



ORIGINAL RESEARCH PAPER

Presenting a Model of Spiritual Capital Components among First-Grade Elementary School Teachers (A Qualitative Study)

Masoumeh Mohammadabadi^{*1}, Fahimeh Kord Firuzjaei²

¹ Department of Educational Administration, Farhangian University, P.O. Box 14665-889, Tehran, Iran.

² Ph.D. in Educational Management, Formal Teacher of Mazandaran Education, Iran.

ABSTRACT

Keywords:

. Spiritual capital
. Elementary teachers
. Spiritual intelligence

1 .Corresponding author

 mmohammadabadi@cfu.ac.ir

Background and Objectives: Spiritual capital is considered one of the most important forms of organizational capital, playing a vital role in promoting individual, organizational, and social well-being. This research aimed to explore the components of spiritual capital among first-grade elementary school teachers in Maneh and Samalqan County during the academic year 2024-2025. **Methods:** The research method is qualitative, employing a descriptive phenomenological strategy. To delve deeply into the concepts, document analysis, literature review, and semi-structured interviews were used. The participants consisted of 20 first-grade elementary school teachers, selected using purposive sampling and snowball techniques until theoretical saturation was reached. The interviews continued until theoretical saturation was achieved to ensure the validity of the findings. Member checking was used to verify the accuracy of the findings. Inter-coder reliability (intra-subject agreement) was used to determine reliability. To adhere to the qualitative research characteristics, three criteria were used: credibility, transferability, and dependability. **Findings:** To identify the components of spiritual capital among first-grade elementary school teachers in Maneh and Samalqan County, themes related to the identified axes and indicators from the literature review and the analysis and interpretation of data from semi-structured and in-depth interviews with 20 first-grade elementary school teachers were derived. **Conclusion:** The findings indicated that the components of spiritual capital emerged in two dimensions: individual (job satisfaction, adherence to values, responsibility, creativity, work discipline, job security, adherence to organizational rules and regulations, feeling useful and valuable, having a plan and goal, and interest and enthusiasm for work) and extra-individual (trust of senior managers, respect among colleagues, interpersonal relationships, interest in the growth and development of others, and teamwork spirit).

ISSN (Online): 2980-7948

DOI: 10.48310/jcdr.2025.18746.1142

Received: 2025-03-13 Reviewed: 2025-03-21 Accepted: 2025-03-26 PP: 1-17

Citation (APA): Mohammadabadi, M. and Kord Firuzjaei, F. (2025). Presenting a Model of Spiritual Capital Components among First-Grade Elementary School Teachers (A Qualitative Study). *Journal of research in Curriculum Studies*, 5(1), 1-17.

 <https://doi.org/10.48310/jcdr.2025.18746.1142>



ارائه مدل مؤلفه‌های سرمایه معنوی در بین معلمان دوره اول مقطع ابتدایی (یک پژوهش کیفی)

مقاله پژوهشی

معصومه محمدآبادی^{۱*}، فهیمه کرد فیروزجایی^۲

۱. گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵ تهران، ایران

۲. دکتری مدیریت آموزشی، دبیررسمی آموزش و پرورش مازندران، ایران

چکیده

پیشینه و اهداف: سرمایه معنوی به عنوان یکی از مهم‌ترین اشکال سرمایه‌های سازمانی محسوب می‌شود که نقش حیاتی در ارتقای رفاه فردی، سازمانی و اجتماعی ایفا می‌کند. این پژوهش با هدف کشف مؤلفه‌های سرمایه معنوی در بین معلمان دوره اول مقطع ابتدایی شهرستان مانه و سملقان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ انجام شد. **روش‌ها:** روش پژوهش از نوع کیفی و با راهبرد پدیدارشناسی توصیفی است. برای بررسی عمیق مفاهیم مورد نظر از روش مطالعه اسنادی و بررسی مبانی و همچنین مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شده است. مشارکت‌کنندگان ۲۰ نفر از معلمان دوره اول مقطع ابتدایی بودند که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری هدفمند و روش گلوله برفی تا مرز اشباع نظری و از نوع ملاکی انتخاب شدند. برای اعتبار بخشی به یافته‌ها، انجام مصاحبه تا رسیدن به مرز اشباع نظری ادامه داشت. بررسی صحت یافته‌ها از روش بررسی توسط اعضاست. برای تعیین پایایی از روش پایایی بین دو کدگذار (توافق درون موضوعی) استفاده شد. برای رعایت ویژگی‌های کیفی پژوهش، از سه ملاک قابل قبول بودن، تأثیرپذیری و قابلیت اطمینان استفاده شد. **یافته‌ها:** به منظور کشف و شناسایی مؤلفه‌های سرمایه معنوی در بین معلمان مقطع ابتدایی دوره اول شهرستان مانه و سملقان، مضامین مرتبط با استفاده از محورهای شاخص‌های شناسایی شده حاصل از بررسی ادبیات پژوهش و تحلیل و تفسیر داده‌های مصاحبه نیمه ساختاریافته و عمیق با ۲۰ نفر معلمان مقطع ابتدایی دوره اول بدست آمد. **نتیجه‌گیری:** یافته‌ها نشان داد که مؤلفه‌های سرمایه معنوی در دو بعد فردی (رضایت شغلی، پایبندی به ارزش-ها، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت، نظم و انضباط کاری، امنیت شغلی، پایبندی به قوانین و مقررات سازمانی، احساس مفید بودن و ارزشمندی، داشتن برنامه و هدف و علاقمندی و اشتیاق به کار) و بعد برون فردی (اعتماد مدیران ارشد، احترام بین همکاران، روابط بین فردی، علاقمندی به رشد و توسعه دیگران و روحیه کار تیمی) مطرح می‌شود.

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:
10.48310/jcdr.2025.18746.1142

واژه‌های کلیدی:

سرمایه معنوی، معلمان ابتدایی، هوش معنوی

۱. نویسنده مسئول: معصومه محمدآبادی
mmohammadabadi@cfu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳-۱۲-۲۳ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴-۰۱-۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴-۰۱-۱۶ شماره صفحات: ۱۷-۱۵

COPYRIGHTS



©2025 Mohammadabadi, M. and Kord Firuzjaei, F. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

۱. مقدمه

سازمان آموزش و پرورش از سازمان‌های مهم و مؤثر در دنیای کنونی است که به عنوان رکن اصلی توسعه و پیشرفت یک کشور به شمار می‌رود. معلمان از عناصر کلیدی این سازمان هستند که نقش اساسی در مسیر تربیت نیروی انسانی جامعه ایفا می‌کنند. با توجه به تأثیر نوع نگرش و رفتار معلمان در تحقق کارآیی و اثربخشی سازمان آموزش و پرورش و نیز الگو و سرمشق دانش آموزان بودن آنها، از دیرباز عشق، علاقه، انگیزه و تعلق خاطر کاری معلمان به عنوان یک ویژگی برجسته مورد توجه بوده است. اگر چه ابعاد فیزیکی و فیزیولوژیکی معلمان در کار به طور گسترده‌ای مطالعه شده است؛ ولی بعد معنوی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. درک اهمیت سرمایه معنوی سازمان، نیازمند درک معنویت فردی، معنویت سازمانی و پیامدهای آن است. این امر بصیرت جدیدی در نقش مهمی که معنویت و سرمایه معنوی در مفهوم محیط کار باز می‌کند، ایجاد می‌نماید (Nowrozi, 2023). از سویی دیگر در چشم‌انداز پویای آموزش و پرورش قرن بیست و یکم، معلمان به عنوان معماران اصلی آینده، نقشی بی‌بدیل در شکل‌دهی به نسل‌های فردا ایفا می‌کنند. با توجه به پیچیدگی‌های روزافزون جوامع و چالش‌های متعدد پیش روی نظام‌های آموزشی، حفظ و ارتقای کیفیت عملکرد معلمان، به‌ویژه در دوره حساس ابتدایی، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. در این راستا، مفهوم «سرمایه معنوی»، به عنوان یک منبع ارزشمند و اغلب نادیده گرفته شده، جایگاه ویژه‌ای در ادبیات پژوهشی به خود اختصاص داده است.

سازمان‌ها در خلأ فعالیت نمی‌کنند؛ بلکه دائماً تحت تأثیر عوامل و فشارهایی هستند که از داخل و بیرون سازمان، بر آنها تحمیل می‌شود. در گذشته، محیط عاری از خطر بود و برای سازمان‌ها، امنیت بیشتری وجود داشت؛ ولی دنیای کنونی، دنیای تحولات و دگرگونی‌هاست، این تغییر و دگرگونی‌ها در عصر حاضر، همواره برای سازمان‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهایی را به وجود می‌آورد. در این میان، سازمان‌هایی موفق هستند که خود را با شرایط به وجود آمده، تطبیق داده و با تغییرات به وجود آمده، همراه شوند و فقط سازمان‌هایی می‌توانند این‌گونه عمل کنند که کارکنانشان از سرمایه معنوی بالایی برخوردار باشند (Amiri et al, 2021).

دوره ابتدایی، به عنوان زیربنای نظام آموزشی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این دوره، معلمان نه تنها به انتقال دانش و مهارت‌های پایه می‌پردازند؛ بلکه نقش مهمی در شکل‌دهی به شخصیت، ارزش‌ها و نگرش‌های دانش‌آموزان ایفا می‌کنند. بنابراین، سرمایه معنوی معلمان ابتدایی، می‌تواند تأثیرات ماندگاری بر رشد و تعالی دانش‌آموزان داشته باشد. این مقاله با هدف بررسی مؤلفه‌های سرمایه معنوی در میان معلمان ابتدایی، به دنبال پاسخ به این سؤال کلیدی است که: مؤلفه‌های اصلی سرمایه معنوی در میان معلمان ابتدایی کدامند؟ این مطالعه با بهره‌گیری از رویکردهای نظری و تجربی، تلاش می‌کند تا تصویری جامع از سرمایه معنوی معلمان ابتدایی ارائه دهد و راهکارهای عملی برای ارتقای آن ارائه کند. نتایج این پژوهش می‌تواند به سیاست‌گذاران، مدیران مدارس، و مربیان معلمان در جهت بهبود کیفیت آموزش و پرورش ابتدایی یاری رساند.

۲. مبانی نظری

برخی از نظریه‌پردازان علم مدیریت، (Rocha & Pinheiro, 2020) مقوله سرمایه معنوی را برای مقابله با تغییرات دنیای پیچیده امروز پیشنهاد می‌کنند. معنویت در محیط کار می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد. از نظر مفهومی معنویت در کار عبارت است از درک و شناسایی بعدی از زندگی کاری یک فرد که به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی ایجاد می‌شود. در تجزیه و تحلیل سطوح معنویت در سازمان، سطوح ارائه شده توسط میلیمان و همکارانش (Milliman et al, 2018) اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا با سه سطح رفتار سازمانی یعنی سطح فردی، گروهی و سازمانی پیوند برقرار می‌کند. هر چند معنویت در سازمان، مفهوم فلسفی و فردی عمیق همراه دارد، با این وجود، تقریباً در تمام تعاریف ارائه شده توسط مراکز علمی و دانشگاهی،

معنویت دربرگیرنده مفهومی از تمامیت، کمال، پیوستگی در محیط کار و ارزش‌های عمیق است. بنابراین، معنویت در سازمان در سطح فردی؛ تلاش برای یافتن هدف در زندگی کاری، در سطح گروهی؛ ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و در سطح سازمانی؛ هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزش‌های سازمانی است (Ata'ie, 2017). کارکنانی که زندگی معنوی را سرلوحه خود قرار می‌دهند، می‌توانند با روش‌های سازگاری اهداف سازمانی موجب رشد و توسعه خود و سازمان شوند. (Borup, 2014).

۱-۲. سرمایه معنوی

سرمایه معنوی، مفهومی است که توسط دو محقق به نام‌های دانا زوهر و یان مارشال در سال ۲۰۰۴ وارد ادبیات مدیریت شد. این سرمایه، از نوع پول و مادیات نیست؛ بلکه از بعد معنایی بسیار باارزش‌تر و بااهمیت‌تر از مادیات محسوب می‌شود؛ چرا که علاوه بر افزودن به ثروت مادی افراد، بر افزایش ثروت معنوی آنها نیز تأثیرگذار است (Rajai, 2020). سرمایه معنوی درک معنای مشترک زندگی با تمام مخلوقات خداوند از انسان‌ها تا حیوانات و گیاهان است به این معنا که به انسان‌ها این حق داده نشده که برای آسایش و کسب سود خود محیط زیست را نابود کرده و تأثیرات آن بر کره زمین هیچ اهمیتی ندهند، چرا که با نگاه سرمایه معنوی همه انسان‌ها موظفند حتی به امکان زندگی برای نسل‌های آینده نیز فکر کرده و با احترام و حفظ محیط زیست این امکان را برای نسل‌های دیگر نیز فراهم آورند (Niaz Azari and Abdullahi, 2017). سرمایه معنوی یعنی آگاهی نسبت به توانایی‌های خود، تشخیص پتانسیل‌های موجود در محیط اطراف، توانایی دیدن مسائل و مشکلات از ابعاد متفاوت، درک ارزش‌های والای انسانی، داشتن احساس همدلی و درک انسان‌های دیگر، احترام به تفاوت‌های موجود در انسان‌ها با اعتقاد به هدفمند بودن این تفاوت‌ها و توانایی بهره‌برداری از آنها و در نهایت توانایی تبدیل تهدیدها به فرصت و داشتن نگرش برد-برد در تمامی سطوح زندگی (Rego & Cunha, 2008). سرمایه معنوی که به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها و تجربیات معنوی تعریف می‌شود، می‌تواند تأثیرات عمیقی بر ابعاد مختلف زندگی حرفه‌ای معلمان، از جمله: انگیزه، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و کیفیت تدریس داشته باشد. معلمان دارای سرمایه معنوی بالا، معمولاً از احساس معنا و هدفمندی بیشتری در کار خود برخوردارند، روابط مثبت‌تری با دانش‌آموزان و همکاران برقرار می‌کنند، و در مواجهه با چالش‌ها، از انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری بیشتری نشان می‌دهند. سرمایه معنوی باعث می‌شود سازمان حیات درونی خود را گسترش و توسعه داده و با محیط خود در تعامل بیشتری قرارگیرد. به عبارت دیگر سازمان با سرمایه معنوی تبدیل به سیستمی انعطاف‌پذیر و سازگار شده که می‌تواند در صورت لزوم خود را از نو سازماندهی کند. سازمان‌ها و جوامعی که از چنین قابلیت‌های برخوردارند، احساس مسئولیت عمیق‌تری نسبت به محیط اطراف خود داشته و به احتمال زیاد از مزیت رقابتی پایدارتری نسبت به سازمان‌ها و جوامعی که تنها به منافع شخصی خود فکر می‌کنند، برخوردار خواهند بود. به واقع سرمایه معنوی می‌تواند منشأ ایجاد تحولی اساسی در رهبری و مدیریت سازمان‌ها و جوامع شود (Moradi, 2014). سرمایه معنوی عامل حرکت و تولید انرژی در سازمان‌ها بوده و باعث می‌شود که آنها از قابلیت‌هایی برخوردار شوند که به تعالی و توسعه پایدارشان بیانجامد. در واقع نکته متمایز چنین سازمان‌هایی، این است که می‌تواند به سرمایه‌داری پایدارتری دست می‌یابد. معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی که در یک فرآیند کاری مشارکت می‌کنند که به وسیله خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود و در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد (Amiri et al, 2021).

از جمله دلایل اهمیت و ضرورت سرمایه معنوی به خصوص معنویت در محیط‌های کاری می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. ورود معنویت به سازمان و محیط‌های کاری به کارکنان این توانایی و قدرت را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری نسبت به سازمان، خانواده و جامعه خویش به دست آورند.

۲. امروزه به نظر می‌رسد کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امید بخش و خواستار متعادل ساختن زندگی خود هستند.

۳. پدیده عدم اطمینان در محیط‌های کنونی، سازمان‌ها را بر آن داشته است تا از معنویت به عنوان منبعی سرشار از مفهوم پایداری بهره برده و تناقض میان نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل نمایند.

جدول ۱. دسته‌بندی تعاریف محققان از سرمایه معنوی

روجر فینک (۲۰۰۳)	درجه‌بندی و دستیابی به فرهنگ مذهبی خاص
لورنس ایانکون و کلیک (۲۰۰۳)	الگوی اعتقادات و رفتارهای مذهبی در طول زندگی، میان نسل و میان خانواده و دوستان
پیتز برگر و رابرت هفر (۲۰۰۴)	بخشی از سرمایه اجتماعی، به قدرت، تأثیر، دانش و احساس ایجاد شده به وسیله مشارکت در سنت‌های مذهبی خاص اشاره دارد.
ارنست و همکاران (۲۰۱۵)	تأثیرات اقدامات معنوی و مذهبی، اعتقادات، شبکه‌ها و مؤسسات مذهبی که اثرات ملموسی بر افراد، جوامع و اجتماعات دارند.
ساموئل ریما (۲۰۰۴)	سرمایه معنوی به عنوان چیزی که قدرت و زنده دلی، تحرک برای زندگی، سود، مزیت و قدرت می‌دهد.
اسکات و همکاران (۲۰۱۸)	سرمایه معنوی یعنی آن که ما چه کاری انجام می‌دهیم و چگونه می‌توانیم بهتر آن را انجام دهیم.
آلکس لیو (۲۰۰۷)	قدرت یا مزیت غیرعادی
کن آکدرید (۲۰۰۵)	ایمان، اعتقاد و تعهد به دیگران در نزد خداوند
ریما (۲۰۱۷)	هدف غیرملموس به شکل قوانین تعامل با مردم و اعتقاد به دنیای معنوی و غیر مادی

سرمایه معنوی به عنوان جستجوی معنی در زندگی

سرمایه معنوی به عنوان دستیابی به خدا

در کنار مفهوم سرمایه معنوی مفاهیم هوش معنوی و رشد معنوی نیز مطرح است که در ادامه به اختصار توضیحاتی ارائه می‌شود. هوش معنوی توانایی عملکرد هوشمندانه و عاقلانه است؛ در حالی که آرامش بیرونی را بدون توجه به شرایط حفظ می‌کند. هوش معنوی را می‌توان همان توانایی، تلاش و کوششی برای کسب رویاها دانست. با استفاده از هوش معنوی می‌توان به جایگاه، معنا و ارزش مشکلات، به حل آنها پرداخت (Amiri et al, 2021).

به کارها و فعالیت‌های خود معنا و مفهوم بخشیده و با استفاده از آن بر عملکرد خود آگاه شوید و در یابید که کدامیک از اعمال و رفتارتان از اعتبار بیشتری برخوردار است. تشخیص دهید، کدام مسیر در زندگی‌تان بالاتر و عالی‌تر است تا آن را الگو و اسوه زندگی سازید. دریابید که چگونه می‌توانید خود و بستر هستی خویش را به طریقی بشناسید که به شما امکان دهد به گونه‌ای مناسب با انسانیت، فردیت و شرایط خود زندگی کنید. به عبارت دیگر، چگونه می‌توانید خودتان و محیط‌تان را بشناسید، به گونه‌ای که قادر باشید زندگی کاملاً معنادار و ارزشمندی را سپری کنید (Hodhodi et al, 2021).

رشد معنوی فرآیند بیداری و هوشیاری درونی است. یعنی صعود و بالا رفتن هوشیاری، فراتر از وجود عادی و بیداری در مقابل حقایق جهان، فراتر از ذهن و نفس خود و درک اینکه واقعاً چه هستید. رشد معنوی فرآیند دور

ریختن باورها و تصورات نادرست و غیرواقعی است و در این فرآیند آگاهی و هوشیاری بیشتری نسبت به وجود درونی تان پیدا می‌کنید. هوش معنوی هوش ذاتی انسان است؛ اما مانند هر هوش دیگری باید رشد یابد. با توجه به مهارت‌هایی که هوش معنوی را تشکیل می‌دهند، می‌توان آن را تعریف و اندازه‌گیری نمود. رشد معنوی نه تنها برای کسانی که به دنبال روشنگری معنوی هستند و انتخاب می‌کنند که در محیط‌هایی دور از اجتماع و تنها زندگی کنند، بلکه برای همه افراد اهمیت زیادی دارد. رشد معنوی می‌تواند پایه و مبنای زندگی بهتر و هماهنگ‌تر برای همه باشد، زندگی که فارغ از هرگونه فشار و دغدغه، ترس و اضطراب باشد (Badakhshani & Peirovi, 2021).

با کشف وجود واقعی خود، رویکردی متفاوت نسبت به زندگی پیدا خواهید کرد. یاد می‌گیرید اجازه دهید موقعیت‌های خارجی روی وجود درونی و اعتقادهایتان تأثیر بگذارند و قدرت و نیروی درونی در شما ایجاد می‌شود که ابزارهای بسیار مفید و مؤثر هستند. رشد معنوی راهی برای فراز از مسئولیت غیر عادی رفتار کردن و تبدیل شده به فردی غیر فعال نیست؛ بلکه روشی برای رشد، قوی‌تر، شادتر و مسئولیت‌پذیرتر شدن است. در واقع، افراد می‌توانند راه رشد معنوی را بیمایند و در عین حال مثل افراد عادی جامعه زندگی کنند (Rafiei et al, 2014).

۲-۲. منافع معنویت در محیط کار

شهود و خلاقیت: معنویت می‌تواند به فرد کمک نماید تا مرزهای آگاهی خود را توسعه دهد این قدرت از اتصال خلاقیت فردی با قوه خلاق ناشی از خداوند نشأت می‌گیرد (Ashkanasy et al, 2012).

صداقت و اعتماد: بسیاری از سازمان‌ها بر مبنای معنویت، تمرکز اولیه خود را بر صداقت بنا نهاده‌اند در این سازمان‌ها مبنی بر این که همه افراد با مشتریان و تأمین کنندگان با صداقت برخورد می‌کنند، سرلوحه کار قرار گرفته است.

خودکامیابی: معنویت ارتباط خاصی با نیازهای مراتب بالای مازلو دارد مانند حس تعلق به دیگران و خودکامیابی، پرورش معنویت منجر به احساس تکامل فرد در محیط کار و زندگی می‌شود.

تعهد: معنویت تعهد را از طریق ایجاد جوی آکنده از اعتماد در محیط کار افزایش می‌دهد. تعهد سازمانی مفهومی است که به دنبال اتصال کارکنان به سازمان به کارگیرنده آنهاست.

عملکرد سازمانی: سازمان‌هایی که به تدریج به تشویق معنویت می‌پردازند تجربه ارتقاء عملکرد سازمانی را نیز دارند تحقیقات نشان داده است که این سازمان‌ها سودآوری و موفقیت گسترده‌تری را تجربه کرده‌اند (Frohlich, 2020).

۲-۳. ویژگی‌های افراد دارای هوش معنوی

افرادی که دارای هوش معنوی هستند ویژگی‌ها و خصوصیتی به شرح ذیل دارند:

※ قدرت مقابله با سختی‌ها، دردها و شکست‌ها را دارند.

※ خودآگاهی در این افراد بالاست.

※ دارای حسی هستند که این افراد را هدایت درونی می‌کند.

※ از تجربیات و شکست‌ها درس می‌گیرند.

※ تهدیدها را به فرصت تبدیل می‌کنند و دشواری‌های زندگی مانع خلق ایده و یادگیری آنها نمی‌شود.

※ توانایی ایستادگی در برابر جمع و هم رأی نشدن با عامه مردم را دارند.

*در جستجوی علت هستند. از واژه چرا؟ در انجام فعالیت‌ها استفاده می‌کنند.

*به سجایای اخلاقی می‌پردازند و به آنها اهمیت می‌دهند.

*در خودداری و کنترل خویش توانمند هستند.

*از حس انعطاف‌پذیری بالایی برخوردار هستند (Jalilian, 2014).

۴-۲. شاخص‌ها و مؤلفه‌های سرمایه معنوی

به‌طور کلی سرمایه معنوی دارای ۱۲ شاخص است و هر شاخص دارای تعدادی مؤلفه بوده که به کمک آنها می‌توان موجودیت هر یک از شاخص‌ها را در سازمان مورد ارزیابی قرار داد. شاخص‌های سرمایه معنوی و مؤلفه‌های مرتبط با آن به شرح زیر هستند:

۱- **خودآگاهی:** سازمان‌هایی که دارای سرمایه معنوی هستند، به خوبی می‌دانند که چه چیز را باور دارند، بر روی چه چیزی تأثیر گذارند و درنهایت به چه چیزی می‌خواهند برسند. که نشانه‌های آن در سازمان عبارتند از:

- آگاهی نسبت به فلسفه وجودی و مأموریت سازمان؛
- آگاهی نسبت به اهداف و برنامه‌های تعیین شده سازمان؛
- آگاهی نسبت به مسئولیت‌هایی که بر عهده سازمان است؛
- آگاهی نسبت به نقاط قوت و ضعف سازمان؛
- وجود فرایند بازخورد در سازمان.

۲- **تغییر چارچوب ذهنی:** سازمان‌هایی که به وجود سرمایه معنوی در تشکیلات خود اهمیت می‌دهند دائماً اهداف و استراتژی‌های خود را در زمینه گسترده‌تری از معنا و مفهوم بنا می‌کنند و در صورت نیاز به تغییر چارچوب‌های اهداف‌شان می‌پردازند. نشانه‌های این شاخص در سازمان عبارتند از:

- شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای سازمان؛
- توانایی مدیریت تغییر؛
- پذیرش دیدگاه‌های متفاوت؛
- داشتن برنامه‌های بهبود سازمان؛
- وجود خلاقیت و نوآوری در سازمان؛
- توانایی یادگیری سازمان.

۳- **خودانگیزگی:** سازمان‌هایی که به پرورش سرمایه معنوی می‌پردازند آمادگی این را دارند که خودانگیزخته باشند. این سازمان‌ها در پارادایم‌های موجود و برنامه‌های از قبل تنظیم شده سازمان متوقف نمی‌شوند. آنها در جستجوی پارادایم‌هایی هستند که اهداف‌شان، ارزش‌هایشان، برنامه‌های اجرایی و تصمیماتشان از آنها نشأت می‌گیرد و در صورت نیاز این پارادایم‌ها را تغییر می‌دهند. آنها به‌جای این که نسبت به محیط خود عکس‌العمل نشان دهند، نسبت به آن پاسخگو هستند. نشانه‌های این شاخص در سازمان عبارتند از:

- آمادگی برای انتخاب استراتژی مناسب و تغییر آن در صورت لزوم؛
- میزان توانایی ریسک‌پذیری؛
- عدم وجود سیستم‌های کنترلی درون سازمان؛
- عدم وجود برنامه‌های بلندمدت و غیرقابل انعطاف.

۴- دگرخواهی: سازمان‌هایی که سرمایه معنوی دارند حس دگرخواهی در آنها وجود دارد. اگر شاهد باشند که در حوزه نفوذ آنها کسی زجر می‌کشد و از چیزی رنج می‌برد و نیازی دارد، اهمیت می‌دهند و قبول مسئولیت می‌کنند که در قبال آن فرد کاری انجام دهند. به‌طور کلی در قبال افرادی که می‌توانند بر آنها تأثیرگذار باشند احساس همدردی و دگرخواهی می‌کنند. نشانه‌های این شاخص در سازمان عبارتند از:

- توجه به بهبود منافع و رضایت ذینفعان؛
 - توجه به نظر ذینفعان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی؛
 - برنامه‌ریزی در خصوص مسئولیت‌های اجتماعی (CSR) و اجرای آن.
- ۵- کل‌نگری:** شرکت‌هایی که سرمایه معنوی بالایی دارند از ویژگی کل‌نگری بالایی برخوردار هستند. این‌گونه سازمان‌ها کسب‌وکار را بخشی از تشکیلات اقتصادی انسان و بخشی از جهان بزرگتر می‌دانند. این سازمان‌ها خود را به نوعی مسئول کره زمین می‌بینند و بر این باور هستند که هرآنچه را که در یک سازمان انجام می‌دهند بخشی از یک کل بزرگتر است. نشانه‌های این شاخص در سازمان عبارتند از:
- هر پدیده در سازمان با کل مجموعه سازمان سنجیده می‌شود؛
 - وجود یکپارچگی در کل سازمان؛
 - وجود نگرش برد - برد در سازمان.

۶- چشم‌انداز محوری و ارزش محوری: سازمان‌هایی که چشم‌انداز محور و ارزش محور هستند، چشم‌انداز اصلی و مرکزی مشخصی دارند و هرکاری که انجام می‌دهند برگرفته از این چشم‌انداز است. چشم‌انداز این‌گونه سازمان‌ها عمیق است. ارزش‌های یک سازمان با سرمایه معنوی همان ارزش‌های عمیق انسانی است از جمله: بالا بردن کیفیت زندگی، افزایش سلامت و بهداشت، آموزش و پرورش، ارتباطات، دریافتن نیازهای اساسی و ابتدایی انسانها، اهمیت به محیط زیست جهانی، احساس افتخار در خدمت و نظایر این‌ها. نشانه‌های این شاخص در سازمان، عبارتند از:

- وجود ارزش‌های سازمانی و پایبندی به این ارزش‌ها؛
 - همگرایی در جهت رسیدن به ارزش‌ها و برآوردن چشم‌اندازهای سازمان؛
 - داشتن چشم‌انداز و بازنگری مستمر آن.
- ۷- استقبال از تفاوت‌ها:** این‌گونه سازمان‌ها به تفاوت‌های موجود بین پرسنل و داخل سازمان احترام می‌گذارند. آنها به هر نقطه نظری اهمیت می‌دهند و به اعتبار آن واقف هستند. این‌گونه سازمان‌ها آگاه هستند که ثروت از منابع متفاوتی ایجاد می‌شود و از دل سنت‌های متفاوت، کسب‌وکار پر جنب و جوش‌تری زاییده می‌شود. نشانه‌های این شاخص در سازمان عبارتند از:

- وجود تنوع پرسنلی در سازمان (از نظر جنسیت، قوم، نژاد، سن و ...)؛
 - پذیرش نظرانی که اهداف سازمانی را به چالش می‌کشد و استفاده از تفاوت‌های پرسنلی و تبدیل آنها به فرصت.
- ۸- استفاده از چالش‌ها:** سازمان‌هایی که به ایجاد سرمایه معنوی فکر می‌کنند تلاش می‌کنند که چالش‌ها و تهدیدها را تبدیل به فرصت کنند. این سازمان‌ها از رکود کسب و کار، نوسانات در بازار، تغییر در تقاضای مشتریان و شناخت اشتباهات در محاسبات بهره‌برداری می‌کنند. آنها به چالش‌ها به چشم فرصت جهت ایجاد خلاقیت می‌نگرند. نشانه این شاخص در سازمان عبارتند از:

- درس گرفتن از اشتباهات و با شجاعت روبرو شدن با آنها؛
 - استفاده کیس‌های سازمانی مشابه در جهت آگاهی از عملکرد دیگر سازمان‌ها در شرایط خاص و یکسان.
- ۹- استقلال رأی:** سازمان‌هایی که سرمایه معنوی دارند دارای استقلال رأی هستند؛ یعنی این جرأت را دارند که متفاوت از دیگران باشند و در مقابل بقیه بایستند و به عبارتی در صورت نیاز در خلاف جریان آب حرکت کنند حتی در صورت نیاز این شجاعت را دارند که غیرمشهور شوند اگر که به مصلحت سازمان‌شان باشد. این ویژگی بخشی از نقش

رهبری سازمان است. به جای این که از روندهای موجود پیروی کنند و دنباله‌رو آن باشند خودشان به ابداع روندهای جدید می‌پردازند. به علت باور و اعتقادی که به چشم‌انداز و ارزش‌های خود دارند احساس عزت نفس می‌کنند و این احساس به خاطر این نیست که دیگران چه برداشتی از آنها دارند. نشانه‌های این شاخص در سازمان عبارتند از:

- میزان پافشاری سازمان بر روی مواضع و ارزش‌های خود و عمل نمودن به قول و وعده‌های داده شده؛
- توانایی سازمان در تصمیم‌گیری‌های غیرمعمول وقتی به نفع سازمان بوده و مسئولیت‌پذیری در قبال آن.

۱۰- فروتنی: سازمان‌هایی که دارای سرمایه معنوی غنی هستند؛ احساس فروتنی عمیقی در آنها وجود دارد. این گونه سازمان‌ها بر پیشرفت‌ها و پیروزی‌های گذشته خود تکیه نمی‌کنند. متکبر و حق به جانب نیستند. سرمایه معنوی از انباشت انجام کارهای درست و صحیح به دست می‌آید بنابراین این سازمان‌ها به دنبال تعریف و تمجید و یا پاداش نابجا و غیرمنصفانه نیستند. نشانه‌های این شاخص در سازمان عبارتند از:

- توانایی پذیرش محدودیت‌ها و ویژگی خود انتقادی در سازمان؛
- عدم وجود غرور به جهت پیروزی‌ها و موفقیت‌های بدست آمده.

۱۱- طرح چراهای بنیادی: سازمان‌های که سرمایه معنوی را در خود پرورش می‌دهند چراهای بنیادی در خصوص سازمان خود مطرح می‌کنند. این گونه سازمان‌ها به خود اجازه نمی‌دهند که جهت رسیدن به هدف‌های مشخصی در سازمان احساس نگرانی کنند؛ ولی بر روی این مسئله متمرکز می‌شوند که چرا این اهداف را انتخاب کرده‌اند، شاید اهداف دیگری می‌بایستی انتخاب می‌کردند و این که کلیه پیامدهای تصمیم خود را می‌سنجند. نشانه‌های این شاخص در سازمان عبارتند از:

- امکان زیر سؤال بردن مقررات و حتی اصول سازمان در جهت بالا بردن عملکرد؛
- ریشه‌یابی مسائل و مشکلات سازمانی با تمرکز بر روی علت وجودی سازمان در زمان تأسیس.

۱۲- احساس رسالت: احساس رسالت در سازمان‌هایی که سرمایه معنوی بالایی دارند به چشم می‌خورد. این گونه سازمان‌ها آماده هستند که سرمایه خود را با نهادهایی که نیازمند هستند و یا زمانی که جامعه بشری به کمک نیاز دارد به اشتراک بگذارند. آنها از مشارکت دیگران جهت بهبود وضعیت رفاهی مردم جهان استقبال می‌کنند و سپاسگزار می‌شوند. نشانه‌های آن در سازمان عبارتند از:

- تعیین رسالت سازمان
- حرکت هارمونیک سازمان در جهت رسیدن به چشم انداز و رسالت تعیین شده و تعهد جهت انتقال این رسالت به دیگر افراد سازمان (Rafiei at el, 2014).

۳. روش

کشف و استخراج مؤلفه‌های سرمایه معنوی در بین معلمان دوره اول مقطع ابتدایی شهرستان مانه و سملقان نیازمند استفاده از روشی است که درک دقیقی در خصوص موضوع ارائه دهد. روش کیفی مناسب‌ترین مسیر برای تحقق این هدف است. بنابراین از روش پدیدارشناختی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان دوره اول مقطع ابتدایی سطح شهر مانه و سملقان در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ بودند دلیل انتخاب این افراد در پژوهش، لزوم توجه به معلمان دوره ابتدایی به دلیل اهمیت این مقطع تحصیلی به عنوان پایه‌ای مهم و مقدماتی برای مقاطع تحصیلی بالاتر بوده است. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان متناسب با میدان و ماهیت پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند و از نوع ملاکی استفاده شده است که از بین آنها تعداد ۲۰ نفر با استفاده از روش گلوله برفی انتخاب شدند. ملاک‌های انتخاب مشارکت‌کنندگان میزان سابقه کاری بالای پنج سال و داشتن سابقه تدریس مستمر و پیوسته در دوره اول مقطع ابتدایی و همچنین تمایل آنها به مشارکت در مصاحبه بوده است، از طرفی نگاه متفاوت آنها به پدیده مورد بررسی مورد توجه بوده و همچنین مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، حوزه کاری افراد، پست اجرایی نیز برای انتخاب

مشارکت‌کنندگان مورد توجه بوده است. به همین جهت از نمونه‌هایی در گروه‌های متفاوت و مرتبط با موضوع استفاده شده است. در نتیجه افرادی انتخاب شدند که بیشترین و مناسب‌ترین اطلاعات را در مورد مؤلفه‌های سرمایه معنوی ارائه دادند که در جدول ۱ مشخصات مشارکت‌کنندگان نشان داده شده است.

جدول ۲. مشخصات مصاحبه‌شوندگان

مصاحبه شونده	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	وضعیت	سابقه کار
۱.	روانشناسی تربیتی	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۷
۲.	علوم تربیتی	کارشناسی	رسمی	۱۸
۳.	آموزش ابتدایی	کارشناسی	رسمی	۱۵
۴.	ادبیات	کارشناسی ارشد	پیمانی	۹
۵.	روان‌شناسی	کارشناسی	رسمی	۲۷
۶.	مشاوره تحصیلی	دانشجوی دکتری	رسمی	۱۱
۷.	مشاوره	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۳
۸.	مدیریت آموزشی	کارشناسی ارشد	رسمی	۷
۹.	علوم تربیتی	دکتری	رسمی	۱۱
۱۰.	روانشناسی تربیتی	کارشناسی	رسمی	۱۵
۱۱.	آموزش ابتدایی	کارشناسی	رسمی	۱۷
۱۲.	مشاوره خانواده	کارشناسی	رسمی	۲۱
۱۳.	برنامه ریزی درسی	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۹
۱۴.	روانشناسی عمومی	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۵
۱۵.	مشاوره خانواده	کارشناسی ارشد	رسمی	۲۷
۱۶.	ادبیات	کارشناسی ارشد	رسمی	۱۵
۱۷.	آموزش ابتدایی	کارشناسی	رسمی	۳۰
۱۸.	روانشناسی	کارشناسی	پیمانی	۷
۱۹.	آموزش ابتدایی	ارشد	رسمی	۱۸
۲۰.	علوم تربیتی	کارشناسی	رسمی	۲۱

برای بررسی عمیق پدیده مورد نظر از بررسی مبانی نظری پژوهش و از مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته استفاده شد تا در صورت لزوم پژوهشگر در حین انجام مصاحبه سؤالات دیگری را برای تشریح ابعاد مسئله مطرح نماید. به این صورت که پس از مطالعه ادبیات پژوهش و شناسایی و استخراج مؤلفه‌ها و نشانگرها، سؤالات مصاحبه بر اساس آن و با استفاده از راهنمایی‌های اساتید و متخصصان در این زمینه طراحی شد. در انتخاب افراد دیدگاه و نظرات متفاوت و

خلاقانه آنها نسبت به مفهوم مورد بررسی در اولویت قرار داشت. بعد از انجام هماهنگی لازم جهت انجام مصاحبه و تعیین وقت مصاحبه با مدرسان، مصاحبه‌ها انجام شد.

مصاحبه تا آنجا ادامه داشت که احساس شد پاسخ‌های مطرح شده با پاسخ‌های قبلی مشابهت دارند و مطلب جدیدی به یافته‌ها اضافه نمی‌شود و اصطلاحاً یافته‌ها به حد اشباع رسیده‌اند. ولی جهت اطمینان از کفایت داده‌ها، فرآیند مصاحبه تا ۲۰ نفر ادامه یافت. برای دستیابی به روایی بیشتر در مصاحبه‌ها، توضیحات کلی در مورد مسئله مورد بررسی، اهداف و سؤالات آن از قبل به افراد ارائه شد محقق پس از پایان توضیحات مصاحبه‌شوندگان در طول مصاحبه، برداشت خود از صحبت‌ها و گفته‌های مصاحبه‌شونده را بیان می‌کرد تا با تأیید مصاحبه‌شونده از صحت مطالب بیان شده اطمینان یابد. همچنین در طول فرآیند مصاحبه به منظور رفع ابهام و شفاف‌سازی بیشتر از سؤالات پیگیری همانند "منظور شما از چیست؟" یا "لطفاً در این زمینه بیشتر توضیح دهید؟" استفاده شد. طول مدت هر مصاحبه حدود ۴۵ الی ۵۰ دقیقه بود و تا حد ممکن تمام مصاحبه‌ها به صورت صوتی ضبط شدند به دلیل رعایت اخلاق پژوهشی مبنی بر افشا نشدن نام مشارکت‌کنندگان، یافته‌های به دست آمده از هر مصاحبه، بدون نام مشارکت‌کننده و براساس کد طبقه‌بندی شد. در نهایت به مشارکت‌کنندگان اطمینان داده شد که در صورت تمایل، نتایج پژوهش در اختیار آنها قرار خواهد گرفت. در مرحله بعد تمام مصاحبه بر روی کاغذ پیاده شد.

برای تجزیه تحلیل داده‌های این مرحله بدون استفاده از نرم‌افزار خاصی، از روش تحلیل محتوایی استقرایی با استفاده از کدگذاری در سه سطح باز، محوری و انتخابی استفاده شده است. برای کدبندی، متن مصاحبه‌های انتخاب شده را دسته بندی کرده و هر دسته (مبنای دسته‌بندی محتوا بود. هر معنا، محتوا و مضمونی که هدف پژوهش را پوشش دهد) به عنوان یک کد در نظر گرفته شد و نام هر کد به گونه‌ای انتخاب شد که دقیقاً و به صورت عینی توصیف کننده دسته مشخص باشد. این مرحله شامل کدگذاری باز بود. این مرحله تا رسیدن به اشباع نظری یعنی تا جایی که دیگر کدهای جدیدی استخراج نمی‌شد ادامه پیدا کرد.

در پایان با کنار هم قرار دادن مقوله‌های بدست آمده از طریق مصاحبه و مطالعه اسنادی و با بررسی چند مرحله‌ای که روی مفاهیم انجام گرفت، با حذف موارد تکراری و ادغام مفاهیم یکسان و نزدیک به هم، مؤلفه‌های سرمایه معنوی تدوین شد. جهت افزایش روایی پژوهش، محقق پس از پایان توضیحات مصاحبه‌شوندگان در طول مصاحبه، برداشت خود از صحبت‌ها و گفته‌های مصاحبه‌شونده را بیان می‌کرد تا با تأیید مصاحبه‌شونده از صحت مطالب بیان شده اطمینان یابد. همچنین در طول فرآیند مصاحبه به منظور رفع ابهام و شفاف‌سازی بیشتر از سؤالات پیگیری همانند "منظور شما از چیست؟" یا "لطفاً در این زمینه بیشتر توضیح دهید؟" استفاده شد. و همچنین برای بررسی صحت یافته‌ها، از روش بررسی توسط اعضا استفاده شد. برای این کار، گزارش نهایی و مضامین بدست آمده به چند نفر از شرکت‌کنندگان برای تأیید و ارزیابی درستی نتایج بازگردانده شد و از آنان درخواست شد تا در فرصت مناسب اظهار نظر نمایند. برای تعیین پایایی، روش پایایی توافق بین دو کدگذار به کار گرفته شد.

۴. یافته‌ها

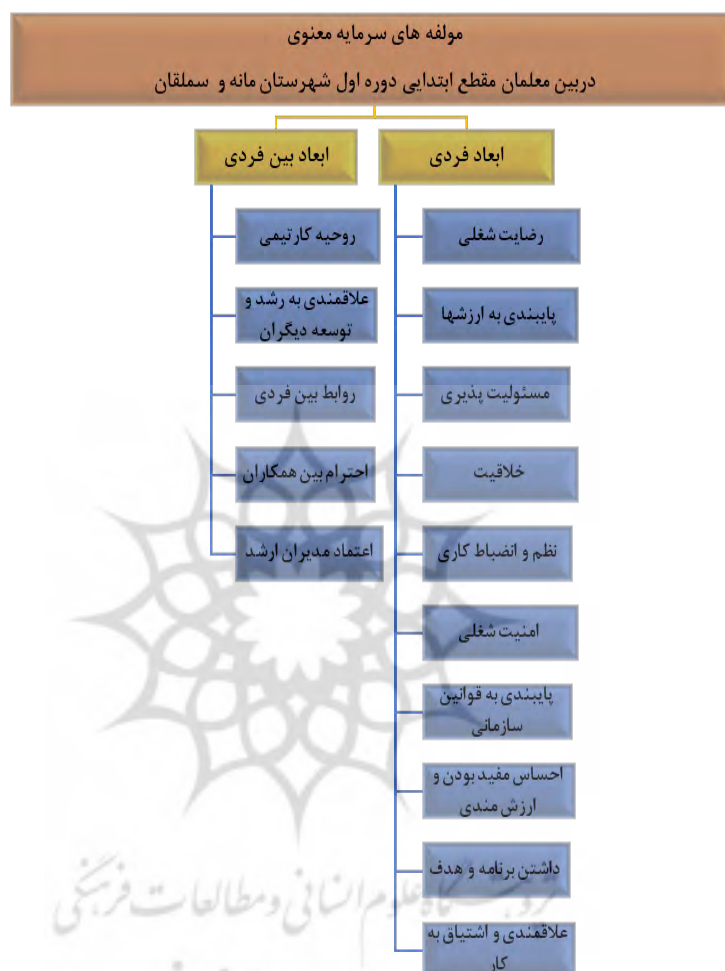
به منظور کشف و شناسایی مؤلفه‌های سرمایه معنوی در بین معلمان مقطع ابتدایی دوره اول شهرستان مانه و سملقان، مضامین مرتبط با استفاده از محورهای شاخص‌های شناسایی شده حاصل از بررسی ادبیات پژوهش و تحلیل و تفسیر داده‌های مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و عمیق با ۲۰ نفر معلمان مقطع ابتدایی دوره اول بدست آمد. در گام نخست کدگذاری عناوین برخاسته از متن مصاحبه استخراج و مفهوم‌سازی شدند. این عناوین دارای بالاترین سطح انتزاع بوده و به عنوان مضامین اصلی شناسایی شده‌اند.

جدول شماره ۳. مقوله نظری، تم‌ها و نکات کلیدی در مصاحبه مربوط به مدل مؤلفه‌های سرمایه معنوی در بین معلمان دوره اول مقطع ابتدایی

مقوله نظری	تم	نکات کلیدی در مصاحبه‌ها
بعد فردی مؤلفه‌های سرمایه معنوی	رضایت شغلی	مهمترین ویژگی در حرفه معلمی که تأثیر زیادی نیز در موفقیت دارد رضایت از شغل است.
	پایبندی به ارزش-ها	در تمام شغل‌ها و در شغل معلمی بیشتر احترام به هنجارها و رعایت آنها اهمیت زیادی دارد چرا که معلم به عنوان الگو و اسوه دانش آموز است. لذا این بحث در بین معلمان اهمیت زیادی دارد.
	مسئولیت‌پذیری	مهمترین عامل در تحقق عالی آموزش و پرورش این است که معلم نسبت به وظایف خود شناخت کافی داشته و آنها را به موقع و به درستی انجام دهد.
	خلاقیت	ابتکار، نوآوری و خلاقیت جز لاینفک حرفه معلمی است در غیر این صورت تأثیرگذاری در دانش آموز وجود نخواهد داشت.
	نظم و انضباط کاری	از بدیهیات حرفه معلم این است که ورود و خروج معلم در مدرسه و کلاس درس دقیق بوده و همچنین این حساسیت نسبت به دانش‌آموزان نیز وجود داشته باشد.
	امنیت شغلی	خوشبختانه شغل معلمی به دلیل ماهیت پیامبرانه آن دارای امنیت و آرامش زیادی است. همچنین معلمان در خصوص حقوق و مزایای آن (هرچند خیلی کم است) اطمینان دارند.
	پایبندی به قوانین و مقررات سازمانی	هر شغلی قوانین و مقرراتی دارد که افراد بعنوان کارمند باید نسبت به آن مقید باشند و این مهم در شغل معلمی بیشتر است.
	احساس مفید بودن و ارزشمندی	این که معلم در حرفه خود موفقیت دانش‌آموزان هم به لحاظ تربیتی و هم بلحاظ آموزشی را باعث می‌شود. هر لحظه حس ارزشمندی و رضایت در معلم تقویت می‌شود. این تأثیرگذاری در حرفه معلمی اهمیت بیشتری دارد.
	داشتن برنامه و هدف	قطعاً هیچ کاری بدون برنامه ریزی سرانجام نخواهد داشت. همه معلمان برای کوچکترین فعالیت خود در کلاس دارای برنامه و هدف می‌باشند. مثلاً انواع طرح درس های مختلفی که حتماً باید مسلط بوده و انجام دهند.
	علاقتمندی و اشتیاق به کار	لازمه شغل معلمی علاقمندی است؛ زیرا قطعاً معلمی روحیه خاصی می‌طلبد که علاقمندی یکی از اصلی‌ترین ویژگی‌های آن است.
بعد برون فردی مؤلفه‌های سرمایه معنوی	اعتماد مدیران ارشد	مهمترین عامل شکل‌گیری سرمایه معنوی در معلمان نگاه مثبت و دید مدیران و بالادستی‌هاست.
	احترام بین همکاران	محیط کاری امن و آرام در نتیجه رفتار و برخوردهای بین همکاران اتفاق می‌افتد که احترام متقابل از مصادیق مهم آن است. محیط کاری که دارای احترام بین همکاران باشد اثربخشی بیشتری خواهد داشت.
	روابط بین فردی	روابط بین فردی در محیط کار معمولاً قوانین نانوشته‌ای هستند که از یکسری پایه و اساس پیروی می‌کند که دانستن آنها به ارتباط مثبت مؤثر در محیط کار کمک زیادی می‌کند.
علاقتمندی به رشد	ایثار و از خودگذشتگی	یکی از ویژگی‌های معلمی است، این ویژگی در تمام زمینه‌ها نمود دارد

و توسعه دیگران از جمله این که هم در بین دانش آموزان و هم در بین همکاران همواره به دنبال رشد و توسعه فردی و گروهی هستند.

روحیه کار تیمی کار تیمی در هر شغلی هم افزایی را افزایش می دهد. این امر باعث می شود افراد در محیط کار حس موفقیت بیشتری داشته و انگیزه بیشتری هم برای رسیدن به سطوح بالای موفقیت خواهند داشت.



شکل ۱. مدل مؤلفه های سرمایه معنوی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهرستان مانه و سملقان

در مطالعه حاضر برای اعتبار یابی داده های کیفی بدست آمده، از روش بازنگری توسط اعضا و شرکت کنندگان استفاده شد به این منظور نشانگرها و ابعاد و همچنین مدل به دست آمده مؤلفه های سرمایه معنوی در بین معلمان مقطع ابتدایی به اعضای برگردانده شد و با چند تن از آنها صحبت شد و از آنها خواسته شد تا ابهامات احتمالی را مشخص کرده و پیشنهادات خود را ارائه دهند. جهت حفظ ویژگی های کیفی پژوهش از سه ملاک قابل قبول بودن^۱، تأثیرپذیری^۲ و قابلیت اطمینان^۳ استفاده شده است که سه مورد از مرسوم ترین شاخص ها از نظر گوبا و لینکلن^۴ (به نقل از میررحیمی و احمدی، ۱۴۰۱) است. در مورد ملاک قابل قبول بودن و تأیید درستی یافته، رونوشت های

¹ Acceptability

² Confirmability

³ Dependability

⁴ Guba & Lincoln

مصاحبه و گزارش پژوهش برای شرکت کنندگان ارسال شد تا موافقت یا مخالفت آنها با مطالب ذکر شده و یافته‌های پژوهش مشخص شود. به منظور تضمین قابلیت اطمینان یافته‌ها، تلاش شد که فرآیندها و مراحل مربوط به پژوهش به صورت مستند و روشن در متن پژوهش تشریح شود. در مورد ملاک تأییدپذیری نتایج، یافته‌ها با پیشینه پژوهش مقایسه شد و با استناد به بحث‌های نظری در تبیین آنها تلاش شد. در نهایت طبق نظرات این خبرگان آموزشی، این مدل می‌تواند نشان‌دهنده مؤلفه‌ها و نشانگرهای سرمایه معنوی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهرستان مانه و سملقان باشد و میتوان گفت از دقت و اعتبار قابل قبولی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل مؤلفه‌های سرمایه معنوی در بین معلمان مقطع ابتدایی است. معنویت در سازمان، پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان نیز مدیران را، در سطوح مختلف به خود جلب کرده‌اند. بر این اساس بسیاری از آنها معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض‌نمایی نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و بدون طرد هر یک از آنان را به صورت مقتضی بکار ببندد؛ چرا که سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف، نیازمند رفت و آمد همیشگی بین دو حالت تغییر و ثبات هستند. این پژوهش به دنبال کشف مؤلفه‌های سرمایه معنوی در بین معلمان مقطع ابتدایی بوده است، این مؤلفه‌ها در دو بعد فردی و برون فردی به دست آمد. ابعاد فردی عبارتند از: (رضایت شغلی، پابندی به ارزش‌ها، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت، نظم و انضباط کاری، امنیت شغلی، پابندی به قوانین و مقررات سازمانی، احساس مفید بودن و ارزشمندی، داشتن برنامه و هدف، علاقمندی و اشتیاق به کار) و ابعاد برون-فردی عبارتند از: (اعتماد مدیران ارشد، احترام بین همکاران، روابط بین فردی، علاقمندی به رشد و توسعه دیگران، روحیه کار تیمی). این نتایج تا حدودی با نتایج پژوهش امیری و همکاران (Amiri et al, 2021)، ماچوکا و ماریمون (Mas-Machuca & Marimon, 2019) همخوانی دارد.

در کنار توجه به مفهوم سرمایه معنوی در کتب علمی، در الگوی قرآنی آن نیز، کارکنان سازمان‌ها فقط به دنبال ارزش‌های مادی و اقتصادی نیستند؛ بلکه در انجام کارها، رعایت عدالت و انصاف نموده و در همکاری و تعاون، و با احساس برادری و برابری در کنار هم فعالیت دارند. چنین کارکنانی برای رضای خداوند متعال فعالیت می‌کنند و خود را خدمت‌گزار مردم نیز می‌بینند؛ زیرا در سایه معنویت، این مفهوم القا می‌شود که ما هر چه در توان داریم و هر چه در اختیارمان است از آن خداست و مردم نیز آفرینندگان خداوند هستند. پس اگر توان خود و آنچه را خدای بزرگ در اختیار ما نهاده است به امر خدا و در راه خدا برای سایرین صرف کنیم، آنچه را از خدا گرفته ایم در راه خدا داده‌ایم و این همان خدمت به خلق خداست (Moradi, 2014).

سرمایه معنوی، ثروتی ارزشمند در آموزش و پرورش است که می‌تواند به تربیت نسلی فرهیخته، اخلاق‌مدار و متعهد به ارزش‌های انسانی کمک کند. با اتخاذ راهبردهای مناسب، می‌توان سرمایه معنوی را در سطوح مختلف آموزش و پرورش ارتقا داد و از فواید آن در راستای ارتقای کیفیت آموزش و پرورش و تربیت نسلی صالح و نیکوکار بهره‌مند شد. برای ارتقای سرمایه معنوی در آموزش و پرورش، می‌توان از راهبردهای مختلفی استفاده کرد. برخی از این راهبردها عبارتند از: ترویج ارزش‌های اخلاقی و انسانی که این امر می‌تواند از طریق آموزش آموزه‌های اخلاقی، برگزاری برنامه‌های فرهنگی و مذهبی، و تشویق دانش‌آموزان به انجام کارهای خیر و عام‌المنفعه صورت گیرد. ایجاد فضایی یادگیری امن و حمایتی، در این فضا، دانش‌آموزان باید احساس امنیت، احترام و ارزشمندی کنند. این امر می‌تواند از طریق ایجاد روابط مثبت بین دانش‌آموزان و معلمان، ترویج صبر و مدارا، و حل و فصل سازنده تعارضات حاصل شود. تقویت رهبری معنوی: رهبران آموزشی باید الگوی اخلاقی برای دانش‌آموزان و معلمان باشند. آنها باید با تعهد به ارزش‌های معنوی، صداقت، عدالت و شفقت، مدرسه را به سمتی هدایت کنند که در آن همه افراد احساس ارزشمندی و احترام کنند. توسعه برنامه‌های درسی معنوی: این برنامه‌ها باید به دانش‌آموزان کمک کنند تا هویت خود

را کشف کنند، معنای زندگی را درک کنند، و در مورد ارزش‌ها و باورهای خود تأمل کنند. جذب مشارکت ذینفعان: برای ارتقای سرمایه معنوی در آموزش و پرورش، لازم است که همه ذینفعان، از جمله دانش‌آموزان، معلمان، مدیران، والدین و جامعه، مشارکت داشته باشند. بر اساس نتایج این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه معنوی، به عنوان یک منبع ارزشمند، می‌تواند به معلمان در جهت دستیابی به اهداف آموزشی، ایجاد محیط یادگیری مثبت، و ارتقاء کیفیت آموزش کمک کند. همچنین، سرمایه معنوی می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی، افزایش رضایت شغلی، و بهبود روابط بین فردی در محیط کار منجر شود. با توجه به اهمیت سرمایه معنوی در بهبود عملکرد معلمان، پیشنهاد می‌شود که مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی، به منظور ارتقاء سرمایه معنوی معلمان، اقداماتی از قبیل برگزاری دوره‌های آموزشی، ایجاد فرصت‌های رشد معنوی، و فراهم کردن حمایت‌های سازمانی را در دستور کار خود قرار دهند. همچنین، معلمان نیز می‌توانند با تمرکز بر توسعه ارزش‌های معنوی، هدفمندی، ارتباطات مثبت، و تعالی، سرمایه معنوی خود را تقویت کنند. در نهایت، این پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه معنوی، به عنوان یک عامل کلیدی، می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش در مدارس ابتدایی کمک کند. با توجه به اهمیت این موضوع، پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های بیشتری در زمینه سرمایه معنوی معلمان و تأثیر آن بر عملکرد و رضایت شغلی انجام شود. پیشنهاد می‌شود که ادارات آموزش و پرورش از طریق ارزش دادن به مؤلفه‌های سرمایه معنوی بدست آمده از نتایج این پژوهش، زمینه رشد و تقویت این مؤلفه‌ها را در بین تمامی معلمان عزیز فراهم آورند. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران بعدی نتایج حاصل از این پژوهش را بصورت کمی در جامعه آماری دیگری مورد بررسی قرار دهند.

مشارکت نویسندگان

مقاله حاضر نتیجه پژوهش مشارکتی نویسندگان مذکور در فایل مقاله است.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است»

References

- Alipour Sarabi, Fariba (2017), investigating the relationship between intellectual capital and business sustainability of livestock units in Khorramabad Livestock Town, Master's thesis, supervisor Dr. Homayoun Moradinejadi, Ilam University. [In Persian]
- Amabile, T. M., Scott, B., & Conlon, P. E. (2014), The Role of Spiritual Capital in Enhancing Employee Creativity in Knowledge-Intensive Organizations, *Academy of Management Journal*, 57(5), 1409-1436.
- Amiri, Mojtabi, Nargesian, Abbas, Farhi, Ali, & Gholami, Bahman. (2021). Designing the Spiritual Capital Model in Non-Governmental Organizations in Tehran. *Human Resource Management Research*, 13(1), 101-129. [In Persian]
- Ashkanasy, N. M., Avolio, B. J., Judge, T. A., & Ilies, R. (2012), The Impact of Spiritual Capital on Employee Well-being and Organizational Performance: A Multilevel Study, *Journal of Organizational Behavior*, 33(5), 675-693.
- Ata'ie, Dayaie, Atiyeh (2017) Examining variables affecting intellectual capital in Qom province's radio and television, master's thesis Payame Noor University, Birjand Branch. [In Persian]

- Frohlich, M. (2020). Spirit, Spirituality, and Contemplative Method. *Spirits: A Journal of Christian Spirituality*, 20(1), 31-4.
- Gong, M., Wang, Y., & Hsieh, T. C. (2012), Spiritual Leadership and Organizational Performance: The Mediating Role of Servant Leadership, *Leadership & Organization Development Journal*, 33(3), 238-258.
- Hodhodi, Behzad, Abdollahi, Bijan, Arasteh, Hamidreza, Zeinabadi, Hassanreza (2021). Islamic Theory of Spiritual Intelligence: Designing a Model of Spiritual Intelligence with an Islamic Approach as Spiritual Capital, *Journal of Islamic Mysticism*, 69, 39-73. [In Persian]
- Jalilian, Tayebbeh (2014), investigating the effect of managers' strategic thinking on intellectual capital with the moderating role of decision-making styles (rational and intuitive, a case study of universities and higher education centers in Ilam province), master's thesis, supervisor Mohammad Taban, Ilam University. [In Persian].
- Khang, Fereshte (2019) Human, spiritual and psychological capital from the perspective of the Holy Quran and its role in organizational excellence. Master's thesis. Payame Noor University, Birjand Branch. [In Persian]
- Mas-Machuca, M., & Marimon, F. (2019). Holistic spiritual capital: definition and its measurement. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, (just accepted), 00-00
- Mirrahimi, Mahdiah Sadat. (2022). The Analysis of Yazd Province Professional Teachers' Perception of the importance of teaching quality in the Schools Educational System. THEORY AND PRACTICE IN THE UPBRINGING OF TEACHERS (JOURNAL OF NEW STRATEGIES FOR TEACHER EDUCATION), 8(13), 1-22. [In Persian]
- Moradi, Mohammad (2014) The conceptual model of spiritual capital in the light of Quranic teachings, *Islam Quarterly and Management Research*, (5)11, pp. 41-61. [In Persian]
- Nadeak, B., Naibaho, L., Sormin, E., & Juwita, C. P. (2019). Healthy Work Culture Stimulate inc.
- Neubert, M. J., Bradley, S. W., Ardianti, R., & Simiyu, E. M. (2017). The role of spiritual capital in innovation and performance: Evidence from developing economies. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(4), 621-640.
- Niaz Azari, Marzieh and Abdullahi, Masoumeh. (2017). from spiritual capital to social capital and its development strategies in educational organizations, annual conference of new management paradigms in the field of intelligence, Tehran, <https://civilica.com/doc/637332>. [In Persian]
- Nowrozi Shakour, Hamid (2023). Spiritual capital and ways to increase it, *Afaq Humanities Journal*, No. 82, Volume 3, pp. 1-11. [In Persian]
- Rafiei et al. (2014), investigating the relationship between organizational spirituality and organizational commitment of sports managers in Qazvin province, *Journal of Sports Management and Movement Behavior*, 11(21), pp. 157-166. [In Persian]
- Rego, A. & Cunha, M. P., (2008). "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 No. 1, pp. 53-75.
- Rima, S. (2017). Spiritual capital: Spirituality in practice in Christian perspective. Rutledge.
- Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2020). Organizational Spirituality: Concept and Perspectives. *Journal of Business Ethics*, 1-12.

- Roland, E. & Landua, G., (2011). "Eight Forms of Capital", Permaculture Magazine, No. 68, www.permaculture.co.uk
- Scott Jr, L. D., Hodge, D. R., White, T., & Munson, M. R. (2018). Substance use among older youth transitioning from foster care: Examining the protective effects of religious and spiritual capital. *Child & Family Social Work*, 23(3), 399-407.
- Stokes, P., Baker, C., & Lichy, J. (2016). The role of embedded individual values, belief and attitudes and spiritual capital in shaping everyday post secular organizational culture. *European Management Review*, 13(1), 37-51.
- Thomson, G., (2003). *"On the Meaning of Life"*, South Melbourne, Wadsworth.
- Tischler, L.; Biberman, J. and McKeage, R. (2002), "Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 3, pp. 203-218.
- Wang, Y., Hsieh, T. C., & Lin, Y. C. (2011), The Mediating Role of Ethical Leadership in the Relationship between Spiritual Capital and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Business Ethics*, 102(1), 127-140.
- Williams, La (2013). *Personal spirituality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personal spirituality affect Organizational Citizenship Behavior?* [PhD. Thesis]. Capella University.
- Yu, K. Y., Wang, Y., & Lai, H. K. (2010), Spiritual Capital and Organizational Performance: An Empirical Study of SMEs in the Manufacturing Sector, *Human Resource Management*, 49(4), 544-569.

