

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی
پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد (M.A)
گرایش: تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش

عنوان :
بررسی تاثیر هوش معنوی بر توانمندسازی معلمان مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهر
تهران
استاد راهنما
دکتر فرشته کردستانی

استاد مشاور
دکتر گل بابا سعیدی

پژوهشگر
خدیجه دارایی

تابستان ۱۳۹۰

تقدیم به :

روح پاک پدرم و وجود نازنین مادرم
تقدیم صمیمانه به : همسرم ، مردی مهربان که بزرگیش را می ستایم تا تقدیر و تشکری
باشد برگوشه ای از مهربانی هایش .
و به فرزند عزیزم که برایش آرزوی سربلندی و پیمودن مراحل و مدارج عالی علمی را
دارم .
و به همه ی آنانی که برای بهتر زیستن می کوشند.

تشکر و قدردانی :

سرسبز ترین و لطیف ترین سپاس، ستایش و بندگی به درگاه خداوند مهربان، که فرصت زدودن جهالت و رسیدن به سپیده دم معرفت و روشنائی را به بنده عطا فرمود و تقدیر و تشکر از سرکار خانم دکتر کردستانی که با راهنمایی های ارزنده خود، پژوهش حاضر را پر بار ساختند. هم چنین تشکر صمیمانه از جناب آقای دکتر سعیدی که نکات خوبی را در این پژوهش یاد آور شدند و تمام اساتیدی که در محضرات آنها علم و ادب آموختم. و با تشکر از سرکار خانم دکتر ایزدی که داوری پایان نامه را قبول زحمت فرمودند.

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب **خدیجه دارائی** دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی ۸۸۰۶۴۹۸۳۳۰۰ در رشته علوم تربیتی - تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش در تاریخ ۱۳۹۰/۶/۲۸ از پایان نامه خود تحت عنوان " بررسی تاثیر هوش معنوی بر توانمندسازی معلمان مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران" با کسب نمره ۱۹/۵ و **درجه عالی** دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه ، کتاب ، مقاله و ...) استفاده نموده ام ، مطابق رویه های موجود ، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.
- ۲- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح ، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است .
- ۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل ، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب ، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم ، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود ، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت **ابطال** مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت .

نام و نام خانوادگی

خدیجه دارائی:

تاریخ و

امضاء

بسمه تعالی

در تاریخ ۱۳۹۰/۶/۲۸

دانشجوی کارشناسی ارشد خانم خدیجه دارائی از پایان نامه خود دفاع نموده و با
نمره ۱۹/۵۰ به حروف نوزده و نیم و با درجه عالی مورد تصویب قرار گرفت .

امضاء استاد راهنما

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| | چکیده |
| | فصل اول : کلیات پژوهش |
| ۲ | مقدمه |
| ۳ | ۱-۱- بیان مسأله |
| ۵ | ۲-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق |
| ۶ | ۳-۱- هدفهای تحقیق |
| ۶ | ۱-۳-۱- هدف کلی |
| ۶ | ۲-۳-۱- اهداف جزئی |
| ۷ | ۴-۱- سوالات تحقیق |
| ۷ | ۱-۴-۱- سوال اصلی تحقیق |
| ۷ | ۲-۴-۱- سوالهای فرعی تحقیق |
| ۷ | ۵-۱- تعاریف نظری و عملیاتی |
| ۷ | ۱-۵-۱- تعاریف نظری |
| ۸ | ۲-۵-۱- تعاریف عملیاتی |
| ۹ | ۶-۱- واژگان کلیدی |
| | فصل دوم : ادبیات و پیشینه تحقیق |
| ۱۱ | مقدمه |
| ۱۳ | ۱-۲- هوش |
| ۱۶ | ۲-۲- معنویت و مولفه‌های آن |
| ۲۰ | ۳-۲- هوش معنوی |
| ۲۲ | ۱-۳-۲- دیدگاههای مختلف در مورد مولفه‌ها و ابعاد هوش معنوی |
| ۲۹ | ۲-۳-۲- ویژگی‌ها و ظرفیت‌های منحصر به فرد هوش معنوی |
| ۳۲ | ۳-۳-۲- تفاوت فرد دارای هوش معنوی و افراد دیگر |
| ۳۶ | ۴-۲- معنویت و زندگی |
| ۳۹ | ۵-۲- گامهایی به سوی هوش معنوی |
| ۴۳ | ۶-۲- یافتن راه حل معنوی برای مشکلات |
| ۴۵ | ۷-۲- کاربرد عملی هوش معنوی در اداره کردن کارها |
| ۴۷ | ۸-۲- جهت‌گیری مختلف ادیان بزرگ و معنویت |
| ۴۹ | ۹-۲- اسلام و هوش معنوی |
| ۵۲ | ۱۰-۲- مولفه‌های معنویت در اسلام |
| ۵۳ | ۱۱-۲- تعریف توانمندسازی |
| ۵۷ | ۱۲-۲- تاریخچه توانمندسازی در آموزش و پرورش |
| ۶۱ | ۱۳-۲- ضرورت توانمندسازی |
| ۶۳ | ۱۴-۲- ابعاد توانمندسازی |
| ۶۸ | ۱۵-۲- روش‌های توانمندسازی |
| ۶۹ | ۱۶-۲- گام‌هایی اساسی برای توانمندسازی معلمان |
| ۷۱ | ۱۷-۲- رابطه هوش معنوی و توانمندسازی |

| | |
|-----|---|
| ۷۴ | پیشینه تحقیق |
| ۷۴ | پیشینه پژوهش در ایران |
| ۷۷ | تحقیقات خارجی |
| ۷۸ | نتیجه‌گیری |
| | فصل سوم : روش اجرای تحقیق |
| ۸۱ | مقدمه |
| ۸۱ | ۱-۳- روش اجرای تحقیق |
| ۸۱ | ۲-۳- روش جمع‌آوری اطلاعات |
| ۸۲ | ۳-۳- ابزار جمع‌آوری اطلاعات |
| ۸۳ | ۴-۳- جامعه آماری |
| ۸۳ | ۵-۳- نمونه‌های تحقیق و روش انتخاب آنها |
| ۸۳ | ۱-۵-۳- مرحله اول: تعیین حجم نمونه |
| ۸۳ | ۲-۵-۳- مرحله دوم: روش نمونه‌گیری |
| ۸۴ | ۶-۳- مراحل اجرای تحقیق |
| ۸۴ | ۷-۳- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات |
| ۸۵ | ۸-۳- روایی تحقیق |
| | فصل چهارم : استخراج و تحلیل داده‌های تجربی |
| ۸۷ | مقدمه |
| ۸۸ | ۱-۴- توزیع فراوانی |
| ۹۳ | ۲-۴- شاخص‌های آماری |
| ۹۸ | ۳-۴- t دو گروه مستقل جهت بررسی وضعیت موجود |
| ۱۰۴ | ۴-۴- تحلیل واریانس یک طرفه جهت بررسی وضعیت موجود |
| ۱۰۶ | ۵-۴- آزمون تعقیبی برای بررسی مقایسه ای دیدگاه‌ها |
| | فصل پنجم : جمع بندی و مرور پژوهش |
| ۱۱۷ | مقدمه |
| ۱۱۷ | ۱-۵- جمع بندی و مرور پژوهش |
| ۱۲۰ | ۲-۵- یافته‌های پژوهش |
| ۱۲۱ | ۳-۵- نتیجه‌گیری |
| ۱۲۳ | ۴-۵- پیشنهادات |
| ۱۲۵ | ۱-۴-۵- پیشنهاد به پژوهشگران بعدی |
| ۱۲۵ | ۵-۵- محدودیت‌های پژوهش |
| ۱۲۷ | پیوست |
| ۱۳۲ | منابع |

فهرست جداول

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| ۲۸ | جدول (۲-۱) مولفه‌های هوش معنوی از دیدگاه ویگلزورث |
| ۳۵ | جدول (۲-۲) مقایسه هوش معنوی و هوش متعارف (مک‌هاوک) |
| ۵۶ | جدول (۲-۳) تعاریف توانمندسازی |
| ۶۰ | جدول (۲-۴) مفهوم توانمندسازی (عبدالهی، نوه ابراهیم، ۱۳۸۶) |
| ۶۳ | جدول (۲-۵) توانمندسازی و نتایج آن |
| ۸۸ | جدول (۴-۱) توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «سن» نمونه‌های تحقیق |
| ۸۹ | جدول (۴-۲) توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «جنسیت» در نمونه‌های تحقیق |
| ۹۰ | جدول (۴-۳) توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «سابقه کار» در نمونه‌های تحقیق |
| ۹۱ | جدول (۴-۴) توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «منطقه» در نمونه‌های تحقیق |
| ۹۲ | جدول (۴-۵) توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «تحصیلات» در نمونه‌های تحقیق |
| ۹۳ | جدول (۴-۶) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی خرده‌مقیاس «ارتقاء دانش» در نمونه‌های تحقیق |
| ۹۴ | جدول (۴-۷) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی خرده‌مقیاس «مهارت‌های شغلی» در نمونه‌های تحقیق |
| ۹۵ | جدول (۴-۸) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی خرده‌مقیاس «خطاهای کاری» در نمونه‌های تحقیق |
| ۹۶ | جدول (۴-۹) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر «توانمندسازی» در نمونه‌های تحقیق |
| ۹۷ | جدول (۴-۱۰) شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر «هوش معنوی» در نمونه‌های تحقیق |
| ۹۸ | جدول (۴-۱۱) دو گروه مستقل جهت مقایسه خرده‌مقیاس‌های «توانمندسازی» و «هوش معنوی» در مردان و زنان |
| ۹۹ | جدول (۴-۱۲) رگرسیون تک‌متغیری جهت پیش‌بینی «توانمندسازی» از طریق «هوش معنوی» |
| ۱۰۰ | جدول (۴-۱۳) رگرسیون تک‌متغیری جهت پیش‌بینی «ارتقاء دانش» از طریق «هوش معنوی» |
| ۱۰۱ | جدول (۴-۱۴) رگرسیون تک‌متغیری جهت پیش‌بینی «مهارت‌های شغلی» از طریق «هوش معنوی» |
| ۱۰۲ | جدول (۴-۱۵) رگرسیون تک‌متغیری جهت پیش‌بینی «خطاهای کاری» از طریق «هوش معنوی» |
| ۱۰۳ | جدول (۴-۱۶) مترویس همبستگی پیرسون جهت بررسی ارتباط بین متغیرهای «توانمندسازی» و «هوش معنوی» |
| ۱۰۴ | جدول (۴-۱۷) تحلیل واریانس یک طرفه جهت مقایسه «توانمندسازی» و «هوش معنوی»، با تاکید بر «سن» |
| ۱۰۵ | جدول (۴-۱۸) تحلیل واریانس یک طرفه جهت مقایسه «توانمندسازی» و «هوش معنوی»، با تاکید بر «تحصیلات» |
| ۱۰۶ | آزمون تعقیبی Tamane's مرتبط با جدول ۴-۱۸ |
| ۱۰۷ | آزمون تعقیبی LSD مرتبط با جدول ۴-۱۸ |
| ۱۰۸ | جدول (۴-۱۹) تحلیل واریانس یک طرفه جهت مقایسه «توانمندسازی» و «هوش معنوی»، با تاکید بر «منطقه» |
| ۱۱۰ | آزمون تعقیبی Tamane's مرتبط با جدول ۴-۱۹ |
| ۱۱۱ | آزمون تعقیبی Tamane's مرتبط با جدول ۴-۱۹ |

- ۱۱۲ Tamane's مرتبط با جدول ۴-۱۹ آزمون تعقیبی
جدول (۴-۲۰) تحلیل واریانس يك طرفه جهت مقایسه «توانمندی» و «هوش
معنوی»، با
۱۱۳ تاکید بر «سابقه کار»
جدول (۴-۲۱) اسمیرنوف کلموگروف دو گروهی مرتبط با بررسی متغیرهای
۱۱۵ «توانمندی» و «هوش معنوی»
۱۲۴ جدول (۵-۱) تطبیق سوالات و پیشنهادات

فهرست شکل ها

صفحه

عنوان

شکل ۱-۲- هر م هوش هاي چندگانه (ويگلزورث ، ۲۰۰۴) ۳۴

فهرست نمودارها

| صفحه | عنوان |
|------|--|
| ۸۸ | نمودار ۴-۱- توزیع فراوانی مرتبط با متغیر سن |
| ۸۹ | نمودار ۴-۲- توزیع فراوانی مرتبط با متغیر جنسیت |
| ۹۰ | نمودار ۴-۳- توزیع فراوانی مرتبط با متغیر سابقه کار |
| ۹۲ | نمودار ۴-۵- توزیع فراوانی مرتبط با متغیر تحصیلات |

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر هوش معنوي بر توانمند سازي معلمان مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران بوده است که در سال تحصيلي ۹۰-۸۹ انجام شده است. روش تحقيق از نظر گرد آوري اطلاعات توصيفي-همبستگي و از نظر هدف کاربردي بوده است. جامعه مورد مطالعه شامل معلمان مدارس فني و حرفه اي شهر تهران (N=۲۴۰۰) بوده است و حجم نمونه مطابق با جدول مورگان (N=۳۰۰) تعيين گرديد که اين تعداد به شيوه ي تصادفي طبقه اي از پنج منطقه مشخص انتخاب شده است. ابزار گرد آوري داده ها، پرسشنامه هوش معنوي امرم و دمير شامل ۲۹ سوال بسته پاسخ بر مبناي چهار مؤلفه و پرسشنامه محقق ساخته شامل ۳۲ سوال بسته پاسخ بر مبناي چهار مؤلفه بوده است. روايي پرسشنامه با نظر صاحب نظران و پايابي آن با استفاده از ضريب آلفاي کرونباخ ۰/۸۶ برآورد گرديده است. روش هاي تحليل آماري مورد استفاده در پژوهش شامل آمار توصيفي (ميانگين، فراواني، نما) و با توجه به نرمال بودن توزيع نمره ها از آمار استنباطي شامل آزمون t (T-test) استفاده شده است و از طريق نرم افزار SPSS مورد تجزيه و تحليل قرار گرفته است. يافته ها حاكي از آن بود که هوش معنوي بر توانمند سازي معلمان مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران تاثير مطلوبي داشته است و مي توان از هوش معنوي براي توانمند سازي معلمان استفاده کرد. هم چنين بين نظرات آزمودني ها در مورد راهکارهاي توانمند سازي معلمان، بر حسب سن، سابقه و جنسيت در مؤلفه هاي تحقيق تفاوت معنا داري بين نمرات گروه ها وجود ندارد و نيز مي توان گفت معلمان با تحصيلات فوق ليسانس و بالاتر نسبت به معلمان ديگر از مهارت هاي شغلي و توانمند سازي بيشتري برخوردارند. علاوه بر اين ، نتايج تحقيقات نشان داد که رابطه هوش معنوي با دو متغير توانمند سازي يعني ارتقاء دانش و مهارت هاي شغلي يك رابطه معنا دار مي باشد در حالي که ارتباط معنا داري بين هوش معنوي با خطاهاي کاري مشاهده نمي شود.

کلید واژه ها: هوش معنوي، توانمند سازي، تعليم و تربيت، ارتقاء دانش، مهارت هاي شغلي، خطاهاي کاري

فصل اول
کلیات پژوهش

مقدمه:

یکی از روشهای نوین در استفاده کارا و موثر از انسان در عصر حاضر، بحث توانمندسازی^۱ نیروی انسانی است.

توانمندسازی معلمان، شامل تمام روشهایی است که باعث تقویت مهارتهای معلمان، ایجاد اعتماد به نفس در آنها و انگیزش و ایفای هر چه بهتر مسئولیتها شده و در نهایت سازمان را در جهت بهره‌روری هدایت می‌نماید. در حقیقت، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدفها و رسالتهای مورد نظر، عنصر انسان است. در این میان آنچه مقوله تحول را حیات می‌بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می‌کند، منابع انسانی است. واقعیت این است که اگر در سازمانها از وجود انسانهای خلاق، دانشگر، فرصت‌شناس و تبیین‌گر مسائل بی‌بهره باشیم، بسیاری از فرصتها و موقعیتهای را از دست خواهیم داد.

از طرفی دیگر، در نقطه تلافی دو جهان و در قلب ویرانی غیرقابل باور ارزش‌های موروثی، انسان در درون و در بیرون، خود را در مبارزه‌ای شگفت جهت آفرینش سامانه‌ای نوین در جهانی که زندگی می‌کند، می‌یابد که برای همگان معتبر و برای هر کدام تعهدپذیر باشد. هنوز ناممکن است که در گرداب نیروهای روحی که در حال مبارزه برای شکل‌گیری خود هستند به جهت‌یابی دقیق و مسیری مطمئن دست یافت.

وجود انسان در خود و تمامیت تردید و عدم ایمنی خود، بایستی به تجدید نظری بنیادین تن در دهد. این تصور به تدریج در انسان پدیدار می‌شود که ریشه هر چیز نیک و بد در روح خود او جای گرفته و جهانی که او را احاطه کرده، همان است که خود او آفریده است (یونگ، ترجمه صدقیانی، ۱۳۷۹).

همچنین انسان در جهانی زندگی می‌کند که پیوسته، به سرعت و با شتاب در حال تغییر و تحول است. بسیاری از افراد بر این عقیده‌اند که دوران تحول سریع انسان و رشد معنوی او فرا رسیده است (به نقل از نجفی، ۱۳۸۶).

این وسعت جهان است که حس هیجان، تعجب و ترس را می‌آفریند و باعث برانگیخته شدن انواع مختلف سوالات روحانی، درباره مفهوم بودن و جایگاه شخصی و درجه اهمیت آنها در جهان می‌شود.

آدمی نیاز دارد حقیقت تمام علت‌ها و معلول‌ها را بداند و نیاز دارد دریابد که در اطراف وی چه می‌گذرد. هم آنچه در درون و هم آنچه را که در ماوراء دریافت‌های حسی اوست. وی نیاز دارد حقیقت را بداند (بازن ۲۰۰۲).

^۱ -Empowering

مزلو خود شکوفایی را به عنوان مرحله‌ای معنوی یاد کرده است که در آن هر فردی تمام خلاقیت خود را بیرون می‌ریزد و تمامی احساسات، از محیطی نشأت می‌گیرد که سرشار از عشق و تفاهم باشد. معنویت به مثابه آگاهی از هستی یا نیرویی فراتر از جنبه‌های مادی زندگی است و احساس عمیقی از وحدت و پیوند با کائنات را به وجود می‌آورد. تکیه‌گاه معنوی می‌تواند تأثیر به‌سزایی در سلامت روانی، جسمانی، رضایت از زندگی و سرزنده بودن را داشته باشد.

۱-۱- بیان مسئله

با آغاز قرن جدید که سازمانها، به خصوص نهادهای آموزشی با محیط رقابت جهانی مواجه هستند همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود. نیروی رقابت جهانی، سازمانهای امروزی را مجبور کرده است که بعد از دهها سال در ادامه روشها و رویه‌های کاری ثابت خود، روشهای کاری جدید را در پیش بگیرند. به گونه‌ای که سازمانها دارای ثبات کاری نبوده و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند و برای اینکه از قافله رقابت عقب نباشند اکثر این سازمانها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادین در درون سازمان دارند. اگر مدرسه را به صورت یک سازمان در نظر بگیریم معلمان به عنوان رهبران این سازمان با ایجاد تغییر سروکار دارند. در واقع ورود مفاهیمی چون اخلاق، حقیقت، باور به خدا یا نیروی برتر، معناجویی در کار، نوع دوستی و . . . به پژوهشها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار، همه حکایت از ظهور پارادایم جدید محیط کار، که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذهب و آیین‌های شرقی و غربی می‌باشند. در واقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است و پارادایم معنویت می‌باشد. لذا وجود هوش معنوی در معلمان چنین نهادهایی مانند آموزش و پرورش مستلزم تغییر و تحول، موفقیت، یادگیری مستمر و توانمندسازی معلمان می‌باشد. در مجموع اهمیت و ضرورت هوش معنوی و معنویت در محیط کار آن چنان است که می‌تواند برای سازمانها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد. اگر ما با تعمقی دقیق به سیرتکونین مطالعات هوش معنوی توجه کنیم خواهیم دید که تاکنون تحقیقات مختلفی در مورد ویژگیهای

فیزیکی، ذهنی و عاطفی رهبران صورت گرفته ولی موضوعی که در سالهای اخیر توجهات زیادی را به سوی خود جلب کرده است ویژگی رهبران معنوی می‌باشد و اینکه چگونه می‌توان با توسل جستن به معنویات، سلامت فردی و سازمانی و توانمندسازی معلمان را به ارمغان آورد. در حقیقت نظریه هوش معنوی یک نظریه علمی برای تحول سازمانی می‌باشد که به منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی به وجود آمده است. با توجه به نظریه رهبری تحول آفرین، این نظریه نیز توانایی معلمان را در به کارگیری قابلیت‌های دانش‌آموزان خود در محیط متغییر امروزی کاملاً همساز نموده و به رهبری از دیدی تازه نگاه می‌کند. حالسوال این است که آیا هوش معنوی با توانمندسازی معلمان به عنوان رهبران سازمان مدرسه رابطه دارد؟

۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق

عموماً پذیرفته شده است که شخص کامل چند بعد دارد. بُعد فیزیکی و جسمانی، بُعد عقلانی، بُعد هیجانی، بُعد اجتماعی و بُعد معنوی. هوش معنوی در انسان قدرت تحول آفرینی دارد. این هوش در پاسخ به این پرسش که «آیا می‌خواهیم در این موقعیت خاص باشیم؟» در صدد تغییر موقعیت خود و خلق موقعیت جدید برمی‌آید. پس به یک موقعیت خاص محدود نمی‌شود و به فرد اجازه می‌دهد تا موقعیت را تحت کنترل درآورد (ساغروانی، ۱۳۸۸).

هوش معنوی از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر رفته و در حیطه شهودی و متعالی دیدگاه خود به زندگی می‌نگرد و همین مسئله پاسخ به سوالاتی چون «من کیستم»، «چرا اینجا هستم؟» و «چه چیزی مهم است؟» را برای انسان روشن می‌سازد تا فرد در نهایت بتواند با کشف منابع پنهانی، عشق و لذت را به گونه‌ای نهفته در زندگی آشفته و پر استرس روزمره دارا باشد و به خود و دیگران کمک کند. شایان ذکر است که مطالب بسیاری در متون دینی ما در باب هوش معنوی و مولفه‌های آن وجود دارد که شاید تنها تفاوت عناوین این مطالب باعث غفلت و عدم تعمق شایسته و کافی در مورد آنها گردیده است.

جستجوی خداوند از کودکی آغاز می‌شود. رابرت کولز (۱۹۹۰) از بررسی خود در مورد زندگی معنوی چنین بیان می‌کند: «وقتی اندیشیدن در مورد خداوند را شروع می‌کنیم، بسیار کم سن و سال هستیم.» معنویت در قلب و روح هر زن و مرد است حتی اگر دارای عقاید و نظرات مذهبی و یا غیر مذهبی باشند. در دهه‌های اخیر موضوع معنویت مورد توجه بسیاری از متخصصان علوم مختلف قرار گرفته است که متخصصان آگاه به امر تعلیم و تربیت از آن دسته می‌باشند. آنها معتقدند که هوش معنوی همان توانایی است که به افراد قدرت تحقق رویاها و

تلاش و کوشش برای بدست آوردن آن رویاها را می‌دهد. این هوش زمینه تمامی آن چیزهایی است که وی به آنها معتقد است و نقش باورها، هنجارها، عقاید و ارزشها را در فعالیت‌هایی که به عهده می‌گیرد، در بر می‌گیرد. معلم با استفاده از هوش معنوی به حل مشکلات پیش رو می‌پردازد و با توجه به جایگاهی که دارد سعی می‌کند که به کارها و فعالیت‌هایش معنا ببخشد. او به این می‌اندیشد که کدام مسیر در زندگی حرفه‌اش بالاتر و عالی‌تر است تا آنرا الگو و اسوه خود قرار دهد.

با ارتقاء بُعد هوش معنوی معلمان سعی می‌شود تا تصویری زیبا از رحمانیت، بخشندگی و مهربانی خدا را به آنها نشان داد به نحوی که تنها خدا را یاور خود بدانند و یقین یابند که اجر معنوی تلاش آنها در نزد خدا محفوظ است. اگر معلمان بتوانند با استعانت از هوش معنوی در توانمندیهای دینی خود پیشرفت داشته باشند قطعاً شاگردانی را در این زمانه تربیت خواهند کرد که با عمق وجود خود به خدا گرایش پیدا کنند (بوژمهرانی، ۱۳۸۶).

۳-۱- هدفهای تحقیق:

۱-۳-۱- هدف کلی:

یکی از مشکلات سازمانها، نحوه توانمندسازی کارکنان می‌باشد که منجر به هدر رفتن منابع، به خصوص منابع انسانی می‌گردد. از این رو تأثیر هوش معنوی مورد بحث قرار می‌گیرد و هدف کلی از این تحقیق بررسی تأثیر هوش معنوی در توانمندسازی معلمان می‌باشد و ارائه یک سری راهکارها، افزایش دقت و شفاف‌سازی برنامه‌های توانمندسازی معلمان می‌باشد.

۲-۳-۱- اهداف جزئی:

- بررسی میزان تأثیر هوش معنوی در ارتقای دانش معلمان .
- بررسی میزان تأثیر هوش معنوی در ارتقای مهارت های شغلی معلمان
- بررسی میزان تأثیر هوش معنوی در کاهش خطاهای کاری معلمان .

۴-۱- سوالات تحقیق:

۱-۴-۱- سوال اصلی تحقیق:

آیا هوش معنوی بر توانمندسازی معلمان مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران موثر است؟

۲-۴-۱- سوالهای فرعی تحقیق:

- آیا هوش معنوی معلمان تأثیری در ارتقای دانش معلمان دارد؟

- آیا هوش معنوی معلمان تأثیری در ارتقای مهارت‌های شغلی معلمان دارد؟

- آیا هوش معنوی معلمان تأثیری در کاهش خطاهای کاری معلمان دارد؟

۱-۵- تعاریف نظری و عملیاتی:

۱-۵-۱- تعاریف نظری:

هوش معنوی: شامل هدایت و معرفت درونی، حفظ تعادل فکری، آرامش درونی و بیرونی و عملکردی همراه با بصیرت و ملایمت و مهربانی می‌باشد و توانایی بدست آوردن قدرتی که ما را برای رسیدن به رویاهایمان یاری می‌دهد (کشمیری و عرب احمدی، ۱۳۸۶).

توانمندسازی معلمان: عبارت است از مجموعه سیستمها، روشها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته می‌شوند (Carter، ۲۰۰۱)

ارتقای دانش: ارتقای دانش به معنای جریان پیچیده‌ای از افزایش تجربیات ساخت یافته، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای و بینش کارشناسی است که چهارچوبی را برای ارزشیابی و تلفیق تجارب و اطلاعات جدید فراهم می‌کند که از تفکر افراد نشأت می‌گیرد (داون پورت و پراساک، ۱۹۹۸)

مهارت‌های شغلی: توانایی و ظرفیت شناختی، فنی و ارتباطی کسب شده توسط کارمندان در طی سنوات خدمت از طریق آموزش یا تجربه که موجب انجام درست و دقیق وظایف یک شغل می‌گردد. (براون و همکاران، ۱۹۹۸)

خطاهای کاری: خطا جزئی از انسان است و این جمله هنوز به عنوان جزئی از شخصیت وجودی ما انسان‌ها تعریف می‌شود در حالی که سازمان‌ها تلاش می‌کنند به سطح خطای صفر برسند. تا زمانی که عملکرد انسان در یک محیط پیچیده صورت می‌گیرد خطا اتفاق خواهد افتاد و احتمال این امر در شرایط استرس، اضافه کاری و خستگی افزایش می‌یابد. (فرزاد امیرخانی، ۱۳۸۶)

۱-۵-۲- تعاریف عملیاتی:

ارتقای دانش: در این تحقیق جهت عملیاتی نمودن مفهوم ارتقای دانش سوالات (۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱) در پرسشنامه شماره ۲ مطرح شده است.

مهارت‌های شغلی: سوالات (۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳) به منظور عملیاتی نمودن مهارت‌های شغلی در این تحقیق است.

خطاهای کاری: به منظور عملیاتی نمودن مفهوم خطاهای کاری سوالات (۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰-۳۱-۳۲) مطرح شده‌اند.

هوش معنوی: مجموعه خرده مقیاسهایی است که در پرسشنامه شماره ۱ مورد سنجش قرار می‌گیرد.

متغیر پیش بین: هوش معنوی

متغیر ملاک: توانمندی سازی

متغیر کنترل کننده: معلمان مدارس فنی و حرفه‌ای شهر تهران

۱-۶- واژگان کلیدی:

هوش معنوی، توانمندی سازی، تعلیم و تربیت، خطاهای کاری، مهارت‌های شغلی، ارتقای دانش.