

Meta-Synthesis of Critical Thinking and Spiritual Intelligence of the Employees of the Ports and Maritime Organization of Iran

Alireza Sargolzaei^{1*}, Hamidreza Khodadadi-Didani²

1. Assistant Prof., Department of Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.
2. Ph. D. Candidate, Department of Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

***Correspondence:** Alireza Sargolzaei
a.sargolzaie@iauzah.ac.ir

Received: September 11, 2022

Accepted: December 19, 2022

Published: Autumn 2022

Citation: Sargolzaei, A., & Khodadadi Didani, H. (2022). Meta-Synthesis of Critical Thinking and Spiritual Intelligence of the Employees of the Ports and Maritime Organization of Iran. *Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 2(3), 37-55. doi:

10.30495/msds.2022.1968132.1087

Publisher's Note: MSDS stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The purpose of this study was to identify new dimensions of critical thinking and spiritual intelligence of employees of the Ports and Maritime Organization of Iran. This research was conducted through meta-analysis. For this purpose, after searching databases in the period 1980 to 2022, 38 studies that directly examined the subject of critical thinking and spiritual intelligence of employees of the organization entered the analysis stage. Selected studies for coding were entered into MAXQDA software. After the coding process, 60 distinct codes were identified. From the identified codes; Interest in having good information (18%), awareness of opportunities to use critical thinking (16%), identification of common ideas in selected areas (13%), trust in logical search process (10%), and honesty in dealing with individual biases and prejudices (9%) were the most important in terms of the number of citations in research terms, respectively. In the next step, the codes were divided into 16 themes and finally into 4 concepts (intellectual initiative, cognitive maturity, problem-solving skills, spiritual intelligence). Achieving a comprehensive model with a hybrid method is one of the innovations of this research that can be a model for other researchers.

Keywords: Intellectual Initiative, Cognitive Maturity, Problem Solving Skills, Spiritual Intelligence, Meta-Composition.

Extended Abstract

Introduction

With the development of technology and the mechanization of work, the type of human activity in the organization has changed and becomes intellectual work, which requires strong critical thinking and makes the promotion of such thinking among organizational people more visible. Because thinking and acquiring new information is one of the distinct

characteristics of humans. The way of thinking is the most obvious characteristic of the employees of an organization (Bakhtazmai & Farhani, 2016). Until the last decade, there was no consensus on the concept and skills of critical thinking and spiritual intelligence of employees, and there was a huge gap among these influencing variables on the behavior of organizational employees; Therefore, the purpose of this research is to identify the factors influencing the critical thinking and spiritual intelligence of the employees of the Iranian Ports and Maritime Organization.

Since the domains of cognitive skills (interpretation, analysis, evaluation, inference, explanation, and self-regulation) and tendencies (non-prejudice, analyticalness, truth-seeking, maturity of thought, systematicity, curiosity, and self-confidence) Among the most important areas of critical thinking, and considering the negative consequences of ignoring critical thinking and spiritual intelligence of employees, the main problem of the current study is critical thinking and spiritual intelligence of employees of Iran Ports and Maritime Organization in the mentioned areas. Through the meta-composite analysis of the background of the research, and finally, based on the results of this analysis, the model of critical thinking and spiritual intelligence of the employees of the Iranian Ports and Maritime Organization is presented at the level of themes and concepts; hence, the present research question. The description is: "What is the pattern of critical thinking and spiritual intelligence of employees of Iran Ports and Maritime Organization?"

Case Study

The purpose of this research was to identify the new dimensions of critical thinking and spiritual intelligence of employees of the Iran Ports and Maritime Organization.

Theoretical framework

Various studies indicate that many factors stimulate the spiritual intelligence of employees in the organization, which, by identifying and strengthening them, creates a suitable platform for creating critical thinking and ultimately the success of the organization. Also, regarding critical thinking and the factors affecting it, various types of research have been conducted, considering the large volume of these researches and their differences in terms of a statistical population, sample size, data analysis method, quality, and quantity of variables. Review and... There are many differences that confuse the reader in the use and application of the results of this research in their respective organizations. One of the applications of the meta-combination method is to identify effective factors for designing a native model for its practical use, and this research has also pursued such a goal. Therefore, the present study, using meta combination method, tries to design a model in the field of critical thinking and spiritual intelligence of the employees of the Ports and Maritime Organization of Iran, and the attempt is to identify the individual and organizational factors affecting the spiritual intelligence and critical thinking of the employees. The size of the effect of each of the factors is determined, in this way the variables that have a significant effect on critical thinking can be extracted from among the identified components and finally analyzed.

Methodology

In terms of the development goal, the present research is qualitative research in terms of the nature of the data and the style of analysis, and based on the method of data collection, it is a documentary. From the point of view of the research method, it is analytical-descriptive and the research data has been collected and analyzed using the meta-composite method. Sample and statistical population: The sampling method is theoretical. The statistical population of all research (books, articles, theses) published in domestic and foreign databases (ScienceDirect, Emerald, IranDoc

ProQuest, EBSCO, Springer, Scopus, Sage, Mag Iran, SID G-Store). Which were scrolled based on the defined keywords in order to obtain a sample that causes theoretical saturation. In order to search for published research, keywords were examined in the period of 1980-2022. Because the development of research works related to critical thinking and spiritual intelligence was from 1980 onwards, and from 2000 it turned from ideology to reality and was raised as a very important issue; this time range was considered. Validity and reliability: looking at validity and reliability in qualitative research is different from quantitative research. The validity basis of this research was theoretical validity, and to achieve it, theoretical pluralism solutions and the application of experts' opinions were used.

Discussion and Results

Meta-synthesis Method: Meta-synthesis is focused on qualitative studies and their in-depth interpretation and analysis due to deeper understanding. According to Sandelovski and Baros (2007), the main stages of meta-synthesis include 1. Setting the research question, 2. A systematic review of principles, 3. Searching and selecting suitable research, 4. Extracting information from research, 5. Analyzing and combining the findings, 6. Quality control and 7. Presenting the findings.

Conclusion

In this research, in order to identify the factors affecting the critical thinking and spiritual intelligence of employees of the Iranian Ports and Maritime Organization, research published from 1980 to 2022 was searched. Finally, 38 related studies were selected as the source of analysis and after the analysis process with MAXQDA software, 60 distinct codes were identified. The codes identified at a higher level formed 16 themes. Finally, the themes formed 4 concepts (intellectual initiative, cognitive maturity, problem-solving skills, and spiritual intelligence) at a higher level. In this section, spiritual intelligence (heightened awareness, inspiration, self-confidence, spiritualization of management, spirituality at work) had the highest number of themes.

مطالعات مدیریت و توسعه پایدار

سال دوم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۱ - صفحه ۵۵-۳۷

Homepage: <https://msds.zahedan.iau.ir>

فرا ترکیب تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران

علیرضا سرگلزایی^{*}، حمیدرضا خدادادی دیدانی^۲

۱. استادیار، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.
۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

چکیده: هدف از انجام این پژوهش، شناسایی ابعاد جدید تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران بود. این پژوهش از طریق تحلیل فرا ترکیب انجام شد. بدین منظور، پس از جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی در محدوده زمانی ۱۹۸۰ تا ۲۰۲۲، ۳۸ پژوهش که به صورت مستقیم موضوع تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان را بررسی کرده بودند، وارد مرحله تحلیل شدند. پژوهش‌های انتخاب شده برای کدگذاری وارد نرم افزار MAXQDA شد. پس از فرآیند کدگذاری، ۶۰ کد متمایز شناسایی شد. از میان کدهای شناسایی شده، علاقه‌مندی به داشتن اطلاعات خوب (۱۸)، هوشیاری نسبت به فرصت‌های استفاده از تفکر انتقادی (۱۶)، شناسایی ایده‌های مشترک در حیطه‌های انتخاب شده (۱۳)، اعتماد به فرآیند جستجوگری منطقی (۱۰) و صداقت در رویارویی با سوگیری‌ها و پیش داوری‌های فردی (۹) به ترتیب بیشترین اهمیت را از نظر تعداد ارجاع در اصطلاحات پژوهشی داشتند. در مرحله بعد کدها در قالب ۱۶ تم و در نهایت در ۴ مفهوم (ابتکار فکری، بلوغ شناختی، مهارت‌های حل مسأله، هوش معنوی) تقسیم‌بندی شدند. دستیابی به مدلی جامع با روش فرا ترکیب از نوآوری‌های این پژوهش است که می‌تواند الگویی برای سایر پژوهش‌ها باشد.

واژگان کلیدی: ابتکار فکری، بلوغ شناختی، مهارت حل مسأله، هوش معنوی، فرا ترکیب.

DOI: [10.30495/msds.2022.1968132.1087](https://doi.org/10.30495/msds.2022.1968132.1087)

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

نویسنده مسئول: علیرضا سرگلزایی

a.sargolzaie@iauzah.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۸

تاریخ انتشار: پاییز ۱۴۰۱

استناد: سرگلزایی، علیرضا، و خدادادی دیدانی، حمیدرضا. (۱۴۰۱). فرا ترکیب تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران. فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، ۲(۳)، ۳۷-۵۵. doi: 10.30495/msds.2022.1968132.1087

یادداشت ناشر: MSDS در خصوص ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.



© 2022 by the authors.

Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

در تاریخ مطالعات انسان شناسی، تفکر انتقادی یکی از وجوه برجسته تمایز انسان نسبت به سایر مخلوقات دانسته شده و بسیاری از فیلسوفان متقدم توصیف ویژه و اولیه انسان را «موجود متفکر» دانسته‌اند. پرورش این نوع تفکر را یکی از اهداف غایی سازمان بنادر و دریانوردی کشور دانسته‌اند (Namazian et al., 2017). هوش معنوی

در سال ۲۰۰۰ توسط زوهار و مارشال^۱ و با ترکیب مفاهیم روانشناسی، فلسفی و مذهبی مطرح شد. از نظر آنان هوش معنوی هوشی است که افراد را قادر می‌سازد مسائل معنوی و ارزشی خود را حل کرده، فعالیت و زندگی خود را در فضایی غنی‌تر و با معناتر قرار دهند و به کمک آن دریابند که کدام روش و راه از دیگر روش‌ها و مسیرها با معناتر و هدفمندتر است. در واقع، مفهوم هوش معنوی دربردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف روانشناختی، اخلاقی، هیجانی و بین فردی شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید (Ghorbani Bonab et al., 2007).

بررسی نقادانه آرا و اندیشه‌ها و پدیده‌های روزمره اطراف ما، همواره بخش مهمی از فرایندهای مرتبط با تفکر را در ما تشکیل می‌دهد. در واقع، تجربه‌های زیستی ما به طور معمول شامل مواجهه با پدیده‌هایی است که نیازمند تدقیق و تفکر انتقادی است (Tobek et al., 2021). تفکر انتقادی از دیرباز مورد توجه فلاسفه و اندیشه‌ورزان مختلف بوده و در سده‌های اخیر به ویژه از قرن بیستم میلادی به بعد از طریق گسترش مکاتب فلسفی مدرن و دانش روانشناسی با تکیه بر سبک‌های خردورزی بر بنیاد اندیشه‌های فیلسوفانی مانند نیچه بنا نهاده شده است. هسته اصلی تفکر انتقادی را مهارت‌های شناختی (تفسیر، تحلیل، ارزشیابی، استنباط، توضیح و خود تنظیمی) و تمایلات (بی‌تعصبی، تحلیلی بودن، حقیقت‌جویی، بلوغ اندیشه، نظام‌مند بودن، کنجکاوی و اعتماد به نفس) تشکیل می‌دهند. بنابراین، مؤلفه‌های مذکور، موجب به وجود آمدن انواع مهارت‌های تفکر انتقادی در افراد می‌شود (Alfonso, 2015).

با توسعه فناوری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت انسانی در سازمان تغییر شکل داده و به صورت کار فکری در می‌آید که این امر نیازمند تفکر انتقادی قوی بوده و ارتقاء چنین تفکری در میان افراد سازمانی را بیش از پیش نمایان می‌سازد. چرا که تفکر و کسب اطلاعات جدید یکی از ویژگی‌های بارز انسانها است. نحوه اندیشیدن و تفکر بارزترین ویژگی کارکنان یک سازمان می‌باشد (Bakhtazmai & Farhani, 2016). تا دهه اخیر یک اتفاق نظر عمومی در زمینه مفهوم و مهارت‌های تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان وجود نداشت و یک شکاف عظیم در میان این متغیرهای تأثیر گذار در رفتار کارکنان سازمانی بوجود آمده بود.

از آنجا که حوزه مهارت‌های شناختی (تفسیر، تحلیل، ارزشیابی، استنباط، توضیح و خود تنظیمی) و تمایلات (بی‌تعصبی، تحلیلی بودن، حقیقت‌جویی، بلوغ اندیشه، نظام‌مند بودن، کنجکاوی) و اعتماد به نفس از جمله مهم‌ترین حوزه‌های تفکر انتقادی است و نظر به پیامدهای منفی نادیده گرفتن تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان، مسأله اصلی مطالعه فعلی، تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران در حوزه‌های یاد شده است. این کار از طریق تحلیل فرا ترکیب پیشینه پژوهش انجام می‌شود و در نهایت بر اساس نتایج این تحلیل، الگوی تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران در سطح تم‌ها و مفاهیم ارائه می‌شود. از این رو، سؤال پژوهش حاضر بدین شرح است: الگوی تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران چگونه است؟

¹ Zohar and Marshall

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هوش معنوی

کینگ^۱ (۲۰۰۷) هوش معنوی را مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی در مورد جنبه‌های غیرمادی واقعیات به خصوص واقعیاتی که در ارتباط با ماهیت وجودی انسان، ماوراء و سطوح بالاتر خودآگاهی است، تعریف می‌کند. به نظر وی، ره آورد این ظرفیت‌ها سهولت حل مسئله و فائق آمدن بر مشکلات را به دنبال دارد (Ghorbani Bonab et al., 2007).

مفهوم معنویت در سطح فردی در قالب هوش معنوی و سرمایه معنوی (Zohar & Marshall, 2004) و در سطح سازمانی در قالب معنویت سازمانی (Mitroff I & E., 1999)، هوش معنوی در کار (هوش معنوی شغلی و معنویت در کار)، سرمایه معنوی سازمانی (Badakhshani, 2014)، سازمان‌های معنوی، مدیریت معنویت محور و معنوی سازی مدیریت و جو معنوی، صورت بندی و مفهوم پردازی شده است (Hodhodi et al., 2018).

پژوهشگران معتقدند که معنویت جستجو برای یافتن عناصر مقدس، معنایابی، هوشیاری اوج یافته و تعالی است و هوش معنوی توانایی استفاده از منابع معنوی برای رفتار اثربخش، تولید دستاوردها و پیامدهای ارزشمند است که می‌تواند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی کند (Gera et al., 2021). مفهوم هوش معنوی که از بیست سال قبل به ادبیات علمی روانشناسی و مدیریت وارد شده، رویکردی عمل‌گرایانه به معنویت و یکی از مهم‌ترین جنبه‌های کاربردی آن است. این سازه که رویکردی بین رشته‌ای به ظهور آن کمک نموده است، با روانشناسی، زیست‌شناسی، مذهب، معنویت و عرفان مرتبط بوده و ظرفیتی است برای ادراک و استفاده سازگارانه و کاربردی آگاهی، منابع و مهارت‌های معنوی در موقعیت‌های زندگی روزمره و قادر است که هوشیاری و آگاهی یا احساس پیوند با یک قدرت برتر یا وجود مقدس را تسهیل و افزایش دهد (Sisk & Torrance, 2001).

یکی از شایستگی‌های محوری که موجب موفقیت سازمان می‌شود، هوش معنوی کارکنان است. کارکنان نیازمند پرورش هوش خود در تمام سطوح هستند تا بتوانند وظیفه‌شان را به طور متوازن و همه‌جانبه به انجام برسانند. از جمله هوش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد تصمیمات استراتژیک در محیط پیچیده و مهم سازمانی اتخاذ کنند، هوش معنوی آنها است. این نوع هوش، پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و نیز کارکنان را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است. بسیاری از آنان هوش معنوی را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب زده یاری رساند و تناقض در نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و باعث ارزش کارکنان در سازمان و ایجاد مبنایی از اعتماد بین کارکنان شود. مفهوم هوش معنوی کارکنان به لحاظ شکل‌گیری تغییرات بنیادی و تأثیرات آن در محیط کار، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد. بنابراین، سازمان‌هایی که برای کارکنان خود فرصت‌هایی برای پرورش هوش معنوی فراهم می‌کنند، نسبت به سازمان‌های دیگر

¹ King

موفق تر هستند (Asherlos & Dadashi Khas, 2013). یانگ^۱ (۲۰۰۷) بیان می‌کند: «هوش معنوی، ظرفیت انسان است برای جستجو و پرسیدن سؤالات غایی درباره معنای زندگی و به طور همزمان تجربه پیوند یکپارچه بین هریک از ما و جهانی است که در آن زندگی می‌کنیم» (Zarei Mateen et al., 2013).

تفکر انتقادی

تفکر انتقادی، تفکر تأملی و عقلانی است که بر اساس آن انسان به تصمیم‌گیری در مورد اعتقادات و اعمالی که انجام می‌دهد، می‌پردازد. بر این اساس، در تفکر انتقادی متفکر می‌کوشد مباحث را به دقت تجزیه و تحلیل کند، شواهد و مدارک معتبر را جستجو کند تا به نتیجه نهایی دست یابد. در واقع، تفکر انتقادی دربردارنده روش‌های تفکری است که به تجزیه و تحلیل می‌پردازد و بر ارزشیابی تأکید می‌کند (Namazian et al., 2017).

اندیشمندان تعاریف متعددی را مورد تفکر انتقادی مطرح کرده‌اند و از امکان پرورش آن به شیوه‌های مختلف سخن گفته‌اند. فاسیونه^۲ و همکاران (۱۹۹۴) تفسیر، استنباط، آشکار و شفاف سازی، ارزشیابی، خود تنظیمی و تجزیه و تحلیل را از مهارت‌های تفکر انتقادی می‌دانند (Facione et al., 1994).

فاسیونه، به منظور شناسایی هفت سازه تفکر انتقادی از اطلاعات حاصله از مطالعه دلفی بهره گرفته است. این سازه‌ها شامل تحلیل‌گری، خودباوری، کنجکاوی، بلوغ، روشنفکری، نظم و حقیقت جویی هستند. پژوهشگران دیگری به لحاظ سه عامل مستعدکننده تفکر انتقادی، به تکمیل این سازه‌ها پرداخته‌اند. این عوامل شامل درگیری، بلوغ شناختی و ابتکار هستند که می‌توان از آنها برای تشریح استعداد یک فرد برای تفکر انتقادی استفاده کرد:

۱. **درگیری:** این عامل توصیف‌کننده توانایی یک فرد برای پیش‌بینی موقعیت‌هایی است که در آنها می‌توانند از

استدلال‌پردازی و داوری بهره‌گیرند. افراد برخوردار از این ویژگی از حل مسائل لذت می‌برند، به توانمندی استدلال‌پردازی باور دارند و قادر به شرح فرایند مذکور برای دیگران هستند.

۲. **بلوغ شناختی:** افراد دارای این خصیصه از پیش‌داوری و سوگیری خود که ممکن است بر تصمیم‌گیری و

استدلال‌پردازی اثر گذارد، آگاه می‌باشند. افراد دارای بلوغ شناختی با تفاوت در آراء و عقاید راحت بوده و با یک ذهن به سخنان دیگران گوش فرا می‌دهند و برای اصلاح عقایدشان در صورت ارائه شدن شواهد متقن، آمادگی دارند.

۳. **ابتکار:** افراد مبتکر و خلاق همواره به دنبال فرصت‌هایی برای یادگیری بیشتر هستند، و به دانش، بینش و

ابتکارات جدیدی که زندگی‌شان را بهبود دهد، اهمیت زیادی می‌دهند. افراد مبتکر از کنجکاوی ذهنی برخوردار بوده و برای روشن شدن موضوعات و یادگیری دست به پرسش‌گری می‌زنند (Yousefi & Gardanshekan, 2019).

¹ Young

² Facione

رویکرد عملی برای ارتقاء تفکر انتقادی

کرانکلیتون^۱ (۱۹۹۱) یک رویکرد عملی را برای ارتقاء تفکر انتقادی در کارکنان سازمان از طریق فراهم ساختن شروطی لازم برای تفکر ارائه کرده است. شرط اول، وا داشتن فرد به تفکر در مورد چیزهایی از قبیل فرد، موضوع، موقعیت، مشکل یا فرایند است. شرط دوم، فرد به تفکر در خصوص موضوعاتی همانند دانش و منابع پس زمینه (نقشه‌ها، نمودارها و یادداشت‌ها و کامپیوترها) است. شرط سوم، برخورداری از شیوه‌هایی برای تفکر می‌باشد. به عبارت دیگر، کارکنان سازمان برای هدایت تفکرشان نیازمند ساختارهای فکری هستند. نمونه‌هایی از این ساختارها عبارت از، مقایسه، برآورد، ارزیابی، حل مسأله، تعبیر، تفسیر و تجزیه و تحلیل هستند. شرط آخر، داشتن دلیلی برای تفکر است. دلایل تفکر انتقادی متعدد و متفاوت هستند. مانند حل و فصل منازعه، حل یک مسأله، برآورده کردن یک نفع شخصی یا تکمیل یک تکلیف است (Elhami Far et al., 2018). تفکر انتقادی را می‌توان با تمرین و آموزش ارتقاء داد. آموزش تفکر انتقادی ممکن است تکنولوژی را در آینده پدید آورد که سر و کارش به جای تخریب، بیشتر با سالم‌سازی باشد. همچنین، آموزش تفکر انتقادی به انگیزه جهت یادگیری، کسب مهارت‌های حل مسأله، تصمیم‌گیری، استدلال و بالا بردن سطح مهارت‌های شناختی منجر می‌شود. در سال‌های اخیر، پژوهش‌ها نشان داده که تفکر انتقادی قابل آموزش است (Zare & Nahravanian, 2016).

مطالعات متنوعی در موضوع مورد مطالعه این پژوهش وجود دارد که هر یک بر دغدغه‌های خود، به برخی از مسائل در تفکر انتقادی در دیدگاه پژوهشگران معاصر داخلی و خارجی پرداخته‌اند. در دو دهه اخیر، پژوهشگران و صاحب نظران غالباً بر شناسایی عوامل مؤثر بر تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان توجه نموده‌اند و عده‌ای از پژوهشگران نیز به طراحی الگوهای مختلف از عناصر تأثیرگذار بر هوش معنوی و تفکر انتقادی پرداخته‌اند. از این رو، به تعدادی از تحقیقاتی که در موضوعات مشابه انجام شده‌اند، اشاره مختصری شده است.

توبک و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «تفکر انتقادی و هوش معنوی در فرایند تعلیم و تربیت» به این نتیجه دست یافتند که تفکر انتقادی نیازمند آموزش است و مهم‌ترین نقطه شروع آموزش آن، داشتن نظامی آموزشی در میان کارکنان سازمان می‌باشد. نتایج حاکی از آن است که تفکر انتقادی، تفکری هدفمند، منطقی و تعمق آمیز است که برای تصمیم‌گیری، حل مسأله و تسلط بر مفاهیم صورت می‌پذیرد (Tobek et al., 2021).

بنی هاشمی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «نقش میانجی‌گری هوش معنوی بر تفکر انتقادی و خلاقیت کارکنان» به این نتیجه رسیدند که معنویت در محل کار، پیچیده‌ترین و اغلب نادیده گرفته شده‌ترین جنبه در بروز تفکر انتقادی در سازمان است. همچنین، نتایج حاکی از آن است که هوش معنوی می‌تواند زمینه بروز تفکر انتقادی کارکنان در سازمان را تقویت کند. بنابراین، هوش معنوی به عنوان یک متغیر بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم به

¹ Cranilton

تفکر در سازمان می‌کند. از بعد دیگر تأثیر هوش معنوی فرد بر میزان تعهد وی به سازمانی که در آن شاغل است، به اثبات رسیده است (Bani Hashemi & Bani Hashemi, 2021).

نمازیان و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «تأثیر آموزش هوش معنوی بر میزان گرایش به تفکر انتقادی کارکنان» به این نتیجه دست یافتند که آموزش هوش معنوی در افزایش گرایش به تفکر انتقادی در گروه مداخله تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، نتایج تحقیق حاکی از آن است که تفکر انتقادی، فکر خود هدایت شده و خود تنظیم شده ای است که در آن تلاش بر استدلال در بالاترین سطح کیفیت به روش فکری عادلانه یا تفکر بدون پیش داوری و عاری از تعصب هوشمندانه است (Namazian et al., 2017).

گرا و همکاران (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با هدف «تحلیل پدیده هوش معنوی و تأثیر نسبی آن بر عملکرد کارکنان» انجام داده اند. آنها رابطه بین هوش معنوی و تأثیر نسبی آن بر عملکرد کارکنان در کشور هند را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که فاکتورهای بهره معنوی با عملکرد کارکنان در سازمان ارتباط مثبت و معنی داری دارد (Gera et al., 2021). مطالعات مختلف حاکی از آن است که عوامل بسیاری محرک هوش معنوی کارکنان در سازمان هستند که با شناسایی و تقویت آنها بستر مناسبی برای ایجاد تفکر انتقادی و در نهایت موفقیت سازمان ایجاد می‌شود. همچنین، در خصوص تفکر انتقادی و عوامل مؤثر بر آن پژوهش‌های گوناگونی صورت گرفته است که با توجه حجم زیاد این پژوهش‌ها و تفاوت آنها از نظر جامعه آماری، حجم نمونه، روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، کیفیت و کمیت متغیرهای مورد بررسی و.... تفاوت‌های زیادی وجود دارد که خواننده را در استفاده و کاربردی‌سازی نتایج این پژوهش در سازمان متبوع خود سردرگم می‌کند. یکی از کاربردهای روش فرا ترکیب، شناسایی عوامل مؤثر جهت طراحی یک مدل بومی به منظور استفاده کاربردی آن است که این پژوهش نیز چنین هدفی را دنبال کرده است. از این رو پژوهش حاضر با استفاده از روش فرا ترکیب سعی در طراحی یک مدل در زمینه تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی کشور ایران دارد و تلاش بر این است که عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر هوش معنوی و تفکر انتقادی کارکنان شناسایی و اندازه اثر هر یک از عوامل معلوم شود. به این صورت متغیرهایی که بر تفکر انتقادی اثر معنادار دارند از بین مؤلفه‌های شناسایی شده استخراج شود و در آخر مورد تحلیل واقع شود.

بنابراین، تأثیر تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران، دغدغه بسیاری از پژوهشگران شده است. اگرچه در دو دهه اخیر تلاش‌های وسیعی در مورد تأثیر تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان در رفتار سازمانی آنها مشاهده شده، اما بسیاری از این پژوهش‌ها بر مباحث هوش معنوی کارکنان متمرکز بوده اند و تاکنون هیچ تحقیقی بر روی مباحث تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران انجام نگرفته است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای؛ از لحاظ ماهیت داده‌ها و سبک تحلیل جزو پژوهش‌های کیفی و بر اساس روش جمع آوری داده‌ها، اسنادی است. از منظر روش انجام پژوهش، تحلیلی - توصیفی است و داده‌های پژوهش با استفاده از روش فراترکیب جمع آوری و تحلیل شده است.

الف- نمونه و جامعه آماری: روش نمونه‌گیری، نظری است. جامعه آماری همه پژوهش‌های (کتاب، مقاله، پایان نامه) منتشر شده در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و خارجی است که بر اساس کلید واژه‌های تعریف شده به منظور دستیابی به نمونه‌ای که اشباع نظری را موجب می‌شود، پیمایش شدند. برای جست و جوی پژوهش‌های منتشر شده، کلید واژه‌ها در بازه زمانی سال‌های ۱۹۸۰-۲۰۲۲ بررسی شدند. به دلیل اینکه توسعه کارهای پژوهشی مربوط به تفکر انتقادی و هوش معنوی از سال ۱۹۸۰ به بعد بود و از سال ۲۰۰۰ از حالت ایدئولوژی به واقعیت تبدیل و به عنوان موضوعی بسیار مهم مطرح شد؛ این محدوده زمانی در نظر گرفته شد.

ب- روایی و پایایی: نگاه به روایی و پایایی در پژوهش‌های کیفی نسبت به پژوهش‌های کمی متفاوت است. مبنای روایی این پژوهش روایی نظریه‌ای بود و برای دستیابی به آن از راهکارهای تکثرگرایی نظری و کاربرد نظر متخصصان و خبرگان استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

روش فراترکیب: فراترکیب بر مطالعات کیفی و تفسیر و تحلیل عمیق آنها به دلیل فهم عمیق‌تر متمرکز است. مراحل اصلی فراترکیب از نظر سندلوسکی و باروس^۲ (۲۰۰۷) شامل ۱. تنظیم سوال پژوهش، ۲. بررسی نظام‌مند اصول، ۳. جستجو و انتخاب پژوهش‌های مناسب، ۴. استخراج اطلاعات از پژوهش‌ها، ۵. تجزیه، تحلیل و ترکیب یافته‌ها، ۶. کنترل کیفیت و ۷. ارائه یافته‌ها است.

گام نخست: تنظیم سوالات پژوهش. تنظیم سوالات پژوهش به پژوهشگر کمک می‌کند ضمن ایجاد دید جامع، از چارچوب پژوهش خارج نشود (جدول ۱).

جدول ۱. سوال‌های پژوهش - تحلیل فراترکیب

شاخص‌ها	سوال‌های پژوهش	پاسخ‌ها
چه چیزی (What)	الگوی تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران چگونه است؟	شناسایی عوامل موثر بر تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان در سازمان از طریق پیشینه پژوهشی
جامعه مطالعه (Who)	جامعه مورد مطالعه برای دستیابی به این شاخص‌ها چیست؟	همه پایگاه‌های داده علمی قابل استناد

¹ ScienceDirect, Emerald, IranDoc, ProQuest, Ebsco, Springer, Scopus, Sage, MagIran, SID, G-Store

². Sandelowski & Barros

محدوده زمانی (When)	شاخص ها، مربوط به چه دوره زمانی بررسی و جست و جو شد؟	۱۹۸۰ الی ۲۰۲۰
چگونه (How)	چه روشی برای فراهم کردن اطلاعات استفاده شده است؟	تحلیل اسنادی

گام دوم: بررسی نظام مند اصول پژوهشی. برای جست و جو از واژه‌های کلیدی متنوعی از جمله تفکر، تفکر انتقادی، هوش، هوش معنوی، هوش هیجانی، خلاقیت کارکنان، رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی در سازمان استفاده شد. بررسی کلید واژه‌ها از طریق جست و جوی عنوان، متن، چکیده، کلمات کلیدی و متن پژوهش‌ها به صورت جداگانه در همه پایگاه‌های داده یاد شده در بخش جامعه و نمونه آماری صورت گرفت. به منظور دستیابی به اشباع نظری در این پژوهش، همه پژوهش‌های منتشر شده از سال ۱۹۸۰ تا سال ۲۰۲۲ میلادی بررسی شدند.

گام سوم: جست و جو و انتخاب پژوهش‌های مناسب. برای انتخاب پژوهش‌های مناسب، پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوی و اطلاعات استنادی ارزیابی شد. با توجه به اینکه پژوهش‌ها در حوزه تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان نسبتاً زیاد انجام شده است (تعداد منابع یافت شده ۴۳۷) و هدف از این مطالعه اختصاصاً فرا ترکیب تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران بود، بخشی از مطالعات به دلیل عنوان (۱۹۴)، چکیده (۱۵۲)، محتوی (۴۴) و اطلاعات استنادی (۹) غیر مرتبط حذف شد و در نهایت تعداد ۳۸ پژوهش که مشترکاً به دو حوزه تفکر انتقادی و هوش معنوی پرداخته بودند، باقی ماندند. از میان این پژوهش‌ها، ۹ پژوهش به صورت کیفی، ۴ پژوهش به صورت آمیخته، ۷ پژوهش به صورت مروری، ۶ پژوهش به صورت توسعه‌ای، ۱ پژوهش به صورت مطالعه موردی، ۷ پژوهش به صورت کمی و ۴ کتاب وجود داشت.

گام چهارم: استخراج نتایج. استخراج کدها در دو مرحله صورت گرفت: در مرحله نخست، کدهای کلی موجود در متن شناسایی شد. در مرحله بعد کدهای به دست آمده با کمک نرم افزار، واکاوی و بررسی شد (جدول شماره ۲). در این مرحله ۵۸ کد استخراج شد که بیشترین فراوانی به ترتیب به کدهای علاقه‌مندی به داشتن اطلاعات خوب (۱۸٪)، هوشیاری نسبت به فرصت‌های استفاده از تفکر انتقادی (۱۶٪)، شناسایی ایده‌های مشترک در حیطه‌های انتخاب شده (۱۳٪)، اعتماد به فرایند جستجوگری منطقی (۱۰٪) و صداقت در رویارویی با سوگیری‌ها و پیش داوری‌های فردی (۹٪) اختصاص یافته بود.

جدول ۲. کدهای شناسایی شده و فراوانی آنها

کدها	منابع	درصد فراوانی
کنجکاوی در رابطه با گستره متنوعی از موضوعات	Zohar and Marshall (2000); Zohar and Marshall(2004); Mitrov and Denton (2009); Limps (2009); Tanova Vishska (2014); Benfel(2014); Hudhadi et al (2019);	(۱۱٪)
علاقه مندی به داشتن اطلاعات خوب	Namazian et al (2018); Ghobari Bonab et al (2007); Tubek et al (2021); Alfonso(2015); Luck Test et al (2017); Bani Hashemi et al	(۳۰٪)

درصد فراوانی	منابع	کدها
	(2021); Al-Jabari et al; Azimi et al (2021); Nelson (2001); Brown and Kelly (2007); Fashion et al. (1994); Yousefi et al (2020); Elhamifar et al (1398); Zare et al (2017); Otami et al (2021); Orienters et al. (2021); Eckandoz et al; Hudhadi et al (2019)	
(۱۰٪)	Zohar and Marshall (2000); Zohar and Marshall(2004); Mitrov and Denton (2009); Limps (2009); Tanova Vishska (2014); Benfel(2014); Hudhadi et al (2019); Oriental (2021); Cisk and Torrance (2001); Asherlos et al (2012); Zarei Matin et al (2011); Ennes(2011); Fasione (1991); Azimi et al (2021); Nelson (2001); Brown and Kelly (2007)	هوشیاری نسبت به فرصت های استفاده از تفکر انتقادی
(۱۶٪)	Ghobari Bonab et al (2007); Tubek et al (2021); Alfonso(2015); Luck Test et a. (2017); Bani Hashemi et al (2021); Al-Jabari et al (2019); King (2007); Ghorbani et al (2012); Zohar and Marshall (2000); Zohar and Marshall(2004)	اعتماد به فرایند جستجوگری منطقی
(۷٪)	Ennes(2011); Fasione (1991); Azimi et al (2021); Nelson (2001)	خودباوری به توانمندی خود برای استدلال پردازی
(۳٪)	Tubek et al (2021); Alfonso(2015);	روشنفکری در رابطه با دیدگاه های واگرا
(۱۰٪)	Otami et al. (2021); Orienters et al (2021); Eckandoz et al (2018); Wu and Chen (2018); Gupta and Bajaj (2017); Marshall(2004)	درک آرای دیگران
(۵٪)	Cisk and Torrance (2001); Asherlos et al (2012); Zarei Matin et al (2011)	انعطاف پذیری در ارزیابی دلایل
(۱۵٪)	Namazian et al (2018); Ghobari Bonab et al (2007); Tubek et al (2021); Alfonso(2015); Luck Test et a. (2017); Bani Hashemi et al (2021); Al-Jabari et al (2019); King (2007); Gupta and Bajaj (2017)	صداقت در رویارویی با سوگیری ها و پیش داوری های فردی
(۱۳٪)	Hudhadi et al (2019); Oriental (2021); Cisk and Torrance (2001); Asherlos et al (2012); Zarei Matin et al (2011); Ennes(2011); Fasione (1991); Azimi et al (2021)	خویشتن داری در به تقویق انداختن داوری ها یا اصلاح انها
(۳٪)	Ghorbani et al (2012); Zohar and Marshall (2000)	تمایل به تجدید نظر و اصلاح نظرات
(۲٪)	Namazian et al (2018)	وضوح در بیان مساله یا دغدغه
(۳٪)	Fasione (1991); Azimi et al (2021)	نظم در کار با پیچیدگی
(۷٪)	Zarei Matin et al (2011); Ennes(2011); Fasione (1991); Azimi et al (2021)	هوشیاری در جستجوی اطلاعات مرتبط
(۲٪)	Orienters et al (2021)	منطقی بودن در انتخاب و به کارگیری معیارها
(۵٪)	Brown and Kelly (2007); Fashion et al (1994); Yousefi et al. (2020)	دقت در متمرکز ساختن توجه به موضوع پیش روی
(۲٪)	Tubek et al (2021)	پشتکار در رویارویی با مشکلات پیش روی
(۲٪)	Alfonso(2015)	دقت تا درجه ای که موضوع یا شرایط اجازه می دهد
(۲٪)	Hudhadi et al (2019)	پرده برداشتن از فرضیات پنهان و باورهای فردی
(۲٪)	Orienters et al (2021)	شکل دهی الگوها به شکل منطقی در ذهن

درصد فراوانی	منابع	کدها
(۲٪)	Azimi et al (2021)	مدنظر قراردادن کلیه توصیف های محتمل یک مساله
(۳٪)	Zohar and Marshall(2004); Mitrov and Denton (2009)	تجزیه کردن مطالب به بخش های مختلف
(۳٪)	Hudhadi et al (2019); Oriental (2021)	کشف روابط بین اجزای و بخش ها
(۳٪)	Orienters et al (2021); Eckandoz et al (2018)	جستجو و شناسایی شواهد
(۷٪)	Namazian et al (2018); Ghojari Bonab et al (2007); Tubek et al (2021); Alfonso(2015)	تعبیر و تفسیر صحیح شواهد و مدارک
(۲۱٪)	Mitrov and Denton (2009); Limps (2009); Tanova Vishska (2014); Hudhadi et al (2019); Oriental (2021); Cisk and Torrance (2001); Asherlos et al (2012); Zarei Matin et al (2011); Ennes(2011); Fasione (1991); Azimi et al (2021); 4; Hudhadi et al (2019); Oriental (2021)	شناسایی ایده های مشترک در حیطه های انتخاب شده
(۵٪)	Elhamifar et al (2019)	منظم کردن ایده ها در قسمت های منطقی
(۲٪)	Orienters et al (2021)	تفکر مداوم در مورد ایده ها و راه حل های منسجم
(۷٪)	Tubek et al (2021); Alfonso(2015); Luck Test et a. (2017); Bani Hashemi et al (2021)	یکپارچگی و همدلی عقلانی
(۸٪)	Asherlos et al (2012); Zarei Matin et al (2011); Ennes(2011); Fasione (1991); Azimi et al (2021)	فروتنی و جرات ورزی عقلانی
(۵٪)	Orienters et al (2021); Eckandoz et al (2018); Wu and Chen (2018)	اعمال کردن استانداردهای عقلانی بر تفکر
(۷٪)	Namazian et al (2018); Ghojari Bonab et al (2007); Tubek et al (2021); Alfonso(2015)	بر عهده گرفتن مسئولیت رشد فکر
(۸٪)	Zarei Matin et al (2011); Ennes(2011); Fasione (1991); Azimi et al (2021); Nelson (2001)	هدایت رشد فکر مطابق با استانداردها
(۷٪)	Mitrov and Denton (2009); Limps (2009); Tanova Vishska (2014); Benfel(2014)؛	سنجش اثربخشی تفکر مطابق با هدف و معیار استانداردها
(۲٪)	Tubek et al (2021)	سنجش آگاهانه تفکر برای تعیین نقاط قوت و ضعف آنها
(۲٪)	Elhamifar et al (2019)	هشیاری اوج یافته و تعالی
(۵٪)	Hudhadi et al (2019); Oriental (2021); Cisk and Torrance (2001)	هوشیاری و آگاهی یا احساس پیوند با یک قدرت برتر
(۲٪)	Tubek et al (2021)	تصمیمات راهبردی در محیط های پیچیده سازمان
(۲٪)	Tanova Vishska (2014)	معنویت در کار
(۲٪)	Orienters et al (2021)	تقویت نیروی محرکه درونی و پیش بر نده در کار
(۲٪)	Otami et al. (2021)	الهام و روح بخشی به چشم انداز سازمان
(۲٪)	Tubek et al (2021)	پیش بینی مناسب از موفقیت های کارکنان سازمان
(۲٪)	Tubek et al (2021)	آگاهی و نظم بخشیدن
(۷٪)	Fasione (1991); Azimi et al (2021); 4; Hudhadi et al (2019); Oriental (2021)	کنترل پاسخ های هیجانی
(۳٪)	Limps (2009); Tanova Vishska (2014)	مدیریت استرس
(۳٪)	Zarei Matin et al (2011); Ennes(2011)	توانایی تحلیل مسائل به شیوه های نو و خلاقانه

درصد فراوانی	منابع	کدها
(۲٪)	Alfonso(2015)	ادراک ارزشهای سودمند احتمالی در موقعیت های عینی
(۲٪)	Luck Test et a. (2017)	تشکیل سلسله مراتبی از ارزش ها و اهداف
(۲٪)	Fasione (1991); Azimi et al (2021); 4); Hudhadi et al (2019); Oriental (2021)	مدیریت کردن خویشتن
(۳٪)	Limps (2009); Azimi et al (2021)	تحت تاثیر قراردادن افراد
(۲٪)	Fasione (1991)	استفاده از منابع و موضوعات دینی و معنوی
(۲٪)	TubeK et al (2021)	حل مساله برای سازگاری
(۲٪)	TubeK et al (2021)	دستیابی به اهداف در رویارویی با موانع
(۳٪)	Asherlos et al (2012)	تقدس بخشیدن به امور روزانه
(۲٪)	Namazian et al (2018)	رفتار پرهیزگزارانه کارکنان
(۲٪)	King (2007)	الهام از طریق ارزش ها و بصیرت ها
(۲٪)	Al-Jabari et al (2019)	اجتناب از بد کردن به دیگران
(۲٪)	Brown and Kelly (2007)	عدم وابستگی به دیگران
(۲٪)	TubeK et al (2021)	مقاومت در برابر شیوه ها و سنت های معمول جامعه

گام پنجم: تجزیه، تحلیل و ترکیب. در این مرحله، تم‌ها و مفاهیم شناسایی شدند. برای شناسایی آنها از دو اصل بنیادی استفاده شد: (۱) اصل تمایز معنایی؛ (۲) اصل تکمیل سؤالات پژوهش. بر اساس این دو اصل، تم و در سطح بالاتری مفاهیم پژوهش تعیین شدند. نتایج حاصل از این شناسایی در جدول شماره ۳، آورده شده است. در این مرحله کدهای استخراج شده در قالب ۱۸ تم و تم‌های شناسایی شده در سطح بالاتری در قالب ۴ مفهوم طبقه بندی شدند. پس از بازبینی در این مرحله تعداد کدها به ۶۰ کد تغییر یافت. علت این تمایز معنایی فاحش بین کدها است که بر اساس نظرهای خبرگان تفکیک شدند.

جدول ۳. تم‌ها و مفاهیم شناسایی شده در فراترکیب

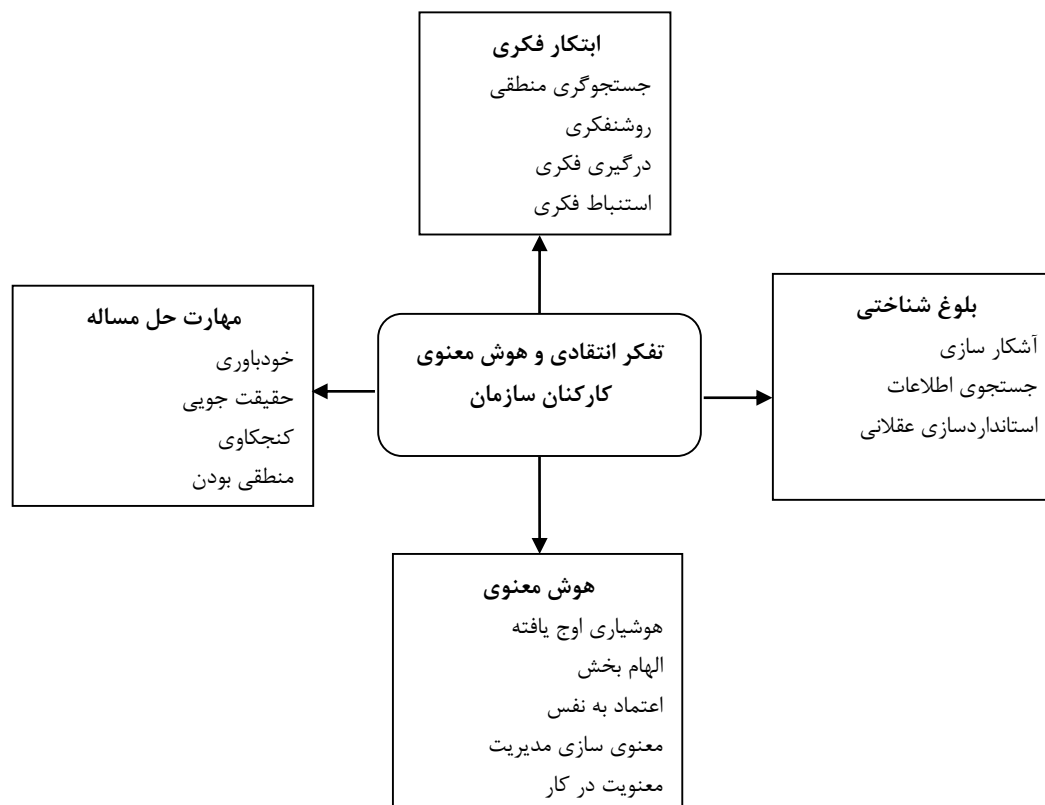
مفهوم	تم	کدها
جستجوگری منطقی	جستجوگری منطقی	کنجکاوی در رابطه با گستره متنوعی از موضوعات
		اعتماد به فرایند جستجوگری منطقی
روشنفکری	روشنفکری	روشنفکری در رابطه با دیدگاه های واگرا
		درک آرای دیگران
ابتکار فکری	روشنفکری	خویشتن داری در به تقویق انداختن داوری ها یا اصلاح انها
		دقت در متمرکز ساختن توجه به موضوع پیش روی
درگیری فکری	درگیری فکری	دقت تا درجه ای که موضوع یا شرایط اجازه می دهد
		تجزیه کردن مطالب به بخش های مختلف
استنباط فکری	درگیری فکری	تمایل به تجدید نظر و اصلاح نظرات
		ادراک ارزشهای سودمند احتمالی در موقعیت های عینی
بلوغ شناختی	استنباط فکری	یکپارچگی و همدلی عقلانی
		فروتنی و جرات ورزی عقلانی
		اعمال کردن استانداردهای عقلانی بر تفکر
		علاقه مندی به داشتن اطلاعات خوب

آشکار سازی	شکل دهی الگوها به شکل منطقی در ذهن جستجو و شناسایی شواهد
جستجوی اطلاعات	تعبیر و تفسیر صحیح شواهد و مدارک سنجش آگاهانه تفکر برای تعیین نقاط قوت و ضعف آنها کشف روابط بین اجزای و بخش ها هوشیاری در جستجوی اطلاعات مرتبط
استاندارسازی عقلانی	هوشیاری نسبت به فرصت های استفاده از تفکر انتقادی نظم در کار با پیچیدگی بر عهده گرفتن مسئولیت رشد فکر هدایت رشد فکر مطابق با استانداردها سنجش اثربخشی تفکر مطابق با هدف و معیار استانداردها
خودباوری	خودباوری به توانمندی خود برای استدلال پردازشی انعطاف پذیری در ارزیابی دلایل صداقت در رویارویی با سوگیری ها و پیش داوری های فردی مقاومت در برابر شیوه ها و سنت های معمول جامعه
حقیقت جویی	وضوح در بیان مساله یا دغدغه حل مساله برای سازگاری
مهارت حل مساله	منطقی بودن در انتخاب و به کارگیری معیارها مدنظر قراردادن کلیه توصیف های محتمل یک مساله پرده برداشتن از فرضیات پنهان و باورهای فردی پشتکار در رویارویی با مشکلات پیش روی
کنجکاوی	شناسایی ایده های مشترک در حیطه های انتخاب شده تفکر مداوم در مورد ایده ها و راه حل های منسجم منظم کردن ایده ها در قسمت های منطقی
منطقی بودن	هوشیاری اوج یافته و تعالی هوشیاری و آگاهی یا احساس پیوند با یک قدرت برتر تصمیمات راهبردی در محیط های پیچیده سازمان معنویت در کار تقویت نیروی محرکه درونی و پیش برنده در کار الهام و روح بخشی به چشم انداز سازمان پیش بینی مناسب از موفقیت های کارکنان سازمان آگاهی و نظم بخشیدن کنترل پاسخ های هیجانی مدیریت استرس
هوش معنوی	توانایی تحلیل مسائل به شیوه های نو و خلاقانه الهام از طریق ارزش ها و بصیرت ها مدیریت کردن خویشتن عدم وابستگی به دیگران تحت تاثیر قراردادن افراد استفاده از منابع و موضوعات دینی و معنوی تقدس بخشیدن به امور روزانه
اعتماد به نفس	تشکیل سلسله مراتبی از ارزش ها و اهداف دستیابی به اهداف در رویارویی با موانع
معنوی سازی مدیریت	
معنویت در کار	

اجتناب از بد کردن به دیگران
رفتار پرهیزگاران کارکنان

گام ششم: بررسی کیفیت. برای کنترل تم‌های استخراجی از مقایسه نظر پژوهشگر با دو خیره دانشگاهی استفاده شد. زمانی که دو رتبه دهنده، پاسخ‌ها را رتبه‌بندی می‌کنند، برای ارزیابی میزان توافق بین این دو رتبه دهنده از شاخص کاپای کوهن استفاده می‌شود. مقدار این عدد بین صفر و یک است و هر چه قدر به یک نزدیک باشد، توافق بیشتر بین دو رتبه دهنده است. ضریب کاپای کوهن برای پژوهش ۷۶۹٪ در سطح معناداری ۰/۰۰۱ به دست آمد و معناداری آن تأیید شد. به منظور اثربخشی بیشتر پژوهش تعداد ۲ تم پژوهش که هر دو ارزیاب، نامناسب بودن آن را تأیید کرده بودند، طبق نظر مشترک آن‌ها اصلاح شد.

گام هفتم: ارائه یافته‌ها و الگوی نهایی پژوهش. در آخرین مرحله از تحلیل فراترکیب، نتایج تحلیل و الگوی استخراج شده ارائه می‌شود (نمودار ۱). همانطور که در گام پنجم اشاره شد، در این پژوهش ۱۶ تم و ۴ مفهوم به عنوان تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران (جدول ۳) شناسایی و آزمون کیفیت آنها از طریق نظر خبرگان این حوزه تأیید شد.



نمودار ۱. الگوی تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران (فراترکیب)

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش، به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران، پژوهش‌های منتشر شده از سال ۱۹۸۰ الی ۲۰۲۲ میلادی جستجو شد. در نهایت ۳۸ پژوهش مرتبط به عنوان منبع تحلیل انتخاب و پس از فرایند تحلیل با نرم افزار MAXQDA، ۶۰ کد متمایز شناسایی شد. کدهای شناسایی شده در سطح بالاتر ۱۶ تم را تشکیل دادند. در نهایت تم‌ها نیز در سطح بالاتری ۴ مفهوم (ابتکار فکری، بلوغ شناختی، مهارت حل مساله، هوش معنوی) را شکل دادند. در این بخش نیز هوش معنوی (هوشیاری اوج یافته، الهام بخش، اعتماد به نفس، معنوی سازی مدیریت، معنویت در کار) بیشترین فراوانی تعداد تم‌ها را دارا بود.

ابتکار فکری. یکی از عناصر استخراج شده در این پژوهش، ابتکار فکری بود. در این باره می‌توان گفت که افراد مبتکر و خلاق همواره به دنبال فرصت‌هایی برای یادگیری بیشتر هستند، و به دانش، بینش و ابتکارات جدیدی که زندگی شان را بهبود دهد، اهمیت زیادی می‌دهند. افراد مبتکر از کنجکاوی ذهنی برخوردار بوده و برای روشن شدن موضوعات و یادگیری دست به پرسش‌گری می‌زنند.

بلوغ شناختی. دیگر عنصر استخراج شده در این پژوهش، بلوغ شناختی بود. افراد دارای این خصیصه از پیش داوری و سوگیری خود که ممکن است بر تصمیم‌گیری و استدلال پردازشی اثر گذارد، آگاهند. افراد دارای بلوغ شناختی با تفاوت در آراء و عقاید راحت بوده و با یک ذهن به سخنان دیگران گوش فرا می‌دهند و برای اصلاح عقایدشان در صورت ارائه شدن شواهد متقن، آمادگی دارند.

مهارت حل مساله. سومین عنصر اصلی استخراج شده مهارت حل مساله است. مهارت حل مساله (خودباوری، حقیقت جویی، کنجکاوی، منطقی بودن) بر رفتار کارکنان سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین، مهارت حل مساله تأثیر مثبتی بر تفکر انتقادی کارکنان سازمانی دارد. ارتباط متغیر هوش معنوی به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین تفکر انتقادی و مهارت حل مساله نیز مورد تأیید قرار گرفت.

هوش معنوی. چهارمین عنصر اصلی استخراج شده پژوهش، هوش معنوی است. فناوری‌های نرم، فناوری‌های سخت را تکمیل کرده و به آنها قوام می‌دهند که باعث جان بخشی به فناوری‌های سخت شده و امکان رشد و توسعه تفکر انتقادی و حیطه‌های مربوط به آن را فراهم می‌آورد. فناوری‌های سخت به تنهایی دارای ارزش نیست؛ بلکه این فناوری‌های نرم هستند که به فناوری‌های سخت، اعتبار و ارزش می‌بخشند.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادی زیر ارائه می‌شود: (۱) مدل مفهومی پیشنهادی این پژوهش به عنوان مبنایی برای تدوین الگوی تفکر انتقادی و هوش معنوی کارکنان سازمان‌هایی که مشابهت ساختاری با سازمان بنادر و دریانوردی ایران دارند، قرار گیرد. (۲) با توجه به مؤلفه‌ها و ابعاد بدست آمده تفکر انتقادی و هوش معنوی و زیرمقوله‌های مربوط به آنها، پیشنهاد می‌شود سازمان بنادر و دریانوردی ایران در برنامه‌ریزی و طراحی واحد توسعه منابع انسانی جهت جذب

کارکنان فعال، به این ابعاد توجه ویژه‌ای داشته باشند. ۳) در بین عوامل مؤثر بر مدل تفکر انتقادی: ابتکار فکری، بلوغ شناختی و مهارت‌های حل مسأله به ترتیب بیشترین نظرها را به خود اختصاص داده است و لذا، پیشنهاد می‌شود متولیان سازمان بنادر و دریانوردی ایران و سازمان‌هایی که مشابهت ساختاری با این سازمان دارند در برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری برای ایجاد بسترهای لازم جهت آموزش کارکنان با رویکرد تفکر انتقادی، این متغیرها را بیشتر مد نظر داشته باشند. ۴) برای تقویت تفکر انتقادی و هوش معنوی جهت جذب کارکنان وفادار و دائمی در سازمان‌ها، به متولیان و مدیران سازمان‌های سراسر کشور پیشنهاد می‌شود اجرای برنامه‌های آموزشی، دینی و مذهبی سازمان مطبوعشان را از حالت سنتی و قدیمی خارج و بسترهای لازم را برای تربیت کارکنانی با ویژگی‌های تفکر انتقادی و هوش معنوی جهت فعالیت‌های سازمانی در بستر فناوری‌های جدید، فراهم نمایند.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

1. Alfonso, D. V. (2015). Evidence of critical thinking in high school humanities classrooms. *GIST-Education and Learning Research Journal*, 11, 26-44.
2. Asherlos, V., & Dadashi Khas, I. (2013). The effect of managers' spiritual intelligence on the performance of employees of government organizations. *initiative and creativity in humanities*, 2(3).
3. Badakhshani, F. (2014). *Intellectual capital and its impact on organizational performance*. Ketab Mehraban Nashr Institute Tehran. (In Persian)
4. Bakhtazmai, M., & Farhani, A. A. (2016). Designing a model of critical thinking culture of university faculty members. *Scientific Quarterly of Government Organizations Management*, 5(2), 107-124. (In Persian)
5. Bani Hashemi, S. A., & Bani Hashemi, S. H. (2021). The mediating role of organizational commitment in the effect of philosophical mindset and spiritual intelligence and creativity of employees. *Quarterly Journal of Development of Human Resource Management and Support*, 16(62). (In Persian)
6. Elhami Far, A. H., Mahdinejad, V., & Farnam, A. (2018). The effect of critical thinking training on internal and external orientation. *Journal of Psychological Sciences*, 18(78), 683-689. (In Persian)
7. Facione, N. C., Facione, P. A., & Sanchez, C. A. (1994). Critical thinking disposition as a measure of competent clinical judgment: The development of the California Critical Thinking Disposition Inventory. *Journal of Nursing education*, 33(8), 345-350.

- 8 . Gera, N., Vesperi, W., Fatta, D. D., Sahni, A., & Arora, A. (2021). Human resource development and spiritual intelligence: an investigation amongst management students in Delhi NCR. *International Journal of Innovation and Learning*, 29(1), 45-66.
- 9 . Ghorbani Bonab, B., Salimi, M., Seliani, L., & Nouri Moghadam, S. (2007). Spiritual Intelligence. *New Religious Thought*, 3(10), 125-147. (In Persian)
- 10 . Hodhodi, B., Abdulahi, B., Arasteh, H., & Zain Abadi, H. R. (2018). Islamic Theory of Spiritual Intelligence: Designing a model of spiritual intelligence with an Islamic approach as the spiritual capital of managers. *Scientific Quarterly of Islamic Mysticism*, 18(69). (In Persian)
- 11 . Mitroff I, L., & E., D. A. (1999). A Study of Spirituality in the Workplace. *Journal Sloan Management Review*, 40, 83-92.
- 12 . Namazian, M., Tohidi, I., & Bagheri, M. (2017). The effect of spiritual intelligence training on the degree of tendency towards critical thinking and emotional creativity. *Journal of Education and Learning Studies*, 1, 189-205. (In Persian)
- 13 . Sisk, D., & Torrance, E. (2001). *Spiritual intelligence: developing higher consciousness*. Buffalo, New York: creative developing higher consciousness.
- 14 . Tobek, H., Suri, A., & Rezaei, S. (2021). Critical thinking in the process of education and training from the perspective of Allameh Tabatabai, . *scientific-research quarterly of social theories of Muslim thinkers*, 11(2), 131-153. (In Persian)
- 15 . Yousefi, A., & Gardanshekan, M. (2019). Critical thinking, Iranian Journal of Education in Medical Sciences. *Special Issue of Education Development and Health Promotion*, 11(9). (In Persian)
- 16 . Zare, H., & Nahravanian, P. (2016). The effect of critical thinking training course on decision making styles and problem solving styles. *cognitive strategies in learning*, 5(9), 13-31. (In Persian)
- 17 . Zarei Mateen, H., Khairandish, M., & Jahani, H. (2013). Identifying and measuring the components of spiritual intelligence in the workplace: a case study in Labafinejad Hospital, Tehran. *General Management Research*, 4(12), 71-94. (In Persian)
- 18 . Zohar, D., & Marshall, I. (2004). *Spiritual capital: Wealth We Can Live*. Bloomsbury, Londaon.