


Developing a Model of Professional Competencies and Competencies of School Principals Based on Successful Managerial Intelligence with the Mediating Role of Personality Intelligence

Mohammad Reza Ghayebi Mehmandoost 

PhD student in Philosophy of Education, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

Majid Ghadami 

Associate Professor of Philosophy of Education, Farhangian University, Tehran, Iran.

Aboutaleb Seadatee Shamir 

Assistant Professor, Department of Educational Psychology and Personality, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

Sadegh Rezaei 

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Amin University of Law Enforcement Sciences, Tehran, Iran.

Abstract

The aim of this study was to develop a model of professional competencies of principals of exceptional high schools in 23 public districts of Tehran in the first half of the academic year 1399-99 based on managerial intelligence and successful intelligence with the mediating role of personality intelligence. In terms of method, the research was among the mixed research (quantitative-qualitative) of exploratory type. The statistical population in the qualitative part of the research was the experts of the university scientific community and education specialists in Tehran. Fifteen people were selected to conduct the qualitative part of the research and participated in the semi-

Corresponding Author: Drghadimi50@gmail.com

How to Cite: Ghayebi Mehmandoost, M R., Ghadami, M., Seadatee Shamir, A., Rezaei, S. (2021). Developing a Model of Professional Competencies and Competencies of School Principals Based on Successful Managerial Intelligence with the Mediating Role of Personality Intelligence, *Journal of Psychology of Exceptional Individuals*, 11(42), 83-110.

structured interview process using the Delphi method. The sampling method in the qualitative part was purposeful. The statistical population of the quantitative section included all principals of exceptional schools. The sample obtained from this population using stepwise cluster sampling method based on Krejcie and Morgan table was 384 people and 100 people were considered in this study. The method of data collection in the qualitative part of the questionnaire was researcher-made, which was inductive exploratory based on content analysis. The coding steps used in this research included open, content and axial coding. Successful intelligence questionnaire (Saadati, 1399), personality intelligence (Saadati, 1399) and managerial intelligence (Saadati, 1399) were used to collect information. The findings of the qualitative section showed that successful intelligence, personality intelligence, the interests of others, Basic Principles, Awareness and Knowledge, Managerial Intelligence, Business Intelligence, Basic Principles of Life, Competency Infrastructure and Physical Structure are the sub-variables of the conceptual model of the research. The above variables have the highest factor load and factor weight, respectively, on the second-order factor of the non-factor model of the competency model of school principals' professions. Explaining the research findings, it can be said that managerial intelligence and personality intelligence help school principals in exceptional schools to distinguish worthy and efficient people from unworthy people and enable them to think rationally, emotionally and spiritually. The combination of these three types of intelligence also supports and together leads managers to social maturity and success

Keywords: Professional Competencies Model, Managerial Intelligence, Successful Intelligence, Personality Intelligence.

تدوین الگوی شایستگی‌ها حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی بر اساس هوش مدیریتی و موفق با نقش واسطه‌ای هوش شخصیتی

محمدرضا غایبی

 مهماندوست

دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

* مجید قدمی



دانشیار گروه فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

ابوطالب سعادت‌ی

 شامیر

استادیار گروه روان‌شناسی تربیتی و شخصیت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

صادق رضایی



استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل الگوی شایستگی‌ها حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی متوسطه اول مناطق ۲۳ گانه دولتی شهر تهران در نیمه اول سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بر اساس هوش مدیریتی و هوش موفق با نقش واسطه‌ای هوش شخصیتی انجام شد. پژوهش از لحاظ روش در زمره پژوهش‌های آمیخته (کمی-کیفی) از نوع اکتشافی بود. جامعه آماری در بخش کیفی از پژوهش، خبرگان جامعه علمی دانشگاهی و متخصصان آموزش و پرورش شهر تهران بود. ۱۵ نفر برای انجام بخش کیفی پژوهش انتخاب شدند و در فرآیند مصاحبه نیمه ساختار یافته با استفاده از روش دلفی شرکت کردند، روش نمونه‌گیری در بخش کیفی به صورت هدفمند بود. جامعه آماری بخش کمی شامل کلیه مدیران مدارس استثنایی بودند نمونه به دست آمده از این جامعه با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۸۴ نفر بود که در این پژوهش ۱۰۰ نفر در نظر گرفته شد. روش گردآوری داده‌ها در بخش کیفی پرسشنامه محقق ساخته بود که بر اساس تحلیل محتوا از نوع اکتشافی استقرایی بود. مراحل

کدگذاری مورد استفاده در این تحقیق شامل کدگذاری باز، محتوایی و محوری بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه هوش موفق (سعادت، ۱۳۹۹)، هوش شخصی (سعادت، ۱۳۹۹) و هوش مدیریتی (سعادت، ۱۳۹۹) استفاده شد. یافته‌های بخش کیفی نشان داد که نشان داد که هوش موفق، هوش شخصی، منافع دیگران، اصول بنیادین، آگاهی و دانش، هوش مدیریتی، هوش تجاری، اصول بنیادین زندگی، زیرساخت شایستگی و ساختار فیزیکی خرده متغیرهای مدل مفهومی پژوهش هستند که یافته‌های بخش کمی با استفاده از روش تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد نشان داد که متغیرهای فوق به ترتیب بالاترین بار عاملی و وزن عاملی را بر روی عامل مرتبه دوم مدل نه عاملی الگوی شایستگی‌ها حرفه‌ای مدیران مدارس دارند. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که هوش مدیریتی و هوش شخصی، مدیران مدارس استثنایی را در تشخیص افراد شایسته و کارآمد از افراد غیر شایسته یاری نموده و آن‌ها را قادر می‌سازد عقلانی، عاطفی و معنوی فکر کنند. ترکیب این سه نوع هوش پشتیبان هم بوده و در کنار یکدیگر مدیران را به بلوغ اجتماعی و موفقیت می‌رسانند.

کلیدواژه‌ها: الگوی شایستگی‌ها حرفه‌ای، هوش مدیریتی، هوش موفق، هوش شخصیتی.

مقدمه

مدیریت یک نهاد آموزشی مانند مدرسه یکی از پیچیده‌ترین انواع فعالیت‌های حرفه‌ای است (فدورچاک؛ ۲۰۱۹). از مدیر مدرسه به‌عنوان یک عامل مهم در موفقیت و بهبود کیفیت مدرسه یاد شده‌است (بافادال، بافادل، سوبری، نورابادی و گوان؛ ۲۰۱۹). در این ارتباط بافادال^۳ و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌کنند که مدیران نیاز به شایستگی‌های مربوط به گشودگی، مسئولیت، صداقت، استعداد و علاقه شغلی، صداقت و اعتماد به نفس دارند. شایستگی‌های اجتماعی موردنیاز مدیران مدارس، شایستگی‌های مربوط به حساسیت اجتماعی، کمک به دیگران، برقراری ارتباط، همکاری و مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی است. مدیر یک جایگاه حرفه‌ای در نهاد مدرسه است که وظیفه مدیریت همه منابع سازمانی و همکاری با معلمان را در آموزش دانش آموزان برای رسیدن به اهداف آموزشی بر عهده دارد و به‌منظور توسعه و بهبود، باید نیازهای مدرسه‌ای را که هدایت می‌کنند، از جمله نیازهای معلمان، دانش آموزان و اعضای مدرسه را درک نمایند (کومالاساری، عرفات مولیدی؛ ۲۰۲۰). مدیرانی که از ویژگی‌های مطلوب (شایستگی) برخوردار باشند، سازمان را به سمت رشد و تعالی سوق می‌دهند، عملکرد آن را بالا می‌برند و شایسته‌سالاری را در سیستم جاری می‌سازند (پورکریمی و صداقت، ۱۳۹۳).

تعاریف و مدل‌های متعددی از شخصیت و هوش ارائه شده که در آن غالباً شخصیت را سازمان‌بندی پویایی در درون فرد که شامل نظام‌های روانی - فیزیکی است که رفتار و تفکر او را تعیین می‌کند (فدروچونگک، ۲۰۱۹) هوش توانایی ذهنی است و قابلیت‌های متنوعی همچون استدلال، برنامه‌ریزی، حل مسئله، تفکر انتزاعی، استفاده از زبان و یادگیری را در بر می‌گیرد. شخصیت اغلب

-
1. Fedorchuk
 2. Bafadal, I. I., Bafadal, I., Sobri, A. Y., Nurabadi, A., & Gunawan, I.
 3. Bafadal
 4. Komalasar, K., Arafat, Y., & Mulyadi, M.
 5. Fedorchuk, Y.

از طریق آزمون‌های عینی مانند MMPI-2 اندازه‌گیری می‌شود که طی آن از آزمودنی خواسته می‌شود به پرسشنامه‌ها و سیاهه‌های مداد- کاغذی پاسخ دهند. بین آزمون‌ها اطلاعات عینی میزان شده‌ای در مورد تعداد زیادی از صفت‌های شخصیت به دست می‌دهند؛ ولی این آزمون‌ها از نظر احتمال سوگیری، فریب‌کاری عمومی و مشکلات تشخیص و کاربرد نامناسب مورد انتقاد واقع شده‌اند (استرنبرگ، ۲۰۱۸).

غالباً معیارهای معینی نظیر توانایی حل مسئله، استدلال، قدرت حافظه و مانند آن را تعیین‌کننده هوش در هر فرهنگی می‌دانند. دانشمندانی نظیر بری (۱۹۷۴) شدیداً با این عقیده مخالف‌اند. آن‌ها طرفدار نسبی‌گرایی فرهنگی است. ارتباط بین هوش و شخصیت از آن‌جهت دارای اهمیت است که می‌تواند بنیادهای نظری محکمی برای شناختن و درک پیچیدگی‌های بیشتر طبیعت انسان تولید کند و از سویی با توجه به اهمیت این دو سازه نقش پیش‌بینی‌کنندگی آن‌ها برای سازه‌های مهم و بنیادین زندگی و مخصوصاً رسیدن به موفقیت بسیار پراهمیت است. اهمیت ارتباط بین هوش و شخصیت هم نظری است و هم عملی و کاربردی. هرچند تعدادی از پژوهش‌ها هوش و شخصیت را سازه‌های عمومی می‌دانند اما بسیاری از پژوهش‌های اخیر هوش و شخصیت را دارای ساختاری چندبعدی و سلسله‌مراتبی می‌دانند نه یک سازه ساده عمومی و تک‌بعدی (۲۰۱۸) مثلاً نظریه گاردنر استرنبرگ گیلفورد و

بسیاری از پژوهش‌ها نیز هوش و شخصیت (گاردنر و موران، ۲۰۰۶، استرنبرگ، ۲۰۱۸) معتقدند هوش و شخصیت دارای ویژگی‌های مشترکی مانند

-
1. Minnesota Multipersonality Personality Inventory
 2. Sternberg
 3. Gardner, H., & Moran, S.

برخورداری از الگوی نسبتاً پایدار ژنتیکی در سراسر زندگی فردی و می‌توانند پیش‌بینی کننده‌های قابل‌توجهی از سازه‌های بنیادینی مانند موفقیت تحصیلی، عملکرد شغلی و سلامت باشند. با این حال، بعضی از دیدگاه سنتی معتقدند که رابطه معناداری بین شخصیت و هوش وجود ندارد و باید آن‌ها را به‌عنوان نهادهای جداگانه مورد مطالعه قرارداد؛ زیرا هوش، فرایند شناختی و شخصیت غیر شناختی است. با این حال، روانشناسان دیگر آگراوال و سوراکشا (۲۰۱۷) معتقدند که تمایز بین شناختی و غیر شناختی مبهم است، زیرا تقریباً تمام صفات شخصیتی دارای ویژگی‌های شناختی هستند، اگرچه در برخی صفات واضح‌تر از دیگران است نکته مهم‌تر این که برخی معتقدند نحوه ارزیابی هوش و شخصیت متفاوت است هوش به‌طور معمول با استفاده از آزمون توانایی اندازه‌گیری می‌شود و عملکرد فرد در آزمون‌های هوش نشاندهنده حداکثر توانایی اوست، درحالی که آکایا و سزگین منوا^۱ (۲۰۱۵) بیان کرده‌اند که شخصیت معمولاً با استفاده از پرسشنامه ارزیابی می‌شود و فقط نشان‌دهنده رفتار منحصر به فرد اوست نه توانایی؛ اما توانایی استفاده بهینه از ویژگی‌های شخصیتی و شناخت مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی و بهره‌برداری از ویژگی‌های مثبت جهت دستیابی به اهداف فردی و کنترل ویژگی‌های شخصیتی منفی در موقعیت‌های مختلف جهت پیشگیری از آسیب‌های احتمالی نشان‌دهنده هوش شخصیتی می‌باشد که ترکیبی از توانایی‌های شناختی عاطفی و هیجانی است که از سوی نوعی خودارزیابی ویژگی‌های شخصیتی فرد توسط خود او است و هم ارزیابی توانایی مدیریت ویژگی‌های شخصیتی که توسط متخصصین انجام می‌شود.

هوش مدیریتی عبارت است از دار بودن ویژگی‌های مانند هوش هیجانی، هوش معنوی، هوش اجتماعی و هوش شناختی و هوش شخصیتی بالا و استفاده از آن در محیط

1. Akkaya, R., & Sezgin-Memnun, D.

کار است (کومولوسرای، عرفات و مولایدی، ۲۰۲۰). جامعه مدرن کنونی به مدیرانی نیاز است که بتوانند درست تصمیم بگیرند، راه‌حل‌های خلاقانه‌ای برای مسائل ارائه کنند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند، بنابراین برای بقا، پیشرفت و حفظ وضع موجود، باید جریان نوجویی را در سازمان تداوم بخشید و این نوجویی می‌تواند در شیوه‌ی مدیریت مدیران باشد (زاهدی و شیخ، ۱۳۸۹). وظایف و عملکرد مدیران آموزشی در قالب مهارت‌ها و شایستگی‌های آن‌ها یکی از اصلی‌ترین مواردی است که مدت‌ها مورد توجه مدیران مدارس استثنایی و متخصصان علوم تربیتی بوده است (فرحبخش و جعفری سرابی، سیاه کمری، غلامی و مرادی، ۱۳۹۶). مدیر حرفه‌ای از جنبه‌های متفاوتی مانند جسمی، عملی، عاطفی، سیاسی، تجربی، فرهنگی و معنوی باید دارای شایستگی و صلاحیت باشد و از رویکرد و نگرشی حمایت‌گر برخوردار باشد تا بتواند در بین اعضاء انگیزه لازم را ایجاد نماید (مک لئود، سوترلند، مارتینز، کونوری سیندر و سوتهام گرو، ۲۰۱۷). کاهش اعتماد به نفس، نبود انرژی و علاقه، تضعیف حافظه و سایر عوامل ناشی از آن (افسردگی و فشار روانی، خشم، پرخاشگری، بی‌زاری از کار و...) از پیامدهای نداشتن صلاحیت‌های اولیه و کمبود صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم و به‌روز است که همگی موجب کاهش آستانه صبر و تحمل، ظرافت در کار، تسلط نداشتن در کار و کاهش بازده می‌گردد که باعث نارضایتی شغلی، به خطر انداختن بهداشت روانی فرد، خلل وارد کردن بر مسئولیت شغلی خطیر وی به‌عنوان مدیر و انسان‌ساز می‌شود، بنابراین موفقیت هر نظام آموزشی نیز بیش از هر عاملی، به دانش و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی آن نظام بستگی دارد (میرکمالی، نارنجی ثانی و اسدی، ۱۳۹۸). صلاحیت مدیریتی مجموعه دانش، مهارت و توانایی است که به مدیر اجازه می‌دهد با کسب آن‌ها در جریان تعلیم و تربیت به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی، فراگیران کمک کند. صلاحیت‌های مدیری را می‌توان در سه حیطه صلاحیت‌های شناختی، صلاحیت‌های عاطفی، صلاحیت‌های مهارتی

-
1. Komalasari, K., Arafat, Y., & Mulyadi, M.
 2. McLeod, B. D., Sutherland, K. S., Martinez, R. G., Conroy, M. A., Snyder, P. A., & Southam-Gerow, M. A.

طبقه‌بندی نمود (فرحبخش و جعفری سرابی، سیاه کمری، غلامی و مرادی، ۱۳۹۶).
از جمله عواملی که تأثیرات شگرفی بر سازمان‌ها داشته‌اند می‌توان به تغییرات سیاسی، جغرافیایی، فناوری و اقتصادی نام برد. سازمان‌ها به دلیل سرعت این تغییرات و همچنین افزایش رقابت جهانی، مجبور شده‌اند تا فعالیت‌های خود را با بازاندیشی در نحوه انجام کارها مجدداً سازمان‌دهی کنند. از جمله موضوعات مهم دنیای امروز به این موارد می‌توان اشاره کرد: نوآوری و دانش مهم‌ترین عامل تولید قلمداد می‌شود (هوسیلد و بکر، ۲۰۱۰).
در این ارتباط وولانداری^۱ (۲۰۲۰) در تحقیق خود به منظور بررسی صلاحیت‌های مورد نظر مدیران در مدارس کشورهای اسلامی بیان می‌کنند که مدیران باید دارای شایستگی‌های آموزشی، شخصی، اجتماعی و حرفه‌ای باشند. در مطالعه دیگری میرز و هامبریک^۲ (۲۰۱۷) در پژوهش خود مؤلفه‌های تبیین چشم‌انداز سازمان، ایجاد انگیزه در کارکنان، ظرفیت‌سازی از طریق پاسخگویی و پشتیبانی، داشتن تعهد نسبت به دانش‌آموزان، ایجاد راه‌حل‌های تازه برای مشکلات و استفاده از پژوهش‌ها برای حل مسائل را به‌عنوان مؤلفه‌های مورد نیاز مدیران مدارس استثنایی معرفی کردند.

ذهن کارکنان و مدیران به بانک اطلاعات استراتژیک تبدیل شده‌است (سولیمن و اسپونر، ۲۰۱۱). به این دلیل لقب مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها به دانش و مهارت کارمندان تعلق گرفته است و منابع انسانی به‌دلیل کمیابی، ارزشمندی، جانشین و تقلیدناپذیری نقش مهمی پیدا کرده است (گابریا، ۲۰۱۳). به دلیل نقش حیاتی و تعیین‌کننده انسان‌ها در قلب ارگان‌ها، (زحمتکش، حسینی نسب و سعادت‌ی شامیر، ۲۰۱۶)، لذا شایستگی‌های آن‌ها باید تقویت شود. بر این اساس هر سازمانی که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد، مطمئناً تیمی از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد داشته‌است و کارآمدی و شایستگی تنها از طریق توجه به برنامه‌های ارتقاء و بهبود ویژگی‌ها و شایستگی‌ها تحقق خواهد یافت (ابوالمعالی و همکاران، ۱۳۹۵). در این راستا

1. Wulandari
2. Meyers & Hambrick

مطالعات کانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۵) که پژوهشی باعنوان «طراحی مدل شایستگی برای مدیران میانی در کره» را مورد مطالعه قرار دادند، در مدل مفهومی پژوهش خود، صلاحیت و شایستگی مدیران را شامل شایستگی‌های اجتماعی، توانایی‌ها و ظرفیت‌های کاربردی، توانایی‌ها و ظرفیت‌های شناختی و فرا شایستگی اعلام نموده‌اند. تحقیقات لیکاما^۲ در سال ۲۰۱۵ باعنوان «توسعه شایستگی یک مدیر پروژه» نشان داده است، صلاحیت و شایستگی مدیران شامل آگاهی عاطفی، اعتماد به نفس، خودارزیابی، امانتداری، حفظ نظم، انعطاف‌پذیری، نوآوری، مسئولیت و ... است.

یکی از رویکردهایی که در سال‌های اخیر در زمینه مدیریت سرمایه‌های انسانی، هم در حوزه تعلیم و تربیت و هم در حوزه مدیریت سازمان‌ها به‌طور اساسی مورد توجه قرار گرفته بحث شایستگی^۳ است. به‌گونه‌ای که پژوهشگران و صاحب‌نظران حوزه‌های مدیریت و تعلیم و تربیت و به‌طور کلی متخصصان علوم رفتاری از آن تحت عنوان جنبش شایستگی^۴ (تنهای رشوانلو و سعادت‌شامیر، ۲۰۱۶). یاد می‌کنند. آموزش و پرورش یکی از نهادهای مهم اجتماعی است که در پیشرفت اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جامعه بیشترین نقش را دارا است. اکثر اندیشمندان و صاحب‌نظران، آن را زیربنای رشد و توسعه می‌دانند. پیشرفت و ترقی جوامع انسانی در گرو تأمین نیروی انسانی ماهر و متخصص جهت اداره مطلوب بخش‌های مختلف بوده و جوامعی که در این خصوص تلاش بیشتری داشته‌اند، نتایج موفقیت‌آمیزی را در حرکت پرشتاب توسعه اقتصادی و اجتماعی کسب نموده‌اند (تنهای رشوانلو، صانعی و سعادت‌شامیر، ۲۰۱۶).

در زمینه شایستگی‌ها حرفه‌ای مدیران مدارس، تحقیقات متعددی مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعه محمدی و عسگری (۱۳۹۸) بر روی هوش تجاری و داشبوردهای مدیریتی در بهبود تصمیمات مدیران نشان داد که نقش هوش تجاری و داشبوردهای مدیریتی پیاده‌سازی شده در این سازمان‌ها بر تصمیم‌گیری مدیران، مؤثر و کارا بوده و

1. Kang
2. Liikamaa
3. Competencey
4. Competency Movement

به عبارت دیگر باعث افزایش سرعت، دقت و تفکیک پذیری در تصمیمات مدیران مدارس استثنایی می‌شود. عسکری و کیانی (۱۳۹۷) در تحقیقی تحت عنوان الگوی معیار صلاحیت حرفه‌ای معلمی در تراز جمهوری اسلامی ایران، صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمی در کشور را شامل هفت صلاحیت شامل: ۱- برنامه‌ریزی و آماده‌سازی برای آموزش، ۲- برنامه‌ریزی و طراحی برای یادگیری، ۳- مدیریت محیط یادگیری، ۴- آموزش اثربخش، ۵- مسئولیت سازمانی و توسعه حرفه‌ای، ۶- سرمایه اجتماعی و فعالیت فرهنگی و ۷- معنویت اخلاق و خداباوری معرفی نمود. فرزانه، کریمی و نوروزی (۱۳۹۶) صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شامل را چهار مؤلفه اساسی: ویژگی‌های روان‌شناختی، مهارت، دانش و نگرش، معرفی نمود.

در ارتباط با مدل شایستگی مدیران دومیتریو^۱ (۲۰۱۱) تحقیقی با عنوان بررسی ابعاد شایستگی شاغلین مدارس (معلمین و مشاورین) انجام داد. مدیران مدارس استثنایی باید علاوه بر دارا بودن شایستگی‌های عمومی، واجد مجموعه صلاحیت‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش تخصصی و حرفه‌ای و به‌طور کلی شایستگی‌های شخصیتی، تخصصی، حرفه‌ای و سازمانی لازم باشند؛ بنابراین، باید در گزینش و انتصاب، نگهداری، رهاسازی و طراحی برنامه‌های درسی دوره‌های طولی و عرضی مدیران آموزش و پرورش با رویکردهای جدید، معیارهای تخصصی و شایستگی‌های حرفه‌ای و شایسته‌سالاری به‌طور جدی و عملی بکار گرفته شود. در این راستا مهم‌ترین اقدام در مرحله اول تعیین معیارها و استانداردها یا به عبارت روشن‌تر، طراحی مدل شایستگی‌های مدیران آموزش و پرورش است؛ لذا در راستای پاسخگویی به این نیاز ضروری، پژوهش حاضر به دنبال طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران آموزش و پرورش است و به دنبال پاسخگویی به این سؤالات است: الگوی مناسب شایستگی‌ها حرفه‌ای مدیران مدارس بر اساس هوش مدیریتی و هوش موفق با نقش واسطه‌ای هوش شخصیتی کدام است؟ و مهم‌ترین مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌ها حرفه‌ای مدیران مدارس بر اساس هوش مدیریتی و هوش

موفق با نقش واسطه‌ای هوش شخصیتی کدام‌اند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها در بخش کمی و کیفی توصیفی از نوع همبستگی بود و از لحاظ هدف در بخش کمی و کیفی در زمره تحقیقات کاربردی بود. از لحاظ روش، پژوهش حاضر با توجه به این قسمت جمع‌آوری داده‌ها مربوط به پژوهش کیفی و کمی بود از نوع پژوهش‌های آمیخته بود. جامعه آماری این پژوهش در بخش کمی شامل کلیه مدیران مدارس استثنایی متوسطه اول مناطق ۲۳ گانه دولتی شهر تهران در نیمه اول سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۹ بودند که تعداد آن‌ها بر اساس گزارش اداره کل آموزش شهر تهران حدوداً ۲۰۰ نفر بودند. نمونه به‌دست آمده از این جامعه در بخش کمی بر اساس جدول کرجسی و مورگان^۲ ۱۰۰ نفر در نظر گرفته شد. جهت نمونه‌گیری ابتدا مجوزهای لازم از اداره آموزش و پرورش کسب شد و سپس در بخش کمی با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای از بین کلیه مدیران مدارس استثنایی متوسطه اول مناطق ۲۳ گانه دولتی شهر تهران ۱۰۰ نفر انتخاب شدند.

جهت تهیه ابزار پژوهش از نظریه استرنبرگ (۲۰۱۸) به‌عنوان زیربنای نظری طرح حاضر استفاده شد. در بخش کیفی جهت انجام ساخت آزمون ابتدا ۱۰ نفر از متخصصان هوش و استعداد از دانشگاه‌های معتبر داخلی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. در ادامه در بخش کیفی با استفاده از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته عمیق محتوی موردنظر برای مدل پژوهش تهیه شد و سپس با استفاده از روش تحلیل محتوا جهت استخراج محتوی و تهیه متن استفاده شد. در این مرحله محتوای پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. محتوای بعد از مشخص کردن طرح تحلیل محتوای در بخش کیفی بر اساس چک لیست، ابتدا محتوای استخراج‌شده از نظریه استرنبرگ و سپس ابزارها مشابه موجود در این حوزه موردبررسی قرار گرفتند و سپس گویه‌های مقدماتی هرکدام از ابزارها تهیه و با

1. Med Method
2. Kerjenci & Morgan

استفاده از ایمیل برای صاحب‌نظران ارسال شد. بعد از ارزیابی اولیه گویه‌های مربوط به ابزارها، گویه‌های که توسط صاحب‌نظران تعیین شده بود، حذف شدند و سپس تعدادی از محتوای پیشنهادی جدید به گویه‌های قبلی اضافه شد و سپس گویه‌های نهایی تهیه مجدداً در اختیار صاحب‌نظران قرار گرفت و در نهایت گویه‌های پایانی ارزیابی و نهایی شدند و سپس تحلیل‌های آماری بر روی گویه‌ها انجام شد.

در پژوهش حاضر در بخش کمی چهار ابزار مورد تحلیل قرار گرفتند که بعد از انجام فرایند تحلیل محتوی و ساخت و ارزیابی ابزارها توسط صاحب‌نظران، ویژگی‌های روان‌سنجی ابزارها به شرح ذیل می‌باشد. پرسشنامه هوش موفق: این پرسشنامه با هدف سنجش هوش موفق ساخته شده‌است جامعه هدف مدیران مدارس استثنایی بودند. این پرسشنامه دارای ۱۸ سؤال و چهار خرده متغیر بود که خرده متغیرها و گویه‌های مربوط به خرده متغیر عبارت‌اند از ۱- هوش تحلیلی (۵، ۶، ۷، ۸)، ۲- هوش خلاق (۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵)، ۳- هوش عملی (۱۷، ۱۶، ۱۸) و ۴- حافظه محور (۱، ۲، ۳ و ۴). این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت از دامنه اصلاً تا خیلی زیاد، تنظیم می‌شود. نمره‌گذاری مقیاس به این صورت است که به هر ماده از ۰ تا ۴ امتیاز تعلق می‌گیرد. همه سؤالات به صورت مستقیم و از راست به چپ نمره‌گذاری می‌شوند؛ بنابراین حداکثر نمره‌ای که فرد می‌تواند از این مقیاس به دست آورد. نمره ۹۸ و حداقل نمره صفر است. نقطه برش این ابزار ۴۵ می‌باشد. همچنین ضریب پایایی مقیاس با استفاده از روش دو نیمه کردن آزمون گاتمن برابر ۰/۸۱ و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده‌است. روایی این ابزار با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی ۰/۸۳ به دست آمد.

هوش شخصیتی: این پرسشنامه با هدف سنجش هوش شخصیتی توسط سعادت‌ی شامیر (۱۳۹۸) ساخته شده‌است. جامعه هدف، مدیران مدارس استثنایی مدارس می‌باشند. این پرسشنامه دارای ۲۷ سؤال و سه خرده متغیر بود که خرده متغیرها و گویه‌های مربوط به خرده متغیر عبارت‌اند از: ۱- شناخت ویژگی‌های شخصیتی (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰)، ۲- شناخت اختلالات شخصیتی (۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۵)، ۳- مدیریت

ویژگی‌های شخصیتی (۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۶، ۲۷)، این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت از دامنه اصلاً تا خیلی زیاد، تنظیم می‌شود. نمره‌گذاری مقیاس به این صورت است که به هر ماده از ۰ تا ۴ امتیاز تعلق می‌گیرد. همه سؤالات به صورت مستقیم و از راست به چپ نمره‌گذاری می‌شوند؛ بنابراین حداکثر نمره‌ای که فرد می‌تواند از این مقیاس به دست آورد. نمره ۱۰۸ و حداقل نمره صفر است. نقطه برش این ابزار ۵۴ می‌باشد. همچنین ضریب پایایی مقیاس با استفاده از روش دو نیمه کردن آزمون گاتمن برابر ۰/۹۴ و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمده است. روایی این ابزار با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی ۰/۸۶ به دست آمد.

هوش مدیریتی: این پرسشنامه با هدف سنجش هوش مدیریتی توسط سعادت‌ی شامیر (۱۳۹۸) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۳۲ سؤال و پنج خرده متغیر بود که خرده متغیرها و گویه‌های مربوط به خرده متغیر عبارت‌اند از ۱- هوش ریاضی (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۱۰)، ۲- هوش هیجانی (۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۵)، ۳- هوش معنوی (۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۲۷)، ۴- هوش سیاسی (۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۴، ۳۳، ۳۲)، ۵- هوش فیزیکی یا جسمانی (۶، ۷، ۸، ۹، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۶)، این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت از دامنه اصلاً تا خیلی زیاد، تنظیم می‌شود. نمره‌گذاری مقیاس به این صورت است که به هر ماده از ۰ تا ۴ امتیاز تعلق می‌گیرد. همه سؤالات به صورت مستقیم و از راست به چپ نمره‌گذاری می‌شوند؛ بنابراین حداکثر نمره‌ای که فرد می‌تواند از این مقیاس به دست آورد. نمره ۱۲۸ و حداقل نمره صفر است. نقطه برش این ابزار ۷۰ می‌باشد. همچنین ضریب پایایی مقیاس با استفاده از روش دو نیمه کردن آزمون گاتمن برابر ۰/۸۹ و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمده است. روایی این ابزار با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی ۰/۸۷ به دست آمد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی گروه نمونه در بخش کیفی از ۱۰ نفر از صاحب‌نظران حوزه شناختی که گزارش آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های جمعیت شناختی جامعه کیفی

رشته	تعداد	مرتبۀ علمی	تعداد	سابقه تدریس	تعداد
فلسفه تعلیم و تربیت	۴	استاد	۴	۵-۱۰	۱
روان‌شناسی تربیتی	۳	دانشیار	۴	۱۰-۲۰	۴
مشاوره	۳	استادیار	۲	۲۰-۳۰	۵

در جدول ۲، عبارت‌های کلیدی مصاحبه‌های انجام‌شده، استخراج‌شده و پس از پالایش آن‌ها، نهایی گردیدند. در این مرحله، عبارت‌ها و جملات ماهیتی مفهومی پیدا کرده با صورت‌بندی مجدد آن‌ها، تبدیل به مفاهیم تجربی بنیادی برای مفصل‌بندی توصیف‌های پدیدارشناختی شد. مقولات اولیه و خرد پدیدار شده در این مرحله، در سمت چپ جدول (۲) ارائه شده‌اند.

جدول ۲. مفاهیم اولیه پدیدار شده و صورت‌بندی آن‌ها در قالب مقولات اولیه و کدها

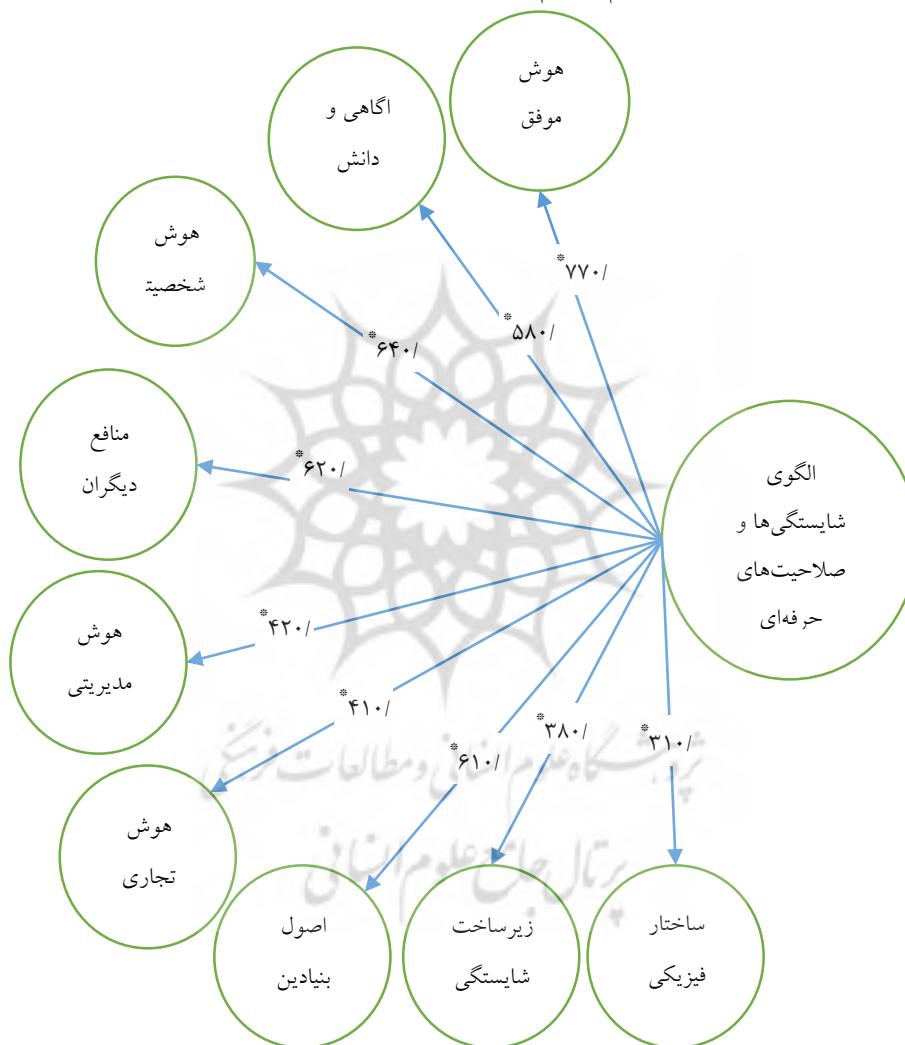
ردیف	کدهای محتوایی	مقولات خرد	کد
۱	آموزش و پرورش در صدد برآید که الگوی شایستگی‌ها حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی مدارس با تأکید بر هوش موفق را در مدرسه عملی سازد تا هوش موفق مدیران مدارس استثنایی تقویت شود و به بلوغ اجتماعی برسند	هوش موفق	A-1
۲	آماده‌سازی زیرساخت الگوی شایستگی‌ها حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی مدارس با تأکید بر هوش موفق در ارتقای شایستگی‌های مدیران مدارس استثنایی	زیرساخت شایستگی	A-2
۳	تصمیم‌گیری‌های مدیران مدارس استثنایی با در نظر گرفتن ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموزان و دورنمای آینده زندگی موفق نشانه شایستگی مدیران مدارس استثنایی است	ویژگی‌های شخصیتی	A-3
۴	توجه به اقتصاد و ارتقای هوش تجاری در دانش‌آموزان می‌تواند تضمین‌کننده آینده دانش‌آموزان باشد و نشانه شایستگی مدیران مدارس استثنایی است	هوش تجاری	A-4
۵	الگوی شایستگی‌ها حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی با تأکید بر هوش موفق در سنن پیش‌دبستان برای ارتقای هوش مدیریتی دانش‌آموزان الزامی است	هوش مدیریتی	A-5
۶	توجه به منافع دیگران از ویژگی‌های مدیران مدارس استثنایی شایسته است	منافع دیگران	A-6

ردیف	کدهای محتوایی	مقولات خرد	کد
۷	توجه مدیران مدارس استثنایی به اصول بنیادین زندگی و تأکید بر پرورش آن استعدادها	اصول بنیادین زندگی	A-7
۸	با اصلاح ساختار فیزیکی مدارس اجرای الگوی شایستگی‌ها حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی با تأکید بر هوش موفق بهتر انجام می‌شود	ساختار فیزیکی مدارس	A-8
۹	آگاهی و دانش مدیران مدارس استثنایی در مورد خودشان و محیط اطراف اجرای الگوی شایستگی‌ها حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی با تأکید بر هوش موفق بهتر انجام می‌شود	آگاهی و دانش	A-9

بر اساس تحلیل محتوا و کدگذاری محتوای به‌دست‌آمده از نظر صاحب‌نظران مدلی به‌دست‌آمده که شامل ۹ مؤلفه هوش موفق، زیرساخت شایستگی، هوش شخصیتی، هوش مدیریتی، هوش مدیریتی، منافع دیگران، اصول بنیادین زندگی، ساختار فیزیکی مدارس و آگاهی و دانش بود. در بخش کمی مجموعاً ۱۰۰ نفر افراد نمونه مورد پژوهش را تشکیل می‌دادند. نتایج نشان داد که میانگین هوش موفق در افراد نمونه ۵۰/۰۸، با انحراف معیار ۷/۹ می‌باشد. میانگین هوش مدیریتی در این افراد ۵۹/۹۳، با انحراف معیار ۱۵/۵۹ است. همچنین میانگین متغیر هوش شخصیتی در آنان ۵۷/۵۱ با انحراف استاندارد ۱۱/۰۹. نتایج آلفای کرونباخ مربوط به پرسشنامه‌های اجرا شده حاکی از ضریب پایایی مطلوب و قابل قبول این پرسشنامه‌ها می‌باشد.

نتایج بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش نشان داد که مقادیر احتمال آزمون کلموگروف- اسمیرنوف برای همه متغیرهای مورد بررسی هوش موفق (۰/۱۱۸) هوش مدیریتی (۰/۲۳۹) هوش شخصیتی (۰/۱۵۹) نرمال بود. نمره به‌دست‌آمده در آزمون دروین- واتسون نیز نشان داد که این نمره بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد و بنابراین پیش‌فرض مربوط به استقلال خطاها رعایت شده‌است. برای بررسی روایی سازه مقیاس مدل نه‌عاملی الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی از روش تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم (در این تحلیل هر دو تحلیل عامل مرتبه اول و مرتبه دوم به‌صورت هم‌زمان انجام

گرفت) استفاده شد. نه عامل استخراج شده از تحلیل عامل اکتشافی به‌عنوان متغیرهای مکنون یا پنهان در نظر گرفته شد. همچنین، یک متغیر مکنون به نام الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی به‌عنوان متغیر مکنون مرتبه دوم در نظر گرفته شد که از این متغیر، نه بارعاملی مرتبه دوم ترسیم شد که در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی بر اساس هوش مدیریتی و موفق با نقش واسطه‌ای هوش شخصیتی

بعد از ترسیم الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران با استفاده از روش حداکثر درست نمایی تحلیل انجام گرفت. پس از انجام تحلیل، شاخص‌های برازش مدل مورد بررسی قرار گرفت. جدول ۵، شاخص‌های برازش این مدل مرتبه دوم را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج مربوط به بارهای عاملی مرتبه دوم

ترتیب اهمیت	وزن عاملی	بار عاملی	عوامل مرتبه اول	عامل مرتبه دوم
۱	۰/۱۱۰	۰/۷۷۲*	۱-هوش موفق	الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی
۸	۰/۱۲۹	۰/۳۸۳*	۲-زیرساخت شایستگی	
۲	۰/۰۸۶	۰/۶۴۲*	۳-هوش شخصیتی	
۷	۰/۱۵۷	۰/۴۱۷*	۴-هوش مدیریتی	
۶	۰/۱۰۲	۰/۴۲۱*	۵-هوش مدیریتی	
۳	۰/۱۲۵	۰/۶۲۹*	۶-منافع دیگران	
۴	۰/۰۸۳	۰/۶۱۸*	۷-اصول بنیادین زندگی	
۹	۰/۰۸۱	۰/۳۱۳*	۸-ساختار فیزیکی مدارس	
۵	۰/۳۵۷	۰/۵۸۸*	۹-آگاهی و دانش	

نتایج جدول ۳، نشان می‌دهد که هوش موفق، هوش شخصیتی، منافع دیگران، اصول بنیادین، آگاهی و دانش، هوش مدیریتی، هوش مدیریتی، اصول بنیادین زندگی، زیرساخت شایستگی و ساختار فیزیکی مدارس به ترتیب بالاترین بار عاملی و وزن عاملی را بر روی عامل مرتبه دوم مدل نه عاملی الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی دارند.

تدوین الگوی شایستگی‌ها حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی بر...؛ غایبی مهماندوست و همکاران | ۱۰۱

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل نه عاملی الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس

استثنایی

SRMR	RMSEA	CFI	TLI	NFI	AGFI	GFI	K2/df	Df	P	K2	
پایین‌تر از ۰/۱		بالاتر از ۰/۸					کمتر از ۳		معناداری آزمون		دامنه مورد قبول
۰/۰۷۶	۰/۰۶۰	۰/۸۳	۰/۸۹	۰/۸۰	۰/۹۲	۰/۹۵	۱/۸۸	۲۷۵	۰/۰۰۱	۲۴۷۴/۷	مدل نه عاملی
مطلوب		مطلوب		مطلوب			مطلوب				وضعیت برازش

نتایج جدول ۴، نشان می‌دهد، تمامی شاخص‌های برازش برای مدل مرتبه دوم مطلوب هستند با ارزیابی کلی این شاخص‌ها می‌توان گفت که از آنجایی که الگوی نظری تدوین شده با داده‌ها دارای برازش بوده و الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای بر اساس هوش مدیریتی و موفق با نقش واسطه‌ای هوش شخصیتی برای مدیران مدارس استثنایی مورد تأیید قرار گرفت.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که الگوی صلاحیت‌های حرفه‌ای بر اساس هوش مدیریتی و موفق با نقش واسطه‌ای هوش شخصیتی برای مدیران مدارس دارای مؤلفه‌هایی است که عبارت‌اند از هوش موفق، هوش شخصیتی، منافع دیگران، اصول بنیادین، آگاهی و دانش، هوش مدیریتی، هوش تجاری، اصول بنیادین زندگی، زیرساخت شایستگی و ساختار فیزیکی مدارس. این نتایج با نتایج تحقیق قهرمانی (۱۳۹۶)، هورتون (۲۰۱۵)، ریف (۲۰۱۲) و آلوت و همکاران (۲۰۱۱) سعادت‌ی شامیر و مذبوحی (۲۰۱۸) همسو بوده و مطابقت دارد و با تحقیقات شجاعی و همکاران (۱۳۹۴) و همچنین در راستای نتایج پژوهش حاضر ویلدسمن (۲۰۱۴) معتقد بودند که از مهم‌ترین نتایج این تحقیق عبارت‌اند از ۱- معرفی و بررسی چارچوب‌ها و مدل‌های شایستگی مدیران مدارس استثنایی. ۲- گردآوری و استخراج ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی مدیران مدارس استثنایی برای ارزیابی و انتخاب

مدیران مدارس استثنایی شایسته و توسعه‌قابلیت‌های آن‌ها. ۳- طراحی مدلی مناسب برای شایستگی مدیران مدارس استثنایی که روایی و اعتبار آن با نظرخواهی از خبرگان و تکنیک‌های آماری تأیید گردیده است. در تبیین این نتایج می‌توان این‌گونه اذعان داشت از آنجایی که کودکان نمی‌توانند بین «احساسات» شأن و «خود» شأن تفاوت قائل شوند. آموزش فلسفه برای کودکان به روش مشارکتی به آن‌ها یاد می‌دهد به‌جای بی‌اهمیت جلوه دادن یا نفی احساسات آن‌ها که باعث می‌شود فکر کنند احساسشان بی‌ارزش یا خجالت‌آور است، آنچه احساس می‌کنند، بپذیرید.

نتایج پژوهش‌های مختلف عباسی اناباد و سعادت‌ی شامیر (۲۰۱۶) (زوهر و مارشال؛ ۲۰۰۲؛ کاتوریا راوی و همکاران، ۲۰۰۷؛ هووارد، ۲۰۰۳؛ جورج، ۲۰۰۶) مرتبط با هوش شخصیتی و هوش مدیریتی نشان می‌دهند که امروزه کارکنان در هر جا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جست‌وجو می‌کنند. آنان در پی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار اهداف متعالی در زندگی‌شان هستند. سازمان‌ها با کارکنان رشدیافته و بالنده‌ای مواجه‌اند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند، پرورش‌دهنده و پیشرو هستند. در فرهنگ اسلامی، از روش‌های متنوعی برای توسعه اهداف متعالی انسان‌ها بهره گرفته می‌شود. نمونه‌ای از این موارد با توجه به کلام حضرت علی (ع) در نهج‌البلاغه، عبارت است از: الف. تقویت خوش‌بینی: «چون کسی به تو گمان نیک برد، خوش‌بینی او را تصدیق کن. آن‌قدر بکوش تا به وفاداری رعیت، خوش‌بین شوی؛ که این خوش‌بینی بار سنگین رنج‌آور مشکلات را از تو برمی‌دارد. گر می‌توانید که ترس از خدا را فراوان و خوش‌بینی خود را به خدا نیکو گردانید، چنین کنید؛ هر دو را جمع کنید. ب. تشویق نیروهای خلاق: «پس آرزوهای سپاهیان را برآور و همواره از آنان ستایش کن و کارهای مهمی را که انجام داده‌اند بر شمار؛ زیرا یادآوری کارهای ارزشمند آنان، شجاعان را برمی‌انگیزاند و ترسوها را به تلاش وامی‌دارد. ج. تقویت امیدواری: «بر بدترین افراد این

1. Zohar & Marshal

2. Katharina Ravi, Mahesh Kumar P. Joshi, Stephen J. Porth,

3. Howard

4. George

اَمّت از رحمت خدا نومید مباشید؛ زیرا که خدای بزرگ فرمود: همانا از رحمت خدا نومید نباشند جز کافران. د. تعقل و دوراندیشی در امور: «هیچ سرمایه‌ای از عقل سودمندتر نیست و هیچ تنهایی ترسناک‌تر از خودبینی وجود ندارد و عقلی همچون دوراندیشی نیست. «از نشانه‌های پرهیزگاران این است می‌بینی که در دین‌داری نیرومند، نرم‌خو و دوراندیش‌اند. ه. کسب بصیرت در امور مهم: «و این پرچم مبارزه را جز افراد آگاه و بااستقامت و عالم به جایگاه حق به‌دوش نمی‌کشند البته درباره راه‌های ایجاد و توسعه اهداف متعالی در کارکنان، جای بحث و سخن فراوان است که در این گفتار، به ذکر همین موارد بسنده می‌شود

به عقیده مایک جورج (۲۰۰۶ م)، مدرّس دوره‌های هوش موفق و هوش مدیریتی به‌منظور بهبود مهارت‌های مدیریت و رهبری، هوش موفق و هوش مدیریتی لازم است؛ زیرا: ۱. موجب یافتن و به‌کارگیری عمیق‌ترین منابع درونی می‌شود که قابلیت توجه و قدرت تحمّل و تطابق با سایرین را به ما می‌دهد. ۲. احساس هویت فردی روشن و باثبات در محیط روابط کاری متغیر ایجاد می‌کند. ۳. توانایی درک معنای واقعی رویدادها و حوادث و قابلیت معنادار کردن کار را به ما می‌دهد. ۴. ارزش‌ها را شناسایی می‌کند و آن‌ها را با احساس هدفی روشن همسو می‌کند. ۵. زندگی کردن با این ارزش‌ها و بدون سازش‌پذیری منجر به حس انسجام می‌شود. ۶. ایجاد آرامش می‌کند و در مواجهه با بحران و آشوب تمرکز به‌وجود می‌آورد. باوجود آنکه بسیاری از افراد تصور می‌کنند هیچ‌چیز معنوی در کار یا محیط کاری وجود ندارد، حوزه‌های بسیاری در زندگی کاری وجود دارند که می‌توان هوش موفق و هوش مدیریتی را در آن‌ها به‌کار گرفت. سه حوزه مهم از نظر جورج وجود دارد عبارت‌اند از: ۱. امنیت شخصی و تأثیر آن بر اثربخشی شخصی: هوش موفق کمک می‌کند که ثبات و اعتماد به‌نفس افراد افزایش یابد و راحت‌تر با مسائل کاری کنار بیایند. ۲. ایجاد روابط و ادراک بین افراد: به‌بهبود ارتباطات و درک دیگران در محیط کار کمک می‌کند. ۳. مدیریت تغییر و از میان برداشتن موانع: به غلبه بر ترس‌های ناشی از تغییر کمک می‌کند.

مؤلفه‌های مطرح‌شده از سوی سیسک و تورنس (۲۰۱۷) و مروتی شریف‌آباد و همکاران^۱ (۲۰۱۶) و سعادت‌ی شامیر مذبوحی و مرزی (۲۰۱۹) طاهری، درتاج، دلاور و سعادت‌ی شامیر (۲۰۱۹) تا حدّ زیادی همسو با یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که تغییر و تحول سازمانی بر روی هوش موفق و یا هوش شخصیتی دارای اثرات زیادی است که قسمتی از آن‌ها عبارت‌اند از ۱. خودآگاهی یعنی شناختن استعدادها و خواسته‌ها، ارزش‌ها، نیازها و ویژگی‌های منحصربه‌فرد ۲. خودانگیزگی که پیش‌شرط ضروری خوش‌حالی، ابتکار و بدیهه‌گویی، یادگیری از طریق آزمایش و خطا و خلاقیت در سازمان است. ۳. چشم‌انداز محوری و ارزش محوری که طبق اصول و باورهای عمیق شخصی، تصمیم‌گیری، رفتار و زندگی کردن است. ۴- کل‌نگری که عبارت است از توانایی دیدن الگوهای بزرگ‌تر، همراه با روابط و ارتباطات موجود بین اجزای کل است. ۵. تدوین و ارائه الگوهای مدیریتی در هر کشور و سازمانی بر نوعی اعتقاد درباره هستی و تحلیل از جهان مبتنی است.

تمام نظام‌های اجتماعی به‌نوعی جهان‌بینی متکی هستند. هدف‌هایی که یک مکتب ارائه می‌دهد به تعقیب آن‌ها دعوت می‌کند، راه و روش‌هایی که تعیین می‌کند، بایدها و نبایدهایی که انشا می‌کند، همه بر طراحی و تدوین نظام‌های اجتماعی و اداره امور سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. (سعادت‌ی شامیر، صانعی و زارع، ۲۰۱۹). دین با ارائه اصول موضوعه خاصی که متناسب با جهان‌بینی است، در نظریه‌های علوم اثر می‌گذارد. مهم‌ترین اثری که علوم کاربردی از دین می‌پذیرد، اثری است که از نظام ارزشی آن حاصل می‌شود. این اثر نظام رفتاری و ذهنی افراد و کارکنان را هدایت می‌کند و بدان جهت می‌دهد (لطفی و سعادت‌ی شامیر، ۲۰۱۶).

امرم (۲۰۰۵) و مرزی و سعادت‌ی شامیر (۲۰۱۹) همسو با یافته‌های پژوهش حاضر معتقد است مدیرانی که هوش مدیریتی بالا و قوی دارند هوش موفق را شامل داشتن حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی درک متعادل از ارزش‌ها و

1. Morowatisharifabad MA, Khankolabi M, Gerami MH, Fallahzade H, Mozaffari-khosravi H, Seadatee-Shamir A

تدوین الگوی شایستگی‌ها حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی بر...؛ غایبی مهماندوست و همکاران | ۱۰۵

معتقد به بهتر شدن دنیا می‌داند. آن‌ها همچنین معتقدند سرمایه فکری توانایی کاربرد و بروز ارزش‌های معنوی می‌داند به نحوی که باعث ارتقاء عملکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد شوند. سانتوس (۲۰۰۶) معتقد است هوش موفق مرتبط با آفریننده جهان است. وی این هوش را توانایی شناخت اصول زندگی، قوانین طبیعی و معنوی و بنا نهادن زندگی بر اساس این قوانین می‌داند. (سیسک، ۲۰۰۸) هوش موفق را توانایی کاربرد رویکرد چند حسی در حل مسئله و یادگیری همراه با گوش سپردن به ندای درون معرفی می‌کند؛ به عبارت دیگر، هوش موفق خودآگاهی عمیقی است که فرد بیشتر از جنبه‌های درونی‌اش آگاه شده و آن‌ها را درک می‌کند به گونه‌ای که بشر در این حالت تنها جسم نبوده بلکه مجموعه‌ای از فکر، روح و بدن است.

نوبل (۲۰۰۱) هوش موفق را پتانسیل ذاتی و استعدادی درونی در بشر توصیف می‌کند و آن را بیانگر عملکرد ذهنی انسان می‌داند. مدیرانی که دارای تعهد کاری و خودآگاهی هستند و در عین حال باورهای مذهبی هم دارند قادرند تا به حل مسائل معنایی و ارزشی خود پردازند و همچنین می‌توانند اعمال و زندگی خویش را به وسیله آن در بافتی وسیع‌تر، غنی‌تر و بامعنا تر قرار دهند (زهرومارشال، ۲۰۰۰)؛ به عبارت دیگر سرمایه فکری مدیران مدارس استثنایی قابلیت است که باعث می‌شود فرد از طریق امکانات و توانمندی‌های معنوی خود، مباحث علمی و معنوی مربوط به هستی را به گونه‌ای بهتر بشناسد و معنای آن را درک کند (نازل، ۲۰۰۴) و به قول (وگان، ۲۰۰۱) فهم عمیق‌تری از سؤالات معنوی و بصیرت همراه با سطوح چندگانه هوشیاری داشته باشند.

با توجه به نتایج تحقیق و اثر مثبت شخصیت در محیط کار بر صلاحیت‌های شغلی و حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی پیشنهاد می‌شود، برای تقویت ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس استثنایی برنامه‌های منسجم و علمی تعریف و اجرا شود. همچنین پیشنهاد می‌شود با اقداماتی نظیر تدوین منشور اخلاقی برای سازمان و تلاش برای اجرا و التزام بدان در جهت تقویت صلاحیت‌های مدیران مدارس استثنایی تلاش شود. پیشنهاد می‌شود سازمان بر پرورش و تحکیم هوش موفق، هوش شخصیتی و هوش مدیریتی مدیران مدارس

استثنایی خود، با برنامه‌ریزی برای آموزش از راه‌های مختلفی چون چاپ بروشورهای داخلی، تهیه و تدارک کنفرانس‌های علمی با محوریت هوش موفق، هوش شخصیتی و هوش مدیریتی در محیط کار آموزش اخلاقیات و رعایت اصول اخلاقی در تربیت افراد کارایی نیروی انسانی را افزایش داد. به راهکارهای رشد و تقویت هوش مدیریتی از دیدگاه آموزه‌های دین اسلام، از جمله تفکر درباره آیات و نشانه‌های خداوند در گستره هستی، توجه دائم به خداوند و ذکر و یاد او، توجه به نعمت‌ها و الطاف خدا نسبت به انسان، انجام نیکی‌ها و دوری از بدی‌ها، تفکر درباره هدف خلقت، جستجوی معانی بنیادی موقعیت‌ها و پرسیدن سؤالات چرایی و جستجوی ارتباط بین رویدادها، می‌توان هوش موفق، هوش شخصیتی و هوش مدیریتی را تقویت کرد.

هرچند محدودیت‌های بزرگی مانند نیروی انسانی کم تخصص و منابع مالی ضعیف و انگیزه‌های تا حدی کم در مدارس و فضای رابطه‌ای به‌جای ضابطه‌ای و مبتنی بر شایستگی از جمله محدودیت‌های برجسته این پژوهش است اما با در نظر گرفتن همین محدودیت‌ها پیشنهاد می‌شود در انتخاب مدیران مدارس از حالت انتصابی به حالت انتخابی تبدیل شود و معلمان، اولیا و دانش‌آموزان در فرایند انتخاب مدیران نقش داشته باشند ولی قبل از آن لازم است که با برگزاری دوره‌های آموزشی ویژگی‌های مدیران شایسته برای اولیا معلمان و دانش‌آموزان تشریح شود. از سوی دیگر پیشنهاد می‌گردد در انتخاب زیرساخت‌های مدارس از لحاظ فیزیکی و نیروی انسانی طوری سازمان‌دهی شود که زمینه‌ساز انتخاب مدیران شایسته باشد و فضای کلی تقویت‌کننده مدیر شایسته و دارای ویژگی بالای شخصیتی و مدیریتی و برخوردار از هوش موفق باشد.

ORCID

Seifollah Aghajani  <http://orcid.org/0000-0001-9848-9016>
Matine Ebadi  <http://orcid.org/0000-0003-3915-0789>
Sanaz Eyni  <http://orcid.org/0000-0003-0135-1470>

منابع

- فرحبخش، سعید، جعفری سرابی، مهرداد، سیاه کمری، الهام، غلامی، محمد و مرادی، سمیه. (۱۳۹۶). تدوین صلاحیت‌های علمی- حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی استان لرستان. *مدیریت مدرسه*، ۱۵(۱)، ۱۱۳-۱۲۷.
- میرکمالی، سید محمد، نارنجی ثانی، فاطمه، اسدی، سمیه. (۱۳۹۸). ارزشیابی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان از دیدگاه مدیران مدارس ابتدایی. *مدیریت مدرسه*، ۷(۳)، ۸۶-۶۹.
- زاهدی، شمس السادات و شیخ، ابراهیم. (۱۳۸۹). الگوی شایستگی‌های راهبردی مدیران میانی دولتی در بخش صنعت و اقتصاد کشور. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱، ۹۵-۱۳۹.
- سعادت‌ی شامیر، ابوطالب؛ زحمتکش، یاسمین، رستمی، فریبا (۱۳۹۸) کاربرد آزمون‌ها روانی. انتشارات آذرین مهر، تهران. ایران
- شجاعی، امیرعباس، مشکی اصفهانی، اصغر، صفدری رنجبر، مصطفی و مهدیلو ترکمانی، پیمان. (۱۳۹۴). شناسایی و اولویت‌بندی شایستگی مدیران واحدهای تحقیق، توسعه فناوری و مالیه. *ماهنامه حسابداری دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه تهران*، ۱۷۴، ۲۷-۱۸.
- قربانی اورنجی، حسن. (۱۳۹۳). بررسی نقش شایستگی مدیران بازار سرمایه: مطالعه مقایسه‌ای بین شرکت‌های دولتی و خصوصی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. *فصلنامه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت تهران*، ۱۸(۱)، ۴۵-۳۱.
- قهرمانی، محمد، عاشقی، حسن و قورچیان، نادر قلی. (۱۳۹۶). شناسایی و تبیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه شایستگی مدیران در صنعت بانکداری کشور. *فصلنامه مدیریت و بانکداری بانک مرکزی*، ۴(۱۴)، ۷۶-۵۷.
- محمدی، مهدی و عسگری، محمدرضا. (۱۳۹۸). نقش هوش تجاری و داشبوردهای مدیریتی در بهبود تصمیمات مدیران سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان. *کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری در هزاره سوم*، تهران.
- عسگری متین، سجاد و کیانی، غلامرضا. (۱۳۹۷). الگوی معیار صلاحیت حرفه‌ای معلمی در تراز جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت*، ۳۴(۲)، ۹-۳۰.

memory capacity and verbal short term memory. *Science and Education*, N.12, p.452-456

- Agarwal, S., & Suraksha, P. (2017). A Comparative study of multiple intelligence among male and female students of class. *International Journal of Advanced Research in Education & Technology*, 4(1), 82-85.
- Akkaya, R., & Sezgin-Memnun, D. (2015). Examining of mathematics pre-service teachers' multiple intelligences. *Dumlupinar University Journal of Social Sciences*, 43(January), 39-46.
- Bafadal, I. I., Bafadal, I., Sobri, A. Y., Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2019). Standards of Competency of Head of School Beginners as Leaders in Learning Innovation. In 5th International Conference on Education and Technology (ICET 2019). Atlantis Press.
- Fedorchuk, Y. (2019). Professional Standard of a School Principal: Russian and International Experience. In International Conference on the Development of Education in Eurasia (ICDEE 2019) (pp. 102-106). Atlantis Press.
- Gardner, H. (2004). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences* (20th ed.). New York: Basic Books.
- Gardner, H., & Moran, S. (2006) The science of multiple intelligences theory: A response to Lynn Waterhouse. *Educational Psychologist*, 41(4), 227-232. doi: 10.1207/s15326985ep4104_2
- Komalasari, K., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Principal's Management Competencies in Improving the Quality of Education. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 181-193.
- lotfi, N; Seadatee Shamir A. (2016).The relationship between personality characteristics and attachment styles and emotional breakdown. *Research in clinical psychology and counseling*.6((1) 98- 112
- Marzi S, Seadatee Shamir A. (2019). The Role of Self-efficacy and Happiness in Predicting Self-criticism/reassurance among Teachers. *frooyesh.*; 8 (5):153-162
- McLeod, B. D., Sutherland, K. S., Martinez, R. G., Conroy, M. A., Snyder, P. A., & Southam-Gerow, M. A. (2017). Identifying common practice elements to improve social, emotional, and behavioral outcomes of young children in early childhood classrooms. *Prevention Science*, 18(2), 204-213.
- Meyers, C. V., & Hambrick Hitt, D. (2017). School turnaround principals: What does initial research literature suggest they are doing to be successful? *Journal of Education for Students Placed at Risk (JESPAR)*, 22(1), 38-56.
- Morowatisharifabad MA, Khankolabi M, Gerami MH, Fallahzade H, Mozaffari-khosravi H, Seadatee-Shamir A. (2016) Psychometric

- Properties of the Persian Version of Parenting Style and Dimensions Questionnaire: Implication for Children's Health-related Behaviors. *Int J Pediatr*; 4(9): 3373-80. DOI: 10.22038/ijp.2016.7318
- Seadatee Shamir A, Mazboohi, S., MARZI, S. (2019). A confirmatory factor analysis and validation of the forms of self-criticism/reassurance scale among teachers. *Quarterly journal of Educational Measurement*, 9(34), 133-147. doi: 10.22054/jem.2019.20805.1520
- Seadatee Shamir A, Sane'e I Hamzanlouyi R. (2017). Relationship between Intelligence Beliefs and Achievement Motivation with Self-Regulated Learning in Students with Veteran Parents Injured More than 40%. *Iranian Journal of War & Public Health.*; 9(4):205-210.
- Seadatee Shamir A, Saniee M, Zare E (2019). Effectiveness of Couple Therapy by Gottman Method on Family Function and Marital Adjustment in Divorce Applicant Couples. *IJRN*. 5 (2):10-17
- Seadatee Shamir, A, Kiāmanesh, A., Kadivar, P., Ali Hamidi, M. (2010). Working memory, reading performance and academic achievement in male monolingual and bilingual students. *Educational Innovations*, 9(3), 89-124.
- Seadatee Shamir, A. Mazbohi, S (2018) Predicting the Responsibility of Secondary School Girl Students Based on self-efficacy and spiritual intelligence. *Educational Psychology*, V. 14, N. 48, p-127-145
- Taheri, F., dortaj, F., delavar, A., Seadatee Shamir, A. (2019). The Effectiveness of Mindfulness Program on Academic Engagement: The Mediating roles of Academic Stress and Academic Burnout. *Journal of Psychological Studies*, 14(4), 157-174. doi: 10.22051/psy.2019.22600.1749
- Tanhaye Reshvanloo F, keramati, R; Seadatee Shamir A. (2016). Optimism and self-esteem in adolescent girls: *The role of identity styles Journal of Applied Psychology*, Vol. 6, No. 2(22), summer 2012, 73-90
- Tanhaye Reshvanloo F, Saadati Shamir A. (2016). Construct validity and reliability of Symptom Checklist-25 (SCL-25). *Journal of Fundamentals of Mental Health*; 18(1): p. 48-56.
- Wulandari, N. (2019). Competencies Principal of the Islamic School. In *International Conference of Moslem Society* (Vol. 3, pp. 259-269).
- Zahmatkesh, Z; Hosseini Nassab, S, D; Seadatee Shamir, A. (2016) Examining the Relationship between Working Memory and Intelligence with Female Students' Academic Achievement in Monolingual and Bilingual High School of Tehran. *Journal of Instruction and Evaluation*. 8, (32), 111-134.DOI: JINEV289



استناد به این مقاله: غایبی مهماندوست، محمدرضا، قدمی، مجید، سعادت‌تی شامیر، ابوطالب، رضایی، صادق. (۱۴۰۰). تدوین الگوی شایستگی‌ها حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی بر اساس هوش مدیریتی و موفق با نقش واسطه‌ای هوش شخصیتی، *روان‌شناسی افراد استثنایی*، ۱۱(۴۲)، ۸۳-۱۱۰.

DOI: 10.22054/JPE.2021.59225.2292



Psychology of Exceptional Individuals is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.