



## مروری بر نقش هوش معنوی در ارتقای شغلی معلمان

فاطمه زهرا مسلمی اشرفی<sup>۱</sup>

لیلی یداله پور<sup>۲</sup>

ندا تیری همت آبادی<sup>۳</sup>

### چکیده

هوش معنوی یکی از ابزارهای حافظه و توانایی است که در ارتقای شغلی معلمان نقش مهمی دارد. بدون شک نیروی انسانی، به ویژه معلمان از مهمترین عناصر سازنده محیط های آموزشی و مهمترین عامل برای ایجاد موقعیت مطلوب در تحقق هدف های آموزشی است. هدف از انجام تحقیق بررسی نقش هوش معنوی در ارتقای شغلی معلمان بود. نتایج مطالعات نشان داد معلمانی که از هوش معنوی بالاتری برخوردار هستند، سلامت معنوی بالاتری داشتند. هوش معنوی به معلمان کمک می کند تا تعادل بین کار و زندگی خود را بهتر مدیریت کنند، روش های تدریس خود را بهبود بخشند و تجربیات یادگیری شخصی را برای دانش آموزان خود ارائه دهند. هوش معنوی در حرفه ی معلمی منجر به انعطاف پذیری، کاهش افکار ناکارآمد، تعاملات مثبت می شود و هوش معنوی معلمان در ارتقا و بهبود عملکرد حرفه ای و رفتار آموزشی آنان در چگونگی اجرای تدریس کارآمد موثر است.

**واژگان کلیدی:** هوش معنوی، ارتقای شغلی، معلمان

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران  
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد زیست تکوین، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران  
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

## مقدمه

عملکرد شغلی جذب توانایی کارمند در به کارگیری هیجان‌ها برای آسان نمودن کارها است و کارمندان می‌توانند هیجان‌های منفی و مثبت را به عنوان مزیتی در صحت عملکرد خود به کار بگیرند. برای مثال، هیجان‌های مثبت مثل اشتیاق یا برانگیختگی، می‌تواند فرد را برای پیدایش خدمات بهتر به متقاضیان و تکمیل وظیفه کاری خود یا مشارکت در سازماندهی ترغیب کند. از سوی دیگر، هیجان‌های منفی مثل اضطراب، توانایی تمرکز کارمند را بر مشغله‌های شغلی کمتر می‌کند (شریفی و همکاران، ۲۰۱۷).

از عواملی که بر کارمندان و ارتقای شغلی شان نقش دارد هوش معنوی می‌باشد؛ هوش معنوی به‌عنوان یک ساختار علمی در زمینه روان‌شناسی اهمیت بسیار فراوانی پیدا کرده است (آنتونز<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). جنبه‌های معنوی روانی انسان با ظهور روان‌شناسی به‌عنوان یک علم، به‌خصوص در جریان روان‌کاوی بروز پیدا کرده است. نتایج تحقیقات مختلف نشان داده است که هوش شناختی که توسط نمرات هوش‌بهر (IQ) اندازه‌گیری می‌شود، تنها بخش کوچکی از موفقیت فرد در زندگی محسوب می‌شود (نینا و نادجد<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). از دیدگاه نظری، افراد باهوش معنوی بالا، زندگی را با معنا و هدفمند تلقی می‌کنند و از آنجاکه اتفاقات را در پرتو معنای کلی زندگی تفسیر کرده، هنگام مواجهه با ناسازگاری‌های زندگی کمتر دچار یأس شده و راحت‌تر با آن‌ها کنار می‌آیند (مرعشی و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین، هوش معنوی موجب می‌شود که انسان با ملایمت و عطف بیشتر به مشکلات نگاه کند، تلاش بیشتری برای یافتن راه‌حل داشته باشد، سختی‌های زندگی را بهتر تحمل کند و به زندگی خود پویایی و حرکت دهد (اردشیری و همکاران، ۱۳۹۴). و سلامت معنوی یکی از ابعاد مهم سلامت در انسان است که ارتباط هماهنگی بین نیروهای داخلی فرد و درنهایت سلامت کلی او فراهم می‌کند (خانکه و دالوندی، ۱۳۹۸). امروزه سازمان‌ها به طور روزافزون به اهمیت مثبت بودن و تمرکز بر توسعه‌ی نقاط قوت کارکنان به جای نقاط ضعف آنها پی برده‌اند. روانشناسی مثبت نگر جنبه‌ای از علم روانشناسی است که به مطالعه‌ی شرایط و فرآیندهایی که به موفقیت افراد، گروه‌ها و سازمانها کمک می‌کنند می‌پردازد (شافل<sup>۳</sup> و سالانوا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی عملکرد شغلی نیروهای انسانی آن سازمان است. عملکرد شغلی به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (ممی‌زاده<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴) توجه به کارکنان و در رأس آن عملکرد شغلی آنها به عنوان بزرگترین و مهم‌ترین سرمایه انسان، پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته و بسیاری از تحولات سال‌های کنونی که در قالب نامتمرکز کردن نظام مدیریت و کاهش لایه‌های سازمانی و استفاده و ارتقای مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری و اموری از این دست پدید آمده‌اند در واقع نگرش سازمان‌ها به نیروی کار دگرگون شده است و کارکنان سازمان از تعریف کهنه و نارس دوره پس از انقلاب صنعتی رها شده است و با تعریف تازه، منابع پرارزش شناخته می‌شوند (شهیدی و شیرافکن، ۱۳۹۶).

عملکرد شغلی عبارت از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله می‌باشد. در این تعریف کارایی به معنای نسبت بازده به دست آمده به منابع به کار رفته می‌باشد و اثربخشی عبارت از میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده می‌باشد. در یک تعریف دیگر عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی تعریف شده و عبارت است از پیامد فعالیت‌های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می‌شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد

<sup>1</sup> Antunes

<sup>2</sup> Nina & Nadejda

<sup>3</sup> Schaufeli. W.B. & Salanova, M.

<sup>4</sup> Mamizadeh M.

انتظار را بیان می‌کند (سیستانی، ۱۳۸۰). بدون شک حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه در گرو افزایش عملکرد کارکنان در سازمان ها است. فشار روانی مهم ترین تاثیر را بر عملکرد فرد می گذارد. بدین ترتیب هنگامی که فشار روانی از حد مشخصی فراتر برود، باعث کاهش عملکرد می شود. میزان فشار روانی در حد متعادل بهترین عملکرد را به همراه خواهد داشت و اگر میزان آن از یک محدوده کمتر یا بیشتر شود، عملکرد پایین خواهد آمد (رحیمی، ۱۳۸۹). به طور کلی عملکرد را می توان به سه سطح عملکرد فردی، گروهی و سازمانی تقسیم کرد. عملکرد فردی مجموعه رفتارهایی است که فرد در شغلش انجام می دهد. افرادی که در یک سازمان کار می کنند معمولاً عضو گروه های رسمی و غیر رسمی مختلف در آن می باشند. عملکرد گروهی علاوه بر دلایل شکل گیری و مراحل تشکیل آن، تحت تأثیر عوامل متعدد دیگری نیز قرار دارد که این عوامل می توانند در ارتقای سطح عملکرد گروه مؤثر باشند. این عوامل عبارت اند از ترکیب گروه، اندازه گروه، هنجارهای حاکم بر گروه و انسجام گروهی. عملکرد سازمانی در واقع عملکرد کل سیستم است که شامل عملکرد فردی و گروهی نیز می شود. اگر اهداف فردی و گروهی در جهت اهداف سازمانی باشد، عملکرد سازمان افزایش خواهد یافت و بر عکس اگر اهداف فردی و گروهی با اهداف سازمان موازی نباشد، عملکرد و سرانجام اثربخشی سازمان نیز کاهش می یابد (یکتایی و همکاران، ۱۳۹۴). ارتقای عملکرد شغلی به دلیل افزایش بهره وری در جامعه، یکی از مهم ترین اهدافی است که مدیران سازمان ها در پی آن می باشند. عملکرد مفهومی است که به تنهایی قادر به توجیه وجود بقاء و حتی انحلال سازمان هاست و اصولاً فلسفه سازمانها همان عملکرد آنها می باشد؛ چراکه همه عناصر و زیرمجموعه های یک سازمان که یک نظام یا سیستم را می سازند با عملکرد خود به صورت زنجیروار بقای کل سازمان را تضمین می کنند. آرمسترانگ (۲۰۰۶)، عملکرد را دست یابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آنها تعیین شده، تعریف کرده است. هر کاری که کارکنان در هر سطحی انجام می دهند، در تحقق اهداف کلی سازمان مؤثرند. بنابراین مدیریت عملکرد به آنچه که کارکنان انجام می دهند (کار آنان)، نحوه انجام آن کار (رفتار آنان) و آنچه که به دست می آورند (نتایج آنان) مربوط می شود (آرمسترانگ، ۲۰۰۶).

امروز کارکنان در هر کجایی که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار را جستجو می کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. سازمان ها با کارکنان رشد یافته و بالنده ای روبرو هستند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط های کاری با چنین ویژگی هایی هستند. در واقع معنویت در کار، وصف کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضا کننده، با معنا و هدفدار است. همچنین تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است. هوش های مطرح شده حرکتی زمینی دارند و مثل هر حرکت زمینی محدود هستند. اما حرکت در مسیر هوش معنوی ابعادی آسمانی دارد هر چه ایمان فرد نسبت به خدای متعال بالاتر می رود، فهم او از واقعیت زندگی و اتفاقات زندگی نیز بالاتر می رود (خلیلی حسین آبادی و همکاران، ۱۳۹۴). ورود هوش معنوی در سازمان به کارکنان توانایی می دهد تا به چشم اندازی یکپارچه و بهبود عملکرد دست یابند، بدین ترتیب زندگی کاری و شخصی با دنیای معنوی شان پیوند می خورد (کاوونوگ<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹). کاربرد آگاهانه هوش معنوی در زندگی فرد می تواند منجر به افزایش رابطه با خویشان، دیگران و جهان بزرگتر شود (سیسک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). هوش معنوی هوشی است که از طریق آن مسائل مربوط به معنا و ارزش ها حل شوند. هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش ها مورد استفاده قرار می گیرد و سوال هایی را در ذهن ایجاد می کند. همانند « آیا شغل باعث تکامل من در زندگی می شود؟ » و یا « آیا من در شادی و آرامش روانی مردم سهیم هستم؟ » (هدایتی زاده و همکاران، ۱۳۹۶). امرام معتقد است هوش معنوی شامل: حس معنا، هدف و تقدس در زندگی و خوش بینی نسبت به بهبود شرایط دنیا می باشد. فرد با هوش معنوی بالا دارای انعطاف، خودآگاهی، ظرفیتی برای الهام و

<sup>1</sup>Cavanogh

<sup>2</sup>Siskd

شهود دیدگاه کل نگر به جهان هستی است که در جستجوی پاسخ برای پرسش های بنیادین زندگی و نقد سنت ها و آداب و رسوم می باشد. هوش معنوی به راحتی می تواند به انسان توان تغییر و تحول بدهد (آمرا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). در زمینه بررسی هوش معنوی و بهره وری تاکنون مطالعات بسیاری صورت گرفته است: کارکنان بخشی از سیستم مدیریتی در سازمان محسوب می شوند. عکس العمل ها و تصمیم های مدیریتی ممکن است آثار مثبت یا منفی بر شرایط زندگی کاری کارکنان بگذارد. بنابر این، با توجه به شرایط مختلف کارکنان، مدیران باید از همه ارزش های فردی و خواسته های آنان آگاه باشد که این آگاهی نیازمند سطح بالایی از هوش معنوی در مدیران است (بوش<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). به عقیده جورج<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) مهم ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارت اند از: ۱، ایجاد آرامش به طوری که اثربخشی فرد را تحت تأثیر قرار دهد؛ ۲، ایجاد تفاهم بین افراد ۳. مدیریت تغییرات و از میان برداشتن موانع راه. در ادامه معنویت بعد والای وجودی انسان است که در وجود همه ی انسان ها به ودیعه نهاده شده است تا راه رسیدن به کمال را طی کنند. سلامت معنوی، ارتباطی هماهنگ و یکپارچه بین نیروهای داخلی فراهم می کند و در زندگی صلح، تناسب و هماهنگی و همچنین احساس ارتباط نزدیک با خویشتن، خدا، جامعه و محیط را به وجود می آورد (کوتش و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). در حقیقت سلامت معنوی جدید ترین بعد سلامت است (مونوز گریسا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴) که دارای دو بعد سلامت مذهبی و وجودی است. سلامت مذهبی منعکس کننده ی ارتباط با خدا یا قدرتی بی نهایت است؛ و سلامت وجودی مطرح کننده ی ارتباط فرد با خود، دیگران و محیط است که می توان آن را توانایی یکپارچه کردن ابعاد مختلف وجود و داشتن انتخاب های متفاوت دانست (هسیائو و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). اله بخشیان و همکاران نیز به این نتیجه رسیدند که بدون سلامت معنوی، ابعاد دیگر سلامتی نمی تواند حداکثر عملکرد مورد نظر را داشته باشد و رسیدن به سطح بالایی کیفیت زندگی نیز امکان پذیر نیست (الله بخشیان و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱). مک کوایلی و همکاران در مطالعه ی خود دریافتند معنویت راهکاری رایج برای مقابله با مشکلات روانی است که نقش مؤثری در سلامت روانی و جسمی افراد دارد (مک کولی و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸). علاوه بر این، در مطالعه ی مورگان و همکاران رابطه ی معناداری بین سلامت معنوی و بعد فیزیکی و روانی و عملکردی کیفیت زندگی مشاهده شد (مورگان و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۰۶).

### تعریف هوش معنوی

هوش معنوی مجموعه ای از قابلیت های سازگارانة ذهنی است که بر اساس جنبه های غیرمادی و متعالی واقعیت قرار گرفته؛ به خصوص آن جنبه هایی که مرتبط با طبیعت وجودی فرد، معنی سازی فردی، تعالی و حالات مبسوط هوشیاری است. این فرآیندها نقشی سازگارانة در تسهیل معنی سازی فردی، حل مسئله، و استدلال انتزاعی دارند (کینگ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۸). سانتوس<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۶) معتقد است هوش معنوی مرتبط با آفریننده جهان است. وی این هوش را توانایی شناخت اصول زندگی، قوانین طبیعی و معنوی و بنا نهادن زندگی بر اساس این قوانین می داند.

<sup>1</sup> Amram

<sup>2</sup> Bosch, Luidolf

<sup>3</sup> George, Mike

<sup>4</sup> Kootesh

<sup>5</sup> Muñoz-García

<sup>6</sup> Hsiao Y-C

<sup>7</sup> Allahbakhshian

<sup>8</sup> McCauley

<sup>9</sup> Morgan

<sup>10</sup> King

<sup>11</sup> Santos

امرم (۲۰۰۷) هوش معنوی را شامل داشتن حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش‌ها و معتقد به بهتر شدن دنیا می‌داند. و همچنین هوش معنوی را توانایی کاربرد و بروز ارزش‌های معنوی می‌داند به نحوی که باعث ارتقاء عملکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد شوند.

هوش معنوی قابلیت است که باعث می‌شود فرد از طریق امکانات و توانمندی‌های معنوی خود، مباحث علمی و معنوی مربوط به هستی را به گونه‌ای بهتر بشناسد و معنای آن را درک کند (ناسل، ۲۰۰۹).

هوش معنوی هوشی است که ما را قادر می‌سازد تا به حل مسایل معنایی و ارزشی خود بپردازیم و همچنین وگان (۲۰۱۲) هوش معنوی را به عنوان فهم عمیق سوالات معنوی و بصیرت همراه با سطوح چندگانه هوشیاری می‌داند.

به طور کلی، هوش معنوی همان توانایی است که به ما قدرت می‌دهد در راستای تحقق رؤیایمان تلاش و کوشش نماییم. این هوش زمینه‌ای برای چیزهایی است که به آنها معتقدیم و در واقع نقش باورها و هنجارها، عقاید و ارزش‌ها را در فعالیت‌هایی دارد که ما بر عهده می‌گیریم (حجی، ۱۳۹۵).

### عملکرد شغلی

چگونگی عملکرد کارکنان، بقاء و تداوم کوشش ارگان‌ها و موسسه‌ها تضمین می‌کند. چیزی که مدیریت ارگان‌ها را نسبت به گذشته پیچیده تر می‌کند، تحولات اساسی در زمینه مدیریت در سازمان‌هاست که در سالهای آتی اوج گرفته است. شاخص‌ترین متغیر، در امر کوشش و تلاش‌ها در سازمان‌ها که در همه زمینه‌های کار اصلی حضور دارد، نیروی کار یا انسان است. امروزه در سازمان‌های مختلف سرمایه‌گذاری بیشتر در جهت افزایش عملکرد کارکنان بود. موضوع نیروی انسانی از مهم‌ترین موضوع‌های در رابطه با اقتصاد و شکوفایی اقتصادی و مدیریت سازمان‌ها می‌باشد زیرا هیچ امر تولیدی یا خدماتی وجود ندارد که به کوشش انسان نیازمند نباشد و هیچ تولید و خدمتی بی مشارکت انسان انجام نمی‌پذیرد. امروزه، دیگر نیروی انسانی به عنوان یک عامل کمی در تولید و شکوفایی اقتصادی مطرح نیست، بلکه عنایت به وضعیت و فعالیت‌هایی نیروی کار به دلیل افزایش تراز بهره‌وری و نتیجه‌های سودمندش، بسیار زیاد است (ناظم و همکاران، ۱۳۹۲).

عملکرد یکی از مفاهیم اساسی در مدیریت به شمار می‌رود؛ زیرا بسیاری از وظیفه‌های مدیریت بر اساس آن صورت می‌گیرد؛ به عبارتی می‌توان موفقیت ارگان‌ها را در آینه عملکردشان بررسی کرد. عملکرد رویداد پیچیده‌ای است که شاید بتوان برای آن تعبیر ساده‌ای بیان نمود اما اینگونه نیست (جلالی و روح‌اللهی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). عملکرد شغلی جذب توانایی کارمند در به کارگیری هیجان‌ها برای آسان نمودن کارها است و کارمندان می‌توانند هیجان‌های منفی و مثبت را به عنوان مزیتی در صحت عملکرد خود به کار بگیرند. برای مثال، هیجان‌های مثبت مثل اشتیاق یا برانگیختگی، می‌تواند فرد را برای پیدایش خدمات بهتر به متقاضیان و تکمیل وظیفه کاری خود یا مشارکت در سازماندهی ترغیب کند. از سوی دیگر، هیجان‌های منفی مثل اضطراب، توانایی تمرکز کارمند را بر مشغله‌های شغلی کمتر می‌کند (شریفی و همکاران، ۲۰۱۷).

عملکرد شغلی به عنوان یک ارزش سازمانی، فعالیت‌های کارمند در زمان‌ها و موقعیت‌های کاری متفاوت تعریف خواهد شد. منظور از ارزش سازمانی، برآوردی است که ارگان از کوشش‌ها و خدمات کارکنان خود دارد؛ مانند انجام وظیفه کاری یا داشتن رابطه کاری مساعد با دیگر کارکنان. نکته مهم در این تعریف این است که عملکرد شغلی به عنوان شاخص یا خصوصیت عملی معین تعریف شده، به ویژه اینکه عملکرد شغلی به عنوان خصوصیتی یکپارچه از عملهای جداگانه و مجزا که در گستره‌ای از زمان رخ می‌دهد، در نظر گرفته شده است. نکته دوم در این تعریف این است که خصوصیت عملکرد شغلی، به ارزش مورد انتظار ارگان بر می‌گردد. با این تعریف، می‌شود عملکرد شغلی را به عنوان متغیری که مابین مجموعه‌ای از عملها که توسط اشخاص

<sup>1</sup> Jalali, Rohollahi

متفاوتی انجام خواهد شد و عملهایی که به وسیله اشخاصی مشابه در زمان های متفاوت انجام می پذیرد، به شمار آورد(بورمن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱).

### رابطه هوش معنوی و عملکرد شغلی

رابطه بین هوش معنوی و عملکرد شغلی یک حوزه تحقیقاتی رو به رشد در زمینه های مختلف از جمله مراقبت های بهداشتی و آموزشی است. هوش معنوی به عنوان توانایی یک فرد برای برقراری ارتباط با معنویت خود تعریف می شود که می تواند رفتار حل مسئله و سازگاری موثری را ارائه دهد. مطالعات نشان داده اند که هوش معنوی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارد، زیرا می تواند خلاقیت، تقویت سبک، اعتماد و بهبود دیدگاه های شغلی، اخلاق و اخلاق کاری را افزایش دهد(اسدزاده هیر و همکاران، ۱۳۹۸). در مطالعه ای که به بررسی رابطه هوش معنوی و صلاحیت بالینی پرستاران پرداخته بود، مشخص شد که هوش معنوی پیش بینی کننده معناداری برای عملکرد شغلی است که ۱۶ درصد از واریانس مشاهده شده در نمره عملکرد شغلی پرستاران را توضیح می دهد. این مطالعه همچنین نشان داد که متاهل بودن و داشتن مدرک کارشناسی ارشد نمرات عملکرد بهتری را در میان پرستاران پیش بینی می کند(کریمی و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین مشخص شده است که آموزش هوش معنوی باعث افزایش رضایت شغلی در پرستاران می شود که می تواند به عنوان راهبردی برای کاهش استرس شغلی مورد استفاده قرار گیرد(حیدری و همکاران، ۲۰۱۷). یک بررسی سیستماتیک و متاآنالیز نشان داد که هوش معنوی با عملکرد حرفه ای پرستاری از جمله عملکرد شغلی، رضایت شغلی و کیفیت مراقبت ارتباط مثبت دارد(شریفی نیا و همکاران، ۲۰۲۲). در نتیجه هوش معنوی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارد و آموزش هوش معنوی می تواند باعث افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی در کارکنان شود. تحقیقات بیشتری برای کشف رابطه بین هوش معنوی و عملکرد شغلی در زمینه ها و زمینه های دیگر مورد نیاز است.

### بهبود عملکرد شغلی از طریق آموزش هوش معنوی

آموزش هوش معنوی می تواند عملکرد شغلی را از طرق مختلف بهبود بخشد. بر اساس مطالعات متعدد، هوش معنوی می تواند رفتار حل مسئله و سازگاری موثری را ارائه دهد، عملکرد سازمانی را ارتقا دهد و به افراد کمک کند تا زندگی را بهتر مفهوم سازی کنند و آنها را برای جذب معنویت توانمند کند. گنجاندن معنویت در محیط کار می تواند بر عملکرد شغلی و مهارت سازمانی تأثیر مثبت بگذارد. آموزش هوش معنوی می تواند عملکرد شغلی را با افزایش رفتار حل مسئله و سازگاری، ارتقاء عملکرد سازمانی، افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس شغلی بهبود بخشد. بنابراین، گنجاندن آموزش هوش معنوی در محیط کار می تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی و مهارت سازمانی داشته باشد(حیدری و همکاران، ۲۰۱۷).

### نقش هوش معنوی در عملکرد شغلی معلمان

بر اساس منابع ارائه شده، مفهوم هوش معنوی برای معلمان شامل توسعه روابط درون فردی و بین فردی، کسب رفاه عاطفی و معنوی بهتر و حفظ آرامش درونی و خودکنترلی در موقعیت های نامطلوب در محیط کار و کلاس درس است. آموزش هوش معنوی برای معلمان ضروری است تا در یک جامعه پیچیده، جهانی و چندفرهنگی آموزش دهند. تاکید شده است که هوش معنوی باید در برنامه درسی گنجانده شود تا معلمان مربی بهتری تولید شوند که بتوانند جامعه را به سمت پیشرفت متحول کنند. علاوه بر این، توسعه هوش معنوی در میان مربیان معلم برای مؤثر ساختن آنها در دگرگونی جامعه و ایجاد محیطی مساعد از طریق پرورش افراد باهوش عاطفی و معنوی بسیار مهم است. مربیان معلم نقش مهمی در آراستگی نسل های آینده و تأثیر

<sup>1</sup> Borman et al

مثبت بر جامعه از طریق هوش عاطفی و معنوی خود دارند. به طور خلاصه، مفهوم هوش معنوی برای معلمان شامل افزایش بهزیستی عاطفی و معنوی، توسعه روابط درون فردی و بین فردی، حفظ آرامش درونی و خودکنترلی و توانایی تدریس شایسته در یک جامعه متنوع و پیچیده است. آموزش هوش معنوی برای مربیان معلم برای ایجاد محیط یادگیری بهتر و تأثیر مثبت بر دانش آموزان و جامعه ضروری است (بانسال<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷).

### عوامل مؤثر بر هوش معنوی در بین معلمان

هوش معنوی در بین معلمان شامل جنبه های مختلفی است که به توانایی آنها در ادغام هوش معنوی در شیوه های تدریس کمک می کند. برخی از عوامل کلیدی شناسایی شده در منابع ارائه شده عبارتند از:

**آگاهی و یکپارچگی:** هوش معنوی شامل آگاهی، ادغام و کاربرد تطبیقی جنبه های غیر مادی و متعالی هستی است. این شامل تأمل عمیق وجودی، تقویت معنا، شناخت خود متعالی و تسلط بر حالات معنوی است.

**حل مسئله و تولید معنا:** هوش معنوی افراد را قادر می سازد تا مشکلات مربوط به دغدغه های وجودی و اخلاقی و همچنین چالش های روزمره را حل کنند. این به تولید معنای شخصی و یافتن اهمیت در تجربیات مختلف زندگی کمک می کند. خود متعالی و ظرفیت ذهنی: معلمان دارای هوش معنوی می توانند از منافع شخصی خود فراتر رفته و با احساس مقدس ارتباط برقرار کنند. این توانایی به آنها اجازه می دهد تا مشکلات را تحمل کنند، مشکلات را به طور مؤثر حل کنند و اقداماتی را هم در وظایف فردی و هم در زندگی کلی برنامه ریزی کنند.

**مهارت های ارتباطی:** آموزش هوش معنوی می تواند مهارت های ارتباطی را در بین معلمان تقویت کند، آنها را قادر می سازد به طور مؤثر ایده های پیچیده را منتقل کنند، با دانش آموزان در سطح عمیق تری ارتباط برقرار کنند و محیط یادگیری معنادارتری ایجاد کنند.

**تأمل و اشتیاق منظم:** معلمان باهوش معنوی می آموزند که از طریق تأمل منظم، اشتیاق خود را برنامه ریزی و مدیریت کنند. این تمرین به آنها کمک می کند تا از احساسات، ارزش ها و باورهای خود آگاه تر شوند و منجر به ارتباط عمیق تری با شیوه های آموزشی خود شوند (نوروزیان، ۱۴۰۲).

به طور خلاصه، می توان اذعان داشت که این عوامل نقش مهمی در توانمند ساختن معلمان برای گنجاندن هوش معنوی در شیوه های آموزشی خود و ایجاد محیط یادگیری غنی تر و دگرگون کننده ایفا می کنند.

### چالش های توسعه و ادغام هوش معنوی در ارتقای شغلی معلمان

توسعه و ادغام هوش معنوی در رشد حرفه ای معلمان با چالش های متعددی مواجه است. هوش معنوی مفهومی پیچیده و چندوجهی است که نیازمند رویکردی کل نگر برای توسعه و ادغام آن است. ادغام هوش معنوی در رشد حرفه ای معلمان مستلزم درک عمیق این مفهوم و ارتباط آن با انواع دیگر هوش مانند هوش هیجانی و اجتماعی است.

یکی از چالش های توسعه و ادغام هوش معنوی در رشد حرفه ای معلمان، نبود تعریف روشن و جامع از این مفهوم است. محققان و محققان مختلف تعاریف و دیدگاه های متفاوتی در مورد هوش معنوی دارند که می تواند منجر به سردرگمی و سوء تفاهم شود. بنابراین، ارائه یک تعریف روشن و جامع از هوش معنوی که بتواند به عنوان پایه ای برای توسعه و ادغام آن در رشد حرفه ای معلمان مورد استفاده قرار گیرد، ضروری است.

چالش دیگر کمبود منابع و پشتیبانی برای توسعه و ادغام هوش معنوی در رشد حرفه ای معلمان است. توسعه هوش معنوی مستلزم سرمایه گذاری قابل توجهی در زمان، تلاش و منابع است. بنابراین، فراهم کردن منابع و حمایت های لازم برای معلمان

<sup>۱</sup> . Bansal

برای توسعه هوش معنوی آنها ضروری است. این می تواند شامل برنامه های آموزشی، مربیگری، راهنمایی و سایر اشکال پشتیبانی باشد.

چالش سوم فقدان تحقیق و شواهد در مورد تأثیر هوش معنوی بر رشد حرفه ای معلمان است. در حالی که شواهدی وجود دارد که نشان می دهد هوش معنوی می تواند تأثیر مثبتی بر رشد حرفه ای معلمان داشته باشد، تحقیقات بیشتری برای تأیید و کمیت این تأثیر مورد نیاز است. بنابراین، انجام تحقیقات بیشتر در مورد تأثیر هوش معنوی بر رشد حرفه ای معلمان ضروری است (مقصودی و قسامی، ۱۴۰۰).

در نتیجه، توسعه و ادغام هوش معنوی در رشد حرفه ای معلمان با چالش های متعددی مواجه است. با این حال، می توان با ارائه تعریفی روشن و جامع از هوش معنوی، ارائه منابع و حمایت های لازم به معلمان و انجام تحقیقات بیشتر در مورد تأثیر هوش معنوی بر رشد حرفه ای معلمان، بر این چالش ها غلبه کرد. بنابراین توصیه می شود مؤسسات آموزشی و سیاست گذاران، توسعه و تلفیق هوش معنوی را در رشد حرفه ای معلمان برای ارتقای رفاه، رضایت شغلی و اثربخشی آنان در کلاس درس در اولویت قرار دهند (مهدیان و همکاران، ۱۳۹۶).

### بحث و نتیجه گیری

هوش معنوی نقش مهمی در رشد حرفه ای معلمان دارد. هوش معنوی معلمان را قادر می سازد تا با درون خود ارتباط برقرار کنند، ارزش ها و باورهای خود را درک کنند و یک محیط یادگیری مثبت و معنادار برای دانش آموزان خود ایجاد کنند. با توسعه هوش معنوی، معلمان می توانند رفاه، رضایت شغلی و اثربخشی خود را در کلاس افزایش دهند.

با این حال، هنوز چالش هایی برای توسعه و ادغام هوش معنوی در رشد حرفه ای معلمان وجود دارد. این چالش ها شامل عدم درک و پذیرش هوش معنوی در سیستم آموزشی، محدودیت منابع و حمایت از توسعه آن و نیاز به تحقیقات بیشتر و اعتبارسنجی تاثیر آن بر آموزش و یادگیری است. برای غلبه بر این چالش ها، پیشنهاد می شود که برنامه های تربیت معلم باید هوش معنوی را در برنامه درسی خود بگنجانند و مدارس و مؤسسات آموزشی باید منابع و پشتیبانی را برای توسعه آن فراهم کنند. علاوه بر این، ایجاد فرهنگ معنویت در مدارس می تواند باعث تشویق و حمایت از رشد هوش معنوی در معلمان و دانش آموزان شود. در نهایت، تحقیقات بیشتری برای تأیید تاثیر هوش معنوی بر آموزش و یادگیری و ارتباط آن با انواع دیگر هوش مورد نیاز است. به طور خلاصه، رشد هوش معنوی در معلمان برای رشد فردی و حرفه ای آنها ضروری است و می تواند کیفیت تدریس و یادگیری را به میزان قابل توجهی افزایش دهد. با گنجاندن هوش معنوی در برنامه های تربیت معلم، فراهم کردن منابع و حمایت ها، و پرورش فرهنگ معنویت در مدارس، می توانیم محیط یادگیری مثبت و معناداری را برای همه دانش آموزان ایجاد کنیم.

### منابع

- اردشیری، فهیمه؛ شریفی، طیبه؛ و قاسمی، محمد. (۱۳۹۴). بررسی اثربخشی آموزش تحلیل رفتار متقابل بر هوش معنوی زوجین شهر اصفهان. *مجله آموزش و سلامت جامعه*، ۲ (۳)، ۳۶-۴۲.
- ارمسترانگ، مایکل، (۲۰۰۶). *مدیریت استراتژیک منابع انسانی*، راهنمای عمل، ترجمه سید مهدی اعرابی و امید مهدیه، (۱۳۸۹). چاپ چهارم، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
- اسدزاده هیر، نجف، مهاجران، بهناز، قلعه ای، علیرضا، دیوبند، افشین، & جوادی، پریسا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین هوش معنوی و مؤلفه های آن با عملکرد شغلی معلمان شهرستان اصلاندوز. *روان شناسی مدرسه و آموزشگاه*، ۸ (۲)، ۷-۲۱.
- اله بخشیان، مریم، جعفرپورعلوی، مهشید، پرویزی، سرور، و حقانی، حمید. (۱۳۸۹). ارتباط سلامت معنوی و کیفیت زندگی در مبتلایان به مولتیپل اسکلروزیس. *مجله تحقیقات علوم پزشکی زاهدان (طیب شرق)*، ۱۲ (۳): ۲۹-۳۳.



- حجی، کیمیا (۱۳۹۵). مقایسه هوش هیجانی، هوش معنوی، هوش اخلاقی در دانش آموزان دختر و پسر مقطع دبیرستان شهر شاهرود. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- خانکه، حمیدرضا؛ دالوندی، اصغر (۱۳۹۸). سلامت معنوی در سالمندان ایرانی: تحلیل مفهوم با رویکرد واکر و آوانت، مجله سالمندی ایران، ۱۴(۱): ۹۶-۱۱۳.
- خلیلی حسین آبادی، سید حسن؛ خللی جو لرستانی، سید احمد؛ درخشان، مختار، (۱۳۹۴). تاثیر هوش معنوی در ارتقا عملکرد شغلی کارکنان پلیس، مجله بصیرت و تربیت اسلامی، سال ۱۲، شماره ۳۳.
- رجیمی، زهرا (۱۳۸۹). رابطه بین استرس شغلی و امنیت شغلی با عملکرد شغلی در کارکنان ناحیه ۲ آموزش پرورش شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- سیستانی، حسین، (۱۳۸۰). بررسی رابطه ی بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان استانداری اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- کریمی موقی، حسین، گازرانی، اکرم، واقعی، سعید، غلامی، حسن، صالح مقدم، امیررضا، و آشوری، احمد. (۱۳۹۰). رابطه هوش معنوی و صلاحیت بالینی پرستاران. دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، ۱۸(۲) (مسلسل ۶۰)، ۱۳۲-۱۳۹.
- مقصودی، فاطمه، قاسمی، زهرا. (۱۴۰۰). پیش بینی رضایت شغلی معلمان ابتدایی بر مبنای انگیزش پیشرفت و هوش معنوی. رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۳(۴)، ۷۲-۷۸.
- مهیدیان، عبودپور، ملوک، نوروزی کوهدشت. (۲۰۱۷). رابطه رهبری معنوی و هوش معنوی با توانمندسازی معلمان. علوم تربیتی از دیدگاه اسلام، ۵(۹)، ۱۰۵-۱۲۸.
- مرعشی، سیدعلی؛ محرابیان، طاهره؛ و مسلمان، مهسا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و هوش معنوی با رضایت از زندگی در کارکنان یک شرکت صنعتی در استان ایلام. مجله علوم مراقبتی نظامی، ۳(۷)، ۴۸-۵۵.
- ناظم، فتاح؛ قاید محمدی، محمدجواد؛ دوکانه ای فرد، فریده (۱۳۹۲). بررسی عملکرد کارکنان مناطق مختلف دانشگاه آزاد، نوآوری های مدیریت آموزشی، شماره ۸، دوره ۳، صص ۴۲-۵۲.
- نوروزیان، مریم، ۱۴۰۲، نقش هوش معنوی در خشنودی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی، هفتمین کنفرانس بین المللی فقه، حقوق، روانشناسی و علوم تربیتی در ایران و جهان اسلام، تهران، وست، ویلیام. (۱۳۹۶). رواندزمایی و معنویت. ترجمه شهریار شهیدی و سلطانعلی شیرافکن. تهران: رشد.
- هدایتی زاده عمران، اکبر، جان بابایی، قاسم، فرجی اماقتی، مریم، نوروزی، اصغر، کلاگری، شهره، و مدانلو، مهناز. (۱۳۹۶). رابطه بین معنویت و اضطراب مرگ در بیماران مبتلا به سرطان تحت شیمی درمانی. مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران (نامه دانشگاه)، ۲۷(۱۵۶)، ۹۸-۱۰۸.
- یکتایی، محمدرضا؛ علی پور، مهدی؛ خسروی، علی؛ بذرافشان، حانیه، (۱۳۹۴). بررسی تأثیر هوش معنوی بر عملکرد شغلی (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش منطقه ۶ تهران)، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۴، ۱۲۸۷-۱۲۶۷.
- Amram Y.(2009). The contribution of emotional and spir-itual intelligences to effective business leadership. Palo Alto: *Institute of Transpersonal Psychology*.
- Amram, Y., (2007). *The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical grounded theory*. Paper presented at the 115th Annual (August 2007) Conference of the American Psychological Association, San Francisco, CA.

- Antunes, R. R., Silva, N. P., & Oliveira, J. (2018). Spiritual intelligence self-assessment inventory: Psychometric properties of the Portuguese version of SISRI-24. *Journal of Religion, Spirituality & Aging*, 30 (1), 12-24.
- Bansal, P. (2016). Developing spiritual intelligence: Contemporary practices in teacher education. In *Panjab University Sponsored National Seminar on Spiritual Intelligence/Dev Samaj College of Education, Sec* (Vol. 36).
- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D., & Motowidlo, J.S. (2001). Personality predictors of citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 9:52-69.
- Bosch, Luidolf (2009). "The inevitable role of spirituality in the workplace". *Business intelligence journal*, 2, 139-157.
- Cavanogh, G. F. (1999). "Spirituality for managers: context and critique". *Journal of organization change management*, 12(3), 186-199.
- George, Mike (2006). "Practical application of spiritual intelligence in the workplace Human Resource Management *International Digest*, 14(5), 3-5.
- Heydari, A., Meshkinyazd, A., & Soudmand, P. (2017). The effect of spiritual intelligence training on job satisfaction of psychiatric nurses. *Iranian journal of psychiatry*, 12(2), 128.
- Hsiao Y-C, Chiang H-Y, Chien L-Y. (2010). An exploration of the status of spiritual health among nursing students in Taiwan. *Nurse education today*;30(5):386-92.
- Keramati, M., Ebrahimi, H., Bameri, A., Basirinezhad, M. H., Mirhoseini, S. M., & Mohammadpourhodki, R. (2019). The Relationship between Spiritual Intelligence and Job Performance among Clinical Nurses. *Library Philosophy and Practice*, 2019, 0-1.
- Kootesh BR, Raisi M, Ziapour A. (2016). investigation of relationship internet addict with mental health and quality sleep in students. *Acta Medica Mediterranea*. 32(5):1921-5.
- Mamizadeh M. (2014). *(Role of Social Capital on satisfaction and job performance)*. Marand: Marand Islamic Azad University.
- McCauley J, Tarpley MJ, Haaz S, Bartlett SJ. (2008). Daily spiritual experiences of older adults with and without arthritis and the relationship to health outcomes. *Arthritis Care & Research*. 59(1):122-8.
- Muñoz-García A, Aviles-Herrera MJ. (2014). Effects of academic dishonesty on dimensions of spiritual wellbeing and satisfaction: a comparative study of secondary school and university students. *Assessment & Evaluation in Higher Education*. 39(3):349-63
- Nasel, D. D. (2004). *Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence*. Thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy, University of south Asutralia.

- Nina, B., & Nadejda, B. (2018). *Metacognitive strategies in higher education: Development of spiritual intelligence strategies within training of the academic staff. Teacher Training and Professional Development: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications.*
- Qadri, U. A., Hassan, S. S., & Sheikh, M. A. (2017). The mediating role of internal locus of control and job stress between spiritual intelligence and job performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(2), 623-643.
- Santos, E (2016). *Spiritual intelligence: What are spiritual intelligences?* [www.skopun.files.wordpress.com](http://www.skopun.files.wordpress.com)
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2007). Work Engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner & d.p. Skarlicki, *research in social issues in management*. 5(3), 135-177.
- Sharifi, S. M., Zarifian Yeganeh, M. H., & Saberi, A. M. (2017). The Study of the Effect of Emotional Intelligence Dimension on the Employee Performance (Case: Sport Channel of Islamic Republic of Iran). *Organizational Culture Management*, 15(2), 373-392. doi: 10.22059/jomc.2017.62701
- Sharifnia, A. M., Fernandez, R., Green, H., & Alananzeh, I. (2022). Spiritual intelligence and professional nursing practice: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 4, 100096.