

## تعیین رابطه بین خلاقیت، هوش معنوی و هوش هیجانی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها در سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان

### Determining the relationship between creativity, spiritual intelligence and emotional intelligence of personnel with their efficiency in agriculture jehad organization of Golestan province

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۱/۳۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۹۷/۶/۲۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۷/۱۵

S. S. Hosseini, (M.A student), R. Ataefar, (Ph.D) & G. Hematirad, (Ph.D)

#### Abstract

**Aim:** The purpose of this study was to determine the relationship between organizational creativity, emotional intelligence and spiritual intelligence with efficiency of employees of the Agriculture Jihad Organization of Golestan province. **Methods:** The research method is correlation. The statistical population of this research was all employees of Golestan Agricultural Jihad Organization. The sample size was determined using Cochran formula. 120 subjects were selected and samples were selected by simple random sampling method. Then, using four Randsip organizational creativity questionnaires, their emotional intelligence - Bar, Spiritual Intelligence King, and HR - Goldsmith's human resource productivity were tested. Data were analyzed using descriptive statistics, path analysis, structural equation modeling and Pearson correlation test using AMOS 21 and SPSS22 software. **Results:** The results showed that the model is fitted with the data of this research and predict the efficiency of spiritual intelligence, emotional intelligence and organizational creativity of the staff directly. Also, there is a direct and significant correlation between the dimensions of spiritual intelligence, emotional intelligence and organizational creativity among the staff ( $p < 0.01$ ). the results show that 31 percent of productivity changes of Golestan Jihad Organization employees are explained by emotional intelligence, spiritual intelligence and organizational creativity. **Conclusion:** The results of this research show that attention to emotional intelligence, spiritual intelligence and organizational creativity of employees affect their productivity in the workplace.

**Key words:** Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, Creativity, Efficiency

سمیرا سادات حسینی<sup>۱</sup>، ربابه عطایی‌فر<sup>۲</sup>، گیتی همتی راد<sup>۳</sup>  
چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین خلاقیت سازمانی، هوش هیجانی و هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان انجام شده است. **روش:** روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان ستادی سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان بودند. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۱۲۰ نفر تعیین گردید و نمونه‌ها با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند. سپس با استفاده از چهار پرسشنامه خلاقیت سازمانی رندسپ، هوش هیجانی بار - آن، هوش معنوی کینگ و بهره‌وری نیروی انسانی هرسی - گلداسمیت مورد آزمون قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، تحلیل مسیر از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری و آزمون آماری همبستگی پیرسون به وسیله نرم افزارهای AMOS 21 و SPSS22 تجزیه و تحلیل شدند. **یافته‌ها:** یافته‌های بدست‌آمده نشان داد که مدل با داده‌های این پژوهش برازش مناسبی دارد و هوش معنوی، هوش هیجانی و خلاقیت سازمانی کارکنان به صورت مستقیم، بهره‌وری نیروی انسانی را پیش‌بینی می‌نمایند. همچنین بین ابعاد هوش معنوی، هوش هیجانی و خلاقیت سازمانی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها همبستگی مستقیم و معنی‌داری مشاهده می‌شود ( $P < 0/01$ ). نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که ۳۱ درصد از تغییرات بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان توسط هوش هیجانی، هوش معنوی و خلاقیت سازمانی آنان تبیین می‌شود. **نتیجه‌گیری:** نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که توجه به هوش هیجانی، هوش معنوی و خلاقیت سازمانی کارکنان بر روی بهره‌وری آن‌ها در محیط کار تأثیرگذار می‌باشد.

**کلید واژه‌ها:** هوش هیجانی، هوش معنوی، خلاقیت، بهره‌وری

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی دانشگاه آزاد واحد کرج

۲. نویسنده مسئول: دکترای روان‌شناسی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج ataefarr@gmail.com

۳. دکترای روان‌شناسی و استادیار دانشگاه پیام نور استان البرز

## مقدمه

سازمان‌های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمان‌ها و کشورهای دیگر تامین می‌کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده آل آن قابل مبادله نیست، نیروی انسانی است به طوری که می‌توان گفت مهمترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد آن است (عباسپور، ۱۳۹۱). در دنیای پیشرفته و اجتماعی امروز، سازمان‌ها نظام‌های اجتماعی هستند که منابع انسانی، مهم‌ترین عامل اثربخشی و کارایی آن‌ها می‌باشند. آن‌ها برای دستیابی به اهداف خود به کارکنان موثر با عملکرد بهینه نیاز دارند. در این شرایط، تلاش برای بهبود و توسعه مستمر ظرفیت‌ها و توانمندی‌های کارکنانی که در خدمت ارتقاء مستمر و بهره‌وری سازمان‌ها هستند امری اجتناب ناپذیر است. در حقیقت، کشف استعدادها و نیروهای خارق العاده نهفته در منابع انسانی و همچنین استخراج، به کارگیری، تجدید مکرر، بهبود و توسعه نیروهای انسانی، هنر مدیریت و اصلی‌ترین مسئولیت هر مدیری است (ذاکر فرد، نوری و سلطانی، ۱۳۹۰). به عبارت دیگر یکی از ارکان اصلی و زیربنایی در هر سازمانی، نیروی انسانی سازمان است که قطعاً بدون توجه به ابعاد، انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد در سازمان، نیل به اهداف سازمان مشکل خواهد بود. در این راستا، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که به میزان تحریک‌پذیری و نقش عوامل مختلف در انگیزش افراد و شناخت ابعاد و زوایای مختلف رفتار کارکنان و کشف توانایی‌ها و استعدادهای بالقوه‌ی آن‌ها در عرصه‌ی تشکیلات سازمان توجه کافی مبذول نمایند و بتوانند آن‌ها را در مسیر اهداف کلی سازمان، هدایت و رهبری کنند (نورانی پور و اکبرزاده، ۱۳۹۰). توجه به منابع انسانی و توسعه و توانمندسازی آن که ارزشمندترین سرمایه‌های سازمانی محسوب می‌شوند و محور توانایی و دانش افزایی در کلاس جهانی هستند، مؤید این واقعیت است که انسان، شریک راهبردی و تعیین کننده در سازمان‌ها مد نظر قرار گرفته و پرورش و توسعه منابع انسانی، موجب توسعه همه جانبه و متوازن است. بنابراین، اجرای اقدامات ارزش آفرین و تحول گرایانه در حوزه مدیریت و ابعاد مختلف آن، همتراز با دیگر کارکردهای راهبردی و مؤثر سازمان، شایستگی‌های محوری را در فضای کار فراهم خواهد آورد (حاجی کریمی، رضائیان و هادی زاده مقدم، ۱۳۹۰). یکی از مواردی که در مورد نیروی انسانی هر سازمان با اهمیت بوده و مدیران سعی در ارزیابی و بهبود آن دارند، بهره‌وری شغلی افراد است. بهره‌وری در درجه نخست، یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که هم اکنون موجود است، بهبود بخشند. بهره‌وری مبتنی بر این باور است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر و با اخذ نتایج بهتر از روز پیش به انجام برساند (بوزجانی، مهدوی و عباسی، ۲۰۱۰). بهره‌وری به تعبیر کلی معیار سنجش این امر است که مصرف منابع به‌عنوان ورودی (نهادها)، برای تولید خروجی (ستاده‌ها) مورد نیاز جامعه در دراز مدت چقدر موثر و کارآمد است (سیدی و اکبری، ۱۳۸۸). لذا

تعیین رابطه بین خلاقیت، هوش معنوی و هوش هیجانی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها در...

در سالهای اخیر نسبت به بررسی عوامل تاثیر گذار بر این متغیر مهم، تحقیقات مهمی صورت گرفته است. حل و فصل بسیاری از مسائل پیش روی سازمان‌ها احتیاج به توجه بیشتر به احساسات، عواطف و هیجانات نیروی انسانی دارد. طی چند دهه گذشته، مفهوم هوش هیجانی به صورت روز افزونی در پیشینه نظری و تحقیقاتی روان شناسی به‌عنوان سازه‌ای که با رفتارهای متعدد انسان در محیط‌های مختلف ارتباط دارد معرفی شده است. هوش هیجانی می‌تواند کاربردهای زیادی در وظایف کارکنان سازمان داشته باشد. هوش هیجانی به یکی از مفاهیم جدید در مدیریت تبدیل شده است و به نظر می‌رسد بخش گم شده‌ای است که مدیریت متوسط را به مدیریت با عملکرد عالی تبدیل می‌کند (شکاری، اکبری و رافع، ۱۳۹۱). هوش هیجانی، یعنی داشتن مهارت‌هایی برای شناخت خود و آگاهی از افکار، عواطف، احساسات و پیوستگی رفتاری. هوش هیجانی نوع دیگری از هوش است. این هوش مشتمل بر شناخت احساسات خویش و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب در زندگی است. توانایی اداره مطلوب خلق و خوی و وضع روانی و کنترل تنش‌هاست. عاملی است که به هنگام شکست ناشی از دست نیافتن به هدف، در شخص ایجاد انگیزه و امید می‌کند (حسن زاده و ساداتی کیادهی، ۱۳۸۸). به عبارت دیگر مجموعه مهمی که آن را هوش هیجانی می‌نامیم شامل توانایی‌هایی است که فرد بتواند انگیزه خود را حفظ نماید، در مقابل ناملایمات پایداری نماید و تکانش‌های خود را کنترل کند، حالات روحی خود را تنظیم نماید و نگذارد پریشانی خاطر، قدرت تفکر او را خدشه دار سازد، با دیگران همدلی کند و امیدوار باشد (رنجبردار، ۱۳۸۹). در همین راستا شریفی، ظریفیان یگانه و صابری (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان مطالعه تأثیر ابعاد هوش هیجانی بر عملکرد کارکنان به این نتایج دست یافتند که بین ابعاد هوش هیجانی نظیر خودآگاهی و خودکنترلی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین در مقاله‌ای که نصیری پور، رئیسی و کاظمینی (۱۳۹۱) با عنوان رابطه هوش هیجانی با استرس و عملکرد مدیران ستاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به انجام رساندند، به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی به‌طور مستقیم اثر قوی بر عملکرد دارد. یکی دیگر از عامل‌ها و متغیرهایی که ممکن است در بهره‌وری نیروی انسانی در یک سازمان تأثیرگذار باشد، خلاقیت است. خلاقیت همواره مفهومی اسرار آمیز، وسیع و بسیار پیچیده بوده است. خلاقیت را شاید بتوان برترین سطح یادگیری بشر، بالاترین توانمندی تفکر و محصول نهایی ذهن و اندیشه انسان دانست. خلاقیت از دیدگاه روان‌شناسی یکی از جنبه‌های اصلی تفکر یا اندیشیدن است. خلاقیت از دیدگاه سازمانی یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان (بهبود عملکرد). خلاقیت با بهره‌وری رابطه مستقیم داشته و موجب بالا رفتن سطح عملکرد در یک سازمان خواهد شد (آقایی فیشانی، ۱۳۸۹). با وجود اینکه تحولات محیطی، سازمان‌ها را در برابر

دو راه خلاق بودن یا از بین رفتن قرار داده است ولی آن‌ها به گونه معمول درک درستی از عامل‌های موثر بر شکل‌گیری خلاقیت نداشته و نمی‌دانند چگونه کارکنان خود را خلاقانه پرورش دهند. مهم‌ترین دلیل نیاز به خلاقیت، بروز چالش است. امروزه سازمان‌ها در تمام دنیا با دو چالش جهانی شدن و رقابت روبه‌رو هستند و راه غالب شدن بر آن‌ها دستیابی به ایده‌ها، برنامه‌ها و شیوه‌های نوین در رویارویی با آن‌ها می‌باشد. خلاقیت و نوآوری امری است که وجود آن همواره در سازمان احساس می‌شود. بنابراین باید نهادینه شود و بخشی از کار و فرهنگ سازمان شود. هرگاه مدیران سطوح عالی و سیاست‌گذاران سازمان، خود به خلاقیت و نوآوری به‌عنوان فعالیت‌های ضروری و حیاتی باور نداشته باشند، هیچ فعالیتی در این زمینه دوام نخواهد یافت (خزایی و کیزوری، ۲۰۱۴). دانشمندان خلاقیت را با تعابیر متعدد و گوناگونی تعریف کرده‌اند، به‌گونه‌ای که گاهی هر تعریف بیانگر یک بعد از ابعاد مهم فرآیند خلاقیت است. خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود عملکرد و ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمانی. بر این اساس، خلاقیت فرآیندی ذهنی و روان‌شناختی است، محصول خلاقیت می‌تواند به شکل یک اثر (اندیشه، راه‌حل و نظایر آن) ظهور کند، محصول خلاقیت پدیده‌ای نو و بنابراین دارای ارزش است و قابل پرورش می‌باشد و با محیط اجتماعی فرد خلاق نیز رابطه مستقیم دارد (ساعتچی، ۱۳۹۰). در همین راستا پژوهش‌های آلگر<sup>۱</sup> و چیوا<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) نشان داد که برای کارکنان، اشتغال در فضایی که سلامت، ابتکار و خلاقیت مورد توجه قرار می‌گیرد به حتم انگیزه و اشتیاق بیشتری برای انجام وظایف شغلی ایجاد کرده و ادراک و آگاهی کارکنان از محیط و پرورش قدرت ابتکار و خلاقیت آن‌ها رابطه مثبت با کارایی و بالا بردن راندمان کار و بهره‌وری آنها دارد. همچنین رحمان سرشت، شاکری و شکری (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان اثر سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان بر بهره‌وری کارکنان به این نتایج دست یافتند که بین خلاقیت و نوآوری کارکنان با بهره‌وری کارکنان و ابعاد آن رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یکی دیگر از عامل‌ها و متغیرهایی که ممکن است در بهره‌وری نیروی انسانی در یک سازمان تأثیرگذار باشد، هوش معنوی است. هوش معنوی به‌عنوان یک سازه جدید در حوزه پژوهش‌های روانشناختی در دهه‌های اخیر اهمیت زیادی یافته است به طوری که مفاهیمی همچون خدا، مذهب، معنویت و غیره که موضوعاتی خصوصی قلمداد می‌شدند وارد تحقیقات علمی و مباحث آکادمیک در حوزه علوم انسانی شده‌اند. از جمله هوش‌هایی که مدیران را قادر می‌سازد تصمیمات استراتژیک در محیط پیچیده و مبهم دنیای کسب و کار فعلی اتخاذ کنند، هوش معنوی آنهاست. این نوع هوش پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران حوزه مدیریت و سازمان و نیز مدیران را در

1. Alegre
2. Chiva

تعیین رابطه بین خلاقیت، هوش معنوی و هوش هیجانی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها در...

سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بسیاری از آنان هوش معنوی را به‌عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب زده یاری رساند و تناقض در نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و باعث شناخت ارزش کارکنان در سازمان و ایجاد مبنایی از اعتماد بین کارکنان شود. مفهوم هوش معنوی مدیران به لحاظ شکل‌گیری تغییرات بنیادی و تأثیرات آن در محیط کار، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد بنابراین سازمان‌هایی که برای مدیران خود فرصت‌هایی برای پرورش هوش معنوی فراهم می‌کنند، نسبت به سازمان‌های دیگر موفق‌تر هستند (نادری و رجبی پور، ۱۳۸۹). تأثیر فوق‌العاده هوش معنوی بر متغیرهای مهم مدیریت همچون رهبری، انگیزش، خودکنترلی، قابلیت تغییر، ارتباطات، عملکرد و غیره و نیز ارتباطش با دیگر انواع هوش سبب می‌شود معنویت و هوش معنوی به یک موضوع مهم در حوزه مدیریت و سازمان تبدیل شود. مدیرانی که دیدگاه معنوی دارند، نسبت به تغییر، پذیراتر و به دنبال هدف و معنا برای سازمان خود هستند. مدیر معنوی به جای هدایت شدن توسط موقعیت، خودش موقعیت را خلق و هدایت می‌کند (رجایی، ۱۳۸۹). در همین راستا نعمتی و بخشی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان رابطه هوش معنوی و اخلاق کاری با عملکرد شغلی به این نتیجه دست یافتند که بین ابعاد هوش معنوی نظیر آگاهی متعالی و توسعه حالت آگاهی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین گلچین و سنجری (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان گلستان انجام دادند. نتایج نشان داد که میزان همبستگی بین دو متغیر هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان برابر ۰/۸ می‌باشد و در نتیجه رابطه مثبتی بین هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان وجود دارد.

بر همین اساس هدف اصلی از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین خلاقیت، هوش معنوی و هوش هیجانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان با بهره‌وری آن‌ها می‌باشد تا نتایج حاصل بتواند گامی موثر در جهت دستیابی به سازمانی کارا تر بردارد.

## روش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی و همبستگی است که در آن رابطه میان متغیرهای پیش بین خلاقیت، هوش هیجانی و هوش معنوی با متغیر ملاک بهره‌وری نیروی انسانی تحلیل می‌گردد. در این پژوهش جامعه مورد بررسی پرسنل ستادی سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان در سال ۱۳۹۶ بوده‌اند. با استفاده از فرمول کوکران که یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای محاسبه حجم نمونه آماری است، حجم نمونه مورد نیاز در این پژوهش تعداد ۱۲۰ نفر با سطح خطای ۵ درصد محاسبه گردید. روش نمونه‌گیری به صورت

نمونه‌گیری تصادفی ساده در دسترس می‌باشد. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش و داشتن حکم کارگزینی رسمی برای کارکنان ستادی بوده است و ملاک خروج از پژوهش شامل ابتلا به اختلالات نورولوژیک (نظیر صرع) بوده است. به‌منظور رعایت ملاحظات اخلاقی در این پژوهش پیش از شروع کار، شرکت کنندگان از موضوع و روش اجرای مطالعه مطلع گردیدند. از اطلاعات خصوصی و شخصی داوطلبین محافظت گردیده است و مشارکت در تحقیق موجب هیچگونه بار مالی برای شرکت کنندگان نگردیده است.

## ابزار پژوهش

در این پژوهش، برای اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی، خلاقیت، هوش هیجانی و هوش معنوی از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است.

الف - پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت: این پرسشنامه براساس مدل آپچو توسط هرسی و گلداسمیت در سال ۱۹۸۰ به‌منظور سنجش بهره‌وری نیروی انسانی ارائه شده است. پرسشنامه دارای ۲۶ پرسش است. برای بررسی پایایی این پرسشنامه، ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای ۳۰ نفر از افراد مورد بررسی (که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند) محاسبه گردید و نتیجه این بررسی نشان داد که ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۱ می‌باشد که نشان‌دهنده پایایی ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش است. در همین راستا کثیری و کمال‌زاده (۱۳۹۵) ضریب پایایی این پرسشنامه را در تحقیق خود ۰/۸۹ گزارش نمودند. برای ارزیابی روایی این پرسشنامه، از نظر متخصصان در مورد میزان هماهنگی محتوای ابزار اندازه‌گیری با هدف پژوهش، استفاده شد که مورد تایید قرار گرفت. در همین راستا کثیری و کمال‌زاده (۱۳۹۵) گزارش نمودند، روایی این پرسشنامه مورد تایید است.

ب - پرسشنامه خلاقیت سازمانی رندسیپ: این پرسشنامه توسط رندسیپ در سال ۱۹۷۹ به‌منظور سنجش خلاقیت سازمانی ابداع گردیده است. پرسشنامه دارای ۵۰ پرسش است. برای بررسی پایایی این پرسشنامه، ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای ۳۰ نفر از افراد مورد بررسی (که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند) محاسبه گردید و نتیجه این بررسی نشان داد که ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۸ می‌باشد که نشان‌دهنده پایایی ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش است. در همین راستا قربانی و همکاران (۱۳۹۳) ضریب پایایی این پرسشنامه را در تحقیق خود ۰/۸۸ گزارش نمودند. برای ارزیابی روایی این پرسشنامه، از نظر متخصصان در مورد میزان هماهنگی محتوای ابزار اندازه‌گیری با هدف پژوهش، استفاده شد که مورد تایید قرار گرفت. در همین راستا قربانی و همکاران (۱۳۹۳) گزارش نمودند، روایی این پرسشنامه مورد تایید است.

تعیین رابطه بین خلاقیت، هوش معنوی و هوش هیجانی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها در...

پ - پرسشنامه هوش معنوی کینگ: این پرسشنامه توسط دیوید کینگ در سال ۲۰۰۸ به‌منظور سنجش هوش معنوی ساخته شده است. پرسشنامه دارای ۲۴ پرسش است. برای بررسی پایایی این پرسشنامه ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای ۳۰ نفر از افراد مورد بررسی (که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند) محاسبه گردید و نتیجه این بررسی نشان داد که ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۵ می‌باشد که نشان‌دهنده پایایی ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش است. در همین راستا شریف نیا و همکاران (۱۳۹۴) ضریب پایایی این پرسشنامه را در تحقیق خود ۰/۸۷ گزارش نمودند. برای ارزیابی روایی این پرسشنامه، از نظر متخصصان در مورد میزان هماهنگی محتوای ابزار اندازه‌گیری با هدف پژوهش، استفاده شد که مورد تایید قرار گرفت. در همین راستا شریف نیا و همکاران (۱۳۹۴) گزارش نمودند، روایی این پرسشنامه مورد تایید است.

ت - پرسشنامه هوش هیجانی بار - آن: این پرسشنامه توسط روون بار - آن در سال ۱۹۸۰ به‌منظور سنجش هوش هیجانی ابداع گردیده است. پرسشنامه دارای ۹۰ پرسش است. برای بررسی پایایی این پرسشنامه ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای ۳۰ نفر از افراد مورد بررسی (که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند) محاسبه گردید و نتیجه این بررسی نشان داد که ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۸ می‌باشد که نشان‌دهنده پایایی ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش است. در همین راستا کیا و حیدری (۱۳۹۵) ضریب پایایی این پرسشنامه را در تحقیق خود ۰/۸۴ گزارش نمودند. برای ارزیابی روایی این پرسشنامه، از نظر متخصصان در مورد میزان هماهنگی محتوای ابزار اندازه‌گیری با هدف پژوهش، استفاده شد که مورد تایید قرار گرفت. در همین راستا کیا و حیدری (۱۳۹۵) گزارش نمودند، روایی این پرسشنامه مورد تایید است.

### شیوه اجرای پژوهش

به منظور جمع‌آوری اطلاعات، با حضور در بین کارکنان ستادی سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان (نمونه‌ها) و بیان صحبت‌های اولیه، پرسشنامه‌های مذکور بین آن‌ها توزیع و نحوه پاسخگویی به آن‌ها ارائه گردید. پس از پاسخگویی، داده‌ها جمع‌آوری و آماده تجزیه و تحلیل شد. تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام پذیرفت. در سطح توصیفی، درصد‌های فراوانی جهت توصیف مشخصات فردی افراد مورد بررسی از قبیل سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه کار و همچنین برخی پارامترهای آماری متغیرهای پژوهشی از قبیل بیشینه، کمینه، میانگین و انحراف استاندارد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در سطح استنباطی جهت تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده، از روش تحلیل مسیر از نوع مدل یابی معادلات

ساختاری با بکارگیری نرم افزار AMOS (نسخه ۲۱) و آزمون آماری همبستگی پیرسون با بکارگیری نرم افزار SPSS (نسخه ۲۲) استفاده شد.

## یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی: در پژوهش حاضر جنسیت اکثریت نمونه‌های مورد مطالعه، مرد (۹۱ نفر معادل ۷۶ درصد) می‌باشد. همچنین سن اکثریت نمونه‌های مورد مطالعه در این پژوهش بین ۴۱ تا ۵۰ سال (۵۶ نفر معادل ۴۷ درصد) بوده است. سطح تحصیلات اکثریت نمونه‌های مورد مطالعه در این پژوهش لیسانس (۷۱ نفر معادل ۵۹ درصد) می‌باشد و سابقه کار اکثریت نمونه‌های مورد مطالعه در این پژوهش ۱۰ سال و کمتر (۴۴ نفر معادل ۳۷ درصد) است. بررسی مفروضه نرمال بودن توزیع نمرات (آزمون کلموگراف - اسمیرنوف<sup>۱</sup>): به منظور بررسی نرمال بودن توزیع نمرات با آزمون کلموگراف - اسمیرنوف، فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع نمرات نرمال است در سطح خطای ۵ درصد تست گردید. جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که برای تمامی متغیرها، آماره کلموگراف - اسمیرنوف دارای سطح خطای بیش از ۵ درصد است. لذا در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع نمرات نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع نمرات نرمال می‌باشد.

جدول ۱: آزمون کلموگراف - اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره کلموگراف - اسمیرنوف	سطح معنی داری
بهره وری نیروی انسانی	۱/۴۵۵	۰/۱۲۹
هوش هیجانی	۰/۹۳۶	۰/۳۴۵
هوش معنوی	۰/۹۹۲	۰/۲۷۸
خلاقیت سازمانی	۱/۱۲۲	۰/۲۴۷

بررسی مفروضه‌های تحلیل رگرسیون چند متغیری (کشیدگی<sup>۲</sup>، چولگی<sup>۳</sup>، ضریب تحمل<sup>۴</sup> و تورم واریانس<sup>۵</sup>): جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که شاخص‌های مربوط به چولگی و کشیدگی هیچ‌کدام از متغیرها از مرز  $\pm ۲$  عبور نکرده است؛ بنابراین می‌توان گفت که توزیع داده‌ها برای

1. Kolmogorov. Smirnov Test
2. Kurtosis
3. Skewness
4. Tolerance
5. Variance Inflation Factor



تعیین رابطه بین خلاقیت، هوش معنوی و هوش هیجانی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها در...

هریک از متغیرهای پژوهش نرمال است. همچنین نتایج جدول نشان می‌دهد که مسئله همخطی بودن نیز در متغیرهای تحقیق رخ نداده است. ضریب تحمل  $0/1$  یا کمتر نشان‌دهنده همخطی بودن است. عامل تورم واریانس یکی دیگر از روش‌های تشخیص همخطی بودن است که اگر ارزش عامل تورم واریانس بالاتر از  $10$  باشد نشان‌دهنده همخطی بودن است. در پژوهش حاضر مقادیر به‌دست‌آمده از محاسبه عامل تورم واریانس و ضریب تحمل نشان داد که پدیده همخطی بودن در متغیرهای پژوهش رخ نداده است.

جدول ۲: کشیدگی، چولگی، ضریب تحمل و تورم واریانس متغیرهای پژوهش

متغیر	کشیدگی	چولگی	ضریب تحمل	تورم واریانس
بهره‌وری نیروی انسانی	$-0/615$	$-0/251$	متغیر ملاک	متغیر ملاک
هوش هیجانی	$1/182$	$0/474$	$0/607$	$1/648$
هوش معنوی	$-0/959$	$0/080$	$0/574$	$1/744$
خلاقیت سازمانی	$-0/283$	$0/460$	$0/600$	$1/666$

### بررسی هدف اصلی پژوهش

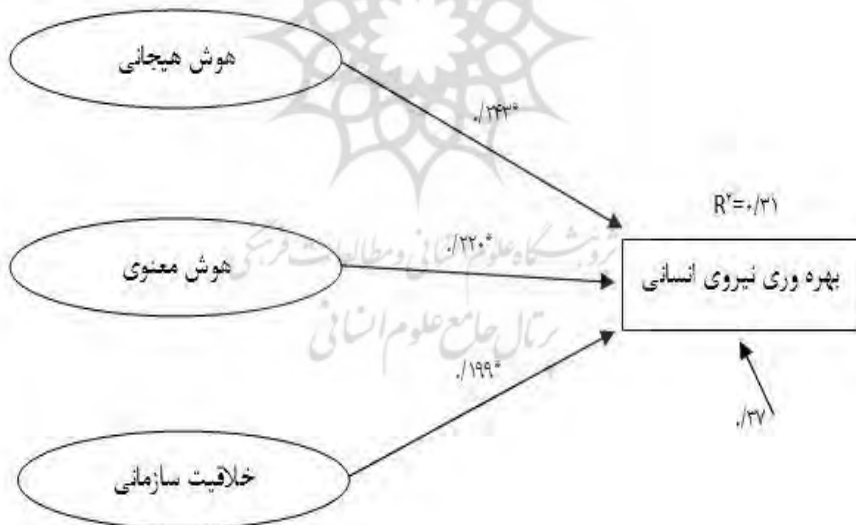
هدف اصلی از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین خلاقیت، هوش معنوی و هوش هیجانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان با بهره‌وری آن‌ها می‌باشد. در این مرحله برای ارزیابی هدف اصلی پژوهش از روش تحلیل مسیر از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری با بکارگیری نرم افزار AMOS (نسخه ۲۱) و آزمون آماری همبستگی پیرسون با بکارگیری نرم افزار SPSS (نسخه ۲۲) استفاده شد.

جدول ۳: اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به بهره‌وری نیروی انسانی:				$0/31$
از هوش هیجانی	$0/243^*$	-	$0/243^*$	
از هوش معنوی	$0/220^*$	-	$0/220^*$	
از خلاقیت سازمانی	$0/199^*$	-	$0/199^*$	

$0/05^*P <$

بر اساس مدل نهایی پژوهش، متغیر هوش هیجانی توانسته است به‌طور مستقیم، متغیر بهره‌وری نیروی انسانی ( $\beta=0/243$ ) را به صورت مثبت و معنی دار پیش بینی نماید. یعنی افزایش متغیر هوش هیجانی با افزایش متغیر بهره‌وری نیروی انسانی همراه است. همچنین متغیر هوش معنوی توانسته است به‌طور مستقیم، متغیر بهره‌وری نیروی انسانی ( $\beta=0/220$ ) را به صورت مثبت و معنی دار پیش بینی نماید. یعنی افزایش متغیر هوش معنوی با افزایش متغیر بهره‌وری نیروی انسانی همراه است. متغیر خلاقیت سازمانی نیز توانسته است به‌طور مستقیم، متغیر بهره‌وری نیروی انسانی ( $\beta=0/199$ ) را به صورت مثبت و معنی دار پیش بینی نماید. یعنی افزایش متغیر خلاقیت سازمانی نیز با افزایش متغیر بهره‌وری نیروی انسانی همراه است. در این مدل ضرایب مسیره‌ها (ضریب استاندارد رگرسیون) بر روی فلش‌های خارج شده از هر متغیر به سمت نشانگرهای مربوط به آن و نیز واریانس خطا در امتداد فلش‌های وارده بر متغیر نشان داده شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که ۳۱ درصد از تغییرات بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان به صورت مستقیم توسط هوش هیجانی، هوش معنوی و خلاقیت سازمانی آنان تبیین می‌شود. اثر غیر مستقیم بین متغیرهای پژوهش مشاهده نگردید.



نمودار ۱: مدل نهایی پژوهش

تعیین رابطه بین خلاقیت، هوش معنوی و هوش هیجانی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها در...

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین خلاقیت سازمانی، هوش هیجانی و هوش معنوی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها همبستگی مستقیم و معنی‌داری مشاهده می‌شود (جدول ۴). بنابراین رابطه بدست آمده معنی‌دار است و با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت هر چه خلاقیت، هوش هیجانی و هوش معنوی کارکنان بالاتر باشد سطح بهره‌وری سازمانی آن‌ها نیز بالاتر است. یا در کارکنان دارای خلاقیت سازمانی، هوش هیجانی و هوش معنوی بالاتر، بهره‌وری سازمانی بیشتری نیز مشاهده می‌شود.

جدول ۴: ماتریس همبستگی بین خلاقیت، هوش هیجانی و هوش معنوی با بهره‌وری نیروی انسانی

ردیف	متغیرها	میانگین (انحراف معیار)	۱	۲	۳	۴
۱	بهره‌وری نیروی انسانی	۲/۷۸(۰/۶۲)	۱			
۲	هوش هیجانی	۳/۴۳(۰/۳۴)	۰/۴۷۶**	۱		
۳	هوش معنوی	۳/۱۲(۰/۴۱)	۰/۴۷۳**	۰/۵۷۰**	۱	
۴	خلاقیت سازمانی	۷۵/۲۲(۶/۳۱)	۰/۴۵۷**	۰/۵۴۲**	۰/۵۷۶**	۱

$P < .01^{**}$

### بررسی اهداف فرعی پژوهش

الف. بین ابعاد هوش هیجانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان با بهره‌وری آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین ابعاد هوش هیجانی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها همبستگی مستقیم و معنی‌داری مشاهده می‌شود (جدول ۵). بنابراین در راستای پاسخگویی به فرضیه فرعی الف پژوهش، رابطه بدست آمده معنی‌دار است و با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت هر چه ابعاد هوش هیجانی کارکنان بالاتر باشد سطح بهره‌وری سازمانی آن‌ها نیز بالاتر است.

جدول ۵: ماتریس همبستگی بین ابعاد هوش هیجانی با بهره‌وری نیروی انسانی

ردیف	متغیر	میانگین (انحراف معیار)	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	بهره‌وری	(۰/۶۲) ۲/۷۸	۱									

ردیف	متغیر	میلگین (الحرف معیار)	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱	حل مسئله	(۰/۴۴) ۳/۶۲	** /۴۰۴ ۰	۱									
۱	شاملی	(۰/۵۰) ۳/۵۷	** /۴۶۸ ۰	** /۵۳۳ ۰	۱								
۱	استقلال	(۰/۵۰) ۳/۳۷	** /۳۹۰ ۰	** /۴۷۹ ۰	** /۵۳۹ ۰	۱							
۵	تخلل سترس	(۰/۵۰) ۳/۴۸	** /۲۹۲ ۰	** /۴۶۲ ۰	** /۳۷۵ ۰	** /۳۵۹ ۰	۱						
۶	خوشگفتاری	(۰/۴۸) ۳/۴۰	** /۳۶۶ ۰	** /۵۰۴ ۰	** /۶۷۰ ۰	** /۴۷۳ ۰	** /۲۹۵ ۰	۱					
۷	خوششن ناری	(۰/۵۰) ۳/۴۳	** /۳۲۱ ۰	** /۴۴۲ ۰	** /۴۵۱ ۰	** /۴۱۳ ۰	** /۴۸۷ ۰	** /۲۹۵ ۰	۱				
۸	انصاف پذیر	(۰/۴۶) ۳/۲۷	** /۳۵۹ ۰	** /۵۰۶ ۰	** /۵۹۴ ۰	** /۴۷۳ ۰	** /۳۳۴ ۰	** /۵۱۶ ۰	** /۵۶۳ ۰	۱			
۹	مسئولیت پذیر	(۰/۵۱) ۳/۵۶	** /۲۳۵ ۰	** /۶۰۹ ۰	** /۵۰۰ ۰	** /۵۰۶ ۰	** /۲۶۸ ۰	** /۵۶۶ ۰	** /۳۶۱ ۰	** /۴۱۷ ۰	۱		

تعیین رابطه بین خلاقیت، هوش معنوی و هوش هیجانی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها در...

ردیف	متغیر	میانگین (انحراف معیار)	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱۰	همبستگی	(۰/۵۵) ۳/۵۵	** ۱۳۱۱	** ۱۴۷۱	** ۱۴۱۹	** ۱۵۱۰	** ۱۲۶۶	** ۱۳۷۹	** ۱۲۸۸	** ۱۳۸۸	** ۱۴۹۸	** ۱	
۱۱	خلاقیت	(۰/۵۲) ۳/۴۰	** ۱۳۴۴	** ۱۲۶۹	** ۱۳۶۲	** ۱۳۲۱	** ۱۴۷۶	** ۱۲۹۱	** ۱۴۸۳	** ۱۴۵۸	** ۱۲۵۳	** ۱۳۶۶	** ۱

$P < 0.01$

ب. بین ابعاد هوش معنوی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان با بهره‌وری آن‌ها رابطه وجود دارد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین ابعاد هوش معنوی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها همبستگی مستقیم و معنی‌داری مشاهده می‌شود (جدول ۶). بنابراین در راستای پاسخگویی به فرضیه فرعی ب پژوهش، رابطه بدست آمده معنی‌دار است و با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت هر چه ابعاد هوش معنوی کارکنان بالاتر باشد سطح بهره‌وری سازمانی آن‌ها نیز بالاتر است.

جدول ۶: ماتریس همبستگی بین ابعاد هوش معنوی با بهره‌وری نیروی انسانی

ردیف	متغیر	میانگین (انحراف معیار)	۱	۲	۳	۴	۵
۱	بهره‌وری نیروی انسانی	۲/۷۸(۰/۶۲)	۱				
۲	تفکر انتقادی وجودی	۳/۲۰(۰/۴۵)	** ۰/۴۲۰	۱			
۳	تولید معنی شخصی	۳/۰۹(۰/۵۰)	** ۰/۴۳۵	** ۰/۶۱۵	۱		
۴	آگاهی	۳/۱۰(۰/۵۴)	** ۰/۳۴۵	** ۰/۵۹۶	** ۰/۶۲۳	۱	
۵	توسعه حالت آگاهی	۳/۰۴(۰/۵۰)	** ۰/۴۱۹	** ۰/۶۹۳	** ۰/۶۴۵	** ۰/۶۵۷	۱

$P < 0.01$

پ. بین خلاقیت کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان با ابعاد بهره‌وری آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین خلاقیت سازمانی کارکنان با ابعاد بهره‌وری آن‌ها همبستگی مستقیم و معنی‌داری مشاهده می‌شود (جدول ۷). بنابراین در راستای پاسخگویی به فرضیه فرعی پ پژوهش، رابطه بدست آمده معنی‌دار است و با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت هر چه خلاقیت سازمانی کارکنان بالاتر باشد سطح ابعاد بهره‌وری سازمانی آن‌ها نیز بالاتر است.

جدول ۷: ماتریس همبستگی بین خلاقیت سازمانی با ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی

ردیف	متغیر	میانگین (انحراف معیار)	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	خلاقیت سازمانی	۲۲(۶/۳۱) ۷۵	۱							
۲	توانایی	۳/۰۶(۰/۹۰)	۰/۳۷۳ <sup>***</sup>	۱						
۳	درک و شناخت	۲/۷۱(۰/۷۹)	۰/۳۷۵ <sup>***</sup>	۰/۶۷۹ <sup>***</sup>	۱					
۴	حمایت سازمانی	۲/۷۱(۰/۸۶)	۰/۳۶۶ <sup>***</sup>	۰/۴۹۷ <sup>***</sup>	۰/۵۲۵ <sup>***</sup>	۱				
۵	انگیزش	۲/۸۳(۰/۹۶)	۰/۳۱۲ <sup>***</sup>	۰/۴۷۱ <sup>***</sup>	۰/۴۰۸ <sup>***</sup>	۰/۶۹۸ <sup>***</sup>	۱			
۶	بازخورد	۲/۸۷(۰/۷۵)	۰/۳۲۷ <sup>***</sup>	۰/۵۰۸ <sup>***</sup>	۰/۳۵۲ <sup>***</sup>	۰/۳۹۸ <sup>***</sup>	۰/۵۳۰ <sup>***</sup>	۱		

تعیین رابطه بین خلاقیت، هوش معنوی و هوش هیجانی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها در...

ردیف	متغیر	میانگین (انحراف معیار)	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۷	اعتبار	۲/۵۶(۰/۹۱)	۱/۴۱۳** .	۱/۵۵۲** .	۱/۳۹۸** .	۱/۴۵۳** .	۱/۴۴۵** .	۱/۵۴۸** .	۱	
۸	سازگار ی	۲/۷۵(۰/۹۳)	۱/۲۷۹** .	۱/۳۵۲** .	۱/۲۹۴** .	۱/۲۸۹** .	۱/۳۶۲** .	۱/۲۷۱** .	۱/۴۱۹** .	۱

$P < 0.01$

### بحث و نتیجه‌گیری

در خصوص ارتباط بین متغیرهای پیش بین هوش هیجانی، هوش معنوی و خلاقیت با متغیر ملاک بهره‌وری نیروی انسانی، نتایج بدست آمده از این پژوهش را می‌توان اینگونه تبیین نمود که افرادی که از هوش هیجانی قوی برخوردارند از نظر اجتماعی متعادل، شاد و سرزنده‌اند و هیچ گرایشی به ترس یا نگرانی ندارند و احساسات خود را به‌طور مستقیم بیان و راجع به خود مثبت فکر می‌کنند. آنان ظرفیت چشمگیری برای تعهد، پذیرش مسئولیت و قبول چارچوب اخلاقی دارند و در رابطه خود با دیگران بسیار دلسوز و با ملاحظه‌اند و از زندگی غنی، سرشار و مناسبی برخوردارند. آنان همچنین با خود بسیار راحت برخورد می‌کنند. کارکنانی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردار هستند نسبت به دیگران، آسیب‌پذیری کم‌تری دارند. همچنین سطح تعهد و خصیصه‌های تحولی در چنین کارکنانی بیشتر است. آنها خواهان دستیابی به نتایجی‌اند که نه تنها برای خودشان، بلکه برای دیگران و سازمان‌ها نیز مفید باشد. اینگونه کارکنان، در کارهای تیمی اثر بخش‌تر عمل می‌کنند و با کسب نتایج کاری بهتر، بیشتر به نفع سازمان هستند. هوش هیجانی نقش اساسی و مرکزی در تعامل انسان‌ها با یکدیگر دارد و در فعالیت‌های مرتبط با خانه، مدرسه، شغل و دیگر موقعیت‌ها تأثیر گذار می‌باشد و با توجه به وسیع بودن دامنه هوش هیجانی باید به روش‌های پردازش و افزایش آن توجه زیادی داشت. همچنین افراد با هوش هیجانی بالا، حساسیت بیشتری به سلامتی خود نشان می‌دهند و در برابر خطر و فشار روانی مقاومت بیشتری دارند. بنابراین فشار روانی کمتری را تحمل می‌کنند و از رضایت روانشناختی و فیزیکی بهتری برخوردارند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که هوش هیجانی، نقش عمده‌ای در خود شکوفایی افراد ایفا می‌کند و خودشکوفایی نیز به نوبه خود، عملکرد را در کار و حرفه و به‌طور کلی در دستیابی به بهزیستی تحت

تأثیر قرار می‌دهد و بر خودکارآمدی تأثیر دارد (فرجی، ۱۳۹۳). در همین راستا این نتایج با نتایج بدست آمده از پژوهش‌های ذیل همخوانی داشته و با آن‌ها همسو می‌باشد. چایدیری<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد کارکنان انجام داد و به این نتیجه رسید که هوش هیجانی با عملکرد کارکنان ارتباط مثبت و معناداری دارد. بویل<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۰) مقاله‌ای با عنوان رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی نگارش کردند و به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی و عملکرد با هم در ارتباطند. در مقاله‌ای که نصیری پور و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان رابطه هوش هیجانی با استرس و عملکرد مدیران ستاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به انجام رساندند، به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی به‌طور مستقیم اثر قوی بر عملکرد دارد. تبیینی که در رابطه با ارتباط خلاقیت با بهره‌وری می‌توان بیان داشت این است که خلاقیت و پرورش فرآیند خلاق حل مسئله و توجه به نوآوری‌های افراد در سازمان می‌تواند موجب افزایش کیفیت محصول‌های سازمان گردیده و به نوبه خود این محصول‌ها به‌عنوان اقداماتی خلاقانه با ورود به بازار کار و سازمان‌های سازنده جامعه باعث ارتقاء سطح بهره‌وری سازمان‌های ذریع شده و با افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، جامعه به سمت رشد اقتصادی و توسعه یافتگی قدم برداشته و هماهنگ با تغییرات جهانی پیش خواهد رفت. لذا آموزش خلاقیت و بکارگیری آن در سازمان‌ها از نیازهای اساسی بوده و بایستی در سیاستگذاری‌های کلان آموزشی هر سازمان بالنده‌ای، این مقوله مد نظر قرار گرفته و جهت ارتقاء آن کوشش به عمل آید. سازمانی که مشوق نوآوری است، سازمانی است که دیدگاه‌های ناشناخته به مسائل یا راه حل‌های منحصر برای حل مسائل را در جهت بهبود بهره‌وری کار و کارکنان خود ارتقاء می‌دهد. در حقیقت خلاقیت سازمانی فرآیند کسب اندیشه خلاق و تبدیل به محصول و یک روش عملیاتی مفید در سازمان می‌باشد. سازمان‌های بالنده، خلاقیت و خلاق بودن کارکنان را تشویق می‌کنند و هم به موفقیت‌ها و هم به شکست‌ها پاداش می‌دهند؛ از اشتباهات تجربه کسب نموده و کار خود را در جهت بهبود عملکرد اصلاح می‌کنند. بنابراین در سازمان‌های نوآور و دارای کارکنان خلاق، امنیت شغلی در سطح عالی برای کارکنان فراهم می‌شود و به افراد جرات می‌دهند که تغییر پذیر باشند و زمانی که اندیشه‌ای جدید تکامل می‌یابد پیش‌تازان تغییر، فعالانه و با شور و شوق آن را حمایت نموده و بر مشکلات چیره می‌شوند و به کارکنان اطمینان می‌دهند که نوآوری به مرحله اجرا در خواهد آمد که همین برخورد سازمان با کارکنان خلاق خود، بهره‌وری وظایف سازمانی کارکنان را سبب ساز می‌گردد و باعث ایجاد رضایت شغلی و بهره‌وری سازمان نیز می‌گردد. به عبارت دیگر خلاقیت از دیدگاه سازمانی یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان (بهبود عملکرد). بنابراین خلاقیت با بهره‌وری رابطه مستقیم داشته و موجب بالا رفتن سطح عملکرد در یک سازمان خواهد شد (آقایی

1. Chaudhry
2. Boyle



تعیین رابطه بین خلاقیت، هوش معنوی و هوش هیجانی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها در...

فیشانی، ۱۳۸۹). در همین راستا این نتایج با نتایج بدست آمده از پژوهش‌های ذیل همخوانی داشته و با آن‌ها همسو می‌باشد. فریدونی (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان خلاقیت، نوآوری و بهره‌وری نیروی انسانی به این نتیجه دست یافت که پرورش خلاقیت و به همراه آن محصول این فرآیند یعنی نوآوری، در نهادها موجب بالا بردن سطح اثرگذاری و کارایی کارکنان گردیده و بر اساس فرآیند حل خلاق مسئله در شرایط ایده آل، سازمان می‌تواند با تغییرات وارده به سیستم هم سو شده و به هدف بهره‌وری بیش تر دست یابد. بابادی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان خلاقیت و نوآوری سازمان و ارتباط آن با بهره‌وری سازمانی به این نتایج دست یافتند که خلاقیت و نوآوری سازمان و ارتباط آن با بهره‌وری سازمانی در برخی از ابعاد محیط کاری مایه افزایش بهره‌وری است و نیز آموزش خلاقیت می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری سازمان شود. همچنین رحمان سرشت و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان اثر سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان بر بهره‌وری کارکنان به این نتایج دست یافتند که بین خلاقیت و نوآوری کارکنان با بهره‌وری کارکنان و ابعاد آن رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. تبیینی که در رابطه با ارتباط هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان می‌توان بیان داشت این است که تأثیر فوق العاده هوش معنوی بر متغیرهای مهم مدیریت همچون رهبری، انگیزش، خودکنترلی، قابلیت تغییر، ارتباطات، عملکرد و نیز ارتباطش با دیگر انواع هوش سبب می‌شود معنویت و هوش معنوی به یک موضوع مهم در حوزه مدیریت و سازمان تبدیل شود. افراد در سلسله مراتب سازمان‌هایی که گرایش معنوی دارند، برای توانمندسازی یکدیگر تلاش می‌کنند. در موقعیت‌های تعارض از راهبردهای همکاری برد - برد استفاده می‌کنند. مدیر معنوی در برخورد با موقعیت‌ها به جای مداخله در امور، به ایجاد بصیرت می‌پردازد؛ به جای کنترل، اعتماد می‌کند و به جای مطرح کردن خود، فروتنی نشان می‌دهد. او هویت اخلاقی کارکنان خود را بهبود داده و تعهد عمیقی در آنان ایجاد می‌کند و بین آنها روابط سازنده را حاکم می‌سازد (رجایی، ۱۳۸۹). هوش معنوی را می‌توان به‌عنوان بالاترین هوش وجودی فرد دانست که سبب ایجاد نگرشی جدید و مثبت در فرد نسبت به خود، دیگران و جهان پیرامون او می‌شود و از طرفی دیگر، خودکارآمدی افراد نیز اشاره به اعتقاد فرد به توانایی‌ها و مهارت‌های خود دارد. بنابراین می‌توان بیان نمود که بالا بودن هوش معنوی در فرد سبب می‌گردد تا فرد با نگاه مثبتی که نسبت به خودش به واسطه هوش معنوی پیدا می‌کند بتواند در حین انجام کار نیز مهارت‌های خود را به خوبی به کار بگیرد. و بدین ترتیب هوش معنوی بالا، خودکارآمدی بالا را به همراه خواهد داشت که همین امر باعث افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان خواهد شد. در همین راستا این نتایج با نتایج بدست آمده از پژوهش‌های ذیل همخوانی داشته و با آن‌ها همسو می‌باشد. یافته‌های حیاتی (۱۳۹۲) رابطه مثبت و معناداری بین معنویت و بهره‌وری نیروی انسانی را در کارکنان کتابخانه‌ها نشان داده است. نداف و همکاران (۱۳۸۹) رابطه مثبت و معناداری بین هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان شهرک واحدهای صنعتی نشان دادند. نعمتی و بخشی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان رابطه هوش معنوی و اخلاق کاری با

عملکرد شغلی به این نتیجه دست یافتند که بین ابعاد هوش معنوی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

منحصر بودن نمونه این پژوهش به کارمندان سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان به علت محدود بودن تعداد نمونه‌ها، پژوهش حاضر را با محدودیت‌هایی روبرو نموده که در تعمیم یافته‌ها باید مد نظر قرار گیرد. بر اساس نتایج بدست آمده، با توجه به نقش موثر هوش هیجانی، هوش معنوی و خلاقیت سازمانی کارکنان ستاد سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان در بهره‌وری آن‌ها پیشنهاد می‌گردد، به‌منظور افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، آموزش‌های لازم برای تقویت هوش هیجانی، هوش معنوی و خلاقیت کارکنان به مرحله اجرا درآورده شود. همچنین به‌منظور ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی سازمان جهاد کشاورزی استان گلستان پیشنهاد می‌گردد، فرایند گزینش و کارمندیابی اصلاح گردد. به‌گونه‌ای که هنگام استخدام افراد به خلاقیت، هوش هیجانی و هوش معنوی آنان توجه ویژه‌ای شود.

## منابع

- آقایی فیشانی، تیمور. (۱۳۸۹). خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها. تهران: انتشارات ترمه.
- حاجی کریمی، عباسعلی؛ رضائیان، علی وهادی زاده مقدم، اکرم. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر شایستگی‌های هوش عاطفی، شناختی و اجتماعی در شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی ایران. اندیشه مدیریت راهبردی، سال پنجم، شماره ۱: ۲۵۴ - ۲۲۳.
- حسن‌زاده، رمضان و ساداتی‌کیادهی، مرثی. (۱۳۸۸). هوش هیجانی (مدیریت احساس، عاطفه و هیجان). تهران: نشر روان.
- حیاتی، زهیر. (۱۳۹۲). سنجش تأثیر معنویت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کتابخانه‌ها. مجله پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی. سال سوم، شماره ۱: ۵۰ - ۲۷.
- ذاکر فرد، منیرالسادات؛ نوری، ابوالقاسم و سلطانی، ایرج. (۱۳۹۰). تأثیر آموزش مهارت‌های ادراکی سرپرستان شیفت بر میزان رضایت و عملکرد شغلی کارکنان. روانشناسی معاصر، سال ششم، شماره ۱: ۲۲ - ۱۳.
- رجایی، علیرضا. (۱۳۸۹). هوش هیجانی: دیدگاه‌ها و چالش‌ها. پژوهشنامه تربیتی، سال پنجم، شماره ۲۲: ۴۹ - ۲۱.
- رحمان سرشت، حسین؛ شاکری، المیرا و شکری، عبدالحسین. (۱۳۹۶). اثر سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان بر بهره‌وری کارکنان با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری. مجله مدیریت بهره‌وری، سال یازدهم، شماره ۴۲: ۶۰ - ۳۷.
- رنجبردار، سمیرا. (۱۳۸۹). هوش هیجانی و راههای افزایش آن. مجله مشاور مدرسه، سال پنجم، شماره ۳: ۱۴ - ۱۲.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۹۰). روان‌شناسی بهره‌وری راهبردی. تهران: انتشارات ویرایش.
- سیدی، سیدمسعود و اکبری، علیرضا. (۱۳۸۸). مدیریت عملکرد و تاثیر آن بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی. دو ماهنامه یادمان، شماره ۵۳: ۶۴ - ۵۸.

تعیین رابطه بین خلاقیت، هوش معنوی و هوش هیجانی کارکنان با بهره‌وری آن‌ها در...

شریف نیا، سید حمید؛ حق دوست، علی اکبر؛ عبادی، عباس؛ سلیمانی، محمد علی؛ یعقوب زاده، آمنه؛ عباس زاده، عباس؛ برهانی، فریبا؛ کرم، محمد رضا و ملوک زاده، سرور. (۱۳۹۴). بررسی ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه هوش معنوی کینگ در جانبازان جسمی جنگ ایران عراق. مجله طب نظامی. سال هفدهم، شماره ۳: ۱۵۳ - ۱۴۵.

شریفی، سیدمهدی؛ ظریفیان یگانه، محمدحسین و صابری، علی محمد. (۱۳۹۶). مطالعه تأثیر ابعاد هوش هیجانی بر عملکرد کارکنان. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی. سال پانزدهم، شماره ۲: ۳۹۲ - ۳۷۳.

شکاری، غلام عباس؛ اکبری، محمد و رافع، سمانه. (۱۳۹۱). داده کاوی و تحلیل رابطه هوش عاطفی و عملکرد شغلی با استفاده از درخت تصمیم در بین کارکنان پروژه‌های ICT شهرداری مشهد. کنگره ملی مهندسی برق، کامپیوتر و فناوری اطلاعات.

عباسپور، عباس. (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها). تهران: انتشارات سمت.

فرجی، خدیجه. (۱۳۹۳). رابطه بین سطح خودکارآمدی با هوش هیجانی، معنوی و اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان ساری ۹۳ - ۱۳۹۲. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

قربانی، محمود؛ منفردی راز، براتعلی و نیستانی، فاطمه. (۱۳۹۳). رابطه هوش سازمانی و خلاقیت کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی. مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی. سال ششم، شماره ۳: ۶۲۴ - ۶۱۱.

کثیری، ملیحه و کمال زاده، حسام الدین. (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت (مدل آچیو). فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری. سال سوم، شماره ۱۱: ۱۰۶ - ۸۹.

کیا، علیرضا و حیدری، اعظم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هوش هیجانی با رشد تحصیلی در بین دانشجویان. فصلنامه توسعه اجتماعی. سال یازدهم، شماره ۱: ۷۲ - ۵۳.

گلچین، مجتبی و سنجرى، احمدرضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول، شماره ۳: ۶۶ - ۵۴.

نادری، ناهید و رجبی پور، سعید. (۱۳۸۹). مدیریت با رویکرد معنوی (شاخص‌های ارزیابی تحقق معنویت در سازمان). مجله مطالعات اسلامی در علوم انسانی، سال اول، شماره ۱: ۱۳۸ - ۱۱۹.

نداف، عبدالرضا؛ دانشور، وحید و جهانبانی، محمود. (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان (مدیران) شهرک صنعتی شیراز. مجموعه مقالات اولین همایش ملی مدیریت.

نصیری پور، امیر اشکان؛ رئیس، پوران و کاظمینی، نسیم. (۱۳۹۱). رابطه هوش هیجانی با استرس و عملکرد مدیران ستاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از طریق تحلیل مسیر. فصلنامه علمی پژوهشی طب و تزکیه، سال بیستم، شماره ۳: ۲۱ - ۷.

نعمتی، لیلا و بخشی، علی. (۱۳۹۶). رابطه هوش معنوی و اخلاق کاری با عملکرد شغلی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال دوازدهم، شماره ۳: ۸۰ - ۷۳.

نورانی پور، رحمت اله و اکبرزاده، حسن. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز. فصلنامه علوم تربیتی، سال چهارم، شماره ۱۴: ۴۴ - ۲۵.

Alegre, J., & Chiva, R. (2011). Assessing the Impact of Organizational Learning Capability on Product Innovation Performance: An empirical test. *Technovation*, 28: 315 - 326 .

Babadi, M., Eqbal Ismaili A., & Khalili, K. A. (2014). Creativity and innovation and its relationship with organizational efficiency. *International Management Conference*, Tehran, Institute represents cultural ambassadors .

Boyle, E. Humphrey, R., Pollack, J., & Story, P. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance. *Journal of Organizational Behavior* 32(5): 788 - 818.

Buznjany Farhi, B., Mahdavi, M., & Abbasi, A. (2010). Factors influencing job satisfaction or dissatisfaction. *Journal of Human Resource Management*, 2(3): 10 ° 21 .

Chaudhry A. A. (2011). An investigation of the relationship between employees emotional intelligence and performance. *African Journal of Business Management* 5(9): 3556 - 3562 .

Fereidoni, M. (2014). Creativity, innovation and labor productivity. the productivity of human resources at the National Conference on Education .

Khozaei, L., & Keyzuri, A. H. (2014). Challenges and barriers to creativity and innovation in higher education. *International Journal of Current Life Sciences*, 4(12): 12469 - 12472 .

