

بررسی ارتباط میان هوش معنوی و توانمندسازی معلمان منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران

زهرا محمدی ثانی^a، رشید ذوالفقاری زعفرانی^b

^a کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده مشاوره و علوم تربیتی (مدیریت و حسابداری)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن تهران، ایران.

^b استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: رشید ذوالفقاری زعفرانی، rashid_zo@yahoo.com

چکیده: این پژوهش با هدف بررسی تأثیر هوش معنوی بر توانمندسازی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۱۱ تهران در سال ۱۴۰۰ انجام شد. پژوهش بر اساس هدف از نوع تحقیق کاربردی بود و داده‌های این تحقیق نیز کمی بودند برای جمع‌آوری اطلاعات روش کتابخانه‌ای و میدانی از جمله پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. از آنجا که جامعه آماری را کلیه ۷۱ معلم منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران تشکیل داده بودند باید با توجه به جدول مورگان حجم نمونه به دست می‌آمد. با توجه به این که تعداد معلمان منطقه ۱۱ برابر ۳۱۰۰ نفر بود بر اساس جدول مورگان پرسشنامه‌ها میان ۳۴۱ معلم توزیع شد. در این تحقیق از سه پرسشنامه هوش هیجانی وانگ و لاو، هوش معنوی کینگ و توانمندسازی اسپریتزر استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه‌های هوش هیجانی وانگ و لاو و هوش معنوی کینگ برابر ۰.۸۸ و این ضریب برای پرسشنامه توانمندسازی کارمندان اسپریتزر برابر ۰.۸۷ به دست آمده بود؛ بنابراین هر سه پرسشنامه از نظر پایایی از وضعیت بسیار خوبی برخوردار بودند. بر اساس اطلاعاتی که از پرسشنامه‌ها به دست آمده بود تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم افزار SPSS Version ۲۰ انجام شد و فرضیه تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که میان هوش معنوی و توانمندسازی معلمان منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران رابطه‌ی معناداری مشاهده نمی‌شود ($P\text{-Value} = ۰.۷۹۳$).

کلمات کلیدی: هوش معنوی، توانمندسازی، معلمان.

۱. مقدمه

معلمان مدارس ابتدایی با کودکان سروکار دارند و ارتقای کیفی فعالیت‌های آن‌ها می‌تواند بر آینده‌ی این دانش‌آموزان تأثیرگذار باشد. طبق آماری که آموزش و پرورش ایران منتشر کرده است، در سال ۱۳۹۹ تعداد ۱۵ میلیون دانش‌آموز ایرانی در ۱۱۰ هزار مدرسه تحصیل می‌کردند و ۷۱۷ هزار و ۴۲ معلم در چندپایه خدمات آموزشی به آنها ارائه می‌دادند (خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۹). از این رو می‌توان گفت هر عاملی که باعث رشد کیفی دانش‌آموزان و معلمان شود اهمیت ویژه‌ای دارد. هوش معنوی و هوش هیجانی مانع فرسودگی تحصیلی دانش‌آموزان می‌شود و از سوی دیگر توانمندی معلمان را افزایش می‌دهد (حواسی، ۱۳۹۶: ۱).

همچنین با پیچیده شدن محیط سازمانی و سرعت گرفتن تحولات و افزایش رقابت سازمان‌ها، لزوم شکل‌گیری سازمان‌های توانمند ضروری می‌نماید. در این میان توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیک‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های آن‌ها در راستای اهداف است (رزمی‌سوها، ۱۳۹۵: ۱). توانمندسازی به‌عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌گردد (گاردنر، ۲۰۱۲). به نظر می‌رسد عواملی مانند هوش معنوی با توانمندی ذاتی کارمندان نسبت دارد. هوش معنوی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها است که سبب انعطاف‌پذیری در رفتار، خودآگاهی و بینش عمیق فرد نسبت به زندگی و هدفدار نمودن آن می‌شود.

با توجه به این که هوش معنوی از عواملی است که می‌تواند بر ارتقای کیفی معلمان و عملکرد نظام آموزش و پرورش تأثیر بگذارد از این رو اجرای این پژوهش ضرورت دارد زیرا علیرغم اهمیت شناسایی مولفه‌های مؤثر بر هوش معنوی و توانمندسازی معلمان و لزوم بررسی رابطه بین این متغیرها، هنوز پژوهش‌های جامعی در آموزش و پرورش در این ارتباط صورت نگرفته است. بنابراین این پژوهش به دنبال بررسی ارتباط میان هوش معنوی با توانمندی معلمان است تا به این سؤال پاسخ دهد که آیا هوش معنوی بر توانمندی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۱۱ تهران تأثیر دارد؟

۲. مبانی نظری پژوهش

هوش رفتار حل مسئله سازگاران‌های است که در راستای تسهیل اهداف کاربردی و رشد سازگاران‌ها جهت‌گیری شده است. رفتار سازگاران‌ها شباهت اهداف متعددی را که باعث تعارض درونی می‌شوند کاهش می‌دهد. این مفهوم هوش مبتنی بر گزاره‌ای است که فرآیند حرکت به سوی اهداف انجام راهبردهایی را برای غلبه بر موانع و حل مسئله ضروری می‌سازد. گاردنر هوش را مجموعه توانایی‌هایی می‌داند که برای حل مسئله و ایجاد محصولات جدیدی که در یک فرهنگ ارزشمند تلقی می‌شوند به کار می‌رود. از نظر وی انواع نه‌گانه‌ی هوش عبارتند از: هوش زبانی، هوش موسیقایی، منطقی-ریاضی، فضایی، بدنی-حرکتی، هوش‌های فردی، هوش طبیعتی و هوش وجودی که شامل ظرفیت مطرح کردن سؤالات وجودی است. مفهوم تحلیلی غرب از هوش، بیشتر شناختی است و شامل پردازش اطلاعات می‌شود در حالی که رویکرد ترکیبی شرق نسبت به هوش مولفه‌های گوناگون عملکرد و تجربه انسان از جمله شناخت، شهود و هیجان را در یک ارتباط کامل در بر می‌گیرد و در مجموع هوش باعث سازگاری فرد با محیط می‌شود و روش‌های مقابله با مسائل و مشکلات را در اختیار او قرار می‌دهد. همچنین توانایی شناخت مسئله، ارائه راه حل پیشنهادی برای مسائل مختلف زندگی و کشف و روش‌های کارآمد حل مسائل از ویژگی‌های افراد باهوش است (ناسل، ۲۰۱۴: ۴۲).

هوش معنوی جدیدترین هوش شناخته شده توسط بشر می‌باشد و مختص انسان است. این هوش که سازه‌های معنویت و هوش را با یکدیگر ترکیب نموده است، توانایی‌های گوناگونی به انسان می‌دهد و او را در بسیاری از زمینه‌ها، از سایرین متمایز می‌سازد. هوش معنوی را می‌توان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی که به

هوشیاری، یکپارچگی و کاربرد انطباقی جنبه‌های معنوی و جهان مافوق‌وجودی شخص، کمک کرده و منجر به خروجی‌هایی مثل تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت‌های معنوی می‌شود، تعریف نمود (باقری مودت، ۱۳۹۴: ۱). در پژوهش‌های مختلفی تاثیرات مثبت هوش معنوی در افراد و کاربردهای آن در محیط کار نتیجه گرفته و بیان شده است.

۳. هوش معنوی

دانشمندان روانشناسی اعلام کردند که علاوه بر هوش ریاضی و هوش عاطفی نوع دیگری از هوش وجود دارد که هوش معنوی نام دارد. علاوه بر آن EQ و IQ مکمل و حمایت‌کننده هوش معنوی هستند (اسمیت، ۲۰۱۵) هوش معنوی یکی از انواع هوش‌های چندگانه است که می‌تواند به صورت مستقل رشد و توسعه یابد (ووگان، ۲۰۲۰) این هوش اولین بار توسط ایمونز در سال ۱۹۹۹ مطرح شد. او تعریف کرد که هوش معنوی مجموعه‌ای از توانایی‌ها برای بهره‌گیری از منابع دینی و معنوی است. هوش معنوی سازه‌های هوش و معنویت را در یک سازه ترکیب نموده است در حالی که معنویت جستجویی برای یافتن عناصر مقدس، معنایی، هشیاری بالا و تعالی است. هوش معنوی شامل توانایی برای استفاده از چنین موضوعات است که می‌تواند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی کند و منجر به تولیدات و نتایج ارزشمندی گردد (رجایی، ۱۳۸۹: ۲۸) هوش معنوی، لازمه سازگاری بهتر با محیط است و افرادی که هوش معنوی بالاتری دارند، تحمل آنان در مقابل فشارهای زندگی بیشتر بوده و توانایی بالاتری را برای سازگاری با محیط از خود بروز می‌دهند. ده مهارت هوش معنوی را بدین گونه تشریح شده است (ولمن، ۲۰۲۰: ۹۳).

۱- تجربه معنوی: وجود فعالیت و تجربه‌های خاص مذهبی

۲- مقابله با استرس: استفاده از ایمان و اعتقاد مذهب برای حل مسائل و فشارهای زندگی

۳- هدفمند بودن: داشتن هدف مشخص در زندگی با در نظر گرفتن مسائل مذهبی

۴- پرستش‌گاه: تمایل به مکان‌های مذهب و رهبری مذهبی

۵- خارج شدن از اصول: فاصله گرفتن از اصول و عقاید کلیشه‌ای در زندگی

۶- محوریت اعتقادات: تأثیر مذهب در رفتار و عملکرد (مانند خوردن، آشامیدن و پوشش)

۷- مقررات مذهبی: رعایت قوانین و فرمایشات مذهبی در زندگی

۸- نیایش: دعا کردن و اعمال مذهبی در زندگی

۹- تحمل کردن: تحمل نمودن اعتقادات سایر مذاهب و برخورد اصول و منطق با آن‌ها؛

۱۰- مفاهیم دینی: اعتقاد به مفاهیم اساس دینی (مانند خالق یکتای جهان، روح و زندگی پس از مرگ)

مایر و همکارانش (۲۰۰۰) معتقدند که توجه به هیجان‌ها و کاربرد مناسب آن‌ها در روان انسان، درک احوال خود و دیگران، خویشتن‌داری و تسلط بر خواسته‌های لحظه‌ای، همدل با دیگران و استفاده مثبت از هیجان‌ها در اندیشه و شناخت، موضوع هوش هیجان است که می‌تواند با آگاه و هوش معنوی ارتباط داشته باشد. در واقع، آموزش طبیعی هیجانی که با هنرهای آزاد و نظام‌های ارزشی نیز همراه است، اهمیت ویژه دارد. برنامه‌هایی مانند هنر، تاریخ، شهروندی، دین و مذهب بر هوش هیجانی مؤثرند. بار آن (۲۰۱۸) نظریه پرداز دیگری است که هوش هیجانی را به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌های غیر شناختی می‌داند که توانایی‌های فرد را در برخورد موفقیت آمیز با ضرورت‌ها و فشارهای محیط افزایش می‌دهد و باعث بروز رفتارهای سازگارانه و انسان دوستانه از سوی فرد می‌شود. تحقیقات نشانگر آن است که احساسات و عواطف، مانند سایر موضوع‌های علمی، دارای اصول و فنون است که برخی در آن مهارت دارند و عده‌ای هم ضعیف هستند. میزان مهارت اشخاص در هوش هیجانی می‌تواند آن‌ها را در زندگی شخصی و اجتماعی، افرادی منعطف، سازگار، انسان دوست و موفق گرداند. بنابراین، هوش هیجانی به علت مرتبط بودن با مهارت‌های مهم زندگی شخصی و اجتماعی، نقش مهمی در موفقیت و هدایت فرد دارد.

پترایدز و فارنهام (۲۰۱۷) جزو معدود افرادی بودند که نقش هوش معنوی و هوش هیجان را بصورت توأمان در تحلیل رفتارهای فرد در سازمان مورد بررسی قرار دادند و توانستند در مدل خود این دو بعد را در کنار ابعاد مختلف رفتار سازمانی تحلیل نمایند. ابعاد هوش معنوی و هوش هیجان از دیدگاه پترایدز و فارنهام بصورت ذیل است:

۱- توجه به معنویات

۲- اجتماعی بودن

۳- توجه کردن

۴- خودآگاهی

۵- مدیریت هیجانات

۶- خودانگیزشی

۴. توانمند سازی در آموزش و پرورش

آموزش و پرورش نظامی با اهمیت است اولین چیزی که باتمام آموزش و پرورش در ذهن انسان شکل می گیرد عنوان معلم است پرورش معلمان توانمند با اعتماد و متعهد که بتوانند با خلاقیت و ابتکار و نوآوری مایه تعلیم و تربیت نسل آینده شوند از الزامات اساسی توانمندسازی در این سازمان مهم و تاثیرگذار در پرورش نسل پیشرو و نسل های آینده می باشد این نظام نقش نقش اساسی در پرورش سرمایه فکری مملکتها دارد لذا پرداختن به برنامه ریزی آموزشی و تربیت معلمان این سازمان ارزشمند در چارچوب بحث توانمندسازی بسیار با اهمیت است (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱). توانمندسازی در سازمان های آموزشی از اهمیت بیشتری نسبت به سایر سازمانها برخوردار است، زیرا آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و اثرگذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان همه جانبه اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، دینی، حقوقی، اجتماعی و فرهنگی آحاد جامعه است؛ ماهیت فعالیتها و هدفهای آن بالا بردن روحیه خلاقیت، شکوفایی و بروز استعدادها، بالا بردن سطح آگاهی های عمومی، تخصصی و تعیین راهبرد در دستیابی به تعالی، توسعه، سعادت و رشد می باشد. اما مطالعات صورت گرفته در کشور نشان می دهد که در حال حاضر نظام مدیریت منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش فاقد چارچوبی مناسب برای توانمندسازی کارکنان خویش می باشد (رمضانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱).

معلمان سرمایه های اجتماعی نظام آموزشی در هر کشوری محسوب می شوند، از این رو توانمندسازی آنان زمینه شکوفایی نسل آتی کشور را تضمین می نماید. این امری است که با کارکردهای مدیرانه مدیران آموزشی در مدارس امکان پذیر می شود. توانمندسازی معلمان فرایندی تعریف شده که به وسیله آن مشارکت کنندگان محیط آموزشی، صلاحیت های خود را بهبود می بخشند و رشد حرفه ای خود را ارتقا می دهند، مسائل و مشکلات را حل می کنند و در قبال کارها مسئولیت پذیر می شوند. مربیان توانمند عملکرد آموزشی و تعهد شغلی بالاتر، روابط بین فردی خوب و تعهد سازمانی بالاتری دارند. بر اساس نظر مائورف توانمندسازی مربیان موقعیت و جایگاه شغلی آنها را بهبود می بخشد. دانش حرفه ای آنها را افزایش می دهد و دسترسی مدیران را به فرایند تصمیم گیری آسان می کند. معلمان به واسطه دانش و تخصص خود دارای قدرت نهفته هستند و توانمندسازی، در واقع آزادسازی این قدرت است که مزایایی چون بهبود و افزایش احساس تعهد و تعلق به مدرسه را در معلمان به وجود می آورد (شاهزاده تیمور، ۱۳۹۹: ۹۳).

۵. روش تحقیق

مطالعه حاضر یک پژوهش کاربردی پیمایشی با داده های کمی بود. معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۱۱ تهران، جامعه آماری تحقیق پژوهش بودند. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده می شود. با توجه به تحقیقات به عمل آمده در منطقه ۱۱ شهر تهران، تعداد معلمان در مدارس دولتی برابر ۱۶۰۰ نفر و تعداد آنها در مدارس غیر دولتی برابر ۱۵۰۰ نفر است بنابراین در مجموع ۳۱۰۰ معلم وجود دارد که با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه برابر ۳۴۱ نفر می باشد به عبارت دیگر باید تعداد ۳۴۱ پرسشنامه میان معلمان توزیع گردد. البته جدول مورگان به صورت اینترنتی و آنلاین نیز وجود دارد که می توان از آن استفاده نمود که در این تحقیق برای اطمینان هم به صورت آنلاین و هم به صورت دستی انجام شد و عدد به دست آمده یکسان بود. برای محاسبه آن آنلاین می توان به آدرس اینترنتی مقابل مراجعه نمود: (<https://www.spss-iran.com/morgan-table/>). روش گردآوری اطلاعات: اطلاعات به روش های کتابخانه و میدانی با استفاده از پرسشنامه جمع آوری گردید. در بخش میدانی از سه پرسشنامه های هوش هیجانی وانگ و لاو (۲۰۰۲)، پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و توانمندسازی کارکنان اسپریتزر استفاده شد.

۶. روایی و پایایی پرسشنامه ها

غیائی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود روایی و پایایی پرسشنامه هوش استاندارد هوش هیجانی را اعلام کردند. از نظر آنها روایی این پرسشنامه بر پایه نظر شماری از اعضای هیات علمی دانشگاه تهران تأیید شد و ضریب آلفای کرونباخ برای پایایی آن نیز ۰,۸۸ به دست آمد. سادات رقیب و همکاران (۱۳۸۹) روایی پرسشنامه هوش معنوی گینگ را تأیید کردند و گزارش دادند که ضریب آلفای کرونباخ برای پایایی آن نیز ۰,۸۸ است. پایدار و رجیب کیایی (۱۳۹۶) در پژوهش خود روایی پرسشنامه توانمندسازی کارکنان اسپریتزر را تأیید کردند و گزارش دادند که ضریب آلفای کرونباخ برای پایایی آن نیز ۰,۸۷ است. روش تجزیه و تحلیل داده ها: داده ها با آمار توصیفی نظیر مینگین و انحراف معیار و آمار استنباطی شامل آزمون ANOVA در نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۷. یافته ها

۱.۷. اطلاعات دموگرافیک افراد نمونه

در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته میان ۳۴۱ نفر از معلمان منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران توزیع گردید. بر اساس اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه، ویژگی های آماری شرکت کنندگان در این تحقیق به شرح جدول ۱ است:

جدول ۱. وضعیت تأهل و محدوده سنی جامعه آماری پژوهش

محدوده سنی	تعداد	درصد
۲۰-۲۵ سال	۱۸۹	۵۵,۴
۲۵-۳۰ سال	۱۱۳	۳۳,۱
بیشتر از ۳۰ سال	۳۹	۱۱,۴

۱۰۰	۳۴۱	مجموع
		جنسیت
۳۹,۹	۱۳۶	مجرد
۶۰,۱	۲۰۵	متاهل
۱۰۰	۳۴۱	مجموع

همان گونه که در جدول ۱ مشاهده می شود ۱۸۹ نفر از افراد در محدوده سنی ۲۰ تا ۲۵ سال قرار دارند که بیش از نیمی از جامعه آماری پژوهش را تشکیل می دهند (۵۵,۴٪). ۱۱۳ نفر نیز در محدوده سنی ۲۵ تا ۳۰ سال قرار دارند که ۳۳,۱ درصد جامعه آماری را تشکیل می دهند و ۳۹ نفر (۱۱,۴٪) بیشتر از ۳۰ سال دارند. همچنین بر اساس داده های به دست آمده از پژوهش ۱۳۶ نفر از معلمان (۳۹,۹ درصد) مجرد و ۲۰۵ نفر (۶۰,۱ درصد) متأهل بودند.

۲,۷. یافته های توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۲ آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۲. آمار کمترین و بیشترین مقدار داده های به دست آمده از پرسشنامه

توانمندسازی	هوش معنوی	
۴۰,۵۱	۸۴,۷۷	میانگین
۴۳	۸۶	میانه
۴۷	۹۱	مد
۷,۹۴	۷,۹۷	انحراف استاندارد
۶۳,۱۲	۶۳,۵۳	واریانس
۲۱	۶۳	کمترین مقدار
۵۷	۱۰۲	بیشترین مقدار

بررسی پارامتریک یا ناپارامتریک بودن آزمون نتایج آزمون کولموگروف-در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف Sig (۲-tailed)	
۰,۲۱۳	پرسشنامه هوش معنوی
۰,۱۷۲	پرسشنامه توانمندسازی کارکنان

نتایج نشان می دهد عدد Sig در آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای پرسشنامه هوش معنوی برابر ۰,۲۱۳ و برای پرسشنامه توانمندسازی کارکنان برابر ۰,۱۷۲ به دست آمده است. با توجه به این که این اعداد از ۰,۰۵ بزرگ تر است مشخص می شود که آزمون دارای توزیع نرمال است و می توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد؛ بنابراین با توجه به نتیجه ی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای ادامه ی محاسبات از آزمون ANOVA استفاده شد.

۸. پاسخ به سؤال تحقیق

«آیا میان هوش معنوی و توانمندسازی معلمان منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران ارتباط وجود دارد؟». برای بررسی این سؤال از آزمون ANOVA استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ مشاهده می شود.

جدول ۴. نتایج آزمون ANOVA

ارتباط میان هوش معنوی و توانمندسازی معلمان	آزمون ANOVA
۰,۷۹۳	Sig (۲-tailed)

همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می شود عدد Sig در این آزمون برابر ۰,۷۹۳ به دست آمده است. با توجه به این که این عدد از ۰,۰۵ بیشتر است نشان می دهد که هوش معنوی و توانمندسازی معلمان با یکدیگر ارتباطی ندارند و بر یکدیگر تاثیری ندارند؛ بنابراین فرض پژوهش صادق نیست. در ادامه ی بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود که نتایج آن در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. آزمون همبستگی پیرسون

همبستگی میان هوش معنوی و توانمندسازی معلمان	آزمون همبستگی پیرسون
۰,۵۷۹	Sig (۲-tailed)
۰,۰۳	عدد همبستگی پیرسون

همان گونه که در جدول ۵ نشان داده شده است عدد Sig در همبستگی پیرسون برابر ۰,۵۷۹ به دست آمده است و از آن جا که این عدد از ۰,۰۵ بیشتر است نشان می دهد که میان هوش معنوی و توانمندسازی اصلاً همبستگی وجود ندارد. در ادامه از آزمون رگرسیون خطی استفاده می شود که نتایج آن در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. بررسی رگرسیون خطی میان هوش معنوی و توانمندسازی معلمان

مدل	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
۱	۰,۰۳	۰,۰۰۱	-۰,۰۰۲	۷,۹۵۲۹۷

با توجه به جدول ۶ ستون دوم یا همان R بیانگر ضریب همبستگی پیرسون است. در ستون R Square، ضریب تعیین مشخص شده است و از آن جا که این ضریب بسیار کوچکتر از ۱ است نشان می دهد که میان هوش معنوی و توانمندسازی معلمان برازش خوب و قابل قبولی برقرار نیست. با توجه به عدم برازش مناسب میان این دو مؤلفه، بررسی دیگر پارامترها نیز ضرورتی ندارد.

۹. نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر هوش معنوی بر توانمندی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۱۱ تهران انجام شد. یافته ها حاکی از آن است که میان هوش معنوی و توانمندسازی معلمان ارتباط وجود ندارد. مقدار P-Value برای تأثیر هوش معنوی بر توانمندسازی معلمان برابر ۰,۷۹۳ به دست آمد که نشان داد هوش معنوی بر توانمندسازی معلمان منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران تأثیر گذار نبوده است. نتیجه ی به دست آمده در این بخش از پژوهش با یافته های گشتاسی و همکاران (۱۳۹۹) همراستا است اما با نتایج به دست آمده از تحقیقات خزاعی (۱۳۹۹) و نوال و همکاران (۲۰۲۰) همراستا است. در تبیین این یافته باید گفت که معنویت امری دورن فردی است نه بین فردی به همین دلیل در امور فردی تأثیر بیشتری می گذارد.

گشتاسی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود با موضوع «مطالعه رابطه هوش معنوی و توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران» گزارش دادند گرچه در مورد مفهوم توانمندسازی و رابطه آن با سایر متغیرها، پژوهش های متعددی انجام گرفته است لکن هوش معنوی به عنوان عاملی اثرگذار بر رفتار فردی، اجتماعی و به تبع آن رفتار سازمانی، طی سال های اخیر در ادبیات سازمان و مدیریت مطرح شده است. پژوهش حاضر با هدف مطالعه رابطه هوش معنوی و توانمندسازی در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، انجام گرفته است. روش این پژوهش پیمایشی از نوع همبستگی و ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه استاندارد توانمندسازی و هوش معنوی است. نتایج تحلیل داده ها که از طریق آزمون همبستگی پیرسون محاسبه شده است، نشان داد که بین هوش معنوی و توانمندسازی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین بررسی فرضیه اول مربوط به وضعیت هوش معنوی، نشان داد که فرض صفر مربوط به فرضیه اصلی رد و با توجه به مثبت بودن مقادیر حد پایین و بالا می توان گفت هوش معنوی بالاتر از حد متوسط است. همچنین فرض صفر مربوط به فرضیه دوم رد می شود و با توجه به اینکه مقادیر حد پایین و بالا، بالاتر از صفر می باشد توانمندسازی بالاتر از حد متوسط است.

خزاعی (۱۳۹۹) در پژوهش خود با موضوع «بررسی تأثیر هوش فرهنگی، هوش معنوی و هوش هیجانی بر عملکرد شغلی مدیران مهمان نوازی (مورد مطالعه: شهر مقدس مشهد)» گزارش داد از زمان ظهور دانش روانشناسی تا کنون و حتی پیش از آن، تحقیق های زیادی درباره ماهیت هوش و انواع آن صورت گرفته است، جامع ترین تعریف از هوش توسط وگسلر ارائه شده است، از دیدگاه او هوش یعنی: " توانایی فرد با تفکر منطقی، اقدام هدفمند، سازگاری با شرایط و محیط ". هوش فرهنگی قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ های رفتاری صحیح به این الگوها، می باشد. هوش هیجانی توانایی درک هیجان ها و عواطف به منظور دستیابی به ایجاد هیجان هایی که ضمن کمک به تفکر بهتر بتواند منجر به شناخت هیجان ها و عواطف نیز گردد و هوش معنوی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی در جهت حل مسأله در زندگی روزانه و فرایند دست یابی به هدف می باشد. این مطالعه تأثیر هوش فرهنگی، هوش هیجانی و هوش معنوی مدیران مهمان نوازی شهر مشهد را بر عملکرد شغلی آنان بررسی می کند. نمونه آماری شامل ۳۸۴ نفر از مدیران هتل ها، هتل آپارتمان ها، مهمانپذیرها و آژانس های مسافرتی بودند که به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. داده های اولیه توسط ۴ پرسشنامه استاندارد جمع آوری گردید و توسط آزمون های تحلیل عاملی و تحلیل اکتشافی نرم افزار lisrel، مدل مفهومی پژوهش در حالت تخمین استاندارد و ضرایب معناداری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده با تأیید فرضیه های پژوهش تأثیر این ۳ نوع هوش را بر عملکرد شغلی مدیران را نشان دادند.

نوال و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود به بررسی ارتباط میان هوش معنوی و مذهبی بودن رهبر: مهارت‌ها، عوامل تأثیرگذار و تأثیرات آنها بر عملکرد پرداختند. از نظر آن‌ها پژوهشگران تحقیقات اندکی در مورد هوش معنوی انجام داده‌اند. این مطالعه با هدف شناسایی مهارت‌ها، عوامل تأثیرگذار و تأثیرات هوش معنوی و دین داری بر عملکرد انجام شد. تجزیه و تحلیل کیفی داده‌های جمع آوری شده از طریق مصاحبه عمیق شرکت‌کنندگان پس از کدگذاری و طبقه بندی، و مقایسه مداوم داده‌ها نشان داد که مهارت‌های هوش معنوی رهبر، عواملی که بر هوش معنوی رهبر تأثیر می‌گذارد و تأثیرات هوش معنوی رهبر بر عملکرد با یکدیگر ارتباط دارند. نتایج نشان داد که پنج مهارت هوش معنوی برای رهبر وجود دارد که عبارتند از: تعادل کار و زندگی، تعالی، تولید هدف، ذهن آگاهی و فضیلت. همچنین نتایج نشان داد که عوامل زیادی وجود دارد که هوش معنوی رهبر را تحت تأثیر قرار می‌دهد که به صورت کلی در سه دسته‌ی فردی، اجتماعی و خانوادگی قرار می‌گیرند.

تولی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با موضوع مقایسه تأثیر هوش معنوی و آموزش هوش شخصی بر سازگاری و پاسخگویی دانش آموزان ۱۴-۱۶ ساله گزارش دادند که هوش معنوی و آموزش هوش شخصی سازگاری و پاسخگویی دانش آموزان ۱۴-۱۶ ساله را افزایش می‌دهد.

استاجی و پورمصطفی (۲۰۲۰) در پژوهش خود به بررسی نقش واسطه‌ای هوش معنوی و تجربه تدریس در سبک‌های رهبری درک شده از معلمان پرداختند. آن‌ها در این پژوهش به طراحی مدل ساختاری با استفاده از دو پرسشنامه رهبری چند عاملی (MLQ) و پرسشنامه هوش معنوی کینگ پرداختند. این پرسشنامه میان ۲۳۶ معلم توزیع گردید. نتایج تجزیه و تحلیل کمی، با استفاده از تحلیل رگرسیون نشان داد که مولفه‌های هوش معنوی و تجربه آموزش به طور قابل توجهی برداشت از سبک‌های رهبری را پیش‌بینی می‌کنند. به همین ترتیب، از طریق تجزیه و تحلیل مسیر مشخص شد که مدل پیشنهادی، در این مطالعه، با داده‌ها مطابقت دارد.

موسوی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود با موضوع «نقش مؤلفه‌های هوش معنوی و توانمندسازی روان‌شناختی در ابعاد رفتار مدنی سازمانی» گزارش دادند پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش هوش معنوی و توانمندسازی روان‌شناختی در ابعاد رفتار مدنی سازمانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه دبیران دبیرستان‌های دولتی شهرستان زنجان بودند. بدین منظور تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان حجم نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. پژوهش حاضر از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. آزمودنی‌ها به سه پرسش‌نامه خوداظهاری هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و سنجش رفتار شهروندی سازمانی هیل (۲۰۰۲) پاسخ دادند. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی با رفتار مدنی سازمانی معلمان همبستگی معناداری وجود دارد. مؤلفه‌های هوش معنوی می‌توانند رفتارهای یاری‌دهنده معلمان را تبیین نمایند (۲۳/۰/۲۲) (مؤلفه‌های پیش‌بین معناسازی شخصی و آگاهی متعالی، مؤلفه تحمل‌پذیری (۲۲/۰/۱۴) (= مؤلفه‌های گسترش خودآگاهی، تفکر انتقادی وجودی و معناسازی شخصی می‌توانند فضیلت مدنی معلمان را به طور معناداری پیش‌بینی نمایند (۲۲/۰/۱۹) (= همچنین متغیر پیش‌بین توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند واریانس رفتار مدنی سازمانی کلی را به طور معنادار تبیین کند.

موسوی (۱۳۹۸) در پژوهش خود با موضوع «نقش جو سازمانی در رابطه‌ی بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان دوره‌ی دوم متوسطه» گزارش داد آموزش و پرورش را می‌توان مهمترین اندام و به منزله قلب پیکره جامعه دانست که هرگونه آسیبی به آن، موجب زیان سایر بخش‌ها می‌شود. وظیفه آموزش و پرورش تربیت نیروی آگاه، کارآمد و متعهد برای کشور است که می‌تواند موجب شکوفایی سایر بخش‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی شود و این استعداد و توانایی تنها با تقویت آموزش و پرورش ایجاد می‌شود. انتقال ارزش‌های فرهنگی و اصول اخلاقی جامعه به کودکان و جوانان موجب پایدار ماندن و حفظ آن خواهد بود. معلم تنها فرد ذی‌صلاح و موثری است که می‌تواند همه ارزش‌های اجتماعی و سنتی مورد احترام را به نسلی دیگر بشناساند و آن‌ها را مناسب اجتماع و در عین حال مترقی بار آورد شخصیت و تعادل روانی معلم بیش از سایر طبقات اجتماع مورد نظر ماست. زیرا معلم به عنوان الگو می‌تواند در دانش‌آموزان واکنش‌های مثبت و سازنده و با واکنش‌های منفی ایجاد کند. معلمان در صورتی قادر به ایفای وظیفه خواهند بود که دارای توانمندی‌های لازم و الگوی مناسبی برای شاگردان باشند. در بین این صلاحیت‌های معلم برخورداری از سلامت روانی اهمیت زیادی دارد و سایر وظایف آن‌ها را نیز تحت الشعاع قرار می‌دهد. بنابراین شناسایی عوامل مرتبط با سلامت روانی معلمان برای در اختیار قرار گرفتن راهکارهای لازم برای برنامه ریزان و مدیران اجرایی ضروری است. از جمله متغیرهایی که سلامت معلمان را تهدید می‌کند فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی از جمله اختلالاتی است که در سال‌های اخیر مورد توجه روانشناسان و متخصصان صورت گرفته است و نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که درصد قابل توجهی از افراد سازمان‌های فعال از این عارضه رنج می‌برند. فرسودگی شغلی از نظر مفهومی یک حالت خستگی بدنی، ذهنی و هیجانی است که ناشی از فشار هیجانی پی در پی است. از این گذشته به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی با فشارهای روانی ناشی از کار رابطه دارد. همچنین محیط کار منفی با فرسودگی شغلی مرتبط است. جوسازمانی بنا به تعریف گری و دسلر عبارت است از "ادراک فرد از نوع سازمانی که در آن کار می‌کند و احساس او نسبت به سازمان برحسب ابعادی مانند استقلال، ساختار سازمانی (طراحی شغل)، پاداش، ملاحظه کاری، صمیمیت، حمایت و صراحت. بهبود جو مدارس یکی از نیازهای آشکار مدارس و محیط آموزشی است. بسیاری از رفتارها و قوانین حاکم بر مدارس به صورت متمرکز باعث شده که معلمان در مدارس بی روحیه، بی تفاوت و روی هم رفته غیر حساس نسبت به محیط اطراف خود باشند. در این رابطه پژوهش‌های متعددی وجود دارد که نشان دهنده‌ی جهت گیری، انزوای و تقابل معلمان با فرهنگ نهادی آموزش است. مشکلاتی مانند عدم جامعه پذیری و ناسازگاری اجتماعی، انزوای و دشمنی آشکار و غیره نمونه‌هایی از نمادهای جو آموزشی مدارس و محیط‌های آموزشی است. این مشکلات باعث تأثیر منفی بر نگرش معلمان نسبت به محیط کار خود می‌شود. با گذر از این موضوعات در آخرین سالهای قرن بیستم شواهد علم نورولوژی، انسان‌شناسی، روان‌شناسی و علوم شناختی نشان داد که علاوه بر بهره‌ی هوشی (IQ) و هوش هیجانی هوش سومی نیز وجود دارد که آن را هوش معنوی می‌نامند. هوش معنوی همان توانایی است که به ما قدرت می‌دهد تا برای تحقق رؤیایا تلاش و کوشش کنیم این هوش زمینه‌تمامان چیزهایی است که ما به آنها معتقدیم و دربردارنده نقش باورها، هنجارها، عقاید و ارزش‌ها در فعالیت‌هایی است که برعهده می‌گیریم.

- [۱۲] غیائی، عبدالرحیم؛ طیاری، مهدیه و صبوری، هادی. (۱۳۹۴). رابطه‌ی هوش هیجانی و گرایش به کارآفرینی دانشجویان کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه زابل. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۳۵، ۸۲-۹۳.
- [۱۳] گشتاسبی، محمد؛ احمدی، عبدالحمید؛ نگین تاجی، فهیمه و نگین تاجی، کفایت. (۱۳۹۹). مطالعه رابطه هوش معنوی و توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران. پژوهش در مدیریت ورزشی، ۲(۶)، ۶۵-۷۶.
- [۱۴] موسوی، فهیمه سادات. (۱۳۹۸). نقش جو سازمانی در رابطه‌ی بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان دوره‌ی دوم متوسطه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کردستان، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی.
- [۱۵] موسوی، فهیمه سادات. (۱۳۹۸). نقش جو سازمانی در رابطه‌ی بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان دوره‌ی دوم متوسطه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کردستان، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی.
- [۱۶] Tizro Toly, F., Mousazadeh, T., & Kazemi, R. (۲۰۲۰). Comparing the Effect of Spiritual Intelligence and Personal Intelligence Training on compatibility, accountability, and Legitimacy in ۱۴-۱۶-year-old students. *Avicenna Journal of Neuro Psycho Physiology*, ۷(۲), ۱۰۰-۱۰۸.
- [۱۷] Al Eid, N. A., Arnout, B. A., & Almoied, A. A. (۲۰۲۱). Leader's spiritual intelligence and religiousness: Skills, factors affecting, and their effects on performance (a qualitative study by grounded theory). *Journal of Public Affairs*, ۲۱(۱), e۲۱۲۹.
- [۱۸] Wolman, R. N. (۲۰۲۰). *Thinking with Your Soul: Spiritual Intelligence and Why it Matters*. New York: Harmony Books.
- [۱۹] Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (۲۰۰۰). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, ۲۷(۴), ۲۶۷-۲۹۸.
- [۲۰] Bar-on, R. (۲۰۱۸). *Emotional intelligence and self-actualization*. New York: Routledge.
- [۲۱] Petrides, K. V., Frederickson, N., & Furnham A. (۲۰۱۷). The Role of Trait Emotional Intelligence in Academic Performance and Deviant Behavior at school. *Journal Personality and Individual Differences*, ۱۷, ۳۷-۵۷.
- [۲۲] Nasel, D. D. (۲۰۰۴). *Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence a consideration of traditional Christianity and New Age individualistic Spirituality* (Doctoral dissertation, University of South Australia).
- [۲۳] Smith, B. (۲۰۱۵). *Emotional Intelligence: Exploring the Most Powerful Intelligence Ever Discovered*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- [۲۴] Vaughan, F. (۲۰۰۲). What is Spiritual Intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*, ۴۲(۲), ۱۶-۳۳.
- [۲۵] Wong, C.-S., & Law, K. S. (۲۰۰۲). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, ۱۳(۳), ۲۴۳-۲۷۴.
- [۲۶] King, D. B. (۲۰۰۸). *Rethinking claims of spiritual intelligence: a definition, model, and measure*. [thesis]. Ontario: Trent University.
- [۲۷] Gardner, L. (۲۰۱۲) From Novice to Expert: Benner's Legacy for Nurse Education. *Nurse Education Today*, ۳۲, ۳۳۹-۳۴۰. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2011.11.011>

پی نوشت‌ها

- ^۱ Gardner
^۲ Smith
^۳ Vaughan
^۴ Nasel
^۵ Wolman
^۶ Mayer
^۷ Bar-on
^۸ Petrides and Furnham
^۹ Nawal
^{۱۰} Toly