



رابطه بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض

در بین مدیران دبیرستان دخترانه شهر اهواز

الهام شیخ پور^۱

مجتبی معظمی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۰۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۱۷

چکیده

هدف پژوهش بررسی رابطه بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در بین مدیران است. این پژوهش از نوع همبستگی و جامعه پژوهش کلیه مدیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر اهواز بود (۴ ناحیه آموزشی) که در سال ۱۴۰۱ مشغول به فعالیت بودند. جامعه آماری این پژوهش کل نواحی آموزشی شهر اهواز شامل ۴ ناحیه بود. از آنجا که حجم نمونه زیر ۱۰۰ مدرسه می‌باشد تمامی جامعه آماری به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و پرسش‌نامه راهبردهای مدیریت تعارض پوت نام و ویلسون (۱۹۸۷) استفاده شد. روش پژوهش در این پژوهش "توصیفی" و از نوع "همبستگی" می‌باشد. برای تحلیل داده‌های آماری پژوهش از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و...) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، واریانس یک طرفه و...) استفاده شد. نتیجه داده‌های پژوهش به شرح زیر است: بین هوش معنوی و راهبردهای مدیریت تعارض رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. بین هوش معنوی با مدیریت تعارض رابطه مثبت و معنادرای بدست آمده است.

کلمات کلیدی

هوش، هوش معنوی، مدیریت تعارض، راهبردهای مدیریت تعارض، مدیران

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
elham.sheikhpour@gmail.com

۲- استادیار، گروه مدیریت آموزش عالی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
m_moazzamiii@yahoo.com

بحث مدیریت یکی از مباحث بسیار مهم و ارزشمند در نهادها و سازمانهاست. مدیران نیروهای اصلی جهت موفقیت و ارتقاء کسب و کار و سازمانها هستند. آنان با کمک دانش مدیریت بحرانها را مدیریت می‌کنند و معضلات و مشکلات بحرانی درونی یا محیطی سازمان را حل می‌کنند. یکی از شایستگی‌های محوری که موجب موفقیت سازمان از جمله سازمان‌های آموزشی می‌شود، هوش مدیران است. مدیران نیازمند پرورش هوش خود در تمام سطوح هستند تا بتوانند وظیفه‌شان را به طور متوازن و همه جانبه به انجام برسانند. مدیران با هوش معنوی بالا؛ تصمیمات راهبردی درستی در محیط پیچیده سازمانی و در دنیای کسب و کار اتخاذ می‌کنند، رضایت شغلی کارکنان را بالا می‌برند و سازمان را در مسیر موفقیت جهت می‌دهند (فرخیان، ۱۴۰۲). رایج‌ترین تعریف از اصطلاح هوش درک آن به عنوان درجه‌ای است که فرد می‌تواند با محیط خود سازگار شود. سال‌هاست که معنویت و یافتن معنای زندگی پدیده‌ای اساسی در متن وجود انسان تلقی می‌شود (اسکریپینسا^۲، ۲۰۲۱). در دو دهه اخیر مفهوم معنویت، معنویت کاربردی و معنویت در کار توجه محققان و سازمان‌ها را به خود جلب کرده و این نشان می‌دهد که مردم در پی یافتن احساس معنا و تحقق آن در عملکرد خود هستند (اولوفمی آیولا و اگونومی^۳، ۲۰۱۸). معنویت در محل کار همچنین، باعث ایجاد اعتماد، تقویت خلاقیت و احترام در بین اعضای تیم شده و تیم‌هایی که معنویت بالاتری دارند تمایل بالاتری برای یادگیری و نوآوری نشان می‌دهند (پاندی، گوپاتا و گوپاتا^۴، ۲۰۱۹).

مفهوم هوش معنوی^۵ که در دهه‌های اخیر مطرح شده است در بردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسأله است که بارزترین سطوح رشد را در حیطه‌های گوناگون شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و غیره شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند (نقدی کلیشمی و همکاران، ۱۳۹۵). هوش معنوی به عنوان بالاترین هوش وجودی فرد، سبب ایجاد نگرشی جدید و مثبت در فرد نسبت به خود، دیگران و جهان پیرامون او می‌شود و می‌توان گفت که بالابودن هوش معنوی در فرد سبب می‌شود تا معلمان با نگاه مثبتی که نسبت به خودشان پیدا می‌کنند، بتوانند در حین انجام کار نیز مهارت‌های خود را به خوبی به کار بگیرند که بدین ترتیب هوش معنوی بالا، توانمندی بالای معلمان را همراه خواهد داشت (مهدیان، عبودپور و کوهدهشت، ۱۳۹۶). هم‌چنین، معلمان با هوش معنوی بالا می‌توانند موجب پیشرفت در آموزش و پرورش دانش آموزان شوند. از راه هوش معنوی بالا، اثربخشی معلمان بر دانش آموزان می‌تواند افزایش یابد و این امر آنها را قادر می‌سازد با گستره دیدی وسیع‌تر در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود آموزش دهند.

رابطه بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در بین مدیران ... / شیخ‌پور و معظمی

هوش معنوی مجموعه‌ای از توانایی‌ها و ظرفیت‌ها و منابع معنوی است که کاربست آنها موجب افزایش انطباق‌پذیری و در نتیجه، ارتقای سلامت روان افراد می‌شود. افراد دارای زندگی معنوی، بدون شک از نظر روانشناختی افراد سالمی‌اند. هوش معنوی باعث ایجاد معنی و هدف برای زندگی می‌شود و افراد دارای این ویژگی، در زمان بحران بهتر با شرایط کنار می‌آیند؛ چون با داشتن امید به خدا، آشفتگی روانی کم‌تری را تجربه می‌کنند (زردشتیان و همکاران، ۱۳۹۷).

هوش معنوی، سازه‌های معنویت و هوش را درون سازه‌های جدید ترکیب می‌کند. در واقع؛ می‌توان سازه هوش معنوی را به عنوان کاربرد ظرفیت‌های معنوی در موقعیت‌های عملی در نظر گرفت (کریمی و همکاران، ۱۳۹۷). هوش معنوی می‌تواند به انسان در دستیابی به باورهای مثبت کمک کند زیرا زندگی انسان هدفمند می‌شود و این هدفمندی، در دست‌یابی به نگرش مثبت در زندگی، بسیار کمک کننده است (رستگار شهیندی، ۱۳۹۷). هوش معنوی، خودآگاهی عمیقی است که فرد بیش‌تر از جنبه‌های درونی‌اش آگاه شده و آنها را درک می‌کند (دانشی لیسار و خسروی بابادی، ۱۳۹۷). ناسل^۶ هوش معنوی را توانایی تشخیص، جستجوی معنا و حل مسائل معنوی تعریف می‌کند. هوش معنوی، مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی مبتنی بر جنبه‌های غیر مادی و متعالی وجود، مانند درک خود، تفکر عمیق وجودی و توسعه معناست (شاطری و همکاران، ۲۰۱۹).

ایمونز^۷ بیان می‌کند هوش معنوی چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای استفاده تطبیقی از معنویت است (سریواستاوا^۸، ۲۰۱۶). کینگ^۹، هوش معنوی را مجموعه‌ای از قابلیت‌های سازش روانشناختی مبتنی بر جنبه‌های غیر مادی و متعالی واقعیت، به ویژه مواردی دانست که با ماهیت هستی، معنای شخصی، تعالی و سطح بالاتری از آگاهی مرتبط‌اند. با اجرای این قابلیت‌ها، توانایی منحصر به فرد حل مسئله، تفکر انتزاعی و مقابله تسهیل می‌شود (صفا چالشتری و همکاران، ۲۰۱۷).

افراد دارای هوش معنوی بالا با ملایمت و مهربانی بیش‌تری با خود و دیگران برخورد می‌کنند، در حل مسائل و چالش‌های زندگی موفق‌تر عمل و از راهبردهای مقابله‌ای سازگار استفاده می‌کنند، سختی‌ها و دشواری‌های زندگی بهتر تحمل می‌کنند و به صورت پویاتر، بامعناتر و هدفمندتر به زندگی خود ادامه می‌دهند (لیو^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۱).

تعارض یکی از موضوع‌های مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی و رهبری است و چنانچه به خوبی مدیریت نشود می‌تواند برای سازمان پیامدهای منفی ایجاد کند (عبدل کادر^{۱۱}، ۲۰۱۷). تعارض زمانی اتفاق می‌افتد که در تعامل میان افراد، یکی از طرفین احساس کند طرف مقابل منافع او را به

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۷، دوره ۱۵، بهار ۱۴۰۳

خطر انداخته و یا چنین قصدی دارد (آغاز و همکاران، ۱۳۹۹).

از نظر بسیاری از پژوهشگران تعارض می‌تواند هزینه‌های زیادی برای سازمان داشته باشد؛ از جمله کاهش بهره‌وری، غیبت، استرس، سلامت جسمانی و روانی (آغاز و همکاران، ۱۳۹۹).

بخشی از فعالیت‌های روزانه افراد در هر محیط کاری، به مدیریت تعارض اجتماعی می‌یابد چراکه وجود نیازها و انگیزه‌های متفاوت، تعارض‌هایی را به دنبال دارد که باید در زمان درست و به خوبی مدیریت شوند. فهم تعارض و چگونگی مدیریت آن بر عملکرد افراد و سازمان‌ها تأثیر گذارده و می‌تواند از بسیاری از ناکارآمدی‌ها جلوگیری کند. تعارض در همه جوامع وجود دارد، هرچند در هر آهنگی با توجه به شیوه‌های غالب مدیریت تعارض^{۱۲} در آن جامعه، مدیریت می‌شود. بر اساس برخی پژوهش‌ها، هنجارها و باورهای موجود در سازمان بر شیوه حل تعارض در سطوح گوناگون تأثیر می‌گذارد (عبدل کادر، ۲۰۱۷). چندین دیدگاه نسبت به تعارض وجود دارد. بر اساس دیدگاه سنتی همه تعارض‌ها مضر هستند و باید از آن‌ها اجتناب کرد. دیدگاه کارکردی از تعارض‌هایی که در جهت حمایت از اهداف سازمان و بهبود عملکرد آن هستند دفاع می‌کند و بر اساس دیدگاه تعامل‌گرا تعارض نه تنها یک عامل مثبت پیش‌برنده برای فعالیت‌های سازمان است، بلکه برای عملکرد موثر آن کاملاً ضرورت دارد (رابینز و جاج^{۱۳}، ۲۰۱۹). ایگبوکوه (۲۰۱۴) بر این باور است تعارض شغلی در سطح متوسط می‌تواند با بهره‌وری بالا مرتبط باشد چراکه تعارض بسیار کم منجر به بی‌علاقگی و رکود شده و میزان زیاد آن نیز هرج و مرج و اختلاف در محیط کار را سبب می‌شود. کسب دانش و مهارت‌های مدیریت تعارض به منظور استفاده از آن امری ضروری به نظر می‌رسد، به گونه‌ای که به باور برخی از صاحب‌نظران، دانستن نحوه مدیریت تعارض به اندازه خواندن، نوشتن و صحبت کردن اهمیت دارد (لابراگ و حمدان^{۱۴}، ۲۰۱۸). مدیریت اثربخش تعارض به مدیران سازمان آموزش و پرورش کمک می‌کند تا با تحولات جدید در تماس باشد و برای مقابله با تهدیدات و استفاده از فرصت‌ها راه‌حل‌های مناسب بیابد. مدیریت تعارض سعه‌صدر و استقامت می‌طلبد و در سازمان‌های آموزشی امروز تعارض مانند قدرت و سیاست، در سازمان نیرویی اجتناب‌ناپذیر است و گاهی مثبت تلقی می‌شود.

در نهایت، در یک تعریف کلی و جامع می‌توان گفت، تعارض فرایندی است که در آن یک طرف (فرد یا گروه) درمی‌یابد که با مخالفت یا واکنش منفی طرف دیگر مواجه شده است (رضائیان، ۱۳۹۳). از سوی دیگر، از بین ۲۵ عامل موفقیت مدیران، مدیریت تعارض، مهم‌ترین نقش را در موفقیت مدیران ایفا می‌کند (کایتلیدو^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۲). راهبردهای مدیریت تعارض^{۱۶} شامل رقابت، سازش، اجتناب، همکاری و مصالحه می‌باشد. رقابت، سبکی است که در آن

رابطه بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در بین مدیران ... / شیخ‌پور و معظمی

فرد، بدون توجه به دیگران به دنبال اهداف و علایق خویش است. در سازش که نقطه مقابل رقابت است، فرد از علایق و اهداف خویش جهت تحقق اهداف و ارضای نیازهای دیگران، صرف‌نظر می‌کند. زمانی که فرد از موقعیت تعارض، طفره رفته یا آن را به تعویق می‌اندازد و یا از آن کناره‌گیری می‌کند از سبک اجتناب استفاده می‌کند. همکاری که در نقطه مقابل سبک اجتناب قرار دارد شامل تلاش به منظور کار با دیگر افراد برای یافتن راه‌حلی است که موجب تحقق اهداف هر دو فرد می‌شود و بلاخره، سبک مصالحه که بینابین رقابت و سازش بوده و سبکی مشارکت‌جویانه است (اردلان و والی ۲۰۱۷). افراد در تلاش برای مدیریت و رفع تعارض مرادده‌ای راه‌های گوناگونی را بکار می‌برند. پنج سبک و حل روش حل تعارض شامل اجتناب^{۱۷}، رقابت^{۱۸}، سازش^{۱۹}، گذشت^{۲۰} و همکاری^{۲۱} وجود دارد. تعارض می‌تواند فواید مهمی داشته باشد، بویژه زمانی که ماهرانه با آن برخورد شود. تعارض می‌تواند موجب صمیمیت شود، به رشد کودکان کمک کند، پیشرفت فنی را برانگیزد و به پدید آمدن و نو شدن سازمان‌های اجتماعی، مذهبی، سیاسی و بازرگانی کمک کند (بوث^{۲۲} و همکاران ۲۰۱۶).

در دهه‌های اخیر، مدیریت تعارض به یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیریتی در سازمان‌های آموزشی تبدیل شده است. مدیران دبیرستان‌ها با انواع تعارض‌های بین دانش‌آموزان، معلمان و والدین روبرو هستند که نیازمند راهبردهای موثر مدیریت تعارض است. یکی از عواملی که می‌تواند نقش موثری در مدیریت این تعارض‌ها ایفا کند، هوش معنوی مدیران است. هوش معنوی به معنای توانایی فرد در درک معنای عمیق زندگی، شناخت ارتباطات معنوی و بکارگیری این درک در زندگی روزمره و تصمیم‌گیری‌هاست (ایمونز، ۲۰۰۰). اگرچه تحقیقات بسیاری به بررسی تاثیر هوش معنوی در محیط‌های مختلف پرداخته‌اند، اما جنبه‌های خاصی از این موضوع هنوز نامشخص و مبهم باقی مانده است. به عنوان مثال، چگونگی تاثیر هوش معنوی بر انتخاب راهبردهای مختلف مدیریت تعارض در مدارس هنوز به طور کامل بررسی نشده است. همچنین، میزان تاثیرگذاری هوش معنوی بر توانایی مدیران در حل و فصل تعارض‌ها به صورت سیستماتیک و دقیق مورد مطالعه قرار نگرفته است. هوش معنوی شامل مولفه‌هایی نظیر خودآگاهی معنوی، معناجویی، ارزش‌گذاری به اصول اخلاقی و توانایی دیدن فراسوی مسائل روزمره است. راهبردهای مدیریت تعارض نیز شامل روش‌های مختلفی مانند همکاری، مصالحه، رقابت، اجتناب و سازگاری است که هر کدام در شرایط خاصی کاربرد دارند. با توجه به آنچه گفته شد، می‌توان رابطه‌ای میان هوش معنوی و مدیریت تعارض که به صورت شناخت و بررسی تضادها در یک موقعیت معقول و قابل پیش‌بینی، به صورت منصفانه و به روش مؤثر یا عمل‌شناسایی و اداره

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۷، دوره ۱۵، بهار ۱۴۰۳

تعارض با یک شیوه معقول، عادلانه و کارا تعریف شده است، وجود داشته باشد. بنابراین، در این پژوهش این سوال مطرح است که آیا رابطه‌ی معناداری بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر اهواز رابطه وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های زیادی پیرامون مدیریت تعارض و هوش معنوی به صورت مجزا در خارج و داخل کشور صورت گرفته است، ولی بحث‌های اندکی در زمینه رابطه بین استراتژی‌های مدیریت تعارض با هوش معنوی صورت گرفته است. کلانتر کوشه و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه خود به بررسی رابطه بین هوش معنوی و تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه‌های استان تهران پرداخته‌اند. منصور و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود اثربخشی آموزش هوش معنوی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مقطع متوسطه دوم را بررسی کردند. نتایج حاصل از مقایسه نشان داد تفاوت معناداری وجود دارد و از آنجا که نمره پس آزمون گروه آزمایش افزایش را نشان می‌دهد، بنابراین می‌توان چنین عنوان نمود که آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی بر پیشرفت تحصیلی فرزندان تأثیر دارد. نتایج نشان داد که تفاوتی معنادار در مقدار هوش معنوی و تعهد سازمانی بین مردان و زنان وجود دارد که هر دو در مردان بالاتر است. بین هوش معنوی و تعهد سازمانی میان کارکنان، یک همبستگی قطعی وجود دارد. بازیار و امیریان‌زاده (۱۳۹۶) در پژوهش خود به تبیین رابطه بین هوش هیجانی و هوش معنوی با اثر بخشی معلمان آموزش و پرورش شهرستان سپیدان پرداختند. نتایج نشان دهنده آن است که بین هوش هیجانی و هوش معنوی با اثربخشی رابطه مستقیم معناداری دارند. تمامی ابعاد هوش معنوی بجز توانایی مقابله تعامل با مشکلات با اثربخشی رابطه مستقیم معناداری دارند. هوش هیجانی و هوش معنوی به طور معنی دار قادر به پیش‌بینی اثربخشی می‌باشند. بخشی (۱۳۹۶) در مطالعه خود در تلاش برای شناسایی مفهوم هوش معنوی و نقش آن در آموزش و پرورش بوده است. نتایج نشان داد اگرچه بسیاری از مباحث مستقلاً برای تاثیرگذاری هوش معنوی روی آموزش وجود ندارد ولی بسیاری از روانشناسان و متخصصان اجتماعی غیر مستقیم از تاثیر هوش معنوی در یادگیری حمایت می‌کنند.

شاطری و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی رابطه سلامت روانی و هوش معنوی در معلمان مدارس، دریافتند که از بین مؤلفه‌های هوش معنوی، آگاهی متعالی^{۲۳} و تولید معنای شخصی^{۲۴} پیش‌بینی کننده‌های بهتری برای سلامت روان معلمان‌اند. پانت و سرواستاوا^{۲۵} (۲۰۱۹) در بررسی تأثیر هوش معنوی، جنسیت و پیشینه تحصیلی بر سلامت روان دانشجویان، دریافتند که هوش معنوی و سلامت روان در دانشجویان ارتباط معناداری دارد. معظمی و شامرادی (۱۴۰۰) در مطالعه خود به بررسی تاثیر

رابطه بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در بین مدیران ... / شیخ پور و معظمی

هوش معنوی بر سبک‌های تصمیم‌گیری در بین مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که فقط بین هوش معنوی و سبک تصمیم‌گیری عقلایی همبستگی وجود دارد اما بین هوش معنوی و دیگر سبک‌ها رابطه معناداری مشاهده نشد

سامارتزیس و تالیاس^{۲۶} (۲۰۲۰) در ارزیابی بهبود کیفیت در خدمات بهداشت روان، شاخص‌هایی را مطرح و بر اندازه‌گیری و نظارت نظام‌مند شاخص‌ها برای بهبود کیفیت خدمات بهداشت روان تأکید کردند. عربشاهی و فلاحتی (۱۳۹۹) در بررسی تأثیر سبک زندگی اسلامی بر سلامت روانی با توجه به نقش تعدیل‌گری هوش معنوی به این نتایج رسیدند که در سبک زندگی اسلامی، خدامحوری و حاکمیت ارزش‌های اسلامی از مهم‌ترین معیارها به شمار می‌آیند. اگر اعتقادات، رفتارها و اخلاق افراد بر مبنای ارزش‌های اسلامی و رهنمودهای قرآنی باشد، سلامت روانی در سازمان افزایش می‌یابد. تقویت هوش معنوی افراد در سازمان باعث ایجاد خودآگاهی، باورهای مثبت و هدفمندی می‌شود.

جوان و همکارانش (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای مقطعی به بررسی رابطه سبک‌های مدیریت تعارض، هوش هیجانی و نظریه‌های شخصیت در میان دانشجویان پرستاری دانشکده پرستاری دانشگاه هنگ کنگ پرداختند. نتایج نشان داد که هوش هیجانی با هر پنج سبک مدیریت تعارض (یکپارچه سازی، تحکم، سازش، تسلط، اجتناب) رابطه معناداری دارد؛ به طوری که دانشجویان با هوش هیجانی بالاتر، از سبک‌های مصالحه، تحکم، سازش و تسلط و دانشجویان با هوش هیجانی کم‌تر، از سبک اجتناب بهره می‌گیرند؛ در حالی که نظریه‌های ضمنی شخصیت، تنها با سبک سازش رابطه دارد. سیدعباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۶) دریافتند که مولفه عقلانیت مربوط به متغیر روحیه با مؤلفه‌های مصالحه، سازش و همکاری مربوط به سبک‌های مدیریت تعارض رابطه مثبت و معنادار و با مولفه رقابت رابطه منفی و معنادار دارد. هم‌چنین، مؤلفه‌های همانندی و تعلق مربوط به روحیه با مؤلفه‌های مصالحه، سازش و همکاری مربوط به سبک‌های مدیریت تعارض رابطه مثبت و معنادار دارند. میان مؤلفه‌های اجتناب با هیچکدام از مؤلفه‌های روحیه معلمان رابطه وجود ندارد. براساس مؤلفه‌های همکاری، مصالحه و رقابت می‌توان روحیه کاری معلمان را به صورت خطی پیش‌بینی کرد. لذا، توجه به سبک‌های اثربخش مدیریت تعارض میان- فردی، روحیه معلمان را ارتقا می‌بخشد. حمیدی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود به همبستگی سبک‌های مدیریت تعارض با مشخصات فردی مدیران پرستاری مرکز آموزشی درمانی شهر همدان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که بین سن، وضعیت تأهل، سابقه کار، سابقه کار مدیریتی و وضعیت استخدامی مدیران پرستاری و سبک‌های مدیریت تعارض آنان رابطه معنی‌داری وجود داشت. علی‌آبادی و سلیمان‌پور عمران (۱۳۹۷) در بررسی رابطه رشدیافتگی بر

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۷، دوره ۱۵، بهار ۱۴۰۳

اساس نظریه خود تعیین‌گری با سبک مدیریت تعارض در مدیران مدارس زن و مرد خراسان رضوی به این نتایج رسیدند که میان رشدیافتگی مدیران و نیز هریک از سه مؤلفه آن رابطه وجود دارد و هرچه مقدار رشدیافتگی مدیران زن بالاتر باشد، مقدار استفاده آنان از سبک رقابت، سبک اجتناب و سبک مدارا در مدیریت تعارض بیش‌تر خواهد بود. کوثری و منتظر قائم وسلگی (۱۳۹۸)، به بررسی بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و اتخاذ استراتژی‌های مدیریت تعارض در بین مدیران سازمان‌های فرهنگی کشور پرداختند. یافته‌ها در این مطالعه حاکی از آن است که هراندازه هوش فرهنگی مدیران بالاتر باشد، کاربرد دو استراتژی عدم مقابله و کنترل توسط آنان برای مدیریت تعارض پائین‌تر است و بالعکس.

هم‌چنین، آغاز و طالعی (۱۳۹۹) در بررسی خود به تاثیر ارزش‌های فرهنگی برسبک‌های مدیریت تعارض در دو کشور ایران و چین و مقایسه آن‌ها با یکدیگر پرداختند. بر اساس نتایج این مطالعه، ایرانی‌ها و چینی‌ها برای مدیریت تعارض از سبک‌های متفاوتی استفاده می‌کنند. در حالی که ایرانی‌ها بیش‌تر سبک مصالحه را ترجیح می‌دهند، چینی‌ها بیش‌تر از سبک همکاری برای مدیریت تعارض استفاده می‌کنند که می‌تواند تحت تاثیر ارزش‌های فرهنگی متفاوت آنان باشد. گودرزی و آقاسی و آقداوود (۱۴۰۰) در مطالعه خود به ارائه مدل بهبود خلاقیت فردی با رهیافت تعارض و یکپارچگی مورد مطالعه کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد به این نتیجه رسیدند که مجموعه راهبردهایی که الگوی بهبود خلاقیت فردی کارکنان انتخاب می‌کند و منجر به پیامدهای بهبود خلاقیت فردی می‌شوند، نشان از ایجاد تعارض و یکپارچگی در بین کارکنان در عمل دارد.

عزیززاده، مظفری و آقامحمدی (۱۴۰۰) در بررسی تعارض و راهبردهای مدیریت آن در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه دریافتند که رستاران بخش‌های ویژه از تعارض متوسطی در محیط کار برخوردار بوده و بیش‌تر از راهبرد عدم مقابله برای حل تعارضات خود استفاده می‌کنند.

اهداف و سوالات پژوهش

هدف کلی

هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی رابطه بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر اهواز است.

اهداف جزئی

۱. بررسی سطح هوش معنوی مدیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر اهواز
۲. بررسی رابطه بین هوش معنوی و مدیریت تعارض در مدیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر اهواز

رابطه بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در بین مدیران ... / شیخ پور و معظمی

۳. بررسی رابطه بین هوش معنوی و راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران دبیرستان های دولتی دخترانه شهر اهواز

۴. شناسایی راهبرد غالب مدیریت تعارض بین مدیران دبیرستان های دولتی دخترانه شهر اهواز

سوال های پژوهش

۱. آیا سطح هوش معنوی مدیران دبیرستان های دولتی دخترانه شهر اهواز در حد مطلوب است؟
۲. آیا رابطه ی معناداری بین هوش معنوی با مدیریت تعارض در مدیران دبیرستان های دولتی دخترانه شهر اهواز وجود دارد؟
۳. آیا رابطه ی معناداری بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران دبیرستان های دولتی دخترانه شهر اهواز رابطه وجود دارد؟
۴. کدام یک از راهبردهای مدیریت تعارض بین مدیران دبیرستان های دولتی دخترانه شهر اهواز غالب است؟

روش پژوهش

این مطالعه از لحاظ هدف "کاربردی" و از لحاظ پژوهش در زمره پژوهش های "توصیفی" و از نوع "همبستگی" بود. جامعه آماری در این پژوهش جامعه آماری کلیه مدیران دبیرستان های دولتی دخترانه شهر اهواز بود (۴ ناحیه آموزشی) که در سال ۱۴۰۱ مشغول به فعالیت بودند. از آنجا که حجم نمونه زیر ۱۰۰ مدرسه بود، تمامی جامعه آماری به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. برای نمونه ها اهمیت و ضرورت پژوهش و آزاد بودن افراد جهت شرکت یا عدم شرکت در پژوهش بیان وبه آنان درباره رعایت نکات اخلاقی از جمله اصول رازداری، محرمانه ماندن اطلاعات شخصی، حفظ حریم شرکت کنندگان و غیره اطمینان خاطر داده شد. در نهایت، پس از موافقت آنها جهت شرکت در پژوهش از آنان خواسته شد تا به ابزارهای پژوهش که در زیر معرفی می شوند به طور کامل و صادقانه پاسخ دهند.

مقیاس هوش معنوی: این مقیاس دارای ۲۴ گویه و شامل چهار مؤلفه تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی می باشد. گویه های پرسش نامه هوش معنوی در طیف پنج درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، گهگاهی، موافقم، کاملاً موافقم) تنظیم شده اند.

مقیاس مدیریت تعارض: برای سنجش راهبردهای مدیریت تعارض از مقیاس استاندارد شده راهبردهای مدیریت تعارض استفاده شد که هنجاریابی آن را پوت نام و ویلسون انجام داده اند. این مقیاس دارای ۳۰ گویه بوده و مقدار استفاده آزمودنی ها از سه راهبرد عدم مقابله، راه حل گزایی و رقابت

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۷، دوره ۱۵، بهار ۱۴۰۳

در مدیریت تعارض رانشان می‌دهد. پاسخ‌ها به صورت مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرت (همیشه، به طور مکرر، غالباً، بعضی اوقات، به ندرت، خیلی به ندرت، هرگز) طراحی شده‌اند (مقیمی، ۱۳۸۶).

یافته‌های پژوهش

این مطالعه پس از بررسی ادبیات نظری و به دست آوردن داده‌های مورد نظر از جامعه آماری مربوطه، داده‌های مستخرج را با استفاده از روش‌های کمی مورد تجزیه و تحلیل قرار داد و پس از آن در این بخش به بررسی سؤال‌های اصلی پژوهش پرداخته خواهد شد.

۱. آیا سطح هوش معنوی مدیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر اهواز در حد مطلوب است؟ نتایج پژوهش در جدول ۱ نمایش داده شده است و می‌توان میزان هوش معنوی که مدیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر اهواز از آن برخوردار هستند را مشاهده کرد.

جدول ۱. مقایسه حد مطلوب و موجود هوش معنوی مدیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر اهواز

میانگین	هوش معنوی
۶۰	حد مطلوب
۸۴/۶۸	وضعیت موجود

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود میانگین وضعیت موجود (۸۴/۶۸) مرتفع‌تر از میانگین وضعیت مطلوب (۶۰) است.

۲. آیا رابطه‌ی معناداری بین هوش معنوی با مدیریت تعارض در مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر اهواز وجود دارد؟ مطابق با جدول ۲ و آزمون همبستگی، بین هوش معنوی و مدیریت تعارض رابطه معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی این رابطه برابر با ۰/۳۴ است که از آزمون پیرسون بدست آمد. جدول ۲ داده‌های آماری این سوال را ارائه می‌کند.

جدول ۲. مقدار همبستگی بین هوش معنوی با مدیریت تعارض

P	متغیر
۰/۰۰۱	هوش معنوی
۰/۳۴	مدیریت تعارض

۳. آیا رابطه‌ی معناداری بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر اهواز رابطه وجود دارد؟ مطابق با جدول و آزمون همبستگی، بین هوش معنوی و راهبرد عدم مقابله رابطه معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی این رابطه برابر با ۰/۲۸ است که از آزمون پیرسون بدست آمده است. بین هوش معنوی و راهبرد کنترل رابطه معنی داری وجود ندارد. ضریب

رابطه بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در بین مدیران ... / شیخ پور و معظمی

همبستگی این رابطه نیز برابر با ۰/۲۲- بدست آمده است، بین هوش معنوی و راهبرد راه حل‌گرایی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ضریب همبستگی این رابطه برابر با ۰/۶۵ بدست آمده است. جدول ۳ داده‌های آماری این سوال را ارائه می‌کند.

جدول ۳. مقدار ضریب همبستگی بین هوش معنوی با راهبرد های مدیریت تعارض

متغیر	✓	P
راهبرد عدم مقابله	۰/۲۸	۰/۰۰۴
راهبرد کنترل	-۰/۲۲	۰/۸۲۵
راهبرد راه حل‌گرایی	۰/۶۵	۰/۰۰۱

۴. کدام یک از راهبردهای مدیریت تعارض بین مدیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر اهواز غالب است؟ بر اساس نتایجی که به دست آمده، خرده مقایس راه‌حل‌گرایی نسبت به خرده مقیاس کنترل و عدم‌مقابله کم‌ترین درصد (۰/۴۰٪) را به خود اختصاص داده است، یعنی از بقیه خرده‌مقیاس‌ها به بیش‌ترین نمره نزدیک‌تر است و به بیانی دیگر، در بین مدیران بیش‌ترین استفاده را داشته است. پس بیش‌ترین راهبرد، راهبرد راه‌حل‌گرایی می‌باشد.

جدول ۴. فراوانی خرده مقیاس های مدیریت تعارض

مدیریت تعارض	فراوانی					
	فراوانی		درصد فراوانی		فراوانی	
	نمرات کسب شده	نمرات کسب نشده	جمع کل	نمرات کسب شده	نمرات کسب نشده	جمع کل
کنترل	۲۲۶۹	۲۶۳۱	۴۹۰۰	۵۴	۴۶	۱۰۰
راه‌حل‌گرایی	۵۰۰۴	۳۳۹۶	۸۴۰۰	۴۵	۵۵	۱۰۰
عدم مقابله	۴۲۱۹	۳۴۸۱	۷۷۰۰	۴۰	۶۰	۱۰۰

نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین هوش معنوی و راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران دبیرستان‌های شهر اهواز بود. بررسی مجموعه نتایج به دست آمده در این پژوهش و تفاسیر مربوط به نتایج، نشان داد مقدار هوش معنوی در بین مدیران بالاتر از حد مطلوبیت می‌باشد و نیز راهبرد غالب مدیریت تعارض در بین مدیران راهبرد راه‌حل‌گرایی می‌باشد. نتایج این پژوهش هم راستا با نتایج پژوهش پرنده و همکاران (۱۳۹۰) می‌باشد، یافته‌های آنها نیز نشان داد که ۸۲/۷ مدیران پرستاری از هوش معنوی بالا بهره‌مند می‌باشند. حریری و همکاران (۱۳۹۰) نیز وضعیت هوش معنوی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان را در بالا گزارش کردند (حریری، زرین‌آبادی، ۲۰۱۱). بر اساس نتایج

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۷، دوره ۱۵، بهار ۱۴۰۳

بدست آمده بین هوش معنوی و راهبردهای مدیریت تعارض رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. و همچنین، بین هوش معنوی با مدیریت تعارض رابطه مثبت و معناداری بدست آمده است. گفتنی است که بر اساس جستجوی به دست آمده در این پژوهش، در موتورهای جستجوی گوگل و یاهو و همچنین، در سایت‌های گوناگون و ژورنال‌ها و کتابخانه‌های ملی و بین‌المللی در پژوهش‌های داخلی و خارجی، در زمینه ارتباط با هوش معنوی با مدیریت تعارض مطالعه ای مشابه یافت نشد، همچنین بر اساس جستجوی صورت گرفته پژوهشی که رابطه هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض را بسنجد، بدست نیامد. اما مطالعات انجام شده با اشاره به متغیرهای مشابه پژوهش از جمله توانایی مقابله با مشکلات یکی از مؤلفه‌های اصلی هوش معنوی است که با سلامت روان به‌عنوان مؤلفه سبک زندگی رابطه دارد و با یافته‌های پژوهش چان، پیلر و هو (۲۰۲۱) که به بررسی ارتباط بین تاب‌آوری و سلامت روان پرداختند و نشان دادند تاب‌آوری فردی و خانوادگی هر دو با سلامت روان رابطه مثبت دارد، همسو بود. در این راستا، یافته‌های مطالعه حسن‌دوست و همکاران (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که هوش معنوی از طریق مولفه شادکامی باعث افزایش رضایت از زندگی و شاخص کیفیت مراقبت در دانشجویان می‌شود. همچنین نتایج مطالعه آدینه سالاروند و رضایی جمالویی (۱۳۹۹) نشان داد که هوش معنوی می‌تواند به‌واسطه بهبود تاب‌آوری به افزایش سلامت روانشناختی یاری رساند. علاوه بر این، یافته‌های مطالعه عابدی میانده و موسوی (۱۳۹۹) نشان‌دهنده ارتباط بین هوش معنوی و سلامت سازمانی می‌باشد. براین اساس و با توجه به تحلیل یافته‌های پژوهش و همچنین، با نظر داشت ظرفیت هوش معنوی، می‌توان این گونه و در یک جمله به سؤال پژوهش که آیا هوش معنوی می‌تواند تعیین کننده نوع استراتژی مدیریت تعارض باشد، پاسخ داد که بله هوش معنوی این ظرفیت را در خود نهفته دارد که بتواند در تعاملات و ارتباطات بین فرهنگ‌های متنوع، متفاوت و بعضاً متعارض نقشی کلیدی و اثرگذار در تعیین نوع استراتژی مدیریت تعارض، توسط مدیران و کارشناسان عالی در سازمان‌ها در سطوح گوناگون ایفاء نماید. درک درست از مدیریت تعارض در سازمان، یک وجه مهم در مهارت‌های مدیریت است. مدیران اگر درک صحیحی از روش‌های مدیریت تعارض و پیاده‌سازی درست آنها در موقعیت‌های گوناگون نداشته باشند، برای رفع درگیری‌ها و مناقشه‌ها، هیچ برنامه‌ای نخواهند داشت. توجه به چالش‌های پیچیده‌ای که مدیران دبیرستان‌ها با آنها مواجه هستند، داشتن هوش معنوی بالا می‌تواند به بهبود مدیریت تعارض‌ها کمک کند و در نتیجه کیفیت آموزشی را ارتقاء دهد. همچنین، با افزایش هوش معنوی مدیران، آنها می‌توانند تعارضات را قبل از اینکه به مشکلات بزرگ‌تری تبدیل شوند شناسایی و مدیریت کنند. در حال حاضر تحقیقات محدودی به بررسی دقیق

رابطه بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در بین مدیران ... / شیخ پور و معظمی

رابطه بین هوش معنوی و راهبردهای مدیریت تعارض در محیط‌های آموزشی پرداخته‌اند، لذا این تحقیق می‌تواند به پر کردن این خلأ علمی کمک کند. نتایج این پژوهش می‌تواند به توسعه برنامه‌های آموزشی و پرورشی برای مدیران مدارس کمک کند تا مهارت‌های مدیریت تعارض خود را بهبود بخشند.

پیشنهادها

در ادامه بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش، راهکارهایی جهت ارتقاء هوش معنوی و همچنین، به تبع آن آماده کردن مدیران مستعد در سازمان‌ها و مراکز آموزشی برای تعامل مؤثر و کارا در محیط‌های آموزشی متفاوت، ارائه می‌شود:

با استفاده از روش‌های گوناگون نظیر مشاهده، پرسش و تفسیر می‌توان به تجزیه و تحلیل سطوح گوناگون معنوی مدیران سازمان‌ها و مدارس می‌توان اقدام کرد.

در استخدام افراد بایستی انواع گوناگون هوش و به ویژه هوش معنوی مورد استفاده و ارزیابی قرار گیرد.

گنجانیدن تست هوش معنوی و نحوه مدیریت تعارض‌ها در ارزیابی‌های سازمانی، برگرفته از پژوهش‌هایی نظیر این پژوهش، از جمله ایده مناسبی در جهت ارتقاء معنویت و بهبود سایر شاخص‌های هوش معنوی مدیران در مدارس خواهد بود.

بنابراین، آنچه مهم است این است که باید شرایطی را فراهم کرد که هوش معنوی مدیران در دوران تحصیل و آموزش‌های ضمن خدمت به صورت مداوم توصیه شود. همچنین، در مدیریت، معنویت مدیران باعث ایجاد یک فضای معنوی در مدارس خواهد شد. لذا، پیشنهاد می‌شود که مدیران به تقویت جنبه‌های معنویت در محیط کار توجه بیش‌تری شود. در نهایت، به منظور رشد و تقویت هوش معنوی باید شرایطی فراهم شود که به موضوع معنویت مدیران توجه گردیده و معنویت باید مبتنی بر اصولی همچون عشق به هم‌نوع، یافتن معنا در کار، تفکر سیستمی و کل‌نگر، احساس تقدس در انجام همه امور، آگاهی و شکرگزاری بابت موهبت‌های زندگی فردی و سازمانی، اجازه انجام تمرین معنوی، جلسات بازبینی اقدامات سازمان به لحاظ معنوی و غیره باشد. این معنویت می‌تواند مختص افراد مذهبی نباشد و همه سازمان را در برگیرد.

همچنین، توصیه می‌شود مسئولان آموزش ضمن خدمت آموزش و پرورش از راه برگزاری سمینارها و همایش‌های علمی و دوره‌های آموزشی، مدیران، دبیران و مشاوران را با رویکرد راهبردهای مدیریت تعارض و به کارگیری هوش معنوی در زندگی شغلی و خانوادگی آشنا کنند.

منابع

- ۱) آغاز، عسل و طالعی، نازنین. (۱۳۹۹). تاثیر ارزش‌های فرهنگی بر بکارگیری سبک‌های گوناگون مدیریت تعارض: مطالعه‌ای در میان ایرانی‌ها و چینی‌ها. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال پانزدهم، شماره ۶۰، زمستان ۱۴۲۲، صفحه ۵۱-۲۵.
- ۲) بازاریار، علی‌عسگر و امیریان زاده، مژگان. (۱۳۹۶). رابطه بین هوش هیجانی و هوش معنوی با اثر بخشی معلمان آموزش و پرورش شهرستان سپیدان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- ۳) دانشی لیسار، فاطمه و علی‌اکبر خسروی بآبادی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین هوش معنوی، ذهنیت فلسفی و باورهای دینی دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه شهر تهران، پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال پانزدهم، ش ۳۰. ۱۷۳-۱۶۳.
- ۴) رستگار شهبندی، شبنم (۱۳۹۷). پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری بر اساس هوش معنوی با در نظر گرفتن نقش میانجی تاب‌آوری، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، سال نهم، ش ۹. ۹۴-۷۹.
- ۵) رشیدفرخیان، علی؛ سلاجقه، سنجر؛ منظری توکلی، علیرضا (۱۴۰۲). نقش هوش معنوی در مدیریت با تکیه بر آیات قرآن و روایات، فصلنامه علمی مطالعات قرآن، دوره ۱۴ ش ۵، ۱۶۱-۱۴۶.
- ۶) رضائیان، علی. (۱۳۸۷). مدیریت تعارض و مذاکره (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران: انتشارات سمت.
- ۷) زردشتیان، شیرین؛ کریمی، جواد و حسینی، مریم. (۱۳۹۷). تبیین رابطه هوش معنوی و پرخاشگری با ملاحظه نقش میانجی تاب‌آوری در بین کنگفو کاران آسیایی، مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره پنجم، ش ۱، ۶۲-۵۶.
- ۸) حمیدی، یدالله؛ بیک‌مرادی، علی؛ عبدی، فاطمه و سلطانیان، علیرضا. (۱۳۹۵). همبستگی سبک‌های مدیریت تعارض با مشخصات فردی مدیران پرستاری مرکز آموزشی درمانی شهر همدان، مجله علمی دانشکده پرستاری و مامائی همدان؛ دوره ۲۵، شماره ۲.
- ۹) کریمی، حمید؛ زارعی، رها و ولی‌زاده، ناصر. (۱۳۹۷). اثر هوش هیجانی، هوش معنوی و سلامت روان بر کاهش فرسودگی تحصیلی و افزایش عملکرد تحصیلی دانشجویان کشاورزی، پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ش ۴۷، ۱۵۵-۱۳۹.
- ۱۰) کوثری، مسعود؛ منتظر قائم، مهدی و سلگی، غلامرضا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و اتخاذ استراتژی‌های مدیریت تعارض در بین مدیران سازمان‌های فرهنگی کشور (مورد مطالعه: سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی). دوفصلنامه علمی - پژوهشی پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی دانشکده

رابطه بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در بین مدیران ... / شیخ‌پور و معظمی

علوم انسانی اسلامی و قدرت نرم دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع)، سال هشتم، شماره ۷۱، ۸۵-۱۲۲.

۱۱) عربشاهی کریزی، احمد؛ فلاحتی، آمنه. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر سبک زندگی اسلامی بر سلامت روانی با توجه به نقش تعدیل‌گری هوش معنوی، مدیریت در دانشگاه اسلامی ۲۰، سال نهم، ۳۹۲-۳۷۵.

۱۲) عزیززاده، ته‌مین؛ مظفری، ناصر و آقامحمدی، معصومه. (۱۴۰۰). بررسی تعارض و راهبردهای مدیریت آن در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه، فصلنامه مدیریت پرستاری، دوره ۱۰، شماره ۳.

۱۳) علی‌آبادی، سعید و سلیمان‌پور عمران، محبوبه. (۱۳۹۸). بررسی رابطه رشدیافتگی مدیران بر اساس نظریه خودتعیین‌گری با سبک مدیریت تعارض در مدارس ابتدایی، فصلنامه خانواده و پژوهش، سال نوزدهم، ش ۲.

۱۴) معظمی، مجتبی و شامرادی، نیلوفر. (۲۰۲۱). رابطه هوش معنوی و سبک‌های تصمیم‌گیری در بین مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران، مطالعات رفتاری در مدیریت، سال نهم، شماره هفدهم.

۱۵) مهدیان، محمدجعفر. عبودپور، ملوک و کوهدشت، رضا. (۱۳۹۶). رابطه رهبری معنوی و هوش معنوی با توانمندسازی معلمان. دوفصلنامه علمی ترویجی علوم تربیتی از دیدگاه اسلام. سال پنجم، شماره ۲، ۹-۲۴.

۱۶) منصوری، رضا و همکاران. (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مقطع دبیرستان. فصلنامه مرکز مطالعات و توسعه آموزش جندی شاپور. ویژه نامه ۹۵. ص ۸۱-۷۵.

۱۷) نقدی کلیشمی، محسن، و کیلی، نجمه و کردستانی، فرشته. (۱۳۹۵). بررسی رابطه میان هوش معنوی و خودآگاهی و خودکنترلی دانش‌آموزان متوسطه آموزش و پرورش منطقه یک تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

18) Abedi Miandeh Z, Moosavi SJ. Relationship between spiritual intelligence and organizational health among the staff of the University of Medical Sciences and Department of Sports in Babol. IHJ. 2020; 5(1): 55-62.

19) Abdul Cader, A. (2017). Islamic principles of conflict management: A model for human resource management. International Journal of Cross Cultural Management, 17(3), 345-363.

20) Adineh Salarvand R, Rezaei Jamalouei H. Gratitude to God and spiritual intelligence affecting the increase of frustration tolerance for Iranian students. IHJ. 2020; 5(1): 27-34.

- 21) Ardalan, F., Valiee, R., & Valiee, S. (2017). The level of job conflicts and its management styles from the viewpoint of Iranian nurses. *Nursing Practice Today*. 4(1):44-51.
- 22) Bakhshi, M. (2016). *Spiritual Intelligence and its Role in Education*. JIEB-4. Islamic Azad University, Amol, Iran
- 23) Booth, A., Crouter, A., Clements, M., & Boone-Holladay, T. (2016). *Couples in conflict*. Classic ed: Taylor & Francis.
- 24) George, M. (2006). How intelligent are you...really? From IQ to EQ to SQ, with a little intuition along the way. *Training and Management Development Methods*; 20(4), 425-36.
- 25) George, R. & Visvam, S. (2013). Spiritual Intelligence, its correlation with Teacher Effectiveness and Academic achievement – A Study. *International Journal of Education and Psychological Research (IJEPR)*, Volume 2, Issue 2, pp: 106-110.
- 26) Hasandoost F, Alizadeh A, Momeni M, Norouzi Parashkoh N, Hajhashemkhani MA, et al. The relationship between spiritual intelligence and happiness in nursing and midwifery school of Qazvin students in 2015. *Sci J Hamadan Nurs Midwifery Fac*. 2016; 24 (4): 264-71
- 27) Hamadan Nurs Midwifery Fac. 2016; 24 (4): 264-71
- 28) Kaitelidou, D., Kontogianni, A., Galanis, P., Siskou, O., Mallidou, A., & et al. Conflict management and job satisfaction in paediatric hospitals in Greece. *Journal of nursing management*. 2012; 20(4):571-8.
- 29) Kalantarkousheh, et al. (2014). The Role of Spiritual Intelligence on Organizational Commitment in Employees of Universities in Tehran Province, Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 140 ,499 – 505
- 30) King, M. (2008). *Rethinking claims of Spiritual intelligence: a definition, model, and measure*. Unpublished doctoral dissertation. Trent University. Canada.
- 31) King, N., & Horrocks, C. (2010). *Interviews in qualitative research*, London: Sage.
- 32) Labrague, L.J., Al Hamdan, Z. & McEnroe- Petite D.M. (2018). An integrative review on conflict management styles among nursing professionals: implications for nursing management. *Journal of Nursing Management*. 26 (8):902-17.1.
- 33) Liu, Z., Li, X., Jin, T., Xiao, Q. & Wuyun, T. (2021). Effects of ethnicity and spiritual intelligence in the relationship between awe and life satisfaction among Chinese primary school teachers. *Frontiers in Psychology*, 12(673832), 1-11.
- 34) Mozaffari, F.A., Abbaszadeh, M., & Lebni, J.Y. (2015). A study of role conflict among department chairs at University of Tabriz. *J Stud Soc Sci Hum*. 1(1):22-35.

رابطه بین هوش معنوی با راهبردهای مدیریت تعارض در بین مدیران... / شیخ یور و معظمی

- 35) Pant, N. & Srivastava, S.K. (2019). "The Impact of Spiritual Intelligence, Gender and Educational Background on Mental Health among College Students". *Journal of Religion and Health*, 58(1):87-108.
- 36) Putnam, L. & Wilson, C. (1982). Communication strategies in organizational conflicts: reliability and validity of measurement scale. In: Burgoon M, editor. *Communication year book 6* Beverly Hills: Sage Publications; p. 629-52.
- 37) Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. pearson.
- 38) Safa Chaleshtari, K., Sharifi, T. & Ghasemi Pirbalooti, M. (2017). "A Study of the Effectiveness of Group Spiritual Intelligence Training on Self-Efficacy and Social Responsibility of Secondary School Girls in Shahrekord". *Social Behavior Research & Health (SBRH)*, 1(2): 81-90.
- 39) Samartzis, L. & Talias, M.A. (2020). "Assessing and Improving the Quality in Mental Health Services". *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17: 249.
- 40) Shateri, K., Hayat, A.A. & Jayervand, H. (2019). "The Relationship between
- 41) Mental Health and Spiritual Intelligence among Primary School Teachers". *Int. J. School Health*, 6(1).
- 42) Skrzypiąska, K. (2021). Does spiritual intelligence (SI) exist? A theoretical investigation of a tool useful for finding the meaning of life. *Journal of religion and health*, 60(1), 500-516.

یادداشت‌ها

1. George & Visvam
2. Skrzypinska
3. Olofme Ayla & Agonomi
4. Pandey, Gupta, & Gupta
5. Spiritual Intelligence
6. Nasel
7. Emmons
8. Srivastava
9. King
10. liu
11. Abdul Cader
12. Conflict Management
13. Robbins & Judge

14. Labrague & Hamdan
15. Kaitelidou
16. Conflict management strategies
17. Avoiding
18. Competing
19. Compromising
- 20 . Accommodating
21. Cooperating
22. Booth
23. Transcendental Awareness
24. Personal Meaning Production
25. Pant & Srivastava
26. Samartzis & Talias
- 27- Harmer
- 28- Garcia & Zamor
- 29- Christ
30. Gambil
31. Ivoshin

The Relationship between Spiritual Intelligence and Conflict Management Strategies Among Female High School Administrators in the City of Ahwaz

Receipt: 27/04/2024

Acceptance: 06/06/2024

**Mojtaba Moazzami¹
Elham Sheikhpour²**

Abstract

The aim of the present study was to investigate the relationship between spiritual intelligence and conflict management strategies among administrators. This research was a correlation study and the research community consisted of all principals of public high schools for girls in Ahwaz (4 educational districts) who were busy in 1401.

The statistical population of this research was the entire educational districts of Ahwaz, including 4 districts. Since the sample size is less than 100 schools, the entire statistical population was considered as a sample. In order to collect information, King's spiritual intelligence questionnaire (2008) and Putnam and Wilson's (1987) conflict management strategies questionnaire were used. The research method in this study is "descriptive" and of the "correlation" type. Descriptive statistics (mean, standard deviation, etc.) and inferential statistics (Pearson's correlation coefficient, one-way variance, etc.) were used to analyze the statistical data of the research. The results of the research data are as follows: There is a positive and meaningful relationship between spiritual intelligence and conflict management strategies. A positive and meaningful relationship has been obtained between spiritual intelligence and conflict management.

Keywords

Spiritual intelligence, Conflict management, Conflict management strategies, Intelligence

1-PhD student, Department of Educational Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. elham.sheikhpour@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Higher Education Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) m_moazzamiii@yahoo.com