

## بررسی تأثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر رضایت شغلی و قصد گردش مالی (مورد مطالعه: اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران)

محمد حسن قادرزاده<sup>۱</sup>

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار (MBA)، دانشگاه آزاد واحد عجبشیر، عجبشیر، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۰۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۰۴

### Investigating the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on job satisfaction and turnover intention (Case study: General Department of Economic Affairs and Finance of Tehran Province) Mohammad Hassan Qaderzadeh<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Master of Business Administration (MBA) students, Ajabshir Azad University, Ajabshir. iran

Received: (24/08/2020)

Accepted: (29/09/2020)

#### Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on job satisfaction and turnover intention (Case study: General Directorate of Economic Affairs and Finance of Tehran Province). This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of nature. Research data were collected through Likert five-choice questions in the research questionnaire. In the present study, in order to analyze the data obtained from the questionnaire, SPSS statistical software and PLS software in the form of two parts of descriptive and inferential statistics have been used according to the statistical needs. The statistical population of the study is all employees of the General Department of Economic Affairs and Finance of Tehran Province, whose number is 730 people. The Cochran's formula is used to determine the sample size. Thus, the sample size of 252 people was calculated. Since all members of the sample community are employees of the General Department of Economic Affairs and Finance of Tehran Province, the community is considered homogeneous and sampling will be done by simple random method. The results showed that emotional intelligence has a significant effect on job satisfaction (0.391) in the staff of the General Department of Economic Affairs and Finance of Tehran Province. Emotional intelligence has a significant effect on turnover intention (0.570) in the staff of the General Department of Economic Affairs and Finance of Tehran Province. Spiritual intelligence has a significant effect on job satisfaction (0.622) in the staff of the General Department of Economic Affairs and Finance of Tehran Province. Spiritual intelligence has a significant effect on turnover intention (0.356) in the staff of the General Department of Economic Affairs and Finance of Tehran Province.

#### Keywords

Emotional intelligence, Spiritual intelligence, Job satisfaction, Turnover intention

#### چکیده

این تحقیق با هدف بررسی تأثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر رضایت شغلی و قصد گردش مالی (مورد مطالعه: اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران) انجام شده است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-پیمایشی می باشد. داده های تحقیق از طریق سوالات پنج گزینه ای لیکرت موجود در پرسشنامه تحقیق جمع آوری شده است. در پژوهش حاضر به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه، متناسب با نیاز آماری از نرم‌افزار آماري SPSS و نرم‌افزار PLS در قالب دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران است که تعداد آن ها ۷۳۰ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده می‌گردد. بدین ترتیب حجم نمونه ۲۵۲ نفر محاسبه گردید. از آنجا که تمامی اعضای جامعه نمونه، کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران هستند، جامعه همگون (همگن) به شمار می‌رود و نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام خواهد شد. نتایج پژوهش نشان داد که هوش هیجانی بر رضایت شغلی (۰/۳۹۱) در کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران تأثیر معناداری دارد. هوش هیجانی بر قصد گردش مالی (۰/۵۷۰) در کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران تأثیر معناداری دارد. هوش معنوی بر رضایت شغلی (۰/۶۲۲) در کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران تأثیر معناداری دارد. هوش معنوی بر قصد گردش مالی (۰/۳۵۶) در کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران تأثیر معناداری دارد.

#### واژه‌های کلیدی

هوش هیجانی، هوش معنوی، رضایت شغلی، قصد گردش مالی

## مقدمه

رضایت شغلی، احساس مثبتی است که پس از ارزیابی ویژگی‌های مختلف شغل خود، تجربه می‌کنیم. اما این واقعیت را هم باید پذیرفت که رضایتمندی شغلی یا نارضایتی شغلی، حاصل و برآیند مجموعه‌ی بسیار گسترده‌ای از عوامل است و طبیعی است که چنین تعریفی هم برای رضایت شغلی ارائه شود (شفیعی، ۲۰۲۱). در اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران برای افزایش گردش مالی نیاز به رضایت شغلی کارکنان است. لذا در این پژوهش به دنبال عوامل افزایش رضایت شغلی کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران و به تبع افزایش گردش مالی هستیم. هوش عاطفی، هوش احساسی یا هوش هیجانی شامل شناخت و کنترل عواطف و هیجان‌های خود و دیگران است. به عبارت دیگر، شخصی که EI بالایی دارد، سه مؤلفه هیجان‌ها را به‌طور موفقیت آمیزی با یکدیگر تلفیق می‌کند: مؤلفه شناختی، مؤلفه فیزیولوژیکی و مؤلفه رفتاری. متون علم مدیریت بر این باورند که رهبران و مدیران، با هوش‌های هیجانی بالاتر، توان بیشتری برای هدایت سازمان تحت کنترل‌شان دارند. یافته‌های جدید نشان می‌دهد کارکنانی که دارای وجدان کاری و احساس وظیفه‌شناسی بالایی هستند، اما فاقد هوش هیجانی و اجتماعی‌اند، در مقایسه با کارکنان مشابهی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، عملکرد ضعیف‌تری دارند (ذیگلری و همکاران، ۱۳۹۹). کسانی که از هوش هیجانی برخوردارند می‌توانند عواطف خود و دیگران را کنترل کرده، بین پیامدهای مثبت و منفی عواطف تمایز گذارند و از اطلاعات عاطفی برای راهنمایی فرایند تفکر و اقدامات شخصی استفاده کنند. هوش هیجانی، اصطلاح فراگیری است که مجموعه گسترده‌ای از مهارت‌ها و خصوصیات فردی را دربرگرفته و به‌طور معمول به آن دسته مهارت‌های درون فردی و بین فردی گفته می‌شود که فراتر از دایره مشخصی از دانش‌های پیشین، چون بهره هوشی و مهارت‌های فنی یا حرفه‌ای است (همتلویان، ۱۳۹۹). ارسطو می‌گوید: "عصبانی شدن آسان است؛ همه می‌توانند عصبانی شوند، اما عصبانی شدن در برابر شخص مناسب، به میزان مناسب، در زمان مناسب، به دلیل مناسب و به روش مناسب - آسان نیست!" (دانیل گلن معتقد است، هوش عاطفی بالا تبیین می‌کند که چرا افرادی با بهره هوشی متوسط، موفق‌تر از کسانی هستند که نمره‌های بهره هوشی بالاتری دارند (محمدی، ۱۳۹۹). بهره هوشی نمی‌تواند به خوبی از عهده توضیح سرنوشت متفاوت افرادی بر آید که فرصت‌ها، شرایط تحصیلی و چشم‌اندازهای مشابهی دارند. ادوارد تورندایک از روانشناسان برجسته قرن بیستم در حوزه‌های یادگیری، آموزش و هوش، در سال ۱۹۲۰ مفهومی به نام هوش اجتماعی را به صورت زیر تعریف کرد: «هوش اجتماعی یعنی توانایی درک و مدیریت کردن مردان، زنان، دختران و پسران، برای رفتار خردمندانه در روابط انسانی.» (گوپیناث ۳ و همکاران، ۲۰۲۱). لذا با توجه به تعاریف ارائه شده از هوش هیجانی و تاثیراتی که بر موفقیت‌های فردی و سازمانی دارد، در این پژوهش به بررسی تاثیر آن بر رضایت شغلی و قصد گردش مالی می‌پردازیم.

هوش معنوی اصطلاحی است که برخی فلاسفه، روانشناسان و نظریه پردازان رشد برای نشان دادن موازات معنوی با ضریب هوشی (ضریب هوشی) و ضریب هوشی (ضریب عاطفی) به کار می‌برند (افندی، ۴، ۲۰۲۱). هوش معنوی راهی برای جمع‌آوری معنوی و مادی است، که در نهایت مربوط به رفاه جهان و همه کسانی است که در آنجا زندگی می‌کنند. هوارد گاردنر، مبتکر تئوری هوش‌های چندگانه، به دلیل چالش تدوین معیارهای علمی قابل اندازه‌گیری، تصمیم گرفت که هوش معنوی را در "هوش" خود وارد نکند. در عوض، گاردنر یک "هوش وجودی" را به عنوان دوام پیشنهاد کرد. با این حال، محققان معاصر همچنان به تحقیق در مورد زنده ماندن هوش معنوی ۵۰ ایجاد ابزارهایی برای اندازه‌گیری و توسعه آن ادامه می‌دهند. تا کنون، اندازه‌گیری هوش معنوی متکی به ابزارهای خودارزیابی است که می‌تواند مستعد ابتلا به گزارش نادرست یا غیر قابل اعتماد باشد. از تنوع هوش معنوی بعضاً در محیط‌های شرکتی بعنوان ابزاری برای ایجاد انگیزه در کارمندان استفاده می‌شود (جلاندر، ۲۰۲۱). و ارائه چارچوبی غیر مذهبی و حساس به تنوع برای پرداختن به موضوعات ارزشی در محل کار. به گفته استفان کاوی، "هوش معنوی اصلی‌ترین و اساسی‌ترین هوش است،

۱ Emotional intelligence

۲ Social Intelligence

۳ GOPINATH

۴ Efendi

۵ SQ

۶ Kjellander

زیرا منبع هدایت دیگران می شود. " تعاریف هوش معنوی متکی به مفهوم معنویت است که متمایز از دین داری است - هوش وجودی. دانا زوهر ۱۲ اصل زیربنای هوش معنوی را تعریف کرد: خودآگاهی: دانستن چیزی که من به آن اعتقاد دارم و ارزش آن را دارم و چه چیزی مرا به شدت تحریک می کند. خودانگیختگی: زندگی کردن و پاسخگویی به لحظه. چشم انداز بودن و ارزشمند بودن اعتقادات عمیق ، و بر اساس آن زندگی می کنند. کلی گرایی: دیدن الگوها ، روابط و ارتباطات بزرگتر ؛ داشتن احساس تعلق شفقت: داشتن کیفیت "احساس" با و همدلی عمیق. جشن تنوع: ارزش دادن به دیگران برای تفاوت های آنها ، نه با وجود آنها. استقلال میدانی: ایستادن در برابر جمعیت و اعتقادات خاص خود. فروتنی: داشتن حس بازیگر بودن در درام بزرگتر ، از جایگاه واقعی شخص در جهان. (هنفی، ۱، ۲۰۲۱) لذا در این پژوهش به دنبال تاثیراتی که هوش معنوی بر رضایت شغلی و قصد گردش مالی می گذارد، می پردازیم.

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق:

از تنوع هوش معنوی بعضاً در محیط های شرکتی بعنوان ابزاری برای ایجاد انگیزه در کارمندان استفاده می شود و ارائه چارچوبی غیر مذهبی و حساس به تنوع برای پرداختن به موضوعات ارزشی در محل کار. توانایی یک رهبر و شناسایی منابع رضایت شغلی کارکنان خیلی مهم و حساسی است، چرا که بر سلامت کلی سازمان تأثیر میگذارد. وقتی افراد یک سازمان تارضایتی یا تاخستودی خودشان را بیان کنند، تأثیرات پرفراز و تشیب بر سازمان می گذارد. سازمان هایی که اکثر کارکنان آنها تارضایتی هستند، احتمالی وجود یک فرهنگ کاری که اعضاء را تشویق به انجام کارها با تمام توانایی خودشان بکند، وجود ندارد. بر اساس تعریفی از گرینبرگ رضایت شغلی عبارت است از واکنش عاطفی، شناختی و ارزیابی کننده یک فرد نسبت به شغل خود. به بطور کلی نشان دهنده احساسی افراد نسبت به کارشان می باشد. (پینوکو و گراهام، ۲، ۲۰۲۱). بنابراین بررسی تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی سازمان ها بر قصد گردش مالی و استفاده از آن در موضوع بسیار مهم رضایت شغلی با توجه به مهم بودن سرمایه انسانی سازمان ها یک امر خطیر و روشن است. بنابراین بررسی عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی و قصد گردش مالی دارای اهمیت می باشد.

### هوش

هوش در زمان های مختلف، به طور متفاوتی تعریف شده است. هوش یکی از جذابترین و جالب توجه ترین فرایندهای روانی است که جلوه های آن در موجودات مختلف به میزان متفاوت مشاهده می شود. واژه هوش کیفیت پدیده ای را بیان می کند که دارای حالت انتزاعی بوده و قابل رویت نیست. به علت دارا بودن چنین ویژگی تعریف آن مشکل است و از این رو تعاریف متعددی از آن ارائه شده است (صادق پور آذری و هاشمی نصرت اباد، ۱۳۹۷)

### هیجان

تا حدودی اکثر پژوهشگران اتفاق نظر دارند که، یک تعریف دقیق از هیجان، از ویژگی های زیر برخوردار است: اول، آنها یک حالت ذهنی، احساسی و تجربی را در بر می گیرند. این یک تفکر کلیشه ای درباره هیجان است: آن چیزی را که ما به طور مشترکی به عنوان احساسات به آن اشاره می کنیم و چیزی است که روان شناسان آن را عاطفه می نامند دومی، هیجانان یک مولفه فیزیولوژیکی را در بر می گیرد. برای مثال، خشم با تغییرات خودکار در قسمت هایی از بدن نظیر ضربان قلب و پاسخ گالوانیکی پوست مرتبط است. سوم، هیجانان یک مولفه رفتاری دارند. این مورد رفتار بیانگر آنچه در تغییرات چهره ای و وضعیت و وضعیت بدنی و گرایش به عمل نظیر گرایش به عقب نشینی در زمان تجربه ترس) را در بر می گیرد. سرانجام، بیشتر تعاریف از هیجان، یک مولفه ی ارزشیابانه مرتبط کننده هیجان با یک فرد، شیء یا رویداد ویژه را در بر می گیرند. همین طور، هیجانان یک تمرکز دارند اما از کسی خشمگین هستیم یا دربارهی چیزی غمگین هستیم. مولفه نهایی جهت تمایز هیجان از مفهوم نزدیک خلق، سودمند است. خلقیات حالات عاطفی و مشابه حالت ذهنی، احساسی تجربه شده می هیجان هستند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین، خلقیات معمولاً از دوام بیشتری و از شدت کمتری نسبت به هیجانان برخوردارند اما جنبه ای که هیجانان را از خلقیات تشخیص می دهد، این است که بر خلاف هیجانان، خلقیات یک تمرکز ویژه را ندارند. خلقیات، وسیع تر و پراکنده تر هستند، در صورتی که هیجانان با یک شخص، شیء یا رویدادی مرتبط اند که برای افراد با اهمیت ارزشیابی شده است. در تشخیص هیجانان از مفاهیم مرتبط سودمند است که در

اصطلاحاتی از سلسله مراتبی تفکر کنیم مه عاطفه وسیع تر و طبقه ی بالاتری نسبت به هیجانات و خلقیات دارد. اگر حالت عاطفی با تغییرات روان شناختی متفاوت، گرایش رفتار و یک شخص، شیء یا رویداد منبعی همراه شود، مناسب تر است که آن را به عنوان یک هیجان طبقه بندی کنیم. هیجانات را می توان به عنوان واکنش های سازمان یافته ای در نظر گرفت که، مرزهای بسیاری از نظام های فرعی روان شناسی را شامل فیزیولوژیکی، شناختی، انگیزشی، و تجربی به هم پیوند می زند. هیجانات معمولاً در واکنش به یک رویداد درونی و بیرونی ناشی می شوند که یک معنی جذاب به طور مثبت و منفی برای افراد دارد. هیجانات می توانند از مفهوم بسیار مرتبط خلق متمایز شوند، از این حیث که هیجانات کوتاه تر و به طور کلی شدیدتر هستند (وگا و همکاران، ۲۰۲۱).

### هوش هیجانی

هوش هیجانی حوزه ای در حال رشد در تحقیقات علوم رفتاری است که توجه اذهان عمومی، دنیای تجارت و جامعه علمی را به خود جلب کرده است. دو روانشناس آمریکایی یعنی (احمدی، ۲۰۲۱) اولین کسانی بودند که این اصطلاح را به کار بردند و کارهای آکادمیک آنها در این زمینه پایه را برای کارهای بعدی فراهم کرد. آنها هوش هیجانی را نوعی از هوش توصیف کردند که توجه به احساسات و هیجان های خود فرد و دیگران، فرق گذاشتن بین آنها و استفاده از این اطلاعات برای راهنمایی افکار و اعمال فرد را شامل می شود. عبارت هوش هیجانی از حدود سال ۱۹۹۰ میلادی در ادبیات پژوهشی به کار گرفته شد، اما عمومیت یافتن آن به سال ۱۹۹۵ بر میگردد، زمانی که کتاب هوش هیجانی نوشته دانیل گلمن به عنوان پرفروشترین کتاب تیورک تایمز اعلام شد (ون و همکاران، ۲۰۱۹). هوش هیجانی به عنوان زیر مجموعه ای از هوش اجتماعی تعریف شده است، یعنی کنار آمدن با مردم، مهار هیجان ها در روابط با انسانها و ترغیب یا راهنمایی دیگران و شامل ویژگی هایی است مثل توانایی تهییج و برانگیختن خود، استقامت و پایداری در مقابل شکست، از دست ندادن روحیه، پس راندن افسردگی و یأس در هنگام تفکر، همدلی و صمیمیت و امید داشتن (دخ و ثابت، ۱۳۹۹).

### مدل ها یا الگوهای هوش هیجانی

تحقیق در گستره هوش هیجانی در دو شاهره اصلی در جریان است (شمسا و همکاران، ۱۳۹۹):

(الف) مدل توانایی که در آن هوش هیجانی به منزله هوش به انضمام هیجان است.

(ب) مدل مختلط: ۲ که در آن هوش هیجانی با دیگر مهارت ها و خصیصه ها در هم آمیخته شده است

مدل توانایی ذهنی بر استعداد پردازش مؤثر اطلاعات تمرکز می کند، اما در مقابل مدل مختلط مدل وسیعتری از هوش هیجانی است که توانایی های ذهنی را با خصوصیات چون شخصیت و ویژگی های انگیزشی در هم می آمیزد که به شخص در استفاده از هوش هیجانی در زندگی واقعی کمک می کنند. به عنوان مثال برای فردی با شخصیت خونگرم و غمخوار و مهربان به صف آوردن مهارت هایی برای مدیریت هیجانات دیگران ممکن است آسانتر باشد. برخی از محققان نیز در همین راستا هوش هیجانی مبتنی بر صفت (مطابق با مدل مختلط) و هوش هیجانی مبتنی بر توانایی (مطابق با مدل توانایی) را از هم متمایز کرده اند درک این موضوع که هوش هیجانی به منزله یک صفت و یا یک توانایی دو سازه متفاوت است از اهمیت بسیاری برخوردار است (بیک زاده و درستی، ۱۳۹۸). هوش هیجانی به عنوان صفت به حیطه شخصیت تعلق دارد، در حالی که هوش هیجانی به منزله توانایی به حوزه توانایی شناختی تعلق می یابد. این تمایز از نظر عملیاتی سازی هوش هیجانی و در پی آن نظریه ها و فرضیه هایی که درباره آن مطرح می شود دارای اهمیت بوده و در بر گیرنده دلالت های نظری و عملی است. برای مثال از هوش هیجانی صفتی انتظار نمی رود با توانایی شناختی عمومی (g) با زمینه های وابسته به آن همبستگی بالایی داشته باشد، در حالی که هوش هیجانی توانایی می تواند همبستگی بالایی با آن داشته باشد (پرستون و همکاران، ۲۰۲۱).

### هوش هیجان و مؤلفه های آن:

هوش هیجان عبارت است از توانایی نظارت بر احساسات و هیجانان خود، دیگران و توانایی و تفکیک احساسات و دیگران و استفاده از دانش هیجانی در جهت هدایت تفکر و ارتباطات خود و دیگران هوش هیجانی هم عناصر درونی است و هم بیرونی شامل میزان خود آگاهی، خود انگاره، احساسات، استقلال و ظرفیت خود شکوفایی و قاطعیت می باشد عناصر بیرونی شامل ظرفیت فرد برای قبول

۱ Vega

۲ Ahad et al

۳ Wen et al

۴ Preston

واقعیت انعطاف پذیری و توانایی حل مشکلات هیجانی، توانایی مقابله با استرت و تکانه های می شود (ون و همکاران، ۲۰۱۹) خود آگاهی:

از نظر گلن خود آگاهی ریشه و اساس مؤلفه های هوش هیجانی است و تا زمانیکه از سطح خود آگاهی پایینی برخورداریم و در انتخاب هدف و برنامه ریزی - برای رسیدن به هدف مدیریت کنترل احساسات خود و بر انچیتگی خود و بکار گیری نظمی که بتوان بر اساس آن با احساسات دیگران هماهنگ شود رشد مهارت های اجتماعی متناسب با هدف و عمل با مشکلات مواجه می شویم. تعریفی که گلن (۲۰۱۷) برای خود آگاهی در نظر گرفته عبارتست از درک عمیق و روشن احساسات، هیجانان نقاط ضعف و قوت و نیاز و سائق های خود (احد و همکاران، ۲۰۱۹)

### خود کنترلی با مدیریت خود:

همچنان که با آگاهی خود در مورد احساسات، هیجانان، و اثرات آنها رشد می دهیم ما نیز می توانیم توانایی خود را در جهت کنترل آنها بهبود بخشیم. به طوریکه آنها نتوانند تأثیر ناچور بر روی عملکرد ما داشته باشند خود کنترلی هیجان به معنای سرکوب هیجان نیست بدین شکل نیست که با یک سد دفاعی محکم در مقابل احساسات و خود انگیزه های خود درست کنیم بر عکس خود کنترلی به این می پردازد که با یک انتخاب برای چگونگی ابراز احساساتمان داریم و چیزی که مورد تأکید است روش ابراز احساسات می باشد به شکلی که این روش ابراز هم جریان تفکر را تسهیل کند و هم از انحراف آن جلوگیری کند (لی و همکاران، ۲۰۲۱)

بطور کلی خلیات تأثیر فوق العاده بر روی محتوای جریان تفکر می گذارد به عنوان مثال زمانیکه ما خشمگین هستیم وقایعی را در ذهن خود می پروانیم که غضب آلوده هستند و این باعث می شود که نگرش و تفکر ما از موضوع اصلی منحرف شود و ما چیز دیگری را پردازش می کنیم چون در آن موقعیت محتوای تفکر ما عوض شده توان خود داری و مقاومت در مقابل چنین خلیات مستبد هستند اقدامی برای افزایش بازده کاری ایجاد روابط مطلوب می باشد (پرنتیس ۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

گلن (۲۰۱۷) معتقد است زمانیکه هیجانان از سلامت افراد ناشی می شود زمینه رشو و تمیز برای افراد مهیا می شود زیرا یکی از مفاهیم پذیرفته شده در مورد انسان فیدبک گر، فید بک دادن است افرادی که از لحاظ هیجانی بالکم می باشند در ایجاد ارتباط موفق هستند و همیشه فیدبک مثبت از دیگران می گیرند یعنی باعث متنوعیت هیجانان مثبت می شوند ما در طول زندگی بدون شک با محرکهای برخورد می کنیم که ممکن است برای ما نا خوشایند باشند و این ناخوشایندی شریع در خلق و خوی ما تأثیر می گذارد مثل برخورد افراد خانواده و یا همکار و در سطح وسیعتر محرکهایی که ساخته و پرداخته ذهن ما می باشند در این خصوص ما باید توانایی لازم برای کنترل و مدیریت افکار و رفتار خود داشته باشیم که اساس آن خود شناسی به مهارتهای اجتماعی تشکیل می دهد (ایوب و همکاران، ۲۰۲۱). از نظر گلن مشاهده خود کنترلی خیلی راحت نیستو خود کنترلی در نبود آتش بازیهای هیجانی بهتر خود را نشان می دهد یعنی هر چه شدت احساسات کمتر باشد خود کنترلی نمود بهتر پیدا می کند گلن معتقد است احساس مسئولیت در محیط کاری و نوع برخورد با افراد تحت تأثیر خلیات فردی می باشند و هر چه محتوای فکر در رابطه با مسئولیتی که فرد قبول کرده است خالصتر باشد احساس مسئولیت بیشتر و بهتر صورت می گیرد (سان ۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

در یکی از تحقیقات صورت گرفته شده مشخص شده بود افراد موفق در محیط کاری از نظر خود آگاهی با خود کنترلی، سازگاری، خود اعتماد نوآوری هفت برابر نمره بیشتری نسبت به افراد نا موفق داشتند و در نتیجه ما می توانیم نتیجه بگیریم که خود کنترلی و مدیریت خود تا حد زیادی می توانند موفقیت شغلی را شکل دهند.

### شعور اجتماعی:

شعور اجتماعی سومین مؤلفه هوش هیجانی می باشد و عبارت است از درک احساسات و جنبه های مختلف دیگران و بکار گیری سک عمل مناسب و واکنش مورد علاقه برای افرادی که پیرامون ما قرار گرفته اند (گلن و بویاتزیس، ۲۰۱۷، ۴)

این مؤلفه با احساس مسئولیت در قبال دیگران نسبت بیشتری دارند زیرا هر چه افراد پیرامون یا مقابل برای ما اهمیت بیشتری داشته باشند سعی بیشتری خواهیم کرد واکنش مناسب در قبال آنها نشان دهیم و شرط واکنش مناسب، درک نوع احساس طرف مقابل می

۱ Lee et al

۲ Prentice

۳ Sun et al

۴ Goleman & Boyatzis

باشد این مؤلفه برای افرادی که با مراجعین زیاد و متفاوت برخورد دارند و ضروری می باشد خیلی از متخصصین هوش هیجانی عقیده دارند که نشان اصلی هوشیاری اجتماعی توان همدلی است (نوری خانگه و همکاران، ۱۳۹۷).

در بین مؤلفه های هوش هیجانی تشکیل همدلی از همه راحتتر می باشد همه ما همدلی یک دوست ، یک معلم با حساس کرده ایم و تشخیص داده ایم که واکنش او تا چه حد باعث دلگرمی ما شده است همدلی به معنی من خوبم تو خوبی نیست و به این معنی هم نیست که تمام احساسات طرف مقابل را تأیید و تحسین کنیم همدلی بیشتر به معنی تأمل و ملاحظه احساسات دیگران می باشد. به عقیده نظریه پردازان هوش هیجانی نکته کلیدی جهت افزایش حی همدلی پرورش توانایی گوش دادن در خود می باشد زیرا هر چه افراد احساس مسئولیت بیشتری بکنند تحمل بیشتری برای گوش دادن به حرفهای دیگران (یزدان پرست و ایراندوست، ۱۳۹۶)

خواهند داشت در نتیجه به درک بهتری از احساسات دیگران خواهند رسید گفتن این نکته ضروری است که همدلی نیز ریشه در خود آگاهی دارد . زیرا هر چه ما نسبت به احساسات خود گشاده تر باشیم به همان اندازه در شناخت آنها ماهر تر خواهیم بود . و به راحتی می توانیم نوع احساس خود را از دیگران تفکیک دهیم و برای طرف مقابل یک احساس مستقل قائل شویم . گلن معتقد است که افرادی که توانایی درک احساسات دیگران را ندارند از لحاظ احساس نا شنوا هستند تشخیص میزان همدلی افراد از طریق کلام ، کردار ، آهنگ ، صدا ، سکوت و لرزش آنها راحت است در همه روابط انسانی ، توجه کردن به دیگران از انس و الفت های هیجانی و از طریق ظرفیتهای که شخص برای همدلی با دیگران دارد سر چشمه می گیرید ظرفیت شناخت احساسات دیگران در عرصه های مختلف زندگی از کار فروشندگی مدیریت گرفته تا روابط عشق و عاشقی و فعالیت های سیاسی نقش بازی می کند (مرادی و مجد، ۱۳۹۵).

عدم وجود همدلی عواقب ناگوار آن در خیلی از افراد مثل جنایتکاران و کودک آزاران زیاد به چشم می خورد آنچه مهم است ذکر شود این است که افراد به ندرت احساسات خود را در قالب کلمات بیان می کند و بیشتر از طریق نشانه های غیر کلامی از جمله طرفین صدا و حرکت دست و محدودیت و حالات چهره ابزار می کنند و هر چه ما از نظر هوش هیجانی ، قوی تر باشیم می توانیم این پیام های غیر کلامی را تشخیص دهیم (دژاهنگ، ۱۳۹۴)

در یکی از تحقیقات که در آمریکا صورت گرفته بود مشخص شد دانش آموزان که در درک پیام های احساسی خیلی خود انگیزی لازم میباشد از نظر گلن ، خود انگیزی زبان سائق پیشرفت می باشد و کوشش است در جهت رسیدن ادراک بر پایه آیین نامه ثبت و اشاعه پیشنهاد و مقاله پایان نامه عاء و رساله های تحصیلات تکمیلی و سیانت از حقوق پدید آوران در تنها از وزارت علوم فراشی شات و استفاده از آن با رعایت کامل حقوق پدید آوران و تنها برای جشن های علمی، آموزشی و پژوهی و بر پایه کانون حمایت از مؤلفان، مصنفان و هنرمندان (۱۳۴۸) و الحکات و اصلاحات بعدی آن و سایر گوانین و مقررات مربوط شانتی اس به حد مطلوبی از فضیلت افرادی که این خصیصه را زیاد دارند همیشه در کارهای خود نتیجه محور سائق زیادی در آنها برای رسیدن به اهداف و استانداردهای وجود دارد این افراد اهداف چالش برانگیز را خیلی سریع مرتب و میزان مخاطرات آنها را حساب می کنند و اطلاعات و راهبردهایی را بکار می برند که باعث کاهش عدم اطمینان آنها و افزایش عملکرد آنها شود این افراد خیلی سریع یاد می گیرند که چگونه بازده کاری خود را افزایش دهند و خیلی سریع با اهداف گروه یا سازمان سازگار می شوند (متقی و همکاران، ۱۳۹۶).

این افراد همیشه انتقاد شدید و سازنده در گروه از خود نشان می دهند و موقعیت آنها در گروه طوری است که مدیران همیشه از توانایی های آنان حساب می برند. این افراد همیشه به توانایی خود اعتماد دارند و همیشه نسبت به آینده امیدوار هستند اگر قرار است یک صف ضروری برای افراد در نظر بگیریم خود انگیزی می باشد زیرا فقط از طریق خود انگیزی است که می توان به پیشرفت فرای انتظار رسید از آنجا که افراد زیر چتر تفاوت های فردی قرار گرفته اند و از لحاظ نیاز و سائق با هم متفاوت می باشن پس عوامل انگیزش در آنها متفاوت می باشد تعدادی از افراد از طریق عوامل بیرونی مثل افزایش حقوق و پرستره شغلی و نمره برانگیخته می شوند و تعدادی به خاطر خود پیشرفت و نفس کار برانگیخته می شوند گلن (۲۰۱۷) در این رابطه معتقد است افرادی که انجام کار برای آنها مهم است در طول کار علاقه زیادی به چالش های خلاقانه از خود نشان می دهند و عشق به یادگیری و انجام کار در آنها بیشتر وجود دارد این افراد انرژی بیشتری صرف این کار می کنند و سؤالی که همیشه ذهن آنها را مشغول می کند این است که با این مسئله کاملاً در گروه خود شناسی می باشد و هر چه خود شناسی ما بیشتر باشد بهتر می توانیم اهداف خود را بر اساس نیازهای واقعی اولویت بندی کنیم (ون و همکاران، ۲۰۱۹).

### مهارتهای اجتماعی:

مهارتهای اجتماعی یکی دیگر از مؤلفه های هوش هیجانی می باشد و شامل توانایی ها برای مدیریت روابط با خود و دیگران می باشد مهارتهای اجتماعی فقط شامل دستیابی نمی شود اگر چه افرادی که این مهارت را زیاد دارند خیلی سریع یک جو دوستانه با افراد ایجاد

می کنند ولی این مهارت بیشتر به دوستیابی هدفمند مربوط می شود افرادی که مهارت‌های اجتماعی قوی دارند به راحتی می توانند میسر مهارت را زیاد دارند خیلی سریع یک جو دوستانه با افراد ایجاد می کنند ولی این مهارت بیشتر به دوستیابی هدفمند مربوط می شود افرادی که مهارت‌های اجتماعی قوی دارند به راحتی می توانند میسر فکری دیگران را در سمتی که می خواهند هداست کنند خواه برای ایجاد رفتار جدید باشد خواه برانگیختن او برای ایجاد رفتار عملکرد و با تولید جدید باشد (احد و همکاران، ۲۰۲۱).

افرادی که مهارت‌های اجتماعی بالایی دارند همیشه درصد هستند که یک چرخه وسیعی از اطلاعات با افراد را بدست آورند و خیلی سریع جنبه های مشترک افراد را شناسایی کنند بعد از آن یک رابطه مؤثر برقرار کنند و این عمل حاکی از آن است که اعمال چنین افرادی بر اساس فرضیات حساب شده و دقیق می باشد چنین افرادی در اولین فرصت در محیط کاری یک شبکه ارتباط قوی برقرار می کند. بر این اساس همه ما این را می پذیریم افرادی که در جهت پیشرفت بر انگیزته می شوند خوش بینی آنها نسبت بر آینده است حتی مواقعی که با شکست مواجه می شوند زیاد می باشد. (مورون و بیوک مورون، ۲۰۲۱) افراد فقط از طریق مهارت‌های اجتماعی بالا می دانند در کجا چه مواقع از خود حالات هیجانی نشان دهند و همچنان که پیداست این مشکلات تعداد زیادی از افراد جامعه می باشد مخصوصاً زندگی امروزی که افراد در طول روز باید به سمت رفع نیازهای خود با افراد متفاوتی مواجه شوند و هر موقعیتی اقتضای خاص خود را دارند ما در طول روز با افراد متفاوتی برخورد می کنیم و در هر برخورد پیام عاطفی خاص به طرف مقابل ارسال می کنیم طبیعی است هر چه مهارت‌های برای ارسال نوع پیام بیشتر باشد راحتتر می توانیم طرف مقابل را تحت تاثیر قرار دهیم (پرنیس و همکاران، ۲۰۲۰).

### هوش معنوی؛ ویژگی ها و کاربردها

در آستانه ورود به فردایی متفاوت رویکردهای نوین و گسترده ای در حوزه علم روانشناسی پدید آمده است. ظهور دوباره کشش معنوی و نیز درک روشن تری از معنا و کاربرد آن در زندگی روزانه یکی از بنیادی ترین این رویکردهاست. در راستای این جهت گیری معنوی و به موازات بررسی مؤلفه های نوین روانشناختی، سازه هوش معنوی در آستانه هزاره سوم میلادی به ادبیات آکادمیک روانشناسی اضافه شده است (چرین، ۲۰۲۰، ۱). مفهوم هوش معنوی در ادبیات آکادمیک روانشناسی برای اولین بار در سال ۱۹۹۹ توسط امونز مطرح شد. از نظر او هوش معنوی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی با هدف تسهیل حل مسائل روزمره و دستیابی به هدف می باشد. در حالی که معنویت با جستجو و تجربه عناصر مقدس، معنا، و هشیاری اوج یافته و متعالی در ارتباط است، هوش معنوی مستلزم توانایی هایی است که از چنین موضوعات معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای بارز استفاده می کند (امونز، ۲۰۱۶). معنویت نیز مانند عاطفه از نظر عمق و معنا می تواند درجاتی داشته باشد. معنویت ممکن است آگاهانه یا ناآگاهانه باشد، رشد یافته یا رشد نیافته باشد، سالم یا مرضی و سودمند یا زور باشد. هر معنوی که مبتنی بر خیالبافی و کنار گذاشتن و نفی مسئولیت شخصی باشد به طور بالقوه زیان آور است (واگان، ۲۰۱۶).

هوش معنوی بیانگر مجموعه بی همتایی از تجربه ها (مثل تعالی) و توانایی های انسانی (مثل توانایی برقراری پیوندهای معنادار و مهم بین رویدادهای مجزا) می باشد که همه افراد به اندازه ای، هرچند متفاوت، از آن بهره مند هستند (نوبل، ۲۰۱۹). هوش معنوی بالا با داشتن اطلاعاتی در مورد هوش معنوی متفاوت است. این تمایز فاصله میان دانش عملی و دانش نظری را مطرح می کند. لذا نباید دانش وسیع در مورد مسائل معنوی و تمرین های آنها را هم ردیف دستیابی به هوش معنوی از طریق عبادت و تعمق برای حل مسائل اخلاقی دانست، هرچند می توان گفت برای بهره مندی مؤثر از معنویت، داشتن توأمان دانش نظری و عملی لازم می باشد (ادواردز، ۲۰۱۵). با این حال این به آن معنا نیست که هوش معنوی با مشکلات و تجربه های روزمره بی ارتباط است. برعکس جستجو برای معنا و توانایی دیدن بافتی بزرگتر در زندگی فرد ممکن است تقریباً در هر تجربه یا رویداد زندگی دنبال شود (سانکوکو و همکاران، ۲۰۱۹؛ به نقل از ناسل، ۲۰۱۵). به واسطه هوش معنوی به مشکلات معنا و ارزش می دهیم و به حل آنها می پردازیم و با استفاده از آن می توانیم اعمال و زندگی هایمان را در بافتی که از لحاظ معناداری غنی تر و وسیع تر می باشد قرار دهیم و به کمک آن می توانیم بسنجیم که یک روش یا یک راه زندگی از دیگر راهها و روش ها از معناداری بیشتری برخوردار است (زوه و مارشال، ۲۰۱۷، ۳).

هوش معنوی مفاهیم هوش و معنویت را درون یک سازه جدید ترکیب می‌کند و به انسان این فرصت را می‌دهد که در مقابل واقعیت‌های مادی و معنوی حساس باشد و تعالی را هر روز در لایه لایه اشیا، مکان‌ها، ارتباطات و نقش‌ها دنبال کند (چرین ۲۰۰۴). هوش معنوی متضمن اندیشیدن به معنای نمادین حوادث و رویدادهای زندگی فردی است، تا اینکه در همه تجربه‌های زندگی هدف و معنا را پیدا کند. بنابر این به تعبیری هوش معنوی یک عدسی است که فرد از طریق آن حوادث و تجربه‌ها را درک می‌کند و این روشی برای دیدن مسائل از یک چشم‌انداز بالاتر است (سانکوکو و همکاران، ۲۰۱۹؛ به نقل از ناسل، ۲۰۱۵). هوش معنوی زیربنای باورهای فرد است که بر عملکرد وی تأثیر می‌گذارد، به گونه‌ای که شکل واقعی زندگی را قالب بندی می‌کند. هوش معنوی باعث افزایش قدرت انعطاف‌پذیری و خودآگاهی انسان می‌شود، به طوری که در برابر مشکلات و سختی‌های زندگی بردباری و صبوری به خرج می‌دهد (مک شری و همکاران، ۲۰۱۸). این هوش موجب می‌شود که فرد در برابر رویدادها و حوادث زندگی بینشی عمیق بیابد و از سختی‌های زندگی نهراسد و با صبر و تعمق با آنها مقابله نماید و راه حل‌های منطقی و انسانی برای آنها بیابد (زوه‌ر و مارشال، ۲۰۱۷).

یک ویژگی اساسی از هوش معنوی خودآگاهی عمیق است که شامل آگاهی تدریجی از لایه‌ها و ابعاد مختلف خویش است. روشن کردن نظام ارزش‌ها و باورهای فرد به این فرایند کمک می‌کند. هوش معنوی می‌تواند رابطه یک فرد با خودش، دیگران و جهان بزرگتر در فعالیت‌های روزمره را عمیق‌تر کند (سیسک، ۲۰۰۰). این هوش می‌تواند به ما کمک کند که از خودهای خودمان فراتر برویم و به لایه‌های عمیق‌تر شخصیت که در ما پنهان شده اند دست پیدا کنیم. در سطح یک خود ضعیف ما خودخواه، خودمحور و از لحاظ مادی جاه طلب هستیم. هوش معنوی به ما کمک می‌کند که خواست‌های فوری خود را تکامل دهیم و به سطوح عمیق‌تر استعدادهایمان که فراتر از آنها هستند برسیم (زوه‌ر، ۲۰۱۷؛ به نقل از حسینی و همکاران، ۲۰۱۸).

### رضایت شغلی

هان ۱ و همکاران (۲۰۱۵)، رضایت شغلی را به عنوان تعاملات عاطفی فرد نسبت به نقش‌های خود در نظر گرفته‌اند و عقیده دارند که رضایت به پاسخ عاطفی نسبت به شغل فرد اشاره می‌کند و این حالت زمانی حاصل می‌شود که تجارب شغلی به ارزش‌ها و نیازهای فرد مربوط می‌شود. بنا به گفته نوپ، رضایت به احساس کام‌یافتگی نیازها و خواسته‌ها اشاره دارد، و به عقیده وی داوری فرد در خصوص آنچه در شغل به وقوع می‌پیوندد، رضایت او از شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بوما ۲ و همکاران، ۲۰۱۸)؛ به نقل از هومن، (۱۳۹۱). رضایت شغلی یک حالت هیجانی مثبت است که در نتیجه‌ی ارزیابی شرایط محیط کاری، ویژگی‌ها و نیازهای شغلی حاصل می‌گردد و آنچه را که یک فرد دارد در برابر آنچه خواستار آن است مورد بررسی قرار می‌دهد؛ عواملی مانند حمایت‌های اجتماعی، پیشرفت و موفقیت کاری و توسعه فردی، ماهیت کار، سیستم پاداش دهی برابر، ارتقاء، نظارت کیفی، همکاران پشتیبان، و شرایط کاری مساعد در بوجود آمدن آن دخیل‌اند (گل پرور، ۱۳۹۵).

نظریه‌های زیربنایی رضایت شغلی نظریه تناسب شغل با شخصیت توسط جان هالند ارائه شده که بر مبنای دو اصل مهم استوار است:

- انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد.
- انتخاب شغل و حرفه رابطه‌ی مستحکمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد. معنای فلسفی این نظریه چنین است: اگر فردی شغل خود را متناسب با صفات شخصیتی اش انتخاب کند و نسبت به این شغل گرایش و نگرش مثبتی داشته باشد، از شغلش راضی است و در غیر این صورت از شغل خود رضایتی نخواهد داشت (شفیع آبادی، ۱۳۹۵).

صحیتو و وایسین<sup>۳</sup> (۲۰۱۷)، نظریه‌های رضایت شغلی را به شرح زیر تقسیم بندی نموده است: نظریه نیازها، نظریه نقشها، نظریه انتظار

### پیشینه‌های پژوهش

#### جدول ۱. خلاصه نتایج پیشینه‌های تحقیق

نویسنده	سال	عنوان	نتایج
پیشینه داخلی			
کریم منصور	۱۳۹۹	مقایسه تفکر انتقادی، تاب‌آوری و هوش هیجانی در دانش‌آموزان دختر تیزهوش و عادی	نتایج نشان داد که میانگین نمره‌های تفکر انتقادی ( $F=21/723$ ) و تاب‌آوری ( $F=114/636$ ) و هوش هیجانی ( $Sig=0/001$ , $Df=99$ ) در دانش‌آموزان دختر تیزهوش و عادی ( $Sin=0/001$ , $Df=99$ ) و تاب‌آوری ( $F=14/436$ ) و

۱ Han et al

۲ Boamah et al

۳ Sahito & Vaisanen



<p>مقطع متوسطه منطقه ۱۹ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۳-۹۴</p> <p>۱</p> <p>دانش آموزان عادی است. می توان نتیجه گیری کرد که دانش آموزان عادی نسبت به دانش آموزان تیزهوش با مشکلات جدی در هوش هیجانی، تابآوری و تفکر انتقادی مواجه و رو به رو هستند.</p>	
<p>نتایج حاصل بیانگر آن است که بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.</p>	<p>عنوان ارتباط بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی کارکنان ادارات صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان غربی</p> <p>۱۳۹۹ مولوی و مجد</p>
<p>یافته های تحقیق بیانگر آن بود برای طراحی ابزارهای جدید رضایت و عملکرد شغلی، باید با توجه به رویکردهای تیوریک آن، جنبه های انتزاعی مفهوم این دو متغیر را به صورت عینی و قابل اندازه گیری تعریف کرد.</p>	<p>تبیین مفهوم رضایت شغلی و عملکرد شغلی: یک مطالعه مروری</p> <p>۱۳۹۸ روزیان و یزدانی</p>
<p>نتایج نشان میدهد که ابعاد رضایت شغلی (شامل ارتقاء، حقوق و مزایا و شرایط کاری) بر ابعاد کیفیت خدمات (شامل عوامل محسوس، اطمینان خاطر، اعتماد و همدلی) تاثیر دارند.</p>	<p>بررسی تاثیر رضایت شغلی بر کیفیت خدمات کارکنان دانشگاه گیلان</p> <p>۱۳۹۸ و اکبری همکاران</p>
<p>نتایج تحقیق حاکی از وجود ارتباط مثبت معناداری بین خالص سرمایه در گردش و ارزش شرکت میباشد. علاوه بر این شرکتهای دارای محدودیت مالی با شاخص اندازه شرکت بر رابطه بین خالص سرمایه در گردش و ارزش شرکت تاثیرگذار است. در نهایت با آزمون اضافی شاخص KZ به عنوان معیار برتر محدودیت مالی استفاده گردید. نتایج آزمون مطابق با شاخص قبلی نشان میدهد محدودیت مالی بر ارتباط بین خالص سرمایه در گردش و ارزش شرکت تاثیرگذار است.</p>	<p>ارتباط بین خالص سرمایه در گردش و ارزش شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران</p> <p>۱۳۹۸ و رادمندی میرعباسی</p>
<p>نتایج بدست آمده نشان داده که هوش معنوی می تواند سبب افزایش میزان سلامتی رفاه، موفقیت و رضایت شغلی کارمندان در سازمان می شود.</p>	<p>هوش معنوی</p> <p>۱۳۹۸ حبیبی و امیریان زاده</p>
<p>نتایج حاصل از پژوهش هانشان بر رابطه معنادار و مثبتی بین هوش معنوی و خودکارآمدی تحصیلی و همچنین رابطه معنادار و مثبتی بین هوش معنوی سازگاری و خودکارآمدی نشان می دهد.</p>	<p>بررسی رابطه هوش معنوی و سازگاری با خودکارآمدی تحصیلی</p> <p>۱۳۹۸ و رحیم آباد ایران یار</p>
<p>یافته ها نشان داد که بین هوش معنوی و اخلاق اسلامی حرفه ای کارشناسان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر هرچه هوش معنوی کارکنان بالاتر باشد احتمال رعایت اصول اخلاقی در کار افزایش می یابد. از بین مؤلفه های هوش معنوی تنها توسعه حالت آگاهی با اخلاق حرفه ای رابطه مثبت معنادار نشان داد. همچنین کارکنان زن در مقایسه با مردان هوش معنوی بالاتری را نشان دادند. ولی در متغیر اخلاق اسلامی کار تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نشد. هوش معنوی رابطه تنگاتنگی با رعایت اخلاق حرفه ای دارد و نتایج بسیار مفیدی برای کارکنان و سازمان ایجاد می کند. بنابراین می توان ادعا کرد که سازمان ها با اهمیت دادن به تقویت هوش معنوی کارکنان خود و تنظیم منشور اخلاقی حرفه ای و رعایت مفاد آن می توانند شاهد موفقیت های بیشتری باشند.</p>	<p>هوش معنوی و تأثیر آن بر اخلاق اسلامی کار در کارکنان</p> <p>۱۳۹۸ امیری و حسینی</p>
<p>نتایج تحلیل رگرسیون با روش ورود نشان داده که متغیرهای هوش معنوی، پیش بینی کننده خوبی برای رضایت از زندگی بود. هوش معنوی به عنوان نوعی هوشی غایی به مسائل معنایی و ارزشی را نشان می دهد و ظرفیت</p>	<p>هوش معنوی با رضایت از زندگی دانشجویان متاهل</p> <p>۱۳۹۸ جویباری</p>

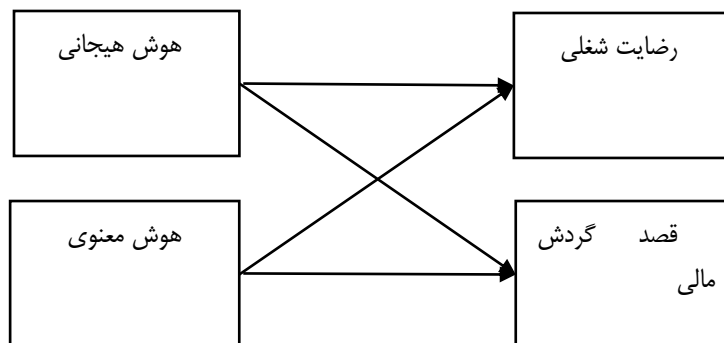
<p>های سازگاری روانی را در بر می گیرد. یکی از عوامل مؤثر در افزایش احساس رضایت از زندگی و رضایتمندی پیوندهای دینی و ایمان مذهبی است. از آنجا که فرد باایمان دارای ارتباطات و اعتقادات معنوی است، کمتر احساس رهاشدگی، پوچی و تنهایی می کند.</p>	
<p>یافته های پژوهش نشان داد: بین هوش هیجانی و پیشرفت تحصیلی رابطه معناداری وجود دارد. بین هوش معنوی و پیشرفت تحصیلی رابطه معناداری وجود دارد. بین مهارت خود آگاهی هوش هیجانی و پیشرفت تحصیلی رابطه معناداری وجود دارد. بین مهارت خود مدیریتی هوش هیجانی و پیشرفت تحصیلی رابطه معناداری وجود دارد. بین مهارت آگاهی اجتماعی هوش هیجانی و پیشرفت تحصیلی رابطه معناداری وجود دارد. بین مولفه مدیریتی هوش هیجانی و پیشرفت تحصیلی رابطه معناداری وجود دارد.</p>	<p>مرادی و قادری ۱۳۹۸ بررسی تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان متوسطه اول شهر سروآباد در سال تحصیلی</p>
<p>نتایج نشان داد که هوش هیجانی و هوش معنوی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارند. علاوه بر این نتایج این تحقیق نشان داد که هوش معنوی بر هوش هیجانی نیز تاثیر مثبت و معناداری دارد. در میان هوش معنوی بر هوش هیجانی با ۶۲۱/۰ بیشترین تاثیر را داشت.</p>	<p>پیرزاد و عزیزی ۱۳۹۶ بررسی تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر عملکرد کارکنان با مدل سازی معادلات ساختاری (مورد مطالعه: بانک قوامین یاسوج)</p>
<p>نتایج پژوهش نشان داد که هوش معنوی و هوش هیجانی می تواند مکمل یکدیگر در جهت سالم سازی زندگی انسان باشد. از سویی، هوش معنوی با تقویت معنویات و اعتقادات دینی موجب ثبات صفات پسندیده می شود و از سوی دیگر، هوش هیجانی موجب بهبود روابط اجتماعی و کنترل عواطف و احساسات می گردد. بدین ترتیب فرد به سوی کمال حرکت می کند. هوش معنوی بیشتر موجب هوش هیجانی بیشتر می شود و به واقع هوش معنوی تقویت کننده هوش هیجانی است.</p>	<p>شادبخت و روستایی ۱۳۹۶ بررسی رابطه بین هوش معنوی و هوش هیجانی و تاثیر آن بر مدیریت سازمان</p>
<p>نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که هوش معنوی و هوش هیجانی تاثیر مثبت و معناداری بر یادگیری سازمان دارد بنابراین تلاش های سازمانی باید معطوف به فراهم ساختن محیط و شرایطی شود که ابعاد مختلف هوش هیجانی و هوش معنوی را تقویت کند.</p>	<p>علیپور همکاران ۱۳۹۶ تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر یادگیری سازمانی (مطالعه موردی : شرکت گاز استان زنجان)</p>
<p>بررسی ها نشان داد هوش هیجانی و هوش معنوی و ابعاد شخصیت تاثیر قابل ملاحظه ای بر رضایت از رشته تحصیلی، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. علاوه بر این وجود رابطه معنادار غیر مستقیم بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد دانشجویان تایید شده است.</p>	<p>فردوسی مازندرانی گرامی پور ۱۳۹۶ بررسی تاثیر هوش هیجانی، هوش معنوی و ابعاد شخصیت بر عملکرد و رضایت از رشته تحصیلی</p>
<p>نتایج کلی پژوهش حاکی تاثیر بالای هوش هیجانی و هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای کارکنان اداره بهزیستی بود.</p>	<p>حسن پور همکاران ۱۳۹۳ بررسی تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر اخلاق حرفه ای کارکنان دستگاه های اجرایی در اردبیل (مطالعه موردی کارکنان بهزیستی اردبیل)</p>
<b>پیشینه خارجی</b>	
<p>یافته ها از طریق همبستگی و رگرسیون ، مشخص شد که وجود سبک EI و SL در یک رهبر نقش مهمی در رضایت شغلی کارکنان دارد. همچنین مشخص شد که EI و SL پیش بینی کننده های مهمی هستند که تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی کارکنان دارند</p>	<p>جها و باتاچاریا ۲۰۲۱ هوش هیجانی و رهبری خدمتگزار بر رضایت شغلی کارکنان</p>
<p>یافته ها نشان می دهد که: الف) "لمس انسان" و "مهارت نرم" غیرقابل تعویض هستند و توسط RAI A قابل تکرار نیستند ، (ب) کارمندان باید RAI A را به عنوان یک فرصت تلقی کنند و نه تهدید ، (ج) کارکنان ممکن</p>	<p>هارگاوا همکاران ۲۰۲۱ درک کارمندان از اجرای رباتیک ، هوش مصنوعی و اتوماسیون (RAIA) بر رضایت شغلی ،</p>

امنیت شغلی و اشتغال زایی	<p>است رضایت شغلی را تجربه کنند معضل ، و (د) سازمانها باید به خوبی آماده شوند قبل و بعد از تغییر صنعت تغییرات. این یافته ها می تواند توسط روانشناسان صنعتی و سازمانی ، پزشکان منابع انسانی و تصمیم گیرندگان فناوری اطلاعات استراتژیک هنگام مدیریت تغییرات فناوری مرتبط با RAIA در سازمان ها استفاده شود. پیشنهادات و ادراکات کارمندان می تواند برای کاهش پیامدهای تغییرات فناوری در سازمانها در نظر گرفته شود. هم کارمندان و هم کارفرمایان باید دیدگاه خود را نسبت به فناوری RAIA تغییر دهند ، با ذهنی انعطاف پذیر و باز کار کنند و از تاثیر بالقوه پیشرفت RAIA بر نقش ها و مسئولیت های شغلی استقبال کنند. کارمندان مجبورند مسیر یادگیری مداوم را دنبال کنند و با فناوری همگام شوند.</p>	
<p>حفظ و رضایت شغلی روانشناسان مدرسه</p>	<p>نتایج نظرسنجی از ۱۳۴ روانشناس مدرسه نشان داد که آنها در این زمینه باقی می مانند زیرا از کار با کودکان لذت می برند و معتقدند که کار آنها تفاوت ایجاد می کند. این روانشناسان مدرسه ای که معمولاً راضی هستند نیز اظهار داشتند که آنها با تیم هایی کار می کنند که حل موثر و خلاقانه مشکلات را تسهیل می کنند و به دلیل مشارکت هایشان مورد تأیید قرار می گیرند. برای محدود روانشناسان مدرسه ای که ابراز نارضایتی می کردند ، پاسخ های آنها فقدان خودکارآمدی حرفه ای را بیان می کرد: به نظرات آنها ارزشی داده نمی شد ، آنها اعتقاد نداشتند که در نقش هایشان مثر هستند ، مدیران برای مشارکت های آنها ارزشی قائل نیستند و آنها اعتقاد ندارند که می تواند برای دانشجویان تفاوت ایجاد کند. پیامدهای عملی نیاز به مدیران منطقه و ساختمان را برای اطمینان از اینکه روانشناسان مدارس دارای پرونده های قابل کنترل هستند که به آنها امکان می دهد مستقیماً با کودکان کار کنند و در تیم هایی باشند که مشکلات را حل می کنند ، برجسته می کند.</p>	یانگ و همکاران ۲۰۲۱
<p>بررسی تأثیر هوش هیجانی و معنوی بر رضایت شغلی و قصد گردش مالی: شواهد شرکت های ارتباط از راه دور تلفن همراه</p>	<p>نتایج مطالعه نشان می دهد که هوش هیجانی بر رضایت شغلی و اهداف گردش کار کارکنان تأثیر مثبت دارد. مشخص شد که هوش معنوی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد اما تأثیر منفی بر قصد گردش کار کارکنان شرکت های ارتباط از راه دور تلفن همراه دارد. مفاهیم عملی - یافته ها رابطه بین هوش هیجانی و معنوی در ارتقا satisfaction رضایت شغلی و قصد روی آوردن به هوش هیجانی به ویژه را برجسته می کند. علاوه بر این ، می تواند به سازمانهای بخش دارای نیروی کار زیاد و مشتری زیاد کمک کند تا مسائل مربوط به هوش عاطفی و معنوی را ارزیابی کند تا رضایت شغلی را افزایش دهد و قصد ترک سازمان را به حداقل برساند.</p>	کورنکی و آماکیوا ۲۰۲۱
<p>بررسی مزایای داخلی رضایت تسهیل کنندگان گردشگری پزشکی مشتری مداری ، رضایت شغلی و عملکرد کاری</p>	<p>نتایج پژوهش نشان داد که فرضیه های پیشنهادی با استفاده از یک مدل معادله ساختاری بر اساس داده های جمع آوری شده از بیمارستان های بزرگ کره جنوبی آزمایش شد. این فرضیه ها رضایت مدیریت از مشتری مداری و رضایت شغلی مجریان گردشگری پزشکی و همچنین این فرض را دارند که رضایت کارکنان تأثیر مستقیمی بر مشتری مداری دارد. این مطالعه دارای پیامدهای عملی است زیرا سازمان ها استراتژی های بازاریابی داخلی (به عنوان مثال ارتباطات) را برای بهبود عملکرد تسهیل گران گردشگری پزشکی توسعه می دهند.</p>	پارک و همکاران ۲۰۲۰
<p>هوش اجتماعی ، هوش معنوی و هوش هیجانی: رضایت شغلی کارمندان بخش دولتی در یک کشور پر خطر</p>	<p>یافته ها نشان داد که هوش اجتماعی قوی ترین عامل تعیین کننده رضایت شغلی در یک کشور پر خطر است. علاوه بر این ، هوش هیجانی و هوش معنوی تأثیر کمی اما مثبتی بر رضایت شغلی داشتند. بر اساس مفاهیم عملی ، مدیران منابع انسانی باید تأکید بیشتری بر هوش اجتماعی کارمندان در یک</p>	محمد و همکاران ۲۰۲۰

<p>کشور پر خطر داشته باشند. مدیران منابع انسانی باید هوش اجتماعی را در برنامه های جذب و آموزش خود بگنجانند. این مداخلات می تواند منجر به رضایت شغلی و عملکرد بالاتر کارکنان شود. این مطالعه همچنین یکی از اولین مطالعات در نوع خود در یک کشور پر خطر بود که تأثیر نسبی هوش اجتماعی، عاطفی و معنوی بر رضایت شغلی کارکنان یک کشور پر خطر را نشان داد.</p>	
<p>نتایج نشان داد که هوش هیجانی و هوش معنوی بر تعهد عاطفی و هوش هیجانی و هوش تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارند. برخلاف انتظار، تعهد عاطفی تأثیری در عملکرد کارکنان ندارد.</p>	<p>تأثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر عملکرد کارکنان: نقش تعهد تأثیرگذار</p> <p>۲۰۲۰ ماریاتی و آستویی</p>
<p>این مطالعه با در نظر گرفتن یک رویکرد کمی برای شناسایی و تبیین تأثیر متغیرها بر فرضیه های پیشنهادی، تجزیه و تحلیل تجربی را نشان می دهد. هوش هیجانی و متغیر فکری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان نشان دادند، در حالی که متغیر هوش معنوی تأثیر مثبت اما معناداری نداشت. در مورد متغیر تعدیل کننده، نتایج آزمون بدست آمده از عملکرد کارکنان نتایج فرضیه های آزمون را نشان می دهد که متفاوت است. یافته های تجربی در این مطالعه از طریق آزمون t و تحلیل رگرسیون تنظیم شده (MRA) بدست آمد.</p>	<p>تحلیل تأثیر هوش هیجانی، فکری و معنوی بر عملکرد کارکنان با انگیزه کار به عنوان یک متغیر تعدیل کننده</p> <p>۲۰۲۰ لی و کوسومه</p>
<p>یافته های این تحقیق نشان می دهد که تعهد سازمانی، رضایت شغلی، فرسودگی عاطفی و دینداری پیش بینی خوبی برای اهداف گردش حسابداران است. علاوه بر این، تحلیل ما همچنین نشان می دهد که اهداف گردش مالی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر منفی می گذارد. یافته های ما دو پیامد مهم دارد. اول، ما با اثبات اینکه میزان دلبستگی و پایداری فرد به ارزشها و اعتقادات مذهبی پیامدهای مهمی در اهداف گردش مالی نشان می دهد، نشان می دهد که اهمیت بعد معنوی عوامل تعیین کننده گردش مالی را برجسته می کند. دوم، در حالی که نشان داده شده است عملکرد شغلی بر اهداف گردش کار کارکنان تأثیر می گذارد، شواهد ارائه شده در این مطالعه نشان می دهد که اهداف گردش مالی نیز پیش بینی های خوبی برای عملکرد شغلی کارکنان است.</p>	<p>اهداف گردش مالی و عملکرد شغلی حسابداران: نقش دینداری و هوش معنوی</p> <p>۲۰۲۰ و دوردونو همکاران</p>
<p>نتایج نشان داد که تا حدی هوش هیجانی و هوش معنوی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارند و بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارند. عملکرد کارکنان بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. عملکرد کارکنان می تواند رابطه بین هوش هیجانی و معنوی و رضایت شغلی را واسطه کند. با توجه به اهمیت این دو متغیر در تأثیرگذاری بر عملکرد کارکنان و رضایت شغلی، انتظار می رود این مطالعه شامل شرکتهایی باشد که می توانند آموزشهایی را برای بهبود هوش هیجانی و هوش معنوی ارائه دهند.</p>	<p>تأثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر رضایت شغلی از عملکرد کارکنان به عنوان یک متغیر مداخله گر</p> <p>۲۰۱۹ ماسیتوه و سودارما</p>
<p>نتایج نشان داد که استرس تأثیر مثبت معنی داری بر اهداف گردش مالی دارد. تعهد سازمانی و هوش هیجانی نشان دهنده تضعیف تأثیر مثبت استرس بر اهداف گردش مالی است.</p>	<p>توانایی تعهد سازمانی و تعدیل هوش هیجانی اثر استرس نقش بر قصد گردش مالی</p> <p>۲۰۱۹ دوپوترا و آستیکا</p>
<p>نتایج نشان داد که سطوح بالاتر رفتارهای رهبر خدمتگزار و افزایش سطح هوش هیجانی رهبر تأثیر معکوس بر اهداف پیرو دارد، بنابراین میل پیروان به خروج از سازمان را کاهش می دهد. این مطالعه از آنجا که ساختارهای رهبری خدمتگزار و هوش هیجانی را در یک مدل مبتنی بر گردش مالی ترکیب می کرد، بی نظیر بود. یافته ها از این نظر قابل توجه است که می تواند در برنامه هایی گنجانده شود که می تواند به رهبران صنایع مختلف کمک کند تا سبک رهبری جامع تری را در تلاش برای ایجاد تأثیر مثبت در</p>	<p>گردش مالی سازمانی: تأثیر رفتارهای رهبری خدمتگزار رهبر و هوش هیجانی رهبر بر اهداف گردش پیروان</p> <p>۲۰۱۸ دالوی</p>

کاهش گردش سازمان ایجاد کنند.		
۲۰۱۸	انهریریره	تحقیق در مورد رابطه بین هوش معنوی، هوش هیجانی، توانایی کنار آمدن و فرسودگی شغلی در میان کارکنان کمک های بشردوستانه در زیمبابوه
نتایج نشان داد که SI، EI و CA همگی به طور معنی داری با فرسودگی شغلی و ابعاد فرسودگی عاطفی (EE)، شخصی سازی شخصیت (DP) و موفقیت شخصی (PA) در کارگران کمک بشردوستانه ارتباط داشتند. CA و EI به طور قابل توجهی به تغییر نمرات EE و DP کمک کردند، در حالی که SI این کار را نکرد. با این حال، هر سه متغیر به طور قابل توجهی به تغییر PA کمک کردند. جنسیت، سن، وضعیت اشتغال و مدت اشتغال در سازمان های غیر دولتی به طور معنی داری با EE، DP یا PA ارتباط نداشتند، در حالی که نوع قرارداد، مدت خدمت، سطح تحصیلات و ماهیت کار به طور قابل توجهی با EE، DP و PA ارتباط داشت. این مطالعه به درک فرسودگی شغلی در میان پیراپزشکان در زیمبابوه کمک کرد. سازمان های بشردوستانه می توانند از یافته ها برای دستیابی به موفقیت علمی، انتخاب کارکنان، آموزش و رفاه و برنامه هایی که به کاهش تاثیر فرسودگی شغلی در بخش های بشردوستانه کمک می کند، استفاده کنند.		
۲۰۱۷	کاسمساپ	بررسی نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی در محیط کار جهانی
نتایج پژوهش نشان داد که اهمیت رضایت شغلی در محیط کار جهانی؛ و اهمیت تعهد سازمانی در محیط کار جهانی. رضایت شغلی از منظر حفظ کارمندان مناسب در سازمان مهم است. تعهد سازمانی نقشی اساسی در تعیین اینکه آیا کارکنان در سازمان بمانند و با پشتکار در جهت اهداف سازمانی کار می کنند، ایفا می کند. حفظ کارمندان یکی از مهمترین نتایج تعهد سازمانی است		
۲۰۱۶	چورودین	تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی و قصد گردش مالی: یک مطالعه تجربی
نتایج نشان می دهد (۱) هوش هیجانی تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی و (۲) هوش هیجانی تأثیر منفی بر قصد گردش مالی دارد. نتایج آزمون نشان می دهد که هوش هیجانی بالاتر از سطح عملکرد شغلی است و هیچ تاثیری بر هوش هیجانی بر میزان قصد گردش مالی ندارد. این توضیح می دهد که چگونه کارمندان با توانایی، درک و مدیریت هوش هیجانی پایین بر قصد وی برای چرخش در کارمندان سطح تأثیر نمی گذارند. توسعه مفهوم رابطه مستقیم بین هوش هیجانی بر عملکرد شغلی و قصد گردش مالی باید با اشاره به تعامل اجتماعی و تئوری ساخت سرمایه اجتماعی برای تقویت تأثیر بر موقعیت های مختلف کاری مورد تأکید قرار گیرد.		

### مدل مفهومی:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (منبع: کورانکی و آماکویا، ۲۰۲۱)

## فرضیه های تحقیق

۱. هوش هیجانی بر رضایت شغلی در کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران تاثیر معناداری دارد.
۲. هوش هیجانی بر قصد گردش مالی در کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران تاثیر معناداری دارد.
۳. هوش معنوی بر رضایت شغلی در کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران تاثیر معناداری دارد.
۴. هوش معنوی بر قصد گردش مالی در کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران تاثیر معناداری دارد.

## روش اجرای تحقیق

روش تحقیق مجموعه‌ای از قواعد، ابزار و راه‌های معتبر (قابل اطمینان) و نظام‌یافته برای بررسی واقعیت‌ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات است (خاکی، ۱۳۹۰). روش به‌کارگرفته شده در این تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی است. توصیفی از این جهت که تصویری از وضع موجود را ارائه می‌دهد و به توصیف منظم و نظام‌دار وضعیت فعلی آن می‌پردازد و پیمایشی از این جهت که به بررسی توزیع ویژگی‌های جامعه می‌پردازد. در این تحقیق، اطلاعات مربوط به پیشینه و نیز ادبیات تحقیق به روش کتابخانه‌ای حاصل می‌شود همچنین از روش میدانی و ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات جهت آزمون فرضیه‌ها، استفاده خواهد شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه خواهد شد. جامعه‌ی آماری به گروهی از افراد گفته می‌شود که در یک موقعیت جغرافیایی مشخص و یکسان قرار دارند و این افراد دارای ویژگی‌های مشترکی می‌باشند. جامعه به تعدادی از افراد گفته می‌شود که دارای خصوصیات مشترک بوده که این خصوصیات این جامعه را از سایر جوامع جدا می‌سازد بنابراین در هر تحقیقی پژوهشگر به بررسی یک یا چند صفت خاص در جامعه‌ی مورد نظر خود می‌پردازد جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران است که تعداد آن‌ها ۷۳۰ نفر می‌باشد. نمونه به زیر مجموعه‌ای از جامعه‌ی مورد نظر پژوهشگر اطلاق می‌شود. به این ترتیب که در جامعه‌ی مورد نظر تعدادی از جامعه برای انجام پژوهش به روش‌های مختلف انتخاب می‌شوند (خاکی، ۱۳۹۷). برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده می‌گردد. بدین ترتیب حجم نمونه ۲۵۲ نفر محاسبه گردید. از آنجا که تمامی اعضای جامعه نمونه، کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران هستند، جامعه همگن (همگن) به شمار می‌رود و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام خواهد شد. در این تحقیق، به منظور سنجش روایی پرسشنامه، از روش روایی محتوا استفاده شده است. برای تحقیق حاضر بعد از تدوین پرسشنامه در اختیار اساتید محترم راهنما چند نفر افراد متخصص در این زمینه، قرار گرفت. پس از دریافت پیشنهادات و نظرات اصلاحی و اعمال آن‌ها و در نهایت تأیید نهایی توسط اساتید محترم راهنما برای ارائه به جامعه آماری آماده گردید. بنابراین اعتبار محتوای پرسشنامه تحقیق حاضر مورد تأیید قرار گرفته است و از اعتبار محتوای لازم برخوردار می‌باشد. برای اندازه‌گیری پایایی یک پرسشنامه ابزارهای مختلفی وجود دارد که یکی از آن‌ها «ضریب آلفای - کرونباخ ۱» است. آلفای کرونباخ توسط «کرونباخ» ابداع شده و یکی از متداول‌ترین روش‌های اندازه‌گیری اعتمادپذیری یا پایایی پرسشنامه‌هاست. این ضریب برای سنجش میزان تک بعدی بودن نگرش‌ها، عقاید و ... به کار می‌رود. در واقع می‌خواهیم ببینیم تا چه حد برداشت پاسخ‌دهندگان از سؤالات یکسان بوده است. اساس این ضریب بر پایه مقیاس‌هاست. مقیاس عبارتست از دسته‌ای از اعداد که بر روی یک پیوستار به افراد، اشیاء یا رفتارها در جهت به کمیّت کشاندن کیفیت‌ها اختصاص داده می‌شود. آلفای کرونباخ در این مطالعه با استفاده از نرم افزار *pls* محاسبه شده است. بدیهی است هر قدر شاخص آلفای کرونباخ به ۱ نزدیک‌تر باشد، همبستگی درونی بین سؤالات بیشتر و در نتیجه پرسش‌ها همگن‌تر خواهند بود.

## جدول ۲. آلفای کرونباخ

متغیر	Cronbach's Alpha
هوش هیجانی	۰/۸۸۴
هوش معنوی	۰/۸۱۰
رضایت شغلی	۰/۷۶۶

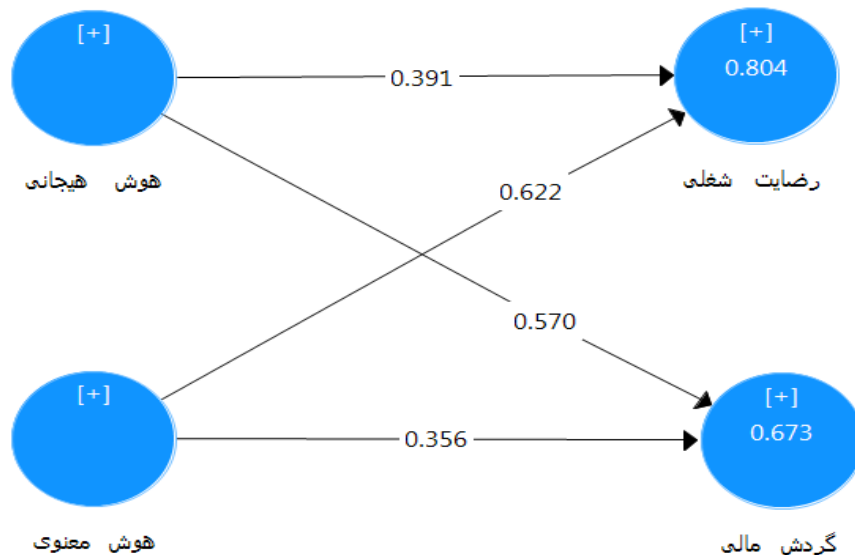
## آزمون فرضیات پژوهش

با توجه به اینکه مدل پژوهش حاضر، روابط بین چندین متغیر پنهان (متغیرهای اصلی پژوهش) را به‌طور هم‌زمان اندازه‌گیری می‌کند،

بنابراین به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در این پژوهش برای کسب نتایج دقیق‌تر، برای آزمون مدل مفهومی پژوهش، از روش پی‌ال‌اس ۱ که یک تکنیک مدل‌سازی مسیر واریانس محور است و امکان بررسی نظریه و سنج‌ها را به‌طور هم‌زمان فراهم می‌سازد (فورنل و لارکر ۲، ۱۹۸۱)، استفاده شد. در این روش دو مدل مورد بررسی قرار می‌گیرد: ۱- مدل بیرونی ۳ که برای بررسی روابط میان شاخص‌ها (سوالات پژوهش) با متغیرهای اصلی مربوط به خود استفاده می‌شود. که در واقع معادل همان مدل اندازه‌گیری در روش‌های کوواریانس محور است. ۲- مدل درونی ۴ که بخش ساختاری مدل را می‌سجد و برای بررسی روابط میان متغیرهای پنهان (متغیرهای اصلی) که فرضیات تحقیق از روابط میان آن‌ها شکل می‌گیرد، بکار می‌رود.

### مدل بیرونی (اندازه‌گیری) فرضیات پژوهش

در مرحله اول فاز تجزیه و تحلیل داده‌ها، باید با مدل اندازه‌گیری سنجیده شود تا مشخص گردد که مدل دارای سطح قابل قبولی از روایی و پایایی می‌باشد. با بررسی این مدل ارتباط بین متغیرها و نشانگرهای مشاهده شده را معین می‌شود. این مرحله با استفاده از تابع PLS-Algorithm انجام می‌شود. بدین منظور شاخص‌های برازندگی که در (جدول ۳) آمده است باید مورد بررسی قرار گیرد.



### شکل ۲. خروجی مدل بیرونی (ضرایب استاندارد) مدل پژوهش در نرم افزار smart pls.

پس از سنجش پایایی و روایی همگرا، روایی واگرا یا آزمون فورنل - لاکر باید گرفته شود. معیار فورنل لارکر ادعا می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با معرفه‌ای سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین معرفه‌ای خودش داشته باشد. بنابراین از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد. برای کاهش محاسبات می‌توان از روش معادل یعنی مقایسه جذر AVE با همبستگی‌ها بهره برد. نتایج معیار فورنل لارکر در (جدول ۳) آمده است.

### جدول ۳. معیار Fornell-Larcker

	هوش هیجانی	هوش معنوی	گردش مالی	رضایت شغلی
هوش هیجانی	۰/۸۳۵			
هوش معنوی				
گردش مالی				
رضایت شغلی				

۱ Pls

۲ Fornell & Larker

۳ Outer model

۴ Inner model

گردش مالی	۰/۷۴۱	۰/۷۵۸		
هوش معنوی	۰/۷۳۱	۰/۶۶۷	۰/۸۵۱	
هوش هیجانی	۰/۷۳۰	۰/۶۱۲	۰/۵۴۶	۰/۷۶۴

همان‌طور که در (جدول ۳) مشاهده می‌کنید، در بررسی معیار Fornell-Larcker نشان داده شده است که مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس (ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE))، از کلیه مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگ‌تر می‌باشند. این امر نیز نشان‌دهنده همبستگی شاخص‌ها با سازه وابسته به آن‌هاست.

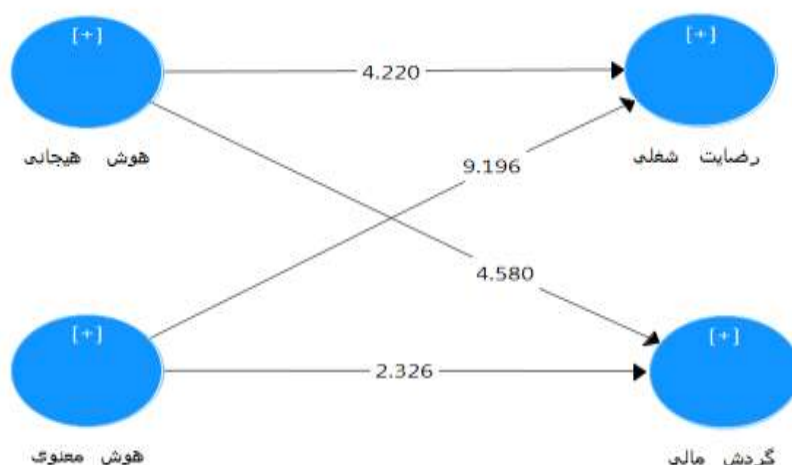
با توجه به نتایج به دست آمده از مدل اندازه‌گیری در نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس که در بررسی روایی و پیاپی مدل نشان داده شد و با توجه به توضیحات مربوط به آستانه قبولی برای شاخص‌های مذکور در (جدول ۴-۶)، تمامی نتایج به دست آمده در مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌دهند. لذا نتیجه می‌گیریم که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. بنابراین مدل نهایی توانسته است به گونه مناسبی روابط بین سؤالات توصیف‌کننده متغیر را بیان کنند. در مرحله بعد که تحلیل مسیر (یا همان مدل ساختاری) مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

همچنین (شکل ۲) اجرای مدل اندازه‌گیری را در نرم‌افزار نشان می‌دهد که در آن ضرایب مسیر نشان داده شده‌اند. اعدادی که بر روی مسیر بین سازه‌ها با یکدیگر نمایش داده می‌شود، ضریب مسیر نامیده می‌شود. این اعداد بیانگر بتای استاندارد شده در رگرسیون یا ضریب همبستگی دو سازه است

### مدل درونی (برازش مدل ساختاری تحقیق)

در مرحله بعد مدل ساختاری و روابط بین سازه‌ها باید مورد بررسی قرار گیرد. برای این منظور از تابع Bootstrapping استفاده می‌شود. تعداد نمونه آماری در این پژوهش ۳۸۱ می‌باشد و تعداد ۵۰۰ به عنوان نمونه‌های آزمون Bootstrap در نظر گرفته شده است. (شکل ۳) خروجی مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

مقدار عددی در رابطه‌ها نشان‌دهنده آماره تی (t-value) می‌باشد که در واقع ملاک اصلی تأیید یا رد فرضیات است. اگر این مقدار آمار به ترتیب از ۱،۶۴، ۱،۹۶ و ۲،۵۷ بیشتر باشد نتیجه می‌گیریم که آن فرضیه در سطوح ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد تأیید می‌شود.



### شکل ۳ خروجی مدل درونی (معادلات ساختاری) مدل پژوهش در نرم افزار smart pls

#### معیار ضریب تعیین

متداول‌ترین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را دارد، و سه مقدار ۰،۱۹، ۰،۳۳ و ۰،۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی R2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول زیر، مقدار R2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد. (جدول ۴).



محمد حسن قادرزاده: بررسی تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر رضایت شغلی و قصد گردش مالی (مورد مطالعه: اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران)

#### جدول ۴. R Square

نتیجه	R Square
قوی	۰/۸۰۴
قوی	۰/۶۷۳

در جدول ۴ این مقادیر را مشاهده می‌کنیم که اعداد در بازه مناسب قرار دارند.

#### معیار استون گیسر<sup>۱</sup>

معیار دیگر قدرت پیش‌بینی مدل را نشان می‌دهد و در صورتی که مقدار استون گیسر در مورد یک متغیر وابسته (درون‌زا) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر یا متغیرهای مستقل (برون‌زا) مربوط به آن متغیر وابسته است. در واقع کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری می‌کند.

#### جدول ۵ شاخص حشو (Q2)

نتیجه	Q <sup>2</sup>	متغیر
قوی	۰/۳۸۷	رضایت شغلی
نسبتاً قوی	۰/۳۳۲	قصد گردش مالی

در جدول ۵ مقادیر مربوط به Q2 را مشاهده می‌کنیم که با توجه به مقدار ملاک نشان از قدرت مدل برای پیش‌بینی مناسب است و برازش مدل ساختاری بار دیگر مورد تأیید است.

#### نتایج آزمون فرضیات

#### جدول ۶. نتایج رد و تأیید فرضیات تحقیق در یک نگاه

شماره فرضیه	مسیر فرضیه	آماره تی	سطح معناداری مطلوب	سطح معناداری تحقیق	نتیجه
۱	هوش هیجانی ← رضایت شغلی	۴/۲۲۰	۰/۰۵P<	۰/۰۰۰	تأیید
۲	هوش هیجانی ← قصد گردش مالی	۴/۵۸۰	۰/۰۵P<	۰/۰۰۰	تأیید
۳	هوش معنوی ← رضایت شغلی	۹/۱۹۶	۰/۰۵P<	۰/۰۰۰	تأیید
۴	هوش معنوی ← قصد گردش مالی	۲/۳۲۶	۰/۰۵P<	۰/۰۲۰	تأیید

#### نتیجه‌گیری کلی

این مطالعه با هدف بررسی تأثیر هوش هیجانی و معنوی بر رضایت شغلی و قصد گردش مالی با استفاده از داده‌های بدست آمده از کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران انجام شده است. در مرحله اول، نتیجه مطالعه نشان می‌دهد که هوش هیجانی بر رضایت شغلی و قصد گردش کار کارکنان این شرکت‌ها تأثیر دارد. از نظر رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. با توجه به رابطه بین هوش هیجانی و قصد گردش مالی، رابطه مثبت و معنی‌داری پیدا شد. این نشان می‌دهد که هوش هیجانی آنها بر رضایت شغلی و تصمیم برای ماندن یا جدا کردن از سازمانی از کارمندان این شرکت‌ها تأثیر می‌گذارد. ثانیاً، نتیجه مطالعه شواهدی را نشان می‌دهد که هوش معنوی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی دارد اما تأثیر آن بر قصد گردش مالی کمتر است. این بدان معنی است که رضایت شغلی کارکنان شرکت‌ها کمتر تحت تأثیر هوش معنوی آنها است.

این مطالعه ادبیات اولاً، از دیدگاه نظری، برخی از کارهای تحقیقاتی گذشته، هوش هیجانی بر رضایت شغلی، هوش هیجانی در مورد قصد گردش مالی، هوش معنوی در مورد رضایت شغلی و هوش معنوی در مورد هدف گردش مالی را تجزیه و تحلیل کرده‌اند. با این حال، این مطالعه ممکن است اولین تحقیق برای ترکیب این متغیرها برای بررسی رابطه آنها در زمینه ارتباط آنها با کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی باشد. این اداره با مشتریان بسیار سر و کار دارند و نیروی کار زیادی دارند و به همین دلیل به ارتباطات انسانی احتیاج دارند. بنابراین، مناسب است که مدیریت و کارمندان درک و درک صحیحی از مسائل مربوط به روابط علی بین هوش

۱ Q2 (Stone-Geisser Criterion)

هیجانی، هوش معنوی، رضایت شغلی و قصد گردش مالی داشته باشند. علاوه بر این، گرایش شدید کار و مهمان نوازی سازمان‌ها نسبت به مشتریان خود، کارمندان این صنعت را ملزم می‌کند تا هوش هیجانی و معنوی خود را مدیریت کنند زیرا آنها از عوامل مهمی هستند که در هنگام مدیریت منابع انسانی و خدمت به مشتریان نقش مهمی دارند. علاوه بر این، برای بهبود نتایج سازمانی، هوش هیجانی و معنوی کارکنان باید این مسائل بهبود یابد. کارکنان می‌توانند جهت دهی به هوش هیجانی و معنوی خود جهت تقویت ارائه خدمات و ارتقا سازمان در طولانی مدت جهت گیری و آموزش ببینند. محدودیت‌های تحقیق شامل عدم همکاری بخشی از افراد جهت پاسخ به سؤالات پرسشنامه؛ محدودیت ذاتی پرسشنامه، با توجه به اینکه پرسشنامه، ادراک افراد را از واقعیت می‌سنجد، این احتمال را نباید نادیده گرفت که این ادراک، کاملاً با واقعیت، تطبیق پیدا نکند. محدوده‌ی زمانی در پژوهش حاضر معطوف به محدوده‌ی خاصی می‌باشد که امکان دارد نوسانات خاص روی این محدوده بی‌تأثیر نبوده باشد و شیوع ویروس کرونا و جمع‌آوری اطلاعات بصورت الکترونیک این امکان را به وجود می‌آورد که اطلاعات غلط و یا تکراری در داده‌های ما وجود داشته باشد و نتایج تحت تأثیر آن‌ها باشند. پیشنهادات کاربردی برگرفته از این تحقیق شامل: به مدیران اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران پیشنهاد می‌گردد به منظور افزایش رضایت شغلی کارکنان پیشنهاد می‌گردد که موارد زیر را اجرا کنند و رعایت موارد بیان شده موجب می‌گردد که رضایت کارکنان از سازمان افزایش یافته و در نهایت موجب افزایش عملکرد کارکنان می‌شود. پرداخت حقوق مزایا متناسب با توانایی و تجربه کاری تأمین امکانات آموزشی و ارتقا شغلی، احترام و برخورد صادقانه رعایت انصاف در پرداخت‌ها و پاداش‌ها، فراهم نمودن امکانات مورد نیاز برای انجام کار امکانات رفاهی جانبی و تشویق و قدردانی مناسب و به‌هنگام و ارزشیابی عملکرد کارکنان و ارائه بازخورد صحیح و اطمینان از ادامه شغل کنونی و امنیت شغلی، مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری مربوط به آنها و تقسیم کار بر مبنای لیاقت و شایستگی و همچنین به مدیران اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران پیشنهاد می‌گردد برای تمامی کارکنان خود آموزش‌هایی برای افزایش هوش معنوی جهت بالابردن رضایت شغلی ترتیب دهند. برای افزایش هوش هیجانی کارکنان آموزش‌هایی در حوضه مسائل اعتقادی و مذهبی برای کارکنان ترتیب دهند. از جمله این برنامه‌ها مثل برگزاری برنامه‌های کوهنوردی در آخر هفته‌ها، برگزاری جلسات پرسش و پاسخ با عالمین و متخصصین مسائل دینی و اخلاقی. برگزاری کلاس‌ها و جلسات روانشناسی. ایجاد جلسات مشارکت و بحث و گفت‌وگو راجع به مسائل اخلاقی در تعطیلات اعیاد مذهبی و بررسی فضیلت‌های اخلاقی بزرگان تاریخ و دین. همچنین به مدیران اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران پیشنهاد می‌گردد برای کارکنانی که در بخش‌هایی خدمت می‌کنند که با گردش مالی در ارتباط هستند آموزش‌های بیشتری برای افزایش هوش هیجانی برگزار کنند و کلاس‌های تخصصی در این زمینه برای آن‌ها تدارک ببینند. به مدیران اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران پیشنهاد می‌گردد در استخدام نیروهای جدید از سؤالات مربوط به بررسی و سنجش هوش استفاده کنند. و کارکنانی که از هوش بالایی برخوردارند در بخش‌هایی که مربوط به گردش مالی اداره است استفاده کنند.

### فهرست منابع

- ابراهیم نژاد، فاطمه (۱۳۹۶). بررسی تاثیر سبک رهبری بر رضایت شغلی کارکنان در معاونت برنامه ریزی استانداری تهران پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- اکبری زاده، فاطمه؛ باقری، فریبرز؛ حاتمی، حمیدرضا و حاجی وندی، عبدالله. (۱۳۹۵). ارتباط اکبری، محسن و قنبری فرد، رقیه و طالب درخشان، محمدرضا، ۱۳۹۸، بررسی تاثیر رضایت شغلی بر کیفیت خدمات کارکنان دانشگاه گیلان، همایش ملی مدیریت و آموزش، ملایر
- امیر سالاری، یعقوب. (۱۳۹۵). رابطه تعارض کار خانواده و خانواده کار با رضایت شغلی دبیران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- آرمسترانگ، توماس. (۱۳۹۶). هفت نوع هوش: شناخت و پرورش قابلیت‌های هوشی. ترجمه ناهید سپهر پور. تهران: بیک آوین-آزاداسلامی واحد بجنورد، سال هفتم، شماره ۲۲، ۵۰-۲۱
- آقابابایی، ناصر؛ فراهانی، حجت‌الله و فاضلی مهرآبادی، علیرضا. (۱۳۹۸). هوش معنوی و باعزت، فرشته و شریف زاده، حکیمه سادات. (۱۳۹۶). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۴، شماره ۱۳، ۶۸-۵۵.
- باقری مودت، احمد، ۱۳۹۸، ابعاد و مولفه‌های هوش معنوی، اولین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری، علوم اجتماعی، مشهد بهزیستی فاعلی، روانشناسی و دین، سال چهارم، شماره ۳، ۹۶-۸۳

محمد حسن قادرزاده: بررسی تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر رضایت شغلی و قصد گردش مالی (مورد مطالعه: اداره کل امور

اقتصادی و دارایی استان تهران)

بیک زاد، جعفر و درستی، عمار، ۱۳۹۸، ویژگی‌های شغلی و دلبستگی شغلی کارکنان، کنفرانس جامع علوم مدیریت و حسابداری، تهران  
بین هوش معنوی، سخت رویی و سلامت عمومی در بین پرستاران بهبود، سال پانزدهم، شماره ۶، ۴۷۴-۴۶۶.  
پیرزاد، علی و عزیزی، جواد، ۱۳۹۶، بررسی تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر عملکرد کارکنان با مدل سازی معادلات ساختاری  
(مورد مطالعه: بانک قوامین یاسوج)، کنفرانس سالانه پارادایم های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی، تهران توانبخشی، دوره ۱۲، شماره  
۴، ۸۱-۷۵.

جاویدمهر، محمود و جاویدمهر، مهسا، ۱۳۹۹، رضایت شغلی کارکنان با تامل بر میزان حقوق و دستمزد، دومین همایش بین المللی مدیریت و  
فرهنگ توسعه، تهران

جلالی، محترم، ۱۳۹۸، رابطه هوش معنوی و افسردگی، چهارمین همایش ملی مشاوره و سلامت روان، قوچان  
حدادی هرندی، علی اکبر و رادفر، رضا و افشار کاظمی، محمدعلی و اسماعیلی، سحر، ۱۳۹۹، بررسی پیاده سازی دورکاری با رویکرد پذیرش  
فناوری، ششمین کنفرانس نظام اداری الکترونیکی، تهران  
حسینی، سید محسن (۱۳۹۷). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارمندان وزارت آموزش و پرورش به پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه  
علامه طباطبایی، دانشکده علوم اجتماعی .

حمید، نجمه و زمستانی، مهدی. (۱۳۹۸). رابطه هوش معنوی و ویژگی های شخصیتی با کیفیت زندگی در دانشجویان پزشکی. مجله پزشکی  
هرمزگان. سال هفدهم، شماره ۴، ۳۵۵-۳۴۷.

دخ، ناهید و ثابت، عباس، ۱۳۹۹، تحلیل هوش هیجانی، نخستین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب و کار، شیراز  
درخشانو عادی و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی، سومین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم رفتاری، تهران  
درزی رامندی، محمد و میرعباسی، سیدجواد، ۱۳۹۸، ارتباط بین خالص سرمایه در گردش و ارزش شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق  
بهادار تهران، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران  
دژآهنگ، طیبه، ۱۳۹۴، هوش هیجانی، دومین کنفرانس بین المللی علوم رفتاری و مطالعات اجتماعی  
دیویس، مارک. (۱۳۹۵)، هوش هیجانی (آزمونهای هوش هیجانی). ترجمه مهدی گنجی. تهران: ساوالان. (تاریخ انتشار اثر به زبان  
اصلی ۲۰۱۶)

رامتین فر، هاله و علیزاده، ماندانا، ۱۳۹۹، رابطه طرحواره های ناسازگار اولیه با هوش هیجانی و تنظیم هیجانی در سالمندان مبتلا به دیابت  
رجایی، علیرضا، (۱۳۹۵). هوش معنوی: دیدگاه ها و چالش ها. پژوهشنامه تربیتی دانشگاه  
رهنمای رودپشتی، فریدون، کیایی، علی (۱۳۹۸). بررسی و تبیین استراتژی های مدیریت سرمایه در گردش در شرکت های پذیرفته شده در  
بورس اوراق بهادار تهران، دانش و پژوهش حسابداری، شماره ۱۳، ص ۶-۱۳ و ۶۶ تا ۷۰  
سهرایی، فرامرز. (۱۳۹۸). هوش معنوی، هوش انسانی روانشناسی نظامی ۱(۱): ۶۶-۶۳  
شادبخت، معصومه و روستایی، الهام، ۱۳۹۶، بررسی رابطه بین هوش معنوی و هوش هیجانی و تاثیر آن بر مدیریت سازمان، دومین کنفرانس  
ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد

شباهنگ، رضا (۱۳۹۵). مدیریت مالی، انتشارات سازمان حسابرسی، جلد اول و دوم  
شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۵). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل. تهران انتشارات رشد.  
شمسا، اسما و عطایی، فاطمه و حمیدی، عایشه، ۱۳۹۹، هوش هیجانی، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان شناسی، مرودشت  
صمدی، پروین، (۱۳۹۷). هوش معنوی اندیشه های نوین تربیتی دوره ۲، شماره ۳، ۹۹-۱۱۴  
طالبی جویباری، مسعود، ۱۳۹۸، رابطه هوش معنوی با رضایت از زندگی دانشجویان متأهل، دومین همایش ملی روانشناسی - روانشناسی  
خانواده، مرودشت

طباطبایی، فخرالسادات، ۱۳۹۸، بررسی ابعاد و مولفه های هوش معنوی، کنگره بین المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه کسب و کار، تبریز  
غیبشاهی، نسرين، ۱۳۹۹، بررسی تاثیر هوش هیجانی مدیران بر افزایش نتایج و پیامدهای معلمان و دبیران در آموزش و پرورش کیش با  
میانجیگری رهبری تحول آفرین، اولین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت، میناب  
فردوسی مازندرانی، سکینه و گرامی پور، مسعود، ۱۳۹۶، بررسی تاثیر هوش هیجانی، هوش معنوی و ابعاد شخصیت بر عملکرد و رضایت از  
رشته تحصیلی

قادری، اسماعیل، و شناور، بهزاد. (۱۳۹۶). تا چه میزان رضایت شغلی موفقیت سازمانی را به همراه خواهد داشت. تهران: نشر صنعت خودرو،

## شماره ۱۰

قنبری، زهرا (۱۳۹۹). مقایسه خلاقیت و رضایت شغلی در مدیران گروه و دبیران علوم انسانی منطقه ۱۷ تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه علامه طباطبایی.

کرامت، اکبر (۱۳۹۵). رابطه آموزش های ضمن خدمت مهارت‌های ارتباطی رایانه ICDL و رضایت شغلی کارکنان وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی. فوق لیسانس مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی.

کریم منصور، فاطمه، ۱۳۹۹، مقایسه تفکر انتقادی، تاب آوری و هوش هیجانی در دانش آموزان دختر تیزهوش و عادی مقطع متوسطه منطقه ۱۹ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۴-۹۳، اولین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی آسیب های اجتماعی و فرهنگی

ایران، تهران

کریمی، فریبا و نصرافهانی، فاطمه، ۱۳۹۹، بررسی تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان، کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون

گلشن، دانیل، (۱۳۹۷)، هوش هیجانی - ترجمه نسرین پارسا. تهران: رشد. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی ۲۰۱۸)

ماشین چی، شیده و جهانیان، رمضان، ۱۳۹۸، مروری بر رضایت شغلی: مفاهیم، ابعاد و نظریه‌های مرتبط، کنفرانس بین المللی رویکردهای نوین در علوم انسانی

متقی، شکوفه و غلامی، طاهره و میرجانی، سمانه، ۱۳۹۶، رابطه بین ویژگی های شخصیتی و اهمال کاری، پنجمین همایش ملی روان شناسی مدرسه، تهران

محمد زاده، عباس، و مهره‌وزان، آرمین (۱۳۹۶). رفتار سازمانی نگرش اقتضایی، تهران انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.

محمودی، مجاهد، ۱۳۹۵، تاثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی، دومین همایش ملی علوم مدیریت و برنامه ریزی، آموزش و استاندارد سازی ایران، تهران

مختاری ملک آبادی، حسن، ۱۴۰۰، بررسی نقش هوش هیجانی سازمان بر کارآفرینی، یادگیری گرایي و بازاریابی استراتژیک سازمان در شرکت های تولیدی پوشاک، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، گردشگری و تکنولوژی

مرادی، عبدالله و قادری، دلیر، ۱۳۹۸، بررسی تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان متوسطه اول شهر سروآباد در سال تحصیلی، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران،

مصلح شیرازی، علی نقی و خلیفه، مجتبی، ۱۳۹۶، شبیه سازی و سیاست گذاری درونی و بیرونی مشکلات تأمین مالی شرکت های کوچک و متوسط با رویکرد پویایی شناسی سیستمی

معلمی، صدیقه؛ رقیبی، مهوش و سالاری درگی، زهره (۱۳۹۶). مقایسه هوش معنوی و سلامت روان در افراد معتاد و غیر معتاد. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، دوره ۱۸، شماره ۳، ۲۴۲-۲۳۵

نادری، فرح و روشنی، خدیجه (۱۳۹۷). رابطه هوش معنوی و هوش اجتماعی با اضطراب مرگ زنان سالمند. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، سال دوم، شماره ۶۷-۵۵.

نور الهی، فاطمه (۱۳۹۸). بررسی رابطه میزان مشارکت دهی معلمان در تصمیم گیری های آموزشی و پرورشی توسط مدیران با رضایت شغلی معلمان پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

نوری خانقاه، زهرا و حناتی، صدیقه و ساداتی، لیلا و فریاب اصل، محمد، ۱۳۹۷، بررسی ارتباط هوش هیجانی و سبک های مقابله با استرس در تکنولوژیست های اتاق عمل، اولین همایش پژوهشی سالیانه دانشجویی اتاق عمل کشور، تهران

نه روزیان، مرضیه و یزدانی، بیتا، ۱۳۹۸، تبیین مفهوم رضایت شغلی و عملکرد شغلی: یک مطالعه مروری، دومین کنفرانس ملی مدیریت راهبردی خدمات ۱۳۹۸، نجف آباد

هادی تبار، حمیده؛ نوایی نژاد، شکوه و احقر، قدسی (۱۳۹۵). بررسی تأثیر آموزش مؤلفه های هوش معنوی بر کیفیت زندگی همسران جانباز شاغل به تحصیل در مدارس بزرگسالان شهر تهران، مجله علمی پژوهشی طب جانباز، سال چهارم، شماره ۱۴

هدایتی، مهرنوش و زریباف، مژگان (۱۳۹۸). پرورش هوش معنوی از طریق برنامه فلسفه برای کودکان، تفکر و کودک، سال سوم، شماره ۱، ۱۳۵-۱۶۶.

یزدان پرست، نسیم و ایراندوست، منصور، ۱۳۹۶، بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سبک‌های مذاکره با راهبردهای مدیریت تعارض مورد مطالعه : شرکت مخابرات استان کردستان، دومین همایش ملی فرهنگ سازمانی و منابع انسانی، سنندج

## References

- Agbaria, Q. (2021). Classroom Management Skills among Kindergarten Teachers as related to Emotional Intelligence and Self-Efficacy. *International Journal of Instruction*, 14(1).
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21
- Alipour, H., Amelshahbaz, S., Safaeimanesh, F., Peyravi, B., & Salavati, A. (2021). The Impact of Environmental Stimuli on Hotel Service Employees' Service Sabotage—Mediation Role of Emotional Intelligence and Emotional Dissonance. *Sustainability*, 13(2), 876.
- Alsughayir, A. (2021). The effect of emotional intelligence on organizational commitment: Understanding the mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 11(4), 1309-1316.
- Amram, Y. (2019). Intelligence beyond IQ: The contribution of emotional and spiritual intelligence to effective business leadership. *Institute of Transpersonal Psychology*, April 17.
- Anastasiou, S., & Garametsi, V. (2021). Perceived leadership style and job satisfaction of teachers in public and private schools. *International Journal of Management in Education*, 15(1), 58-77.
- Antoñanzas, J. L. (2021). The Relationship of Personality, Emotional Intelligence, and Aggressiveness in Students: A Study Using the Big Five Personality Questionnaire for Children and Adults (BFQ-NA). *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(1), 1-11.
- Arnout, B. A. (2020). A structural equation model relating unemployment stress, spiritual intelligence, and mental health components: Mediators of coping mechanism. *Journal of Public Affairs*, 20(2), e2025.
- Atouba, Y. (2021). How does participation impact IT workers' organizational commitment? Examining the mediating roles of internal communication adequacy, burnout and job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Ayub, A., Sultana, F., Iqbal, S., Abdullah, M., & Khan, N. (2021). Coping with workplace ostracism through ability-based emotional intelligence. *Journal of Organizational Change Management*.
- Bani-Hani, M. A., & Hamdan-Mansour, A. M. (2021). The moderation effect of locus of control on the relationship between job demand and job satisfaction among nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 27(1), e12876.
- Bayrakdar, S., & King, A. (2021). Job Satisfaction and Sexual Orientation in Britain. *Work, Employment and Society*, 0950017020980997.
- Belias, D., Rossidis, I., Papademetriou, C., & Mantas, C. (2021). Job Satisfaction as Affected by Types of Leadership: A Case Study of Greek Tourism Sector. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 1-19.
- Berman, M. (2014). Developing SQ (spiritual intelligence) through EH. *EH Newsletter*. [www.Ehnewsletter.com/back/April/2001//art572.2001.htm](http://www.Ehnewsletter.com/back/April/2001//art572.2001.htm).
- Bhargava, A., Bester, M., & Bolton, L. (2021). Employees' perceptions of the implementation of robotics, artificial intelligence, and automation (RAIA) on job satisfaction, job security, and employability. *Journal of Technology in Behavioral Science*, 6(1), 106-113.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*, 66(2), 180-189.
- Brammer, s.millington, a. & ragton, b. (2017). the contribution of corporate social responsibility of organizational.

- Carbo Martínez, J. M. (2017). Essays on macroeconomics and financial restrictions.
- Chang, E. C., Sánchez-Álvarez, N., Rey, L., Extremera, N., & Chang, O. D. (2021). Chronic negative mood and emotional strengths: Some evidence for using emotions as a specific buffer to the problem of suicide. *Personality and Individual Differences*, 168, 110384.
- Cherian, P. (2020). Now its SQ. [www.lifepositive.com/now-its-sq/](http://www.lifepositive.com/now-its-sq/)
- Collins, M. (2020). Spiritual intelligence, Evolving transpersonal potential toward ecological actualization for a sustainable future. *World Future*, 66, 320-334.
- Crucke, S., Kluijtmans, T., Meyfrootd, K., & Desmidt, S. (2021). How does organizational sustainability foster public service motivation and job satisfaction? The mediating role of organizational support and societal impact potential. *Public Management Review*, 1-27.
- Cui, L., Wang, Y., Chen, W., Wen, W., & Han, M. S. (2021). Predicting determinants of consumers' purchase motivation for electric vehicles: An application of Maslow's hierarchy of needs model. *Energy Policy*, 151, 112167.
- Dalavai, E. (2018). Organizational turnover: The effects of leader servant leadership behaviors and leader emotional intelligence on follower turnover intentions.
- Darvishmotevali, M., Altinay, L., & De Vita, G. (2018). Emotional intelligence and creative performance: Looking through the lens of environmental uncertainty and cultural intelligence. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 44-54.
- Dave, H. P., Keefer, K. V., Snetsinger, S. W., Holden, R. R., & Parker, J. D. (2021). Stability and Change in Trait Emotional Intelligence in Emerging Adulthood: A Four-Year Population-Based Study. *Journal of personality assessment*, 103(1), 57-66.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2018). The contributions of personality and emotional intelligence to resiliency. *Personality and Individual Differences*, 123, 140-144.
- Dierckx, K., Van Hiel, A., Johnson, J. D., & Valcke, B. (2021). The relationship between emotional intelligence and prejudice among two European minorities. *Personality and Individual Differences*, 174, 110660.
- Domínguez-García, E., & Fernández-Berrocal, P. (2018). The association between emotional intelligence and suicidal behavior: a systematic review. *Frontiers in Psychology*, 9, 2380.
- Dordunu, W., Owusu, G. M. Y., & Simpson, S. N. Y. (2020). Turnover intentions and job performance of accountants: The role of religiosity and spiritual intelligence. *Journal of Research in Emerging Markets*, 2(1), 43-61.
- Durocher, S., & Fortin, A. (2021). Financial statement users' institutional logic. *Journal of Accounting and Public Policy*, 40(2), 106819.
- Dwiputra, I. M. A., & Astika, I. B. P. (2019). Ability of organizational commitment and emotional intelligence moderating effect of role stress on turnover intention. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 6(4).
- Edwards, A., Schwab, C., & Shevlin, T. (2016). Financial constraints and cash tax savings. *The Accounting Review*, 91(3), 859-881.
- Efendi, E., Harini, S., Simatupang, S., Silalahi, M., & Sudirman, A. (2021). Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance. *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(1).
- Ekhsan, M. (2019). The influence job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 1(1).
- Enns, A., Eldridge, G. D., Montgomery, C., & Gonzalez, V. M. (2018). Perceived stress, coping strategies, and emotional intelligence: A cross-sectional study of university students in helping disciplines. *Nurse education today*, 68, 226-231.
- Enwereuzor, I. K., & Ugwu, M. C. (2021). Nexus Between Emotional Intelligence and Altruism as a Matter of Compassion for Others. *Psychological Studies*, 1-8.
- Estevez-Casellas, C., Gómez-Medina, M., & Sitges, E. (2021). Relationship between Emotional Intelligence and Violence Exerted, Received and Perceived in Teen Dating Relationships.

- International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(5), 2284.
- Garaigordobil, M., & Oñederra, J. A. (2021). Emotional intelligence in victims of school bullying and in aggressors.
- Gaspar, J. P., Methasani, R., & Schweitzer, M. E. (2021). Emotional intelligence and deception: A theoretical model and propositions. *Journal of Business Ethics*, 1-18.
- Ghafoor, H., Nordbeck, P., Ritter, O., Pauli, P., & Schulz, S. M. (2021). Can Religiosity and Social Support Explain Effects of Trait Emotional Intelligence on Health-Related Quality of Life: A Cross-Cultural Study. *Journal of Religion and Health*, 1-17.
- Gill, A., Biger, N., Mathur, N. (2010). "the Relation between working capital management and profitability: Evidence from the United states". *Business and economic Journal*, Vol. 2010: BEJ-10
- Goleman, D. (2017). Emotional intelligence: Perspectives on a theory of performance. In C.Cherniss & D.Goleman (eds.): *The emotionally intelligent workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Goleman, D., & Boyatzis, R. (2017). Emotional intelligence has 12 elements. Which do you need to work on. *Harvard Business Review*, 84(2), 1-5.
- Görgens-Ekermans, G., & Roux, C. (2021). Revisiting the emotional intelligence and transformational leadership debate (How) does emotional intelligence matter to effective leadership?. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 13.
- Han, a.k., & won, i.s., & kim, o.s., & park, m.k., & chang, j.m. (2015). descriptive correlation study on personality type using MBTI and job satisfaction. *journal of korean academy fundamental nursing*. Dec;12(3):404-412.
- Hanafi, W. N. W., & Daud, S. (2021). Managing sustainable development of government link companies (GLCs) in Malaysia through emotional intelligence and organizational politics. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 15(1), 126-141.
- Hasanuddin, R., & Sjahruddin, H. (2017). The structure of emotional intelligence, spiritual intelligence and its relationship with work enthusiasm and auditor performance. *Structure*, 3(1), 67-85.
- Helmold, M. (2021). *Managing New Work Through Emotional Intelligence (EI)*. In *New Work, Transformational and Virtual Leadership* (pp. 91-96). Springer, Cham.
- Henning, C., Crane, A. G., Taylor, R. N., & Parker, J. D. (2021). Emotional Intelligence: Relevance and Implications for Addiction. *Current Addiction Reports*, 1-7.
- Hodzic, S., Scharfen, J., Ripoll, P., Holling, H., & Zenasni, F. (2018). How efficient are emotional intelligence trainings: A meta-analysis. *Emotion Review*, 10(2), 138-148.
- Hosseini, M., Elias, H., Krauss, S.E., & Aishah, S. (2018). A review study on spiritual intelligence, adolescence and spiritual intelligence, factors that may contribute to individual differences in spiritual intelligence and the related theories. *International Journal of Psychological Studies*, Vol 1, No2.
- Howard, B.B., & White, S.R. (2020). Spiritual intelligence and transformational leadership: A new theoretical framework. *Journal of Curriculum and Instruction (JoCI)*, 3 (2).
- Hyde, B. (2016). The plausibility of spiritual Intelligence, spiritual experience, problem solving and neural sites. *International Journal of Children's Spirituality*, vol 1, No.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160.
- Jenifer, g. (2017). *Understanding and managing organizational behavior*, reading mass AD.
- Jha, P., & Bhattacharya, S. (2021). The impact of emotional intelligence and servant leadership on employee job satisfaction. *International Journal of Innovation Science*.
- Jiang, L., Qiao, K., & Li, C. (2021). Distance-based functional criticality in the human brain: intelligence and emotional intelligence. *BMC bioinformatics*, 22(1), 1-17.
- Kasemsap, K. (2017). Examining the roles of job satisfaction and organizational commitment in the global workplace. In *Handbook of research on human resources strategies for the new millennial workforce* (pp. 148-176). IGI Global.
- Khosravi, P., Rezvani, A., & Ashkanasy, N. M. (2020). Emotional intelligence: A preventive strategy to

- manage destructive influence of conflict in large scale projects. *International Journal of Project Management*, 38(1), 36-46.
- King, D.B.(2020). The spiritual intelligence project.Trent University,Canada. [www.dbking.net/spiritualintelligence](http://www.dbking.net/spiritualintelligence).
- Martorell, C., González, R., Rasal, P., & Estellés, R. (2021). Living together and emotional intelligence in school-age children.
- Maryati, T., & Astuti, R. J. (2020). THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SPIRITUAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: THE ROLE OF AFFECTIVE COMMITMENT. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 10930-10939.
- Masitoh, S., & Sudarma, K. (2019). The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction with Employee Performance as an Intervening Variable. *Management Analysis Journal*, 8(1), 98-107.
- Mathuva, D. (2015). The Influence of working capital management components on corporate profitability.
- Mattingly, V., & Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*, 29(2), 140-155.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2020).Emotional Intelligence as Zeitgeist, as Personality, and as Mental Ability, In: Bar-On, R., & Parker, J. D. A. (Eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence*, Jossey- Bass. San Fransisco.
- Mcsherry, W., Praper, P., & Kendrick, D. (2018). The construct validity of a rating scale designed to assess spiritual care. *International Journal of Nursing Studies*, 39(7), 723-724.
- Melguizo-Ibáñez, E., Viciano-Garófano, V., Zurita-Ortega, F., Ubago-Jiménez, J. L., & González-Valero, G. (2021). Physical Activity Level, Mediterranean Diet Adherence, and Emotional Intelligence as a Function of Family Functioning in Elementary School Students. *Children*, 8(1), 6.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2021). Emotional intelligence and servant leadership: A meta-analytic review. *Business Ethics: A European Review*.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2021). Emotional intelligence and servant leadership: A meta-analytic review. *Business Ethics: A European Review*.
- Moeller, R. W., Seehuus, M., & Peisch, V. (2020). Emotional intelligence, belongingness, and mental health in college students. *Frontiers in psychology*, 11, 93.
- Mohamad, N. E. A. B., & Saad, N. B. M. (2010). Working capital management: The effect of market valuation and profitability in Malaysia. *International journal of Business and Management*, 5(11), 140.
- Mohamed, T., Singh, J. S. K., & Subramaniam, S. (2020). Social Intelligence, Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence: Job Satisfaction among Public Sector Employees in a High-Risk Country. *Global Business & Management Research*, 12(3).
- Momtaz, P. P. (2021). CEO emotions and firm valuation in initial coin offerings: an artificial emotional intelligence approach. *Strategic Management Journal*, 42(3), 558-578.
- Montero, E. S., & Morales-Rodríguez, F. M. (2021). Evaluation of anxiety, suicidal risk, daily stress, empathy, perceived emotional intelligence, and coping strategies in a sample of Spanish undergraduates. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 1418.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of education and practice*, 8(8), 72-79.
- Pacheco, N. E., Rey, L., & Sánchez-Álvarez, N. (2019). Validation of the Spanish version of the Wong Law emotional intelligence scale (WLEIS-S). *Psicothema*, 31(1), 94-100.
- Palmberg, R. (2016). Multiple intelligences revisited. United Arab Emirates: Ras al Khaimah.
- 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.
- Park, J. K., Ahn, J., Han, S. L., Back, K. J., & An, M. (2020). Exploring internal benefits of medical



- tourism facilitators' satisfaction: customer orientation, job satisfaction, and work performance. *Journal of Healthcare Management*, 65(2), 90-105.
- Park, J., & Min, H. K. (2020). Turnover intention in the hospitality industry: a meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102599.
- Peláez-Fernández, M. A., Rey, L., & Extremera, N. (2021). A Sequential Path Model Testing: Emotional Intelligence, Resilient Coping and Self-Esteem as Predictors of Depressive Symptoms during Unemployment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 697.
- Pérez-Díaz, P. A., & Petrides, K. V. (2021). The Spanish-Chilean Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form: The Adaptation and Validation of the TEIQue-SF in Chile. *Journal of personality assessment*, 103(1), 67-79.
- Pérez-Díaz, P. A., Perazzo, M. F., Chiesi, F., Marunic, G., Granville-Garcia, A. F., Paiva, S. M., & Petrides, K. V. (2021). Invariance of the trait emotional intelligence construct across populations and sociodemographic variables. *Personality and Individual Differences*, 169, 110038.
- Pergalajar-Palomino, M., & Colmerero-Ruiz, M. (2024). Emotional intelligence in secondary education students in multicultural contexts.
- Petrides, K. V., Sanchez-Ruiz, M. J., Siegling, A. B., Saklofske, D. H., & Mavroveli, S. (2018). Emotional intelligence as personality: Measurement and role of trait emotional intelligence in educational contexts. In *Emotional intelligence in education* (pp. 49-81). Springer, Cham.
- Pionke, J. J., & Graham, R. (2021). A Multidisciplinary Scoping Review of Literature Focused on Compassion, Empathy, Emotional Intelligence, or Mindfulness Behaviors and Working with the Public. *Journal of Library Administration*, 1-40.
- Prentice, C., Dominique Lopes, S., & Wang, X. (2020). Emotional intelligence or artificial intelligence— an employee perspective. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 29(4), 377-403.
- Preston, S., Anderson, A., Robertson, D. J., Shephard, M. P., & Huhe, N. (2021). Detecting fake news on Facebook: The role of emotional intelligence. *Plos one*, 16(3), e0246757.
- Raeissi, P., Zandian, H., Mirzarahimy, T., Delavari, S., Moghadam, T. Z., & Rahimi, G. (2021). Relationship between communication skills and emotional intelligence among nurses. *Nursing Management*, 28(1).
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97.
- Truel P. J. and P. Martinez-Solano. (2007). Effects of Working Capital Management on SME Profitability, *International Journal of Managerial Finance*, Vol. 3, No. 2, pp. 164.
- Vaughan, F.(2016). What is spiritual intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*. 42(2): 16-33.
- Vega, A., Cabello, R., Megías-Robles, A., Gómez-Leal, R., & Fernández-Berrocal, P. (2021). Emotional intelligence and aggressive behaviors in adolescents: a systematic review and meta-analysis. *Trauma, Violence, & Abuse*, 1524838021991296.
- Wen, J., Huang, S. S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.
- Wen, J., Huang, S. S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.
- Wigglesworth, C. (2003). Spiritual intelligence and why it matters. [www.consciouspursuit.com](http://www.consciouspursuit.com).
- Wigglesworth, C. (2019). Spiritual intelligence: What is it? How Can We Measure it? Why would Business Care? *Conscious Pursuits, Inc.* [www.consciouspursuit.com](http://www.consciouspursuit.com).
- Wigglesworth, C. (2020). Spiritual intelligence and why it matters. [www.consciouspursuit.com](http://www.consciouspursuit.com).
- Wiguna, I. P. I., & Yadnyana, K. (2019). The role of working experience moderating the effect of emotional intelligence, intellectual intelligence, and spiritual intelligence on the ethical decision of tax consultants in Bali area. *International research journal of management, IT and social sciences*,

6(3), 18-28.

- Winardi, M. A., Prentice, C., & Weaven, S. (2021). Systematic literature review on emotional intelligence and conflict management. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 1-26.
- Winardi, M. A., Prentice, C., & Weaven, S. (2021). Systematic literature review on emotional intelligence and conflict management. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 1-26.
- Yang, R., Díaz, V. G., & Hsu, C. H. (2021). Use of emotional intelligence to promote innovation among employees in the work environment through qualitative and quantitative analysis. *Aggression and Violent Behavior*, 101589
- Yildirim, D. C., Unal, O. T., & Gedikli, A. (2015). Financial Problems of Small and Medium-Sized Enterprises in Turkey. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(1), 27.
- Young, E. L., Moulton, S. E., Julian, A., Smith, A., & Butler, R. (2021). Retention and job satisfaction of school psychologists. *Psychology in the Schools*, 58(3), 585-600.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R.D. (2004). Emotional intelligence in the work place: A critical review. *Applied Psychology*, 53(3), 371-399.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R.D. (2019). What we know about emotional intelligence. Cambridge, MA: MIT Press.
- Zohar, D., & Marshal, I. (2017). *SQ: Spiritual Intelligence, the Ultimate Intelligence*. London: Bloomsburg.

محمد حسن قادرزاده : بررسی تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر رضایت شغلی و قصد گردش مالی (مورد مطالعه: اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان تهران)