مدیریت بر آموزش سازمانها سال سیزدهم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۳ شماره صفحه ۱۴۰-۱۲۱

پیش بینی عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان و کارکنان مدرسه بر اساس هوش معنوی و معنویت در محیط کار با میانجی گری هوش سازمانی

*سامره مقدم حسینی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تبریز، ایران.

چکیده

این پژوهش بر اساس نظریه توانمندسازی با هدف پیش بینی عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان و کارکنان مدرسه بر اساس هوش معنوی و معنویت در محیط کار با میانجی‌گری هوش سازمانی انجام شده است. روش تحقیق همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس دوره دوم متوسطه دولتی دخترانه نواحی آموزش و پرورش تبریز به تعداد ۲۷۰ نفر بوده است. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۵۹ نفر با نمونه گیری تصادفی طبقه ای می باشد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه هوش سازمانی، پرسشنامه هوش معنوی ، معنویت در محیط کار و همچنین پرسشنامه محقق ساخته عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی استفاده شد. ارزیابی روایی و پایایی پرسشنامه ها با آزمون تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم مقادیر معتبر را نشان داده است. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد توانایی پیش‌بینی عملکرد مدیران در توانمندسازی بر اساس معنویت در محیط کار و هوش معنوی با میانجی‌گری هوش سازمانی با ضریب تعیین ۰/۷۳ و توانایی پیش بینی هوش سازمانی بر اساس هوش معنوی و معنویت در محیط کار با ضریب تعیین ۰/۹۲ بالا و معنی دار بوده است. هوش معنوی، معنویت در محیط کار و هوش سازمانی بر عملکرد مدیران در توانمندسازی اثر مستقیم و اثر کل معناداری دارند. هوش معنوی، معنویت در محیط کار با میانجی گری هوش سازمانی بر عملکرد مدیران در توانمندسازی اثر غیرمستقیم معناداری دارند. هوش معنوی، معنویت در کار بر هوش سازمانی مدیران اثر مستقیم و اثر کل معناداری دارند.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، هوش سازمانی، معنویت در محیط کار، عملکرد مدیران، توانمندسازی

* نویسنده مسئول: samerehmoghaddam@gmail.com

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۵/۱۳ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۱۲

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

Managing Education in Organizations Vol.13/No.1/ Spring 2024 Page 121-140

Predicting the performance of school principals in empowering teachers and school staff based on spiritual intelligence and spirituality at workplace with the mediation of organizational intelligence

*Samereh Moghaddam Hosseini, Asistant Professor, Deppartment of Educational Administration, Farhangian University, Tabriz, Iran.

Abstract

This research has been done based on empowerment theory with the aim of predicting the performance of school principals in empowering teachers and school staff based on spiritual intelligence and spirituality at workplace with the mediation of organizational intelligence. The correlation research method was based on the structural equation model. The statistical population of the research included was all the principals of the senior girls' public high schools in Tabriz educational districts, with a total of 270 people. The sample size was 159 people based on the table of Krejcie and Morgan with stratified random sampling. Organizational intelligence questionnaire, Spiritual intelligence questionnaire, Spirituality at workplace, as well as the researcher-made questionnaire of school principals' performance in empowerment were used to collect data. Evaluation of the validity and reliability of the questionnaires with the first and second order confirmatory factor analysis test has shown valid values. The results of the structural equation model showed the ability to predict principals' performance in empowerment based on spirituality at workplace and spiritual intelligence with the mediation of organizational intelligence with a coefficient of determination of 0.73 and the ability to predict organizational intelligence based on spiritual intelligence and spirituality at workplace with a coefficient of determination 0.92 was high and significant. Spiritual intelligence, spirituality at workplace and organizational intelligence has a significant direct effect and total effect on the performance of principals in empowering. Spiritual intelligence, spirituality at workplace with the mediation of organizational intelligence has a significant indirect effect on the performance of principals in empowering. Spiritual intelligence, spirituality at workplace has a direct effect and a significant total effect on the organizational intelligence of principals.

KeywordS: Spiritual Intelligence, Organizational Intelligence, Spirituality at Workplace, Performance of principals, Empowerment

*Corresponding author: samerehmoghaddam@gmail.com
Receiving Date: 4/8/2023 Acceptance Date: 1/2/2024

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

مقدمه

مفهوم عملکرد به طور گسترده‌ای به طرق مختلف مورد بحث قرار گرفته است (Krijgsheld et al.,2022). طبق نظر(2014) Mangkunegara ، عملکرد ، عبارت از دستاورد کار، یعنی نتیجه کیفی و کمّی به دست آمده توسط یک کارمند در انجام وظایف محول شده به آنها است (Nurzaman & Amalia, 2022). عملکرد شغلی شامل گرایش به نحوه به دست آوردن عادات کاری کارآمد، استراتژی‌ها و تخصص برای استفاده در طول حرفه است (Ford and Leist, 2021).

Baron et al. (2022) اصطلاح عملکرد را به عنوان اقدامی توصیف می‌کنند که به منظور دستیابی به برخی از نتایج یا اهداف مطلوب و ایجاد تغییر برای دستیابی به نتیجه بهتر انجام می شود. عملکرد شغلی به توانایی فرد برای انجام کار به اندازه کافی، مطابق با استانداردهایی که در یک شغل خاص مورد نیاز است، اشاره دارد (Ras et al.,2022). و توانایی فرد برای انجام فعالیت ها، وظایف و نقش های مورد نیاز را شامل می‌گردد (Ohno et al.,2021).

سازه توانمندسازی یک اصطلاح چند سطحی است که در مورد افراد و زمینه‌های مختلف فردی، سازمانی، گروهی یا اجتماعی به کار برده شده است .(Campbell et al.,2021) یک فرد توانمند ممکن است از ویژگی‌هایی همچون؛ عزت نفس، خودکارآمدی، مسئولیت‌پذیری و تصمیم‌گیری برخوردار باشد. نظریه توانمندسازی در حوزه علوم اجتماعی ارائه گردیده است که با عزت نفس، ارزش خود، اعتماد به نفس و بهزیستی سر و کار دارد.(Jiang et al.,2022) . توانمندسازی به عنوان یک پارادایم جدید برای مدیریت عملکرد مدارس، سنگ بنای رویکرد مشتری محور است. توانمندسازی به افراد این امکان را می‌دهد تا در تصمیم‌گیری به‌جای انطباق منفعلانه با تصمیم‌های گرفته شده توسط دیگران، ابتکار عمل را خودشان به دست بگیرند (Castro et al.,2016). توانمندی امری چند بعدی است که می تواند در حوزه های مختلفی کارکنان را در بر بگیرد .(Alavi,2023) ابعاد و عوامل مختلفی از توانمندسازی که پژوهشگران به آنها اشاره نموده‌اند عبارتند از: تسهیم دانش (azimi et al.,2023; Rahimian & Zarrin, 2022)، آموزش شغلی، غنی سازی شغل، سبک مدیریت مشارکتی، تفویض اختیار، انگیزه‌های فردی، نگرش شغلی(khamr et al.,2023) ، عوامل انسانی، سازمانی، محیطی، امکانات و قابلیتها (Aboutalebi Adargani et al.,2022).

Bigdeli et al (2022) ، توانمندسازی را در ابعاد ساختاری، مدیریتی، دانشی و انگیزشی دسته بندی نموده‌اند. Fazayeli et al (2022) به ارتباطات، آموزش، شناخت مجموعه، پذیرش ریسک، فرهنگ سازمانی، مشارکت، تجربه کاری، شخصیت، تفکر سیستماتیک و حل مساله اشاره نموده‌اند. Bararpour et al (2022) توانمدسازی را عبارت از کار تیمی، آموزش، مشارکت و ارتقا خودکارآمدی می‌دانند. Kanaani & Hassani (2022) نیز توانمندسازی را عبارت از انتقال و اشتراک‌گذاری دانش و یادگیری؛ تعامل و ارتباط مؤثر و توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان، ظرفیت‌سازی برای آموزش و یادگیری؛ فرصت توسعه

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

فردی ، رشد علمی – انگیزشی معلمان ، فعال‌سازی مشارکت‌های گروهی گزارش نموده اند. توانمندسازی در بسیاری از زمینه ها از مدیریت گرفته تا آموزش و پرورش به کار می رود و به عنوان توانمندسازی کارکنان در حوزه مدیریت و به عنوان توانمندسازی معلمان در حوزه آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد. مفهومی که به عنوان توانمندسازی معلم بیان می شود، توانمندسازی معلمان توسط مدیران و تلاش برای دستیابی مدرسه به اهداف خود با توانمندسازی آنهاست(Kiral,2019) .

از طرفی دیگر، نقش نظام آموزشی و مدارس در توسعه منابع انسانی و توسعه جوامع بشری در ابعاد مختلف، بر کسی پوشیده نیست و مدیران مدارس نقشی کلیدی در ارتقا کیفیت آموزشی و تحقق اهداف آن، ایفا می کنند (Talebi & Khalilzadeh,2017) که به عنوان رهبر و هماهنگ کننده، تامین کننده اصلی خدمات مدرسه می‌باشند (Moghadam Hosseini and Talebi,2018) و بر این اساس برخورداری از مدیرانی در نقش رهبر در مدارس به شدت احساس می‌شود (Talebi and Madadi,2020). نقش رهبری مدیر در مدرسه، از سایر منابع مهمتر هست زیرا مدیر در نقش رهبر می تواند موجب توانمندسازی، خلاقیت ، نوآوری و تشویق منابع انسانی به مسئولیت پذیری و پاسخگویی بیشتر گردد (Pashayee et al.,2021). عملکرد مدیران مدارس دارای ۱۳بعد میباشد که عبارتند از: آموزشی، پرورشی، مالی واداری ، هدفگذاری، توانمندسازی معلمان و کارکنان، تجهیزات و تسهیلات، امور دانش آموزی، تعامل مدرسه– اجتماع، فنآوری آموزشی واداری، سلامت، پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، تربیت بدنی، رهبری (Vaparzeh et al,2019). در این میان عملکرد مدیران مدارس در همه حوزه ها قابل ارزیابی است و یکی از حوزه های کلیدی ارزیابی عملکرد شغلی مدیران مدارس، در توانمندسازی معلمان و کارکنان می– باشد.

یکی از عوامل بسیار مهم و اثرگذار در عملکرد کاری مدیران مدارس ویژگی های روان‌شناختی آنان است (Soomro et al, 2022). هوش به عنوان یکی از ویژگیهای روانشناختی از عواملی است که باعث موفقیت فرد در زندگی میشود، وقتی افراد به موفقیتهایی نزدیک میشوند، فرایندهایی پیچیده را سپری می کنند که بر اساس ابعاد هوش قابل تفسیر هست (Armor,2017). در متون مدیریت و رفتار سازمانی، ابعاد مختلفی از هوش مورد توجه بوده است. هوش معنوی و هوش سازمانی از ابعادی است که علیرغم اینکه مطالعاتی در زمینه رابطه این دو بعد هوش با متغیرهای رفتار سازمانی و نیز مطالعات محدودی در رابطه با عملکرد کلی مدیران انجام شده است، مطالعات چندانی در رابطه این دو متغیر با عملکرد رهبری مدیران در دسترس نمی باشد.

هوش معنوی یا فراهوش یا هوش وجودی، یک حس شخصی درباره معنی زندگی فرد ارائه میدهد و نقشی اساسی در محیط کار ایفا مینماید، زیرا آن میتواند منجر به ارتقاء رضایت و عملکرد شود (Eslampanah & chehri, 2022).

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

Zohar and Marshall (2001) با تکیه بر نظریه هوش های چندگانه، گامی عظیم برداشتند و هوش جدیدی به نام هوش معنوی پیشنهاد کردند که به طور مستقل کار می کند و نیاز به درک متفاوتی از ارتباط بین زندگی درونی، ذهن و روح فرد به دنیای بیرونی دارد (Vaughan, 2002). این هوشی است که بر پتانسیل های حل مسئله در سطح کلان یادگیرندگان/ معلمان/ مدیران، به ویژه مشکلات مربوط به معنا و ارزش سبکهای مختلف زندگی تمرکز دارد (Ma & Wang,2022). هوش معنوی یک ظرفیت انسانی برای جستجو و پرسیدن سوالات نهایی در مورد معنای زندگی است و در عین حال تجربه ارتباط یکپارچه بین هر یک از ما و دنیایی است که در آن زندگی می کنیم (Pant & Srivastava, 2019). فراتر از توانایی ذهنی و رشد روانشناختی مرسوم فرد است و امر شخصی را به فراشخصی و خود را به روح پیوند می دهد (Estaji and Pourmostafa,2020). هوش معنوی یک مفهوم اساسی است و به عنوان توانایی انسان برای ایجاد سؤالاتی در مورد معنای زندگی و درک معنای آنها، تجربه همزمان ارتباطات بین هر یک از ما و جهان گسترده تر که انتظارات و تعالی را ارائه می دهد، تعریف می شود (Skrzypińska, 2021).
Malik and Tariq (2016); Kiyani and Bahrami(2020); Dehghani et al. (2019); Asadzadeh et al. (2019); Andriansyah et al. (2022); Nurzaman and Amalia (2022) به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی و عملکرد رابطه مثبت و معناداری با هم دارند.

هوش سازمانی که به استفاده جمعی از تمامی مهارت های سازمان مربوط می شود، یکی از عوامل تعیین کننده کارایی، عملکرد، رقابت پذیری و موفقیت یک سازمان است (Bilgen & Elçi, 2022). در ابتدا، ماتسودا هوش سازمانی را ابداع کرد و آن را ترکیبی از هوش انسان و ماشین گزارش نمود. مدلی که توسط وی تعریف شده است، فرآیند دانش و علم انسانی مبتنی بر ماشین را برای برطرف ساختن مشکلات سازمانی توضیح می دهد (Shabbir et al, 2016). هوش سازمانی می‌تواند به عنوان کل توانایی‌هایی تعریف شود که وجود و پایداری یک سازمان و استفاده از این توانایی‌ها را ممکن می‌سازد (Bilgen & Elçi, 2022). پتانسیلی که هوش سازمانی به یک مدیر فراهم می نماید، عبارت از دسترسی فوری به تمام داده های سازمان با داشبوردهای دیجیتال و شاخص های عملکردی است (Mahmoudi et al.,2019). هوش سازمانی به افراد کمک می کند تا به نقاط ضعف سازمان خود پی ببرند و نقاط قوت خود را تقویت کنند. همچنین بستر مناسبی را برای ایجاد مدیریت دانش و یادگیری سازمانی فراهم می‌کنند و قدرت ایده‌پردازی، خلاقیت و نوآوری را ارتقا می‌دهند که عملکرد افراد را بهبود می‌بخشد و همچنین بر بیان واضح اهداف و مأموریت‌های استراتژیک تاکید می‌کند (Habibzadeh et al,2021). این نوع از هوش عبارت از توانایی سازمان برای بسیج تمام نیروهای شناختی موجود و تمرکز بر توانایی ذهن برای دستیابی به اهداف سازمانی است (Thannhuber et al.,2017). اهمیت هوش سازمانی در توانایی سازمان برای افزایش نوآوری، اطلاعات، دانش عمومی، کار موثر و ایجاد مزیت رقابتی با تبدیل اطلاعات به دانش، کاربرد آن در سازمان ها را برجسته می کند (Ahmad et al.,2019).

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

Keykha and Abbaspour (2019)، Kateb et al. (2023) نیز تاثیر مستقیم هوش‌سازمانی بر عملکردسازمانی را گزارش نموده است. Zarei et al. (2015) عدم وجود رابطه معنادار بین این دو متغیر را گزارش نموده اند. Altındağ and Öngel (2021) گزارش کردند، دانش درک شده که یکی از بعدهای هوش سازمانی است، تأثیر قوی بر عملکرد ندارد و توسعه مدل ذهنی تأثیر مستقیم و مثبتی بر عملکرد دارد. Shabbir et al (۲۰۱۶) همبستگی هوش سازمانی را با عملکرد کارکنان گزارش کردند. همچنین Mahmoudi et (2019)، Bazrkar & Hajimohammadi (2021) ، Müller & Castilho(2015) al; (2020) Rezaei Kalantari & Nouri دریافته اند که بین هوش سازمانی مدیران و عملکرد آنها رابطه معناداری وجود دارد. نتایج مطالعه(2021) Habibzadeh et al نشان داد که هوش سازمانی تأثیر مستقیمی بر عملکرد سازمانی دارد.

همچنین معنویت در محیط کار به عنوان یکی از متغیرهایی است که رابطه آن با عملکرد مدیران در توانمندسازی چندان مورد مطالعه نبوده است. پژوهشگران گزارش نموده اند که معنویت در محیط کار موجب افزایش عملکرد و بهره‌وری می گردد (Liu et al, 2023). معنویت در محیط کار شرح تجربه کارکنانی است که در کار خود پرشور و پرانرژی هستند، کار آنها را راضی می کند، معنی و هدف کار خود را درک و احساس می کنند و با همکاران خود ارتباط موثری دارند (Lianto, 2023). برخی از محققان نشان داده اند که بین معنویت در محیط کار و عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یا اینکه معنویت در محیط کار عملکرد را بهبود می بخشد (Labetubun & Dewi,2022). از سوی دیگر، برخی از محققان عدم وجود رابطه معنادار بین معنویت در محیط کار و عملکرد را گزارش کرده اند (Moon et al., 2020). در ایران پژوهشگرانی همچون(2022) Javan ، (2020) Mossadegh and Khoshgamat ،(2019) Soltani et al.، Kamkar and Pashaei Halasou (2018)،Shafizadeh and Gila (2018)، Mohammadi et al.(2018) به این نتیجه دست یافته اند که بین معنویت در محیط کار و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یا معنویت در محیط کار بهبود عملکرد می گردد. در خارج از ایران نیز مطالعات(2022) Labetubun & Dewi ،(2022) Jena ،(2020) Watoni and Suyono ،(2020) Moon et al. نتایج مشابهی گزارش نموده اند. (2016) Soha et al. در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین معنویت و عملکرد رابطه معناداری وجود ندارد.

پژوهشهای قبلی نشان داده اند عموما عملکرد سازمانهای دولتی رضایت بخش نیست و همچنین به طور خاص مدارس عملکرد قابل قبولی را از خود به جای نگذاشته اند و مهمترین نماد آن را می توان در میانگین پایین تر از حد انتظار نمرات آزمونهای کتبی نهایی پایه دوازدهم به طور ملموسی مشاهده نمود . تجارب شخصی پژوهشگر نیز در طول سالها خدمات آموزشی و ارزیابی در مدارس نشان می دهد مدارس نیاز جدی به بازنگری در عوامل حیاتی موثر بر عملکرد دارند. مروری بر پژوهشهای اخیر نیز در ارزیابی عملکرد مدیران مدارس نشان می دهد، از یک طرف اکثر مطالعات عملکرد را به طور کلی و یا مبتنی بر

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

ارزیابی سالانه عملکرد، اندازه گیری نموده و کمتر به ابعاد آن بر اساس وظایف اختصاصی مدیران مدارس پرداخته اند. عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان و کارکنان نیز کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است و این در شرایطی است که عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی منابع انسانی مدرسه می تواند در انجام سایر وظایف اختصاصی نقش تعیین کننده ای داشته باشد. بر این اساس این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال می باشد که آیا عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی منابع انسانی مدرسه بر اساس هوش معنوی و معنویت در محیط کار با میانجی گری هوش سازمانی قابل پیش بینی می باشد؟

روش شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف اصلی این پژوهش پیش بینی متغیر عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان و کارکنان مدرسه بر اساس متغیرهای پیش بین از طریق متغیر میانجی است، از روش تحقیق همبستگی بر اساس مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران دبیرستان های دوره دوم دولتی و دخترانه مقطع متوسطه نواحی آموزشی تبریز به تعداد ۲۷۰ نفر تشکیل می دهند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۶۰ نفر بوده و در نهایت ۱۵۹ پرسشنامه در تجزیه و تحلیل آماری گنجانده شده است. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر اساس ناحیه آموزش و پرورش بوده است. دلیل استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای، پراکنده بودن نمونه مورد مطالعه به صورت ناحیه آموزش و پرورش بوده است و هر ناحیه یک طبقه در نظر گرفته شده است. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های زیر استفاده شد.

پرسشنامه هوش معنوی (King, 2008)

بر اساس(2008) King ، این پرسشنامه شامل چهار خرده مقیاس می باشد: تفکر وجودی انتقادی با هفت گویه ۱، ۳، ۵، ۹، ۱۳، ۱۷ و ۲۱. ؛ تولید معنای شخصی، با پنج گویه ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۹ و ۲۳. ۳؛ آگاهی متعالی شامل هفت گویه ۲، ۶، ۱۰، ۱۴، ۱۸، ۲۰ و ۲۲. و بسط حالت هوشیاری که شامل پنج گویه ۴، ۸، ۱۲، ۱۶ و ۲۴ سنجیده شده است. نمره گذاری گویه ۶ این پرسشنامه معکوس در نظر گرفته شده است. هر چه نمره هوش معنوی نسبتاً بالاتر باشد، سطح هوش معنوی پاسخ دهنده نسبتاً بالاتر است (King, 2008). در مطالعه Alrashidi et al (2022) ، پرسشنامه هوش معنوی دارای ضریب همسانی درونی ۰/۸۶ بود. در تحقیق حاضر سومین گویه پرسشنامه به منظور افزایش برازش مدل حذف شده است و بعد از حذف گویه سوم در مدل اصلاح شده، مقادیر روایی همگرا، روایی واگرا، روایی سازه و بار عاملی گویه ها و میزان تبیین هوش معنوی بر اساس ابعاد آن، معتبر بوده است. مقدار پایایی ترکیبی برابر با ۰/۸۷ و مقدار آلفای کرانباخ ۰/۸۶ بوده است.

پرسشنامه هوش سازمانی (Albrecht, 2002)

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

برای سنجش هوش سازمانی از پرسشنامه هوش سازمانی Albrecht استفاده شد. این پرسشنامه در قالب ۴۹ گویه و ۷ مؤلفه شامل چشم انداز راهبردی با گویه های ۱ تا ۷ ، سرنوشت مشترک با گویه های ۸ تا ۱۴، میل به تغییر با گویه های ۱۵ تا ۲۱ ، روحیه با گویه های ۲۲ تا ۲۸ ، اتحاد و توافق با گویه های ۲۹ تا ۳۵ ، کاربرد دانش با گویه های ۳۶ تا ۴۲ و فشار عملکرد با گویه های ۴۳ تا ۴۹ اندازه گیری شد. در ارزیابی برازش مدل تحقیق، گویه های ۱، ۲۳، ۲۸، ۴۳، ۴۵، ۴۶ این پرسشنامه به دلیل بار عاملی کمتر از ۰.۴ یا به منظور بهبود برازش مدل حذف شده است. مدل اصلاح شده دارای مقادیر معتبر روایی همگرا، روایی واگرا، بار عاملی و تبیین هوش سازمانی برای ابعاد آن است. مقدار پایایی ترکیبی برابر با ۰/۸۶۹ و مقدار آلفای کرانباخ ۰/۸۶۳ بوده است.

پرسشنامه معنویت در محیط کار (Milliman et al., 2003)

پرسشنامه معنویت در محیط کار درجه تجربه معنویت کاری در محیط کار را اندازه گیری می کند. این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه و ۳ مؤلفه شامل کار معنادار (گویه های ۱ تا ۵)، حس همبستگی (گویه های ۶ تا ۱۱) و همسویی با ارزش های سازمانی (گویه های ۱۲ تا ۱۸) می باشد. مطالعات(2016) Wagner et al. نشان داد که آلفای کرونباخ برای سازه معنویت در محیط کار ۰/۹۲ است. در ارزیابی برازش مدل تحقیق، گویه ای از این پرسشنامه حذف نشد و مقادیر همگرا، واگرا، سازه، روایی گویه ها و میزان پیش بینی معنویت در محیط کار برای ابعاد آن معتبر است. مقدار پایایی ترکیبی برابر با ۰/۹۳ و مقدار آلفای کرانباخ ۰/۸۹ بوده است.

پرسشنامه محقق ساخته برای ارزیابی عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان و کارکنان مدرسه

به منظور سنجش عملکرد مدیران مدارس، بر اساس پیشینه نظری و شرح وظایف شغلی آنان در ابعاد متعدد شغلی، پرسشنامه ای طراحی شده است و به منظور بررسی روایی محتوایی، در اختیار ۱۶ نفر از مدیران و اساتید مدیریت آموزشی قرار گرفته است. روایی محتوایی این پرسشنامه هم در شاخص اعتبار محتوا و هم در نسبت روایی محتوایی تأیید شد. یکی از ابعاد شغلی مورد اندازه گیری در این پرسشنامه، عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان و کارکنان مدرسه بوده است. تعداد گویه تایید شده برای اندازه گیری این بعد عملکردی، ۵ گویه بوده است که در مرحله ارزیابی روایی سازه نیز مقادیر معتبری داشته است. ارزیابی روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم نشان داد، همه گویه های پرسشنامه عملکرد مدیران در توانمندسازی از بار عاملی بالای ۰/۴ برخوردارند و همچنین مقدار پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ این متغیر بالای ۰/۷ و مقدار روایی همگرا بالای ۰/۵ به دست آمده است. مقدار پایایی ترکیبی برابر با ۰/۸۷ و مقدار آلفای کرانباخ ۰/۸۶ بوده است.

تمامی پرسشنامه ها با استفاده از خود گزارش دهی توسط خود مدیران پاسخ داده شد. پاسخ هر چهار پرسشنامه ۵ درجه با مقیاس لیکرت بود. در پژوهش حاضر، برای هر چهار پرسشنامه مورد استفاده، روایی

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم تأیید شده است. پایایی تمامی پرسشنامه ها و ابعاد آن در مدل اصلاح شده با استفاده از پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ به دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از مدل معادلات ساختاری با نرم افزار PLS در سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ استفاده شد.

یافته ها

در بررسی ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه ، همه مدیران مورد مطالعه زن بوده اند . تعداد ۱۲۸ نفر (۸۰.۵ ٪) تحصیلات کارشناسی ، ۲۴ نفر (۱۵.۱٪) تحصیلات کارشناسی ارشد و ۷ نفر (۴.۴ ٪) تحصیلات دکترا داشته اند . تعداد ۲۲ نفر (۱۳.۸٪)، دارای سابقه کمتر از ۱۰ سال ، ۸۶ نفر (۵۴.۱٪) سابقه بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۵۱ نفر (۳۲.۱٪) از سابقه بالاتر از ۲۰ سال برخوردارند .

طبق جدول ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی نشان می‌دهد که وضعیت عملکرد، هوش سازمانی، هوش معنوی، معنویت در محیط کار مدیران مدارس مورد مطالعه به ترتیب با میانگین و انحراف معیار ۴/۳۲±۲۱/۱۰ ؛ ۲۷/۰۰±۱۸۱/۴۴ ؛۱۵/۹۲ ± ۹۵/۰۶ ؛ ۱۲.۲۰±۷۴.۵۴، در حد بالاتر از حد متوسط بوده‌اند.

جدول ۱: شاخصهای توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کمترین	بیشترین	انحراف معیار ± میانگین	وضعیت
تفکر وجودی انتقادی	۱۲	۳۰	۲۴/۷۸ ± ۴/۶۸	بالاتر از متوسط
بسط حالت هوشیاری	۱۲	۲۵	۲۰/۷۴ ± ۳/۶۴	بالاتر از متوسط
تولید معنای شخصی	۱۰	۲۵	۲۰/۷۹ ± ۳/۵۸	بالاتر از متوسط
آگاهی متعالی	۱۷	۳۵	۲۸/۷۲ ± ۴/۸۷	بالاتر از متوسط
چشم انداز استراتژیک	۱۳	۳۰	۲۵/۱۳ ± ۴/۱۴	بالاتر از متوسط
سرنوشت مشترک	۱۴	۳۵	۲۹/۶ ± ۵/۰۲	بالاتر از متوسط
میل به تغییر	۱۴	۳۵	۳۰/۱۹ ± ۴/۳۲	پایین تر از متوسط
روحیه	۱۰	۲۵	۲۱/۳ ± ۳/۳۹	پایین تر از متوسط
اتحاد و توافق	۱۴	۳۵	۲۹/۶۷۹ ± ۴/۵۴	پایین تر از متوسط
کاربرد دانش	۱۴	۳۵	۲۸/۹۲ ± ۵/۶۳	پایین تر از متوسط
فشار عملکرد	۸	۲۰	۱۶/۴۴ ± ۲/۸۴	پایین تر از متوسط
کار بامعنا	۱۲	۲۵	۱۹/۹۸ ± ۳/۷۲	پایین تر از متوسط
حس همبستگی	۱۲	۳۰	۲۵/۱۱ ± ۴/۰۶	بالاتر از متوسط
همسویی با ارزشها	۱۵	۳۵	۲۹/۴۴ ± ۵/۵۴	بالاتر از متوسط
عملکرد توانمندسازی	۱۰	۲۵	۲۱/۱ ± ۴/۳۲	بالاتر از متوسط

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

هوش سازمانی	۸۸	۲۱۵	۱۸۱/۴۴ ± ۲۷/۰۰	بالاتر از متوسط
هوش معنوی	۵۱	۱۱۵	۹۵/۰۶ ± ۱۵/۹۲	بالاتر از متوسط
معنویت در محیط کار	۴۰	۹۰	۷۴/۵۴ ± ۱۲/۲	بالاتر از متوسط

برای ارزیابی برازش مدل تحقیق و نیز آزمون فرضیه های تحقیق از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. بر این اساس در مرحله اول برای ارزیابی برازش مدل معادلات ساختاری از آزمون تحلیل عاملی تائیدی مرتبه اول و دوم استفاده شده است.

شکل ۱، مقادیر بار عاملی، ضریب مسیر اثر مستقیم و مقادیر روایی همگرای متغیرها در پیش بینی عملکرد مدیران در توانمندسازی معلمان و کارکنان مدرسه را نشان می دهد. مقدار بار عاملی در همه گویه های مدل اصلاح شده، بالاتر از ۰/۴ می باشد و نشان دهنده برازش مدل اصلاح شده در بعد اندازه گیری است. مقدار روایی همگرای در همه متغیرها بالاتر از ۰/۵ می باشد. به این ترتیب روایی همگرا در متغیرهای عملکرد توانمندسازی، هوش سازمانی، هوش معنوی، معنویت در محیط کار به ترتیب برابر با ۰/۸۸، ۰/۸۱، ۰/۸۹، ۰/۸۳ بوده است و نشان دهنده برازش مدل در بعد اندازه گیری می باشد.

بر اساس نتایج حاصل از آزمون تحلیل عاملی تائیدی مرتبه اول و دوم و مدل معادلات ساختاری حاصل از آن هوش سازمانی با ضریب تاثیر ۰/۳۶ بالاترین اثر مستقیم را بر عملکرد مدیران داشته است. هوش معنوی با ضریب ۰/۳۱ و معنویت در محیط کار با ضریب ۰/۱۹ در رده بعدی قرار دارند و در سطح معناداری کمتر از ۵ صدم با مقدار T بالاتر از ۱/۹۶ نقش موثری بر عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان و کارکنان مدرسه داشته اند. در بررسی اثر مستقیم متغیرهای پیش بین هوش سازمانی، هوش معنوی با ۰/۸۶ ضریب اثر مستقیم، در سطح معناداری کمتر از ۵ صدم با مقدار T بالاتر از ۱/۹۶ بالاترین نقش را در پیش بینی هوش سازمانی داشته است.

همچنین نتایج نشان داده است مقدار ضریب تعیین تصحیح شده در پیش بینی هوش سازمانی برابر با ۰/۹۲ و در پیش بینی عملکرد برابر با ۰/۷۳ می باشد. با توجه به معیارهای ارزیابی برازش مدل، به این دلیل که در مدل پیش بینی هوش سازمانی و عملکرد مدیران، مقدار ضریب تعیین بالاتر از ۰/۶۷ و بالاتر از متوسط بوده است، مدل اصلاح شده پژوهش در بعد ساختاری نیز از برازش مناسبی برخوردار می باشد. همچنین با توجه به مقادیر ضریب مسیر اثر کل، هوش معنوی با ضریب ۰/۶۱ بالاترین تاثیر را بر عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان و کارکنان داشته است. با توجه به مقادیر ضریب مسیر اثر غیرمستقیم متغیرها، هوش معنوی با ضریب ۰/۳۱ در سطح معناداری ۱ صدم با مقدار T بالاتر از ۱/۹۶ بالاترین تاثیر غیرمستقیم را بر عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان و کارکنان داشته است. ارزیابی برازش مدل کلی پژوهش نیز نشان داد مقدار شاخص نیکویی برازش (GOF) برابر با ۰/۴۲ می

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

باشد و با توجه به اینکه بالاتر از ۰/۳۶ می باشد ، مدل کلی نیز از نیکویی برازش بالایی برخوردار است و بر این اساس مدل کلی ارائه شده از اعتبار بالایی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد هوش معنوی، هوش سازمانی و معنویت در محیط کار بر عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان و کارکنان مدرسه نقش موثری دارند. همچنین هوش معنوی و معنویت در کار با میانجی گری هوش سازمانی بر عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان و کارکنان مدرسه ، نقش موثری دارند. در بررسی نقش موثر معنویت در محیط کار بر عملکرد مدیران، یافته های ما با یافته های پژوهش‌های(2018) Sabetmoltaq and Alvani ، (2022).Nasrullah et al ،(2017) Shikha همسو می باشد و با یافته پژوهش(2016) .Soha et al ناهمسو می باشد. مطالعه(2023) Arabshahi & Ebrahimi zanganeh نشان داد، توانمندی روانشناختی کارکنان از رهبری معنوی تاثیر می پذیرد. پژوهش(2021) .Amiri et al تاثیر مداخله آموزشی معنویت بر توانمندسازی را گزارش نموده است. پژوهش دیگری در فنلاند، ارتقا توانمندی از طریق معنویت را گزارش نموده است (Karvinen et al.,2022). پژوهش(2022) .Yusefi et al در دانشگاه فرهنگیان نیز نتیجه مشابهی را گزارش نموده است.

توانمندسازی معلمان به معنای تقویت معلمان توسط مدیرانشان ،واگذاری فرآیندهای کنترل و تصمیم گیری ، حمایت از معلمان برای کسب دانش، مهارت ها و قدرت حرفه ای و فراهم آوردن دستیابی به قدرت کافی در راستای افزایش عملکرد شغلی آنان است (Kıral,2020). بر این اساس در تبیین یافته های پژوهش حاضر با توجه به ماهیت توانمندسازی معلمان و کارکنان مدرسه، بایستی به ماهیت و ویژگیهای متغیرهای پیش بین نیز توجه شود. معنویت در سازمان به معنای چارچوبی از ارزش‌های سازمانی است که از طریق فرایندهای کاری موجب ارتقای تجربه تعالی و احساس ارتباط با دیگران به گونه‌ای است که احساس کمال و رضایت فراهم شود. در مدارس، مدیرانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیق دارند، باور دارند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند دارند، در محیط کار با دیگران احساس همبستگی دارند، ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌های مدرسه می‌بینند. مدیرانی که به معنویت در محیط کاری توجه دارند، به ارزشهای شخصی و خانوادگی و لذت بردن کارکنان از کار و سایر جنبه های زندگی نیز توجه دارند. بهزیستی شخصی، کاری و روانی کارکنان را در اولویت قرار می دهند و از واقعیات اطراف خود، همانگونه که واقعا هستند آگاهی دارند. با تفکر عمیق معنوی و حس با معنا از کار و زندگی، به دنبال ارزشهای حرفه ای می باشند. به تمام جزئیات در محیط کارتوجه دقیق دارند و می توانند تصمیمات کاری مهم و مؤثر بگیرند، احساسات خود و دیگران را در محیط کار مدیریت کنند، با خوش بینی و مثبت اندیشی

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

در مواجهه با چالش های کاری، کار را با دیدی جامعتر ببیند و با نگاهی به آینده سبک رهبری موثری را به کار می گیرند.

در بررسی نقش موثر هوش معنوی بر عملکرد مدیران، نتایج پژوهش حاضر نشان داده است هوش معنوی مدیران بر عملکرد آنان موثر بوده است. یافته های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهشهای(2019) Asghari et al. (2016)، Bavandisani et al. (2019)، Ghashghaeizadeh et al. (2016)، Haque et (2022) ، Juma & Shaheen (2022)، Dehghani et al. (2019)، Torabi & Nadali al. همسو می باشد.

هوش معنوی به عنوان توانایی انسان برای ایجاد سؤالاتی در مورد معنای زندگی و درک معنای آنها، تجربه همزمان ارتباطات بین هر یک از ما و جهان گسترده تر که تعالی را ارائه می دهد، (Skrzypińska, 2021) که می توان در مهارتهایی همچون مهارت تعادل بین کار و زندگی، مهارت تعالی ، مهارت تولید معنا و هدف ، مهارت ذهن آگاهی و فضائل رفتاری مشاهده کرد (Al eid et al,2022) و در توانمندسازی منابع انسانی مورد توجه قرار داد. ماهیت هوش معنوی به عنوان یک فراهوش، می تواند مدیران مدارس را در تعیین جایگاه مدیریت مدرسه به عنوان حلقه ارتباطی نظام آموزشی کشور با معلمان و کارکنان کمک نماید و جلوه گری وظیفه اختصاصی مدارس در پاسخگویی به نیازهای توانمندسازی آنان را فراهم نماید. بر این اساس مدیران مدارس می توانند با تکیه بر هوش معنوی از هوشیاری بالاتری در بین کارکنان و معلمان مدرسه برخوردار گردند و برنامه های اثربخش تری را در راستای توانمندسازی آنان پیاده نمایند. هوش معنوی با جستجوی معنای زندگی و در عین حال ارتباط دادن فعالیتها و رفتارهای فردی با معنای زندگی و منسجم ساختن آن بر اساس ارتباط با جهانی است که در آن زندگی می کنیم به عبارتی مدیران مدارس از طریق جستجوی معنای زندگی به دنبال ایجاد ارتباطات در رهبری مدرسه با معنای زندگی و توجه به ارتباط آن با دنیای پیرامونی اند و بر این اساس می توانند توانایی بالاتری را در معلمان و کارکنان ایجاد نمایند و فعالیتهای یاددهی – یادگیری در مدارس را با جهت گیری متعالی رهبری نمایند.

در بررسی نقش موثر هوش سازمانی بر عملکرد مدیران، نتایج پژوهش حاضر نشان داده است هوش سازمانی مدیران بر عملکرد آنان موثر بوده است. یافته های پژوهش حاضر با یافته های پژوهشهای Thannhuber et al. (2017) ، Habibzadeh et al (2021)، Shabbir (2016)، (2020) Rezaeikalantari and Nouri همسو می باشد. هوش سازمانی شامل دانش، تجربه، اطلاعات و ادراک مشکلات سازمانی است که می تواند با تمرکز بر دانش و یادگیری، سازمانی هوشمند ایجاد کند (Torkamani & Maymand,2016). که به عنوان توانایی افزایش عملکرد سازمانی اعضا، توسعه اطلاعات مشترک و بحث در مورد معانی یادگیری سازمانی در سازمان در نظر گرفته می شود (Neyişci & Erçetin, 2020). به عبارت دیگر، هوش سازمانی، هوش ایجاد سیاستها و مدیریت جامع سازمانی است (Awamleh & Ertugan, 2021) و ماهیت وجودی آن در مدارس می تواند به مشکل گشایی بیشتری از

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

مدارس کمک نماید. هوش سازمانی در برگیرنده توانایی مدیر برای مقابله با پیچیدگی، توانایی در گرفتن، اشتراک گذاری و استخراج معنا از سیگنال های بازار، توانایی رویارویی با چالش‌های بقا ،انطباق با نیازهای محیطی، درک سازمان به عنوان سیستم یادگیرنده و خلاق می باشد و مدیرانی که از هوش سازمانی بالاتری برخوردارند نسبت به مدیرانی که هوش سازمانی پایینی دارند، عملکرد بالاتری خواهند داشت. برخورداری مدیران از هوش سازمانی موجب تشخیص دقیقتر نکات قوت و ضعف و شیوه های حل مساله و دستیابی دقیقتر به راهکارهای عملیاتی در مواجهه با نارساییهای احتمالی است.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر، هوش معنوی، هوش هیجانی و معنویت در محیط کار می توانند عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان و کارکنان را ارتقا دهند. محدودیت عمده این پژوهش استفاده از روشهای پژوهش کمّی و ابزار پرسشنامه در جمع آوری داده های پژوهش بوده است. بر اساس یافته های پژوهش پیشنهاد می شود در انتخاب مدیران مدارس به برخورداری مدیران از هوش سازمانی و هوش معنوی و نیز جهت گیری معنویت در کار آنان توجه شود و همچنین توانمندسازی مدیران فعلی مدارس از لحاظ ارتقا ابعاد هوش و جهت گیری معنویت کاری آنان مورد توجه قرار گیرد. بر اساس نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می شود، مدیران مدارس در راستای ارتقاء آگاهی متعالی شان از اهداف و برنامه های کلیدی مدارس برنامه های آموزشی ویژه ای را تجربه نمایند، به طوری که بتوانند سرنوشت مشترکی را احساس نمایند و با معنابخشی به فعالیتهای مدارس بر اساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و اهداف نهایی نظام آموزشی، معنویت بیشتری به محیط کار در مدارس ببخشند تا بتوان توانمندی بالاتری را در معلمانشان انتظار داشت.

تعارض منافع/ حمایت مالی

نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ فرد، ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

Aboutalebi Adargani, K., Moshkelgosha, E., & Askari, A. (2022). Identify the Factors Affecting the Psychological Empowerment of Managers [Research]. *Razi Journal of Medical Sciences, 29(5), 87-99*. http://rjms.iums.ac.ir/article-1-7428-en.html

Ahmad, B. S., Sadq, Z. M., Othman, B., & Saeed, V. S. (2019). The impact of the quality of work life on organizational intelligence. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 23(2), 931–946.*

Alavi, S. A .(۲۰۲۳) .The model of human resource empowerment in knowledge-based defense organizations (case study: AJA Self-Sufficiency Research and Jihad

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

Department). *Journal of Human Resource Management, 12(4),* -. https://doi.org/10.22034/jhrs.2023.168841

Albrecht, K. (2002). Organizational intelligence & knowledge management: Thinking outside the silos. *Executive White Paper, 1-17.*

Al Eid N., Arnout B., Almoied A. Leader´s spirtual intelligence and religiousness: Skills, factors affecting, and their effects on performance (a qualitative study by grounded theory) *J. Public Aff. 2021;**21**: e219*. doi: *10.1002/pa.2129.*

Alrashidi, N., Alreshidi, M. S., Dator, W. L., Maestrado, R., Villareal, S., Buta, J., Pangket, P., Mostoles, R. J., Gonzales, A., Mina, E., & Pasay An, E. (2022). The Mediating Role of Spiritual Intelligence on Well-Being and Life Satisfaction among Nurses in the Context of the COVID-19 Pandemic: A Path Analysis. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland), 12(12), 515*. https://doi.org/10.3390/bs12120515

Altındağ, Ö., & Öngel, V. (2021). Information Management, Organizational Intelligence, and Innovation Performance Triangle: Empirical Research on Turkish IT Firms. *SAGE Open, 11(4),*

Andriansyah, E. H., Rafsanjani, M. A., & Priastuti, D. N. (2022). The Importance of Emotional, Spiritual Intelligence, and Self Efficacy on The Principal's Performance in Sekolah Penggerak Program Based on Merdeka Curriculum. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran, 8(4), 922-930.*

Arabshahi, A & ,.Ebrahimi zanganeh, Z. (2023). The role of spiritual leadership in organizational happiness with a view to mediating psychological empowerment. *Interdisciplinary Studies on Strategic Knowledge, 6(24), 227-254*. https://issk.sndu.ac.ir/article_2336.html

Armor, D. (Ed.). (2017). *Maximizing Intelligence (1st ed.)*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203786000

Asadzadeh, N., Mohajeran, B., Ghaleei, A., Divband, A., & Javadi, P. (2019). The relationship between Spiritual intelligence and its Components with Job Performance: A case of Teachers of Aslanduz city. *Journal of School Psychology, 8(2), 7-21*. doi: 10.22098/jsp.2019.811 (persian).

Asghari, N., Hamidizade, A., & Abedi, R. (2016). Studying the Mediating Role of Creativity, Innovation and Mental Health in the Effect of Spiritual Intelligence on Individual Performance. *Journal of Public Administration, 8(3), 533-552*. doi: 10.22059/jipa.2016.60767 (Persian)

Awamleh, F. & Ertugan, A. (2021). The relationship between information technology capabilities, organizational intelligence, and competitive advantage. *Sage Open, 11*(2), *21582440211015201.*

Azimi, m., Nosrati Heshi, K., nobakht, m., Cheraghi, M., & golshan, a. (2023). Investigating the role of individual self-efficacy, knowledge transfer and quality of work life in empowering primary school teachers. *Applied Educational Leadership, 4(1),* -. https://doi.org/10.22098/ael.2023.11482.1155

Bararpour, F., Kordestani, F., Abad, M., & Delgoshaei, Y. (2022). Validation of the Empowerment Model of Midwives Working in the Maternity Ward of Tehran

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

Educational Hospitals [Research]. *Alborz University Medical Journal*, *11*(2), *187-196*. https://doi.org/10.29252/aums.11.2.187

Bar-On, R., & Fiedeldey-Van Dijk, C. (2022). The Bar-On Model and Multifactor Measure of Human Performance: Validation and Application. *Frontiers in psychology*, *13*, *872360*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.872360

Bazrkar, A., & Hajimohammadi, M. (2021). The investigation of the mediating role of innovation and organizational intelligence on the relationship between knowledge management and financial performance of the organizations active in the e-banking industry. *Independent Journal of Management & Production, 12(1), 054-079*.

Bavandisani, S. M., Malekzadeh, G., & Pooya, A. (2019). Investigating the Effect of Spiritual Intelligence on the Job Performance of the Employees by the Mediating Role of Individual Innovations (Case of Mehre Eghtesad Bank in Khorasan Razavi). *Journal of Social Sciences Ferdowsi University of Mashhad*, *15*(2), *173-212*. doi: 10.22067/jss.v15i2.66575 (Persian).

Bigdeli, A., Goldard, P., Hosseini Gol Afshani, S. A., & Abbaspour Esfadan, G. (2022). Designing and validating a model of management empowerment [Research]. *Strategic studies in the oil and energy industry, 14(53), 147-172.* http://iieshrm.ir/article-1-1397-en.html

Bilgen, A., & Elçi, M. (2022). The mediating role of organizational intelligence in the relationship between quantum leadership and innovative behavior. *Front Psychol*, *13*, *1051028*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1051028

Campbell, S., Zhai, J., Tan, J. Y., Azami, M., Cunningham, K., & Kruske, S. (2021). Assessment tools measuring health-related empowerment in psychosocially vulnerable populations: a systematic review. *Int J Equity Health*, *20(1), 246*. https://doi.org/10.1186/s12939-021-01585-1

Castro, E. M., Van Regenmortel, T., Vanhaecht, K., Sermeus, W., & Van Hecke, A . .(۲۰۱٦)Patient empowerment, patient participation and patient-centeredness in hospital care: A concept analysis based on a literature review. *Patient Educ Couns*, *99*(12), *1923-1939*. https://doi.org/10.1016/j.pec.2016.07.026

Dehghani, F., Foroughian Yazdi, F., & Askari, R. (2019). The Job Performance of Emergency Nurses and its Relationship with Spiritual Intelligence and Occupational Hardiness [Original Article]. *Journal of Research Development in Nursing and Midwifery*, *16*(2), *1-10*. https://doi.org/10.29252/jgbfnm.16.2.1

Eslampanah, R., & chehri, K. (2022). The mediating role of citizenship behavior in the relationship between spiritual intelligence and organizational performance of Kermanshah University staff. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, *13*(1), *102-92*. doi: 10.30495/jedu.2022.24839.4956 (Persian).

Estaji M., Pourmostafa P. (2020). The mediating role of spiritual intelligence and teaching experience in perceived leadership styles of EFL teachers: a structural equation modelling analysis. *J. High. Educ. Policy Leaders. Stud 1, 82–106.* doi: 10.29252/johepal.1.1.82

Fazayeli, H., Maghool, A., Akbari, A., & Rezaiefar, H. (2022). Identifying the Components of Psychological Empowerment in School Principals of Mashhad

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

Education and Training Office. *The Journal of Modern Thoughts in Education, 17(4), 46-59.*

Ford, K. J., & Leist, A. K. (2021). Returns to Educational and Occupational Attainment in Cognitive Performance for Middle-Aged South Korean Men and Women. *Gerontology & geriatric medicine, 7, 23337214211004366.* https://doi.org/10.1177/23337214211004366

Ghashghaeizadeh, N., Hoseinpour, M., & jamei, M. (2019). The Prediction of Nurse's Adaptive Performance based on Psychological Capital and Spiritual Intelligence (Case Study: Shaidzadeh Hospital of Behbahan) [Nursing Management and Administration]. *Iranian Journal of Nursing Research, 13(5), 52-57* (Persian).

Habibzadeh S, Mohajeran B, Ghaleei A, Hasani M. (2021) Structural Analysis of the Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship between Organizational Agility and Organizational Intelligence with Organizational Performance (Case Study: Northwest University Jihad Units). *Iranian Evolutionary and Educational Psychology*; *3 (3) :332-344.* Doi: 10.52547/ieepj.3.3.332

Haque, A., Chowdhury, N. A., Islam, M. A., Hossain, M. S., & Sarker, M. A. (2022). Tracing the route to organisational performance through expatriate leadership effectiveness: the role of emotional, cultural and spiritual intelligence. *Int. J. Business Excellence, 10.*

Javan, Rabieh. (2022) The predictive role of spirituality in job burnout and job performance of elementary teachers in Nikshahr city, Bent region. Ormazd research paper. *58 (2); 114-136* (Persian).

Jena, L.K. (2022), "Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence", *International Journal of Organizational Analysis, Vol. 30 No. 6, pp. 1309-1334.*

Jiang, F., Liu, Y., Hu, J., & Chen, X. (2022). Understanding Health Empowerment From the Perspective of Information Processing: Questionnaire Study. *J Med Internet Res, 24(1), e27178.* https://doi.org/10.2196/۲۷۱۷۸

Juma, S. A., & Shaheen, H. S. (2022). Psychological empowerment and its relationship to spiritual intelligenceI have middle school teachers. *Educational Research and Innovation Journal, 2(4), 52-79.* https://doi.org/10.21608/erji.2022.213158

Kamkar, M., & Pashaieholasou, A. (2018). The Effect Model of Spirituality and Organizational Justice on Organizational Performance (Case Study: An Armed Forces Production Organization). *Interdisciplinary Studies on Strategic Knowledge, 2(6), 99-130.* (Persian).

Kanaani, M., & Hassani, R. (2022). Presenting a paradigmatic model of empowering the learning culture of school teachers in Kermanshah [Research]. *Quarterly Journal of Managing Education In Organizations, 11(1), 13-40.* https://doi.org/10.52547/meo.11.1.13

Kateb, A ,.arabzadeh, m., & Zarei, S. (2023). The relationship between organizational intelligence and organizational performance with the mediation of creativity. *Journal of Innovation and Value Creation, 21(11), 77-90*. (Persian).

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

Keykha, A., & Abbaspour, A. (2019). The Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Performance with the Mediation of Creativity (Case Study: University of Tehran). *Journal of Innovation and Creativity in Human Science, 8(4), 1-32* (Persian).

khamr, H., fariborzi, e., & naseri, n. s. (2023). Designing an empowerment model with the professional development approach of primary school teachers in Zabol city. *Political Sociology of Iran, 5(11), 3410-3433.* https://doi.org/10.30510/psi.2022.351932.3738

King DB. (2008) *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model,and measure*. Peterborough, Ontario: Trent University.

Kıral, B. (2019). Teacher Empowerment in Education Management. *In (pp. 627-668).* https://doi.org/10.14527/9786052415306.23

Kıral, B. (2020). The relationship between the empowerment of teachers by school administrators and organizational commitments of teachers. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET), 7(1), 248-265.* http//:iojet.org/index.php/IOJET/article/view/767

Kiyani, M S ., & Bahrami, S. (2020). The structural model of relationships between emotional intelligence and spiritual intelligence with job performance, a case study: employees of sports and youth departments in Kermanshah province. *Management and organizational behavior in sports, 9(1), 75-85* (Persian).

Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Serv Res, 22(1), 149*. https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5.

Labetubun, M. R., & Dewi, I. G. A. M. (2022). Organizational Commitment: It's Mediating Role in the Effect of Human Resource Management Practices and Workplace Spirituality on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research, 7(2), 112–123*. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1279

Lianto, L. (2023). Spirituality at Workplace: A Brief Literature Review. *Journal of Social Research, 2(2), 271-280*. https://doi.org/10.55324/josr.v2i2.551.

Liu, Y., Zhang, F., Liu, P., Liu, Y., & Liu, S. (2023). "I'm energized to" & "I'm able to": A dual-path model of the influence of workplace spirituality on high-speed railway drivers' safety performance. *Safety Science, 159, 106033.* https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106033

Ma, Q., & Wang, F. (2022). The Role of Students' Spiritual Intelligence in Enhancing Their Academic Engagement: A Theoretical Review. *Frontiers in psychology, 13, 857842*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.857842

Madadi R, Talebi B (2020) Structural Analysis of Teacher's Job Innovation Based on Transformational Leadership. *MEO; 8 (2) :83-102* (Persian)

Mahmoudi, A., Yousefi, B., Khazaei, A., & Eskandari, S. (2019). Designing the related structural equation model of organizational intelligence and organizational performance in sport organizational experts of Tehran Municipality: The mediating function of the deployment process of Six Sigma. *Journal of Sport Management, 11(1), 133-154. doi:10.22059/jsm.2017.235794.1868* (Persian).

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

Malik, M., & Tariq, S. (2016). Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing, 6, 289-297.*

Milliman J, Czaplewski A, Ferguson J. (2003) Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management, 16(4):426-47.*

Moghaddam Hosseini, S., & Talebi, B. (2018). A Partial Least Squares Path Model of Principals' Performance in School Health Services Based on Spiritual Intelligence in Tabriz Female High Schools. *International Journal of School Health, 5(3), 1-8*. doi: 10.5812/intjsh.77217

Mohammadi, E., Bastami, H., Meftahi, H., Rezae, Z., & Ahmadi, M. (2018). Studying the Impact of organizational spirituality on Job Performance with Intermediate role of Ethical Leadership (Case study: Sports and Youth Department of Ilam province). *Organizational Behavior Management in Sport Studies, 5(3), 31-41*. doi: 10.30473/fmss.2018.5121(Persian).

Moon, TW., Youn, N., Hur, WM. *et al.* (2020) Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Curr Psychol **39**, 1618–1634*

Mossadegh, H., & Khoshghamat, A. (2020). The Study of the Relationship Between Spirituality in Work and Responsibility with Educational Performance of Teachers of Elementary School in Qom City. *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education, 5(8), 111-126* (Persian).

Nasrullah, M., Ginting, G., & Hidayah, Z. (2022). Impact of Workplace Spirituality and Deviant Behavior on Personnel Performance Moderating and Mediation Effects. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 9(11), 7-18*.

Neyişci, N., & Erçetin, Ş. Ş. (2020). The effect of social network interactions on development of organizational intelligence. *Hacettepe University Journal of Education, 35(2), 354–374.*

Nurzaman, L., & Amalia, L. (2022). The Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Lecturer Work Performance. *Eligible: Journal of Social Sciences, 1(1), 50-71*. https://doi.org/10.53276/eligible.v1i1.11

Obregon, S.L., Lopes, L.F.D., Kaczam, F. *et al.* (2022) Religiosity, Spirituality and Work: A Systematic Literature Review and Research Directions. *J Bus Ethics, **179**, 573–595*. https://doi.org/10.1007/s10551-021-04856-7

Ohno, K., Tomori, K., Sawada, T., & Kobayashi, R. (2021). Examining minimal important change of the Canadian Occupational Performance Measure for subacute rehabilitation hospital inpatients. *J Patient Rep Outcomes, 5(1), 133.* https://doi.org/10.1186/s41687-021-00405-y

Pant N, Srivastava SK. The impact of spiritual intelligence, gender and educational background on mental health among college students. *J Relig Health. 2019; 58:87–108.*

Pashayee, J., Talebi, B., & Daneshvar, Z. (2021). School Human Resource Development's Policymaking Model: A Grounded Theory Study. *School Administration, 9(4), 148-161.* doi: https://doi.org/10.34785/J010.2021.002.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

Rahimian, H., & Zarrin, H. (2022). Methods of Knowledge Sharing in Schools to Empower Human Resources. *Research on Educational Leadership and Management, 6(24), 123-152*. https://doi.org/10.22054/jrlat.2023.66164.1609

Ras, J., Smith, D. L., Kengne, A. P., Soteriades, E. E., & Leach, L. (2022). Cardiovascular Disease Risk Factors, Musculoskeletal Health, Physical Fitness, and Occupational Performance in Firefighters: A Narrative Review. *J Environ Public Health*, *2022*, *7346408*. https://doi.org/10.1155/2022/7346408

Rezaeikalantari, M., & Nouri, A. (2020). The Relationship between Moral Intelligence and Organizational Intelligence with Job Performance of Mazandaran Province Police. *NAJA Human Resources, 11(60), 85-108* (Persian).

Sabetmotlagh, M., & Alvani, M. (2018). Designing a Model Explaining the Relationship of Spirituality in the Workplace with Human Resource and Organizational Performance. *The Journal of Productivity Management*, *12*(*3(46)), 39-67* (Persian).

Shabbir, M. Q., Khalid, W., & Ali, M. H. (2016). Organizational Intelligence and Employee Performance: The Mediating Role of Distributive Justice. *Information Management and Business Review*, *8*(5), *39-47*. https://doi.org/10.22610/imbr.v8i5.1458

Shafizadeh, H., & Gila, M. (2018). Predict the performance of employees based on spirituality in the workplace and organizational support. *The Journal of Productivity Management, 12(2(45)), 177-198*.Doi: 0.1001.1.27169979.1397.12.2.7.3 (Persian).

Shikha Vyas-Doorgapersad (2017) Workplace spirituality for improved productivity: A gendered perspective, *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies. Vol 9, No 2, 143-156.*

Skrzypińska K. (2021) Does Spiritual Intelligence (SI) Exist? A theoretical Investigation of a Tool Useful for Finding the Meaning of Life. *J. Relig. Health.* ***60****: 500–516*. doi: 10.1007/s10943-020-01005-8.

Soha, H M; Abdullah, O; Shahrul, N S; Safizal, A, & Norfaizzah R. (2016) "The Relationship of Work Influence, Sense of Community and Individual Spirituality Towards Organizational Performance." *Procedia Economics and Finance 35 , 591-96.*

Soltani, M; Mohammadi, M; Aghiliattar, M. (2019) Investigating the relationship between the deepening of spirituality and the performance of IRGC employees. *Islamic management. Vol 27, No 2; 43 – 67* (Persian).

Soomro, B.A., Saraih, U.N. and Tunku Ahmad, T.S. (2022), "Personality traits, organizational cynicism and employee performance among academic leaders", *International Journal of Educational Management, Vol. 36 No. 7, pp. 1152-1175*. https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2022-0128

Talebi, B., & khalilzadeh, A. (2017). Explaining School principals' conflict management based on their job burnout and stress in Khoy and Chaypareh. *Sociological studies, 10(34), 51-68* (Persian).

Thannhuber, M. J., Bruntsch, A., & Tseng, M. M. (2017). Knowledge management: Managing organizational intelligence and knowledge in autopoietic process

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]

management systems Ten years into industrial application. *Procedia CIRP, 63, 384–389*. https://doi.org/10.1016/j.procir.2017.06.002

Torabi, M., & Nadali, I. Z. (2016). When does spiritual intelligence particularly predict job engagement? The mediating role of psychological empowerment. *Iran J Nurs Midwifery Res, 21(6), 589 .٥٩٤*-https://doi.org/10.4103/1735-9066.197676

Torkamani, B., & Maymand, M. M. (2016). Investigation of the relationship between organizational intelligence and strategic thinking and determination of its role in creation of a mindful organization: A case study research. Mediterranean *Journal of Social Sciences, 7(3, S2), 79–85.*

Vaparzeh, F., Talebi, B., & sameri, M. (2019). Structural Analysis of School Administrators Performance Based on Professional Ethics in Health Promoter Schools. *School Administration*, *7(3), 212-195*. doi: 10.34785/J010.1398.502

Vaughan F. (2002). What is spiritual intelligence? *J. Humanist. Psychol. 42, 16–33*. doi: 10.1177/0022167802422003

Wagner JIJ, Brooks D, Urban AM. Health Care Providers' Spirit at Work Within a Restructured Workplace. *West J Nurs Res 2016; 40(1):20-36.*

Watoni M Hibbul, Joko Suyono (2020) The influence of workplace spirituality and workplace climate on employee performance, *International Journal of Economics, Business and Accounting Research, Vol 4, No 01*.

Yusefi, E., Samiee Zafarghandi, M., & Taleb, Z. (2022). Predicting the Psychological Empowerment of Faculty Members Based on the Spiritual Leadership Model [Research]. *International Journal of Ethics & Society*, *3(4), 16-24.* https://doi.org/10.52547/ijethics.3٤,١٦.

Zarei, A., Farsizadeh, H., syahsarayi, M., & Dehghanisoltani, M. (2015). The impact of organizational intelligence on organizational performance using marketing capacities. *Journal of Executive Management*, *7(13), 2-2* (Persian).

Zohar D., Marshall I. (2001). *SQ Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence.* London: Bloomsbury Publishing.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-28]

[DOI: 10.61186/meo.13.1.121]