



تبیین اهمیت هوش معنوی و خودکارآمدی مدیران در عرصه رقابت جهانی

مرضیه نیاز آذری

دکتری مدیریت آموزشی، استاد یار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر
marziyeniaz@yahoo.com

سهیلا خسروآبادی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران
soheilakhosroabadi@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۰/۱۳

تاریخ دریافت: ۹۳/۸/۱۰

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین خودکارآمدی با هوش معنوی مدیران مدارس دولتی شهرستان ساری در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ انجام شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران مدارس دولتی که تعداد ۶۲ نفر بودند را تشکیل داده اند که تمامی این تعداد به لحاظ محدود بودن جامعه در تحقیق شرکت داده شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه خودکارآمدی شوارز که دارای سه بعد پایداری، تلاش و ابتکار و هوش معنوی دیوید کینگ که دارای چهار بعد تفکر انتقادی، آگاهی متعالی، توسعه سطح هوشیار و معناسازی شخصی استفاده شد که روایی آن به وسیله اساتید دانشگاه مورد تأیید قرار گرفت و برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که برای هر یک از متغیرهای هوش معنوی و خودکارآمدی برابر با ۰,۸۶۰,۷۹ حاصل گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها حاکی از آن است که بین مولفه های هوش معنوی و سطح خودکارآمدی مدیران مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج آزمون رگرسیون نیز بیانگر این است که سه متغیر معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خود آگاهی پیش‌بین معنی‌داری برای خودکارآمدی مدیران می‌باشند در این میان تفکر انتقادی مدیران پیش بین معناداری برای خودکارآمدی مدیران به شمار نمی رود. نتایج آزمون t نیز حاکی از این است که میزان تفکر انتقادی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی در مدیران بیشتر از حد متوسط است، اما میزان مولفه گسترش خود آگاهی کمتر از حد متوسط می باشد.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، مولفه های هوش معنوی کینگ، خودکارآمدی.

۱- مقدمه

منابع انسانی مهمترین عامل بهره‌وری در هر جامعه‌ای به شمار می‌رود و بی‌شک شکوفایی هر جامعه‌ای در توسعه سرمایه‌فکری و انسانی آن نهفته است به گونه‌ای که نیروی کار با ویژگی‌های فکری و رفتاری توانمند و کارآمد مهمترین مزیت رقابتی سازمانها بشمار می‌آید. در طی چند دهه اخیر به واسطه افزایش مشکلات زندگی مکانیکی، تغییرات در سبک و الگوهای زندگی در عصر پست مدرن توسعه معنوی در زندگی افراد از اهمیت بسزایی برخوردار گردیده است. این در حالی است که در سرا سر جهان و حتی در کشور های توسعه یافته به این موضوع واقف شده اند که تکنولوژی و دانش توسعه یافته به تنهایی نمی‌تواند در توسعه فردی و دستیابی به منابع انسانی کارآمد موثر واقع شود.

یکی از مهم ترین، موثرترین و گسترده ترین سازمان های مختلف اجتماعی که مسولیت انتخاب و انتقال عناصر فرهنگی را به نسل آینده جامعه بر عهده دارد، سازمان آموزش و پرورش است. این سازمان از دیرباز نقشی سازنده و اساسی در بقاء و تداوم فرهنگ و تمدن بشری ایفا کرده است. آموزش و پرورش باتربیت و آماده سازی نیروی انسانی، توان بالقوه ی جوامع را به فعلیت میرساند نقش و اهمیت نیروی انسانی در بین اجزاء و عوامل دیگر سازمان های اجتماعی همانند جایگاه مغز در بین سایر اندام های بدن انسان است. با همه ارزشی که دست و پا و چشم دارد اگر مغز وجود نداشته باشد آنها نیز فاقد ارزش و اعتبار خواهند بود. از بین انواع مدیریت، مدیریت بر سازمان های آموزشی را با اهمیت ترین و پیچیده ترین، مشکل ترین و موثرترین مدیریت ها میدانند زیرا ثمره ی آموزش و پرورش توأم بامدیریت های مطلوب و خلاق و مناسب از یک سو تبدیل انسان های خام به انسان های خلاق، بالقوه، رشد یافته، متعادل و کمال یافته است و از سوی دیگر تامین کننده ی احتیاجات نیروی انسانی هر جامعه در سطوح مختلف و در بخشهای متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. تحولات فرهنگی و اجتماعی در عصر حاضر آموزش و پرورش و نهادهای آن را از بیخ و بن دگرگون ساخته و در نتیجه ماموریت

ویژه پرورش و آموزش و نسلهای نو خاسته از بسیاری از جهات به نظامهای آموزشی سپرده است. مدیریت آموزشی امروزه، به مفهوم رهبری و راهنمایی و اصلاح و تغییرمورد نظر است از این رو نیل به اهداف عالی آموزش و پرورش در هر جامعه ای مستلزم تجدید سازمان و نو اندیشی در مدیریت نظام آموزشی است.

از سویی ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیرویی برتر، معنا جویی در کار، نوعدوستی، و ... به پژوهشها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، پارادایم جدید محیط کار، که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیینهای شرقی و غربی میباشد، و در واقع عکس العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است، معنویت می باشد. باید به یاد داشت که بین معنویت و روان پریشی، نسبت معکوس وجود دارد؛ به گونه ای که هرچه معنویت یک فرد بیشتر باشد، آرامش و طمأنینه او نیز بیشتر خواهد بود. البته آرامش به معنای بی دغدغه و بی درد بودن نیست؛ بلکه درد و دغدغه هوشمند معنوی از دیگران بسی بیشتر و عمیقتر خواهد بود. هوش معنوی شامل یک نوع سازگاری و رفتار حل مساله است که در بر گیرنده سطحی از توسعه یافتگی در زمینه های مختلف شناختی، اخلاقی، عاطفی، فردی و غیره است و به تعامل و هماهنگی با جهان اطراف و دستیابی به یکپارچگی بعد درونی و بیرونی فرد کمک می نماید. Animasahun (2010)، که در نهایت دیدگاه جامع در مورد زندگی و تمام تجارب و حوادث اطراف را در اختیار افراد قرار می دهد و آنان را به انجام تفسیری جدید از تجارب خود قادر می سازد و شناخت عمیق تری از اصول انسانی را موجب می گردد. آمرام معتقد است هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن ماموریت در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و اعتقاد به بهتر شدن دنیا می شود (آمرام، ۲۰۰۵). ایمونز برخی از خصوصیات هوش معنوی را چنین عنوان می کند:

و به دنبال هدف و معنا برای سازمان خود هستند. در واقع هوش معنوی خود آگاهی عمیقی است که فرد بیشتر و بیشتر از ابعاد وجودی نه تنها در بعد فیزیکی و جسمی بلکه از روح و روان خود نیز خود آگاهی و شناخت می‌یابد.

از سویی خود آگاهی و شناخت خود و درک ارزشهای برجسته‌ای که انسان از آنها برخوردار است منجر به خود کارآمدی می‌گردد.

خود کارآمدی به عنوان اعتقادات افراد در مورد توانایی‌های خود برای تولید سطوح تعیین شده‌ای از عملکرد که زندگی آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهد در نظر گرفته شده است. باورهای خود کارآمد تعیین می‌کند که چگونه افراد احساس می‌کنند، فکر می‌کنند، برای خود ایجاد انگیزه می‌نمایند و بر اساس آنها رفتار خود را تنظیم می‌کنند. باورهای خود کارآمدی از طریق چهار فرایند شناختی، انگیزشی، عاطفی و گزینشی ایجاد می‌گردند.

خودکارآمدی (Self-efficacy) از نظریه شناخت اجتماعی (Social cognition Theory) آلبرت باندورا (۱۹۹۷) روان‌شناس مشهور، مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. نظریه شناخت اجتماعی مبتنی بر الگوی علی سه جانبه رفتار، محیط و فرد است. این الگو به ارتباط متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی (عوامل شناختی، عاطفی و بیولوژیک) که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای روان شناختی اشاره دارد، تأکید می‌کند. بر اساس این نظریه، افراد در یک نظام علیت سه جانبه بر انگیزش و رفتار خود اثر می‌گذارند. خودکارآمدی و عوامل مؤثر بر آن سالهاست که در کانون توجه روانشناسان پرورشی و دیگر کارشناسان آموزش و پرورش جای دارد. در میان ابعاد مختلف خودکارآمدی، بعد خودکارآمدی تحصیلی که با کوشش و پافشاری در انجام تکلیف، به‌کارگیری راهبردهای شناختی و فراشناختی، خودساماندهی، پایداری در رویارویی با دشواریها، گزینش رشته و مانند اینها تأثیر خود را در جنبه‌های گوناگون زندگی افراد بر جای می‌گذارد، متغیری مهم به شمار می‌رود (کریم زاده و محسنی،

الف) هوش معنوی هوش غایی است که مسائل معنایی و ارزشی را به ما نشان داده و مسائل مرتبط با آن را برای ما حل می‌کنند.

ب) هوش معنوی می‌تواند در قالب ملاک‌های زیر مشاهده شود: دلسوزی، توجه به تمام سطوح هوشیاری، همدردی متقابل، بخشش و خیر خواهی.

ج) افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، ظرفیت تعالی داشته و تمایل بالایی نسبت به هوشیاری دارند. آنان این ظرفیت را دارند که بخشی از فعالیت‌های روزانه خود را به اعمال روحانی و معنوی اختصاص دهند و فضایی مانند بخشش، سپاسگذاری، فروتنی، دلسوزی از خود نشان دهند.

از دیدگاه کینگ نیز هوش معنوی به عنوان یک مجموعه از ظرفیت‌های ذهنی تعریف می‌شود که در وحدت و یکپارچگی و کاربرد انطباقی جنبه‌های غیر مادی و مافوق هستی فرد و رسیدن به نتایجی از قبیل اندیشه‌ی وجودی عمیق، بهبود معنا و شناخت خویش برترمی‌باشد. ابعاد هوش معنوی از نظر کینگ عبارتست از:

۱) تفکر انتقادی وجودی: ظرفیت تفکر انتقادی وجودی نسبت به متافیزیک و مربوط به هستی، جهان، زمان، فضا، مرگ و غیره؛

۲) ایجاد معنای شخصی: توانایی استفاده از تجارب فیزیکی و روحی جهت ایجاد معنا و هدف شخصی؛

۳) آگاهی متعالی: توانایی شناسایی جنبه‌های متعالی خویش، جهان و دیگران با استفاده از هوشیاری؛

۴) توسعه موقعیت هوشیاری: توانایی ورود به موقعیت‌های معنوی بالاتر از جمله تفکر عمیق، نیایش و مراقبه و خروج از آن (کینگ، ۲۰۰۸).

تاثیر فوق العاده 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

۱۳۸۵؛ نیرمانی، خشنودی نیا، زاهد و ابوالقاسمی، ۱۳۹۲ دولت ابادی و محمدی، ۱۳۹۳).

باندورا اثرات یک بعدی محیط بر رفتار فرد که یکی از فرضیه های مهم روان شناسان رفتار گرا بوده است، را رد کرد. انسانها دارای نوعی نظام خود کنترلی و نیروی خود تنظیمی هستند و توسط آن نظام برافکار، احساسات و رفتار های خود کنترل دارند و بر سرنوشت خود نقش تعیین کننده ای ایفا می کنند. باندورا مطرح می کند که خود کارآمدی، توان سازنده ای است که بدان وسیله، مهارتهای شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه ای اثربخش ساماندهی می شود. به نظر وی داشتن دانش، مهارتها و دستاوردهای قبلی افراد پیش بینی کننده های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان در باره تواناییهای خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است. بین داشتن مهارتهای مختلف با توان ترکیب آنها به روشهای مناسب برای انجام وظایف در شرایط گوناگون، تفاوت آشکار وجود دارد. "افراد کاملاً می دانند که باید چه وظایفی را انجام دهند و مهارتهای لازم برای انجام وظایف دارند، اما اغلب در اجرای مناسب مهارتها موفق نیستند" (باندورا ۱۹۹۷ ص ۷۵).

تحقیقات مختلف انجام شده هر چند اندک در زمینه ارتباط هوش معنوی و خود کارآمدی حاکی از وجود رابطه ای معنادار بین این دو متغیر است به گونه ای که فرهنگ پور و همکاران (۲۰۱۲)، تحقیقی در بین یکی از دبیرستانهای تبریز انجام دادند و نشان داد که رابطه مثبتی بین هوش معنوی و عزت نفس وجود دارد.

اسمیت نیز در سال (2010) و با عنوان رابطه بین خودکارآمدی و معنویت با رضایت شغلی و انگیزش با نقش متغیر میانجی رهبری تحول آفرین در بین سربازان آمریکایی انجام شد نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین معنویت و خودکارآمدی وجود دارد.

آدجوبلا (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان رابطه بین معنویت و خودکارآمدی با کیفیت زندگی، نشان داد که رابطه مثبتی بین معنویت و خودکارآمدی وجود دارد.

گلچین و سنجری (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان

(مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش استان گلستان) نتیجه گرفتند که هوش معنوی و خودکارآمدی قابل پرورش و رشد می باشند و سازمان ها می توانند نقش بسزایی در افزایش هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان داشته باشند.

وزیری و متین (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان هوش معنوی و نقش آن در محیط کار با تاکید بر آموزه های دینی انجام دادند. در این پژوهش جایگاه و نقش هوش معنوی در محیط کسب و کار را تبیین می نماید و به برخی مولفه های این هوش بر اساس تعالیم دینی اشاره گردیده است.

بنابراین مدیرانی که می باید متولی استقرار نظام مدیریت مبتنی بر شایستگی باشند اولاً خود باید دارای شایستگیهای لازم باشند تا نه تنها وجود شایستگیها در، کارکنان و معلمان خود را رصد کنند بلکه بر تربیت نیروی انسانی شایسته اهتمام ورزند. توجه به منابع انسانی و توسعه و توانمندسازی آن که ارزشمندترین سرمایه های جوامع امروزی است و مؤید این واقعیت است که پرورش و توسعه منابع انسانی، موجب توسعه همه جانبه و متوازن است. بنابراین، اجرای اقدامات ارزش آفرین و تحول گرایانه در حوزه مدیریت آموزشی و ابعاد مختلف آن، همتراز با دیگر کارکردهای راهبردی و مؤثر سازمان، شایستگی های محوری را در نظام آموزشی فراهم خواهد آورد. لذا هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین مولفه های هوش معنوی (هوش معنوی دیوید کینگ، ۲۰۰۸) و خود کارآمدی مدیران مدارس می باشد.

اهداف پژوهش

هدف اصلی پژوهش

تعیین رابطه بین مولفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خود آگاهی) با خودکارآمدی مدیران است.

اهداف فرعی پژوهش

۱) تعیین رابطه بین هوش معنوی و خودکارآمدی مدیران؛

پیرسون استفاده شده است). از طریق برنامه نرم افزاری SPSS 19 استفاده شده است.

تحلیل داده ها

فرضیه اول

(H0): بین مولفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خود آگاهی) با خود کارآمدی مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد.

(H1): بین مولفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خود آگاهی) با خود کارآمدی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.

همبستگی	سطح معنی داری	
۰,۷۱۳	*۰,۰۰۱	تفکر انتقادی
۰,۵۱۵	*۰,۰۰۱	معناسازی شخصی
۰,۷۰۹	*۰,۰۰۱	آگاهی متعالی
۰,۴۵۴	*۰,۰۰۱	گسترش خود آگاهی

* رابطه در $P \leq 0/01$ معنی دار است.

براساس نتایج جدول ۱ و با توجه به t بدست آمده و سطح معنی داری نتایج نشان داد، بین مولفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خود آگاهی) با خود کارآمدی مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، در نتیجه فرضیه صفر رد می شود.

فرضیه دوم:

(H0): مولفه های هوش معنوی پیش بین های معنی داری برای خود کارآمدی مدیران نیستند.

(H1): مولفه های هوش معنوی پیش بین های معنی داری برای خود کارآمدی مدیران می باشند.

نتایج آزمون این فرضیه با استفاده از رگرسیون چندمتغیره در جداول شماره ۳ و ۲ ارائه شده است.

(۲) پیش بینی خود کارآمدی مدیران از طریق مولفه های هوش معنوی مدیران ؛

(۳) تعیین وضعیت مولفه های هوش معنوی مدیران ؛

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش

بین هوش معنوی و خود کارآمدی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیات فرعی پژوهش

(۱) بین مولفه های هوش معنوی با خود کارآمدی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد.

(۲) ابعاد هوش معنوی پیش بین معنی داری برای خود کارآمدی مدیران می باشند.

(۳) وضعیت مولفه های هوش معنوی در مدیران قابل پیش بینی است.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از حیث جمع آوری داده ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران مدارس دولتی در شهرستان ساری در سال ۹۴-۱۳۹۳ که تعداد مدیران ۶۲ نفر می باشد را تشکیل داده اند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه خود کارآمدی شوارز که درای سه بعد پایداری، تلاش و ابتکار و هوش معنوی دیوید کینگ که دارای چهار بعد تفکر انتقادی، آگاهی متعالی، توسعه سطح هوشیار و معناسازی شخصی استفاده شد که روایی آن به وسیله اساتید دانشگاه مورد تأیید قرار گرفت و برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که برای هر یک از متغیرهای هوش معنوی و خود کارآمدی برابر با ۰,۷۹ . ۰,۸۶ حاصل گردیده است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی (: در این بخش به منظور تعمیم اطلاعات حاصل از نمونه به جامعه آماری و همچنین آزمون فرضیه های پژوهش از آزمون های t تک نمونه ای، t مستقل، تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA) و همبستگی

آگاهی

*: در $P < 0/05$ معنی دار است.

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین میزان t بدست آمده، می توان مطرح نمود که سه متغیر معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خود آگاهی تفاوت معنی داری را در سطح $p < 0/05$ نشان می دهند (فرضیه تساوی ضریب رگرسیون با عدد صفر رد می شود) و مولفه تفکر انتقادی اختلاف معنی داری را نشان نمی دهند یعنی سه متغیر معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خود آگاهی برای مدیران پیش بین معنی داری برای خود کارآمدی مدیران می باشند.

معادله خطی حاصل از رگرسیون چند متغیره به صورت زیر است:

$$Y = 0/778 X_1 + 0/217 X_2 + 0/220 X_3$$

و معادله استاندارد شده آن به صورت ذیل می باشد:

$$Y = 0/62 X_1 + 0/182 X_2 + 0/349 X_3$$

X_1 : معناسازی شخصی

X_2 : آگاهی متعالی

X_3 : گسترش خود آگاهی

فرضیه سوم

(H0): میزان مولفه های هوش معنوی در مدیران کمتر از حد متوسط است.

(H1): میزان مولفه های هوش معنوی در مدیران بیشتر از حد متوسط است

جدول ۲. تحلیل واریانس (ANOVA) برای رگرسیون چندمتغیری جهت پیش بینی خود کارآمدی بر اساس مولفه های هوش معنوی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۲/۵۱۶	۳	۱۰/۸۳۹	۴۴/۲	* ۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۸/۹۳۶	۱۱۸	۰/۲۴۵		

*: در $P < 0/05$ معنی دار است.

با توجه به جدول ۲، مقدار F حاصل از تجزیه واریانس برابر $F = 44,2$ و سطح معنی دار بودن برابر $P = 0/001$ است بنابراین می توان عنوان کرد که ارتباط معنی داری بین خود کارآمدی مدیران و مولفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خود آگاهی) در سطح $\alpha = 0/05$ مشاهده می شود. به عبارتی دیگر توان پیش بینی خود کارآمدی از طریق مولفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خود آگاهی) وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود که جدول ۳ بدین منظور طراحی شده است.

جدول ۳. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش بینی خود کارآمدی بر اساس مولفه های هوش معنوی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بینی کننده	میزان B	ضریب β	میزان t	سطح معنی داری
خود کارآمدی	تفکر انتقادی	۰/۰۱۲	۰/۰۱۳	۰/۱۴	۰/۸۸۴
	معناسازی شخصی	۰/۷۷۸	۰/۶۲	۶/۴۷۳	* ۰/۰۰۱
	آگاهی متعالی	۰/۲۱۷	۰/۱۸۲	۲/۶۰۲	* ۰/۰۱
	گسترش خود	۰/۲۲۰	۰/۳۴۹	۵/۸۶۹	* ۰/۰۰۱

جدول ۴. میزان متوسط مولفه های هوش معنوی در مدیران

Sig	d.f	t	M±SD	اختلاف میانگین	
۰/۰۰۱*	۶۲	۵/۱۷	۳/۲۶۲±۰/۷۷	۰/۲۳۸	تفکر انتقادی
۰/۰۰۱*	۶۲	۳/۷۳	۳/۲۶۲±۰/۷۷	۰/۲۶۳	آگاهی متعالی
۰/۰۰۱*	۶۲	۸/۲۴	۳/۴۲۴±۰/۵۶	۰/۴۲۴	معناسازی شخصی
۰/۰۸۲	۶۲	-۱/۷۵	۲/۹±۰/۵۹	-۰/۰۹۴	گسترش خود آگاهی

*: $p < 0/05$ (Test Value = ۳)

این نتایج با نتایج آدجیولا (۲۰۰۷)، اسمت (۲۰۱۰)، فرهنگ پور و همکاران (۲۰۱۲) همسو است. این رابطه را می‌توان این گونه تبیین نمود: هوش معنوی را می‌توان به عنوان 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 آنجا که خودکارآمدی نیز اشاره به اعتقاد فرد به توانایی‌ها و مهارت‌های خود دارد 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. بدین ترتیب هوش معنوی بالا، خودکارآمدی بالا را به همراه خواهد داشت. تحقیقی که در گذشته به رابطه بین هوش معنوی و خودکارآمدی بپردازد انجام نشده است اما تحقیقات بیانگر رابطه مثبت بین معنویت و خودکارآمدی بوده اند که در این مورد می‌توان به تحقیق آدجیولا (۲۰۰۷) اشاره نمود که بیانگر رابطه مثبت بین معنویت و خودکارآمدی می‌باشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم که با استفاده از آزمون رگرسیون انجام شد نیز بیانگر این است که سه متغیر معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خود آگاهی پیش‌بین معنی‌داری برای خود کارآمدی مدیران می‌باشند در این میان تفکر انتقادی مدیران پیش‌بین معناداری برای خود کارآمدی مدیران به شمار نمی‌رود.

در بررسی فرضیه سوم تحقیق نتایج بررسی داده‌ها در جدول ۴، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که ($\alpha=0/05 < P=0/001$). یعنی می‌توان ادعا نمود از لحاظ آماری بین میانگین نمونه با میانگین نظری اختلاف معناداری وجود دارد و از آنجا که میانگین نمونه در هریک از مولفه‌های : تفکر انتقادی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی بزرگتر از میانگین نظری (نقطه برش: ۳) است، بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد میزان مولفه‌های تفکر انتقادی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی در مدیران سازمانهای دولتی شهرستان ساری بیشتر از حد متوسط است، اما میزان میزان میانگین نمونه مولفه

با توجه به جدول ۴، نتایج آزمون t یک نمونه‌ای نشان داد میزان تفکر انتقادی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی در مدیران بیشتر از حد متوسط است در نتیجه برای این سه مولفه فرض صفر رد می‌شود، اما میزان مولفه گسترش خود آگاهی در مدیران کمتر از حد متوسط است، در نتیجه فرضیه صفر در مورد این مولفه تایید می‌شود.

نتیجه گیری

امروزه شاهد دگرگونی‌های عمیقی در محتوای تفکر مدیریت و روش‌های به کار گیری از آن در فعالیت سازمان‌ها هستیم. در این شرایط، تلاش برای بهبود و توسعه مستمر ظرفیت‌ها و توانمندی‌های مدیران و آموزشی که در خدمت توسعه فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی جامعه هستند امری اجتناب ناپذیر است. در حقیقت، کشف استعدادها و نیروهای خارق‌العاده نهفته در منابع انسانی و همچنین استخراج، به کارگیری، تجدید مکرر، بهبود و توسعه نیروهای انسانی، هنر مدیریت آموزشی است. لذا وجود مدیرانی با هوشمندی معنوی و خودکارآمدی موثر بر عملکرد، منبع توسعه محسوب شده و نیاز اساسی نظام آموزشی در هزاره سوم است.

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین سطح خودکارآمدی با هوش معنوی مدیران انجام شده است که جامعه مورد مطالعه آن را کلیه مدیران مدارس دولتی شهرستان ساری تشکیل داده‌اند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که بین مولفه‌های هوش معنوی (تفکر انتقادی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خود آگاهی) و سطح خود کارآمدی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی با احتساب ضریب تعیین (r^2)، می‌توان گفت که ۵۱ درصد از تغییرات خودکارآمدی مدیران مربوط به مهارت تفکر انتقادی، ۲۶ درصد از تغییرات خودکارآمدی مدیران مربوط به مولفه معناسازی شخصی، ۵۰ درصد از تغییرات خودکارآمدی مدیران مربوط به مهارت آگاهی متعالی و در نهایت ۲۱ درصد از تغییرات خود کارآمدی مدیران مربوط به مهارت گسترش خود آگاهی آنان است.

گسترش خود آگاهی در مدیران از میانگین نظری (نقطه برش: ۳) کمتر از حد متوسط است. این رابطه را می توان این گونه تبیین نمود: هوش معنوی را میتوان به عنوان بالاترین هوش وجودی فرد دانست که سبب ایجاد نگرشی جدید و مثبت در فرد نسبت به خود، دیگران و جهان پیرامون او می شود و از آن جا که خودکارآمدی نیز اشاره به اعتقاد فرد به توانایی ها و مهارت های خود دارد می توان بیان نمود که بالا بودن هوش معنوی در فرد سبب می گردد تا فرد با نگاه مثبتی که نسبت به خودش به واسطه هوش معنوی پیدا می کند بتواند در حین انجام کار نیز مهارت های خود را به خوبی به کار بگیرد.

پیشنهاد های پژوهش

الف) پیشنهاد های مبتنی بر نتایج پژوهش

در بررسی فرضیه های تحقیق مشخص شد بین خودکارآمدی با مولفه های هوش معنوی (تفکر انتقادی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی، گسترش خود آگاهی) رابطه وجود دارد و نیز سه متغیر معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خود آگاهی پیش بین معنی داری برای خود کارآمدی مدیران می باشند در حالی که تفکر انتقادی مدیران پیش بین معناداری برای خود کارآمدی مدیران به شمار نمی رود و در بررسی فرضیه سوم نیز مشخص شد که میزان مولفه های تفکر انتقادی، آگاهی متعالی و معناسازی شخصی در مدیران مدارس دولتی شهرستان ساری بیشتر از حد متوسط است، اما میزان میزان میانگین نمونه مولفه گسترش خود آگاهی در مدیران کمتر از حد متوسط است. بنابراین پیشنهاد می شود:

- آموزش و پرورش به برگزاری کارگاه های آموزشی جهت بالا بردن سطح باورهای معنوی و نگرش فکری مدیران مدارس مبادرت نمایند.
- مدیرانی باید انتخاب شوند که دارای سطح بالایی از خودکارآمدی باشند زیرا این افراد انگیزه های لازم در رفتارشان برای انجام کار وجود دارد. این امر نیز باید در طی استخدام و ترفیع نیروی کار انجام گیرد.
- محیطی معنوی در مدارس ایجاد شود و برای کارکنان ارزش قائل شده و به عقیده آن ها احترام

بگذارند.

- زمینه برای بروز عملکرد صحیح و مطلوب برای مدیران با فراهم شود.
 - کارگاه هایی جهت تقویت مهارت خود کارآمدی مدیران برگزار گردد.
- و در نهایت لازم است تا آموزش و پرورش برای آموزش و توسعه سرمایه های انسانی، سطح خودکارآمدی و هوش مدیران و معلمان خود بالاخص هوشمندی معنوی آنان را در نظر بگیرند.

ب) پیشنهاد های مبتنی بر تجارب پژوهشگر:

باید محیط کار را برای مدیران جذاب و با نشاط ساخت و مدیران از روشن بودن هدف کار اطمینان داشته باشند. و احساس خودکارآمدی را با برگزاری گردهمانیهای دوره ای به منظور پرورش دوستی در میان مدیران افزایش داد. می توان خودکارآمدی مدیران را با ایراد سخنرانیهای پرجاذبه و همچنین با سرمایه گذاری روی بعضی اصول از قبیل: داشتن اهداف و مقاصد روشن، خود مدیریتی، دادن امتیاز و بازخورد، که باعث هیجان می شوند، تقویت کرد.

فهرست منابع

- ۱) رجائی، علیرضا؛ (۱۳۸۸) "هوش معنوی: دیدگاهها و چالش ها"، پژوهشنامه تربیتی، صص 2
- ۲) ساغروانی، سیما؛ (۱۳۸۸) هوش معنوی بعد ناشناخته بشر، مشهد: آهنگ قلم.
- ۳) سنجرى، احمدرضا؛ (۱۳۸۸). روش های تحقیق در مدیریت، تهران: انتشارات عابد و مهرگان قلم.
- ۴) غباری بناب، باقر، سلیمی، محمد، سلیمانی، لیلا و نوری، ثنا، (۱۳۸۶)؛ "هوش معنوی"، فصلنامه علمی-پژوهشی اندیشه نوین دینی، سال 125- سوم، شماره 10، صص 147
- ۵) کلانتری، خلیل؛ (۱۳۸۸)؛ "مدل سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی-اقتصادی"، فرهنگ صبا، تهران.
- ۶) معلمی، صدیقه؛ (۱۳۸۷) "رابطه ساده و چند گانه سلامت روان، هوش معنوی و افکار ناکارآمد در

دانشجویان"، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

- 7) Adegbola, M. A. (2007). "The relationship among spirituality, self-efficacy and quality of life in adults with sickle cell disease", Thesis, for the Degree of Doctor of Philosophy, the university of texas at Arlington.
- 8) Amram, Y. (2009). "Intelligence beyond IQ: The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership", Thesis, Institute of Transpersonal Psychology.
- 9) Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*, Vol. 84, No. 2, PP:191-215.
- 10) DeCicco, David B., King Teresa L. (2009). "A viable model and self-report measure of spiritual intelligence". *International Journal of Transpersonal Studies*, Vol. 28, No.2, PP: 68-85.
- 11) Emmons, R. A. (2000). "Spirituality and intelligence: Problems and prospects", *The International Journal for the Psychology of Religion*, Vol. 10, No. 2, PP: 57-64.
- 12) Farhangpour, F., Adib, Y. & Khadivi, A. (2012). "Relationship between spiritual intelligence and self-esteem with students educational improvement", *European Journal of Experimental Biology*, Vol. 6, No. 2, PP: 2408-2414.
- 13) Gardner, H. (2000). "A case against spiritual intelligence", *The International Journal for the Psychology of Religion*, Vol. 10, PP:27-34.
- 14) Haight, K. W. (2011). "Teacher self-efficacy in the adoption and integration of technology within the classroom". Thesis Degree of Doctor, Walden University.
- 15) King, D. B. (2008). "Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model and measure". Canada: Master's Thesis, Trent University.
- 16) Liaw, E. C. (2009). "Teacher efficacy of pre-service teachers in taiwan: The influence of classroom teaching and group discussions", *Teaching and Teacher Education*.
- 17) Litchfield, B. (1999). *Spiritual Intelligence*. Vol. 12, from <http://www.uiuc.edu>. University of Illinois, Accessed August .