

طراحی و اعتباریابی مدل هوش معنوی مدیران مدارس در استان بوشهر

زهرا سادات حسینی^۱

چکیده

مقدمه و هدف: هوش معنوی نه تنها در حوزه های فردی بلکه در حوزه های سازمانی نیز مورد توجه است و علاوه بر حوزه های روان شناختی، وارد سایر حوزه های علوم انسانی از جمله مدیریت شده است. هدف پژوهش حاضر، طراحی مدل هوش معنوی مدیران مدارس استان بوشهر بود.

روش شناسی پژوهش: روش پژوهش حاضر، به صورت مطالعه موردی کیفی است و مشارکت کنندگان پژوهش مدیران باتجربه آموزش و پرورش استان بوشهر بودند. با استفاده از نمونه گیری هدفمند، رویکرد افراد کلیدی مدیرانی که سابقه بالاتر از ۱۰ سال و دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر در رشته های علوم تربیتی بودند شناسایی شدند و از آنها مصاحبه نیمه ساختار یافته صورت پذیرفت. تعداد ۲۳ نفر بر اساس قاعده ی اشباع نظری انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. به منظور بررسی اعتبار نتایج تحقیق از ملاکهای باورپذیری، تایید پذیری و اعتماد پذیری استفاده شد.

یافته ها: مدل هوش معنوی از دیدگاه مدیران مدارس شامل ابعاد فضایل اخلاقی، معناجویی، شایسته سالاری و تعاملات معنوی سازمان بود که در قبال مدلی ارائه شد و در پایان مدل مذکور توسط ۱۴ نفر از اساتید دانشگاه و مدیرانی که مدرک دکترا داشتند یا دانشجوی سال آخر دکترا بودند مورد اعتباریابی قرار گرفت و از اعتبار لازم برخوردار بود.

بحث و نتیجه گیری: هوش معنوی مدیران در این پژوهش شامل ابعاد فضایل اخلاقی، معناجویی، شایسته سالاری و تعاملات معنوی سازمان بود. و مسئولان آموزش و پرورش می توانند مدیرانی با این ویژگی ها را استخدام کرده و یا با تمهیدات لازم این ویژگی ها را در مدیران بهینه سازی کنند.

واژه های کلیدی: مدل، هوش معنوی، مدیران مدارس، بوشهر

^۱ دانشجوی دکترا، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون، کازرون، ایران.
(zahra.hoseini2594@gmail.com).

مقدمه

یکی از مباحث مهمی که امروزه در حوزه علوم انسانی مطرح می‌باشد معنویت است. معنویت در قلب هر زن و مردی وجود دارد. مخصوص دین یا ادیان خاصی نیست. بطور کلی همه انسانها دغدغه‌ها و نگرانی‌هایی دارند. در کشور ما که گرایش‌ها و باورهای دینی ریشه دار است، معنویت سازه‌ای است که بر اکثر کارها، شئون سایه افکنده و در دل مردم جا دارد. وبخاطر همین امروزه یکی از مباحث مورد توجه رفتارشناسان و روان‌شناسان، هوش معنوی است.

برخی از تعاریف کنونی معنویت را می‌توان به شرح زیر خلاصه کرد. (الف) معنویت شامل بالاترین سطوح از هر یک از خطوط رشد است، به عنوان مثال، شناختی، اخلاقی، عاطفی، و بین فردی. (ب) معنویت خود یک خط رشد جداگانه است. (ج) معنویت یک نگرش (مانند باز بودن به عشق) در هر مرحله است. و (د) معنویت شامل تجربیات اوج است نه مراحل. یک دیدگاه یکپارچه احتمالاً شامل همه این دیدگاه‌های مختلف و سایر دیدگاه‌ها نیز می‌شود (ویلبر، ۲۰۰۰).

گاهی اوقات هوش به عنوان توانایی مدیریت پیچیدگی شناختی تعریف می‌شود. در این جا، تمایز بین هوش و عقل تا حد زیادی از بین رفته است. برای مثال، همانطور که در فرهنگ لغت ویستر (میش، ۲، ۱۹۹۳) تعریف شده است، هوش شامل توانایی درک، به کارگیری دانش، استفاده ماهرانه از عقل و دستکاری محیط است. این دیدگاه که هوش شامل بسیاری از توانایی‌های مختلف است، توسط گرایش‌های فعلی در عصب‌شناسی و روان‌شناسی شناختی پشتیبانی می‌شود. هوش معنوی به زندگی درونی ذهن و روح و رابطه آن با بودن در جهان مربوط می‌شود. هوش معنوی مستلزم ظرفیت برای درک عمیق سوالات وجودی و بینش در سطوح مختلف آگاهی است. هوش معنوی همچنین متضمن آگاهی از روح به عنوان زمینه وجود یا به عنوان نیروی حیات خلاق تکامل است. هوش معنوی زمانی ظهور می‌کند که آگاهی به آگاهی عمیق‌تر از ماده، زندگی، بدن، ذهن، روح و روح تبدیل می‌شود. پس هوش معنوی بیش از توانایی ذهنی فردی است. به نظر می‌رسد که امر شخصی را به فراشخصی و خود را به روح متصل می‌کند. هوش معنوی فراتر از رشد روانشناختی متعارف است. علاوه بر خودآگاهی، مستلزم آگاهی از رابطه ما با متعالی، با یکدیگر، با زمین و همه موجودات است (وقان، ۲۰۰۲).

¹ Wilber

² Mish

³ Vaughan

بحث هوش معنوی نه تنها در حوزه‌های فردی بلکه در حوزه‌های سازمانی نیز مورد توجه است و علاوه بر حوزه‌های روان‌شناختی، وارد سایر حوزه‌های علوم انسانی از جمله مدیریت شده است. به جرأت می‌توان گفت که شاید علت تحقیقات فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تأثیر چشمگیر آن، در بهبود عملکردی فردی و سازمانی بوده است (ساغروانی و غیور، ۱۳۸۸). ویژگی‌ها و عمل نظام آموزش و پرورش طی دهه‌های اخیر بر پیشرفت تحصیلی تسلط بر موضوعات درسی، آموزش مهارت لازم برای شرکت و موفقیت در آزمون‌ها و کنکور در نتیجه نادیده گرفتن رشد عاطفی، اجتماعی و معنویت فراگیران مبتنی بوده است (قاسم پور دهاقانی و نصر اصفهانی، ۱۳۹۱؛ به نقل از تمدنی جهرمی، ذوالفقاری زعفرانی و کلانتری، ۱۳۹۷). در این خصوص نقش مدیران از اهمیت به‌سزایی برخوردار است.

مدیرانی که دیدگاه معنوی دارند، نسبت به تغییر، پذیرا تر و به دنبال هدف و معنا برای سازمان خود هستند. در واقع هوش معنوی خودآگاهی عمیقی است که فرد بیشتر و بیشتر از ابعاد وجودی نه تنها در بعد فیزیکی و جسمی بلکه از روح و روان خود نیز خودآگاهی و شناخت می‌یابد (نیاز آذری و خسروابادی، ۱۳۹۳). از این رو ورود معنویت در حوزه‌های مطالعات سازمانی، چه در قالب عقلانیت ابزاری و چه فراتر از آن اجتناب‌ناپذیر است. به نظر می‌رسد رفتار سازمانی، بیش از حوزه‌های مطالعاتی دیگر مدیریت دستخوش این تغییرات باشد، تا جایی که رفته رفته ما شاهد حاکمیت پارادایم جدید با توجه با ارزش‌های انسانی خواهیم بود. در حقیقت، کشف استعدادها و نیروهای خارق‌العاده نهفته در منابع انسانی و همچنین استخراج، به‌کارگیری، تجدید مکرر، بهبود و توسعه نیروهای انسانی، هنر مدیریت آموزشی است. لذا وجود مدیرانی با هوشمندی معنوی مؤثر بر عملکرد، منبع توسعه محسوب شده و نیاز اساسی نظام آموزشی در هزاره سوم است. (مرعشی و همکاران، ۱۳۹۵). تا کنون تحقیقاتی در زمینه هوش معنوی در داخل کشور انجام شده مانند قراباغی (۱۴۰۰) به شناسایی مؤلفه‌های هوش معنوی با تأکید بر نقش الگویی شخصیت شهید محراب آیت الله سیداسدالله مدنی با استفاده از مدل هوش معنوی ایمونز پرداخته است. یا شیروانی، عقبائی جزئی و معصومی (۱۳۹۳). در تحقیق خود به ارائه مدل هوش معنوی و هوش هیجانی به منظور افزایش خودآثربخشی و خودنظمی در کارکنان ادارات مرکزی بانک ملی ایران پرداختند. همچنین هدهدی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود به بررسی نظریه اسلامی هوش معنوی: طراحی الگوی هوش معنوی با رویکرد اسلامی به‌عنوان سرمایه معنوی مدیران با هدف تبیین مبانی نظری، استنباط ابعاد و نشانه‌های هوش معنوی از منابع اسلامی و طراحی مدل هوش معنوی از دیدگاه اسلامی پرداختند، پرسش اصلی آنان این بود که آیا هوش معنوی به صورت مستقیم یا ضمنی در متون اصلی، منابع فلسفی و عرفانی اسلامی مفهوم پردازی شده است؟ ولی در زمینه هوش معنوی بخصوص در آموزش و پرورش که مدلی برای هوش معنوی مدیران ارائه کرده باشند تحقیقات چندان منسجم و

نظام مندی در جهت شناخت و تبیین ویژگی‌ها و مؤلفه‌های آن به اندازه سایر انواع هوش صورت پذیرفته است و همین امر خود، دشواری‌های بسیاری را در راستای تشخیص دقیق مؤلفه‌ها و ویژگی‌های آن بر سر راه محققین ایجاد می‌نماید (باقری، جاوید و دوستانی، ۱۳۸۹). حتی در بررسی‌های انجام شده تحقیقی که به طور مستقیم مدل هوش معنوی مدیران مدارس را مورد توجه قرار داده باشد تا لحظه انجام پژوهش یافت نشد. که می‌توان آن را به عنوان یک خلأ مطالعاتی به حساب آورد. اندک بودن پیشینه پژوهشی در خصوص شناسایی مدل هوش معنوی مدیران، لزوم توجه بیش از پیش به این مسئله را نمایان می‌سازد. بنا بر این هدف پژوهش حاضر طراحی مدل هوش معنوی مدیران مدارس استان بوشهر^۱ می‌باشد که در این راستا سئوالات پژوهشی زیر مطرح شد:

۱- مؤلفه‌های هوش معنوی مدیران کدامند؟

۲- مدل هوش معنوی مدیران مدارس استان بوشهر چیست؟

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر، به صورت مطالعه موردی کیفی است و مشارکت کنندگان پژوهش مدیران باتجربه آموزش و پرورش استان بوشهر بودند. با استفاده از نمونه گیری هدفمند رویکرد افراد کلیدی مدیرانی که سابقه بالاتر از ۱۰ سال و دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر در رشته‌های علوم تربیتی بودند شناسایی و از آنها مصاحبه نیمه ساختار یافته صورت پذیرفت. تعداد ۲۳ نفر بر اساس قاعده ی اشباع نظری مورد مصاحبه قرار گرفتند. سئوالات مصاحبه به صورت کلی بود تا مشارکت کنندگان بتوانند ادراک خود را از پدیده مورد نظر (هوش معنوی) بیان نمایند. سولات بعد نیز با توجه به پاسخ مشارکت کنندگان تنظیم می‌شد. مصاحبه‌ها محدودیت زمانی نداشتند و از ۶۰ تا ۷۰ دقیقه در نوسان بود. به منظور بررسی اعتبار نتایج تحقیق از ملاکهای باورپذیری، تأیید پذیری و اعتماد پذیری استفاده شد. در باور پذیری سعی شد مضامین با توجه به تکرار و معنای خود در دسته‌ها یی قرار گیرند و این دسته‌ها چندین بار توسط محقق و دو نفر از اساتید دانشگاه مرور و مغایرت‌ها برطرف شد و سعی شد بین پژوهشگر و مشارکت کنندگان در مورد مضامین توافق صورت پذیرد. در مورد تأیید پذیری دو نفر از اساتید دانشگاه صحت فرایند کد گذاری را تأیید نمودند و به منظور اعتماد پذیری با کسب اجازه از مشارکت کنندگان صدای آنها ضبط شد و برای کد گذاری نیز از دو کدگذار استفاده شد. در این تحقیق از روش تحلیل مضمون به سبک آتراید استرلینگ^۱ (۲۰۰۱) استفاده شد. فرآیند انجام این پژوهش در سه مرحله انجام شد که عبارت‌اند از: این روش مبتنی بر تشکیل شبکه مضامین است و در پژوهشهای

¹ Attride-Stirling

مختلف مورد استفاده قرار میگیرد. شبکه مضامین شامل سه دسته از کدها و مفاهیم است: مضامین پایه، مضامین سازماندهنده و مضامین فراگیر .

یافته‌ها

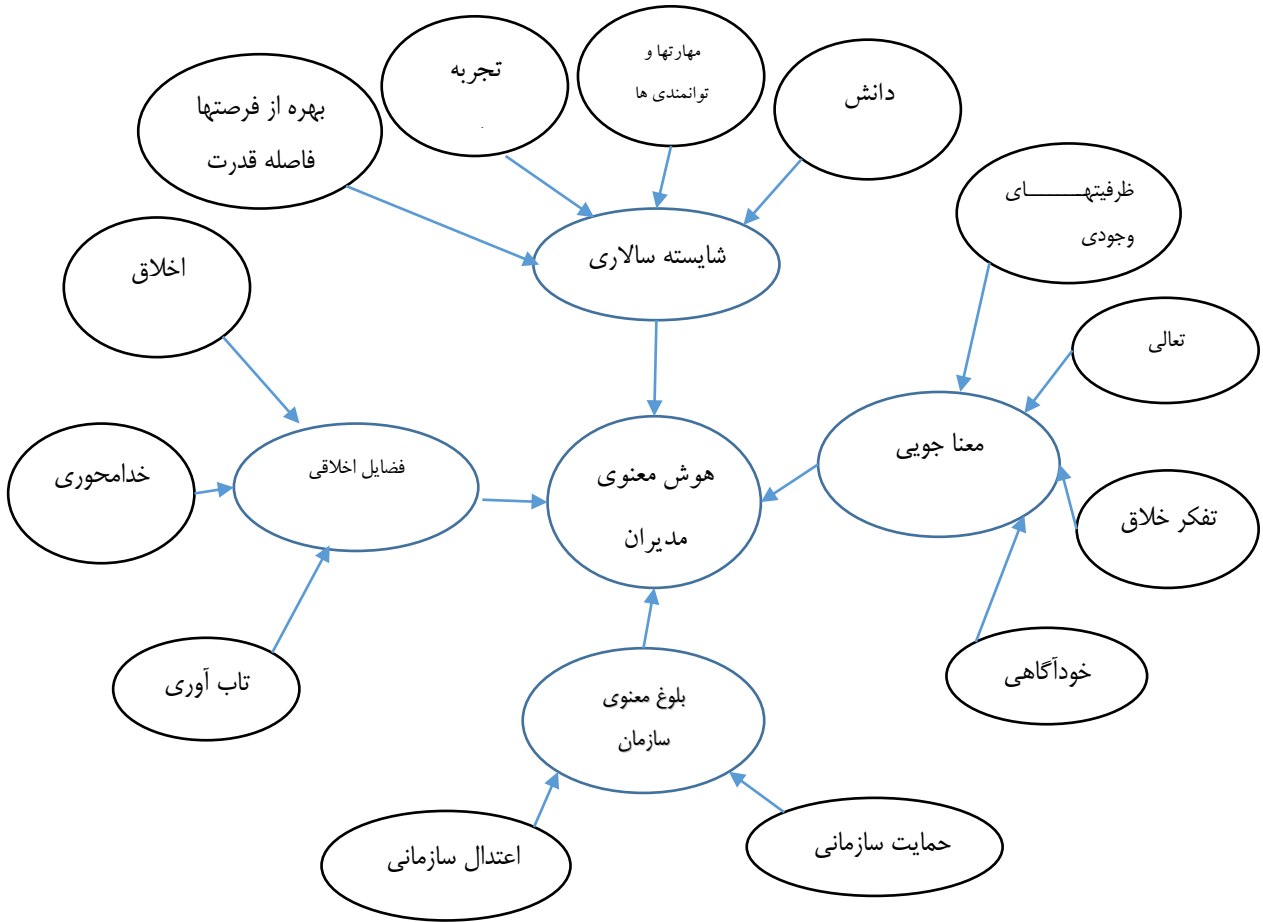
همانطور که در بخش روش تحقیق اشاره شد با استفاده از روش تحقیق کیفی و تحلیل مضمون مضامین هوش معنوی مدیران مدارس استان بوشهر با استفاده از روش آتراید استرلینگ انجام شد. یافته‌ها در جدول شماره یک و سپس در شکل شماره یک به عنوان تحلیل مضمون آورده شده است.

جدول شماره ۱ خلاصه ی تحلیل مضمون

فراگیر	سازمان دهنده	مضامین پایه
شایسته سالاری	<p>(۱) مهارتها و توانمندی‌ها</p> <p>(۲) دانش</p> <p>(۳) تجربه معنوی</p> <p>(۴) بهره‌مندی از فرصتها</p>	<p>توانایی حل مسئله، خودشکوفایی در زمینه قابلیت‌ها، توان‌مندی‌های فردی، دانش و مهارت، توانایی دستیابی به حالت‌های متعالی هوش معنوی، توانایی آغشته‌سازی فعالیت‌ها رویدادها و روابط روزمره با حسی از امر مقدس، توانایی تغییر چارچوب‌های ذهنی (۱)، دانش و مهارت، دانش، خردمندی، ارزش علم و دانش، علم همراه با دانش، زکات دانش، عدم استفاده صحیح از دانش، برتری دانش بر عبادت، (۲) تجارب زندگی، تلاش برای برقراری ارتباط میان رویدادها، ایجاد تفاهم بین افراد، ایجاد آرامش خاطر (۳)، مشورت، مشاوره، عبرت‌پذیری از وقایع گذشته تاریخ، عبرت از گذشته باعث حفظ اندوخته‌هاست، هشدار از شتابزدگی، تسریع در انجام اموری که زمان آن فرا رسیده، وقت‌شناسی، غنیمت‌شمردن فرصت، انجام هر کاری در زمان و مکان مخصوص آن، از دست دادن فرصت (۴)</p>
معنا جویی	<p>(۱) ظرفیتهای وجودی</p> <p>(۲) تعالی</p> <p>(۳) تفکر خلاق</p> <p>(۴) خودآگاهی</p>	<p>حس معنا، تعالی جویی، جستجوی معنای اصلی موقعیت‌ها، ایجاد معنا‌های شخصی، تعالی و تقدس (۱)، آگاهی متعالی، ظرفیت فهم عمیق سوالات وجودی، داشتن ظرفیت عمل اخلاقی بخشش تواضع و نوع دوستی، بصیرت، ظرفیت متعالی سازی، آینده‌گری (۲)، خودآگاهی، پرورش خودآگاهی، هوشیاری، بسط هوشیاری، آگاهی هشیارانه، بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری، افزایش خلاقیت و نوآوری (۳)، الهام گرفتن از چشم‌اندازها و ارزش‌ها، درک و تصویر نقش، تفکر، مفهوم سازی، شهود، تفکر انتقادی به هستی، اندیشیدن (۴)</p>

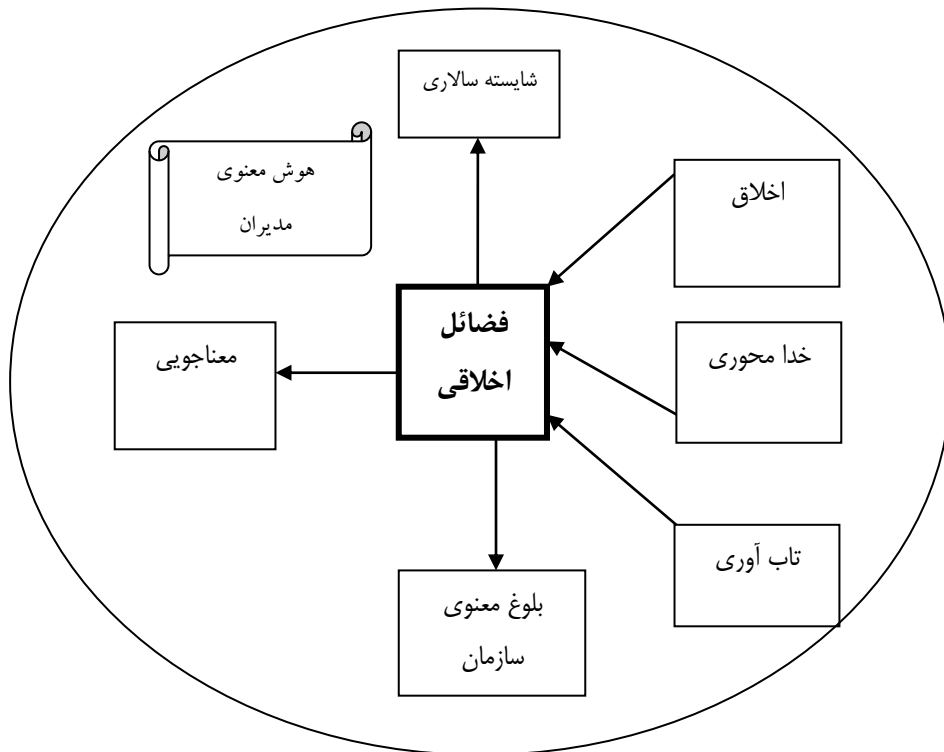
فضایل اخلاقی	<p>(۱) اخلاق فردی</p> <p>(۲) خدامحوری</p> <p>(۳) تاب آوری</p>	<p>حس تقدس در زندگی، ارتباط با آفریننده جهان، پیوند انسان با خالق خود است، فیض بردن از موهبت‌های الهی، نصیحت‌پذیری از قرآن، تسلیم‌خواست و رضای خداوند شدن و جهت‌گیری درونی، ترجیح دادن رضایت و خشنودی خدا بر خشنودی مردم، حس‌پرستی خداوند متعال و آمادگی برای روز محاسبه، اقامه نماز اول وقت، دفاع از دین تا آخرین لحظه حیات، استعانت از خداوند متعال برای حل مشکلات، استمداد و استدعا از ایزد منان برای عاقبت خیر، تلاش برای آخرت (۱)، مقاومت و پایداری، شجاعت، سازگاری با وقایع، انعطاف‌پذیری، قابلیت رو به رو شدن با مشکلات، بردباری، شکیبایی (۲)، ایثار، درستی، صراحت، تمامیت، تواضع، فروتنی، مهربانی، سخاوت، بخشندگی، نیکی، امانتداری، صداقت، وفاداری، دانا، هم‌دردی، خوشخویی، پابندی بر عهد، رعایت انصاف، پرهیز از خودپسندی و تکبر، حقیقت، اخلاص، پارسایی، تقوا، عدالت، نیکوکاری و احسان، کرامت نفس، حکمت، مخالفت با هوای نفس (۳)</p>
تعاملات معنوی	<p>(۱) حمایت سازمانی</p> <p>(۲) اعتدال سازمانی</p>	<p>حمایت از مدیران، اعتدال در مدیریت، مدارا با کارکنان، فرهنگ عیب‌پوشی، طرد سخن‌چین، حمایت از کارکنان، توجه به اهداف کارکنان، توجه به اهداف مدرسه و آموزش و پرورش (۱)، بازخورد عملکرد، ارزشیابی علمی عملکرد، متناسب‌سازی محیط مدرسه، تقویت رفتارهای مثبت کارکنان، فرهنگ پاسخگویی (۲)</p>

با توجه به جدول شماره ۱ می‌توان گفت که پس از مرور و حذف مضامین تکراری پایه در تعداد ۱۳ مضمون سازمان دهنده، مهارت‌ها و توانمندی‌ها، دانش، تجربه‌سازی، بهره‌مندی از فرصت‌ها ظرفیت‌های وجودی، تعالی، تفکر خلاق، خودآگاهی، اخلاق فردی، خدامحوری، تاب‌آوری و اعتدال سازمانی دسته‌بندی شد و این مضامین در قالب ۴ دسته مضامین فراگیر شامل؛ شایسته‌سالاری، معناجویی، فضایل اخلاقی و تعاملات معنوی ارائه شد.



شکل شماره ۱، شبکه ی مضامین هوش معنوی مدیران

همانگونه که در شبکه مضامین مشخص است، هوش معنوی مدیران در آموزش و پرورش استان بوشهر شامل چهار بعد اصلی فضایل اخلاقی، معناجویی، بلوغ معنوی سازمان و شایسته سالاری می باشد. بر این اساس محقق مدل هوش معنوی مدیران را طراحی نمود که در شکل شماره ۲ آورده شده است.



شکل شماره ۲ مدل هوش معنوی مدیران

برای اعتبار یابی و به منظور اخذ نظرات صاحب‌نظران (خبرگان)، یک پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای طراحی شد و در اختیار ۷ نفر از اساتید دانشگاه در رشته‌های علوم تربیتی و ۷ مشارکت‌کننده دیگر که یا دانشجوی دکترا و یا مدرک دکترا داشتند و در آموزش و پرورش استان مشغول به کار بودند قرار داده شد. برای بررسی مناسب بودن اجزای مدل، مقیاس ۵ گزینه‌ای با نقطه برش ۳ در نظر گرفته شد که از ۴ تا ۵ بسیار مناسب، ۳ تا ۴ مناسب و زیر ۳ نامناسب دسته‌بندی و در صد فراوانی هر گروه محاسبه شد. آمار توصیفی گویه‌ها ارزیابی مدل (جدول ۳) بیانگر این است که این گویه‌ها میانگین بزرگ‌تر از ۳ که نقطه برش است می‌باشند. همچنین بیشتر صاحب‌نظران مفاهیم و متغیرهای مدل را مناسب ارزیابی کرده‌اند.

جدول (۳): آمار توصیفی سوالهای ارزیابی کلی اعتبار مدل

آمار توصیفی سوالهای ارزیابی کلی اعتبار مدل			اجرای مدل
میانگین	درصد فراوانی		
	مناسب	نامناسب	
۴/۶	۹۴	۶	به طور کلی تا چه حد مفاهیم و متغیرهای مطرح شده در مدل به منظور سنجش هوش معنوی را مناسب می دانید
۴/۶	۹۳	۷	در مجموع تا چه حد روابط بین عوامل موثر چهارگانه را منطقی و واقعی می دانید
۴/۲	۸۶	۱۴	شایسته سالاری
۴/۶	۹۳	۷	معناجویی
۵	۱۰۰	۰	فضایل اخلاقی
۴/۲	۷۵	۲۵	تعاملات معنوی
۴/۲	۸۶	۱۴	توانایی و مهارتها
۴/۶	۹۳	۷	دانش
۴/۶	۹۳	۷	تجربه سازی
۳/۸۳	۷۸/۸۵	۲۱/۴۲	بهره مندی از فرصت
۵	۱۰۰	۰	استفاده از ظرفیت وجودی
۴/۶	۹۳	۷	تعالی
۵	۱۰۰	۰	خودآگاهی
۴/۲	۸۶	۱۴	تفکر خلاق
۵	۱۰۰	۰	اخلاق فردی
۵	۱۰۰	۰	خدامحوری
۵	۱۰۰	۰	تاب آوری
۳/۸۳	۷۸/۸۵	۲۱/۴۲	عدالت سازمانی
۴/۶	۹۳	۷	حمایت سازمانی

بحث و نتیجه گیری

همانطور که بیان شد پژوهش حاضر از لحاظ هدف و ماهیت از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش تحقیق از نوع تحقیقات کیفی با استفاده از تحلیل مضمون به روش آتراید استرلینگ بود که جامعه آماری آن را مدیرانی که سابقه بالاتر از ۱۰ سال و دارای مدرک کارشناسی ارشد به بالا در رشته های علوم تربیتی بودند یا دانشجوی دکترا بودند شناسایی شد و از آنها مصاحبه نیمه ساختار یافته صورت پذیرفت و داده های مصاحبه بعد از پیاده سازی به مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر تقسیم بندی شد. و به منظور اعتبار مدل پیشنهادی نظرات خبرگان در قالب پرسشنامه، مورد ارزیابی قرار گرفت. طبق داده های این تحقیق مولفه های هوش معنوی مدیران در چهار طبقه دسته بندی شدند. طبقه اول: شایسته سالاری شامل توانایی و مهارت ها، دانش، تجارب و ایجاد ارتباط و بهره مندی از فرصت. طبقه دوم: معناجویی شامل ظرفیت های وجودی، تعالی، خودآگاهی و تفکر خلاق. طبقه سوم: فضائل اخلاقی شامل اخلاق فردی، ارتباط خدامحوری و تاب آوری. طبقه چهارم: تعاملات معنوی شامل مدیریت متعالی، اعتدال سازمانی می باشد که طبق یافته های این تحقیق فضائل اخلاقی به عنوان هسته قرار گرفت. در این میان برای اینکه مدیران با مسائل زندگی کاری و شخصی شان آشنا شوند. و همچنین توانایی شناسایی جنبه های متعالی خویشتن، دیگران و جهان را با استفاده از هوشیاری و خودآگاهی داشته باشند می باید یکسری مؤلفه هایی را به کار برند. در این قسمت به عنوان نتیجه گیری مؤلفه های مورد نیاز مدیران که شامل معناجویی، شایسته سالاری، فضائل اخلاقی و تعاملات معنوی می شوند مورد بررسی قرار داده شده است.

الف) معناجویی

معناجویی یکی از عناصر هوش معنوی است تهی شدن از معنا و هویت، بخشی از معضل بزرگ انسان امروز است. اگر انسان نتواند جایگاه (مکان - زمان) خود را در عالم هستی تبیین کند، به تعلیق وجودی مبتلا می گردد. این تعلیق، خود زمینه ساز اباحه اخلاقی و گشودگی یا انسداد معرفتی می گردد. راه حل این معضل تعالی جویی و جستجوی معنای اصلی موقعیت هاست. معنا جویی کمک می کند تا مدیران بتواند نسبت خود را با خود و جهان، و نسبت جهان را با خدا تبیین کند و با داشتن ظرفیت عمیق سوالات وجودی، بصیرت و تعالی سازی و شناخت خود دورنی شان خودآگاهی را در خود پرورش داده و با هوشیاری و آگاهی هوشیارانه بینش خود را نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری بسط دهند. مدیرانی که این فرایند را به خوبی و به طور

کامل طی کرده اند، افرادی خلاق و نوآور هستند که قادرند از چشم اندازه‌ها و ارزش‌ها الهام بگیرند. این افراد با درک و آگاهی از خود درونی‌شان کاملاً منطبق با درونیات خود عمل کرده و خود را به دست شرایط و مقتضیات نمی‌سپارند و نسبت به هستی، تفکر انتقادی دارند و با تلاش و اندیشیدن در پی یافتن آگاهی قابل اعتماد در جهان هستی و مفهوم سازی می‌باشند.

(ب) شایسته‌سالاری

در مورد شایسته‌سالاری، تأکید اصلی برداشتن دانش و مهارت و توانایی حل مسئله است. مدیران زمانی می‌توانند در یک منصب یا مقام قرار بگیرند که توانایی‌ها و مهارت‌های گوناگون لازم را برای آن منصب داشته باشند و در زمینه قابلیت‌ها و توانمندی‌ها به خودشکوفایی برسند و در راه علم و دانش کوشش کند و بتواند چارچوب ذهنی خود را تغییر دهد و بین رویدادها ارتباط برقرار کند. در شایسته‌سالاری لازم است مدیران از وقایعی که در گذشته اتفاق افتاده عبرت می‌گیرند تا بر اندوخته‌های دانش خود اضافه کنند. مدیران باید در انجام امور وقت شناس بوده و فرصت را غنیمت شمرده و اموری که زمان آن فرا رسیده را تسریع بخشد، کارها را در زمان معین و مکان مخصوص به آن انجام دهد و از دست دادن فرصت جلوگیری کنند.

(د) فضائل اخلاقی

با توجه به اینکه کمال نهایی انسان وصول به مقام قرب الهی است، در نتیجه هر فعل و صفتی که انسان را در رسیدن به این مرتبه یاری کند و سبب ارتقاء انسان در مراتب قرب پروردگاری باشد و یا زمینه را برای سیر الی الله فراهم نماید، فضائل اخلاقی محسوب می‌شود. از همین روست که تمام عبادات اعم از واجب و مستحب در زمره فضائل اخلاقی به شمار می‌روند. مدیران باید با آفریننده جهان ارتباط برقرار کنند. توانایی شناخت اصول را داشته باشند و از منابع معنوی برای مسئله‌گشایی در زندگی بهره‌برند. قوانین حاکم بر زندگی را شناسایی کنند و زندگی خود را بر این اصول تطابق دهند. تسلیم خواست و رضایت شوند و رضایت خدا را بر خوشنودی افراد ترجیح دهند و از خدا برای حل مشکلات خود کمک بگیرند و عاقبت بخیر شدن از خدا استمنا کنند و خود را برای روز محاسبه آماده کرده و برای آخرت تلاش کنند. و قابلیت رو به رو شدن با مشکلات را داشته و انعطاف پذیر بوده و پایدار و بردبار باشند.

(ه) تعاملات معنوی

تعاملات معنوی در سازمان یک مبنای انگیزاننده برای رهبران جهت حرکت به سمت ارزشهای خدمتگزاری می‌باشد. حمایتی که کارکنان از سوی سازمان احساس می‌کنند باوری است مبتنی بر این که سازمان تا چه حد از اعمال کارکنان قدردانی می‌کند و عملکرد آنها می‌تواند بازخورد داشته باشد. اعتماد در محیط کار از جمله مهمترین فاکتورها برای ایجاد ارتباطات

اثر بخش است. وقتی در محیط کار اعتماد وجود داشته باشند گروهی قدرتمند ساخته می شود که موجب کارایی و تکامل شخصی کارکنان و بروز رفتار مثبت شغلی آنها می شود. کارگزاران دولتی باید از میان مردمی با تجربه و با حیا از خاندان های پاکیزه و با تقوا انتخاب شده و از دستورات فرمانده خود اطاعت کنند. پذیرش فرماندهی به معنی پذیرش حکومت بر مردم نیست بلکه پذیرش مسئولیت کمک به مردم، احقاق حق، برقراری عدالت و گرفتن حق مظلوم از ظالم، مدارا کردن با مردم و پرهیز از افراط و تفریط در امر فرماندهی است. تمام کارکنان بر مدیران حق دارند بنابراین مدیران باید عیب پوش مردم باشد و از سخن چینی پرهیز کند و برای انجام واجبات مردم تلاش کرده و آنها را ترغیب کند.

نتایج تحقیق حاضر مبنی بر داشتن تعاملات معنوی مدیران با تحقیق جرج^۱ (۲۰۱۱) شباهت دارد. با توجه به اینکه معنویت در محیط کار قابل مدیریت کردن است و این کار از مهم ترین و اساسی ترین وظایف مدیران است و روش های مدیریت معنوی سازمانی، باید بدون جدا کردن آنها از سایر عناصر مدیریت مورد سنجش قرار گیرد (امرام^۲، ۲۰۱۱). هر دو پژوهش معنویت را در انجام کارها و در سازمان ها از امور اساسی برای مدیران و کارکنان می دانند. با توجه به اینکه محمدنژاد و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود دریافتند توانایی حل مسئله و یاد خدا موجب شکوفایی و پرورش هوش معنوی یا به تعبیری؛ عقل رحمانی در انسان می شود. در هر دو تحقیق توانایی حل مسئله و یاد خدا از مولفه های هوش معنوی هستند. همچنین با توجه به مولفه تجربه معنوی در پژوهش حاضر، از نظر بسیاری از مولفان این حوزه، توانایی ورود به حالت های معنوی و داشتن تجارب معنوی از ویژگی های هوش معنوی به حساب می آید (کینگ^۳، ۲۰۰۷). در مورد مولفه بردباری این عامل که توسط زوهر، مارشال و مارشال^۴ (۲۰۰۰) نیز به عنوان یکی از ویژگی های هوش معنوی در نظر گرفته شده است، بسیار مورد سفارش متون دینی و معنوی ما به ویژه قرآن میباشد. نتایج تحقیق کنونی در خصوص معنا جویی با تحقیق کینگ (۲۰۰۸) و هدهدی و همکاران (۱۴۰۰) در یک راستا است. آن ها هم به این مولفه دست پیدا کردند اما نه برای مدیران بلکه به صورت کلی. در خصوص تعالی وجودی نتایج این پژوهش با پژوهش های امرام و دایر (۲۰۰۷) و هددهدیو همکاران (۱۴۰۰) همسو است.

¹ George

² Amram

³ King

⁴ Zohar, Marshall & Marshall

این پژوهش در راستای مولفه‌های هوش معنوی از دیدگاه مدیران مدارس پژوهشی نو است و تاکنون نمونه آن مشاهده نشده است. بخصوص رسیدن به بعد شایسته سالاری معنوی مدیران، که این بعد شامل مولفه‌های بهره‌مندی از فرصت، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های معنوی و تجارب معنوی می‌باشد که خاص تحقیق کنونی می‌باشد. البته با توجه به اینکه هر تحقیقی محدودیتهایی دارد؛ محدودیت اصلی این تحقیق که خاص پژوهش‌های کیفی می‌باشد، عدم تعمیم یافته‌ها به جوامع آماری دیگر است که در این راستا پیشنهاد می‌شود با استفاده از این نتایج ابزاری ساخته شود و در قالب پرسشنامه بین جامعه بزرگتر توزیع و اعتبار یابی شود تا بتوان این محدودیت را کم‌رنگ تر کرد. در پایان از کلیه عزیزانی که من را در انجام این تحقیق یاری رساندند کمال تشکر را دارم.

منابع

الف- فارسی

- باقری، ستار. جاوید، رضا. دوستانی، مهران. (۱۳۸۹). بررسی هوش معنوی و هیجانی با سلامت روان در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی. پایان نامه کارشناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- تمدنی جهرمی، مریم، ذوالفقاری، رشید، کلانتری، مهدی. (۱۳۹۷). ارائه مدلی به منظور نهادینه کردن آموزش و پرورش معنوی در مدارس ابتدایی. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۲ (ویژه‌نامه)، ۷۹۹-۸۱۷.
- ساغروانی، سیما. غیورباغبانی، سیدمرتضی. (۱۳۸۸)، معنویت، خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار، فصلنامه هنر مدیریت، شماره ۶، ۲۷-۳۱.
- شیروانی، علیرضا، عقابایی جزنی، محمد، شیروانی، الهه السادات. (۱۳۹۳). ارائه مدل هوش معنوی و هوش هیجانی به منظور افزایش خودتربخشی و خودنظمی در کارکنان ادارات مرکزی بانک ملی ایران. فصلنامه تحقیقات روانشناختی، ۶(۲۴)، ۱۰۶-۱۱۶.
- قاسم پور دهاقانی، علی، نصر اصفهانی، احمد رضا. (۱۳۹۰). رویکرد معنوی و برنامه ریزی درسی. فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۹۲، ۱۳، ۱۹-۷۱.
- قرباغی، حسن. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌های هوش معنوی با تأکید بر نقش الگویی شخصیت شهید محراب آیت‌الله سید اسدالله مدنی با استفاده از مدل هوش معنوی ایمونز. پژوهشنامه انقلاب اسلامی، ۱۱(۳۹)، ۱۵۷-۱۷۵.
- مرعشی، سید علی. محرابیان، طاهره. مسلمان، مهسا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی با رضایت از زندگی در کارکنان یک شرکت صنعتی در استان ایلام. مجله علوم مراقبتی نظامی، مجله دانشکده پرستاری ارتش جمهوری اسلامی ایران، سال سوم، شماره ۱(۷) ۴۸-۵۵.

هددی، بهزاد، عبدالهی، بیژن، آراسته، حمید رضا، زین آبادی، حسن رضا. (۱۴۰۰). نظریه اسلامی هوش معنوی: طراحی الگوی هوش معنوی با رویکرد اسلامی به عنوان سرمایه معنوی مدیران. فصلنامه عرفان اسلامی. ۱۸(۶۹)، ۷۴-۳۹.

نیازآذری، مرضیه. خسروآبادی، سهیلا. (۱۳۹۳). تبیین اهمیت هوش معنوی و خودکارآمدی مدیران در عرصه رقابت جهانی. فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت، سال بیست و پنجم، (۱۰۱) ۵۱-۴۳.

ب- انگلیسی

Amram, Y. (2007, August). *The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory*. In *115th annual conference of the American psychological association, San Francisco, CA* (Vol. 12).

Attride-Stirling, J. (2001). *Thematic networks: an analytic tool for qualitative research*. *Qualitative research*, 1(3), 385-405.

King, M. (2008). *Rethinking claims of Spiritual intelligence: a definition, model, and measure*. Unpublished doctoral dissertation. Trent University. Canada

King, D. B. (2007). *The spiritual intelligence project*. Trent University. Canada.

Mish, F. C. (Ed.). (1993). *Merriam Webster's collegiate dictionary* (10th ed.). Springfield, MA: Merriam-Webster, Inc.

Smith, M. (2005). *Spiritual Quotient Questionnaire (SQQ)* www.MySkillsProfile.com.

Vaughan, F. (2002). *What is spiritual intelligence?. Journal of humanistic psychology*, 42(2), 16-3.

Wilber, K. (2000). *Integral psychology*. Boston: Shambhala.

Zohar, D., Marshall, I., & Marshall, I. N. (2000). *SQ: Connecting with our spiritual intelligence*. Bloomsbury Publishing USA.

Designing spiritual intelligence Model of school principals in BuShehr province in Iran

Zahrasadat Hosseini¹

Abstract

Introduction and purpose: Spiritual intelligence is of interest not only in individual fields but also in organizational fields, and in addition to psychological fields, it has entered other fields of human sciences, including management. The purpose of this research was to design the model of spiritual intelligence of school principals in Bushehr province.

Research Methodology: The current research method was a qualitative case study and the research participants were experienced education managers of Bushehr province. Using targeted sampling, the approach of key people of managers who had more than 10 years of experience and had a master's degree or higher in educational sciences were identified, and a semi-structured interview was conducted with them. 23 people were selected and interviewed based on the rule of theoretical saturation. In order to check the validity of the research results, the criteria of believability, verifiability and reliability were used.

Findings: The model of spiritual intelligence from the point of view of school administrators included the dimensions of moral virtues, seeking meaning, meritocracy and spiritual interactions of the organization, which was presented to the model, and at the end of the said model, 14 university professors and managers who had a doctorate degree or were final year doctoral students Accreditation was placed and had the necessary validity.

conclusion: The spiritual intelligence of the managers in this research included the dimensions of moral virtues, seeking meaning, meritocracy and spiritual interactions of the organization. Policymakers and planners in education can pay attention to these dimensions in employing school principals or optimize these characteristics in principals with the necessary arrangements.

Keywords: Model, spiritual intelligence, school principals, Bushehr, Iran

¹ PhD student, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Kazerun branch, Kazerun, Iran. (zahra.hoseini2594@gmail.com)