

پیش‌بینی ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه استان قم بر اساس هوش معنوی و سکوت سازمانی معلمان

چکیده

هدف از انجام این پژوهش پیش‌بینی ذهنیت فلسفی مدیران بر اساس هوش معنوی و سکوت سازمانی معلمان مدارس متوسطه قم بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معلمان مشغول تدریس مدارس متوسطه شهر قم، در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ و نمونه آماری ۱۵۶ نفر از اعضای جامعه آماری بود که براساس جدول آماری پیرسون، به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه ذهنیت فلسفی مدیران براساس مدل فیلیپ اسمیت، پرسشنامه هوش معنوی کینگ و پرسشنامه سکوت سازمانی واکولا و بورادوس به ترتیب با پایایی ۰/۷۳، ۰/۸۸ و ۰/۸۷ بودند. برای تحلیل داده‌های استنباطی در بخش فرضیات تحقیق از روش‌های آماری همبستگی و رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان استفاده شد. نتایج و یافته‌ها حاکی از آن است که مدل ارائه شده قادر به پیش‌بینی مؤثر ذهنیت فلسفی مدیران بر اساس هوش معنوی معلمان می‌باشد. بر اساس خروجی این مدل رگرسیون، نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای "تولید معنای شخصی"، "تفکر وجودی"، "آگاهی متعالی" و "بسط حالت هوشیاری" تأثیر نسبتاً مناسبی بر ذهنیت فلسفی مدیران دارند. همچنین نشان می‌دهد که سکوت سازمانی معلمان تأثیر قابل توجهی بر ذهنیت فلسفی مدیران دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیران، ذهنیت فلسفی، هوش معنوی، سکوت سازمانی، معلمان

مقدمه

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده آن است. هر سازمانی برای موفق‌بودن در محیط کسب‌وکار جهانی امروزی که وجه مشخصه آن افزایش رقابت جهانی، نوآوری تکنولوژیک و تغییر است، به دانش، ایده، انرژی، حمایت و تعهد کارکنان خود از عملیاتی گرفته تا مدیران در مجموعه اجرایی‌اش نیاز دارد (فتاحی و صادقی، ۱۳۹۴). با توجه به هدف گرا بودن سازمانها، جهت نیل به اهداف، باید از نیروهای انسانی به عنوان عنصر اصلی و سرمایه سازمان، استفاده بهینه و مطلوب برد. ممکن است نیروی انسانی سازمان با مسائل و مشکلات بسیاری روبرو باشند که نتیجه آن افزایش بی‌تفاوتی سازمانی خواهد بود (طالب زاده، ۱۳۹۵).

از جمله متغیرهایی که ممکن است در ایجاد بی‌تفاوتی سازمانی مؤثر باشد، سکوت سازمانی^۱ است. سکوت در سازمان چنین تعریف شده است که کارکنان آگاهانه از ارائه نظرات و افکار خود در مورد بهبود و توسعه در کار و یا محیط کار، خودداری می‌کنند. سکوت سازمانی خودداری از هر نوع بیان واقعی در مورد رفتار افراد در سازمان است (شهیتوغلو^۲، ۲۰۱۴). از مهم‌ترین سرمایه‌دانشی هر تشکیلاتی نیروی انسانی آن است. سازمان‌ها برای کارایی و رشد بیشتر، نیازمند استفاده و کاربرد درست از این نیروی اساسی و گران‌بها هستند و همچنین برای استحکام خلاقیت و انگیزه کارمندان تدبیری جزء توجه به عقاید و نظریه‌های آنان یا به‌وجود آوردن راه‌هایی برای برطرف‌شدن نگرانی‌هایشان ندارند. بیان‌نکردن نظر و ایده از طرف کارکنان در تشکیلات باعث به‌وجود آمدن رویدادی به نام سکوت سازمانی می‌شود (پناهی کهق و نیکومرام، ۱۳۹۸). سکوت سازمانی پدیده‌ای است که در آن، اگرچه کارکنان فرصتی برای بهبود وضعیت سازمانی فعلی دارند، تا حدی ترجیح می‌دهند به دلیل ترس از آسیب‌دیدن منافع خود حرفی نزنند (جیانگ و یائو^۳، ۲۰۲۰). این پدیده به‌عنوان یکی از اشکال خطرناک بالقوه برای پیشرفت و دگرگونی سازمان، مشکلات روانی شدیدی را در کارکنان ایجاد می‌کند (شوکت و خورشید^۴، ۲۰۲۲). از جمله باعث می‌شود کارکنان در شغلشان احساس فرسودگی و بی‌ارزشی کنند. کنترلی بر کار خود نداشته باشند و از ناهنجاری، استرس و احساس افسردگی رنج ببرند. سکوت و بی‌اعتنایی کارکنان به مسائل و مشکلات سازمان، معضلی است که بیشتر سازمان‌های دولتی و غیردولتی با آن روبه‌رو هستند (دامغانیان و شهباز، ۱۳۹۹). در سازمان‌های آموزشی و مدرسه‌ها انواع سکوت سازمانی مانند سکوت موافق، تدافعی و نوع‌دوستانه دیده می‌شود. الف) سکوت موافق: در این بُعد، معلّم به این دلیل که فکر می‌کند، نمی‌تواند با حرف‌زدن تغییری ایجاد کند، تسلیم و مطیع موقعیت می‌شود و سکوت می‌کند. با این امید که روزی اوضاع بهتر شود؛ ب)

¹ Organizational silence

² Şehitoğlu

³ Jiang, Y., & Yao, Y

⁴ Shaukat & Khurshid

سکوت تدافعی: نشان‌دهنده نوعی از رفتارهای سکوت است که معلم برای محافظت از خود ایجاد می‌کند و برای اجتناب از پیامدهای منفی و دفاع از خود ساکت می‌ماند؛ (ج) سکوت نوع دوستانه (رابطه‌ای): در این نوع سکوت، معلم به نفع همکاران خود و برای ملاحظه حال آنها ساکت می‌ماند و از خیلی مسائل چشم‌پوشی می‌کند (کردفیروزجایی و همکاران، ۱۳۹۵). در سازمان آموزش و پرورش که رسالتش تعلیم و تربیت نیروی انسانی است، مسئله مهمی چون سکوت سازمانی به هیچ‌وجه چشم‌پوشیدنی نیست؛ زیرا در این عرصه، نقش و جایگاه کلیدی معلمان در کیفیت پیشبرد هدف‌ها، به‌خوبی از پیش تعریف شده است (شفیعی سروستانی و همکاران، ۱۳۹۶).

از طرفی هوش معنوی در بالابردن حس مسئولیت‌پذیری، سازگاری و قانونمندی (تیزرو، موسی‌زاده و کاظمی، ۲۰۲۰)، نوع‌دوستی (پیام و همکاران، ۱۳۹۶)، و خودپنداره مثبت (رجبی اسلامی، سلیمی و شه‌مرادی، ۲۰۲۰) مؤثر است. هوش معنوی برای برطرف‌شدن و رفع مشکلات مربوط به معنای زندگی و اعتبار و ارجمنندی آن مورد استفاده قرار می‌گیرد و پرسش‌های را در ذهن تولید می‌کند، مثلاً اینکه آیا حرفه من تکمیل‌شدن من را منجر می‌شود؟ یا آیا خوشبختی و آرامش روانی خود را با مردم به اشتراک می‌گذارم؟ از منظر کینگ^۵ (۲۰۰۸)، هوش معنوی مجموعه‌ای از ظرفیت‌های روان‌شناختی است که به آگاهی و کاربرد انطباقی از جنبه‌های معنوی و امور غیرمادی وجودی شخص کمک می‌کند و منجر به پیامدهایی مانند تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، درک امور غیرمادی و دریافت حالت‌های معنوی می‌شود و تفکر وجودی انتقادی، تولید معنی شخصی، آگاهی متعالیه، نهایت آگاهی چهار بعد اساسی هوش معنوی است. هوش معنوی توانایی به‌کاربردن معنویت در زندگی بوده و انسان برای کسب قدرت تشخیص در تصمیم‌گیری‌هایی که به رشد سلامت نفس و روان او کمک می‌کند، نیازمند هوش معنوی است و هوش معنوی یکی از هوش‌های چندگانه است و می‌تواند به طور مستقل و با تلاش، جستجو و تمرین رشد و توسعه یابد (سلاجقه و رستخیز، ۱۴۰۰). هوش معنوی توانایی عمل همراه باشگاهی در عین حفظ سلامت و آرامش درونی و بیرونی (بردباری)، صرف‌نظر از شرایط است (کینگ و دی‌کیک و، ۲۰۰۹) هوش معنوی را به‌عنوان آگاهی، ادغام و مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی که در توانایی سازگاری انسان با جنبه‌های غیرمادی و متعالی ذهن انسان نقش دارند تعریف کرده‌اند. هوش معنوی نوعی از هوش است که با استفاده از آن افراد قادر می‌شوند تا فعالیت‌های خود را در مسیری عمیق و معنادار هدایت کنند (هدایت و همکاران، ۱۳۹۹).

یکی از مسائل مهم در بهزیستی کارمندان، اندیشیدن است که برای پرورش آن ادات و وسایلی لازم است. یکی از این ادات داشتن ذهن فلسفی^۶ است که افراد را در اندیشیدن مناسب و منطقی راهنمایی می‌کند. ذهنیت

⁵ King

⁶ King & DeCicco

⁷ Philosophical mind

فلسفی هم‌معنی توانایی هوش، نحوه اندیشیدن، محصول چگونگی اندیشه و یا تصویر ذهنی عنوان شده است. به عبارت تام، ذهنیت فلسفی نیرویی است که شامل تمرکز اندیشه، حساسیت در مقابل تفکرات و پیوند بین آن‌ها، جهت دریافت حقیقت است (اسمیت^۸، ۲۰۰۵). ذهنیت فلسفی مثل روح فلسفی دارای مشخصاتی است که در رفتار و شیوه تفکر فیلسوف، در رویارویی با دیگران، مواجه شدن با مشکلات و کلی‌تر در همه شئون زندگی وی به دیده می‌شود که منجر به جدا شدن او از دیگران می‌شود و سه بُعد جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری را در بر می‌گیرد (شریعت‌مداری^۹، ۲۰۱۵). اسمیت معتقد است، شخصی که ذهن فلسفی دارد، اشتیاق بیشتری به فهمیدن دارد و این اشتیاق را با احتیاط بسیار در مورد اعتقادهایشان ترکیب می‌کند. او ذهن متفکر داشته و عادت به ایجاد فکر درست دارد. عادت به اندیشه و قضاوت درست و ارزش‌گذاری و توانایی استفاده آن در زندگی را می‌توان ذهنیت فلسفی نامید. ذهنیت فلسفی ایجاد رفتار درست است که عبارت است از شکل دادن آیین، افکار و ارزش‌هایی که تفکر و داوری درست بر آن چیره باشد (بیک‌زاد و دادخواه، ۲۰۱۲). یکی از کارکردهای اصلی ذهنیت فلسفی در زمینه یادگیری، نحوه مدیریت ذهنی افراد، در مدیریت دانش است. به عبارت دیگر، افرادی که دارای ذهنیت فلسفی هستند، قادرند نحوه یادگیری و تولید دانش را در خود مدیریت کنند (جعفریان یسار، جعفریان یسار، ۱۳۹۸). اعضای هر سازمان با داشتن مشخصات ذهنیت فلسفی نگاه عمیقی نسبت به وقایع داشته و به امور و روابط هر شخصی حساس‌اند و از انعطاف ناپذیری فکری دور و در داوری‌ها از خود فروتنی نشان می‌دهند که این شکیبایی در داوری‌ها منجر به آگاهی بیشتر از خودشان می‌شود (ماهزاده و همکاران، ۱۳۹۸).

به‌زعم قنبری و معجونی (۱۴۰۱) وجود رهبران زهرآگین در رأس سازمان‌های آموزشی و مدرسه‌ها باعث انسداد سازمانی، سکوت سازمانی و درنهایت، فرسودگی شغلی معلمان می‌شود (قنبری و معجونی، ۱۴۰۱). همچنین پژوهش جعفریان یسار و جعفریان یسار (۱۳۹۹) با هدف تبیین تأثیر ذهنیت فلسفی بر مدیریت دانش مدیران آموزشی و معلمان دوره ابتدایی نشان داد، ذهنیت فلسفی تبیین‌کننده مناسبی برای مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن است. معلمان و مدیران دارای ذهنیت فلسفی، در حوزه مدیریت دانش و خصوصاً در مؤلفه خلق دانش، عملکرد معناداری را از خود نشان دادند. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که ذهنیت فلسفی، تبیین‌کننده مناسب و معناداری برای خلق دانش مدیران و معلمان خواهد بود. کرد فیروزجایی و زین‌آبادی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان "تأملی بر پیشایندها و پسایندهای بیرونی سکوت سازمانی معلمان: یافته‌های یک پژوهش کیفی" انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که پیشایندهای سکوت سازمانی معلمان، ۴۱ نشانگر هستند که در چهار بعد: عوامل مربوط به سطح مدیریت ارشد، عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی و عوامل مربوط به زمینه اجتماعی مدرسه طبقه‌بندی می‌شوند. همچنین پسایندهای سکوت سازمانی معلمان، ۱۵ نشانگر هستند که در دو بعد کارکرد معلم

⁸ Smith

⁹ Sharyatmadari

و اثربخشی آموزشی - تربیتی بر دانش آموزان در دسته بندی قرار می گیرند. نهایتاً اعتباریابی یافته‌ها مشخص کرد که الگوی پیشایندها و پسایندهای سکوت سازمانی معلمان با اعتبار مناسبی مواجه است. یافته‌های این تحقیق علاوه بر اینکه نوآوری پژوهشی دارد، می‌تواند برای تصمیم‌سازان و کادر آموزشی در مدیریت سکوت معلم در مدرسه نتیجه بخش باشد.

همچنین در پژوهش قاسم‌پور و ویسه (۱۳۹۹) به این نتیجه رسیدند که وجود رهبران زهرآگین در سازمان باعث سکوت سازمانی می‌شود و کارکنان از ترس مواجه‌شدن با رفتارهای خارج از عرف آنها در هنگام بروز مشکلات، برای رفع آن به رهبران زهرآگین مراجعه نکنند که به‌خودی‌خود این رابطه بین رهبر و پیرو باعث ایجاد جوّ بی‌اعتمادی بین آنان می‌شود. در چنین شرایطی کارکنان به این نتیجه می‌رسند که در صورت سخن‌گفتن دربارهٔ حقیقت (مسائل و مشکلات سازمانی، پیشنهادها و انتقادات) با عکس‌العمل منفی از سوی مدیر مواجه می‌شوند و این سخن‌گفتن و اظهارنظرکردن دربارهٔ مسائل و مشکلات سازمانی نه‌تنها مسئولان سازمانی به آن توجهی نمی‌کنند، بلکه به‌عنوان عاملی برای تنبیه یا سرکوب آنان استفاده خواهد شد؛ بنابراین برای دوری از خطرها، سکوت می‌کنند. در سازمان‌های آموزشی و مدرسه‌ها سکوت و بی‌اعتنایی معلمان به مسائل و مشکلات مدرسه و آموزش و پرورش پیامدهای زیان‌بار زیادی به همراه دارد. یکی از عواملی که زمینه‌ساز سکوت و بی‌تفاوتی معلمان است، نوع رفتار رهبران و مدیران مدرسه‌هاست. در صورتی که مدیران مدرسه‌ها خصیصه‌های رهبری زهرآگین را داشته باشند، ضمن آلوده‌کردن محیط اخلاقی مدرسه، موجب احساس ترس و بی‌اعتمادی، سرکوب، تحقیر و خفقان و درنهایت، سکوت سازمانی معلمان می‌شوند. با وقوع سکوت سازمانی در مدرسه، معلمان به طور آگاهانه از ارائهٔ نظرها و افکار خود که زمینه‌ساز بهبود و توسعه در آموزش و پرورش و مدرسه است، خودداری می‌کنند.

در پژوهش کرتی مالیک و شوتا سینگ^{۱۰} (۲۰۲۳) با عنوان "بررسی پیوندهای بین هوش معنوی محل کار، تعهد سازمانی و رفاه در میان متخصصان آموزش عالی" نشان دادند که معنویت محیط کار نتایج مثبتی را برای افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها ایجاد می‌کند و نقشی اساسی در افزایش اثربخشی کلی ایفا می‌کند. این مقاله بر ضرورت مؤسسات آموزش عالی برای پرورش کارکنان آموزشی چابک و باانگیزه، با اولویت‌دادن به رفاه و رشد حرفه‌ای آنها تأکید می‌کند. با ادغام هوش معنوی در محیط دانشگاهی، مؤسسات می‌توانند فضاهای کاری سالم‌تری را پرورش دهند، استعدادها را برتر را جذب و حفظ کنند، و کمک قابل‌توجهی به توسعه همه‌جانبه اعضای هیئت‌علمی خود کنند. به طور خلاصه، این مقاله مروری با بررسی پویایی‌های پیچیده هوش معنوی محیط کار، تعهد سازمانی و رفاه در مؤسسات آموزش عالی، دیدگاهی کل‌نگر در بهینه‌سازی محیط کار آکادمیک ارائه می‌دهد.

¹⁰ Kirti Malik, Shweta Singh

برخلاف یافته‌های محققان ذکرشده فوق، سریواستاو، جاین و سالیوان^{۱۱} (۲۰۱۹) پژوهشی باهدف بررسی رابطه بین سکوت کارکنان و فرسودگی شغلی و همچنین نقش واسطه‌ای احتمالی هوش هیجانی بر رابطه سکوت - فرسودگی شغلی انجام دادند. این مقاله یافته‌های یک مطالعه تجربی را بر اساس نظرسنجی از ۲۸۶ مدیر شاغل در چهار ایالت مختلف در هند گزارش می‌کند. برخلاف یافته‌های مطالعات انجام شده در کشورهای غربی که در آن سکوت کارکنان رابطه مثبتی با پیامدهای نامطلوب کاری داشت، در این مطالعه، سکوت کارکنان با فرسودگی شغلی رابطه منفی داشت. علاوه بر این، نتایج نشان داد که رابطه بین سکوت کارکنان و فرسودگی شغلی با واسطه می‌شود. این یافته‌ها اهمیت در نظر گرفتن بافت کشور و متغیرهای میانجی بالقوه را هنگام بررسی سکوت کارکنان نشان می‌دهد. همچنین ماسیتو و سودارم^{۱۲} (۲۰۱۹) در پژوهشی نشان دادند که هوش هیجانی جزئی و هوش معنوی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری و بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری داشتند. عملکرد کارکنان بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. عملکرد کارکنان قادر است رابطه هوش هیجانی و هوش معنوی را با رضایت شغلی واسطه کند. باتوجه به اهمیت این دو متغیر در تأثیرگذاری بر سطح عملکرد و رضایت شغلی کارکنان، انتظار می‌رود این پژوهش شامل آموزش‌هایی برای شرکت‌ها برای بهبود هوش هیجانی و هوش معنوی باشد.

از نکات قوت پژوهش‌های خارجی و داخلی مذکور، جمع‌آوری اطلاعات موضوعی، مقیاس‌های اندازه‌گیری‌های آن‌ها است که بسترهای مناسب و مفیدی را برای اجرای بهتر پژوهش را آشکار می‌سازد، هرچند هیچ‌کدام از پیشینه‌هایی مطرح شده آشکارا با موضوع مورد بررسی این تحقیق ارتباط ندارند و هرکدام از این موضوعات پیشنهاد شده فقط یکی از دو متغیر را مورد بررسی قرار داده‌اند، اما پیشینه‌های عنوان شده، هم از نظر موضوعی و هم از نظر مضمونی زمینه‌ها و زوایای دید درستی را برای اجرای مناسب تحقیق مهیا کرده است.

معلمان مجموعه‌ای از افراد هستند که دائماً با موضوع دانش و تولید دانش در ارتباط هستند. بدین ترتیب کسانی که در زمینه ذهنیت فلسفی صاحب‌نظر هستند عموماً معتقدند که ذهنیت فلسفی مدیران یکی از مهم‌ترین شاخص‌های سطح کفایت و اثربخشی عملکرد معلمان است و برخورداری مدیران از این توانمندی برای اداره نظام آموزشی خوب ضرورت دارد و هدف آن اصلاح و بهبود عملکرد معلمان و وضع آموزشی است؛ لذا وجود ذهنیت فلسفی و کیفیت تداوم آن در تحقق هدف‌های آموزشی نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. پس باتوجه به دیدگاه صاحب‌نظران و محققین تعلیم و تربیت، ذهنیت فلسفی به‌عنوان فرایندی در جهت بهبود عملکرد معلمان است که بررسی میزان آگاهی و عمل مدیران مدارس نسبت به استفاده از این مؤلفه‌ها در امر مدیریت مدارس و بهبود

¹¹ Srivastava, S., Jain, A.K., & Sullivan, S

¹² Masitoh, S., & Sudarma, K

وضع آموزشی که کیفیت عملکرد و افزایش هوش معنوی و تأثیر بر سکوت سازمانی معلمان یکی از مهم‌ترین آن‌هاست، لازم به نظر می‌رسد؛ بنابراین مطالعه رابطه ذهنیت فلسفی مدیران بر اساس هوش معنوی و سکوت سازمانی معلمان اهمیت و ضرورت دارد.

روش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معلمان مشغول تدریس مدارس متوسطه شهر قم، در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. بعد از تعیین مقدار همبستگی بر اساس مطالعات گذشته با استفاده از جدول آماری پیرسون، حجم نمونه ۱۵۶ نفر برآورد شد. یعنی بر اساس مطالعات گذشته ضریب همبستگی متغیر ذهنیت فلسفی و هوش معنوی ۰/۳۶ اعلام شده بود که در جدول پیرسون با سطح خطای ۰/۰۱ حجم نمونه معرف ۵۲ نفر محاسبه شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. بدین صورت که ابتدا از بین مدارس ۴ ناحیه قم، ۵۲ مدرسه به صورت تصادفی انتخاب شد. سپس از ناحیه یک (۷ مدرسه دخترانه و ۷ مدرسه پسرانه)، از ناحیه دو (۶ مدرسه دخترانه و ۶ مدرسه پسرانه) از ناحیه سه (۶ مدرسه دخترانه و ۶ مدرسه پسرانه)، از ناحیه چهار (۷ مدرسه دخترانه و ۷ مدرسه پسرانه) و همچنین از هر ناحیه یک مدرسه دخترانه و یک مدرسه پسرانه روستایی نیز در نظر گرفته شد و در نهایت از هر مدرسه یک مدیر و دو معلم به صورت تصادفی انتخاب شدند. در کل با حجم نمونه ۱۵۶ نفر یعنی ۵۲ مدیر و ۱۰۴ معلم، پس از هماهنگی‌های لازم با مسئولان مدرسه پرسش‌نامه‌ها در بین آنها توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شد.

پرسش‌نامه ذهنیت فلسفی مدیران بر اساس مدل فیلیپ اسمیت (سیف هاشمی، ۱۳۸۲): ذهنیت فلسفی الگوی تفکری است که دارای سه مؤلفه اصلی جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری است، پرسش‌نامه در کل ۴۲ گویه دارد که پاسخ‌های آن‌ها بر روی مقیاس پنج درجه‌ای به صورت هرگز، به ندرت، بعضی مواقع، تقریباً همیشه و همیشه تنظیم شده است. برای سنجش ذهنیت فلسفی از پرسشنامه‌ای که توسط ایرج سلطانی (۱۹۹۷) تدوین و اجرا و توسط محمدعلی زکی (۱۹۹۸) و مهوش مرتضایی مقدم (۲۰۰۲)، مجدداً اجرا شده است، استفاده می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای این پرسشنامه، ۰/۷۳ بوده است. برای سنجش روایی پرسشنامه‌ی ذهنیت فلسفی، از روش اعتبار محتوایی به صورت کیفی استفاده شده که در این روش، نظر افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه بررسی می‌شود. بنابراین، برای تعیین میزان همخوانی گویه‌ها با ویژگی‌های ذهن فلسفی بر اساس تشخیص متخصصان فلسفه و تعلیم و تربیت عمل شده است (جاویدی و ابوترابی، ۲۰۱۰).

پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ (SISRI^{۱۳}): پرسش‌نامه خود گزارش‌دهی هوش معنوی که توسط کینگ (۲۰۰۸) طراحی و ساخته شد و که دارای ۲۴ گویه و چهار زیر مقیاس ۱- تفکر وجودی انتقادی ۲- تولید معنی شخصی ۳- آگاهی متعالیه ۴- بسط حالت هوشیاری است. نمره بالا در این پرسش‌نامه به معنای داشتن هوش معنوی بالاتر است. این پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای نمره‌دهی شده است. رقیب و همکاران (۲۰۱۰) پایایی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰٫۸۸ برآورد نمودند. متخصصان روان‌شناسی روایی صوری و محتوایی آن را تأیید نموده‌اند.

پرسش‌نامه سکوت سازمانی واکولا و بورادوس (۲۰۰۵): این پرسش‌نامه مشتمل بر ۱۳ گویه و ۳ بُعد: سکوت تدافعی (سؤال‌های ۱ تا ۴)، سکوت مطیع (سؤال‌های ۵ تا ۸) و سکوت دوستانه (سؤال‌های ۹ تا ۱۳) است که بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت در دامنه خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵ نمره‌گذاری شده است. این پرسش‌نامه از سوی واکولا و بورادوس (۲۰۰۵) طراحی شده است. آنها پایایی این ابزار را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰٫۸۷ گزارش کردند. مقادیر آلفای کرونباخ پرسش‌نامه مذکور ۰٫۹۳ گزارش شد که باتوجه به ملاک حداقل (۰٫۷۰) بیانگر پایایی مناسب این پرسش‌نامه است.

جهت رعایت ملاحظات اخلاقی به شرکت‌کنندگان اطمینان داده‌اش که اطلاعات آن‌ها به صورت کاملاً محرمانه باقی می‌ماند. تجزیه و تحلیل داده‌ها، شاخص‌های آمار توصیفی فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد و آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان انجام شد.

یافته‌ها

در این بخش، برای سنجش فرضیات تحقیق از آزمون‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS و سطح معناداری ۰٫۰۵ استفاده شد. جدول ۱ میانگین، انحراف معیار، آماره Z و معناداری آزمون کلموگروف-اسمیرنف را نشان می‌دهد.

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره Z	sig	نتیجه آزمون
ذهنیت فلسفی مدیران	۳٫۱۰۹	۰٫۲۶۹	۰٫۰۹۶	۰٫۲	نرمال
هوش معنوی	۳٫۶۵۳	۰٫۳۸۲	۰٫۱	۰٫۲	نرمال
تفکر وجودی	۳٫۷۰۶	۰٫۳۸۶	۰٫۱۱۱	۰٫۱۵	نرمال

آگاهی متعالی	۳,۷۸۵	۰,۴۲۹۴۹	۰,۰۹۱	۰,۲	نرمال
	۳				
بسط حالت هوشیاری	۳,۷۲۱	۰,۴۷۳	۰,۱۱۶	۰,۰۷	نرمال
	۷				
تولید معنای شخصی	۴,۰۹	۰,۴۸۵	۰,۱۱۶	۰,۰۷	نرمال
	۵				
سکوت سازمانی	۳,۴۹۴	۰,۴۴۹	۰,۱۲۲	۰,۰۵	نرمال
سکوت تدافعی	۳,۴۱۳	۰,۹۰۶	۰,۰۹۶	۰,۲	نرمال
سکوت مطیع	۳,۳۹۷	۰,۵۹۳	۰,۱۱۱	۰,۱۴	نرمال
	۵				
سکوت نوع دوستانه	۳,۶۳۷	۰,۶۴۵	۰,۱۰۱	۰,۲	نرمال

نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرها نشان می‌دهد که تمامی متغیرها (مانند ذهنیت فلسفی مدیران، هوش معنوی، تفکر وجودی، آگاهی متعالی، و سکوت سازمانی) دارای مقادیر sig بالاتر از ۰,۰۵ هستند، بنابراین فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌شود. همچنین، آماره Z محاسبه شده برای هر متغیر، همراه با میانگین و انحراف معیار، بیانگر توزیع نرمال داده‌هاست و بنابراین می‌توان از آزمون‌های آماری پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

آزمون رگرسیون فرضیه‌های پژوهش

آزمون رگرسیون فرضیه اول: رابطه بین ذهنیت فلسفی مدیران و هوش معنوی معلمان

این مطالعه به بررسی رابطه بین هوش معنوی معلمان (مستقل) و ذهنیت فلسفی مدیران (وابسته) می‌پردازد. نتایج آزمون ANOVA (جدول ۲) نشان می‌دهد که رابطه رگرسیونی معنادار است ($\text{sig}=0.035$, $F=4.721$) و مدل قادر به تبیین واریانس متغیر وابسته است. همچنین، ضریب تعیین ($R^2=0.086$) نشان می‌دهد که ۸,۶ درصد از تغییرات ذهنیت فلسفی مدیران توسط هوش معنوی معلمان توضیح داده می‌شود. نتایج ضرایب رگرسیون (جدول ۳) نیز نشان می‌دهند که ضریب استاندارد (Beta) 0.294 و ضریب غیراستاندارد ۰,۲۰۷ است، یعنی به ازای هر واحد افزایش در هوش معنوی معلمان، ذهنیت فلسفی مدیران ۰,۲۰۷ واحد افزایش می‌یابد ($p=0.035$). به طور کلی، این نتایج نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود دارد و مدل از قدرت پیش‌بینی خوبی برخوردار است.

جدول ۲. نتایج آزمون ANOVA

نتیجه	Sig	آماره F	مجموع مربعات کل	مجموع مربعات خطا	مجموع مربعات رگرسیون
معنادار	۰,۰۳	۴,۷۲۱	۳,۶۸	۳,۳۶	۰,۳۱۸
	۵				

جدول ۳: ضرایب رگرسیون

مدل	B	Beta	t	Sig	R	R ²	دوربین - واتسون
مقدار ثابت	۲,۳۵		۶,۷۳	۰			
	۴		۹				
هوش معنوی معلمان	۰,۲۰	۰,۲۹	۲,۱۷	۰,۰۳	۰,۲۹	۰,۰۸	۱,۸۳۶
	۷	۴	۳	۵	۴	۶	

آزمون رگرسیون فرضیه دوم: رابطه بین ذهنیت فلسفی مدیران و مؤلفه‌های هوش معنوی معلمان

این مطالعه به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش معنوی معلمان (تفکر وجودی، آگاهی متعالی، بسط حالت هوشیاری، و تولید معنای شخصی) و ذهنیت فلسفی مدیران می‌پردازد. نتایج آزمون ANOVA (جدول ۴) نشان می‌دهد که مدل رگرسیون معنادار است ($F=4.122$, $sig=0.006$) و توانسته است ۲۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین کند. همچنین، ضرایب مسیر (جدول ۵) نشان می‌دهند که تنها مؤلفه تفکر وجودی با ضریب منفی و معنی‌دار ($B=-0.401$, $sig=0.002$) تأثیر قابل توجهی بر ذهنیت فلسفی مدیران دارد، در حالی که سایر مؤلفه‌ها تأثیر معناداری نشان نداده‌اند.

جدول ۴: نتایج آزمون ANOVA

نتیجه	Sig	آماره F	مجموع مربعات کل	مجموع مربعات خطا	مجموع مربعات رگرسیون
معنادار	۰,۰۰	۴,۱۲۲	۳,۶۸۲	۲,۷۲۵	۰,۹۵۶
	۶				

جدول ۵: ضرایب مسیر رگرسیون

مدل	B	Beta	T	Sig	R	R ²	دوربین - واتسون
مقدار ثابت	۳,۳۹۵		۹,۹۲۵	۰			
تفکر وجودی	-	-	-	۰,۰۰	۰,۵	۰,۲	۲,۱۵۶
	۰,۴۰۱	۰,۵۷۶	۳,۳۱۲	۲	۱	۶	

آگاهی متعالی	۰,۱۹۲	۰,۳۵	۱,۷۷۷	۰,۰۸
				۲
بسط حالت هوشیاری	۰,۱۵۳	۰,۲۷	۱,۲۴۹	۰,۲۱
				۸
تولید معنای شخصی	-	-	-	۰,۸۹
	۰,۰۱۸	۰,۰۳۲	۰,۱۳۱	۶

نتایج نشان می‌دهد که بین تفکر وجودی معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد، اما سایر مؤلفه‌های هوش معنوی تأثیر معناداری ندارند.

آزمون رگرسیون فرضیه سوم: رابطه بین ذهنیت فلسفی مدیران و سکوت سازمانی معلمان

این مطالعه به بررسی رابطه بین سکوت سازمانی معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران می‌پردازد. نتایج آزمون ANOVA (جدول ۶) نشان می‌دهد که مدل رگرسیون معنادار است ($F=9.434$, $sig=0.003$) و ۱۵,۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. همچنین، نتایج ضرایب مسیر (جدول ۷) نشان می‌دهند که سکوت سازمانی با ضریب مثبت و معنادار ($B=0.238$, $sig=0.003$) بر ذهنیت فلسفی مدیران تأثیر دارد.

جدول ۶: نتایج آزمون ANOVA

نتیجه	Sig	F آماره	مجموع مربعات کل	مجموع مربعات خطا	مجموع مربعات رگرسیون
معنادار	۰,۰۰	۹,۴۳۴	۳,۶۸۲	۳,۰۹۷	۰,۵۸۴
					۳

جدول ۷: ضرایب مسیر رگرسیون

مدل	B	Beta	T	Sig	R	R ²	دوربین-واتسون
مقدار ثابت	۲,۲۷		۸,۳۳	۰			
			۵				
سکوت سازمانی	۰,۲۳	۰,۳۹	۳,۰۷	۰,۰۰	۰,۳۹	۰,۱۵	۲,۱۰۳
			۲	۳	۸	۹	

نتایج نشان می‌دهد که بین سکوت سازمانی معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آزمون رگرسیون فرضیه چهارم: رابطه بین ذهنیت فلسفی مدیران و مؤلفه‌های سکوت سازمانی معلمان

در این فرضیه، رابطه بین مؤلفه‌های سکوت سازمانی معلمان (سکوت تدافعی، سکوت مطیع و سکوت نوع‌دوستانه) و ذهنیت فلسفی مدیران بررسی شده است. نتایج آزمون ANOVA (جدول ۸) نشان می‌دهد که مدل رگرسیون معنادار است ($F=3.57$, $sig=0.000$) و توانسته است ۱۸,۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین کند. ضرایب مسیر (جدول ۹) نشان می‌دهند که تنها سکوت مطیع با ضریب مثبت و معنادار ($B=0.162$, $sig=0.048$) تأثیر قابل توجهی بر ذهنیت فلسفی مدیران دارد، در حالی که سایر مؤلفه‌ها تأثیر معناداری نشان نداده‌اند.

جدول ۸: نتایج آزمون ANOVA

نتیجه	Sig	آماره F	مجموع مربعات کل	مجموع مربعات خطا	مجموع مربعات رگرسیون
معنادار	۰	۳,۵۷	۳,۶۸۲	۳,۰۱	۰,۶۷۲

جدول ۹: ضرایب مسیر رگرسیون

مدل	B	Beta	t	sig	R	R ²	دوربین - واتسون
مقدار ثابت	۲,۲۵		۸,۱۵	۰			
سکوت تدافعی	۰,۰۷	۰,۲۴	۱,۸۷	۰,۰۶	۰,۴۲	۰,۱۸	۲,۰۶۶
سکوت مطیع	۰,۱۶	۰,۳۵	۲,۰۳	۰,۰۴	۰,۱۶	۰,۰۲	
سکوت نوع‌دوستانه	۰,۰۱	۰,۰۳	۰,۲۲	۰,۸۲	۰,۰۱	۰,۰۰	

نتایج نشان می‌دهد که فقط میان سکوت مطیع معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی ذهنیت فلسفی مدیران بر اساس هوش معنوی و سکوت سازمانی معلمان مدارس متوسطه قم بود. همان‌طور که در تحلیل داده‌ها آمده نتایج حاکی از این است که متغیرهای "تولید معنای

شخصی"، "تفکر وجودی"، "آگاهی متعالی" و "بسط حالت هوشیاری" تأثیر نسبتاً مناسبی بر ذهنیت فلسفی مدیران دارند. همچنین نشان می‌دهد که سکوت سازمانی معلمان تأثیر قابل توجهی بر ذهنیت فلسفی مدیران دارد.

بر اساس نتایج آزمون‌های آماری، تفاوت معناداری بین ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه قم باهوش معنوی و مؤلفه‌های هوش معنوی معلمان وجود دارد. هوش معنوی نوعی از هوش است که با استفاده از آن افراد قادر می‌شوند تا فعالیت‌های خود را در مسیری عمیق و معنادار هدایت کنند (هدایت و همکاران، ۱۳۹۹). هوش معنوی دارای ابعاد مختلفی شامل توانایی تولید معنای شخصی، تفکر انتقادی وجودی، درک و بسط حالت‌های آگاهی و فراروندگی، درک پدیده متعالی در ورای موجودات هستی، فهم معنا و تأثیر امور دینی، حل مسائل با استفاده از منابع معنوی، و سازگاری معنوی در روابط بین‌فردی است. چند رهنمود از دیدگاه دانا زهر برای بالابردن هوش معنوی اشاره می‌شود: برگشت‌پذیر باشید و جنبه‌های دیگری از اتفاقات را موردنظر قرار دهید؛ خردمند یا خودآگاه باشید؛ دانایی داشته باشید و از ارزش‌هایتان کمک بگیرید؛ از تجربیات منفی عبرت بگیرید و زمانی را برای اندیشه به نتایج حاصل از تجربیات خودتان مشخص کنید؛ به دنبال بقا و ارتباطات باشید؛ برای آنچه به آن اعتقاد دارید مقاومت نشان دهید؛ برسید و تلاش کنید قالب مشکل را عوض کنید؛ اجازه ندهید مقام و موقعیت، عقل شما را درگیر کند، زیرا ذهن شما همواره با این ترس مواجه هست که توسط موقعیت‌ها و حاشیه‌های ظاهراً بااهمیت به گروگان گرفته شود (زهر و مارشال، ۲۰۱۷). به کارگیری الگوهای معنوی و دینی در زندگی روزمره بشر می‌تواند موجب افزایش سازگاری و بهزیستی شود. انسان همواره به دنبال لذت‌های پایدار بوده است. فعالیت‌هایی که افراد برای جستجو و تقویت معنویت انجام می‌دهند می‌تواند منجر به شادکامی شود. همچنین اگر آنچه ما را به یک شادی بزرگ‌تر پیوند دهد به شادکامی رسیده‌ایم (ضمیری نژاد و پیلتون، ۲۰۱۳).

اولین بار، فیلیپ جی اسمیت، جهت مطالعه اثربخشی ذهنیت فلسفی بر روابط انسانی مطلوب، میزان خلاقیت مدیران و روحیه کارکنان، مدارس ویرجینیا را بررسی کردند. نمونه آماری از مدیران مدرسه انتخاب شدند. یافته‌های تحقیق بیانگر این بود که میان ذهنیت فلسفی مدیران با روابط انسانی مطلوب (اولسون^{۱۴}، ۱۹۸۹) و میزان خلاقیت مدیران و نیز باروحیه کارکنان ارتباط مستقیم دارد. این تحقیق بین شاخصه‌هایی مانند سن، سنوات خدمت و تحصیلات مدیران با ذهنیت فلسفی آنها تفاوت معناداری دیده نشد، اما در مؤلفه خلاقیت بر پایه متغیر جنس تفاوت معناداری دیده شد (اسمیت، ۱۹۶۵). اسمیت در مطالعات نظری خود؛ جامعیت، تعمق و قابلیت انعطاف را در راستای اندیشیدن، تعریف کرده و اثربخشی آن را در به‌وجودآمدن میل و علاقه برای کار و کوشش و ایجاد جوی آشکارا از آسایش خیال، ارتباط دوستانه و محبت، نوآوری و خلاقیت (جعفریان یسار، ۱۳۹۹). داشتن ذهن فلسفی این امکان را به افراد مختلف می‌دهد که به ارزیابی اصول و عقاید موجود بپردازند و خود را

در برابر مشکلات مختلف در جامعه مسئول بدانند. بدین ترتیب می‌توانند مشارکت مفید و منطقی در امور مختلف داشته باشند. به عبارت دیگر ذهنیت فلسفی چارچوبی اساسی برای جامعه دموکراتیک و عقلانی است (معظمی، ۱۳۹۱).

و همچنین نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌ها نشان داد تفاوت معناداری بین ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه قم با سکوت سازمانی و مؤلفه‌های سکوت سازمانی معلمان وجود دارد. سکوت به وسیله بسیاری از مشخصات سازمانی تحت نفوذ قرار گیرد. این مشخصه‌ها حاوی فرایندهای تصمیم‌گیری، فرایندهای مدیریت فرهنگ و ادراکات کارکنان از عوامل تأثیرگذار بر سکوت است (دیمیتریس و واکولا ۲۰۰۷). ذهنیت فلسفی برای مدیران از این رو با ارزش است که مدیریت هر روز تغییر می‌کند و ابعاد جدیدی به خود می‌گیرد و صاحب‌نظران علم مدیریت همیشه در کوشش هستند تا اصولی را بیابند که مبانی مدیریت بر پایه این اصول برقرار باشد. از واجبات مدیریت یک مدیر، اندیشیدن درست است تا بتواند کلیات و مبانی را به عنوان راهنما در عملکرد خود به کار گیرد. مدیر یک مؤسسه آموزشی در زمان برنامه‌ریزی در ابتدا باید همه عناصر آموزشی مانند استادان، دانشجویان، امکانات و فضای آموزشی را مشخص نموده و بشناسد و اهداف کلی را در راستای هدف‌های خاص هماهنگ و مرتبط سازد تا تحقق هدف کلی بی‌ارزش نگردد. به‌طور کلی ذهنیت فلسفی مددکار شخص در اندیشه‌هایش است (معظمی و همکاران، ۱۳۹۱)؛ لذا با توجه به مطالب عنوان شده و نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، فرضیه‌های مقاله مورد تأیید قرار گرفته است و مدل رگرسیون قدرت پیش‌بینی متوسطی برای ذهنیت فلسفی مدیران بر اساس هوش معنوی، سکوت سازمانی و مؤلفه‌های هوش معنوی و سکوت سازمانی معلمان دارد.

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به محدود شدن جامعه آماری تنها بر روی کلیه مدیران و معلمان مشغول تدریس مدارس متوسطه و عدم امکان تعمیم آن به نمونه‌ها و جوامع دیگر اشاره کرد. جمع‌آوری اطلاعات تنها از طریق پرسش‌نامه و عدم استفاده از سایر روش‌ها مانند مشاهده، مصاحبه؛ انجام پژوهش در شهر قم و عدم امکان تعمیم نتایج به سایر نقاط (به دلیل عدم تطابق از جهت امکانات و وسایل آموزشی و رفاهی و...)؛ یکی از محدودیت‌ها در توزیع پرسش‌نامه در ناحیه ۳ و ناحیه ۴ مدارس پسرانه بود که مجوز ورود به مدارس داده نشد لذا پرسشنامه‌ها با واسطه تکمیل شدند. با توجه به هدف پژوهش، پیشنهادها زیر ارایه می‌گردد: موضوع پژوهش در سایر شهرها و سایر گروه‌ها صورت پذیرد، پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آتی از مصاحبه برای رسیدن به نتایج دقیق‌تر استفاده شود. به دانشجویان و محققین توصیه می‌گردد که این تحقیق را در سطح سایر سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی که با ارباب رجوع زیادی سروکار دارند نیز انجام بدهند، با توجه به رابطه ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه قم با سکوت سازمانی، در سازمان‌ها باید شرایطی فراهم شود؛ مانند تناسب کار

و ارتباط کارکنان با مدیران تا کارکنان کارشان را با علاقه و میل و رغبت انجام دهند به کارشان عشق بورزند و شیفته و دل بسته کارشان شوند، از پیشنهادات پژوهش فوق است.

مشارکت نویسندگان

مقاله ارسالی حاصل از استخراج پایان نامه خانم معصومه سادات حسینی توان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم است که تحت راهنمایی آقای دکتر مهدی محمد آقایی انجام شده است.

تشکر و قدردانی

از تمامی مدیران و معلمان مدارس متوسطه استان قم که در انجام مطالعه مشارکت کرده‌اند قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

«هیچ گونه تعارض منافی توسط نویسندگان وجود ندارد».

منابع

- بیک زاد، جعفر، دادخواه، سمیه. (۱۳۹۱). ذهنیت فلسفی مدیران و سبک رهبری. *راهبرد توسعه*، ۳۲، ۸۸-۱۰۰.
- جعفریان یسار، حمید، جعفریان یسار، فرزانه. (۱۳۹۹). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی و مدیریت دانش در مدیران و معلمان دوره ابتدایی. *پژوهش در آموزش علوم ابتدایی*. ۲(۳)، ۲۵-۳۵.
- پناهی کهق، بلال، نیکومرام، نسرین (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مؤلفه‌های ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی: مطالعه موردی شرکت نفت تهران، *مجله پژوهش‌های معاصر در علوم و تحقیقات*. ۱(۲)، ۹۲-۱۰۶.
- پیام، مهدی، نگین تاجی، صدیقه، بشلیده، کیومرث، نگین تاجی، مجید، هاشمی، سید اسماعیل (۱۳۹۶). رابطه هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی. *پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره*. ۸(۱)، ۲۱-۳۶.
- تیزرو طولی، فیروز، موسی‌زاده، توکل و کاظمی، رضا. (۱۳۹۸). تأثیر آموزش هوش معنوی بر سازگاری و مسئولیت پذیری و قانون مندی دانش آموزان پسر ۱۴-۱۶ ساله. *دوماهنامه علمی پژوهشی سلامت اجتماعی*، ۷(۲)، ۱۴۶-۱۵۵.
- جاویدی کلاته جعفرآبادی، ط؛ ابوترابی، ر. (۱۳۸۹). ذهنیت فلسفی و سبک رهبری مدیران در سیستم آموزش عالی مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد. *مطالعات تربیتی و روان‌شناسی*، ۲۱۱-۲۳۴.

دامغانیان، حسین، شهباز، عرفان. (۱۳۹۹). تأثیر فلات شغلی بر روی سکوت سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*. ۲۹(۹۷)، ۶۷-۳۹.

دانا، زهر و مارشال، یان. (۱۳۹۶) هوش معنوی، ترجمه فاطمه فرساد. انتشارات بعثت.

رقیب، مانده سادات، سیادت، علی، حکیمی نیا، بهزاد، و احمدی، جعفر (۱۳۸۹). اعتباریابی مقیاس هوش معنوی کینگ در دانشجویان دانشگاه اصفهان. *دستاورد های روان‌شناختی*، ۴(۱)، ۱۴۱-۱۶۴.

رجبی اسلامی آزاده، سلیمی مهتاب، شاه مرادی مرتضی. تأثیر آموزش هوش معنوی بر خودپنداره دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه. *رویش روان‌شناسی*. ۱۳۹۸؛ ۸(۱۱): ۳۵-۴۶.

زکی، محمدعلی. (۱۳۸۷). بررسی ابعاد اجتماعی ذهنیت فلسفی مدیران. *فصلنامه دانش مدیریت*، ۴۱-۷.

سلاجقه، سنجر، و رستخیز، مهسا. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین مهارت های سیاسی مدیران بر رفتار سیاسی آنها با توجه به نقش میانجی ادراک از فضای سیاسی در دستگاه های اجرایی شهر کرمان. *پژوهشنامه اورمزد*، (۵۴-ضمیمه شماره ۲)، ۲۰۳-۲۳۶.

شفیعی سروستانی، مریم، محمدی، مهدی، خلیلی، زهرا (۱۳۹۶). رابطه بین انواع سکوت سازمانی و حافظه سازمانی معلمان در دبیرستان‌های دخترانه شهر شیراز، *مدیریت مدرسه*. ۵(۱)، ۱-۲۱.

طالب‌زاده، عادل (۱۳۹۵). عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در مدیریت سازمانی، کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت، تهران.

فتاحی، مجید، صادقی، قاسم (۱۳۹۴). تأثیر نوآوری و خلاقیت بر بازاریابی رابطه مند و عملکرد سازمان‌ها. کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم و تکنولوژی.

قنبری، سیروس، معجونی، حسین (۱۴۰۱). بررسی رابطه رهبری زهراآگین با فرسودگی شغلی معلمان به‌واسطه نقش میانجی انسداد و سکوت سازمانی. *پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*. ۱۱(۱)، ۵۵-۸۰.

قاسم‌پور، ح. و ویسه، س.م. (۱۳۹۹). بررسی اثرگذاری سبک رهبری زهراآگین بر پیدایی تمایل به ترک خدمت داوطلبانه: تبیین نقش میانجی سکوت سازمانی، *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۵(۵۷)، ۵۶-۸۲.

کرد فیروزجایی، فهیمه، زین‌آبادی، حسن‌رضا، آراسته، حمیدرضا، عبدلهی، بیژن (۱۳۹۶). جلوه‌های سکوت معلم در مدرسه: یک پژوهش کیفی، *مدیریت مدرسه*. ۲(۲)، ۶۹-۸۵.

ماه‌زاده، حامد، پولادی ری‌شهری، علی، کیخسروانی، مولود، گلستانه، سید موسی (۱۳۹۸). مدل‌یابی ساختاری پیش‌بینی بهزیستی ذهنی بر اساس ذهنیت فلسفی و کمال‌گرایی با میانجی‌گری ذهن‌آگاهی. *روان‌شناسی معاصر*. ۱۴(۱)، ۴۹-۶۰.

معظمی، م؛ والا، ر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی با میزان بالارفتن خلاقیت کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال. فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی. ۴(۴).
هدایت، فائزه؛ صداقزاده، صغری. (۱۳۹۹). فراتحلیل رابطه هوش معنوی با شادکامی. فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی ۲(۱)، ۶۰-۶۸.

References

- Jiang, Y., & Yao, Y (2020). Industrial relations climate and employee intention to quit: the roles of voice and silence, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48 (8), 1-13.
- King, D. B., (2007) Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, & measure. Unpublished Master's Thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.
- Kirti Malik, Prof (2023). Shweta Singh A Holistic Perspective: Investigating the Links between Workplace Spirituality, Organizational Commitment, and Well-Being among Higher Education Professionals. *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion. Technology.* <https://doi.org/10.52783/tjjpt.v44.i4.1341>
- King, D. B., & DeCicco, T. L. (2009). Self-report measurement and implementation model of spiritual intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28, 68-85.
- Masitoh, S., & Sudarma, K (2019). The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction with Employee Performance as an Intervening
- Olson, J. R. (1989). A Retrospective Study of the connection between Organizational Climate and Leadership in a New Community College. Texas at Austin: The University of Texas at Austin, 9, 91- 112
- Smith, Philip, G. (2005). Philosophical Mindedness in Educational Management. trans, Behrangi. 8th Ed, Tehran: Publication of Kamal Tarbiat.
- Shariatmadari, A. (2001). The Principles and Philosophy of Education. 12th Ed, Tehran: Amir Kabir.
- Şehitoğlu, Y (2014). Study of Organizational Commitment in the context of Leadership styles and reasons of Employee Silence. *Journal of Global Strategic Management*, 8(1), 57-68.
- Srivastava, S., Jain, A.K., & Sullivan, S (2019). Employee silence and burnout in India: the mediating role of emotional intelligence, *Personnel Review*, 48 (4), 1045-1060.
- Shaukat, R., & Khurshid, A (2022). Woes of silence: the role of burnout as a mediator between silence and employee outcomes, *Personnel Review*, 51 (5), 1570-1586.
- Vakola, M. and Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organizational silence: An empirical investigation. *Journal of Employee Relations*, 27(5). 441-458.
- Vakola M, Bouradas D. 2007. Antecedents and consequences of organizational silence: an empirical investigation, Antecedents and consequences, Vol.27: 441-458.

Zamiri Nejad, S., Pilton, M., Tabari, Y. (2013). Predicting students' happiness based on spiritual intelligence. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, 2(5), 73-81.

Predicting the philosophical mindset of secondary school principals in Qom province based on teachers' spiritual intelligence and organizational silence

Abstract

The purpose of this research was to predict the philosophical mindset of managers based on the spiritual intelligence and organizational silence of Qom secondary school teachers. The statistical population included all principals and teachers teaching secondary schools in the city of Qom in the academic year of 1402-1403 and a statistical sample of 156 members of the statistical population who were randomly selected based on Pearson's statistical table. The tools used included the Philosophical Mindset Questionnaire of Managers based on Philip Smith's Model, King's Spiritual Intelligence Questionnaire, and Vakula and Borados Organizational Silence Questionnaire with reliability of 0.73, 0.88, and 0.87, respectively. Correlation and multiple regression statistical methods were used simultaneously to analyze the inferential data in the research hypothesis section. The results and findings indicate that the presented model is able to effectively predict the philosophical mindset of managers based on the spiritual intelligence of teachers. Based on the output of this regression model, the results show that the variables "generation of personal meaning", "existential thinking", "transcendental awareness" and "expansion of the state of alertness" have a relatively good effect on the philosophical mindset of managers. It also shows that the organizational silence of teachers has a significant effect on the philosophical mindset of managers.

Keywords: managers, philosophical mentality, spiritual intelligence, organizational silence, teachers