

الحمد لله رب العالمين



معاونت پژوهش و فن آوری
به نام خدا
مشور اخلاق پژوهش

با یاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، ما دانشجویان و اعضاء هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.

۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسن، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.

۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.

۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.

۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.

۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.

۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب نقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.

۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.

۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیرحرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیرعلمی می آلاینند.



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب مجتبی سرچهرانی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۱۳۹۲/۶/۲۵ از پایان نامه خود تحت عنوان " رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شیراز " با کسب نمره ۱۸/۹۵ دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
- ۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شیراز

استاد راهنما:

دکتر مسلم صالحی

استاد مشاور:

دکتر عباس قلتاش

نگارش:

مجتبی سرجهانی

تابستان ۱۳۹۲



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: مجتبی سرچهانی در تاریخ ۱۳۹۲/۶/۲۵ رشته: مدیریت

آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی
معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شیراز با درجه عالی و نمره ۱۸/۹۵ دفاع نموده
است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری	سمت	امضاء اعضای هیات داوری
۱ - دکتر مسلم صالحی	استاد راهنما	
۲ - دکتر عباس قلتاش	استاد مشاور	
۳ - دکتر احمد رضا اوجی نژاد	استاد داور	

مدیر/معاونت پژوهشی

مراتب فوق مورد تایید است.

مهر و امضاء

سپاس گزاری

سپاس فراوان خدایی را که به ما فکرت آموخت و لذت آموزش و یادگیری هدیه کرد. و همواره دانایانی را راهنمای انسان ها قرار داد. اینک که به فضل خداوند و هدایت اساتید بزرگوار کار تکمیل این پروژه به پایان رسیده است، از زحمات استاد محترم راهنما، جناب آقای دکتر مسلم صالحی که با درایت و دقت ستودنی، راهنمایی این پژوهش را به عهده داشتند و از استاد محترم مشاور، جناب آقای دکتر عباس قلتاش که بر من منت نهادند و با راهنمایی های ارزشمند، زحمت مشاوره پایان نامه را تقبل فرمودند، تشکر و امتنان دارم. همچنین از زحمات پدر و مادر عزیز، همسر مهربان، خانواده و کلیه معلمان و دوستانم که همراه همیشگی ام در مراحل تحصیل و زندگی بوده اند، بی نهایت سپاسگزارم.

تقدیم به:

پیشگاه حضرت احدیت، اوکه اولین آفرینشگر و خلاق بی همتاست، امام عصر عج الله که خلیفه برحق او و رسولش بر زمین است.

پدر و مادر عزیزم که بعد از پروردگار اولین معلمان من هستند و الفبای زندگی به من آموختند، همسرم که با بردباری مشوقم بودند، برادران و خواهرانم، اساتید بزرگوaram که شوق به دانستن رادر وجودم بیدار کردند، دوستانم و همه آنهایی که عاشقانه چگونه اندیشیدن را می آموزند، نه اندیشه ها را.

چکیده..... ۱

فصل اول: کلیات پژوهش

مقدمه..... ۳

بیان مساله..... ۵

اهمیت و ضرورت تحقیق..... ۷

اهداف تحقیق..... ۸

هدف اصلی:..... ۸

اهداف جزئی:..... ۸

فرضیات تحقیق..... ۹

تعاریف نظری متغیرها..... ۹

هوش معنوی..... ۹

کیفیت زندگی کاری..... ۱۰

عملکرد شغلی..... ۱۰

تعاریف عملیاتی متغیرها..... ۱۰

هوش معنوی..... ۱۰

کیفیت زندگی کاری..... ۱۱

عملکرد شغلی..... ۱۱

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

مقدمه..... ۱۳

مبانی نظری..... ۱۳

تعاریف کیفیت زندگی کاری..... ۱۳

تاریخچه کیفیت زندگی کاری..... ۱۶

نظریه های کیفیت زندگی کاری..... ۱۷

نظریه والتون..... ۱۷

نظریه دوبرین	۱۸
نظریه کانینگهام و ابرل	۱۸
ابعاد کیفیت زندگی کاری	۱۹
بهبودی کیفیت زندگی کاری	۲۱
ارتباط بین عملکرد سازمان و کیفیت زندگی کاری	۲۱
عملکرد شغلی	۲۳
نظریه بزرگمرد	۲۴
نظریه خشنودی موجب اثربخشی است	۲۴
نظریه عملکرد گذشته عملکرد آینده را پیش بینی می کند	۲۵
دیدگاه ریچرز	۲۶
نظریه انتظار _ ارزش	۲۶
نظریه هدف گذاری	۲۷
اندیشه های نو در زمینه عملکرد شغلی	۲۸
انواع عملکرد شغلی	۲۸
عملکرد وظیفه ای:	۲۸
عملکرد زمینه ای:	۲۹
عوامل موثر بر عملکرد شغلی	۲۹
توانایی و عملکرد	۳۰
انگیزش و عملکرد	۳۰
ویژگی های شخصیتی و عملکرد	۳۱
جایگاه مهارت و عملکرد	۳۲
سن و عملکرد	۳۲
شرایط محیطی و عملکرد شغلی	۳۳
ویژگی های شغل و عملکرد	۳۳
نظام های تشویقی و عملکرد	۳۳

۳۵	تمایز بین عملکرد شغلی و اثربخشی
۳۶	ارزشیابی عملکرد شغلی
۳۷	اهداف ارزشیابی عملکرد شغلی
۳۸	استفاده از نتایج ارزشیابی عملکرد شغلی
۳۹	هوش معنوی
۴۱	ارتباط انواع هوش با هم
۴۲	تعریف هوش معنوی
۴۴	مولفه های هوش معنوی از دیدگاه های مختلف
۴۴	دیدگاه ایمونز
۴۶	دیدگاه فریدمن و مک دونالد
۴۷	دیدگاه نوبل و واگان
۴۷	دیدگاه مک مولن
۴۷	مشخصات هوش معنوی از دیدگاه بروس لیچفیلد
۴۹	ابعاد هوش معنوی
۴۹	کاربرد عملی هوش معنوی در مدیریت
۵۰	کاربرد هوش معنوی در محیط کاری
۵۱	رشد معنوی
۵۱	موانع رشد معنوی در محیط کار
۵۳	رهبری معنوی
۵۳	همپوشی بین هوش معنوی و مذهب
۵۴	پیشینه پژوهش
۵۴	پیشینه خارجی
۵۷	پیشینه داخلی
۵۹	جمع بندی

فصل سوم: روش اجرای تحقیق

مقدمه	۶۱
روش پژوهش	۶۱
جامعه آماری	۶۱
ویژگی های جمعیت شناختی	۶۱
ابزارهای جمع آوری اطلاعات	۶۲
روش تجزیه و تحلیل داده ها	۶۵
ملاحظات اخلاقی	۶۵

فصل چهارم: روش تجزیه و تحلیل داده ها

یافته های پژوهش	۶۷
الف) داده های توصیفی	۶۷
بررسی توصیفی نمرات کیفیت زندگی کاری	۶۷
بررسی توصیفی نمرات عملکرد شغلی	۶۸
بررسی توصیفی نمرات هوش معنوی و ابعاد آن	۶۸
ب) یافته های استنباطی	۶۸

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

خلاصه پژوهش	۷۴
بحث و نتیجه گیری	۷۴
محدودیت های پژوهش	۷۷
پیشنهاد های پژوهش	۷۷

منابع

منابع فارسی	۷۹
منابع خارجی	۸۶

جدول ۱-۲ مولفه های هوش معنوی از دیدگاه ویگلزورث	۴۶
جدول ۱-۳: بررسی نمونه آماری بر اساس سن	۶۱
جدول ۲-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس جنس	۶۲
جدول ۳-۳: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس سابقه کار	۶۲
جدول ۳-۴: پایایی پرسشنامه هوش معنوی و ابعاد آن توسط محقق	۶۳
جدول ۳-۵: پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن توسط محقق	۶۴
جدول ۳-۶: پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی توسط محقق	۶۵
جدول ۴-۱: میانگین و انحراف استاندارد کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن	۶۷
جدول ۴-۲: میانگین و انحراف استاندارد نمرات عملکرد شغلی	۶۸
جدول ۴-۳: میانگین و انحراف استاندارد هوش معنوی و ابعاد آن	۶۸
جدول ۴-۴: ضریب همبستگی بین هوش معنوی با عملکرد شغلی و کیفیت زندگی کاری	۶۹
جدول ۴-۵: ضریب همبستگی بین ابعاد هوش معنوی با عملکرد شغلی	۶۹
جدول ۴-۶: ضریب همبستگی بین ابعاد هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری	۷۰
جدول ۴-۷: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد هوش معنوی با عملکرد شغلی به روش گام به گام	۷۰
جدول ۴-۸: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری به روش گام به گام	۷۱

شکل ۱-۲: رابطه عملکرد سازمان و ارتباط آن با مشتریان ۲۲

شکل ۲-۲: رابطه عملکرد شغلی و تشویق ها ۳۴

شکل ۳-۲: هرم هوش چندگانه ۴۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی بود پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری و تحلیل داده ها، توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش عبارت از کلیه معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز بود که در سال تحصیلی (۱۳۹۱-۱۳۹۲) در ۱۲۰ دبستان این ناحیه به کار اشتغال داشتند (۱۲۸۸ نفر). بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۲۹۷ پرسشنامه پخش شد که از این تعداد، ۲۷۲ پرسشنامه به صورت کامل برگردانده شد (نرخ بازگشت: ۹۱ درصد). به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه هوش معنوی عبدالله زاده (۱۳۸۷) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری قاسم زاده (۱۳۸۴) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با استناد به نظر متخصصان و پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندگانه (به شیوه هم‌زمان) استفاده شد. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مولفه درک و ارتباط با سرچشمه هستی پیش بینی کننده معنادار کیفیت زندگی کاری و مولفه زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی پیش بینی کننده معنادار عملکرد شغلی می باشند.

کلید واژه ها: هوش معنوی، کیفیت زندگی کاری، عملکرد شغلی

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

مساله هوش به عنوان یک ویژگی اساسی که تفاوت فردی را در بین انسان ها موجب می شود از ابتدای تاریخ مکتوب زندگی انسان مورد توجه بوده است. اما از آغاز مطالعه هوش غالباً بر جنبه های شناختی آن نظیر حافظه، حل مساله و تفکر تاکید شده، در حالی که امروزه نه تنها جنبه های غیر شناختی هوش یعنی توانایی عاطفی، هیجانی، شخصی و اجتماعی مورد توجه قرار می گیرد بلکه در پیش بینی توانایی فرد برای موفقیت و سازگاری در زندگی نیز مورد اهمیت واقع شده است (ونگ و لاو^۱، ۲۰۰۳).

هوش معنوی^۲ به عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مساله است که بالاترین سطح رشد را در حیطه های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و ... شامل می شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می نماید. این هوش به فرد دید کلی در مورد تجارب و رویدادهای زندگی می دهد و او را قادر می سازد به چارچوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق ببخشد (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۷).

اما احساس های معنوی تکمیل کننده و معنا دهنده ی بخش های گوناگون زندگی انسان است و این حوزه نوین قدرت، انسان را توانمند می سازد که تجربه های معنوی خود را چونان سازوکاری برای برخورد و یافتن راه حل برای مشکلات و سختی های زندگی به کار گیرد (به نقل از سهرابی، ۱۳۸۵).

مطالعات مربوط به کیفیت زندگی کاری از دهه ۱۹۵۰ آغاز شد و مراحل متفاوتی را نشان داد. اریک تریست و همکارانش از انستیتو تاویستوک لندن از پیشروان تحقیق در زمینه کیفیت زندگی کاری بودند. کیفیت زندگی کاری عبارتست از عکس العمل کارکنان نسبت به کار، بویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی (سیاحی، ۱۳۷۷).

^۱.Wong & Law

^۲. Spiritual intelligence

کیفیت زندگی کاری فلسفه و اصولی است که نشان می دهد افراد مهم ترین منابع سازمانی قابل اطمینان و مسئول هستند، قادر به ایجاد سهم ارزش مندی در سازمان می باشند و باید با آنها رفتاری مبنی بر احترام و در خور شان داشت. کیفیت زندگی کاری شامل فرصت ها برای حل مشکلاتی است که منافی را به طور دو طرفه برای کارمند و کارفرما به همراه دارد و مبتنی بر همکاری در مدیریت کار است. برخی آن را روشهایی می دانند که منجر به تقویت رضایت و بهره وری کارکنان می گردد (روز و همکاران،^۱ ۲۰۰۶).

سطوح بالای کیفیت زندگی کاری برای سازمان ضروری است. از آن جهت که سازمان را برای کارکنان جذاب می کند و منجر به حفظ و نگهداری آنان در سازمان می شود (سندریک،^۲ ۲۰۰۳). لاو^۳ و همکاران (۲۰۰۱) کیفیت زندگی کاری را به عنوان یک محیط کاری مطلوب می دانند که با اختصاص پاداش، امنیت شغلی و ایجاد فرصت های رشد شغلی، موجب حمایت و ارتقای رضایت شغلی کارکنان را فراهم می سازد.

عملکرد شغلی^۴ که در واقع میزان بازده ای است که به موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می شود، تحت تاثیر دو عامل یعنی توانایی کارکنان برای انجام دادن وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه در آنان می باشد. افراد اگر صرفاً توانایی و انگیزه های لازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می دهند. (اسپکتور،^۵ ۲۰۰۶، ترجمه محمدی، ۱۳۸۷).

عملکرد شغلی به عنوان ارزش های کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می دهد (ماتاویدلو^۶ ۲۰۰۳، به نقل از براتی و همکاران، ۱۳۸۸).

مردم زمانی می توانند کارهایشان را به خوبی انجام دهند که توانایی و انگیزش لازم را داشته باشند. شرایط سازمانی می تواند این ویژگی شخصی را افزایش دهد و یا ایجاد موانع و گرفتاری های ممکن عملکرد شغلی مطلوب را پایین آورد (رسولی، ۱۳۸۵).

بحث هوش معنوی نه تنها در حوزه های فردی بلکه در حوزه های سازمانی نیز مورد توجه است و افزون بر حوزه های روانشناختی وارد سایر حوزه های علوم انسانی از جمله مدیریت شده است. به جرات

¹ . Rose et al.

² . Sandric

³ . Lau

⁴ . Job performance

⁵ . Spector

⁶ . Motowidlo

میتوان گفت که شاید علت پژوهشهای فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تاثیر چشمگیر آن، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است، افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می شوند، آنها دارای استعداد و روح منحصر به فردند. پرداختن به امور معنوی میتواند استرس را کاهش دهد و باعث آرامش فرد شود، رشد معنوی می تواند پایه و مبنای زندگی بهتر و هماهنگ تر برای همه باشد، زندگی که فارغ از هرگونه فشار و دغدغه، ترس و اضطراب بوده (عبداله زاده و باقرپور ۱۳۹۱) از کیفیت بالایی برخوردار باشد و باعث بهبود عملکرد شغلی فرد گردد.

بیان مساله

عملکرد شغلی به عنوان یکی از متغیرهای مهمی است که در مطالعات رفتار سازمانی از جایگاه بسیار بالایی برخوردار بوده است.

مقصود از عملکرد شغلی عبارت است از کارایی و اثر بخشی در وظایف محوله به علاوه بعضی از داده های شخصی نظیر حادثه آفرینی، تغییر و کندی در کار (اسنزو و رابینز ۱۹۸۸، به نقل از پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۴).

در حال حاضر یکی از مشکلات اساسی سازمانها پایین بودن میزان عملکرد شغلی و به تبع آن بعضا ترک خدمت کارکنان و به ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است. مدیران و محققان کناره گیری از کار را پرهزینه مشکل آفرین و از عوامل تهدید کننده کارایی سازمان می دانند. بدین جهت سازمان هایی که بتوانند متغیرهای موثر و مرتبط با عملکرد شغلی را شناخته و درک نمایند، می توانند با بکارگیری اطلاعات صحیح و با پیش بینی های لازم و به موقع، قبل از منزوی شدن کارکنان و حضور بیهوده آنان در درون سازمان، با آگاهی از میزان تمایلات و با استفاده از روشهای مطمئن مدیریت موثری را در فرآیند حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارآ به کار گیرند (مصباحی، ۱۳۷۵).

کار بخش مهمی از زندگی هر فردی به شمار می آید، چرا که کار کردن، صرف نظر از کسب درآمد، بخشی از نیازهای اساسی آدمی مانند تمرین روانی و جسمی، پیوندهای اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احساس کفایت یا صلاحیت را برآورده می سازد. اصطلاح کیفیت زندگی کاری در سالهای اخیر رواج زیادی داشته است. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطبق دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان ها در محیط کار سپری می شود. شاخص های بهبود کیفیت زندگی کاری عبارتند از: ۱- خشنودی یا رضایت از کار ۲- مشارکت در کار (مانند حق اظهار نظر) ۳- کاهش حوادث و سوانح در کار ۴- حق انتخاب (مانند شغل، سرنوشت، تاثیر گذاری و...).

کیفیت زندگی پایین یعنی این که کارمند شغلش را صرفاً به عنوان وسیله ای برای رفع نیازهای اقتصادی می داند و کارمندانی با چنین تفکر، غالباً وفاداری کمی به سازمان دارند و عموماً برای جبران کمبودها مجبور هستند دست به کارهای دیگری نیز بزنند (به نقل از صیدی سارویی، ۱۳۹۱).

کیفیت زندگی کاری برنامه ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می دهد، یادگیری آنها را در محیط تقویت می کند و به آنها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می رساند. عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه همکاران بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می رساند. هدف بسیاری از سازمان ها افزایش رضایت کارکنان در تمام سطوح است، اما این مساله پیچیده ای است، زیرا تفکیک و تعیین اینکه چه مشخصه هایی با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند امری دشوار است (سراجی و درگاهی، ۲۰۰۶).

ایمونز^۲ (۲۰۰۰) معتقد است معنویت می تواند شکلی از هوش تلقی شود زیرا عملکرد و سازگاری فرد را پیش بینی می کند و قابلیت هایی را مطرح می نماید که افراد را قادر می سازد به حل مسائل پردازند و به هدفشان دسترسی داشته باشند (به نقل از رجایی ۱۳۸۷).

زوهر و مارشال^۳ (۲۰۰۰) و نوبل^۴ (۲۰۰۱) بیان نموده اند که هوش معنوی قابل افزایش می باشد (به نقل از ناسل^۵ ۲۰۰۴). از طرف دیگر، هوش معنوی شامل روشهای متنوعی است که می تواند زندگی معنوی را با زندگی بیرونی یکپارچه نماید و باعث شادی و بهبود کیفیت زندگی گردد (واگان^۶، ۲۰۰۳).

یک سازه جدید که اخیراً مورد توجه قرار گرفته هوش معنوی است. هوش معنوی مجموعه ای از ظرفیت های سازگاری ذهنی است که به هوشیاری کمک کرده و ضمن یکپارچگی و سازگاری عملکردهای ذهنی و جنبه های برتر وجودی فرد، باعث هدایت او به نتایج عمیق وجودی، افزایش معنا، شناخت یک خود برتر و تسلط حالت های معنوی می گردد. کینگ^۷ هوش معنوی را به عنوان یک مجموعه از ظرفیت های ذهنی تعریف می کند که در وحدت و یکپارچگی و کاربرد انطباقی جنبه های غیر مادی و مافوق هستی فرد و رسیدن به نتایجی از قبیل اندیشه وجودی عمیق، بهبود معنا، شناخت

¹.Saraji Nasl & Dargahi

².Emmons

³.zohar & marshal

⁴.nobel

⁵.Nasel

⁶.Vaghan

⁷.King David

خویشتن برتر و سلطه بر سطوح معنوی شرکت دارند، برای هوش معنوی ۴ مولفه پیشنهاد شده ۱- تفکر انتقادی وجودی^۲ - تولید معنای شخصی^۳ - آگاهی متعالی^۴ - توسعه سطوح هوشیاری^۵ (کینگ، ۲۰۱۰). ویژگی هایی چون خودآگاهی، بصیرت، انعطاف پذیری، کنترل خویش و حس الهام و هدایت درونی و بخشش، توانایی روبه روشن شدن بامشکلات و رنجها و تحمل آنها، توانایی کارکردن برخلاف جریان حاکم، از مؤلفه های کلی هوش معنوی است (عبداله زاده و باقرپور ۱۳۹۱) که با روحیه و بهره وری بالا (عبداله زاده و باقرپور ۱۳۹۱)، مسولیت پذیری، پرورش توانایی های افراد و سلامت روانی آنان (بگتاسوز^۵ ۲۰۱۱) نیز ارتباط مستقیمی دارد. لذا به نظر می رسد که هوش معنوی می تواند نقش مهمی در عملکرد شغلی و مطلوب تر شدن کیفیت زندگی افراد داشته باشد، با این رویکرد و با توجه به این که معلمان از عناصر اصلی حوزه تعلیم و تربیت هستند پژوهش حاضر در صدد پاسخ به این سوال اساسی است که هوش معنوی چه تاثیری بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز دارد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

اهمیت و ضرورت موضوع معنویت و مذهب به ویژه هوش معنوی، از جهات مختلف در عصر جدید احساس می شود. یکی از این ضرورتها در عرصه ی انسان شناسی توجه به بعد معنوی انسان از دیدگاه دانشمندان، به ویژه کارشناسان سازمان بهداشت جهانی است که اخیرا انسان را موجودی زیستی، روانی اجتماعی و معنوی تعریف می کند. هم چنین گستره ی معنویت و مذهب در بهداشت روانی است. پژوهش درباره ی معنویت امروزه در رشته های متنوعی از قبیل پزشکی، روان شناسی، انسان شناسی، عصب شناسی و علوم شناختی در حال پیشرفت است. متخصصان سلامت روان نیز قدرت هوش معنوی را تشخیص داده اند که برخی آن را به این صورت تعریف می کنند: «ظرفیت احساس، درک و توجه به بالاترین قسمت های وجود خود، سایرین و جهان پیرامون» (سهرابی، ۱۳۸۵).

تنها انسان است که از هوش معنوی برخوردار است، هوش تحول پذیر است و به انسان توانایی و قدرت می بخشد تا خلاق باشد و قوانین و نقش ها را دست خوش تغییرات خود نماید، قادر به انجام اصلاحات بی شمار گردد و بتواند شرایط را به بهترین شکل متحول کند (عبداله زاده، ۱۳۸۸).

¹. Critical Existential thinking

². Personal Meaning production

³. Transcental a awareness

⁴. Conscious State expansion

⁵. Bagtasos