمت ^۳ ، پرورش ^۴ ، دانش ^۵ ، تغییر شخصی ^۶ ، برادری و اخوت ^۷ ، رهبری خدمتگزار ^۸	Zohar & Marshall (2000)
عقل شهودی ^۹ ، ادراک مستدل ^{۱۰} ، آگاهی بر خواست و نیت، عشق و شفقت ^{۱۱} ، قدرت و عدالت متمرکز ^{۱۲} ، شفا و بخشش ^{۱۳} ، زندگی با شوق ^{۱۴} ، زندگی با وقار، یکدلی و تعهد ^{۱۵} ، پیوند و خدمت خلاق ^{۱۶} ، پادشاهی خداوند، شادی و تکمیل زندگی با هوش مطلوب	Abdullahzadeh, et al (2009)

✓ **آگاهی متعالی:** توانایی شناسایی جنبه‌های متعالی خویش، دیگران و جهان با استفاده از هوشیاری (King, 2008).

۲،۱ تناسب فرد-سازمان

حیطه توجه به کارکنان در سال‌های اخیر در حال گسترش است و موضوع انطباق افراد با سازمان‌ها نیز در کنار تناسب با شغل مورد توجه پژوهشگران است (Morley, 2007). تناسب میان ارزش‌های کارکنان با فرهنگ سازمانشان پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی، تعهد نسبت به سازمان و تغییر و تبدیل است (Lee et al, 2010). تناسب فرد- سازمان از جمله مورد مطالعه‌ترین انواع تناسب است و اغلب به‌عنوان همخوانی ارزشی بین افراد و سازمان‌ها (Ghielen et al, 2021) در نظر گرفته می‌شود. پژوهشی که با روش فراترکیب صورت گرفته است، تأیید می‌کند که تناسب فرد-سازمان (که همگرایی ارزش نیز نامیده می‌شود) با جذب سازمانی در تمام مراحل فرایند استخدام مرتبط است (Uggerslev et al, 2012). همگرایی ارزش حتی فراتر از عواملی مانند؛ کیفیت فرایند استخدام، شغل و عناصر سازمانی، همچنان پیش‌بینی‌کننده مهمی برای جذب سازمان و اهداف انتخاب شغل است (Uggerslev et al, 2012). از سویی، همگرایی ارزش از شاخص‌های کلیدی در بهبود هوش معنوی است و می‌تواند زمینه‌های مناسب را در جهت ارتقای آن فراهم سازد (Kalyani & Saravanan, 2020)؛ بنابراین، این عملیاتی

با توجه به گستردگی این شاخص‌ها بر اساس نظریه‌پردازان مختلف، انتخاب الگوی مبنایی برای پژوهش حاضر با چالش‌هایی مواجه بود که پژوهشگران را بر آن داشت که از راه مصاحبه با خبرگان سازمان‌های مرتبط بتوانند بهترین الگو را انتخاب کنند که در نهایت، پس از جمع‌بندی کار الگوی **کینگ (۲۰۰۸)**، انتخاب شده است.

مدل کینگ هوش معنوی: بر اساس نظر کینگ (۲۰۰۸)، هوش معنوی را می‌توان به‌عنوان ظرفیت جستجوی معنایی عمیق برای زندگی و بالا بردن کیفیت انسانیت و زندگی وجودی تعریف کرد. هوش معنوی باعث می‌شود که انسان نسبت به ابعاد وجودی خود، حساس شود. بر اساس این، چهار بُعد برای هوش معنوی در نظر گرفته شده است.

✓ **تفکر وجودی انتقادی:** ظرفیت تفکر انتقادی به مباحث متافیزیکی و مربوط به هستی از جمله حقیقت، جهان، زمان، فضا و مرگ اشاره دارد.

✓ **تولید معنای شخصی:** توانایی استفاده از تجارب فیزیکی و روحی، ایجاد معنا و هدف شخصی را در برمی‌گیرد.

✓ **بسط حالت هوشیاری:** توانایی ورود به موقعیت‌های معنوی بالاتر از جمله تفکر عمیق، نیایش و مراقبه و خروج از آن را شامل می‌شود.

1. Courage
2. Intuition
3. Duty
4. Nurturing
5. Knowledge
6. Personal transformation
7. Brotherhood
8. Servant leadership
9. Intuitive
10. Reasoned Understanding
11. Compassion and Love
12. Focused Power and Justice
13. Healing and Forgiveness
14. Living with Zeal
15. Living with Dignity, Empathy and commitment
16. Creative Connection and service

در نتیجه بر اساس پژوهش انجام شده توسط کالیانی و سراوانان (۲۰۲۰)، همگرایی ارزشی می‌تواند زمینه‌ساز بهبود هوش معنوی باشد. از این‌رو، پژوهشگران را بر آن داشته است که از راه تأثیر آن در رابطه هوش معنوی و سرمایه انسانی، زمینه‌های لازم را در جهت بهبود آن‌ها فراهم سازد.

پژوهش‌های پیشین: در این بخش به بررسی پژوهش‌های مرتبط با هوش معنوی و تناسب فرد-سازمان پرداخته شده است. با توجه به این‌که پژوهشی به‌صورت نقش هوش معنوی و تناسب فرد سازمان را مورد بررسی قرار نداده است و پژوهشگران در تلاش هستند تا از راه رابطه تناسب فرد-سازمان و هوش معنوی در سرمایه انسانی بتوانند الگویی جامع ارائه دهند. نمونه‌هایی از پژوهش‌های مرتبط در جدول (۳) آورده شده است:

سازی خاص تناسب فرد-سازمان به‌طور مکرر با جاذبه سازمانی مرتبط بوده و تفاوت‌های فردی را از نظر جاذبه سازمانی در طی فرآیند استخدام گزارش می‌کند (Ghielen et al, 2021).

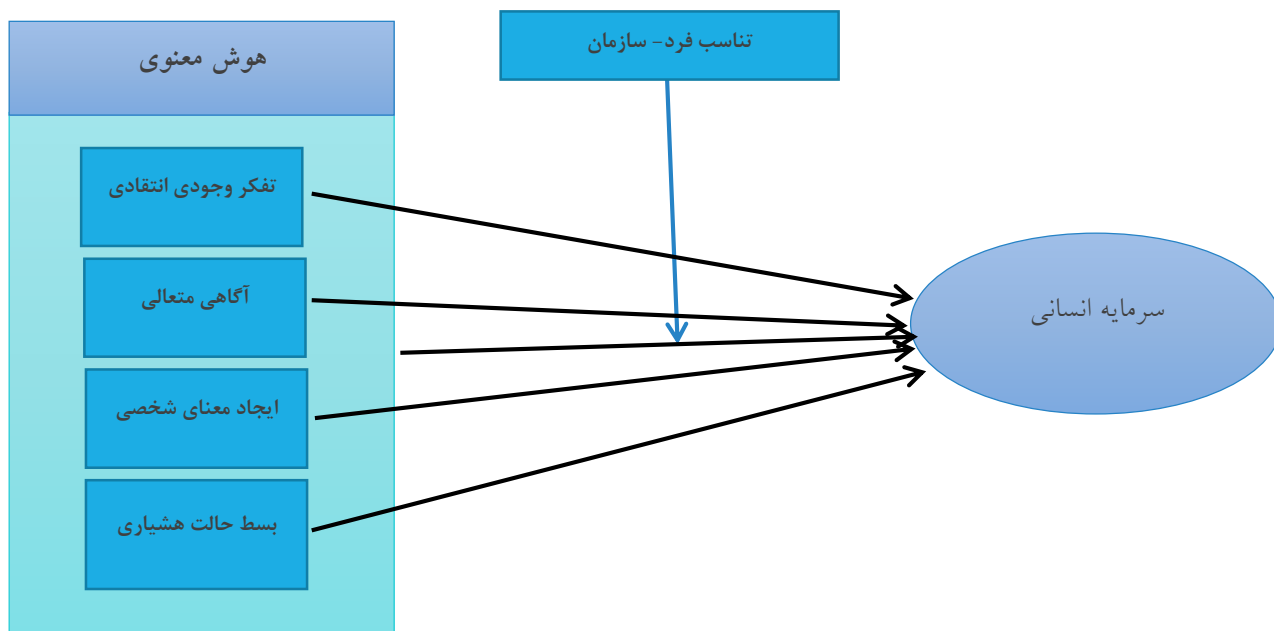
نظریه تناسب ادراک شده شخص-سازمان پیشنهاد می‌کند که در برخی موقعیت‌ها، ویژگی‌هایی از فرد با ویژگی‌هایی از سازمان مطابقت دارد و این تناسب بر پیامدهای فردی اثر می‌گذارد. در واقع، ابعادی از فرد و ادراک وی از موقعیت با یکدیگر تعامل می‌کند و بر رفتار فرد اثر می‌گذارد (Simmons, 2014). **سیمونز (۲۰۱۴)**، برای تناسب فرد-سازمان سه ویژگی بیان می‌کند که عبارت‌اند از: سازگاری بین شخصیت کارکنان و ویژگی‌های سازمان؛ تناسب بین شناسایی هدف کارکنان و سازمان؛ و تناسب و تجانس ارزشی سازمان و کارکنان.

جدول ۳ پژوهش‌های پیشین داخلی و خارجی

محقق	عنوان	نتایج
Kalyni & Saravanan (2020)	آیا هوش معنوی به اثربخشی نیروهای فروش کمک می‌کند؟	هوش معنوی موجب افزایش بازدهی و انگیزه نیروهای فروش می‌گردد
Pant & Srivastava (2019)	تأثیر هوش معنوی، جنسیت و پیشینه تحصیلی بر سلامت روان دانشجویان	هوش معنوی و سلامت روان در دانشجویان ارتباط معناداری دارد
Giannone & Kaplin (2020)	ارتباط هوش معنوی با سلامت روان افراد در نمونه غربی	نشان داد هوش معنوی به‌طور کل با اضطراب، افسردگی یا مصرف مواد همراه نبوده است.
Ahmed, et al (2016)	هوش معنوی: چارچوب کلی برای توسعه منابع انسانی	هوش معنوی بر توسعه منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
Saad, et al (2015)	تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی مؤسسات عمومی	پرداختند نتایج آزمون نشان داد که در جهان کسب‌وکار امروزی نقش هوش معنوی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار در سنجش اثربخشی رهبران و مدیران سازمان‌ها بوده است
Hedayat & Sadegzade (2020)	فرا تحلیل رابطه‌ی هوش معنوی با شادکامی	هوش معنوی موجب افزایش شادی می‌شود.
Payam, et al (2018)	رابطه‌ی هوش معنوی، ق‌ردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی	هوش معنوی بر رفتار شهروندی تأثیر مستقیم و معناداری دارد.
Adibpour, et al (2016)	تأثیر تناسب محیطی فرد بر رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی با میانجی‌گری اعتماد در خلق نوآوری	تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان بر رفتار کاری نوآورانه و رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان مؤثر است. همچنین یافته‌ها، نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری در رابطه میان تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل و رفتار کاری نوآورانه را تأیید کرد.
Bazrafshan & Tajabadi (2014)	اثربخشی آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی بر سازگاری دانش آموزان پسر دوره‌ی متوسطه	. نتایج نشان داد که آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی بر سازگاری کلی و همچنین سازگاری عاطفی و اجتماعی دانش آموزان تأثیر معناداری داشته، ولی بر سازگاری آموزشی دانش آموزان تأثیر معنادار نداشته است.
Keshavarz, et al (2012)	بررسی رابطه‌ی بین هوش معنوی و سبک مدیریت تعارض در کارکنان	بین هوش معنوی و سبک مدیریت تعارض توسل به‌زور مدیران-تعارض سازگاران-تعارض اجتنابی-تعارض عدم مقابله (مصالحه) و سبک مدیریت تعارض تشریک مساعی مدیران رابطه‌ی معنادار وجود دارد
Taheri Goodarzi, et al (2011)	بررسی رابطه‌ی میان هوش عاطفی و تناسب ارزشی فرد-سازمان (مورد مطالعه: کارکنان صداوسیما مرکز لرستان)	نتایج به‌دست‌آمده از انجام پژوهش بیانگر رابطه‌ی معنادار میان هوش عاطفی و تناسب ارزشی فرد-سازمان است

فرضیه‌های پژوهش: با توجه به اینکه در زمینه‌ی هوش معنوی الگوهای زیادی در پژوهش‌های داخلی و خارجی به اثبات رسیده است. از این رو، پژوهش حاضر با استفاده از الگوی **کینگ (۲۰۰۸)**، چهار بعد برای هوش معنوی در نظر گرفته است که تأثیر این ابعاد بر سرمایه انسانی قرارگاه خاتم‌الانبیا سنجیده می‌شود. دلیل اصلی که این الگو به‌عنوان مبنای اصلی پژوهش آورده شده است، این بود که نخستین بار در یک بیمارستان بکار گرفته شد. پس از آن، با شش نفر از خبرگان قرارگاه مصاحبه عمیقی صورت گرفت که در نهایت، به این نتیجه منتهی شد که متغیر تناسب فرد و سازمان به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر وارد پژوهش شود. الگوی مفهومی پژوهش در شکل (۱) نشان داده شده است.

با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده تأثیر هوش معنوی بر متغیرهای متعددی همانند رفتار شهروندی، رضایت، بازدهی و عملکرد سرمایه انسانی مورد بررسی قرار گرفته، ولی تأثیر سرمایه انسانی و کیفیت آن‌ها در هیچ پژوهشی مورد ارزیابی قرار نگرفته است. از سوی دیگر، بر اساس پژوهش‌های انجام‌شده یکی از متغیرهای که می‌تواند زمینه مناسبی برای ارتقای این رابطه باشد، تناسب فرد-سازمان است. از این جهت که تناسب فرد-سازمان باعث بهبود هوش عاطفی شده، ولی نوع رابطه آن در کیفیت ارزیابی رابطه هوش معنوی و سرمایه انسانی در هیچ پژوهشی مورد بررسی قرار نگرفته است و پژوهشگر در تلاش است تا از راه ارائه آن بتواند زمینه مناسبی در جهت بهبود سرمایه انسانی قرارگاه گام بردارد.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

✓ ایجاد معنای شخصی در سرمایه‌های انسانی
قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیاء تأثیر مستقیم دارد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی-توسعه‌ای، از نظر راهبرد قیاسی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع میدانی (پیمایش) است. همچنین، از منظر گردآوری داده‌ها با توجه به ماهیت پژوهش و قطعیت داده‌ها از نوع پژوهش‌های کیفی-کمی است. جامعه آماری پژوهش کلیه نیروی ستادی قرارگاه هستند و دلیل اصلی انتخاب این سازمان نیاز به داشتن روحیه از خودگذشتگی بالا در میان کارکنان بوده و با توجه به تعاریف هوش معنوی در بخش نظری تبیین مقوله‌های هوش معنوی در چنین سازمان‌هایی بیش‌ازپیش قابلیت بررسی دارد. در بخش اول، پس از شناسایی افراد دانش‌آموخته و مرتبط با حوزه پژوهش مصاحبه عمیقی صورت

فرضیه‌ی اصلی

✓ هوش معنوی بر سرمایه انسانی قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیاء به‌صورت مثبت و معناداری تأثیر دارد.

✓ تناسب فرد-سازمان به‌صورت مثبت و معناداری رابطه بین هوش معنوی و سرمایه انسانی قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیاء را تعدیل می‌کند

فرضیه‌های فرعی

✓ آگاهی متعالی بر سرمایه‌های انسانی قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیاء تأثیر مستقیم دارد.

✓ بسط حالت هشیاری بر سرمایه‌های انسانی قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیاء تأثیر مستقیم دارد.

✓ تفکر وجودی انتقادی بر سرمایه‌های انسانی قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیاء تأثیر مستقیم دارد.

گرفت که خلاصه‌ای از هر یک از افراد مصاحبه‌شونده در جدول (۴) آورده شده است:

جدول ۴ خلاصه‌ای از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد مصاحبه‌شونده

شماره	درجه	پست سازمانی	تحصیلات	سابقه
۱	سرهنک	جانشین کنترلر	کارشناسی ارشد مدیریت	بالای ۲۵ سال
۲	سرهنک ۲	جانشین حسابرسی	کارشناسی ارشد مدیریت	بالای ۱۵ سال
۳	سرهنک	رئیس تجزیه و تحلیل	کارشناسی ارشد مدیریت	۲۹ سال
۴	سرگرد	بیمه و دارایی‌ها	کارشناسی مدیریت	بالای ۱۵
۵	سرگرد	بیمه و دارایی‌ها	کارشناسی مدیریت	بالای ۱۵
۶	سروان	حسابرسی	کارشناسی مدیریت	بالای ۱۵

بودند فایل‌های مصاحبه داده شد و با درصد اشتراک بالا مورد تأیید واقع شد. همچنین در این مرحله، پژوهشگران پس از تکمیل مصاحبه‌ها به‌صورت تصادفی با سه نفر از مصاحبه‌شوندگان در مورد نتایج استخراج‌شده جلسه حضوری تشکیل داده‌اند.

در بخش کمی با استفاده از شاخص‌های شناسایی‌شده در بخش کیفی اقدام به تحلیل آن‌ها با استفاده از ابزار پرسشنامه شده است. از آنجایی‌که پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر شاخص‌های هوش معنوی بر سرمایه‌های انسانی قرارگاه خاتم‌الانبیا با نقش تعدیل‌گر تناسب فرد-سازمان است، به‌صورت موردی روی کارکنان ستاد قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیا کار شده است. تعداد کل کارکنان بخش ستادی ۶۰۰ نفر بوده که بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد نمونه‌های ۲۳۴ توزیع و جمع‌آوری شد. برای روایی پرسشنامه، ابتدا پس از تکمیل پرسشنامه به ۱۰ نفر از استادان و دانشجویان تحصیلات تکمیلی داده شد و بر اساس آن روایی محتوا مورد تأیید قرار گرفت. همچنین، برای روایی همگرا و اگرچه نیز از نرم‌افزار PLS استفاده گردید که در جدول (۵) آورده شده است:

مبنای انتخاب افراد مصاحبه‌شونده بر اساس دو مورد بوده است. نخست، این‌که رشته‌های مرتبط با مدیریت و تا حد امکان گرایش دولتی باشند و دوم، این‌که سابقه بالای ۱۵ سال داشته باشند. پس از مصاحبه‌ها با خبرگان پدافند خاتم‌الانبیا این نتیجه حاصل شد که بر اساس مضامین استخراج‌شده از بخش کیفی، نزدیک‌ترین مضامین به شاخص‌های شناسایی‌شده مدل کینگ (۲۰۰۸)، است که مبسوط آن در بخش کیفی آورده شده است. روند اصلی مصاحبه بر یک پرسش کلی به این شرح مبتنی بوده است: «متناسب‌ترین ابعادی که می‌توان برای هوش معنوی در سازمان شما تعریف کرد چیست؟». پژوهشگران تلاش می‌کنند که از راه جهت‌دهی مصاحبه در راستای اهداف پژوهش بهترین مضامین را شناسایی کنند. در نهایت، پس از انجام شش مصاحبه پژوهشگر به جمع‌بندی اولیه در مورد مضامین فرعی و اصلی لازم برای هوش معنوی دست پیدا کرد و اشباع نظری حاصل شد. اعتبار داده‌های کیفی از چهار عنصر اعتبار‌پذیری، انتقال‌پذیری، تاییدپذیری و اطمینان‌پذیری تشکیل شده است (Danaeifard et al, 2018). در این پژوهش برای انجام این کار از تکنیک کنترل‌های اعضا استفاده شد که با دو نفر از متخصصان که به فرایند کدگذاری مسلط

جدول ۵. روایی همگرا مربوط به متغیرهای پرسش‌نامه

متغیرها	منبع سؤالات	آلفای کرونباخ ^۱	پایایی ترکیبی ^۲	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)
تفکر وجودی انتقادی	King (2008)	۰/۸۳۵۱	۰/۸۶۷۱	۰/۵۳۶۲
بسط حالت هوشیاری		۰/۸۲۸۹	۰/۸۷۳۷	۰/۵۲۵۹
تولید معنای شخصی		۰/۸۳۵۹	۰/۸۸۰۴	۰/۵۹۵۸
آگاهی متعالی		۰/۷۹۰۷	۰/۸۵۶۰	۰/۵۴۳۶
تناسب فرد سازمان	Simmons (2014)	۰/۸۳۴۲	۰/۸۹۱۶	۰/۷۳۴۳
سرمایه‌ی انسانی	Bontis (2001)	۰/۸۳۷۸	۰/۹۰۲۶	۰/۷۵۵۹

1. Cronbachs Alpha
2. Composite Reliability

نشان داده شده است، چنانچه در ماتریس همبستگی متغیرهای مکنون، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد، روایی افتراقی یا ممیز مدل تأیید می‌شود. بر اساس نتایج به دست آمده، همبستگی هر سازه با خودش بیشتر از همبستگی آن با سایر سازه‌هاست.

همان‌طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، مقدار میانگین واریانس استخراج شده برای کلیه متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده روایی همگرا مناسب مدل است. برای پایایی هم از آلفای کرونباخ استفاده گردید که برای کلیه متغیرها میزان آن بیشتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی مناسب پرسشنامه است. همبستگی متغیرهای مکنون در جدول (۶)

جدول ۵. همبستگی متغیرهای مکنون و روایی واگرا

سازه	سرمایه‌ی انسانی	هوش معنوی	تناسب فرد- سازمان
سرمایه‌ی انسانی	۰/۸۶۹		
هوش معنوی	۰/۷۰۵	۰/۷۴۲	
تناسب فرد- سازمان	۰/۴۵۷	۰/۲۹۳	۰/۸۵۶

۴. تجزیه و تحلیل داده‌ها

تحلیل بخش کیفی: در بخش نخست به منظور شناسایی ابعاد مناسب هوش معنوی در پدافند خاتم‌الانبياء، مصاحبه عمیق با ۶ نفر از خبرگان صورت گرفت که در رشته مدیریت تحصیل کرده و یا در حال تحصیل بودند. بر اساس ابعاد شناسایی شده ۱۹ مضمون فرعی، نزدیکترین مدل شناسایی شد که نهایتاً الگوی کینگ بود که خلاصه کدهای استخراجی آن‌ها در جدول (۷) آورده شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله‌ی اول از تحلیل مضمون استفاده شده که به صورت دستی توسط محققان انجام شده است. در بخش دوم، از نرم‌افزار SPSS برای توصیف متغیرهای کلیدی در مرحله‌ی تأیید و رد فرضیه‌ها از نرم‌افزار PLS استفاده شده است.

جدول ۷. مضامین فرعی و اصلی خروجی از بخش کیفی

مضمون اصلی	مضمون فرعی	نمونه متن مصاحبه
تفکر وجودی انتقادی	اندیشه‌ورزی در خصوص چپستی ماهیت زندگی	P1: میدونی مهم‌ترین چیزی که اینجا تو سازمان رفته برات پررنگ میشه آینه که هدف از کار کردن، صرفاً پول درآوردن نیست؛ یعنی شغل در مفهوم کسب درآمدش میره تو اولویت‌های بعدی. برا مهم این میشه که این کاری که داری انجام میدی آیا به درد زندگی بعد از مرگت هم می‌خوره یا نه؟ آیا پرونده‌ات و سنگین‌تر می‌کنه؟ این خیلی مهم شده درون سازمان.
	صرف زمانی برای اندیشیدن در خصوص پس از مرگ	
	وجود ایده‌هایی خاص در خصوص زندگی/مرگ	
	اندیشه‌ورزی در خصوص تنها نبودن انسان در کائنات	P3: شاید برا خودت هم پیش اومده باشه که احساس کنی یه چیزی بزرگتر از اراده تو وجود داره. این ادراک تو سازمان‌های نظامی باید قوی‌تر باشه نسبت به بقیه سازمان‌ها چون قدرتمند می‌کنه انگیزه‌های کارکنان ما رو.
	جست‌وجو برای یافتن دلیل معنوی رخدادهای روزمره	
	صرف زمانی در طول روز برای یافتن الگوهای نظم موجود در عالم	
بسط حالت هوشیاری	اعتقاد به وجود انرژی بالاتر از سطح هستی	
	ادراک بالاتر نسبت به هستی با افزایش سن و تجربه	

<p>P5: اینجا به سری دوره‌ها برگزار شد که تو کنترل آگاهی خیلی کم می‌کرد. حاج‌آقا [] میومد صحبت می‌کرد خیلی کمک می‌کرد. یادمه بچه‌های ما خیلی از اون دوره‌ها راضی بودن می‌گفتن درک ما رو برده بالاتر.</p> <p>P3: چند سال پیش به اتفاقی تو قرارگاه ما افتاد که خیلی تلخ بود. به شکست بود برای کل مجموعه. البته این خیلی نقاط ضعف کلی سازمان و برطرف کرد و باعث شد که بیشتر بدونیم داریم چه کاری انجام میدیم.</p>	<p>درک نسبت به تغییرات روحی از یک حالت به حالت دیگر</p> <p>انجام تمرین برای کنترل داشتن در بیان آگاهی و دانش</p> <p>رضایت بیشتر از زندگی با بالاتر رفتن هشیاری</p>	
<p>P6: شغل قبلی من جایی بود که خیلی تحت کنترل دیگران بودم؛ یعنی این خیلی اذیتم می‌کرد. مهمترین دلیلی که اومدم بیرون همین بود. الان که اینجا کار می‌کنم، احساس می‌کنم کنترل بیشتری روی خودم و روابط دارم و این روابط و خیلی بیشتر دوست دارم. روابطی که اختیاری شکل می‌گیره و اختیاری پرورش داده میشه.</p> <p>P3: به سفر آم میره زیارت، برای به ماه شارژ و می‌تونه کار کنه یا این‌که خودت دیدی دیگه، به کار ثوابی می‌کنه احساس خوبی از خودش و زندگی به دست میاره. این تو شرایط من خیلی اثرگذار بوده.</p>	<p>آگاهی نسبت به کیفیت رابطه با دیگران</p> <p>تأکید روی جنبه‌های غیرمادی در رابطه سازی با دیگران</p> <p>یافتن آرامش شخصی در جنبه‌های غیرمادی زندگی</p> <p>محدود نکردن دنیا به امور جسمانی و مادی</p>	<p>آگاهی متعالی</p>
<p>P4: تو سازمان‌های نظامی این‌که تو بتونی ناامید نشی از مهمترین عوامل موفقیتیه. شرایط تحریم و موقعیت عقیدتی ایران به جوریه که نرخ شکست تو پروژه‌های نظامی ما بالاست. آگه بخوایم ناامید بشیم و ول کنیم، اون موقع باید مملکتو تعطیل کنیم.</p> <p>P1: آگه هدفدار زندگی کنی و بدونی که برای چی داری کار می‌کنی و برای چی داری زندگی می‌کنی، اون موقع هر اقدامی برا خودش به معنی پیدا می‌کنه. همین مصاحبه ما با همدیگه معنادار میشه.</p>	<p>ایجاد مفهوم زندگی متناسب با نیازهای هر دوره از آن</p> <p>یافتن معنا و هدف برای تجارب روزمره</p> <p>قضاوت انسان‌ها بر اساس معیارهای درونی تنظیم‌شده از قبل</p> <p>توانایی بازیابی پس از شکست‌های سنگین</p>	<p>تولید معنای شخصی</p>

توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی با استفاده از نرم‌افزار SPSS پرداخته شده است که در جدول (۸) آورده شده است.

پس از پایان بخش کیفی پژوهشگران به بررسی تأثیر هوش معنوی بر سرمایه انسانی جامعه هدف می‌پردازند. در ابتدا به

جدول ۸. توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی

سن	۲۰ تا ۳۰	۳۰ تا ۴۰	۴۰ تا ۵۰	بالتر از ۵۰
	۹/۸%	۵۳/۸%	۲۷/۸%	۸/۵%
تحصیلات	دیپلم	فوق‌دیپلم	لیسانس	ارشد و بالاتر
	۱۷/۹%	۳۳/۸%	۲۸/۶%	۱۹/۷%
پست سازمانی	درجه‌دار	افسر		
	۲۹/۱%	۷۰/۹%		
سابقه‌ی کار	زیر ۵	۵ تا ۱۰	۱۰ تا ۲۰	بالای ۲۰ سال
	۱۱.۱%	۳۳.۳%	۳۳.۳%	۲۲.۲%

یافته‌های تحلیلی مربوط به رابطه بین متغیرهای جمعیت شناختی و هوش معنوی: در این بخش برای بررسی تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی بر هوش معنوی از آماره F استفاده شده است. در جدول (۹)، به مقایسه هوش معنوی بین گروه‌های مختلف پرداخته شده است.

بر اساس جدول (۸) که به توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی پرداخته است، بیشترین افرادی که به تکمیل پرسشنامه پرداخته‌اند بین ۳۰-۴ سال و از لحاظ تحصیلات دارای مدرک فوق‌دیپلم و سابقه کار بین ۱۰-۵ و ۲۰-۱۰ سال بوده‌اند.

جدول ۹. رابطه‌ی بین متغیرهای جمعیت‌شناختی و هوش معنوی در بین افراد قرارگاه پدافند

متغیر جمعیت شناختی	نام طبقه	میانگین	اماره t	اماره f	در صد معناداری
درجه‌ی نظامی	درجمدار	۳/۲۹۸	۳/۶۷۹	-	۰/۰۰۰
	افسر				
سن	۲۰ تا ۳۰	۲/۳۹۲۹	-	۱۲/۶۲۱	۰/۰۰۲
	۳۰ تا ۴۰	۲/۲۵۰۰			
	۴۰ تا ۵۰	۲/۱۲۵۰			
	بالای ۵۰	۲/۲۵۰۰			
تحصیلات	دیپلم	۱/۸۳۳۳	-	۲/۵۷۹	۰/۰۰۰
	کاردانی	۱/۸۷۵۰			
	کارشناسی	۲/۲۲۲۲			
	ارشد و بالاتر	۲/۶۴۲۹			
سابقه‌ی فعالیت	زیر ۵ سال	۲/۹۱۶۷	-	۱۱/۳۱۸	۰/۰۰۰
	۵ تا ۱۰ سال	۲/۰۳۱۳			
	۱۰ تا ۲۰ سال	۲/۵۰۰۰			
	بالای ۲۰ سال	۲/۵۰۰۰			

بوده است (برای کلیه متغیرهای پژوهش پایین‌تر از ۰/۰۵ بوده است).

آزمون k-s (کولموگروف - اسمیرنوف): در این به بررسی نرمال بودن متغیرهای اصل پژوهش پرداخته شده که در جدول (۱۰) آورده شده است.

بر اساس جدول (۹) که به مقایسه میزان تأثیر هوش معنوی در بین افراد پاسخ‌دهنده به پرسش‌های پرسشنامه پرداخته است، افراد بر اساس میزان درجه‌های نظامی، سن و سابقه در بین گروه‌های مختلف تفاوت معناداری در زمینه هوش معنوی داشته‌اند که حاکی از معنادار بودن آن با توجه به سطح خطا

جدول ۱۰. بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	هوش معنوی	سرمایه‌ی انسانی	تناسب فرد سازمان
سطح معناداری	۰/۰۰	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۳
نتیجه‌ی آزمون	غیرنرمال	غیرنرمال	غیرنرمال

برآزش مدل ساختاری: مدل ساختاری پژوهش بر اساس معیار (R^2) و (Q^2) مورد بررسی قرار گرفت. ضریب تعیین^۱ یا (R^2) متغیرهای درون‌زا (وابسته)، با سه مقدار (۰/۶۷)، (۰/۳۳) و (۰/۱۹) به عنوان مقادیر قوی، متوسط و ضعیف سنجیده می‌شود. (Q^2) به عنوان یک معیار دیگر ارزیابی قدرت و قابلیت پیش‌بینی مدل ساختاری معرفی شد. به عنوان یک قاعده کلی، مقدار بزرگتر از صفر در مورد یک متغیر وابسته خاص حاکی از قدرت مناسب مدل در پیش‌بینی این متغیر دارد. با این حال، یک معیار نسبی با مقادیر (۰/۰۲)، (۰/۱۵) و (۰/۳۵)، به منظور تعیین قدرت اندازمگیری این شاخص معرفی شده است (Hair et al, 2016). مقادیر موجود در جدول (۱۱) بیانگر برآزش مناسب مدل ساختاری پژوهش است.

همان‌طور که در جدول (۱۰) هم مشاهده می‌شود، مقدار سطح معناداری برای کلیه متغیرها پایین‌تر از ۰/۰۵ است و با این فروض، فرض نرمال بودن کلیه متغیرهای پژوهش رد می‌شود. از آنجاکه یکی از پیش‌شرط‌های استفاده از روش‌های نسل اول مدل‌سازی معادلات ساختاری همچون لیزرل نرمال بودن متغیر وابسته است، در نتیجه، استفاده از نرم‌افزار لیزرل در این پژوهش توجیه‌پذیر نیست. بدین منظور از نرم‌افزار PLS برای برآزش مدل به دلیل غیرنرمال بودن داده‌ها استفاده گردید. تحلیل مدل پژوهش به روش PLS از دو بخش کلی تشکیل شده است: (۱) برآزش مدل (۲) آزمون فرضیه‌ها. در ادامه به توضیح هر یک پرداخته شده است.

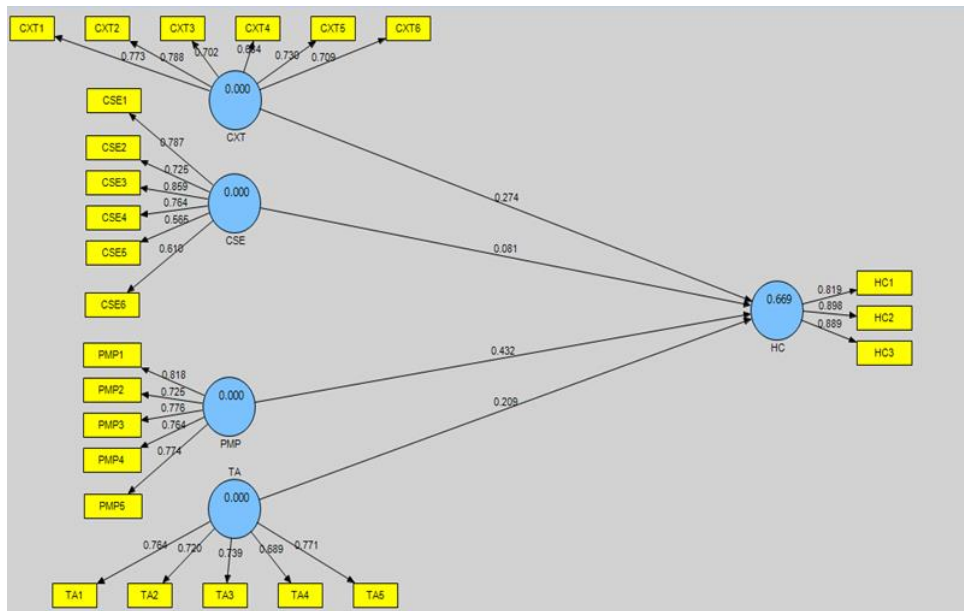
1. Determination Coefficient

جدول ۱۱. معیارهای برازش ساختاری

معیار Q^2	معیار R^2	سازه یا متغیر پنهان
۰/۲۷۵ (متوسط تا قوی)	۰/۴۹۰	تفکر وجود انتقادی
۰/۴۹۲ (بسیار قوی)	۰/۸۹۳	بسط حالت هوشیاری
۰/۵۹۲ (بسیار قوی)	۰/۸۰۱	تولید معنای شخصی
۰/۳۲۵ (تقریباً قوی)	۰/۶۰۹	آگاهی متعالی
۰/۲۷۹ (متوسط تا قوی)	۰/۵۹۹	تناسب فرد سازمان
۰/۶۹۲ (بسیار قوی)	۰/۹۱۱	سرمایه‌ی انسانی

بررسی فرضیه‌های پژوهش: در این بخش به بررسی فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار PLS پرداخته شده است که در دو حالت استاندارد و معناداری آورده شده است: در حالت نخست، ضرایب بارهای عاملی ابعاد هوش معنوی بر سرمایه‌ی انسانی آورده شده است:

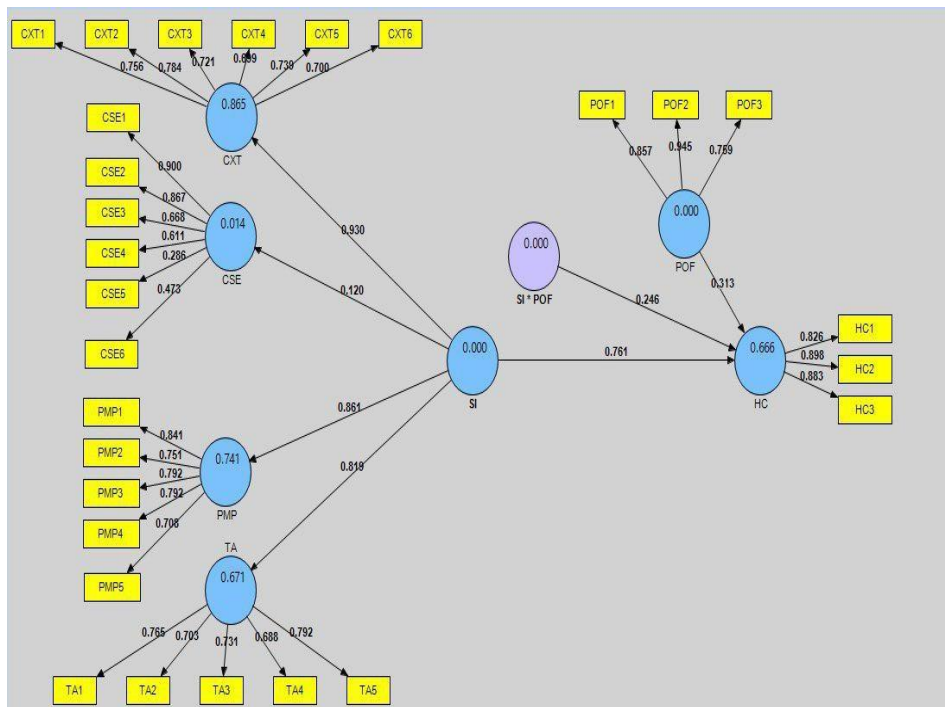
برازش مدل کلی (معیار GOF): اندازه‌گیری برازش کلی و عملکرد مدل در دو بخش اندازه‌گیری و ساختاری در رویکرد حداقل مربعات جزئی با شاخصی به نام (GOF) را انجام می‌شود. سه مقدار پایه‌ای کوچک (۰/۰۱)، متوسط (۰/۲۵) و بزرگ (۰/۳۶) برای تفسیر این شاخص معرفی شده است. مقدار GOF برابر با (۰/۶۲۴) به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی برازش بسیار قوی مدل مفهومی پژوهش است.



شکل ۲. ابعاد هوش معنوی بر سرمایه‌ی انسانی در حالت ضرایب استاندارد

هوش معنوی و نقش تناسب فرد – سازمان بر سرمایه‌ی انسانی آورده شده است:

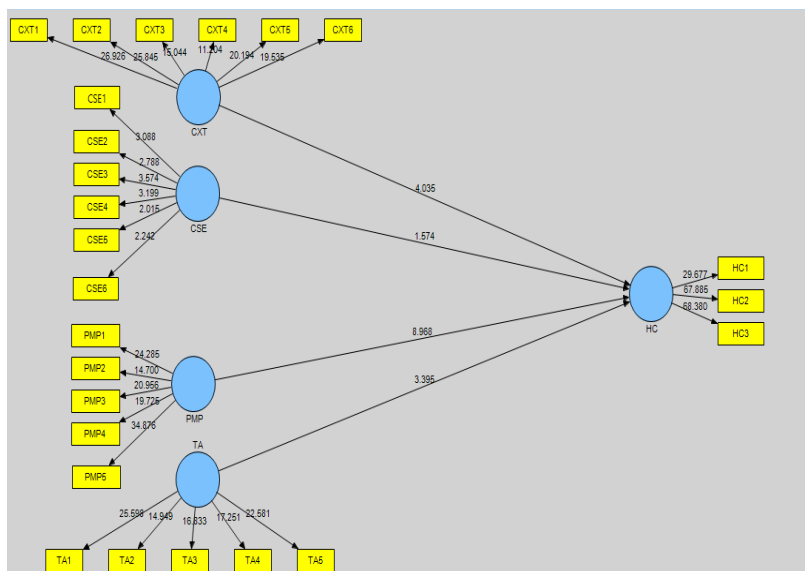
بر اساس ضرایب بیان‌شده در شکل (۲)، مقدار تولید معنای شخصی دارای بیشترین ضریب و بسط حالت هوشیاری دارای کمترین ضریب بوده است. در حالت دوم، ضرایب استاندارد



شکل ۳. ضرایب استاندارد پژوهش در حالت تعدیل گری تناسب فرد- سازمان

است. در حالت نخست، ضرایب تی ابعاد هوش معنوی بر سرمایه انسانی آورده شده است.

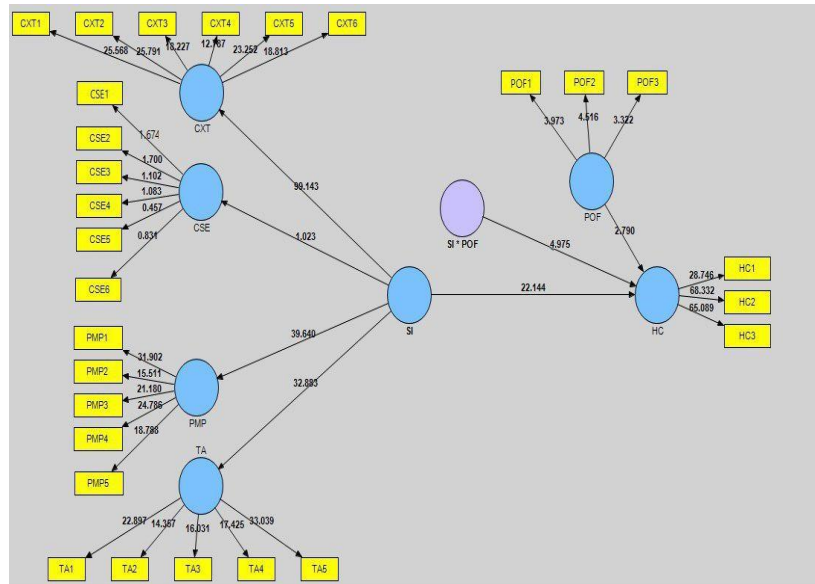
بر اساس شکل (۳)، میزان تأثیرگذاری هوش معنوی بر سرمایه انسانی برابر با ۰/۷۶۱ بوده که در ادامه نیز مقدار ضرایب T برای هر یک از سه حالت به شکل مجزا آورده شده



شکل ۴. ضرایب ابعاد هوش معنوی در حالت t-value

است. در حالت بعدی تأثیرگذاری متغیرهای هوش معنوی و تناسب فرد-سازمان مورد بررسی قرار گرفته است.

با توجه به شکل (۴)، میزان تأثیر بُعد بسط حالت هوشیاری با توجه به پایین تر بودن سطح معناداری ۱/۹۶ مورد تأیید قرار نگرفت. برای کلیه ابعاد دیگر این تأثیرگذاری معنادار بوده



شکل ۵. ضرایب تی مدل همراه با متغیر تعدیلگر تناسب فرد- سازمان

مورد تأیید است. خلاصه نتایج پژوهش در جدول (۱۲) خلاصه شده است.

بر اساس شکل (۵)، تناسب فرد-سازمان به‌عنوان یک متغیر می‌تواند رابطه بین هوش معنوی و بازدهی سرمایه انسانی را تحت تأثیر قرار دهد که این تأثیر در سطح خطای ۵ درصد

جدول ۱۲. خلاصه نتایج پژوهش

اثر متغیر	بر متغیر وابسته	ضریب مسیر	T-VALUE	نتیجه فرضیه
سرمایه‌ی انسانی	تفکر وجود انتقادی	۰/۲۷۴	۴/۰۳۶	تأیید
	تولید معانی شخصی	۰/۴۳۲	۸/۹۶۸	تأیید
	بسط حالت هوشیاری	۰/۱۲۰	۱/۵۷۴	رد
	آگاهی متعالی	۰/۸۱۹	۳/۳۹۵	تأیید
	هوش معنوی	۰/۷۹۷	۲۸/۶۴۵	تأیید
	تناسب فرد-سازمان	۰/۳۱۳	۲/۷۹۰	تأیید
	تناسب فرد- سازمان (تعدیل گر)	۰/۲۴۶	۴/۹۷۵	تأیید

همان‌طور که در جدول (۱۲) مشاهده می‌شود، مقدار T برای ۶ فرضیه پژوهش، بزرگتر از ۱/۹۶ است و این فرضیه‌ها مورد تأیید واقع می‌شوند، ولی فرضیه مربوط به تأثیر بسط حالت هوشیاری بر سرمایه انسانی بر اساس مقدار T کمتر از ۱/۹۶، مورد تأیید واقع نمی‌شود.

همان‌طور که در جدول (۱۲) مشاهده می‌شود، مقدار T برای ۶ فرضیه پژوهش، بزرگتر از ۱/۹۶ است و این فرضیه‌ها مورد تأیید واقع می‌شوند، ولی فرضیه مربوط به تأثیر بسط حالت هوشیاری بر سرمایه انسانی بر اساس مقدار T کمتر از ۱/۹۶، مورد تأیید واقع نمی‌شود.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف پژوهش، بررسی تأثیر هوش معنوی بر سرمایه انسانی قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیا با نقش تعدیلگر تناسب فرد-سازمان بوده است. پس از انجام مصاحبه عمیق با خبرگان سازمان، بر اساس خروجی نتایج، میزان تأثیرگذاری هوش معنوی بر سرمایه انسانی در سطح خطای ۵ مورد پذیرش واقع شد. همچنین نقش تعدیلگری متغیر تناسب فرد-سازمان بر نوع رابطه هوش معنوی بر سرمایه انسانی مورد پذیرش واقع شد. در بین ابعاد هوش معنوی هم نقش تفکر وجودی انتقادی، نقش تولید معانی شخصی، آگاهی متعالی بر اساس میزان سطح معناداری مورد پذیرش واقع شد که در این بین نقش تولید معانی

هدف پژوهش، بررسی تأثیر هوش معنوی بر سرمایه انسانی قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیا با نقش تعدیلگر تناسب فرد-سازمان بوده است. پس از انجام مصاحبه عمیق با خبرگان

- با توجه به بااهمیت بودن تفکر وجود انتقادی، کلاس‌های عقیدتی دینی برای آگاهی بیشتر از نظام هستی و علیت وجودی خود بر اساس آموزه‌های دین مبین اسلام فراهم شود تا افراد بتوانند خود را از این راه به درجه‌های بالا برسانند.
- کلاس‌های خودشناسی و روانشناسی برای اعضای قرارگاه به دلیل پی بردن به علت وجودی خود، خصوصاً این‌که اعضا در نهاد بسیار مهمی مثل قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیا باشند.
- از آنجایی‌که تعداد سال‌های خدمت رابطه مستقیمی بر میزان تأثیر هوش معنوی بر سرمایه انسانی نشان می‌دهد، می‌توان زمینه‌ای را مهیا کرد تا افراد باسابقه، تجربیات به‌دست‌آمده خود را به افراد جوان‌تر منتقل کرد تا فرایند اثرگذاری هوش معنوی اعضای قرارگاه تسریع شود.
- با توجه با به ابعاد هوش معنوی، افرادی که دارای هوش بالاتری هستند، دارای ویژگی‌هایی از قبیل بخشش، فروتنی، دلسوزی، فهم آسان‌تر مسائل اخلاقی و ارزشی، درک حضور متعالی در زندگی، درک پیام‌های حضور متعالی که هدایت‌گر هر انسانی از درون و بیرون، حس شگفتی و اعجاب در برابر امر قدسی، حفظ آرامش در هنگام آشفتگی و تناقض و دوگانگی، درک خردمندانه معنای عمقی کلام خداوندی، درک سختی‌ها و دشواری‌ها و توانایی عمل کردن به‌صورت مستقل و... می‌توان به این نتیجه رسید که افرادی که دارای هوش بالاتری بوده، توانمندتر بوده و از توانایی بالاتری در مواجهه با شرایط سخت برخوردار هستند؛ بنابراین، ممکن است افرادی که دارای سابقه بالاتری بوده، ولی دارای هوش معنوی پایین‌تری باشند و در نتیجه، نیاز است که در پست سازمانی آن‌ها تجدیدنظر شود.
- آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی باعث افزایش ارتباطات، سازگاری، آگاهی و رشد اجتماعی فرد می‌شوند و این فرایند توسعه ارتباطات اجتماعی را به دنبال خواهد داشت. آشنایی با هوش معنوی افراد را متوجه نیروی معنوی لایزالی می‌سازد که بر همه چیز و همه کس احاطه دارد. وجود نیروی این‌چنین قدرتمند که حامی تمامی موجودات و به‌ویژه انسان است، موجب ایجاد آرامشی می‌شود که به‌طور طبیعی اضطراب و افسردگی را کاهش می‌دهد. ایجاد حمایت اجتماعی و ترغیب به تقویت ویژگی‌های فضیلت‌پرور از قبیل گذشت، صمیمیت و وظیفه‌شناسی می‌شود.
- با توجه به معناداری نقش تعدیل‌گری تناسب فرد- سازمان در رابطه تأثیر هوش معنوی بر بهره‌وری کارکنان پیشنهاد می‌شود در زمان گزینش کارمندان برای استخدام در سازمان تناسب زمینه‌های فکری مصاحبه‌شوندگان با رسالت و اهداف سازمان
- شخصی دارای بیشترین تأثیرگذاری بوده است؛ اما تأثیرگذاری بعد بسط حالت هوشیاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار نگرفته است.
- بر اساس نتایج پژوهش کالیانی و سروانان (۲۰۲۰)، نقش هوش معنوی در بازدهی نیروی انسانی مثبت و معنادار بوده که در پژوهش حاضر نیز به آن رسیده شده است. همچنین، بر اساس پژوهش پانت و سرواستاوا (۲۰۱۹)، هوش معنوی بر سلامت روحی دانشجویان تأثیرگذار بوده است که می‌تواند جزئی از ابعاد سرمایه انسانی باشد. در پژوهشی که توسط پیام و همکاران (۱۳۹۷)، با عنوان بررسی رابطه‌ی هوش معنوی، قدرانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی انجام شد، به این نتایج رسیدند که ارتباط مثبتی بین هوش معنوی و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی در بین کارکنان وجود داشته است. در پژوهشی که توسط ساد و همکاران (۲۰۱۵)، با عنوان تأثیر هوش معنوی بر اثربخشی مؤسسه‌های عمومی انجام شد، هوش معنوی یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار در سنجش اثربخشی رهبران و مدیران سازمان‌ها بوده است. در داخل ایران هم هوش معنوی بر اساس پژوهش هدایت و صادق‌زاده (۱۳۹۹)، موجب شادکامی نیروی انسانی می‌شود تا حدی که با نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا است. بر اساس نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:
- در زمینه تفکر انتقادی پیشنهاد می‌گردد که در جلساتی که بین اعضای قرارگاه برگزار می‌شود، همواره با طرح یک پرسش یا مسئله آغاز شود، طوری که این مسئله به موضوع کاری مرتبط باشد.
- مورد دیگر در زمینه تفکر انتقادی این است که به اعضای قرارگاه فرصت‌های متفاوتی برای تحلیل سبک و سنگین کردن و ارزیابی نظرات و تصمیم‌گیری منطقی بدهید.
- همچنین، فراهم کردن محیطی پذیرا که کارکنان در آن به هم اعتماد کرده و احساس امنیت داشته باشند. از سوی دیگر، باید دیدگاه‌های مختلف محترم شمرده شود و از اعضا خواسته شود که مخالفتشان بر پایه منطق و دلیل باشد.
- در زمینه معناسازی شخصی کارکنان مدیران سطوح بالا قرارگاه باید هدف شخصی کارکنان را در راستای اهداف متعالی سازمانی گوشزد کنند. همچنین، داشتن مأموریت و ایدئولوژی سازمانی روشن و واضح می‌تواند پرفایده باشد.
- نظر سنجی از کارکنان جهت ارائه راهکارهایی برای غنی‌سازی و لذت‌بخش‌تر کردن محیط کاری و توجه به زندگی، روحیه و نیازهای معنوی کارمندان تفکر انتقادی و احساس معنا را در کار بهبود می‌بخشد.
- در سطح قرارگاه سنجش هوش معنوی از افراد و گروه‌های مختلف گرفته شود و افرادی که دارای ضرایب هوشی بالاتری هستند، از راه‌های مختلف مورد تشویق و پاداش قرار بگیرند.

- با توجه به این که عوامل زیادی می‌توانند در تأثیر هوش معنوی بر سرمایه انسانی قرارگاه تأثیرگذار باشند، متغیرهای دیگری مانند سابقه و پست سازمانی به عنوان متغیرهای تعدیل‌گر در نظر گرفته شود و اثرات آن‌ها مورد قرار گیرد.
 - اندازه‌گیری هوش معنوی افرادی که دارای درجه‌های نظامی بالاتر بوده تا از راه مقایسه هوش معنوی آن‌ها بتوان بهره‌وری سازمان مربوط را در پست‌های مهم اجرایی افزایش داد.
 - تأثیر هم‌زمان انواع هوش‌ها بر سرمایه‌های انسانی قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیا و مقایسه تطبیق بین آن‌ها.
 - شناسایی شاخص‌های مؤثر بر هوش معنوی در قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیا از راه روش‌های کیفی مانند مصاحبه، طوری که بتوان از راه مقایسه نظریه‌ها و روش داده بنیاد به یک تئوری جدیدی در قرارگاه رسید.
 - مقایسه هوش معنوی افراد بین بخش‌های مختلف قرارگاه پدافند خاتم‌الانبیا تا از راه مقایسه آن‌ها بتوان بخش‌هایی که دارای هوش معنوی بالایی هستند، تجربیات خود را به بخش‌های دیگر منتقل کنند.
- بررسی شده و افرادی انتخاب شوند که خلق‌و‌خوی بیشتری نسبت به سازمان دارند.
- با توجه به این که هوش معنوی یک نوع فرایند فردی است تا جمعی، طراحان راهبردهای منابع انسانی سازمان‌ها این موضوع را نیز در برنامه توسعه نیروی انسانی خود و به‌ویژه در سطوح مدیریتی سازمان مورد توجه قرار دهند.
 - با توجه به عدم معناداری تأثیر بسط حالت هوشیاری بر سرمایه انسانی قرارگاه پدافند و اهمیت بالای این قضیه بهتر است زمینه‌های آموزشی از راه‌های ارگان‌های مذهبی از جمله حوزه‌های علمیه در ارتقای سطح درک حالات اشراقی کارکنان فراهم شود.
- محدودیت‌های پژوهش:** به علت این که جامعه پژوهش، نظامی بود و به خاطر مسائل امنیتی، فقط اعضای ستاد در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند در نتیجه این امر یک محدودیت اصلی در این پژوهش به حساب می‌آید. همچنین، در ابتدای پژوهش مقرر بود که شاخص‌های هوش معنوی از راه مصاحبه شناسایی شود، ولی به دلیل محدودیت‌هایی از قبیل ورود به قرارگاه برای یک روز در هفته، یک الگوی خارجی مبنا قرار گرفت و از طریق آن به ادامه کار پرداخته شد.
- پیشنهاد‌هایی برای مطالعات آتی:** با توجه به نتایج پژوهش بهتر است در پژوهش‌های آتی به موارد زیر توجه شود:

۶. منابع

- Abdullahzadeh, H., Bagherpour, M., BuzhMehrany, S., & Lotfi, M. (2009). *Spiritual intelligence (concepts, measurement and its applications)*. Tehran: Psychometric Publications. (In Persian).
- Amram, J. Y. (2009). *The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership*. Doctoral dissertation, Institute of Transpersonal Psychology Palo Alto, California.
- Bazrafshan, M. R., & Tajabadi, J. (2014). The effectiveness of teaching the components of spiritual intelligence on the adjustment of high school male students, *International Congress of Religious Culture and Thought*, Qom. (In Persian)
- Adibpour, M. R., Daneshvar Deylami, M. R., & Dehghanan, H. (2016). The Impact of Person-Environment Fit, on Innovative Work Behavior and Job Performance by Mediating Role of Innovation Trust. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 4(3), 105-118. (In Persian)
- Ahmed, A., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Akhtar, S. (2016). Spiritual intelligence (SQ): a holistic framework for human resource development. *Administrative Management Public*, (26), 60-77.

- Bontis, N. (2001). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. *Knowledge management and business model innovation*, 267-297.
- Chan, W. Y., Lau, S., Nie, Y., Lim, S., & Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American educational research journal*, 45(3), 597-630.
- Charoenchanaporn, P. (2014). *Exploration of Factors Influencing Spiritual Intelligence among Theravada Buddhists in Bangkok*. Master's thesis, Graduate School of Psychology, Assumption University.
- Danaeifard, H., Alvani, M., & Azar, A. (2018) Research Methodology Quality in management: a comprehensive approach. Tehran: Saffar Publications, third edition, Tehran, Iran. (In Persian)
- Ellis, C., Skidmore, S. T., & Combs, J. P. (2017). The hiring process matters: The role of person-job and person-organization fit in teacher satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 53(3), 448-474.
- Emmons, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for the psychology of Religion*, 10(1), 3-26.
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(1), 22-47.
- Ghielen, S. T. S., De Cooman, R., & Sels, L. (2021). The interacting content and process of the employer brand: person-organization fit and employer brand clarity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 292-304.
- Ghobari Bonab, B., Salimi, M., Saliyani, L., & Nouri Moghadam, S. (2007). Spiritual Intelligence. *Andishe-E-Novin-E-Dini*, 3(10), 125-147.
- Giannone, D. A., & Kaplin, D. (2020). How does spiritual intelligence relate to mental health in a western sample?. *Journal of Humanistic Psychology*, 60(3), 400-417.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, 384.
- Hedayat, F., & Sadegzade, S. (2020). Meta-analysis of the Relationship between Spiritual Intelligence with Happiness. *New Approach in Educational Sciences*, 2(1), 59-68. (In Persian)

- Kalyani, V., & Saravanan, R. (2020). Does spiritual intelligence contribute to sales force effectiveness?. *International Journal of Electronic Marketing and Retailing*, 11(4), 352-368.
- Keshavarz, M., Mohammadzadeh, K., Dindarloo, S., & Zare, H. (2012). A Study of the Relationship between Spiritual Intelligence and Conflict Management Styles in Employees. *The First International Conference on Management, Innovation and National Production*, Qom. (In Persian)
- King, D.B., (2008), *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure*. Degree of Master, Faculty of Arts and Science, Trent University. ProQuest.
- Lee, Y. T., Reiche, B. S., & Song, D. (2010). How do newcomers fit in? The dynamics between person—environment fit and social capital across cultures. *International Journal of Cross Cultural Management*, 10(2), 153-174.
- MacDonald, D. A., & Friedman, H. L. (2002). Assessment of humanistic, transpersonal, and spiritual constructs: State of the science. *Journal of Humanistic Psychology*, 42(4), 102-125.
- Mahmood, A., Arshad, M. A., Ahmed, A., & Akhtar, S. (2016). Beyond wit and grit: spiritual quotient the key to organisational development. *Conference: 14th International Conference of the Society for Global Business & Economic Development (SGBED)*, At: Montclair State University, New Jersey, USA, 676-683.
- Marashi, S. A., Naami, A. A. Z., Beshlideh, K., Zargar, Y., & Ghobari Bonab, B. (2012). The Impact of Spiritual Intelligence Training on Psychological Well-Being, Existential Anxiety, and Spiritual Quotient among the Students of Ahvaz Faculty of Petroleum. *Journal of Psychological Achievements*, 19(1), 63-80. (In Persian)
- Markow, F., & Klenke, K. (2005). The effects of personal meaning and calling on organizational commitment: An empirical investigation of spiritual leadership. *International Journal of Organizational Analysis*. 13(1), 8-27.
- McMullen, B. (2003). Spiritual intelligence. *BMJ*, 326, doi: <https://doi.org/10.1136/sbmj.030360>
- Miller, J. M., Youngs, P., Perrone, F., & Grogan, E. (2020). Using measures of fit to predict beginning teacher retention. *The elementary school journal*, 120(3), 399-421.
- Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*. 22(2), 109-117.
- Nasel, D. D. (2004). *Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence a consideration of traditional Christianity and New Age individualistic Spirituality*.

- Doctoral dissertation, University of South Australia.
- Payam, M., Negintaji, S., Beshlideh, K., Negintaji, M., & Hashemi, S. E. (2018). The Relationship between Spiritual Intelligence, Gratitude, Organizational Commitment and Work Engagement with Organizational Citizenship Behavior, *Research in Clinical Psychology and Counseling*, 8(1), 21-36. (In Persian)
- Noble, K. D. (2000). Spiritual intelligence: A New Frame of Mind. *Advanced Development Journal*, 9, 1-29.
- Pant, N., & Srivastava, S. K. (2019). The impact of spiritual intelligence, gender and educational background on mental health among college students. *Journal of religion and health*, 58(1), 87-108.
- Rajaei, A. R. (2010). Spiritual Intelligence: Perspectives and challenges. *Educational researches*, 5(22), 21-49. (In Persian)
- Saad, M., See, T. P., Adil, M. A. M., & Kassim, N. M. (2015). Spiritual intelligence on leadership effectiveness and food-hygiene practices in public institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 201, 146-155.
- Safa Chaleshtari, K., Sharifi, T., & Ghasemi Pirbalooti, M. (2017). A study of the effectiveness of group spiritual intelligence training on self-efficacy and social responsibility of secondary school girls in Shahrekord. *Social Behavior Research & Health*, 1(2), 81-90. (In Persian)
- Santos, E. S. (2006). "Spiritual intelligence; what is spiritual intelligence? How it benefits a person?" www. Skopun. Files. Wordpress.com.
- Selman, V., Selman, R. C., Selman, J., & Selman, E. (2005). Spiritual-intelligence/-quotient. *College Teaching Methods & Styles Journal (CTMS)*, 1(3), 23-30.
- Simmons, J. F. (2014). *Person-organizational fit and perceived organizational support effects on job outcomes*. Doctoral dissertation, Walden University.
- Sisk, D. (2008). Engaging the spiritual intelligence of gifted students to build global awareness in the classroom. *Roeper review*, 30(1), 24-30.
- Sisk, D. A., & Torrance, E. P. (2001). *Spiritual intelligence: Developing higher consciousness*. New York: Creative Education Foundation Press.
- Srivastava, P. S. (2016). Spiritual intelligence: An overview. *International Journal of multidisciplinary research and development*, 3(3), 224-227.
- Tacey, D. J. (2004). *The spirituality revolution: The emergence of contemporary spirituality*. Psychology Press.

Taheri Goodarzi, H., Jaberansari, M. R., & Gholamzadeh Alam, M. (2011). Investigation the relationship between emotional intelligence and person- organization fit (The study: staffs of Lorestan Broadcasting Center). *Public Policy in Administration*, 2, 107-117. (In Persian).

Uggerslev, K. L., Fassina, N. E., & Kraichy, D. (2012). Recruiting through the stages: A meta-analytic test of predictors of applicant attraction at different stages of the recruiting process. *Personnel psychology*, 65(3), 597-660.

Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence?. *Journal of humanistic psychology*, 42(2), 16-33.

Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 473-489.

Wigglesworth, C. (2012), *SQ21: The Twenty-One Skills of Spiritual intelligence*. New York: Select Books.

Wolman, R. (2001). *Thinking with your soul: Spiritual intelligence and why it matters*. Richard N. Wolman, PhD.

Zohar, D., Marshall, I., & Marshall, I. N. (2000). *SQ: Connecting with our spiritual intelligence*. Bloomsbury Publishing USA.