





معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بایاری از خداوند بجان و اعتماد 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، مادرانجویان و احضاء 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 تحقیق 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 بهکاران 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 نهاد های 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 بهکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیر علمی می آلاینند.



به نام خدا

معاونت پژوهش و فن آوری

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب محمد اسفندیاری دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ... از پایان نامه خود تحت عنوان تبیین رابطه بین هوش معنوی و خلاقیت با بهره وری دبیران مقطع متوسطه با کسب نمره ... 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:

امضاء و تاریخ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه هوش معنوی و خلاقیت با بهره‌وری دبیران مقطع متوسطه شهر مرودشت

استاد راهنما

دکتر رضا زارعی

استاد مشاور

دکتر نادر شهابت

نگارش

محمد اسفندیاری

تابستان ۱۳۹۲



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

نام و نام خانوادگی دانشجو: محمد اسفندیاری تاریخ: رشته: مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: رابطه هوش معنوی و خلاقیت با بهره وری دبیران مقطع متوسطه شهر مروت

با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیأت داوران سمت امضاء اعضای هیأت داوران

۱ - دکتر رضا زارعی استاد راهنما

۲ - دکتر نادر شہامت استاد مشاور

۳ - دکتر احمد رضا اوجی نژاد استاد داور

مراتب فوق مورد تأیید است. مدیر / معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

پاسکزاری:

به مصداق "من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق" بسی شایسته است از استادان فرهیخته و فرزانه جناب آقای دکتر رضا

زارعی و جناب آقای دکتر نادر شهاست و جناب آقای دکتر اوجی نژاد و سایر اساتید محترم دانشگاه ازاد مرودشت که

سرای علم و دانش را با راهم‌نایی‌های کار ساز و سازنده بارور ساختند، تقدیر و تشکر کنم.

؛ همچنین از خانواده دلسوز و مهربانم که آرامش روحی و آسایش فکری مرا فراهم نمودند تا با جاه‌تاهای همه‌جانبه در محیطی

مطلوب، مراتب تحصیلی را به نحو احسن به اتمام برسانم، پاسکزاری نمایم.

تقدیم به:

خدای خوب

دنیای خوب

مردم خوب

همسر خوب

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱.....	چکیده
۲.....	مقدمه:
۴.....	بیان مساله:
۵.....	اهمیت و ضرورت:
۶.....	اهداف پژوهش
۶.....	فرضیات پژوهش
۷.....	تعاریف نظری و عملیاتی:

فصل دوم- ادبیات تحقیق

۸.....	مقدمه
۸.....	مبانی نظری
۸.....	تاریخچه هوش
۱۵.....	مبانی هوش معنوی
۱۵.....	چهار چوب نظری نظری هوش معنوی
۱۷.....	تعریف معنویت
۱۸.....	دیدگاه های روانشناسانه به معنویت
۲۱.....	مولفه های هوش معنوی
۲۳.....	مبانی نظری خلاقیت
۲۶.....	ویژگی های تفکر خلاق
۲۷.....	مفاهیم مرتبط با خلاقیت

۳۰ نظریه های خلاقیت
۳۱ عوامل مؤثر بر خلاقیت
۳۲ مؤلفه های خلاقیت
۳۳ فرایند خلاقیت
۳۴ مراحل خلاقیت از دیدگاه والاس
۳۵ موانع خلاقیت
۳۷ راهکارهای تقویت خلاقیت
۳۹ ویژگی های افراد خلاق
۳۹ نقش مدیر در پرورش خلاقیت
۴۱ مبانی نظری بهره وری
۴۱ مفهوم بهره وری :
۴۳ بهره وری کلی عوامل تولید :
۴۳ سابقه و تاریخچه بهره وری
۴۴ شاخصهای بهره وری
۴۵ منافع و فواید بهره وری
۴۵ عوامل مؤثر برای افزایش سطح بهره وری
۴۷ رویکردهای بهره وری
۴۷ نظریه چند عاملی بهره وری
۵۴ تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور
۵۴ تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۵۶ تحقیقات انجام شده در داخل کشور

فصل سوم- روش تحقیق

روش پژوهش :	۵۹
جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری:	۵۹
ابزار گردآوری اطلاعات (میدانی، کتابخانه ای و غیره):	۵۹
روش ها آماری مورد استفاده	۶۲
ملاحظات اخلاقی	۶۳

فصل چهارم- تجزیه و تحلیل داده ها

یافته های استنباطی	۶۴
یافته های توصیفی	۶۵

فصل پنجم- بحث و نتیجه گیری

خلاصه پژوهش	۷۱
بحث و تفسیر	۷۱
محدودیت های پژوهشی:	۷۶
پیشنهاد های تحقیق	۷۷
الف) پیشنهادهای کاربردی:	۷۷
ب) پیشنهادهای پژوهشی:	۷۸
منابع:	۷۸

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۳: پایایی پرسشنامه خلاقیت و ابعاد آن توسط محقق.....	۶۰
جدول ۲-۳: پایایی پرسشنامه هوش معنوی و ابعاد آن توسط محقق.....	۶۱
جدول ۳-۳: پایایی پرسشنامه بهره وری توسط محقق.....	۶۲
جدول ۱-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد هوش معنوی و ابعاد آن.....	۶۴
جدول ۲-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد خلاقیت و ابعاد آن.....	۶۵
جدول ۳-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات بهره وری.....	۶۵
جدول ۴-۴: ضریب همبستگی بین هوش معنوی و خلاقیت با بهره وری.....	۶۵
جدول ۵-۴: ضریب همبستگی بین ابعاد هوش معنوی با بهره وری.....	۶۶
جدول ۶-۴: ضریب همبستگی بین ابعاد خلاقیت با بهره وری.....	۶۷
جدول ۷-۴: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون ابعاد هوش معنوی با بهره وری.....	۶۷
جدول ۸-۴: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون ابعاد خلاقیت با بهره وری.....	۶۸
جدول ۹-۴: جدول تحلیل واریانس و رگرسیون هوش معنوی و خلاقیت با بهره وری.....	۶۹

چکیده :

هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه بین هوش معنوی و خلاقیت با بهره‌وری دبیران مقطع متوسطه بوده است. روش تحقیق همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دبیران متوسطه شهر مرودشت است. حجم نمونه به شیوه تصادفی ساده ۲۵۰ نفر بوده است. ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق شامل سه پرسشنامه هوش معنوی بدیع و همکاران، خلاقیت تورنس و بهره‌وری گلداسمیت بوده است. جهت تجزیه و تحلیل از روشهای آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی و رگرسیون گام به گام استفاده شده است. نتایج پس از تجزیه و تحلیل نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و خلاقیت با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد هوش معنوی با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد خلاقیت با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. ابعاد هوش معنوی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی بهره‌وری می‌باشند. و در بین این ابعاد متغیر انعطاف‌بینی‌کننده قوی‌تری برای بهره‌وری می‌باشد. و در نهایت هوش معنوی و خلاقیت به طور معناداری قادر به پیش‌بینی بهره‌وری می‌باشند.

واژگان کلیدی : هوش معنوی، خلاقیت، بهره‌وری

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه:

شتاب تغییرات و دگرگونی های محیطی، فضای رقابتی فشرده ای را ایجاد کرده است. سازمان ها برای بقا در این عرصه ناگزیر می باید به سطح بالایی از دانش و اطلاعات دست یابند و علاوه بر آن از کارکنانی خلاق، دانشمدار و با قدرت تصمیم گیری بهره مند باشند. کارکنان توانمندی که با احساس مسئولیت، خلاقیت و ابتکار و اعتماد به نفس و احساس تعلق سازمانی و توانا در کار گروهی با عملکرد خوب بتوانند در افزایش بهره وری سازمان نقش مؤثری ایفا کنند. از دیگر سو مسئولان و مدیران ارشد سازمان ها نیز با توجه به نیاز و وضعیت سازمانی و نوع ساختار و فرهنگ حاکم باید محیط سازمان را برای بروز توانمندی های کارکنان و ارتقای این توانمندی ها به سطوح بالاتر آماده کنند.

آموزش و پرورش آینده را تضمین کرده پیشرفت و توسعه در هر کشوری را تسریع می بخشد به بیان دیگر نظام آموزشی هر کشور تصویری از توانمندی های درونی و ذهنی و در واقع فلسفه حاکم بر آن کشور به شمار می آید. از یک سو استعدادها و توانمندی های درونی افراد جامعه را شکوفا کرده و از سوی دیگری می تواند راه استقلال پیشرفت و توسعه در هر کشور را مهیا می کند. بسیاری از اندیشمندان بزرگ مانند «فلیپ کومبز» راه موفقیت هر جامعه را توجه خاص به بخش آموزش و پرورش دانسته اند. به همین دلیل لازم است آموزش و پرورش به عنوان یک سرمایه گذاری ملی مورد توجه قرار گیرد و می تواند آن را یکی از بارزترین سرمایه ی که بالفطره در وجود انسان ها ذخیره شده است و به بهره وری منجر می شود، به شمار می رود (عسکریان، ۱۳۷۹). با ورود معنویت به عرصه سازمان و مدیریت به عنوان چالش قرن بیست و یکم مدیران و رهبران سازمان ها به خصوص نهادهای آموزشی باید الزاماً با این پدیده نوپا دست و پنجه نرم کنند

بهره وری^۱ از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمانها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می کند. حاکم شدن فرهنگ بهره وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان ها می شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می توان از امکانات، شرایط، توان و قابلیت های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در تحقق هدف های سازمان حداکثر بهره را برد. بهره وری مطلوب با تغییر ساختارها، اضافه کردن فناوری، تدوین دستور کار و صدور بخشنامه حاصل نمی شود بلکه انسان محور هر نوع بهره وری فردی- اجتماعی و سازمانی است. بنابراین باید بیشترین توجه و برنامه ریزی در بهره وری سازمانی متوجه عوامل انسانی شود. (رضایی، ۱۳۸۶)

^۱ - Creativity

یکی از عوامل بهره‌وری در سازمان توجه به خلاقیت افراد است برای دستیابی به حداکثر بهره‌وری در سازمان‌ها باید به شکوفایی خلاقیت کارکنان پردازیم و با ایجاد جو مشارکت‌جویانه و تشکیل تیم‌های کاری آنان را توانمند سازیم تا بتوانند به مشکلات سازمان فائق آیند در این صورت هم به اهداف سازمان دست می‌یابیم و هم اینکه کارکنان با انگیزه و خودکنترل خواهیم داشت که در نهایت موجب افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود.

وقتی کارکنان در محیط کار خلاقیت داشته باشند و با این کار زمینه‌های رشد و توسعه سازمان را فراهم کنند و این امر مورد توجه مدیران قرار می‌گیرد، احساس می‌کنند مدیران به خلاقیت آنها نیاز دارند. زمانی که افراد احساس کنند افکارشان مورد توجه و بررسی قرار می‌گیرد و به آن ارزش داده می‌شود، احساس شایستگی و توانمندی می‌کنند (غلامپور، ۱۳۸۰).

خلاقیت نیز به معنای توانایی تولید ایده‌های نو و مفید است که به حل مسئله منجر شود بدیع و مفید بودن، دو شرط الزامی برای خلاقانه در نظر گرفته شدن یک ایده هستند. بر اساس تعریف، خلاقیت فردی متفاوت با نوآوری سازمانی است.

یک دیگر از عوامل در بهره‌وری توجه به هوش معنوی^۲ است هوش معنوی به عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش، در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و... شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید. این هوش به فرد دیدی کلی در مورد زندگی و همه تجارب و رویدادها می‌دهد و او را قادر می‌سازد به چهارچوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد. (نادری، ۱۳۸۹)

از انجایی که هوش معنوی یکی از نیازهای درونی انسان بوده و برخی از صاحب‌نظران، آن را متضمن بالاترین سطوح زمینه‌های رشد شناختی - اخلاقی و تلاش همواره آدمی برای معنا بخشیدن به زندگی و پاسخ به چراهای زندگی می‌دانند و هوش معنوی، به عنوان زیر بنای باورهای نقش اساسی را در زمینه‌های گوناگون به ویژه ارتقا و تامین سلامت روانی، شادکامی، رضایت، انگیزش بالا محسوب می‌گردد پس توجه به هوش معنوی به عنوان یکی از عواملی که می‌تواند بر بهره‌وری کارکنان تاثیر بگذارد از اهمیت بالایی برخوردار است

هوش معنوی را به این صورت تعریف می‌کنند: هوشی که از طریق آن مسائل مربوط به معنا و ارزش‌ها را حل می‌کنیم، هوشی که فعالیت‌ها و زندگی ما را در زمینه‌ای وسیع‌تر، غنی‌تر، و

^۱ - Spiritual intelligenc

معنادار قرار می دهد . هوشی که به ما کمک می کند بفهمیم کدام اقدامات یا کدام مسیر معنادار تر از دیگری است

بیان مساله:

پس از دهها سال تجربه ، دنیا به این نتیجه رسید که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند ، باید از نیروی انسانی متخصص ، خلاق و با انگیزه برخوردار باشد. منابع انسانی ، اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهند . بین سرمایه انسانی و بهره وری در سازمان ها رابطه ای مستقیم وجود دارد . یک سازمان موفق مجموعه ای است مرکب از انسان هایی با فرهنگ ، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف پذیر سازمان ، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روز افزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می دهد . (امیدواری و ساجدی ، ۱۳۸۶). از عوامل مهم که در بهره وری نیروی انسانی نقش دارد عبارتند از خلاقیت ، مشارکت ، انگیزش ، هوش معنوی ، هوش سازمانی ، هوش هیجانی و..... اما چند عامل در بهره وری نیروی انسانی نقش عمده دارد که یکی از آنها خلاقیت می باشد

وقتی کارکنان در محیط کار خلاقیت داشته باشند و با این کار زمینه های رشد و توسعه سازمان را فراهم کنند و این امر مورد توجه مدیران قرار گیرد ، احساس می کنند مدیران به خلاقیت آنها نیاز دارند . زمانی که افراد احساس کنند افکارشان مورد توجه و بررسی قرار می گیرد و به آن ارزش داده می شود ، احساس شایستگی و توانمندی می کنند تا زمانی که فضا و فرهنگ مناسب در سازمان حکمفرما نباشد ، انتظار ظهور خلاقیت ، خیالی عبث و بیهوده است . بنابراین برای ایجاد خلاقیت و نوآوری و پیاده کردن یک برنامه بهسازی (بهبود و تحول) ، توجه به توانمندسازی امری ضروری است و زمانی که این مهم محقق گردد ، افکار و ایده های جدید همچون سیلی در سازمان جاری می گردد و این افکار نو و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می شود و آن را از نیستی و فنا نجات می دهد (سام خانیان ، ۱۳۸۷)

خلاقیت در خلاء ایجاد نمی شود، بلکه نیازمند محرک هایی است که یکی از این محرک های هوش معنوی می باشد معنویت می تواند به افراد در گسترش قلمرو آگاهی هایشان کمک کند. دانسته هایشان را از مرزهای عادی دانش بشری فراتر ببرد و بینش و خلاقیت آنها را افزایش دهد معنویت می تواند قدرت خلاق ذهن بشری را با خداوند مرتبط کند معنویت آگاهی های انسان را پرورش می دهد و آگاهی های پرورده شده بینش او را تقویت می کند و بینش تقویت شده نیز به نوبه خود منجر به افزایش خلاقیت می شود. هیچ ابزاری نمی تواند به اندازه دین در گسترش معنویت موثر باشد. از جانب

دیگر به نظر می رسد موثرترین طریق خروج از معضلات کنونی محیط های صنعتی و اداری کشورمان، تقویت قوه خلاقیت و نوآوری کارکنان در جهت شکوفایی بیش از پیش این محیط ها باشد و با توجه به وابستگی شدید معنویت و خلاقیت، تمسک به حبلِ معنویت و به طریق اولی مذهب می تواند نجات بخش باشد (مقیمی ، ۱۳۸۶)

بنابراین محقق قصد دارد به تبیین رابطه بین خلاقیت و هوش معنوی با بهره وری دبیران مقطع متوسطه " بپردازد.

اهمیت و ضرورت:

از آنجایی که هوش معنوی یکی از نیاز های درونی انسان بوده و برخی از صاحب نظران ، آن را متضمن بالاترین سطوح زمینه های رشد شناختی - اخلاقی و تلاش همواره آدمی برای معنا بخشیدن به زندگی و پاسخ به چرا های زندگی می دانند و هوش معنوی ، به عنوان زیر بنای باور های نقش اساسی را در زمینه های گوناگون به ویژه ارتقا و تامین سلامت روانی ، شادکامی ، رضایت ، انگیزش بالا محسوب می گردد پس توجه به هوش معنوی به عنوان یکی از عواملی که می تواند بر بهره وری کارکنان تاثیر بگذارد از اهمیت بالایی برخوردار است شتاب تغییرات و دگرگونی های محیطی ، فضای رقابتی فشرده ای را ایجاد کرده است . سازمان ها برای بقا در این عرصه ناگزیر می باید به سطح بالایی از دانش و اطلاعات دست یابند و علاوه بر آن از کارکنانی خلاق ، دانشمدار و با قدرت تصمیم گیری بهره مند باشند . کارکنان توانمندی که با احساس مسئولیت ، خلاقیت و ابتکار و اعتماد به نفس و احساس تعلق سازمانی و توانا در کار گروهی با عملکرد خوب بتوانند در افزایش بهره وری سازمان نقش مؤثری ایفا کنند . از دیگر سو مسئولان و مدیران ارشد سازمان ها نیز با توجه به نیاز و وضعیت سازمانی و نوع ساختار و فرهنگ حاکم باید محیط سازمان را برای بروز توانمندی های کارکنان و ارتقای این توانمندی ها به سطوح بالاتر آماده کنند (تسکری ، ۱۳۸۷) بنابراین باید به عواملی مانند هوش سازمانی، هوش معنوی ، هوش هیجانی ، خلاقیت که در افزایش بهره وری سازمان کمک می کند توجه کرد

هوش معنوی افراد را خلاق می کند . چون به افراد کمک می کند قواعد را جایگزین کنند و با رمز ها بازی کنند . به ما توانایی تمیز و انتخاب می دهد . ما را سرشار از شفقت و ادراک می کند و به ما کمک می کند محدودیت ها را ببینیم . با این تفاسیر می توان بیان کرد که هر چه افراد از هوش معنوی بالایی برخوردار باشند بهتر می توانند بهره ور و توانا باشند افرادی که دارای هوش معنوی بالایی هستند راحتتر می توانند با استرس ها برخورد کنند ، این افراد بیش از سایرین در بحران های روحی و مشکلات معنایی برای یاد گرفتن می یابند و از طریق این مشکلات رشد می کنند . افراد با هوش معنوی

بالا دارای رفتار های پسندیده ای همچون بخشش ، سخاوت ، انسانیت ، شفقت و عشق هستند تمام این عوامل موجب افزایش بهره وری در سازمان می شود
هوش معنوی کمک می کند که ثبات و اعتماد به نفس افراد افزایش یابد و راحت با مسال کاری کنار بیایند . این امر اثر بخشی و بهره وری را بهبود می بخشد همچنین باعث بهبود ارتباطات و درک دیگران در محیط کار می شود و در نهایت منجر به تغییر و از میان برداشتن موانع می شود . (دیندارلو ، ۱۳۸۷)

اهداف پژوهش

هدف کلی :

تبیین رابطه بین هوش معنوی و خلاقیت با بهره وری دبیران.

اهداف جزئی :

۱. تبیین رابطه بین ابعاد هوش معنوی و بهره وری .
۲. تبیین رابطه بین ابعاد خلاقیت و بهره وری .
۳. پیش بینی بهره وری از طریق ابعاد هوش معنوی .
۴. پیش بینی بهره وری از طریق ابعاد خلاقیت .
۵. پیش بینی بهره وری از طریق هوش معنوی و خلاقیت

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

بین هوش معنوی و خلاقیت با بهره وری دبیران مقطع متوسطه رابطه معنادار وجود دارد

فرضیه فرعی

۱. بین ابعاد هوش معنوی و بهره وری رابطه معنادار وجود دارد.
۲. بین ابعاد خلاقیت و بهره وری رابطه معنادار وجود دارد.
۳. ابعاد هوش معنوی به طور معناداری قادر است بهره وری را پیش بینی نمایند .
۴. ابعاد خلاقیت به طور معناداری قادر است بهره وری را پیش بینی نمایند.
۵. هوش معنوی و خلاقیت به طور معنادار قادر به پیش بینی بهره وری می باشد .

تعاریف نظری و عملیاتی :

تعاریف نظری متغیرها :

خلاقیت ، ظرفیت دیدن روابط جدید ، پدید آوردن اندیشه های غیر معمول و فاصله گرفتن از الگوهای سنتی تفکر است (سلیمانی ، ۱۳۸۱) .

هوش معنوی: هوش معنوی را به این صورت تعریف می کنند: هوشی که از طریق آن مسائل مربوط به معنا و ارزش ها را حل می کنیم ، هوشی که فعالیت ها و زندگی ما را در زمینه ای وسیع تر ، غنی تر ، و معناداری قرار می دهد . (فتاحی، ۱۳۹۰)

بهره وری: بهره وری که یکی از مفاهیم اقتصاد است اینگونه تعریف می شود: "مقدار کالا و یا خدمات تولید شده در مقایسه با هر واحد از انرژی و یا کار هزینه شده بدون کاهش کیفیت". به دیگر سخن بهره وری عبارتست از بدست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان و... به منظور ارتقاء رفاه جامعه. بهره وری به نسبت کار انجام شده به کاری که باید انجام می شده اطلاق می شود. (لعلی، ۱۳۸۸) بهره وری مدل گلداسمیت با مولفه های (توانایی وضوح یا شناخت، کمک، انگیزش، ارزیابی، اعتبار و محیط) است .

تعاریف عملیاتی متغیرها :

خلاقیت :

خلاقیت نمره ای است که فرد در مقیاس خلاقیت تورنس با مولفه های (سیالی ، انعطاف پذیری ، بسط

اصالت و ابتکار) به دست می آورد .

هوش معنوی:

هوش معنوی نمره ای است که فرد در مقیاس هوش معنوی به دست می آورد. این پرسشنامه توسط بدیع و همکاران طراحی شده که دارای ۴ بعد تفکر کلی و اعتماد، توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، سجایای اخلاقی ، خودآگاهی و عشق و علاقه می باشد.

بهره وری:

بهره وری کارکنان نمره ای است که فرد در مقیاس بهره وری مدل گلداسمیت با مولفه های (توانایی وضوح یا شناخت، کمک، انگیزش، ارزیابی، اعتبار و محیط) بدست می آورد .

فصل دوم

ادبیات و پیشینه

پژوهش