

## Predicting the Philosophical Mindset of Secondary School Principals in Qom City Based on Teachers' Spiritual Intelligence and Organizational Silence

Masoumeh Sadat Hosseini Tavan<sup>1</sup> , Mehdi Mohammad Aghaei<sup>2</sup> 

<sup>1</sup> Master of Arts, Department of Educational Sciences, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran (**Corresponding author**). [m.hosseinitavan@iau.ir](mailto:m.hosseinitavan@iau.ir)

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Qom, Iran. [Aqaei807@gmail.com](mailto:Aqaei807@gmail.com)

### Abstract

The aim of the present research was to predict the philosophical mindset of principals based on the spiritual intelligence and organizational silence of secondary school teachers in Qom city. The research method is descriptive-correlational. The statistical population included all principals and teachers teaching in secondary schools in Qom city in the academic year 1403-1402, totaling 304 principals and 2,985 teachers. The sample size, based on correlation, was estimated at 52 principals and 104 teachers, selected through stratified random sampling. Data collection tools were three questionnaires: the Philosophical Mindset Model by Philip Smith (1401), Spiritual Intelligence (King, 2008), and Organizational Silence (Vakola & Bouradas, 2005), with reliabilities of 0.73, 0.88, and 0.87, respectively. Inferential data were analyzed using simultaneous multiple regression statistical methods. The results indicate that the presented model can effectively predict the philosophical mindset of principals based on teachers' spiritual intelligence. According to the output of this regression model, the results show that variables such as personal meaning production, existential thinking, transcendental awareness, and expansion of consciousness have a relatively appropriate impact on principals' philosophical mindset. Additionally, teachers' organizational silence has a significant effect on principals' philosophical mindset. In conclusion, the philosophical mindset organizes awareness and abilities and comprehends the systematic structure of the organization and the entire organization towards overall goals.

**Keywords:** Principals, Philosophical Mindset, Spiritual Intelligence, Organizational Silence, Teachers, Secondary Schools, Qom City.

<https://sanad.iau.ir/journal/jiem/>

Received: 2024/04/25 ; Revised: 2024/06/07 ; Accepted: 2024/07/18 ; Published online: 2024/09/23

Publisher: Qom Islamic Azad University

Article type: Research Article

© The Author(s).



## پیش‌بینی ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه شهر قم براساس هوش معنوی و سکوت سازمانی معلمان

معصومه سادات حسینی توان<sup>۱</sup>، مهدی محمد آقایی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول). [m.hosseinitavan@iau.ir](mailto:m.hosseinitavan@iau.ir)

<sup>۲</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، قم، ایران. [Aqaei807@gmail.com](mailto:Aqaei807@gmail.com)

### چکیده

هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی ذهنیت فلسفی مدیران براساس هوش معنوی و سکوت سازمانی معلمان مدارس متوسطه شهر قم بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری کلیه مدیران و معلمان مشغول به تدریس مدارس متوسطه شهر قم در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۳۰۴ نفر مدیر و ۲۹۸۵ نفر معلم بودند. حجم نمونه برحسب همبستگی ۵۲ نفر مدیر و ۱۰۴ نفر معلم برآورد شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه ذهنیت فلسفی مدل فیلیپ اسمیت (۱۴۰۱)، هوش معنوی (کینگ، ۲۰۰۸) و سکوت سازمانی (واکولا و بورادوس، ۲۰۰۵) به ترتیب با پایایی ۰/۷۳، ۰/۸۸ و ۰/۸۷ می‌باشد. برای تحلیل داده‌های استنباطی از روش‌های آماری همبستگی و رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که مدل ارائه شده قادر به پیش‌بینی مؤثر ذهنیت فلسفی مدیران براساس هوش معنوی معلمان می‌باشد. براساس 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 سکوت سازمانی معلمان تأثیر قابل توجهی بر ذهنیت فلسفی مدیران دارد. نتیجه اینکه، ذهنیت فلسفی، نظم دادن به آگاهی‌ها و توانایی‌ها و درک سیستم نظام‌یافته سازمانی و کل سازمان را در جهت اهداف کلی مشخص می‌کند.

**کلیدواژه‌ها:** مدیران، ذهنیت فلسفی، هوش معنوی، سکوت سازمانی، معلمان، مدارس متوسطه، شهر قم.

## ۱. مقدمه

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزاء و عناصر تشکیل‌دهنده آن است. هر سازمانی برای موفق بودن در محیط کسب‌وکار جهانی امروز 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 اجرایی نیاز دارد (فتاحی و صادقی، ۱۳۹۴). با توجه به هدف‌گرا 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 (طالب‌زاده، ۱۳۹۵). از جمله متغیرهایی که ممکن است در ایجاد بی‌تفاوتی سازمانی مؤثر باشد، سکوت سازمانی<sup>۱</sup> است. سکوت در سازمان چنین تعریف شده 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<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). از مهم‌ترین سرمایه‌های دانشی هر تشکیلاتی نیروی انسانی آن است. سازمان‌ها برای کارایی و رشد بیشتر، نیازمند استفاده و کاربرد درست از این نیروی اساسی و گران‌بهاء هستند و همچنین برای استحکام خلاقیت و انگیزه کارمندان تدبیری جزء، توجه به عقاید و نظریه‌های آنان یا به وجود آوردن راه‌هایی برای برطرف شدن نگرانی‌هایشان ندارند. عدم بیان نظر و ایده از طرف کارکنان در تشکیلات، باعث به وجود آمدن رویدادی به نام سکوت سازمانی می‌شود (پناهی‌کهق و نیکومرام، ۱۳۹۸). سکوت سازمانی پدیده‌ای است که در آن، اگرچه کارکنان فرصتی برای بهبود وضعیت سازمانی فعلی دارند، اما تا حدی ترجیح می‌دهند به دلیل ترس از آسیب دیدن منافع خود، حرفی نزنند (جیانگ و یائو<sup>۳</sup>، 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<sup>۴</sup>، 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

1. Organizational silence
2. Şehitoğlu
3. Jiang & Yao
4. Shaukat & Khurshid

(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 حرف زدن تغییری ایجاد کند، تسلیم و مطیع موقعیت می‌شود و سکوت می‌کند. به این امید که روزی اوضاع بهتر شود؛

**ب) سکوت تدافعی:** نشان‌دهنده نوعی از رفتارهای سکوت است که معلّم برای محافظت از خود ایجاد می‌کند و برای اجتناب از پیامدهای منفی و دفاع از خود، ساکت می‌ماند؛

**ج) سکوت نوع‌دوستانه (رابطه‌ای):** در این نوع سکوت، معلّم به نفع همکاران خود و برای ملاحظه حال آنها ساکت می‌ماند و از بسیاری مسائل چشم‌پوشی می‌کند (کردفیر و جایی و همکاران، ۱۳۹۵). در سازمان آموزش و پرورش که رسالت آن تعلیم و تربیت نیروی انسانی است، مسئله مهمی چون سکوت سازمانی به هیچ‌وجه قابل چشم‌پوشی نیست؛ زیرا در این عرصه، نقش و جایگاه کلیدی معلّمان در کیفیت پیشبرد هدف‌ها، به‌خوبی از پیش تعریف شده است (شفیعی سروستانی و همکاران، ۱۳۹۶).

از طرفی هوش معنوی در بالا بردن حس مسئولیت‌پذیری، سازگاری و قانونمندی (تیزرو، موسی‌زاده و کاظمی، ۱۳۹۸)، نوع‌دوستی (پیام و همکاران، ۱۳۹۶)، و خودپنداره مثبت مؤثر است (رجبی اسلامی، سلیمی و شاه‌مرادی، ۱۳۹۸). هوش معنوی برای برطرف شدن و رفع مشکلات مربوط به معنای زندگی و اعتبار و ارجمندی آن مورد استفاده قرار می‌گیرد و پرسش‌هایی را در ذهن تولید می‌کند، مثلاً آیا حرفه من تکمیل شدن من را به دنبال دارد؟ آیا خوشبختی و آرامش روانی خود را با مردم به اشتراک می‌گذارم؟ از منظر کینگ<sup>۱</sup> (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 (سلاحقه و رستخیز، ۱۴۰۰). 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 قادرند تا فعالیت‌های خود را در مسیری عمیق و معنادار هدایت کنند (هدایت و همکاران، ۱۳۹۹).

یکی از مسائل مهم در بهزیستی<sup>۱</sup> کارمندان، اندیشیدن است که برای پرورش آن ادات و وسایلی لازم است. یکی از این ادات، داشتن ذهن فلسفی<sup>۲</sup> است که افراد را در اندیشیدن مناسب و منطقی راهنمایی می‌کند. ذهنیت فلسفی<sup>۳</sup> هم معنی توانایی هوش، نحوه اندیشیدن، محصول چگونگی اندیشه و یا تصویر ذهنی است. به عبارتی، ذهنیت فلسفی نیرویی است که شامل تمرکز اندیشه، حساسیت در مقابل تفکرات و پیوند بین آن‌ها، جهت دریافت حقیقت است (قصابان، ۱۳۹۹). 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 او دیده می‌شود که منجر به جدا شدن او از دیگران شده و سه بُعد جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری را دربرمی‌گیرد (بهرنگی و یوسفی، ۱۳۹۹). اسمیت (۱۴۰۱) معتقد است، شخصی که ذهن فلسفی دارد، اشتیاق بیشتری به فهمیدن داشته 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، ۱۳۹۱). 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، ۱۳۹۹).

فرجی و مقدم (۱۴۰۲)، در بررسی رابطه نظریه‌های ضمنی هوش با ذهنیت فلسفی و باورهای معرفت‌شناختی مدیران آموزشی مدارس متوسطه دخترانه شهر مریوان، نشان دادند که بین نظریه هوش افزایشی و نظریه هوش ذاتی با ذهنیت فلسفی و باورهای معرفت‌شناختی مدیران آموزشی مدارس متوسطه دخترانه شهر مریوان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. مسئولان آموزشی با بهره‌مندی از نظریه‌های ضمنی هوش، می‌توانند زمینه لازم جهت رویش ذهنیت فلسفی و بهبود باورهای

1. Welfare

2. Philosophical mind

3. Philosophical Mindeness

معرفت‌شناختی مدیران را فراهم نمایند.

فرمانی شجاعت و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «تعیین رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با سلامت عمومی و عملکرد آموزشی معلمان مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر قم»، دریافتند که بین ذهنیت فلسفی مدیران و سلامت عمومی و عملکرد آموزشی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ذهنیت فلسفی می‌تواند به فرد یا تیم کمک کند تا آگاهی‌ها، توانایی‌ها و درک خود از یک سازمان را به طور منظم و سیستماتیک تنظیم کند و تصویر کلی از سازمان و ساختار آن داشته باشد و بتواند به طور موثر در راستای اهداف نهایی سازمان عمل کند.

عسکری (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و سبک تفکر با جامعه‌پذیری مدیران ورزشی»، نشان دادند که با افزایش ذهنیت فلسفی مسئولین ورزشی و بهبود سبک تفکر آنها، جامعه‌پذیری سازمانی آنها نیز ارتقاء می‌یابد.

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.

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 گفت که ذهنیت فلسفی، تبیین‌کننده مناسب و معناداری برای خلق دانش مدیران و معلمان خواهد بود. کرد فیروزجایی و زین‌آبادی (۱۴۰۰) نیز در پژوهشی با عنوان «تأملی بر پیشایندها و پسایندهای بیرونی سکوت سازمانی معلمان»، دریافتند 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 و اثربخشی آموزشی - تربیتی بر دانش‌آموزان در دسته‌بندی قرار می‌گیرند. نهایتاً اعتباریابی یافته‌ها مشخص کرد که الگوی پیشایندها و پسایندهای سکوت سازمانی معلمان با اعتبار مناسبی مواجه است.

در پژوهش کرتی مالیک و شوتا سینگ<sup>۱</sup> (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 می‌نماید. این پژوهش بر ضرورت مؤسسات آموزش عالی برای پرورش کارکنان آموزشی چابک و باانگیزه، با اولویت دادن به رفاه و رشد حرفه‌ای آنها تأکید می‌کند. با ادغام هوش معنوی در محیط دانشگاهی، مؤسسات می‌توانند فضاهای کاری سالم‌تری را پرورش دهند، استعداد‌های برتر را جذب و حفظ نموده، و کمک قابل توجهی به توسعه همه‌جانبه اعضای هیئت‌علمی خود کنند. این پژوهش 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.

برخلاف یافته‌های تحقیقات فوق، سریواستاو، جاین و سالیوان<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی با بررسی رابطه بین سکوت کارکنان و فرسودگی شغلی و همچنین نقش واسطه‌ای احتمالی هوش هیجانی بر رابطه سکوت-فرسودگی شغلی، نشان دادند که 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 نشان داد. علاوه بر این، نتایج نشان. یعنی یک عامل دیگر ممکن است بر این رابطه تأثیر بگذارد و آن را تغییر دهد. این یافته‌ها اهمیت در نظر گرفتن بافت کشور و متغیرهای میانجی بالقوه را هنگام بررسی سکوت کارکنان نشان می‌دهد.

همچنین ماسیتو و سودارم<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی نشان دادند که هوش هیجانی جزئی و هوش معنوی بر عملکرد کارکنان و رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری داشتند. عملکرد کارکنان بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. عملکرد کارکنان می‌تواند به عنوان یک واسطه عمل کند. یعنی هوش هیجانی و هوش معنوی ابتدا بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارند، سپس این عملکرد است که بر رضایت شغلی اثرگذار است. بنابراین، هوش هیجانی و هوش معنوی به طور غیرمستقیم بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند.

معلمان مجموعه‌ای از افراد می‌باشند که دائماً با موضوع دانش و تولید دانش در ارتباط هستند. بدین ترتیب کسانی که در زمینه ذهنیت فلسفی صاحب‌نظر می‌باشند، عموماً معتقدند که ذهنیت فلسفی مدیران یکی از مهم‌ترین شاخص‌های سطح کفایت و اثربخشی عملکرد معلمان است و برخورداری مدیر 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، با توجه به دیدگاه صاحب‌نظران و محققین

تعلیم و تربیت، ذهنیت فلسفی به عنوان فرایندی در جهت بهبود عملکرد معلمان است. بررسی میزان آگاهی و عمل مدیران مدارس نسبت به استفاده از این مؤلفه‌ها در امر مدیریت مدارس و بهبود وضع آموزشی که کیفیت عملکرد و افزایش هوش معنوی و تأثیر بر سکوت سازمانی معلمان یکی از مهم‌ترین آن‌هاست، لازم به نظر می‌رسد.

## ۲. فرضیه پژوهش

**فرضیه اصلی:** بین هوش معنوی و سکوت سازمانی معلمان با ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه شهر قم رابطه معنی‌داری وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی:

- بین هوش معنوی معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه شهر قم رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- بین مؤلفه‌های هوش معنوی معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه شهر قم رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- بین سکوت سازمانی معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه شهر قم، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- بین مؤلفه‌های سکوت سازمانی معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه شهر قم، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

## ۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران و معلمان مشغول به تدریس در مدارس متوسطه شهر قم در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۳۰۴ نفر مدیر و ۲۹۸۵ نفر معلم بود. با توجه به ماهیت متغیرها که از نوع مقیاس فاصله‌ای است، لذا از همبستگی پیرسون استفاده شد. براساس مطالعات گذشته، ضریب همبستگی متغیر ذهنیت فلسفی و هوش معنوی ۰/۳۶ اعلام شده و چون فرضیه پژوهش بدون جهت و دو دامنه است، در جدول آماری پیرسون در سطح خطای ۰/۰۱، حجم نمونه معرف ۵۲ نفر مدیر برآورد شد و چون حداکثر حجم نمونه جدول آماری پیرسون ۱۰۲ نفر است؛ لذا برای هر مدیر حداقل ۲ معلم یعنی حجم نمونه ۱۰۴ نفر معلم در نظر گرفته شد. جهت نمونه‌گیری ابتدا مدیران مدارس هر ۴ ناحیه آموزش و پرورش شهر قم براساس محل خدمت و جنسیت، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. سپس براساس درصد نسبی جمعیت هر طبقه، تعداد نمونه مربوط به هر طبقه تعیین شد. به این ترتیب تعداد



۵۲ مدرسه متوسطه به صورت تصادفی انتخاب شدند و در هر مدرسه پرسشنامه ذهنیت فلسفی مدل فیلیپ به مدیر داده شد و سپس با توجه به محدودیت انتخاب معلمان، ۲ نفر از معلمان همان مدرسه به صورت تصادفی ساده انتخاب و به هر دو معلم دو پرسشنامه هوش معنوی کینگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) و سکوت سازمانی واکولا و بورادوس<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) داده شد. در این تحقیق، برای تحلیل داده‌های به‌دست آمده از نمونه‌ها، از روش آمار توصیفی و روش‌های آمار استنباطی استفاده شد. برای بررسی مشخصات پاسخ‌دهندگان از آمار توصیفی و شاخص‌های آمار توصیفی نظیر شاخص‌های مرکزی (میانگین، مد، میانه) و شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار، واریانس یک‌راهه) استفاده شد. برای تحلیل داده‌های استنباطی در بخش فرضیات تحقیق، روش‌های آماری همبستگی و رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان مورد استفاده قرار گرفتند. از آنجایی که تعداد مدیران ۵۲ نفر و تعداد معلمان ۱۰۴ نفر بودند، برای همسان‌سازی تعداد دو گروه در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ از میانگین داده‌های معلمان استفاده و به مدیران بسط داده شد و همسان‌سازی انجام گرفت.

### ۳-۱. ابزار پژوهش

پرسش‌نامه ذهنیت فلسفی مدیران براساس 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 گردید. ضریب آلفای کرونباخ به‌دست آمده برای این پرسشنامه، ۰/۷۳ بوده است. برای سنجش روایی پرسشنامه ذهنیت فلسفی، از روش اعتبار محتوایی به‌صورت کیفی استفاده شده که در این روش، نظر افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه بررسی شد. بنابراین، برای تعیین میزان همخوانی گویه‌ها با ویژگی‌های ذهن فلسفی، براساس تشخیص متخصصان فلسفه و تعلیم و تربیت عمل گردید (جاویدی کلاته جعفرآبادی و ابوترابی، ۱۳۸۹).

پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ<sup>۳</sup>: پرسش‌نامه خودگزارش‌دهی هوش معنوی که توسط کینگ (۲۰۰۸) طراحی و ساخته شد، دارای ۲۴ گویه و چهار زیرمقیاس تفکر وجودی انتقادی، تولید معنی

1. King

2. Vakola & Bouradas

3. The Spiritual Intelligence Self-Report Inventory (SISRI)

شخصی، آگاهی متعالیه، بسط حالت هوشیاری است. نمره بالا در این پرسش نامه به معنای داشتن هوش معنوی بالاتر است. این پرسش نامه براساس طیف لیکرت پنج گزینه ای نمره دهی شده است. رقیب و همکاران (۲۰۱۰) پایایی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۸ برآورد نمودند. متخصصان روان شناسی نیز روایی صوری و محتوایی آن را تأیید نموده اند.

پرسش نامه سکوت سازمانی واکولا و بورادوس (۲۰۰۵): این پرسش نامه مشتمل بر ۱۳ گویه و ۳ بُعد: سکوت تدافعی (سؤال های ۱ تا ۴)، سکوت مطیع (سؤال های ۵ تا ۸) و سکوت دوستانه (سؤال های ۹ تا ۱۳) است که براساس طیف ۵ درجه ای لیکرت در دامنه «خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵» نمره گذاری شده است. این پرسش نامه 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 پرسش نامه مذکور ۰/۹۳ گزارش شد که با توجه به ملاک حداقل (۰/۷۰) بیانگر پایایی مناسب این پرسش نامه است.

#### ۴. یافته ها

در این بخش، برای سنجش فرضیات تحقیق از آزمون های آماری با استفاده از نرم افزار SPSS و سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده شد. داده های مندرج در جدول (۱) میانگین، انحراف معیار، آماره Z و معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف را نشان می دهد.

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

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	۰,۱۵۹	نرمال
آگاهی متعالی	۳,۷۸۵۳	۰,۴۲۹۴۹	۰,۰۹۱	۰,۲	نرمال
بسط حالت هوشیاری	۳,۷۲۱	۰,۴۷۳	۰,۱۱۶	۰,۰۷۷	نرمال
تولید معنای شخصی	۴,۰۹	۰,۴۸۵	۰,۱۱۶	۰,۰۷۵	نرمال
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	۰,۱۴۵	نرمال
سکوت نوع دوستانه	۳,۶۳۷	۰,۶۴۵	۰,۱۰۱	۰,۲	نرمال

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده های متغیرها نشان می دهد که همه 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.

#### ۱-۴. آزمون رگرسیون فرضیه‌های پژوهش

##### ۱-۱-۴. آزمون رگرسیون فرضیه اول: رابطه بین هوش معنوی معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران

این مطالعه به بررسی رابطه بین هوش معنوی معلمان (پیش‌بین) و ذهنیت فلسفی مدیران (ملاک) می‌پردازد. نتایج آزمون آنووا (جدول ۲) نشان می‌دهد که رابطه رگرسیونی معنادار است ( $\text{sig}=0.035$ ,  $F=4.721$ ) و مدل قادر به تبیین واریانس متغیر ملاک 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 0.294 (Beta) 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 آنووا

نتیجه	Sig	F	مجموع مربعات کل	مجموع مربعات خطا	مجموع مربعات رگرسیون	مجموع مربعات
معنادار	۰,۰۳۵	۴,۷۲۱	۳,۶۸	۳,۳۶	۰,۳۱۸	

جدول ۳- ضرایب رگرسیون

مدل	B	Beta	t	Sig	R	R <sup>2</sup>	دوربین- واتسون
مقدار ثابت	۲,۳۵۴		۶,۷۳۹	۰			
هوش معنوی معلمان	۰,۲۰۷	۰,۲۹۴	۲,۱۷۳	۰,۰۳۵	۰,۲۹۴	۰,۰۸۶	۱,۸۳۶

##### ۲-۴. آزمون رگرسیون فرضیه دوم: رابطه بین مؤلفه‌های هوش معنوی معلمان و ذهنیت فلسفی

##### مدیران

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 آنووا (جدول ۴) نشان می‌دهد که مدل رگرسیون معنادار است ( $\text{sig}=0.006$ ,  $F=4.122$ ) 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 آنووا

نتیجه	Sig	F آماره	مجموع مربعات کل	مجموع مربعات خطا	مجموع مربعات رگرسیون
معنادار	۰,۰۰۶	۴,۱۲۲	۳,۶۸۲	۲,۷۲۵	۰,۹۵۶

جدول ۵- ضرایب مسیر رگرسیون

مدل	B	Beta	T	Sig	R	R <sup>2</sup>	دوربین-واتسون
مقدار ثابت	۳,۳۹۵		۹,۹۲۵	۰			
تفکر وجودی	-۰,۴۰۱	-۰,۵۷۶	-۳,۳۱۲	۰,۰۰۲	۰,۵۱	۰,۲۶	۲,۱۵۶
آگاهی متعالی	۰,۱۹۲	۰,۳۵	۱,۷۷۷	۰,۰۸۲			
بسط حالت هوشیاری	۰,۱۵۳	۰,۲۷	۱,۳۴۹	۰,۲۱۸			
تولید معنای شخصی	-۰,۰۱۸	-۰,۰۳۲	-۰,۱۳۱	۰,۸۹۶			

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.

#### ۳-۴. آزمون رگرسیون فرضیه سوم: رابطه بین سکوت سازمانی معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران

این مطالعه به بررسی رابطه بین سکوت سازمانی معلمان (پیش‌بین) و ذهنیت فلسفی مدیران (ملاک) می‌پردازد. نتایج آزمون آنووا (جدول ۶) نشان می‌دهد که مدل رگرسیون معنادار است ( $F=9.434$ ,  $sig=0.003$ ) و ۱۵/۹ درصد از تغییرات متغیر پیش‌بین را تبیین می‌کند. همچنین، نتایج ضرایب مسیر (جدول ۷) نشان می‌دهند که سکوت سازمانی با ضریب مثبت و معنادار ( $B=0.398$ ,  $sig=0.003$ ) بر ذهنیت فلسفی مدیران تأثیر دارد.

جدول ۶- نتایج آزمون آنووا

نتیجه	Sig	F آماره	مجموع مربعات کل	مجموع مربعات خطا	مجموع مربعات رگرسیون
معنادار	۰,۰۰۳	۹,۴۳۴	۳,۶۸۲	۳,۰۹۷	۰,۵۸۴

جدول ۷- ضرایب مسیر رگرسیون

مدل	B	Beta	T	Sig	R	R <sup>2</sup>	دوربین-واتسون
مقدار ثابت	۲,۲۷۷		۸,۳۳۵	۰			
سکوت سازمانی	۰,۳۹۸	۰,۳۹۸	۳,۰۷۲	۰,۰۰۳	۰,۳۹۸	۰,۱۵۹	۲,۱۰۳

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

#### ۴-۴. آزمون رگرسیون فرضیه چهارم: رابطه بین مؤلفه‌های سکوت سازمانی معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران

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 آنووا (جدول ۸) نشان می‌دهد که مدل رگرسیون معنادار است ( $F=3.57$ ،  $sig=0.000$ ) و توانسته ۱۸/۲ درصد از تغییرات متغیر پیش‌بین 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 آنووا

نتیجه	Sig	F	آماره کل	مجموع مربعات خطا	مجموع مربعات رگرسیون
معنادار	۰	۳,۵۷	۳۶۸۲	۳,۰۱	۰,۶۷۲

جدول ۹- ضرایب مسیر رگرسیون

مدل	B	Beta	t	sig	R	R <sup>2</sup>	دوربین-واتسون
مقدار ثابت	۲,۲۵		۸,۱۵۶	۰			
سکوت تدافعی	۰,۰۷۳	۰,۲۴۸	۱,۱۷۸	۰,۰۶۷	۰,۴۲۷	۰,۱۸۲	۲,۰۶۶
سکوت مطیع	۰,۱۶۲	۰,۳۵۷	۲,۰۳۲	۰,۰۴۸			
سکوت نوع‌دوستانه	۰,۰۱۶	۰,۰۳۹	۰,۲۲۴	۰,۸۲۴			

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

#### ۵. نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی پیش‌بینی ذهنیت فلسفی مدیران براساس 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 سکوت سازمانی معلمان تأثیر قابل توجهی بر ذهنیت فلسفی مدیران دارد. براساس نتایج آزمون‌های آماری، تفاوت معناداری

بین ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه قم با هوش معنوی و مؤلفه‌های هوش معنوی معلمان وجود دارد. هوش معنوی نوعی از هوش است که با استفاده از آن افراد قادرند 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. از دیدگاه دانا زهر برای بالا بردن هوش معنوی چند رهنمود وجود دارد، از جمله: 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 بقاء 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 است که توسط موقعیت‌ها و حاشیه‌های ظاهراً بااهمیت به گروگان گرفته شود (دانا و مارشال، ۱۳۹۶). به‌کارگیری 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 (ضمیر 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<sup>۱</sup>، ۱۹۸۹) و میزان خلاقیت مدیران و نیز با روحیه کارکنان ارتباط مستقیم وجود دارد. در این تحقیق بین شاخصه‌هایی مانند سن، سنوات خدمت و تحصیلات مدیران با ذهنیت فلسفی آنها تفاوت معناداری مشاهده 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 به‌وجود آمدن میل و علاقه برای کار و کوشش و ایجاد جوی آشکارا از آسایش خیال، ارتباط دوستانه و محبت، نوآوری و خلاقیت می‌داند (جعفریان یسار و 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 و والا، ۱۳۹۱).

همچنین نتایج به‌دست 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. ذهنیت فلسفی برای مدیران از این‌رو 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 به‌عنوان راهنما در عملکرد خود به کار گیرد. مدیر یک مؤسسه آموزشی در زمان برنامه‌ریزی، 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 به‌دست آمده از پژوهش حاضر، فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفته و مدل رگرسیون قدرت پیش‌بینی متوسطی برای ذهنیت فلسفی مدیران براساس هوش معنوی، سکوت سازمانی و مؤلفه‌های هوش معنوی و سکوت سازمانی معلمان دارد.

## ۶. محدودیت‌های پژوهش

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به محدود شدن جامعه آماری تنها به کلیه مدیران و معلمان مشغول به تدریس مدارس متوسطه اشاره کرد؛ لذا برای تعمیم نتایج به سایر نمونه‌ها و جوامع دیگر بایستی جانب احتیاط را رعایت 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...). همکاری و همراهی نکردن برخی مسئولین و مدیران: یکی از مشکلات اجرای پژوهش، همکاری و همراهی نکردن برخی مسئولین ادارات نواحی آموزش و پرورش قم در صدور معرفی‌نامه به مدارس پسرانه (ناحیه ۳ و ناحیه ۴) و همچنین مدیران نمونه آماری جهت تکمیل پرسشنامه به دلایلی از قبیل امنیت شغلی، کمبود وقت و... بود. پرسشنامه‌های مدارس پسرانه که نواحی آموزش و پرورش مجوز ورود به مدارس پسرانه نداده بودند، با واسطه تکمیل شدند. نام‌نوس بودن معلمان نسبت به مفاهیم پرسش‌نامه هوش معنوی: معلمان در مواجهه با سؤالات پرسش‌نامه کمی دچار مکث و تردید

می شدند که پژوهشگر مجبور به توضیح بعضی موارد بود. این موضوع موجب اتلاف وقت و تأخیر در تکمیل پرسش نامه گردید. خودگزارش دهی افراد گروه نمونه پژوهش با استفاده از پرسش نامه، که ممکن است سوگیری در پاسخ دادن به سؤالات را به همراه داشته باشد. از آنجا که برای اندازه گیری ذهنیت فلسفی، هوش معنوی، سکوت سازمانی از پرسش نامه استفاده شد، ممکن است آزمودنی ها ملاحظات اداری و شخصی را در پاسخگویی لحاظ کرده باشند.

## ۷. پیشنهادها

باتوجه به هدف پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

### ۷-۱. پیشنهادهای پژوهشی

پژوهش های دیگر با موضوع پژوهش حاضر در سایر شهرها نیز انجام شود. پیشنهاد می شود که در تحقیقات آتی از مصاحبه برای رسیدن به نتایج دقیق تر استفاده شود. به دانشجویان و محققین توصیه می گردد که این تحقیق را در سطح سایر سازمان ها و ارگان های دولتی که با ارباب رجوع زیادی سروکار دارند نیز انجام بدهند.

### ۷-۲. پیشنهادهای کاربردی

فرضیه اول پژوهش این بود که بین هوش معنوی معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه قم رابطه معنی داری وجود دارد که تأیید شد. بر این اساس، پیشنهادی زیر مطرح می شود:

- برگزاری کارگاه ها و برنامه های آموزشی برای تقویت هوش معنوی معلمان،
- آموزش تکنیک های مدیریت به مدیران مدارس،
- ایجاد فرصت های بیشتر برای تعامل مثبت بین معلمان و مدیران،

فرضیه دوم پژوهش این بود که بین مؤلفه های هوش معنوی معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه قم رابطه معنی داری وجود دارد که تأیید شد. بر این اساس پیشنهادهای زیر مطرح می شود:

- اجرای برنامه های گروه درمانی برای افزایش تفکر وجودی، آگاهی و هوشیاری معلمان،
- ترویج فرهنگ احترام و مهربانی در محیط های آموزشی و اجتماعی.

فرضیه سوم پژوهش این بود که بین سکوت سازمانی معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه قم رابطه معنی داری وجود دارد که تأیید شد. بر این اساس، پیشنهادهای زیر مطرح می شود:

- مدیران باید با توجه بیشتر و مدنظر قرار دادن موفقیت های معلمان منجر به اطمینان آن ها نسبت به این موضوع شوند که آن ها می توانند با خوش بینی، وظایف محول شده را انجام دهند.



- با کم کردن ناهنجاری در کارمندان می‌توان سکوت سازمانی را کاهش داد و بدین وسیله آنها را وادار به ابراز عقاید و نظرات خود کرد و در نتیجه سکوت سازمانی حاکم بر سازمان نیز تعدیل خواهد شد.

- برگزاری مداوم جلسه‌های آموزشی برای معلمان در حوزه اخلاق منجر به تقویت اخلاق حرفه‌ای آن‌ها می‌گردد و در نتیجه باعث ایجاد نفوذ در دانش‌آموزان می‌شود.

- ایجاد شبکه‌های پشتیبانی و مشاوره برای کمک به ایجاد روابط سالم و مثبت.

- توانمندسازی مدیران و سرپرستان.

فرضیه چهارم پژوهش این بود که بین مؤلفه‌های سکوت سازمانی معلمان و ذهنیت فلسفی مدیران مدارس متوسطه قم رابطه معنی‌داری وجود دارد که تایید شد. بر این اساس پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود:

حضور صمیمانه مدیران ارشد میان پرسنل و ایجاد یک تربیون پرسش و پاسخ است که این مهم در مدارس می‌تواند در فواصل زمانی مشخص و در سالن و واحدهای متفاوت با اطلاع‌رسانی قبلی صورت گیرد.

- ایجاد سیستم مدیریت شناور به جای سیستم‌های مدیریتی بسته،

- استقرار نظام پاداش‌دهی مناسب برای نظرات و پیشنهادهای خلاقانه،

- فرصت اظهار نظر با ایجاد حس کنترل بین کارمندان،

- تغییر فضای تصمیم‌گیری با ایجاد صدای کارمند.

## ۸. تشکر و قدردانی

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

## منابع

- اسمیت، فیلیپ (۱۴۰۱). ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی و آموزشگاهی. مترجم: محمدرضا بهرنگی. کمال تربیت، چاپ هفتم.
- بهرنگی، محمدرضا؛ یوسفی، علی (۱۳۹۹). تحلیل همبستگی کانونی رابطه بین ابعاد ذهنیت فلسفی و سبک رهبری اقتضایی مدیران. رهبری آموزشی کاربردی، (۱۱)، ص ۱-۱۴.
- بیگزاد، جعفر؛ دادخواه، سمیه (۱۳۹۱). ذهنیت فلسفی مدیران و سبک رهبری. راهبرد توسعه، شماره ۳۲، ص ۸۸-۱۰۰.
- پناهی کهک، بلال؛ نیکومرام، نسرين (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مؤلفه‌های ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی: مطالعه موردی شرکت نفت تهران. پژوهش‌های معاصر در علوم و تحقیقات، (۲)، ص ۹۲-۱۰۶.
- پیام، مهدی؛ نگین تاجی، صدیقه؛ بشلید، کیومرث؛ نگین تاجی، معجد؛ هاشمی، سید اسماعیل (۱۳۹۶). رابطه هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی. پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، (۱۸)، ص ۲۱-۳۶.
- تیزرو طولی، فیروز؛ موسی‌زاده، توکل؛ کاظمی، رضا (۱۳۹۸). تأثیر آموزش هوش معنوی بر سازگاری و مسئولیت‌پذیری و قانون‌مندی دانش‌آموزان پسر ۱۴-۱۶ ساله. سلامت اجتماعی، (۲)، ص ۱۴۶-۱۵۵.
- جاویدی کلاته جعفرآبادی، طاهره؛ ابوترابی، رزیتا (۱۳۸۹). ذهنیت فلسفی و سبک رهبری مدیران در نظام آموزش عالی مورد بررسی: دانشگاه فردوسی مشهد. مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، (۱۱)، ص ۲۱۱-۲۳۴.
- 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، (۳)، ص ۲۵-۳۵.
- دامغانیان، حسین؛ شهباز، عرفان (۱۳۹۹). تأثیر فلات شغلی بر روی سکوت سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، (۹۷)، ص ۶۷-۳۹.
- دانا، زهر؛ مارشال، یان (۱۳۹۶). هوش معنوی. ترجمه فاطمه فرشاد. انتشارات بعثت.
- رجبی اسلامی، آزاده؛ سلیمی، مهتاب؛ شاه‌مرادی، مرتضی (۱۳۹۸). تأثیر هوش معنوی بر خودپنداره دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه. رویش روان‌شناسی، (۴۴)، ص ۳۵-۴۶.
- سلاجقه، سنجر؛ رستخیز، مهسا (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین مهارت‌های سیاسی مدیران بر رفتار سیاسی آنها با توجه به نقش میانجی ادراک از فضای سیاسی در دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان. پژوهشنامه اورمزد، (۲)، ص ۲۰۳-۲۳۶.
- سیف هاشمی، فخرالسادات (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۱-۱۳۸۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- شفیعی سروستانی، مریم؛ محمدی، مهدی؛ خلیلی، زهرا (۱۳۹۶). رابطه بین انواع سکوت سازمانی و حافظه سازمانی معلمان در دبیرستان‌های دخترانه شهر شیراز. مدیریت مدرسه، (۱)، ص ۱-۲۱.
- طالب‌زاده، عادل (۱۳۹۵). عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در مدیریت سازمانی. در: تهران: کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت.
- عسکری، احمدرضا (۱۴۰۱). مدل ساختاری روابط بین ذهنیت فلسفی و سبک تفکر با جامعه‌پذیری مدیران ورزشی. مطالعات جامعه‌شناختی در ورزش، (۲)، ص ۲-۲۱.
- فتاحی، معجد؛ صادقی، قاسم (۱۳۹۴). تأثیر نوآوری و خلاقیت بر بازاریابی رابطه‌مند و عملکرد سازمان‌ها. در: کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم و تکنولوژی.

- فرجی، نرمن؛ مقدم، زینب (۱۴۰۲). رابطه نظریه‌های ضمنی هوش با ذهنیت فلسفی و باورهای معرفت‌شناختی مدیران آموزشی مدارس متوسطه دخترانه شهر میروان. *رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان‌ها*، ۲(۴).
- فرمانی شجاعت، ابراهیم؛ ابراهیمی منش، محمدرضا؛ امیدی، محمود (۱۴۰۲). رابطه ذهنیت فلسفی مدیران با سلامت عمومی، عملکرد آموزشی معلمان مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر قم. *دستاورد‌های نوین در مطالعات علوم انسانی*، ۶(۶۷).
- قصابان، مریم (۱۳۹۹). *رابطه ذهنیت فلسفی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان*. در: ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت.
- قنبری، سیروس؛ معجون، حسین (۱۴۰۱). بررسی رابطه رهبری زهرآگین با فرسودگی شغلی معلمان به‌واسطه نقش میانجی انسداد و سکوت سازمانی. *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۱(۱)، ص ۵۵-۸۰.
- کرد فیروزجایی، فهیمه؛ زین‌آبادی، حسن‌رضا؛ آراسته، حمیدرضا؛ عبدالهی، بیژن (۱۳۹۵). جلوه‌های سکوت معلم در مدرسه: یک پژوهش کیفی. *مدیریت مدرسه*، شماره ۲، ص ۶۹-۸۵.
- کردفیروزجایی، فهیمه؛ زین‌آبادی، حسن‌رضا (۱۴۰۰). تاملی بر پیشایندهای بیرونی سکوت سازمانی معلمان: یک پژوهش کیفی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، شماره ۴، ص ۱۰۷-۱۲۶.
- معظمی، مجتبی؛ والا، رضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی با میزان افزایش خلاقیت کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال. *تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۴(۴).
- هدایت، فائزه؛ صداق‌زاده، صغری (۱۳۹۹). فراتحلیل رابطه هوش معنوی با شادکامی. *رویکردی نودر علوم تربیتی*، ۲(۱)، ص ۶۰-۶۸.
- 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), p.1-13.
- King, D.B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model & measure*. Master's Thesis. Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.
- Kirti Malik, P. (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*, 44(4).  
<https://doi.org/10.52783/tjjpt.v44.i4.1341>
- Masitoh, S. & Sudarma, K. (2019). The Influence of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction with Employee Performance as an Intervening. *Management Analysis Journal*, 8(1), p. 98-107. <https://doi.org/10.15294/maj.v8i1.26389>
- Olson, J.R. (1989). A Retrospective Study of the Relationship between Organizational Climate and Leadership in a New Community College. *Texas at Austin: The University of Texas at Austin*, no. 9, p. 91-112.
- 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), p. 57-68.
- Shaukat, R. & Khurshid, A. (2022). Woes of silence: the role of burnout as a mediator between silence and employee outcomes. *Personnel Review*, 51(5), p. 1570-1586.
- Smith, P.G. (1965). *Philosophic Mindeness in Educational Administration Publication of the College of Education*. Ohio: Ohio State University Columbus.

- Srivastava, S., Jain, A.K. & Sullivan, S. (2019). Employee silence and burnout in India: the mediating role of emotional intelligence. *Personnel Review*, 48(4), p.1045-1060.
- Vakola, M. & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organizational silence: An empirical investigation. *Journal of Employee Relations*, 27(5), p. 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), p. 73-81.