SID

فیلم‌های آموزشی | سرویس ترجمه تخصصی | کارگاه‌های آموزشی | بلاگ مرکز اطلاعات علمی

کارگاه‌ها و فیلم‌های آموزشی مرکز اطلاعات علمی

کاربرد نرم‌افزار End Note در استناددهی مقالات و متون علمی

پروپوزال‌نویسی (علوم انسانی)

کاربرد نرم افزار SPSS در پژوهش

آشنایی با پایگاه‌های اطلاعات علمی بین‌المللی و ترفندهای جستجو

صدور گواهینامه نمایه مقالات نویسندگان در SID

Archive of SID

Vol.4, No.1/7-21 دوره‌ی ٤، شماره‌ی ۲۱/۱-۷

بررسی ارتباط هوش معنوی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان

حبیب ابراهیم‌پور[۱]، نادر حسین نژاد[۲]، ولی نعمتی[۳] و فریدون تقی پور[۴]

چکیده

نوآوری، اساس توسعه و ماندگاری سیستم‌های اجتماعی بوده و دستیابی به نوآوری، نیازمند هوش و رفتار نوآورانه است. در میان انواع مختلف هوش و تاثیر نسبی و متفاوت آنها در ایجاد رفتار نوآورانه، هوش معنوی نیز نقش اساسی در بروز این چنین رفتارها دارد. بنابراین، تحقیق حاضر به بررسی و شناسایی رابطه‌ی هوش معنوی بر رفتار نوآورانه در میان معلمان مقطع راهنمایی می‌پردازد. تحقیق از نوع کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی- همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش، معلمان مقطع راهنمایی مشگین‌شهر به تعداد ۴۶۰ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از میان آنها ۲۱۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌ی استاندارد رفتار نوآورانه کانتر و هوش معنوی جامع (ISIS) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با رفتار نوآورانه رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از میان مؤلفه‌های هوش معنوی، مؤلفه توانایی برای سود بردن از منابع معنوی برای حل مسائل، ظرفیت برای تعالی و همچنین ظرفیت پرهیزگاری به ترتیب دارای بیشترین تأثیر در پیش‌بینی رفتار نوآورانه است. توسعه این مؤلفه‌ها در کنار پایش مستمر به‌کارگیری آنها در رفتارهای معلمان، می‌تواند در گسترش رفتارهای نوآورانه مؤثر واقع شود.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، رفتار نوآورانه، معلمان

---

۱. نویسنده‌ی رابط: دانشیار گروه مدیریت و اقتصاد، دانشگاه محقق اردبیلی (ebrahimpourH@yahoo.com)
۲. دانش‌آموخته مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اردبیل
۳. عضو هیأت علمی گروه مدیریت و اقتصاد، دانشگاه محقق اردبیلی
۴. دانش آموخته جامعه شناسی، دانشگاه تبریز
تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۴/۷
تاریخ پذیرش مقاله: ۹۳/۹/۲

www.SID.ir

Archive of SID

مقدمه

امروزه نوآوری و ایجاد تغییر و دگرگونی در سازمان‌ها، موسسات و شرکت‌ها امری ضروری محسوب می‌شود. واندی‌ون،آنگل و پال[1] (۱۹۸۹) نوآوری را فرآیند ارائه و به‌کارگیری ایده‌های نو و جدید در عمل تعریف کرده‌اند. در ایجاد یا توسعه‌ی نوآوری در سازمان‌ها عوامل متعددی دخیل هستند که می‌توان آنها را به سطوح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم کرد. در سطح فردی شخصیت، دانش فنی، تخصص، مشوق‌ها و سبک‌های مدیریت؛ در سطح گروهی ساختار وظیفه، نوع رابطه و میزان خودمختاری؛ و در سطح سازمانی، راهبردها، ساختار سازمانی، فرهنگ و جو سازمانی و منابع سازمان را می‌توان نام برد. نوآوری در آموزش و پرورش به تلاش‌هایی اطلاق می‌شود که برای تغییر در نظام آموزشی و به‌طور آگاهانه و هدفدار برای بهبود بخشیدن به نظام موجود صورت می‌گیرد (سام خانیان، ربیعی، جهانیان و مرتضایی، ۲۰۰۳). نمودهایی از نوآوری در حوزه آموزش و پرورش عبارت است از: نوآوری در روش‌های تدریس، نوآوری در استفاده از تجهیزات و وسایل کمک آموزشی، نوآوری در استفاده از مواد آموزشی، نوآوری در مدیریت آموزشی، نوآوری در استفاده از فناوری، نوآوری در مدیریت زمان برای کلاس درس، نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین معلمان و دانش‌آموزان، نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین اولیاء و مربیان، نوآوری در استفاده از رسانه‌های کمک آموزشی، نوآوری در فضا و امکانات مدرسه، نوآوری در شیوه‌های ارزشیابی دانش‌آموزان و نوآوری در فعالیت‌های مکمل فوق برنامه (هاشمی و ملایی‌نژاد، ۲۰۱۱). نوآوری یکی از عوامل مهم و مؤثر در بهبود عملکرد سازمان‌ها تلقی می‌شود، که این دیدگاه در تئوری‌های مختلف تایید شده است (استوفرز و هیژدن[2]، ۲۰۰۹). نوآوری در بستر محیطی یادگیرنده رشد می‌کند (ایوب، حیوسین، مرزوقی مصطفی، فیوزی و شازی شارانی[3]، ۲۰۱۰). به باور واندی‌ون (۱۹۸۶) نوآوری بر فرآیند پیچیده‌ای از ارائه، پرورش، استفاده، تبیین و تعدیل ایده‌های جدید استوار است. همچنین نوآوری نه

1. Van de Ven, Angel & Poole
2. Stoffers & Heijden
3. Ayob, Hussain, Marzuki Mustafa & Shazi Shaarani

www.SID.ir

Archive of SID

تنها باید فرایند ذهنی ایجاد ایده‌های جدید را توصیف کند بلکه باید به معرفی و به‌کارگیری ایده‌های جدید، با هدف بهبود عملکرد سازمانی، نیز بپردازد (تاشان[1]، ۲۰۱۳). رفتار نوآورانه مفهومی چند بعدی بوده و به رفتارهایی اطلاق می‌شود که به فرایند نوآوری در سازمان کمک کند (دوورگر[2]، ۲۰۱۲). منظور از نوآوری خلاقیت متجلی و عملی شده است، نوآوری یعنی: اندیشه‌ی خلاق تحقق یافته؛ نوآوری همان ارائه محصول، فرایند و خدمات جدید به بازار است؛ نوآوری به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدیداست (پیراسته‌فر، ۲۰۰۲).

یکی از مؤلفه‌های اساسی تاثیرگذار بر رفتار نوآورانه هوش معنوی است. اولین بار استیونز[3] در سال ۱۹۶۶ هوش معنوی را مطرح کرد و بعد از آن در سال ۱۹۹۹ ایمونز[4] آن را گسترش داد (حمید و زمستانی، ۲۰۱۳). هوش به معنای توان بیولوژیکی برای تحلیل نوع خاصی از اطلاعات به روشی معین است. هر تعریفی از هوش محدود به دوره‌ی زمانی و زمینه‌ی فرهنگی آن است. با در نظر گرفتن این موضوع، هوش معنوی، طیف وسیعی از مهارت‌ها و توانایی‌ها را در بر می‌گیرد، که در زمینه‌های اجتماعی- تاریخی مختلف به شکل‌های متفاوتی به‌کار گرفته و ارزش‌گذاری شده است. البته احتمالاً برخی فرایندهای ذهنی اصلی وجود دارد که در تمام زمینه‌های اجتماعی- تاریخی ثابت می‌باشند، از قبیل تشخیص مسأله، تعیین ماهیت مسأله، ایجاد راهبرد برای حل مسأله، به‌کارگیری منابع ذهنی مناسب برای حل مسأله، نظارت بر اجرای راه‌حل، و ارزیابی اثربخشی راه حل (ایمونز، ۲۰۰۰). هوش معنوی نیز از این ویژگی‌ها برخوردار است؛ و نقش هماهنگ‌کننده آن در تحلیل اطلاعات و حل مسأله، امروزه بسیار مورد توجه قرار گرفته است. هوش معنوی یکی از انواع هوش‌های چندگانه است که به‌طور مستقل می‌تواند رشد و توسعه پیدا کند و نیازمند شیوه‌های مختلف شناخت و وحدت زندگی درونی ذهن و روح با زندگی در دنیای هستی بوده و

1. Taşan
2. Duverger
3. Stevens
4. Emmons

www.SID.ir

Archive of SID

می‌تواند به‌وسیله تلاش، جستجو و تمرین پرورش یابد. از سوی دیگر، انسان برای کسب قدرت تشخیص در تصمیم‌گیری‌هایی که به رشد سلامت نفس و روان کمک می‌کند، نیازمند هوش معنوی است (فرامرزی، همایی و سلطان حسینی، ۲۰۱۰).

مک هووک[1] (۲۰۰۲) معتقد است که هوش معنوی به عنوان ویژگی شخصیتی خاصی در نظرگرفته می شود که میزان و نحوه بروز آن در افراد متفاوت است. کاربرد هوش معنوی در زندگی فرد می‌تواند ارتباط شخص را با خود، دیگران، خدا و به خصوص پرورش خودآگاهی فرد تسهیل کند. با تکیه بر اعتقادات فرد، هوش معنوی قادر به تسهیل و ارتقاء آگاهی و احساس ارتباط با خدا و حضور خدا می‌شود (نازل[2]، ۲۰۰۴). استفاده از هوش معنوی در رهبری سازمان، توجه به تلفیق و کاربرد معنویت در عملکرد سازمانی و اثربخشی رهبری، رشد فزآینده‌ای یافته است (آمارام[3]، ۲۰۰۹).

سیسک[4] (۲۰۰۸) در تشریح هوش معنوی، طبقه‌بندی تقریبا جامعی ارائه می‌دهد. وی با ارائه مؤلفه‌های هوش معنوی، بر ویژگی منحصر به فرد این هوش تأکید می کند. به عقیده وی مؤلفه‌های کلیدی هوش معنوی عبارتند از: ارزش‌های هسته‌ای هوش معنوی (اتصال، رحم، وحدت در همه چیز، احساس تعادل، مسئولیت، خدمت)، تجارب هسته‌ای هوش معنوی (آگاهی از ارزش‌های غایی و معنای آنها، تجربه‌های برتر، احساس تعالی، آگاهی فراوان)، ظرفیت‌های مرکزی هوش معنوی (دغدغه و دل مشغولی نسبت به مباحث مربوط به هستی و داشتن مهارت شهود، مراقبه و تجسم)، خواص کلیدی هوش معنوی (صداقت، انصاف، دلسوزی، با عاطفه بودن) و سیستم‌های نمادین هوش معنوی و (شعر، موسیقی، استعاره و داستان).

1. MacHovec
2. Nasel
3. Amaram
4. Sisk

www.SID.ir

Archive of SID

از آنجا که هوش (IQ) بالا تضمین کننده رفتارهای کارکردی مؤثر نیست (آمارام، ۲۰۰۵)، به همین دلیل محققان به انواع دیگر هوش روی آورده‌اند. از جمله ی آنها می‌توان به هوش کاربردی (استرنبرگ[1]، ۱۹۹۷)، هوش درونی و میان فردی (گاردنر[2]، ۲۰۰۰)، هوش عاطفی (گولمن[3]، ۱۹۹۵) و هوش معنوی (زوهر و مارشال[4]، ۲۰۰۰؛ ایمونز، ۲۰۰۰) اشاره کرد. دراین میان هوش عاطفی در ادبیات روان‌شناسی، علوم رفتاری و مدیریت اهمیت بیشتری یافته است. هوش معنوی نیزهمپای آن امروزه در ادبیات علوم رفتاری مدیریت و رهبری به وفور مورد توجه قرار گرفته است.

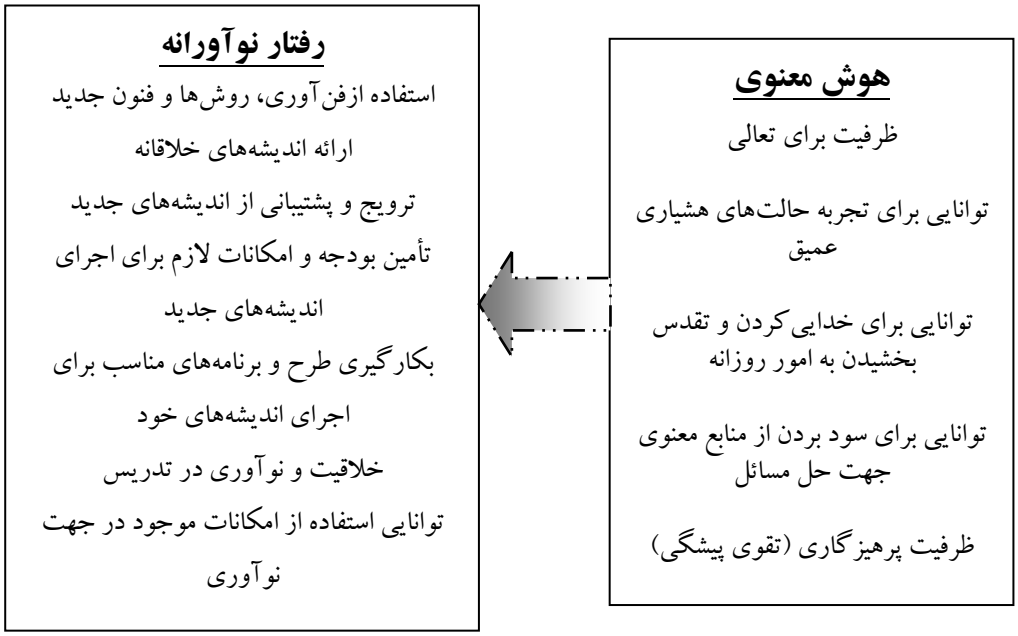
براساس نتایج تحقیق کدخدا و جهانی (۲۰۱۱)، شناخت هوش معنوی از حیث نحوه عملکرد و اثرگذاری بر فعالیت‌های مدیریتی می‌تواند به تقویت، بهبود و به‌کارگیری آن در عمل منجر شود. نکته واجد اهمیت آگاهی و شناخت هوش معنوی در فرایند تصمیم‌گیری است. در این بررسی محققان به این نتیجه رسیده‌اند که افراد با هوش معنوی متفاوت تصمیمات مختلفی در برخورد با مسایل اتخاذ می‌کنند. به باور جورج[5] (۲۰۰۶) مدیران واجد هوش معنوی بالا می‌توانند روشی متفاوت در مدیریت افراد و هدایت آنها اتخاذ کنند. وی مشخصات مهم هوش معنوی را اطمینان فردی، تأثیرگذاری، برقراری ارتباطات، درک بین‌فردی، اداره تغییرات و حرکت از مسیرهای دشوار برشمرده و به این باور است که استفاده از هوش معنوی به منظور درک وکنترل هیجانات و احساسات فردی و احساسات دیگران الزامی است. با توجه به مطالب فوق و پیشینه نظری و تجربی، چنین استنباط می‌شود که بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با رفتار نوآورانه در میان معلمان ارتباط وجود دارد. از این رو پژوهش حاضر درصدد بررسی ارتباط بین این دو مؤلفه است. پرداختن به رابطه‌ی این دو مؤلفه نخست به دلیل کمک به گسترش مبانی نظری سپس ارایه رهنمودهای تجربی برای جامعه‌ی آماری از ضرورت و اهمیت خاصی برخوردار است. بر این

1. Sternberg
2. Gardner
3. Gulmann
4. Zuher & Marshal
5. George

www.SID.ir

Archive of SID

اساس مدل تجربی تحقیق بر اساس روابط نظری و تجربی میان هوش معنوی و مؤلفه‌های آن بر مبنای دیدگاه ایمونز(۲۰۰۰) و رفتار نوآورانه و مؤلفه‌های آن براساس تحقیق پیراسته‌فر (۲۰۰۲) طراحی و ارایه شده است(نمودار ۱).



نمودار ۱. مدل تجربی تحقیق (هوش معنوی و رفتار نوآورانه)

روش

این پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی است و هوش معنوی به عنوان متغیر پیش‌بین و رفتار نوآورانه به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری این پژوهش، کلیه‌ی معلمان مقطع راهنمایی شهرستان مشگین‌شهر در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ بودند (N=۴۶۰). حجم نمونه‌ی آماری براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۱۰ نفر تعیین شد. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شد و پس از گردآوری داده‌ها و بررسی پاسخ‌ها و حذف پرسش‌نامه‌های

www.SID.ir

Archive of SID

ناقص، ۲۰۵ پرسش‌نامه برای تجزیه و تحلیل انتخاب شدند. بررسی روایی پرسش‌نامه‌های هوش معنوی و رفتار نوآورانه جهت تعیین سازگاری آن با جامعه آماری مورد بررسی، با استفاده از نظر متخصصین و صاحبنظران انجام گرفت. به این صورت که جهت معرف بودن محتوای پرسش‌نامه با اهداف و فرضیات (روایی صوری) با متخصصان مدیریت، مشاوره و بعد از تأیید اجرا شد. برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای زیر استفاده شد:

پرسش‌نامه‌ی هوش معنوی: این مقیاس متشکل از ۳۴ ماده است که پنج مؤلفه‌ی هوش معنوی را می‌سنجد. این پرسش‌نامه دارای مقیاس پنج بخشی لیکرت است و مؤلفه‌های ظرفیت برای تعالی، توانایی برای تجربه حالت‌های هوشیاری عمیق، توانایی برای تقدس بخشیدن به امور روزانه، توانایی برای سود بردن ازمنابع معنوی برای حل مشکلات و ظرفیت پرهیزگاری را دربر می‌گیرد. در این پرسش‌نامه هر آزمودنی شش نمره دریافت می‌کند که پنج نمره آن مربوط به هر یک از مؤلفه‌ها و یک نمره آن به صورت نمره کل است. این پرسش‌نامه را آمرام و درایر[1] (۲۰۰۷) ساخته و در ایران، حسینی(۲۰۱۲) هنجاریابی کرده است. پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش با ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شد و ضریب آلفای آن ۰/۹۶ بدست آمد.

پرسش‌نامه رفتار نوآورانه: این مقیاس هم یک پرسش‌نامه‌ی متشکل از ۸ ماده است که از سوی کانتر[2] (۱۹۸۸) برای اندازگیری رفتار نوآورانه ساخته شده است. در این پرسش‌نامه هر آزمودنی شش نمره دریافت می‌کند که پنج نمره‌ی آن مربوط به هر یک از مؤلفه‌ها و یک نمره‌ی آن به صورت نمره کل است. پایایی آن با روش آلفای کرونباخ از سوی کانتر محاسبه شده و ضریب آلفای آن ۰/۹۰ گزارش شده و در ایران نعامی و افشاری (۲۰۱۰) هنجاریابی کرده است. پایایی این پرسش‌نامه با ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شده و ضریب آلفای آن ۰/۹۲ بوده است. علیرغم استاندارد بودن پرسش‌نامه برای محاسبه پایایی آن، پرسش‌نامه بین ۲۰ نفر از معلمان توزیع

1. Amram & Dryer
2. Counter

www.SID.ir

Archive of SID

و با استفاده از آلفای کرونباخ، ضریب پایایی آن محاسبه گردید که این ضریب برای رفتار نوآورانه ۰/۷۹ به دست آمد.

روش اجرا: برای اجرای پژوهش و دستیابی به پیش‌بینی رفتار نوآورانه از طریق هوش معنوی، نخست جامعه‌ی آماری بین معلمان در سطح شهرستان مشگین شهر شناسایی و نمونه‌ها مشخص گردید. بعد از شناسایی نمونه، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۵۰ پرسش‌نامه بین آنها توزیع گردید. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها و حذف پرسش‌نامه‌های ناقص، ۲۰۵ مورد برای تحلیل انتخاب شد. از شاخص‌های آماری میانگین و انحراف معیار و از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره برای تجزیه و تحلیل استفاده شد. برای این کار از نرم افزار spss 18 استفاده گردید.

نتایج

نتایج به‌دست آمده در مورد توزیع سنی پاسخ دهنده‌ها نشان داد که از ۲۰۵ پاسخ دهنده ۴۲/۹٪ در دامنه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۵۶/۱٪ در دامنه ۳۱ الی ۴۰ و ۱٪ در دامنه بالاتر از ۴۰ بودند. از تعداد ۲۰۵ نفر پاسخ دهنده ۵۱/۷٪ مرد و ۴۸/۳٪ زن هستند. نتایج به‌دست آمده در مورد میزان تحصیلات پاسخ دهنده‌ها نشان داد که ۱۰/۲٪ دارای مدرک فوق دیپلم، ۷۲/۲٪ لیسانس و ۱۷/۶ دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر هستند. نتایج به‌دست آمده در مورد سابقه کار نشان داد که ۵۲/۲٪ پاسخ دهنده‌ها بین ۱ الی ۵ سال سابقه کار دارند، ۳۰/۷٪ بین ۶ الی ۱۰ سال و ۱۸ ٪ بیش از ۱۰ سال سابقه کار دارند. میانگین و انحراف معیار هر یک از مؤلفه‌ها به تفکیک در جدول ۱ آمده است.

www.SID.ir

Archive of SID

Vol.4, No.1/7-21 دوره‌ی ٤، شماره‌ی ۱/۲۱-۷

جدول ۱. معیارهای پراکندگی و میانگین متغیرهای تحقیق

متغیر	M	SD
ظرفیت برای تعالی	۴/۲۶	۳/۴۴
توانایی برای تجربه حالت‌های هشیاری عمیق	۴/۵۳	۴/۱۳
توانایی برای خدایی کردن و تقدس بخشیدن به امور روزانه	۴/۵۱	۴/۱۷
توانایی برای سود بردن از منابع معنوی برای حل مسائل	۴/۳۳	۴/۳
ظرفیت پرهیزگاری	۴/۸۰	۴/۷۶
رفتار نوآورانه	۴/۴۷	۰/۸۸

براساس نتایج به‌دست آمده، میانگین ظرفیت برای تعالی ۴/۲۶، میانگین توانایی برای تجربه حالت‌های هشیاری عمیق ۴/۵۳، میانگین توانایی برای خدایی کردن و تقدس بخشیدن به امور روزانه ۴/۵۱، میانگین توانایی برای سود بردن از منابع معنوی جهت حل مسائل ۴/۳۳، میانگین ظرفیت پرهیزگاری ۴/۸۰ و میانگین رفتار نوآورانه ۴/۴۷ است. تعداد مشاهده در هر کدام از شاخص‌ها ۲۰۵ بوده است.

برای آزمون نرمال بودن داده‌ها، ازآزمون کولموگروف و اسمیرنوف استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند، از این‌رو از ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه‌ها و برای پیش‌بینی متغیر ملاک از سوی متغیرهای پیش‌بین از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۲ نشان می‌دهدکه ظرفیت برای تعالی (r=۰/۵۴۶)، توانایی برای تجربه حالت‌های هشیاری عمیق (r=۰/۴۶۱)، توانایی برای خدایی کردن و تقدس بخشیدن به امور روزانه (r=۰/۳۸۹)، توانایی برای سود بردن از منابع معنوی برای حل مسائل (r=۰/۵۸۰) و ظرفیت پرهیزگاری (r=۰/۳۱۱) با رفتار نوآورانه رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین نمره کل هوش معنوی و رفتار نوآورانه رابطه مثبت معناداری وجود دارد (r=۰/۵۱۱). این رابطه در سطح اطمینان ۰/۹۵ تایید شد.

www.SID.ir

Archive of SID

جدول ۲. ضرایب همبستگی هوش معنوی و مؤلفه‌های آن با رفتار نوآورانه

متغیرها	R	P	تعداد مشاهده
ظرفیت برای تعالی	۰/۵۴۶	۰/۰۰۰	۲۰۵
توانایی برای تجربه حالت‌های هشیاری عمیق	۰/۴۶۱	۰/۰۰۰	۲۰۵
توانایی برای خدایی کردن و تقدس بخشیدن به امور روزانه	۰/۳۸۹	۰/۰۰۰	۲۰۵
توانایی برای سود بردن از منابع معنوی جهت حل مسائل	۰/۵۸۰	۰/۰۰۰	۲۰۵
ظرفیت پرهیزگاری	۰/۳۱۱	۰/۰۰۰	۲۰۵
هوش معنوی	۰/۵۱۱	۰/۰۰۰	۲۰۵

برای مشخص نمودن سهم و تأثیر مؤلفه‌های هوش معنوی (متغیر پیش‌بین) در تبیین رفتار نوآورانه (متغیر ملاک) از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. ضریب نهایی رگرسیون چندمتغیره R=۰/۶۴۲ بدست آمد. این آماره همبستگی بین مقدار مشاهده شده و پیش‌بینی شده متغیر ملاک را نشان می‌دهد که میزان بالای آن نشانگر رابطه‌ی قوی بوده و مجذور آن یعنی ضریب تبیین برابر با ۰/۴۱۳ است. این ضریب نسبت تغییرات متغیر ملاک را در مدل رگرسیون نشان می‌دهد. به‌عبارت دیگر تقریباً ۴۱٪ از واریانس و تغییرات رفتار نوآورانه از طریق متغیر هوش معنوی تبیین می‌شود. بقیه جزء واریانس باقیمانده است که به علت عوامل و متغیرهای بیرونی و ناشناخته پدید آمده است. براساس ستاده‌های جدول ۳ با توجه به اینکه سطح معناداری مقدار F کمتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه متغیرهای مستقل وارد شده در مدل، تبیین خوبی از تغییرات در متغیر وابسته را نشان می‌دهند.

www.SID.ir

Archive of SID

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره‌ی مؤلفه‌های هوش معنوی بر روی رفتار نوآورانه

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	T	sig
	B	خطای استاندارد	Beta		
(مقدار ثابت)	۳/۴۶۷	۰/۱۲۱		۲۸/۵۷۸	۰/۰۰۰
ظرفیت برای تعالی	۰/۱۰۴	۰/۰۲۱	۰/۳۰۲	۴/۸۷۵	۰/۰۰۰
توانایی برای تجربه حالت‌های هشیاری عمیق	۰/۰۴۰	۰/۰۴۹	۰/۱۰۷	۰/۸۱۷	۰/۴۱۵
توانایی برای خدایی کردن و تقدس بخشیدن به امور	۰/۰۲۳	۰/۰۵۲	۰/۰۶۴	۰/۴۴۵	۰/۶۵۷
توانایی برای سود بردن از منابع معنوی برای حل مسائل	۰/۲۱۱	۰/۰۳۸	/۶۷۳	۵/۵۱۶	۰/۰۰۰
ظرفیت پرهیزگاری	-۰/۱۳۴	۰/۰۵۴	-۰/۴۳۸	-۲/۴۹۲	۰/۰۱۴

داده‌های موجود در جدول نشان می‌دهد که براساس ضریب بتا، که نشانگر ضریب استاندارد است، مؤلفه توانایی برای سود بردن از منابع معنوی برای حل مسائل با توجه به میزان بتا آن (۰/۶۷۳) بیشتر از همه متغیرهای پیش‌بین، رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند. علاوه‌بر این در میان دیگر متغیرها، مؤلفه ظرفیت برای تعالی با ضریب استاندارد بتای (۰/۳۰۲) و همچنین ظرفیت پرهیزگاری با ضریب استاندارد بتای (۰/۴۳۸) رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر رابطه‌ی بین هوش معنوی با رفتار نوآورانه معلمان را مورد بررسی قرار می‌دهد. نتایج یافته‌های تحقیق نشان داد که بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن شامل ظرفیت برای تعالی، توانایی برای تجربه حالت‌های هشیاری عمیق، توانایی برای خدایی کردن و تقدس بخشیدن به امور روزانه، توانایی برای سود بردن از منابع معنوی برای حل مسائل و ظرفیت پرهیزگاری و رفتار نوآورانه رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی هرچه نمره مؤلفه‌های هوش معنوی در معلمان بالاتر باشد احتمال بروز رفتارهای نوآورانه نیز در آنها زیاد مشاهده می‌شود. این نتایج با یافته‌های تحقیق فرهنگی، فتاحی، واثق و نرگسیان (۲۰۰۹) و جورج(۲۰۰۶) همسویی دارد. با توجه به نتایج آزمون

www.SID.ir

Archive of SID

تحلیل رگرسیون چند متغیره، مؤلفه توانایی سود بردن از منابع معنوی برای حل مسائل، بیش از متغیرهای پیش‌بین دیگر رفتار نوآورانه را تبیین می‌کند. متغیر ظرفیت برای تعالی و ظرفیت پرهیزگاری نیز به ترتیب در تبیین رفتار نوآورانه نقش دارد. بنابراین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن می‌تواند در رفتار نوآورانه معلمان نقش تاثیرگذار داشته و در توسعه این‌گونه رفتارها نقش مؤثری ایفا کند. طوری که با افزایش ظرفیت برای تعالی و ظرفیت پرهیزگاری رفتار نوآورانه در معلمان افزایش پیدا می‌کند.

تجزیه و تحلیل دقیق یافته‌های تحقیق در مورد هر یک از مؤلفه‌ها انجام شد. نتایج نشانگر همبستگی مستقیم و در حد متوسط بین ظرفیت برای تعالی و رفتار نوآورانه است، یعنی هرچه نمره ظرفیت برای تعالی در معلمان مورد مطالعه بالاتر باشد، احتمال بروز رفتارهای نوآورانه نیز در آنها زیاد مشاهده می‌شود. این نتایج با یافته‌های تحقیق فرهنگی و همکاران (۲۰۰۹) و جورج (۲۰۰۶) همسویی دارد. نتایج همچنین نشانگر همبستگی مستقیم و در حد متوسط بین توانایی برای تجربه حالت‌های هشیاری عمیق و رفتار نوآورانه است. این نتایج با یافته‌های تحقیقات کدخدا و جهانی (۲۰۱۱) و فرهنگی و همکاران (۲۰۰۹) همسویی دارد، بدین معنا که هرچه توانایی برای تجربه‌های هشیاری عمیق بالاتر باشد احتمال بروز رفتارهای نوآورانه در بین معلمان بیشتر خواهد بود. نتایج بیانگر همبستگی مستقیم و در حد متوسط بین توانایی تقدس بخشیدن به امور و رفتار نوآورانه است. این یافته ها با نتایج تحقیقات فرهنگی و همکاران (۲۰۰۹) وجورج (۲۰۰۶) مطابقت دارد. بدین معنا که بالا بودن توانایی معلمان در تقدس بخشیدن به امور، احتمال بروز رفتارهای نوآورانه آنها را بیشتر می‌کند. نتایج تحقیق همبستگی مستقیم و در حد متوسط بین توانایی بهره‌گیری از منابع معنوی برای حل مسائل و رفتار نوآورانه تایید کرد. این نتایج نیز با یافته‌های مطالعه فرهنگی و همکاران(۲۰۱۰) همسو است. همچنین نتایج نشانگر همبستگی مستقیم و در حد تقریباً متوسط بین ظرفیت پرهیزگاری و رفتار نوآورانه است. این یافته با یافته‌های تحقیقات جورج (۲۰۰۶) و فرهنگی و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت دارد. بدین معنا که در میان معلمانی که توانایی بهره‌گیری از

www.SID.ir

Archive of SID

منابع معنوی برای حل مسائل و ظرفیت پرهیزگاری بالاتر باشد، احتمال بروز رفتارهای نوآورانه در آنها بیشتر خواهد بود.

با توجه به نتایج به دست آمده و به منظور بالابردن هوش معنوی و ارتقاء مؤلفه‌های آن در بین معلمان و به تبع آن توسعه رفتارهای نوآورانه در بین آنها موارد زیر پیشنهاد می‌شود: آموزش معنوی معلمان در راستای تقویت ایمان به جاودانگی و تنظیم رفتار و عقاید و مسیر زندگی براساس آن، سعی برای حل مشکلات با دید کلی‌تر، طراحی و تدوین اهداف زندگی به‌صورت مشخص، حفظ کنترل و هوشیاری در موقعیت‌های مختلف، کنترل احساسات و عواطف، حفظ آرامش درونی در موقعیت‌های استرس‌زا، بالابردن سطح آگاهی از واقعیت‌های محیط اطراف و استفاده از دیدگاه‌ها و نظرات دیگران، مطالعه داستان‌ها، کلمات قصار، تعالیم یا دیگر نکات پندآموز در لحظات سخت زندگی، اهمیت و ارزش قائل شدن به امر تحصیل و آموزش، سعی در لذت بردن از فعالیت‌های روزانه زندگی، واقعیت‌گرایی و دوری از سرنوشت‌گرایی، حفظ آرامش ظاهری و درونی، بهره‌مندی از تجربیات گذشته خود و دیگران در زندگی، ارتقاء سطح معنوی و دینداری، اهتمام در انجام اعمال، مناسک و واجبات دینی و توجه و پایبندی به آداب و سنن و مراسم مذهبی در مراحل مختلف زندگی، توسعه صداقت و درستکاری در اعمال، رفتار و گفتار، مثبت‌نگری و توجه به نکات مثبت و مشترک در راستای حفظ ارتباط با دیگران و توجه به تمام ابعاد رفتارها و گفتارهای دیگران.

توسعه این مؤلفه‌ها در کنار پایش مستمر به‌کارگیری آنها در رفتارهای معلمان، می‌تواند در گسترش رفتارهای نوآورانه مؤثر واقع شود. محدودیتی که پژوهش حاضر با آن مواجه است استناد صرف به متغیرهای مطالعات خارجی است؛ از آنجا که هوش معنوی با جلوه‌ی دینی در جامعه ایران مورد توجه است و عامل تأثیرگذاری در شکل‌گیری رفتارهای کاری به طور اعم و رفتار نوآورانه به طور اخص محسوب می‌شود. از این‌رو توجه به ویژگی‌ها و متغیرهای درون کشوری (بومی) در هوش معنوی به‌عنوان یکی از اولویت‌های پژوهش در تحقیقات دیگر، ضرورت دارد.

www.SID.ir

Archive of SID

References

Ameram, Y. (2009). The contribution of emotional and spiritual intelligence to effective business leadership, doctoral dissertation. Institute of Transpersonal Psychology, California, Palo Alto, 19-25.

Amram, Y. (2005). Intelligence beyond IQ: The contribution of emotional & spiritual intelligences to effective business leadership. London, Institute of transpersonal psychology press.

Amram, Y. & Dryer, Ch. (2007). The development and preliminary validation of the integrated spiritual intelligences scale (ISIS). Institute of transpersonal psychology. Form: www.yamram@yamram.com.

Ayob, A., Hussain, A., Marzuki Mustafa, M. & Shazi Shaarani, M. F. A. (2011).Nurturing creativity and innovative thinking through experiential learning, Kongres Pengajaran dan Pembelajaran UKM. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 18, 247–254.

Duverger, P. (2012). Using dissatisfied customers as a source for innovative service ideas. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 36(4), 537-563.

Emmons, R. A. (2000). Is spirituality intelligence? motivation, cognition, and the psychology of ultimateconcern. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 10, 3-26.

Faramarzi, S. Homaee, R. & SoltanHoseini, M. (2010). Investigate of spiritualinte lligenceand emotional intelligence ofstudents.*Islamic studies andpsychology*, 5, 7-23. (Persian).

Farhangi, A. A. Fatahi, M. Vaseq, B. & Nargesian, A. (2010). Predicting evolutionary intelligen celeadership: investigate ofspiritualintelligence,emotional intelligence and evolutionary leadership. *Journal of Iran Management Sciences*, 15, 31-57. (Persian).

Gardner, H. (2000). A case against spiritual intelligence. *International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 27-34.

Goleman, D. (1995). Emotional intelligence, New York: Bantam press.

George, M. (2006). How intelligent are you…really? From IQ to EQ to SQ with a little intuition along the way, Training and development methods, 20, 425-436.

Hamid, N. & Zemestani, M. (2013). The relationship of spiritual intelligence and personality characteristics with quality of life themedical students. *Medical journal of hormozgan,*17(4), 347-355. (Persian).

Hashemi, S., & MolaeeNejhad, A. (2012). Content analysisof selected projects and innovative first conference oneducational innovations. *Journal of Educational Innovation*, 9(36), 128-129. (Persian).

Hoseini, T. (2012). The relationship between self-regulatory learning strategies and innovation to students' progress. Master Thesis Psychology, Semnan Univeisity. (Persian).

KadKhoda, M. & Jahani, H. (2011). The logic of spiritual intelligence in decision making. proceedings of the Third National conference oncreativity, Tehran, 4-18. (Persian).

www.SID.ir

Archive of SID

Kanter, R. M. (1988). When thousand flowers bloom: Structural, collective and social conditions for innovation in organizations. In B. M. Straw & L.L. Commings (Eds.). *Research in organizational Behavior*, 10, 123-167.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 608-610.

MacHovec, F. (2002). Spiritual intelligence, the behavioral sciences and the humanities. Lewiston, NY: The Edwin Mellen Press.

Naami, A, Afshari, A. (2010). Relationship among leadership-member exchange leadership style, problem-solving styles, work group relationships, and innovative organizational climate and innovative behavior in employees. *Psychological Research*, 13(1), 124-127. (Persian).

Nasel, D. D. (2004). Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional christianity and new age/individualistic spirituality. Doctoral Dissertation, University of South Australia, Australia, 8-60.

PirastehFar, S. (2002). Innovation barriers in organizations. *Journal ofmanagement development*, 9(32), 23-28. (Persian).

SamKhanian, A. Rabie, M., Jahanian, R. & Mortazaee, A. (2003). Creativity and innovation in organization and management training. Tehran, SpandHonar Publishing. (Persian)

Sisk, D. (2008). Engaging the spiritual intelligence of gifted students to build global awareness. *Roeper Review*, 7, 3- 24.

Sternberg, R. J. (1997). The concept of intelligence and its role in lifelong learning and success. *Journal of American Psychologist*, 52, 10-30.

stoffers, J. M. M. & Heijden, B. I. (2009). Towards an HRM model predicting organizational performance by enhancing innovative work behavior: A Study among Dutch SMEs in the Province of Limburg. *Business Leadership Review*, 6, 1-13.

Taşan, S. B. (2013). The influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir, Technology and Innovation Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 407–419.

Van De Ven, A. H., Angle, H. & Poole, M. S. (1989). Research on the management of innovation: The Minnesota studies. New York: Oxford University Press.

Van De Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. management science, 32, 590–607.

Zohar, D. & Marshall, I. (2000). SQ: piritual intelligence, the ultimate intelligence. London: Bloomsbury.

www.SID.ir

Archive of SID

Vol.4, No.1/156-164 دوره‌ی ٤، شماره‌ی ۱/۱٦٤-۱٥٦

A survey of the relationship between spiritual intelligence on teacher's innovative behavior

H. Ebrahimpour[1], N. Hoseynnajad[2], V. Nemati[3] & F. Tagipour[4]

Abstract

Innovation and sustainability of social systems and the development of innovation needed to achieve an innovative intelligence. The relative effectiveness of different types of intelligence, such as the development of innovative behavior, spiritual intelligence is also critical to the development of such behaviors. This study and identify the spiritual intelligence on innovative behavior among middle school teachers deals. Research is applied research and the cross-correlation. The population of this study consisted of 460 people Meshgin city school teachers that using a random sample of 210 of them were selected. Innovative behavior questionnaire to collect data from the counter and comprehensive spiritual intelligence (ISIS) has been used. For data analysis and correlation of Pearson's correlation and multiple regressions were used. Findings showed that the spiritual intelligence and its components with innovative behavior, there was a significant positive correlation. Results of regression analysis showed that among the components of spiritual intelligence, Component is the ability to take advantage of the intellectual resources to solve problems, Capacity for excellence and piety as well as capacity has the greatest impact on innovative behavior are predicted. Finally, recommendations for the development of spiritual intelligence and innovative behavior were presented.

Key words: Intelligence, Spiritual intelligence, innovative behavior, guidance school teachers

1. Corresponding author: Associate Professor, University of Mohaghegh Ardabili. (ebrahimpourH@yahoo.com)
2. M.A. of Master of Executive Administration
3. Instructor Professor, University of Mohaghegh Ardabili
4. M.A. of Sociology, Tabriz University.

www.SID.ir

SID

فیلم‌های آموزشی | سرویس ترجمه تخصصی | کارگاه‌های آموزشی | بلاگ مرکز اطلاعات علمی

کارگاه‌ها و فیلم‌های آموزشی مرکز اطلاعات علمی

کاربرد نرم‌افزار End Note در استناددهی مقالات و متون علمی

پروپوزال‌نویسی (علوم انسانی)

کاربرد نرم افزار SPSS در پژوهش

آشنایی با پایگاه‌های اطلاعات علمی بین‌المللی و ترفندهای جستجو

صدور گواهینامه نمایه مقالات نویسندگان در SID