



دانشگاه سیستان و بلوچستان

تحصیلات تکمیلی

پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت و برنامه ریزی

آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه هوش معنوی و خویشتن داری با سرمایه اجتماعی مدیران مدارس شهر زابل

اساتید راهنما:

دکتر یحیی کاظمی

استاد مشاور:

دکتر ولی مهدی نژاد

تحقیق و نگارش:

مریم مومنی

این پایان نامه از حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه سیستان و بلوچستان بهره مند شده است

شهریور ۱۳۹۲



تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب مریم مومنی تعهد می‌کنم که مطالب مندرج در این پایان‌نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و به دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این نوشته از آن استفاده شده است مطابق مقررات ارجاع گردیده است. این پایان‌نامه پیش از این برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو: مریم مومنی

امضاء

سپاس و ستایش خدای را جل و جلاله که آثار قدرت او بر چهره روز روشن، تابان است و انوار حکمت او در دل شب تار، درفشان. آفریدگاری که خویشتن را به ما شناساند و درهای علم را بر ما گشود و عمری عطا فرمود تا بدان، بنده ضعیف خویش را در طریق علم و معرفت بیازماید.

سپاس بی کران پروردگار یکتا را که هستی مان بخشید و به طریق علم و دانش رهنمونمان شد و به همنشینی رهروان علم و دانش مفتخرمان نمود و خوشه چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت.

و سپاس از سه وجود مقدس

آنان که ناتوان شدند تا ما به توانایی برسیم؛

آنان که موهایشان سپید شد تا ما رو سفید شویم؛

آنان که عاشقانه سوختند تا گرما بخش وجود ما و روشنگر راهمان باشند؛

پدرانمان مادرانمان استادانمان

گرامی ترین مراتب سپاس و قدر دانی خود را به پیشگاه اساتید فرهیخته جناب آقای دکتر یحیی کاظمی، استاد راهنمای بزرگوارم و جناب آقای دکتر ولی مهدی نژاد استاد مشاور گرامی ام، و تمام اساتید بزرگوارم که با رهنمودهای ارزنده شان همواره مشوقم بودند و افتخار شاگردیشان همیشه در وجودم هست تقدیم می نمایم.

تقدیم به:

به روح پاک پدرم که عالمانه به من آموخت تا چگونه در عرصه زندگی ایستادگی را تجربه نمایم.
به مادرم دریای بی کران فداکاری و عشق که وجودم برایش همه رنج بود و وجودش برایم همه مهر.
به همسر مهربانم که با صبرش در تمامی لحظات رفیق راهم بود.
و به گل نازم، محمد هادی که آسایش او آرامش من است.

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین هوش معنوی، خویشتن داری و سرمایه اجتماعی مدیران بوده است. روش انجام این پژوهش از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه مدیران زن و مرد مدارس شهر زابل ۱۷۶ نفر می‌باشند که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۲۳ مدیر از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. با استفاده از پرسشنامه هوش معنوی دیوید بی کینگ، هوش معنوی مدیران سنجیده شد و پرسشنامه خویشتن داری نیک منش (۱۳۸۶) و پرسشنامه سرمایه اجتماعی غلامی (۱۳۸۹) برای توصیف خویشتن داری و سرمایه اجتماعی مدیران به کار گرفته شد. جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرباخ استفاده شد که بر این اساس میزان پایایی پرسشنامه‌های هوش معنوی ۰/۸۷ و خویشتن داری ۰/۷۵ و سرمایه اجتماعی ۰/۸۶ به دست آمد. داده‌های به دست آمده با استفاده از شاخص‌های آماری توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفتند.

نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و آگاهی متعالی و خویشتن داری مدیران رابطه معناداری مشاهده شد. تولید آگاهی متعالی تنها متغیری است که توانسته است بیشترین پیش بینی را از خویشتن داری و سرمایه اجتماعی مدیران داشته باشد. همچنین بین تفکر انتقادی، آگاهی متعالی و تولید معنای شخصی سرمایه اجتماعی مدیران نیز رابطه معناداری مشاهده شد، اما بین تفکر انتقادی و تولید معنای شخصی و خویشتن داری مدیران نیز رابطه معناداری مشاهده نشد، بین خویشتن داری و سرمایه اجتماعی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد، در سرمایه اجتماعی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری مشاهده شد. ولی در خویشتن داری و هوش معنوی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری مشاهده نشد. در هوش معنوی، خویشتن داری و سرمایه اجتماعی مدیران با توجه به سطح تحصیلات آنها نیز تفاوت معناداری مشاهده نشد.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، خویشتن داری و سرمایه اجتماعی، مدیران

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول: کلیات پژوهش.....	۱
۱-۱- مقدمه.....	۲
۱-۲- بیان مساله.....	۴
۱-۳- اهمیت و ضرورت.....	۸
۱-۴- اهداف پژوهش.....	۱۰
۱-۵- سوالات پژوهش.....	۱۰
۱-۶- متغیرهای تحقیق.....	۱۱
۱-۶-۱- سرمایه اجتماعی.....	۱۱
۱-۶-۲- هوش معنوی.....	۱۱
۱-۶-۳- خویشتن‌داری.....	۱۳
فصل دوم: ادبیات پژوهش.....	۱۴
۱-۲- سرمایه اجتماعی.....	۱۵
۱-۲-۱- سیر تاریخی سرمایه اجتماعی.....	۲۱
۱-۲-۲- نظریه‌های سرمایه اجتماعی.....	۲۵
۱-۲-۳- مولفه‌های سرمایه اجتماعی.....	۳۴
۱-۲-۴- ابعاد سرمایه اجتماعی.....	۴۰
۱-۲-۵- سطوح سرمایه اجتماعی.....	۴۳

- ۴۵..... شکل‌های سرمایه اجتماعی..... ۶-۱-۲
- ۴۸..... کارکردهای سرمایه اجتماعی..... ۷-۱-۲
- ۵۸..... عوامل موثر بر سرمایه اجتماعی..... ۸-۱-۲
- ۶۳..... هوش معنوی..... ۲-۲
- ۶۳..... تاریخچه هوش معنوی..... ۱-۲-۲
- ۶۴..... مفهوم هوش معنوی..... ۲-۲-۲
- ۷۴..... مولفه‌های هوش معنوی..... ۳-۲-۲
- ۷۷..... الگوهای هوش معنوی..... ۴-۲-۲
- ۷۹..... مقایسه هوش معنوی با هوش‌های دیگر..... ۵-۲-۲
- ۸۰..... اثرات هوش معنوی..... ۶-۲-۲
- ۸۳..... عوامل موثر بر هوش معنوی..... ۷-۲-۲
- ۸۶..... خویشتن‌داری..... ۳-۲
- ۸۶..... مفهوم خویشتن‌داری..... ۱-۳-۲
- ۸۶..... ویژگی‌های افراد خویشتن‌دار..... ۲-۳-۲
- ۹۱..... عوامل موثر بر خویشتن‌داری..... ۲-۳-۲
- ۹۴..... اثرات خویشتن‌داری..... ۳-۳-۲
- ۹۶..... نتایج پژوهش‌های انجام شده..... ۴-۲
- ۹۶..... پژوهش‌های مربوط به سرمایه اجتماعی..... ۱-۴-۲
- ۱۰۰..... پژوهش‌های مربوط به هوش معنوی..... ۲-۴-۲
- ۱۰۳..... پژوهش‌های مربوط به خویشتن‌داری..... ۳-۴-۲

- ۵-۲- جمع‌بندی و الگوی نظری پژوهش.....۱۰۴
- فصل سوم: روش تحقیق.....۱۰۶**
- ۱-۳- روش تحقیق.....۱۰۷
- ۲-۳- جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه‌گیری.....۱۰۷
- ۳-۳- ابزار اندازه‌گیری و روش اجرای آن.....۱۰۸
- ۴-۳- روش‌های آماری تحلیل داده‌ها.....۱۰۹
- فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش.....۱۱۰**
- ۱-۴- بررسی سوالات پژوهش.....۱۱۱
- ۱-۱-۴- سوال اول پژوهش: آیا بین هوش معنوی و خویشتن‌داری مدیران رابطه وجود دارد؟.....۱۱۱
- ۲-۱-۴- سوال دوم پژوهش: کدام یک از ابعاد هوش معنوی بیش‌تر خویشتن‌داری مدیران را پیش‌بینی می‌کند؟.....۱۱۱
- ۳-۱-۴- سوال سوم پژوهش: آیا بین هوش معنوی و سرمایه اجتماعی مدیران رابطه وجود دارد؟.....۱۱۲
- ۴-۱-۴- سوال چهارم پژوهش: کدام یک از ابعاد هوش معنوی بیش‌تر سرمایه اجتماعی مدیران را پیش‌بینی می‌کند؟.....۱۱۳
- ۵-۱-۴- سوال پنجم پژوهش: آیا بین خویشتن‌داری و سرمایه اجتماعی مدیران رابطه وجود دارد؟.....۱۱۳
- ۶-۱-۴- سوال ششم پژوهش: آیا جنسیت نقش موثری در رابطه بین متغیرهای تحقیق و سرمایه اجتماعی مدیران دارد؟.....۱۱۴
- ۷-۱-۴- سوال هفتم پژوهش: آیا در هوش معنوی، خویشتن‌داری و سرمایه اجتماعی مدیران با توجه به جنسیت و سطح تحصیلات آن‌ها تفاوت وجود دارد؟.....۱۱۵
- فصل پنجم: بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادات پژوهش.....۱۱۸**

۱۱۹.....	۱-۵- نتیجه‌گیری و بحث.....
۱۲۲.....	۲-۵- نتیجه‌گیری کلی.....
۱۲۴.....	۳-۵- پیشنهادات.....
۱۲۴.....	۱-۳-۵- پیشنهادات با توجه به نتایج پژوهش.....
۱۲۴.....	۲-۳-۵- پیشنهادات برای تحقیقات آینده.....
۱۲۴.....	۴-۵- محدودیت‌های پژوهش.....
۱۲۵.....	فهرست منابع.....
۱۴۴.....	پیوست‌ها.....
۱۴۴.....	پیوست (الف) - پرسشنامه هوش معنوی.....
۱۴۵.....	پیوست (ب) - پرسشنامه خویشتن داری.....
۱۴۶.....	پیوست (ج) - پرسشنامه سرمایه اجتماعی.....

فهرست جداول

۱۰۷.....	۱-۳- توزیع فراوانی مدیران مدارس.....
۱۰۷.....	۲-۳- توزیع فراوانی نمونه به تفکیک مرد و زن.....
۱۰۸.....	۳-۳- مولفه‌ها و ضریب پایایی پرسشنامه هوش معنوی.....
۱۰۸.....	۴-۳- نمره‌گذاری پرسشنامه هوش معنوی مدیران.....
۱۰۹.....	۵-۳- نمره‌گذاری پرسشنامه خویشتن داری.....
۱۱۱.....	۱-۴- ارتباط بین هوش معنوی و خویشتن داری مدیران.....
۱۱۲.....	۲-۴- خلاصه الگوی پیش‌بینی خویشتن داری مدیران.....

۳-۴- رابطه بین هوش معنوی و سرمایه اجتماعی مدیران..... ۱۱۲

۴-۴- بررسی رابطه ابعاد هوش معنوی و سرمایه اجتماعی..... ۱۱۳

۵-۴- بررسی رابطه خویشتن داری و سرمایه اجتماعی..... ۱۱۴

۶-۴- خلاصه الگوی پیش‌بینی سرمایه اجتماعی مربوط به مدیران زن..... ۱۱۴

۷-۴- خلاصه الگوی پیش‌بینی سرمایه اجتماعی مربوط به مدیران مرد..... ۱۱۵

۸-۴- نتایج آزمون t گروه مستقل، تفاوت در هوش معنوی مدیران مرد و زن..... ۱۱۶

۹-۴- تفاوت در هوش معنوی، خویشتن داری و سرمایه اجتماعی مدیران با توجه به تحصیلات

آن‌ها..... ۱۱۷

فهرست شکل‌ها

۱-۲- رابطه هوش‌ها..... ۷۹

۲-۲- الگوی نظری تحقیق..... ۱۰۵

فصل اول

کلیات پژوهش

در چند دهه گذشته در کنار مباحث مربوط به سرمایه فیزیکی^۱ و سرمایه انسانی^۲، بحث تازه‌ای به‌عنوان «سرمایه اجتماعی»^۳ مطرح شده است. این نوع از سرمایه هنگامی محقق می‌شود که روابط میان افراد به شیوه‌ای دگرگون شود که کنش را تسهیل کند. اگر سرمایه فیزیکی کاملاً محسوس است و به صورت مادی و قابل مشاهده تجسم می‌یابد و سرمایه انسانی در مهارت‌ها و دانشی که فرد کسب کرده متجلی می‌شود، اما سرمایه اجتماعی ناملموس‌تر است و در روابط میان افراد تجسم می‌یابد، روابطی که در تمام لحظات زندگی روزمره و در طول عمر انسان‌ها، جریان داشته است و رفتار و نگرش آن‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. به همین لحاظ سرمایه اجتماعی در هر جایی حاضر است، چه در رفتار با نزدیکان و دوستان در خانه و مدرسه، چه در رفتار با همکاران و آشنایان در محل کار و تحصیل، و چه در رفتار با مردم جامعه. ادبیات سرمایه اجتماعی تا به حال علاوه بر طراحی نظری این مفهوم، در پی آن بوده است که اهمیت این روابط را از لحاظ تجربی نیز به اثبات برساند (غلامی، ۱۳۸۹). امروزه توفیق سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فن‌آوری اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد؛ زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی هستند (صفرزاده و همکاران، ۱۳۸۹).

تئورسین‌های سازمانی بر این عقیده‌اند که سرمایه اجتماعی در سازمان یک ابزار حیاتی برای ارتقای عملکرد است (اندرو، ۲۰۰۷). استفاده بهینه از سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی در سازمان برای تحقق اهداف، بدون وجود شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان که توأم با اعتماد، محبت، تعهد، شناخت در جهت حفظ هنجارهای سازمانی امکان‌پذیر نخواهد بود (جاهد و همکاران، ۱۳۸۹). در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهد، و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود. سرمایه اجتماعی چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدی از سیستم‌های اقتصادی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سیستم یاری رساند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی از مفاهیم کلیدی در ادبیات جامعه‌شناسی جدید است. نقش موثر این مفهوم در ساختار روابط بین افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها، کارکرد آن در تسهیل دستیابی به نتایج سودمندی

1-Physical capital
2-Human capital
3-Social capital

همچون همکاری در نیل به منفعت عمومی و تسهیل کنش جمعی و بازده‌های آن همچون گسترش مشارکت، اعتماد و بده‌بستان در جامعه که روابط بین افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها را توسعه و کارایی آن‌ها را افزایش می‌دهد قابل تبیین است (جاهد و همکاران، ۱۳۸۹). سازمان‌ها همواره به دنبال استفاده از تمام امکانات ممکن برای دستیابی به موفقیت بوده‌اند. در گذشته دستیابی به سرمایه بیش‌تر، استفاده از ماشین‌آلات پیش‌رفته و به کار گرفتن فناوری به عنوان عواملی که مزیت رقابتی برای سازمان به همراه می‌آورد در نظر گرفته می‌شد اما چند سالی است که بحث استفاده از افرادی با ویژگی‌های خاص ذهنی و مهارت بیش‌تر، پررنگ‌تر شده است (وست، ۱۳۸۳).

عدم شناخت معنای زندگی یکی از مهم‌ترین عواملی است که باعث بی‌هدفی در زندگی شخصی و اجتماعی افراد شده است. دلیل اهمیت هدف‌مندی آن است که افراد دارای معناداری در زندگی قادر به حل مسائل پیچیده، ارزشی و چالشی در زندگی فردی، گروهی و سازمانی هستند. عدم تعهد به سازمان، دیر رسیدن به سرکار، عدم رفتار شهروندی و جوان‌مردی در محیط کاری نمونه‌هایی از عدم شناخت معنای زندگی در محیط کاری است. مدیران سازمان برای داشتن مدیریتی اثربخش باید توجه خاصی را به شناساندن معنای زندگی به کارکنان داشته باشند. برای شناخت معنای زندگی و حل مسائل ارزشی نمی‌توان فقط از هوش منطقی^۱ و عاطفی^۲ استفاده کرد، بلکه باید از هوشی ورای هوش‌های متعارف^۳ استفاده نمود که این موضوع در قالب مفهوم هوش معنوی^۴ بیان می‌شود (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰).

وجدان اخلاقی^۵ گرایشی است که از دیدگاه اسلام و به طور فطری با سرشت انسان آمیخته شده است و ریشه در طبیعت انسان دارد. مهم‌ترین ویژگی اخلاقی تقوا می‌باشد و معادل خودکنترلی است (صنعتی‌زاده، ۱۳۸۹). جوامع مختلف می‌کوشند تا از راه‌های گوناگون خودکنترلی را در افراد و سازمان‌های خود تحقق بخشند و یا آن را تقویت کنند در چنین حالتی کارکنان بدون حضور مقام مافوق و بدون ترس از عواقب کنترل، وظایف خویش را انجام می‌دهند. خویش‌داری^۶ مستلزم مدیریت و مهار احساسات است و افراد خویش‌دار از ثبات هیجانی بیش‌تری برخوردار خواهند بود و این امر کارایی آنان را در حیطه‌های گوناگون زندگی افزایش

1-logical intelligence

2- Emotional intelligence

3- Intelligence spirituality

4-Conventional intelligence

5- Moral conscious sense

6-Self-control

می‌دهد (جمالی، ۱۳۸۹). خویشتن‌داری یا تقوا از محوری‌ترین مفاهیم اخلاقی و سرمنشا ارزش‌های دیگر می‌باشد. به طوری که بدون تقوا بسیاری از کارهای ارزشی انسان پذیرفته نخواهد شد یا تحقق آن‌ها غیر ممکن خواهد بود (صنعتی‌زاده، ۱۳۸۹). همچنین تقوا یعنی حکومت عقل و اراده بر وجود انسان به طوری که تمام میل‌ها اعم از میل‌های فردی و میل‌های اجتماعی در اختیار عقل و اراده باشد (مطهری، ۱۳۷۲). تقوا لازمه زندگی هر کس است که می‌خواهد انسان باشد و تحت فرمان عقل زندگی کند (مطهری، ۱۳۷۴).

۲-۱- بیان مساله

سازمان‌های امروزی به مدیران کارآمد نیاز دارند تا بتوانند کارکنان را به فعالیت‌های مولد سوق دهند و علاوه بر تضمین بقای سازمان، امکانات توسعه و رشد کمی و کیفی آن را نیز فراهم آورند. مدیران کارآمد همواره سعی دارند با بهره‌گیری از تجارب علمی، کارایی و اثر بخشی سازمان را افزایش دهند. هدف اکثر مکاتب مدیریت نیز افزایش کارایی و اثر بخشی سازمانی است (غلامی، ۱۳۸۹). مسائل امروز کشورها و سازمان‌ها با راه-حل‌های دیروز حل شدنی نیست و پیش‌بینی آینده، مشکلات آتی را حل نمی‌کند، بلکه باید برای ساختن آینده اقدام کرد. امروزه شرایط محیطی و قواعد بازی، رقابت به حدی پیچیده و مبهم شده، که کشورها و سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند تنها با تغییر اندک در روش‌ها، ساختار، تکنولوژی و عواملی نظیر این بقای بلند مدت خود را تضمین کنند، بنابر این کشورها و سازمان‌های امروزی باید انقلابی در اذهان مدیران و کارکنان خود به وجود آورند تا به طور اساسی مفهوم سازمان، کار کیفیت و رقابت در ذهن آن‌ها دگرگون شود. در این راستا سرمایه اجتماعی باعث ایجاد تئوری‌هایی شده است که پایه‌ای برای سایر مطالعات مدیریت می‌باشد (حقوق‌شناس و همکاران، ۱۳۸۶).

دانشمندان علم مدیریت به این نتیجه رسیده‌اند که سازمان‌هایی که در آن‌ها اعتماد و مشارکت بین اعضای سازمان پایین باشد، در برخورد با رقبا از عملکرد ضعیف‌تری برخوردارند و این‌گونه سازمان‌ها قابل توسعه و پیشرفت نیستند و به زودی از صحنه رقابت محو می‌شوند. اما سازمان‌هایی که به منابع و سرمایه‌های نامحسوس^۱ که یکی از آن‌ها سرمایه اجتماعی است، اهمیت می‌دهند، زمینه توسعه سازمان خود را فراهم می‌آورند و نسبت به سایر سازمان‌ها موفق‌تر عمل می‌کنند (صمدی و عباسی، ۱۳۹۱). شاید کنترل و نظامند

1-Intangible assets

ساختن منابع انسانی از کنترل سایر منابع و شئون دیگر سازمان دشوارتر باشد. مدیران به‌طور سنتی، استراتژی‌های رقابتی خود را بر عوامل دیگر سازمانی مانند: تکنولوژی محصول و فرایند، بخش‌های خاص بازار، دسترسی به منابع مالی و پولی و یا صرفه‌جویی بنیان نهادند. در محیط کسب و کار کنونی که با ویژگی‌هایی چون جهانی شدن بازار، تشدید رقابت و نرخ بالای تغییرات در فن‌آوری شناخته می‌شود، دارایی‌های ملموس باعث ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان نمی‌شوند، سازمان‌های امروزی بایستی، پایه‌های مزیت رقابتی پایدار خود را بر دارایی‌های ناملموس و سرمایه‌های اجتماعی و فکری خود بنا نهند. سرمایه اجتماعی و انسانی، نقش مهم‌تری نسبت به سرمایه فیزیکی و یا مالی در تعیین رهبران دارد. با توجه به این حقیقت که دانش، توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان و ارتباط بین اعضای سازمان و مشارکت اعضاء یکی از مهم‌ترین منابعی است که سازمان می‌تواند در مدیریت استراتژیک خود از آن مزیت کسب کند، این سرمایه، بیش از هر زمان حائز اهمیت شده است (صمدی و عباسی، ۱۳۹۱). نبود روابط مناسب بین نیروی کار و مدیر و همین‌طور بین لایه‌های مختلف یک سازمان، تاثیر منفی بر کارایی سازمان می‌گذارد (دینی ترکمانی، ۱۳۸۵).

گاه در یک سازمان اداری، بین مدیریت و کارکنان یک بیگانگی مشاهده می‌شود و خلا یک ارتباط سالم و پویا همواره احساس می‌شود، مدیر براساس برداشت‌های ذهنی خود عمل می‌کند و کاری به تفکر و احساس افراد واحد ندارد، چنین تشکیلاتی دچار یک شکاف می‌باشد که به تدریج و یا ناگهانی موجب فروپاشی پیکره سازمان می‌گردد (غلامی، ۱۳۸۹). سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقش بسیار مهم‌تری نسبت به سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی بستر مناسبی را برای بهره‌برداری و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف فراهم می‌آورد. از سوی دیگر، بهره‌گیری از سرمایه‌های دیگر سازمانی در پرتو این سرمایه امکان‌پذیر است (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۳). همچنین سرمایه اجتماعی سود سرمایه‌گذاری در زمینه سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی را افزایش می‌دهد و در سازمانی که از نعمت سرمایه اجتماعی برخوردار است، همکاری آسان‌تر خواهد بود (کسانی، ۱۳۸۹).

در یک نگاه کلی می‌توان گفت با وجود این که در دیدگاه‌های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند. اما در عصر حاضر برای توسعه بیش‌تر به سرمایه اجتماعی نیازمندیم (غلامی، ۱۳۸۹)، زیرا در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست داده و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌شود. سرمایه اجتماعی چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدی از سیستم‌های

اقتصادی - اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سیستم یاری رساند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶). از این روست که سرمایه اجتماعی محور اصلی مدیریت در سازمان‌ها محسوب شده و مدیرانی موفق قلمداد می‌شوند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیش‌تر نائل گردند. بنابراین سرمایه اجتماعی نقش موثری در عملکرد مدیریت و سازمان دارد (غلامی، ۱۳۸۹). نتایج پژوهش رحمانی (۱۳۸۷) نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی مدیران و کارکنان آموزشی در حد مطلوبی قرار دارد و با توجه به نتایج پژوهش غلامی (۱۳۸۹) که نشان داد سرمایه اجتماعی مدیران در حد بالاتر از متوسط قرار دارد و همچنین با توجه به هشدار لین (۲۰۰۱) که مطرح می‌کند در موقعیت‌های مشخصی در سازمان نیاز به ذخائر بیش‌تری از سرمایه اجتماعی در سازمان هست (غلامی، ۱۳۸۹). بنابراین نیاز هست تا عوامل موثر بر ارتقای سرمایه اجتماعی مدیران را مورد بررسی قرار دهیم تا با ارائه راهکارهای موثر و مفید سرمایه اجتماعی مدیران را به جایگاهی بهتری ارتقا بخشیم.

امروزه با توجه به نقش دین و مذهب^۱ و معنویت و احاطه آن بر همه شئون زندگی انسان، توجه بسیاری از متخصصین و پژوهشگران علوم اجتماعی و انسانی به این بعد زندگی بشری معطوف شده است. همچنین همه روزه به تعداد افرادی که باور دارند معنویت راه درمان بیماری‌های روانی و بهداشت روان بر باورها و رفتارهای معنوی متمرکز می‌شوند افزوده می‌شود (محمودی، ۱۳۹۱). هوش معنوی یکی از مفاهیمی است که در پرتو توجه و علاقه‌ی جهانی روان‌شناسان^۲ به حوزه‌ی دین و معنویت، مطرح شده و توسعه پیدا کرده است. هوش معنوی یعنی هوشی که مشکلات معنایی و ارزشی ما را حل کند، هوشی که اعمال و زندگی‌مان را در یک سطح وسیع‌تر و قدرت‌مندتر معنا دهد، هوشی که بتوان به وسیله‌ی آن زندگی و مسیر زندگی فرد را بسنجیم. هوش معنوی به معنای ظرفیت انسانی ما برای پرسیدن سوالاتی در خصوص معنی زندگی و بر تجربه‌ی یکپارچه و جامع و ارتباط بین هر کدام از ما با هستی دلالت دارد (رضایی، ۱۳۹۱).

با توجه به این‌که معنویت و هوش معنوی در ایجاد ارزش‌ها و دیدگاه‌های افراد نقش عمده‌ای ایفا می‌کند بررسی این مفهوم در ادبیات کسب و کار بسیار ضروری و حیاتی خواهد بود چرا که افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می‌شوند، آن‌ها روح منحصر به فرد خود را با خود به محیط کار می‌آورند و از

1- Religion
2- Psychology

این طریق بر اثربخشی و کارایی سازمان تاثیر عمده‌ای می‌گذارند. بنابراین سازمان‌ها به موازات دگرگونی شخصیتی افراد دستخوش تغییر می‌شوند (محمودی، ۱۳۹۱).

از متغیرهای دیگری که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد خویشتن‌داری است. خویشتن‌داری حالت روحی و صفتی است که باعث توانایی شخص و برتری فرد بر دیگران می‌شود به طوری که بر اثر این حس به آن چه در زندگی مطلوب و پسندیده است می‌توان دست یافت و از هر چه ناپسند است دوری کرد و همچنین به خوبی اشکار است کسی که نفس خویش را مالک نیست و خویشتن‌دار نمی‌باشد، هیچ‌گاه دیگران را نمی‌تواند اداره کند (صنعتی، ۱۳۸۹). همچنین بسیاری از انحرافات اخلاقی^۱ که در جامعه به وجود می‌آید ناشی از ضعف خویشتن‌داری در افراد آن جامعه می‌باشد. با تقویت خویشتن‌داری می‌توان جلوی بسیاری از جرائم اجتماعی و انحطاط‌های اخلاقی را گرفت (کاظمی، ۱۳۷۳). افرادی که اعمالشان مطیع عقلشان است خویشتن‌دارند و به آن چیزی عمل خواهند کرد که آن را صحیح می‌دانند و در نتیجه اگر منطق و استدلال ما صحیح و قوی باشد می‌توان آن‌ها را در جهت مطلوب هدایت کرد امکان پیشرفت چنین افرادی بسیار زیاد است و غالباً به اهداف خود می‌رسند زیرا قادرند احساسات و کسالت‌های غیرمنطقی را کنار گذاشته و به آن چه صلح خود می‌دانند عمل کنند، وقتی افراد عملی را ناپسند می‌دانند و باز آن را مرتکب می‌شوند و به عبارتی عقل آن‌ها بر اعمالشان حاکم نباشد این افراد دچار ضعف خویشتن‌داری هستند (رضایی، ۱۳۹۱).

اگر خویشتن‌داری در سازمانی رواج پیدا کند رشد آن تضمین می‌شود (صنعتی، ۱۳۸۹). بنابراین مدیرانی از ویژگی‌هایی چون خودکنترلی، خودنظم‌دهی، مدیریت بر خود و کنترل عواطف و احساسات و هیجان‌های خود در محیط کار برخوردار هستند، عملکرد بهتری خواهند داشت (جمالی، ۱۳۸۹).

با توجه به این که سرمایه اجتماعی محور اصلی مدیریت در سازمان‌ها محسوب شده و با توجه به آن چه که درباره نقش استراتژیک مدیریت در سازمان و همچنین نقش استراتژیک مدیریت در سازمان و نقش مهم نیروی انسانی، دارای هوش معنوی و خویشتن‌داری بالا در موفقیت و پیشرفت اهداف سازمان‌ها بیان شد، از آن جایی که طبق مطالعه پژوهشگر، تحقیقات در زمینه سرمایه اجتماعی در کشور ما کمتر صورت گرفته است و به ویژه در زمینه رابطه هوش معنوی و خویشتن‌داری با سرمایه اجتماعی، هیچ تحقیقی انجام نشده است. در این راستا به بررسی رابطه هوش معنوی و خویشتن‌داری با سرمایه اجتماعی پرداخته شده است. از این رو سوال این پژوهش این است که آیا بین هوش معنوی و خویشتن‌داری با سرمایه اجتماعی مدیران رابطه وجود دارد؟

1- Economic capital

۳-۱- اهمیت و ضرورت

در سال‌های اخیر اهمیت سرمایه اجتماعی به مشابه یک دارایی نامشهود سازمانی، مورد توجه علاقه‌مندان مباحث سازمان و مدیریت قرار گرفته است پرداختن اغلب محققان سازمانی به این مقوله و نیز شواهد کمی بیانگر نقش انکارناپذیر سرمایه اجتماعی در موفقیت سازمان‌هایی است که می‌خواهند در محیط‌های پرتلاطم امروزی به موجودیت خود ادامه دهند (غلامی، ۱۳۸۹). امروزه سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی در مدیریت نوین جوامع ایفا می‌کند سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند به طوری که اثر بخشی سایر سرمایه‌ها منوط به وجود این سرمایه خواهد بود و بنابراین بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی ناهموار و دشوار می‌شوند. از این رو موضوع سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب شده و مدیرانی موفق قلمداد می‌شوند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیش‌تر نائل گردند (تاجبخش، ۱۳۸۵).

بدون سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها، اثربخشی خود را از دست می‌دهند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۳). در گذشته سرمایه اجتماعی یک شایستگی ضروری برای سازمان‌ها محسوب نمی‌شد. اما در حال حاضر، تغییرات پرشتاب محیطی، فناوری اطلاعات، نیازهای رو به رشد برای اطلاعات و آموزش، نیازهای ضروری برای نوآوری و خلاقیت، پیشرفت مداوم، تغییر به سوی طراحی ساختار سازمان‌های مسطح و منعطف، ارتباط بین سازمان و شبکه مشتریان، تامین‌کنندگان و رقبا ایجاب می‌کند که رهبران سازمان‌ها سرمایه اجتماعی را به منزله یک شایستگی مشخص سازمانی ایجاد کنند (رحمان‌پور، ۱۳۸۲). انجام این پژوهش باعث می‌شود مدیران در جهت بهبود روابط با کارکنان زیر مجموعه خود، به این سرمایه توجه کنند زیرا سرمایه اجتماعی باعث انسجام کارکنان و کارفرمایان می‌شود (رحمانی، ۱۳۸۷). در صورتی که نبود روابط مناسب بین نیروی کار و مدیریت و همین‌طور بین لایه‌های مختلف یک بنگاه و سازمان، بر اثربخشی هزینه‌های صرف شده تاثیر منفی می‌گذارد و کارایی سازمان را کاهش می‌دهد (دینی ترکمانی، ۱۳۸۵).

ضرورت انجام پژوهش در زمینه سرمایه اجتماعی در حیطه مدیریت هم احساس می‌شود، زیرا با انجام این پژوهش، مدیران با عوامل موثر بر ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها و به تبع آن در جامعه آشنا می‌شوند. در جامعه‌ای که سرمایه اجتماعی بالا باشد مدیران در جهت رسیدن به اهداف طراحی شده، دارای همکاری و مشارکت بیش‌تری با یک‌دیگر هستند. مردم نیز اغلب دارای رضایت‌مندی و حمایت هستند که این

مساله خود باعث افزایش اعتماد مردم نسبت به یک‌دیگر و مدیران جامعه است زیرا مردم به رفتار نخبگان و مدیران کاملا توجه داشته و از رفتار آنان تاثیر می‌پذیرند (غلامی، ۱۳۸۹). با انجام این پژوهش مدیران با سرمایه اجتماعی و مفاهیم و ابعاد مختلف آن آشنا می‌شوند. همچنین می‌توان با به‌کارگیری روش‌های ارائه شده برای افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها، این سرمایه را در سراسر سازمان‌ها به طور کلی و نیز در سازمان‌های آموزشی افزایش داد (شعبانی‌ورکی و آهنچیان، ۱۳۸۵).

اهمیت و ضرورت طرح موضوع معنویت به‌ویژه هوش معنوی از جهات مختلف در عصر جدید و سازمان‌های مختلف احساس می‌شود، از جمله ظهور دوباره‌ی کشش معنوی و نیز جستجوی درک روشنتری از ایمان، و کاربرد آن در حل مسائل و تصمیم‌گیری‌ست (سهرابی، ۱۳۸۷). یکی از این ضرورت‌ها در عرصه انسان‌شناسی^۱ توجه به بعد معنوی انسان از دیدگاه دانشمندان، به‌ویژه کارشناسان سازمان جهانی بهداشت است که انسان را موجودی زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی تعریف می‌کند. ضرورت دیگر طرح این موضوع ظهور دوباره‌ی کشش معنوی و نیز جستجوی درک روشن‌تری از ایمان و کاربرد آن در زندگی روزانه است (حمیدی و صداقت، ۱۳۹۱). همچنین می‌توان گفت هوش معنوی فهم مسائل دینی و استنباط‌های درست فقهاتی را تسهیل نموده و می‌تواند در فهم مسائل اخلاقی و ارزشی آن‌ها به افراد یاری رساند (غباری‌بناب و همکاران، ۱۳۸۶).

بنابراین توانایی‌های معنوی می‌تواند اثرات مثبت و سودمندی برای فرد به ارمغان آورد، به‌خصوص هنگامی که این نتایج براساس محیط اجتماعی و فرهنگی افراد مورد ارزشیابی قرار گیرد (رجایی، ۱۳۸۹). هوش معنوی به انسان دیدی کلی در مورد زندگی و محیط کار او می‌دهد و او را به چارچوب بندی و تغییر مجدد و تجارب خود قادر می‌سازد تا شناخت و معرفت خویش را عمق بخشند (سهرابی، ۱۳۸۷). با توجه به اهمیت و جایگاه هوش معنوی و عدم توجه جدی به این مقوله، پرداختن و مفهوم‌سازی آن ضروری به نظر می‌آید.

همچنین بسیاری از انحرافات اخلاقی که در جامعه به‌وجود می‌آید ناشی از ضعف خویشتن‌داری در افراد جامعه می‌باشد، با تقویت خویشتن‌داری می‌توان جلوی بسیاری از جرائم اجتماعی و انحطاط‌های اخلاقی را گرفت. افرادی که اعمالشان مطیع عقل‌شان است خویشتن‌دارند، به آن چیزی عمل خواهند کرد که آن را صحیح می‌دانند در نتیجه اگر منطق و استدلال ما صحیح و قوی باشد می‌توان آن‌ها را در جهت مطلوب هدایت کرد، امکان پیشرفت چنین افرادی بسیار زیاد است و غالبا به اهداف خود می‌رسند، زیرا قادرند احساسات و کسالت‌های غیر منطقی را کنار گذاشته و به آن چه صلاح خود می‌دانند عمل کنند.

وقتی افراد عملی را ناپسند می‌دانند و باز آن را مرتکب می‌شوند و به عبارتی عقل آن‌ها بر اعمال‌شان حاکم نباشد این افراد دچار ضعف خویشتن‌داری هستند (رضایی، ۱۳۹۱).

بنابراین می‌توان به این نتیجه رسید که پژوهش در این زمینه از لحاظ آسیب‌های اجتماعی نیز برای مدیران و سایر موسسات آموزشی که از عوامل مهم در شکل‌گیری اخلاقیات کودکان و نوجوانان هستند نیز مهم و زیربنایی است. همچنین موضوع این پژوهش از این جهت مورد بررسی قرار می‌گیرد که باتعیین رابطه بین هوش معنوی، خویشتن‌داری و سرمایه اجتماعی مدیران آموزش و پرورش و سایر موسسات آموزشی در پی یافتن نتایج مفید و ارزشمند در این زمینه بوده تا از طریق باورهای معنوی بتوانند احساس آرامش را در افراد به همراه داشته باشند و با افزایش احساس کنترل و ارتقا احساس امنیت و تقویت اعتماد به نفس در جهت سازگاری و سلامت گام بردارند و کیفیت کار و سطح آموزش را ارتقاء بخشیده و با ارائه راهکارهای صحیح در مورد نحوه برخورد مناسب با مربیان و همچنین رابطه توأم با اعتماد و همکاری متقابل باعث افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان گردد.

۱-۶- اهداف پژوهش

- ۱- تعیین رابطه بین هوش معنوی و خویشتن‌داری مدیران مدارس.
- ۲- برآورد میزان پیش‌بینی خویشتن‌داری مدیران توسط ابعاد هوش معنوی مدیران مدارس.
- ۳- تعیین رابطه بین هوش معنوی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس.
- ۴- برآورد میزان پیش‌بینی سرمایه اجتماعی مدیران توسط ابعاد هوش معنوی مدیران مدارس.
- ۵- تعیین رابطه بین خویشتن‌داری و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس.
- ۶- تعیین نقش جنسیت در رابطه بین متغیرهای تحقیق و سرمایه اجتماعی.
- ۷- بررسی تفاوت در هوش معنوی، خویشتن‌داری و سرمایه اجتماعی مدیران با توجه به جنسیت و سطح تحصیلات آن‌ها.

۱-۵- سوالات پژوهش

- ۱- آیا بین هوش معنوی و خویشتن‌داری مدیران مدارس رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
- ۲- کدام یک از ابعاد هوش معنوی بیشتر خویشتن‌داری مدیران را پیش‌بینی می‌کند؟