

تأثیر هوش معنوی و هوش هیجانی بر توانمندی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۱۱ تهران

زهرا محمدی ثانی

چکیده

هوش معنوی و هوش هیجانی دو مؤلفه مهم هستند که بر فعالیت انسان بسیار مؤثر می‌باشند. هوش معنوی باعث انعطاف‌پذیری در رفتار، خودآگاهی و بینش فرد به زندگی و هدفمندی آن می‌شود. هوش هیجانی نیز سبب نظارت انسان بر احساسات و هیجانات خود، تفکیک و تشخیص آنها و استفاده از این اطلاعات به عنوان راهنمای تفکر و رفتار می‌شود. در این میان توانمندسازی نیز یکی از تکنیک‌های بسیار مهم در راستای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های آنها در راستای اهداف سازمانی است. این پژوهش با هدف ارتباط میان هوش معنوی و هوش هیجانی با توانمندسازی معلمان منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران ارتباط انجام شده است. این پژوهش توصیفی-کمی است و برای انجام آن از سه پرسشنامه هوش معنوی کینگ، هوش هیجانی وانگ و لاو و توانمندسازی اسپریتزر استفاده شده و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که هوش هیجانی با توانمندسازی معلمان منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران در ارتباط است ($P\text{-Value} = ۰,۰۲۷$) در حالی که میان هوش معنوی و توانمندسازی معلمان منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود ($P\text{-Value} = ۰,۷۹۳$).

واژگان کلیدی: هوش معنوی، هوش هیجانی، توانمندسازی.

۱. مقدمه

با پیچیده شدن محیط سازمانی و سرعت گرفتن تحولات و افزایش رقابت سازمان‌ها، لزوم شکل‌گیری سازمان‌های توانمند ضروری می‌نماید. توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌گردد (گاردنر، ۲۰۱۲: ۲۸). در تشکیل و موفقیت هر سازمانی، عوامل مختلفی نقش دارند که یکی از مهمترین آن‌ها نیروی انسانی است که این نیرو نقش مهمی در رسیدن به اهداف و خواسته‌های سازمان دارد (عابدی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۰۷). از این رو توانمندسازی افراد نقش مهمی در ارتقای کیفی هر سازمانی دارد که به نظر می‌رسد هوش معنوی و هوش هیجانی ارتباط مهمی با توانمندی کارمندان دارد. هوش هیجانی و هوش معنوی نقش مهمتر از هوش ادراکی دارند (اسوار و همکاران، ۱۳۹۶: ۱). هوش معنوی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها است که سبب انعطاف‌پذیری در رفتار، خودآگاهی و بینش عمیق فرد نسبت به زندگی و هدفدار نمودن آن می‌شود. 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). افراد با هوش هیجانی بالا نیز سطوح پایین‌تری از هورمون‌های استرس و نشان‌های برانگیختگی هیجانی را دارا هستند. کودکان با کفایت هیجانی بهتر توانایی بیشتری برای تمرکز بر مشکل و استفاده از مهارت حل مساله دارند که موجب افزایش توانایی‌های شناختی آن‌ها خواهد شد تحقیقات نشان داده‌اند هوش معنوی به عنوان عاملی اثرگذار بر رفتار فردی، اجتماعی و به تبع آن رفتار سازمانی است که طی سال‌های اخیر در حوزه مدیریت مطرح شده است (گشتاسی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۵).

در نظام آموزش و پرورش هر کشوری عواملی وجود دارند که در شکل، اهداف و کیفیت آن مؤثر هستند. علاوه بر آن آموزش و پرورش متأثر از نظام اجتماعی است؛ بنابراین پدیده‌ای اجتماعی است. معلم به عنوان یکی از عناصر این نظام، اهمیت ویژه‌ای در نظام تعلیم و تربیت دارد و توانمندی او در ارتقای کیفی سازمان اثر بسیار زیادی دارد. معلمان مدارس ابتدایی با کودکان سروکار دارند و ارتقای کیفی فعالیت‌های آن‌ها می‌تواند بر آینده‌ی این دانش‌آموزان تاثیرگذار باشد. طبق آماري 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، ۲ آبان ۱۳۹۹، کد خبر: ۸۴۰۸۴۰۵۶). 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). با توجه به این‌که هوش معنوی و هوش هیجانی از عواملی هستند که می‌تواند بر ارتقای کیفی معلمان و عملکرد نظام آموزش و پرورش تاثیر بگذارد این پژوهش به دنبال بررسی ارتباط میان هوش معنوی و هوش هیجانی با توانمندی معلمان است تا به این سوال پاسخ دهد که آیا هوش معنوی و هوش هیجانی بر توانمندی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۱۱ تهران تاثیر دارد؟

مبانی نظری

هوش

از جمله متغیرهایی که پژوهشگران حیطه روانشناسی در دهه‌های اخیر بدان توجه داشته‌اند، هوش و ابعاد آن است. بدون شک، هوش در همه ابعاد زندگی نقش مهم و انکارناپذیری دارد. در کل پژوهشگران هوش را ظرفیت کسب دانش، قدرت تفکر استدلال انتزاعی و توانایی حل مسأله تعریف می‌کنند. هوش رفتار حل مسئله سازگارانه‌ای است که در راستای تسهیل اهداف کاربردی و رشد سازگارانه جهت‌گیری شده است. رفتار سازگارانه 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 نُه‌گانه‌ی هوش عبارتند از: هوش زبانی، هوش موسیقایی، منطقی-ریاضی، فضایی، بدنی-حرکتی، هوش‌های فردی، هوش طبیعتی و هوش وجودی که شامل ظرفیت مطرح کردن سوالات 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).

در مورد تعریف هوش می‌توان گفت تعریفی که نزد همگان مقبول باشد، وجود ندارد. افرادی که هوش را مورد مطالعه قرار می‌دهند، شباهت‌های زیادی بکار می‌برند تا به کمک آن‌ها رفتار هوشمندانه را مفعول‌سازی کنند. هوش یک سازه فرضی است، نه یک خصلت عصب شناختی آدمی. به سخن دیگر، هوش یک مفهوم ساختگی است که روانشناسان آن را برای سهولت ارتباط ابداع کرده‌اند. در سالیان اخیر تعاریف هوش عمدتاً در یکی از این سه طبقه جای گرفته‌اند. تعاریفی که بر سازگاری با محیط تأکید دارند، مثلاً از نظر بینه، هوش کیفیت پیچیده‌ای است که جزء ساختار فرد می‌باشد و عوامل اصلی آن را دقت، سازگاری، ابتکار، خوب قضاوت کردن و خوب استدلال کردن تشکیل می‌دهد (کرمی، ۱۳۹۲: ۶۷).

وکسلر هوش را توانایی کلی می‌داند که فرد را قادر می‌سازد تا به طور منطقی بیندیشد و فعالیت هدفمند داشته باشد و با محیط خود به طور مؤثر کنش متقابل داشته باشد. استدلال طرفداران این دیدگاه وجود همبستگی بالا میان توانایی‌های مختلف انسان (مانند کلامی و استدلال انتزاعی) است (پارسونز و همکاران، ۲۰۰۷: ۳۸). در نظریه ترستون هوش از هفت توانایی تشکیل شده است: درک کلامی، سیالی واژه، سهولت عددی، تجسم فضایی، حافظه تداعی، سرعت ادراکی و استدلال. گیلفورد بیان می‌کند الگوی ساخت ذهنی از سه طبقه اصلی عملیات محتوا و فرایند تشکیل شده است که روی هم رفته ۱۲۲ عامل را به وجود می‌آورد. مهم‌ترین و جدیدترین نظریات هوش چندگانه متعلق به هوارد گاردنر است (گل‌محمدیان و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۲).

هوش معنوی

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 مافوق وجودی 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 تأثیرات مثبت هوش معنوی در افراد و کاربردهای آن در محیط کار نتیجه گرفته و بیان شده است.

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:

- 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 (ولمن، ۲۰۲۰: ۹۳).

پترایدز و همکاران (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 همکاران بصورت ذیل است:

- ۱- توجه به معنویات
- ۲- اجتماعی بودن
- ۳- توجه کردن
- ۴- خودآگاهی
- ۵- مدیریت هیجانات
- ۶- خودانگیزی.

هوش هیجانی

نخستین تعریف رسمی هوش هیجانی به همراه مفهوم پردازشی و مدل‌سازی قابل اتکا، توسط پیتر سالووی^۱ و جان مایر^۲ انجام شد. آنها اذعان کردند که هوش هیجانی به معنای توانایی نظارت و پایش احساسات و هیجانات خود و دیگران، تفکیک و تشخیص آنها، و استفاده از این اطلاعات به عنوان راهنمای تفکر و رفتار است (فردوسی، ۱۴۰۰: ۱۵۳).

دانیل گلمن^۳ تقریباً هر چیز خوبی را که می‌شناخت زیر چتر هوش هیجانی قرار داد. از نظر او هوش هیجانی شامل توانایی‌هایی مثل انگیزه دادن به خود، پشتکار در شرایط دشواری و سرخوردگی، کنترل رفتارهای تکانشی، به تأخیر انداختن

1 . Peter Salovey

2 . John Mayer

3 . Daniel Golman

خواسته‌ها، تنظیم هیجانات، جلوگیری از غلبه‌ی استرس بر قدرت فکر کردن، همدلی با دیگران و امیدواری است (مظفری جمنانی، ۱۴۰۰: ۳).

برخی منتقدین در نقد نخستین تعریف گلמן از هوش هیجانی گفته‌اند که او تقریباً همه‌ی دغدغه‌های روانشناسی شخصیت و نیز توصیه‌های اخلاق مسیحی را یک‌جا تحت عنوان هوش هیجانی مطرح کرد. البته گلמן به تدریج تعریف خود را کمی شفاف‌تر و مختصرتر کرد و بیان نمود که هوش هیجانی مجموعه توانایی‌هایی است که به ما کمک می‌کنند هیجانات را در خود و دیگران، تشخیص داده و تنظیم کنیم. وی عقیده دارد مولفه‌های هوش هیجانی شامل این پنج مهارت هستند:

خودآگاهی یا آگاهی از خویشتن^۱: این که نقاط قوت و ضعف خود، انگیزه‌ها و ارزش‌هایمان و نیز تأثیری را که روی دیگران داریم بشناسیم.

خودتنظیمی^۲: این که تکانه‌ها و انگیزه‌های لحظه‌ای و خلق خود را در وضعیت مختل‌کننده و مزاحم، کنترل کرده یا جهت آن‌ها را تغییر دهیم.

انگیزش^۳ و خودانگیزشی^۴: رسیدن به اهداف و موفقیت به صرف موفقیت به ما انگیزه بدهد و شکست، نتواند به سادگی انگیزه‌ی ما را بگیرد.

همدلی^۵: وضعیت احساسی دیگران را درک کنیم و بتوانیم از دریچه‌ی چشم آن‌ها جهان را ببینیم.

مهارت اجتماعی^۶: با دیگران، رابطه‌ی صمیمی ایجاد کنیم تا بتوانیم آن‌ها را به سمتی که میل داریم سوق دهیم (سلمانی، ۱۴۰۰: ۲۴).

با توجه به اطلاعات ارائه شده می‌توان گفت استفاده از اصطلاح هوش هیجانی، تأکیدی بر شکلی از هوش است که هیجان‌ها را پردازش می‌کند و از آن بهره می‌برد. از این دیدگاه، بخشی از هوش هیجانی از جنس ظرفیت^۷، بخشی از جنس توانایی^۸ و بخشی دیگر از جنس مهارت^۹ است. کسانی که از هوش هیجانی برخوردارند می‌توانند عواطف خود و دیگران را کنترل کرده، بین پیامدهای مثبت و منفی عواطف تمایز گذارند و از اطلاعات عاطفی برای راهنمایی فرایند تفکر و اقدامات شخصی استفاده کنند. هوش هیجانی، اصطلاح فراگیری است که مجموعه گسترده‌ای از مهارت‌ها و خصوصیات فردی را دربرگرفته و به‌طور معمول به آن دسته مهارت‌های درون فردی و بین فردی گفته می‌شود که فراتر از دایره مشخصی از دانش‌های پیشین، چون بهره‌ی هوشی و مهارت‌های فنی یا حرفه‌ای است (صبحی و پرزور، ۱۳۹۳: ۲۹۸).

توانمندسازی

توانمند سازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقا کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌گردد. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب و کار امروزی، سازمانها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کلیه کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمندند. جهت تحقق این امر، سازمانها از طریق توانمند سازی کارکنان

- 1 . Self-awareness
- 2 . Self-regulation
- 3 . Motivation
- 4 . Self-motivation
- 5 . Empathy
- 6 . Social Skill
- 7 . Capacity
- 8 . Ability
- 9 . Skill

مربوطه به منظور تشویق آنان به ابتکار عمل بدون اعمال فشار، ارج نهادن به منافع جمعی سازمان با کمترین نظارت و انجام وظیفه به عنوان مالکان سازمان، اقدام می نمایند (پاک‌طینت و فتوحی‌زاده، ۱۳۹۷: ۳۴).

توانمند سازی مخصوصا در محیط های کاری مجازی که اعضای سازمان از تعاملات چهره به چهره محروم می باشند و مجبورند که به طور مستقل عمل نمایند، بسیار مهم می باشد. همچنین، توانمند سازی جهت حفظ امید و وابستگی کارکنان باقیمانده در طی زمان های کوچک سازی سازمان حایز اهمیت می باشد. توانمند سازی، کارکنان را قادر می سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها، از مقاومت و انعطاف پذیری بیشتری برخوردار باشند. لذا می تواند به عنوان منبعی که از آسیب پذیری کارکنان جلوگیری نماید و بذر امید را در شرایط بحرانی از جمله انهدام سرمایه های مالی و از بین رفتن زندگی انسانی، در دل آنان بکارد، مفید واقع گردد (صدیقی و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۷).

آموزش و پرورش نظامی با اهمیت است اولین چیزی که بانام 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 مملکت ها 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 سازمان ها برخوردار است، زیرا آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و اثرگذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان همه جانبه ی اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، دینی، حقوقی، اجتماعی و فرهنگی آحاد جامعه است؛ ماهیت فعالیت ها و هدف های آن بالابردن روحیه خلاقیت، شکوفایی و بروز استعدادها، بالابردن 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 (رضانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱).

توانمندسازی معلمان فرایندی تعریف شده که به وسیله ی آن مشارکت کنندگان محیط آموزشی، صلاحیت های خود را بهبود می بخشند و رشد حرفه ای خود را ارتقا می دهند. مسایل 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 آن ها را افزایش می دهد و دسترسی مدیران را به فرایند تصمیم گیری آسان می کند. معلمان به واسطه ی 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 تیمورلو و همکاران، ۱۳۹۹: ۹۳).

پیشینه پژوهش

گشتاسبی 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. نتایج 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.

موسوی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با موضوع «نقش مؤلفه‌های هوش معنوی و توانمندسازی روان‌شناختی در ابعاد رفتار مدنی سازمانی» منتشر نمودند. جامعه آماری پژوهش کلیه دبیران دبیرستان‌های دولتی شهرستان زنجان بود. برای یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هوش معنوی با رفتار مدنی سازمانی معناداری وجود دارد. مؤلفه‌های هوش معنوی می‌توانند رفتارهای یاری‌دهنده معلمان را تبیین نمایند، مؤلفه‌های پیش‌بین معناسازی شخصی و آگاهی متعالی، مؤلفه تحمل‌پذیری و مؤلفه‌های گسترش خودآگاهی، تفکر انتقادی وجودی و معناسازی شخصی می‌توانند فضیلت مدنی معلمان را به طور معناداری پیش‌بینی نمایند. همچنین متغیر پیش‌بین توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند واریانس رفتار مدنی سازمانی کلی را به طور معنادار تبیین کند.

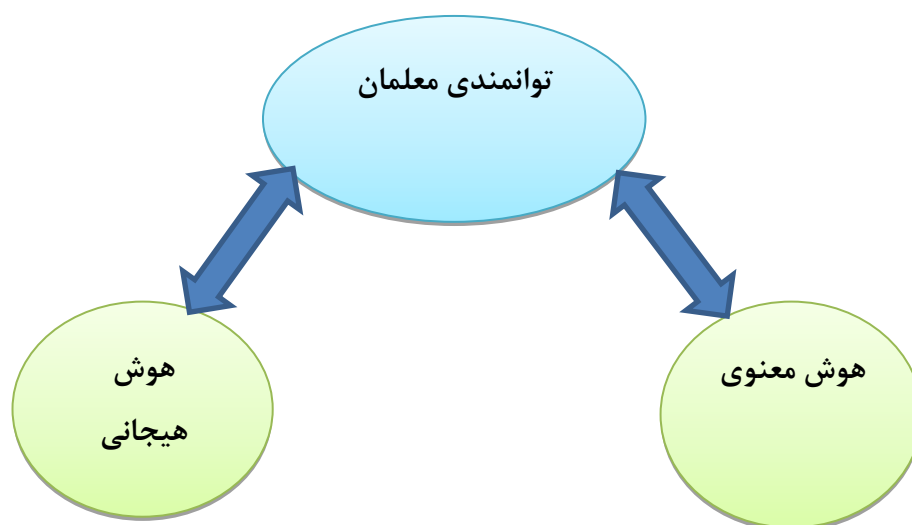
عبدالرضاپور و قنبری (۲۰۲۱) در پژوهش خود به بررسی ارتباط هوش هیجانی و هوش معنوی با بهبود عملکرد زبان آموزان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که در مقایسه با گروه کنترل، گروه آزمایشی دارای نمرات بالاتری در مهارت‌های گفتاری، نوشتاری، خواندن و شنیدن است و میانجیگری منجر به افزایش قابل توجهی در هوش هیجانی و معنوی فراگیران زبان انگلیسی می‌شود. آن‌ها پیشنهاد دادند با توجه به نتایج این مطالعه ما می‌توانیم از هوش هیجانی و هوش معنوی برای تقویت این متغیرها و بهبود عملکرد و موفقیت زبان آموزان در محیط زبان خارجی استفاده کنیم.

استاجی و پورمصطفی (۲۰۲۰) در پژوهش خود به بررسی نقش واسطه‌ای هوش معنوی و تجربه تدریس در سبک‌های رهبری درک شده از معلمان پرداختند. 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.

هندراستوتی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود به بررسی تأثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر حرفه‌ای بودن و عملکرد معلم پرداختند. نتیجه این تحقیق نشان داد که هوش هیجانی و هوش معنوی تأثیر معناداری بر حرفه‌ای بودن و عملکرد معلمان دارد. علاوه بر این هوش هیجانی و هوش معنوی تأثیر بیشتری بر عملکرد معلمان داشتند.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به تحقیقات انجام شده به نظر می‌رسد هوش معنوی و هوش هیجانی بر توانمندی معلمان تأثیرگذار است و میان این عوامل با یکدیگر ارتباط وجود دارد. با توجه به این موضوع مهم می‌توان مدل زیر را پیشنهاد داد:



شکل ۱-۱) مدل مفهومی پژوهش

بر این اساس، در این پژوهش دو فرضیه به شرح زیر مطرح می‌شود:

- ۱) میان هوش هیجانی با توانمندسازی معلمان منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران ارتباط معنی‌داری وجود دارد
- ۲) میان هوش معنوی با توانمندسازی معلمان منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

۲. روش پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف از نوع تحقیق کاربردی است. داده‌های این تحقیق، کمی هستند زیرا برای جمع‌آوری این داده‌ها از پرسشنامه استفاده می‌شود که این پرسشنامه‌ها دارای طیف پنج گزینه‌ای لیکرت هستند. نحوه‌ی اجرای این پژوهش نیز پیمایشی است.

جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل معلمان منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران است. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده می‌شود. 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 می‌باشد به عبارت دیگر باید تعداد ۳۴۱ پرسشنامه میان معلمان توزیع گردد.

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات نظری از کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها و مقالات مرتبط با موضوع استفاده شد و در بخش عملی نیز ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات مورد استفاده قرار گرفت. توصیف داده‌ها شامل جداول و نمودارها و تحلیل استنباطی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS (Version 20) انجام گرفت. برای تحلیل داده‌ها نیز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که با همین نرم‌افزار قابل محاسبه است. لازم به ذکر است در این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شده است که عبارتند از: پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی وانگ و لائو، پرسشنامه استاندارد هوش معنوی گینگ و پرسشنامه استاندارد توانمندسازی کارکنان اسپریتزر.

غیائی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود روایی و پایایی پرسشنامه‌ی استاندارد هوش هیجانی را اعلام کردند. از نظر آن‌ها روایی این پرسشنامه بر پایه‌ی نظر شماری از اعضای هیات علمی دانشگاه تهران تایید 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 تایید

کردند و گزارش دادند که ضریب آلفای کرونباخ برای پایایی آن نیز ۰,۸۸ است. پایدار و رجبی کیایی (۱۳۹۶) در پژوهش خود روایی پرسشنامه توانمندسازی کارکنان اسپریتزر را تایید کردند و گزارش دادند که ضریب آلفای کرونباخ برای پایایی آن نیز ۰,۸۷ است.

۳. یافته ها

بررسی نرمال بودن داده‌ها در آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داد که عدد sig برای پرسشنامه هوش معنوی برابر ۰,۲۱۳، برای پرسشنامه هوش هیجانی برابر ۰,۱۶۳ و برای پرسشنامه توانمندسازی کارکنان برابر ۰,۱۷۲، به دست آمده است. با توجه به این که این اعداد از ۰,۰۵ بزرگتر است مشخص می‌شود که آزمون دارای توزیع نرمال است و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد؛ بنابراین با توجه به نتیجه‌ی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای ادامه محاسبات از آزمون ANOVA استفاده شد.

نتیجه این آزمون برای دو فرضیه پژوهش، به شرح زیر است:

نتیجه	Sig (2-tailed)	فرضیه
تأیید رابطه معنی دار	۰,۰۲۷	ارتباط میان هوش هیجانی و توانمندسازی معلمان
عدم تأیید رابطه معنی دار	۰,۷۹۳	ارتباط میان هوش معنوی و توانمندسازی معلمان

با توجه به جدول فوق، مشخص شد که میان هوش هیجانی و توانمندسازی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد و این امر به معنای تأیید فرضیه اول پژوهش است. همچنین میان هوش معنوی و توانمندسازی معلمان رابطه معنی داری وجود ندارد که بر این اساس فرضیه دوم پژوهش رد می‌شود.

۴. بحث و نتیجه گیری

نتیجه به دست آمده در بررسی فرضیه اول با تحقیقات خزاعی (۱۳۹۹)، سیدی و کهکشان (۱۳۹۸)، مهدیان و همکاران (۱۳۹۶)، مهرابیان و همکاران (۱۳۹۵)، عبدالرضاپور و قنبری (۲۰۲۱) و هندوراستوتی و همکاران (۲۰۱۸) همراستا بود. همچنین نتیجه به دست آمده در بررسی فرضیه دوم با یافته‌های گشتاسبی و همکاران (۱۳۹۹) همراستا است اما با نتایج به دست آمده از تحقیقات خزاعی (۱۳۹۹) و نوال و همکاران (۲۰۲۰) همراستا است.

این پژوهش نشان داد میان هوش هیجانی و توانمندسازی معلمان ارتباط وجود دارد. با توجه به این که هوش هیجانی یک مهارت اجتماعی است و شامل توانایی شناخت و کنترل حالت‌های هیجانی، کاربرد احساسات و توانایی هدایت و رهبری دیگران است. بنابراین پیشنهاد می‌شود برای معلمان، کلاس‌های مرتبط با هوش هیجانی برگزار گردد تا آن‌ها نسبت به روش تدریس خود با آگاهی بیشتری تصمیم‌گیری کنند.

این پژوهش نشان داد میان هوش معنوی و توانمندسازی معلمان ارتباط وجود ندارد. شاید دلیل آن نیز این باشد که معنویت امری دورن فردی است نه بین فردی؛ به همین دلیل در امور فردی تأثیر بیشتری می‌گذارد.

پیشنهادات

با توجه به این نتیجه پیشنهاد می‌شود که مدیران و برنامه‌ریزان به جنبه‌های هوش معنوی معلمان و تاثیر آن توجه بیشتری داشته باشند. همچنین پیشنهاد می‌شود کلاس‌های مرتبط با مهارت‌های شغلی برای معلمان برگزار شود تا آن‌ها بتوانند مهارت‌ها و توانمندی‌های شغلی خود را ارتقا دهند.

منابع

- حواسی، زینب. (۱۳۹۶). نقش هوش معنوی و هوش هیجانی در پیش بینی فرسودگی تحصیلی دانش آموزان، سومین کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران، تهران.
- خزاعی، زهرا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر هوش فرهنگی، هوش معنوی و هوش هیجانی بر عملکرد شغلی مدیران مهمان نوازی (مورد مطالعه: شهر مقدس مشهد)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان - دانشکده گردشگری.
- رمضانی، سمانه و سعیدی رضوانی، محمود و بذرافشان مقدم، مجتبی. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی معلمان، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران.
- سلمانی، بهلول. (۱۴۰۰). رابطه هوش های چندگانه و هیجانی با کیفیت ترجمه با در نظر گرفتن نقش واسطه ای جنسیت دانشجویان دانشگاه های تبریز، مطالعات زبان و ترجمه، بهار ۱۴۰۰ - شماره ۴۴، صفحات ۲۳-۵۵.
- سیدی، سهیلا و کهکشان، ندا. (۱۳۹۸). تأثیر هوش معنوی و هوش هیجانی در عملکرد شغلی معلمان، دومین کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم رفتاری و اجتماعی، تهران.
- شاهزاده تیمورلو، حوریه، خدایاری، عباس، نوربخش، مهوش، علی دوست قهفرخی، ابراهیم. (۱۳۹۹). طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت بدنی با رویکرد سند چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران. پژوهش در ورزش تربیتی، ۸(۱۸)، ۹۱-۱۱۲.
- صبحی قره ملکی، ناصر. پرزور، پرویز. (۱۳۹۳). مقایسه هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان و طلاب. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۴(۱۱)، ۲۹۷-۳۱۰.
- عظیمی، محمد و سیفی، ابراهیم و صامصونچی، محمدرضا و حفظ اللسان، محمدرضا. (۱۳۹۴). بررسی توانمندسازی معلمان و تأثیر آن در ارتقاء سطح آموزش و پرورش، کنفرانس ملی پژوهشهای کاربردی در علوم تربیتی و روانشناسی و آسیب های اجتماعی ایران، تهران.
- فردوسی، سیما. (۱۴۰۰). بررسی اعتبار پیش بینی عملکرد دانشجویان درس ترجمه شفاهی هم زمان در دو تمرین ترجمه شفاهی با توجه به مهارت درک شنیداری، هوش هیجانی و خودکارآمدی، مطالعات زبان و ترجمه « تابستان ۱۴۰۰ - شماره ۴۵، صفحات ۱۵۳-۱۷۴.
- گشتاسبی، محمد، احمدی، عبدالحمید، نگین تاجی، فهیمه، نگین تاجی، کفایت. (۱۳۹۲). مطالعه رابطه هوش معنوی و توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران. پژوهش در مدیریت ورزشی، ۲(۶)، ۶۵-۷۶.
- گل محمدیان، محسن، ناصر بهروزی و پریسا یاسمی نژاد. (۱۳۹۴). هوش اخلاقی، ماهیت و ضرورت آن، اخلاق پزشکی، سال نهم، شماره سی و سوم، پاییز ۱۳۹۴.
- مظفری جمنانی، عاطفه. (۱۴۰۰). بررسی اثربخشی طرحواره درمانی بر هوش هیجانی و سلامت روان زنان، پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، اردیبهشت ۱۴۰۰، شماره ۳۵، صفحات ۱-۸.
- موسوی، فهیمه سادات. (۱۳۹۸). نقش جو سازمانی در رابطه ی بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان دوره دوم متوسطه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کردستان، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی.

- Abdolrezapour, Parisa. Ghanbari, Nasim. (2021).** Using emotional intelligence in an EFL integrated writing assessment, *Studies in Educational Evaluation*, Volume 70, 2021, 101017, ISSN 0191-491X
- Estaji M, Pourmostafa P. (2020).** The Mediating Role of Spiritual Intelligence and Teaching Experience in Perceived Leadership Styles of EFL Teachers: A Structural Equation Modelling Analysis. *johepal*. 2020; 1 (1) :82-106.
- Hendrastuti, Gek Ayu, Anak Agung Putu Agung, I Nengah Sudja. (2018).** Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence to The Professionalism and Performance of The Teacher in smk Saraswati 1 Denpasar, VOL 9 NO 05 (2018) | page no : 20771-20777 .
- Nasel, Dagmar Dasha. (2014).** Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence a consideration of traditional Christianity and New Ageindividualistic spirituality, University of South Australia.
- Nawal A. Al Eid, Boshra A. Arnout, Ayed A. Almoied. (2020).** Leader's spiritual intelligence and religiousness: Skills, factors affecting, and their effects on performance (a qualitative study by grounded theory), *Public affaires*, Volume21, Issue1.
- Parsons, H. Hinson, A. Sardobrown, D. (2007).** *Educational psychology*. Translated by Hasan Eskandari & Hoasain Asadzadeh. Tehran: Moaser publication.
- Petrides, K. V.; N. Frederickson & A. Furnham. (2017).** "The Role of Trait Emotional Intelligence in Academic Performance and Deviant Behavior at school", *Journal Personality and Individual Differences*, Vol 17, pp.37-57.
- Wolman, R. N. (2020).** *Thinking with Your Soul: Spiritual Intelligence and Why it Matters*, New York: Harmony Books.