



## Empowering the teaching of sports science faculty members: the role of spiritual and organizational intelligence

Karim Zohrevandian <sup>a\*</sup>, Fereshteh Ebrahimi <sup>b</sup>

<sup>a</sup> Associate professor of Sport Management, Arak University, Arak, Iran

<sup>b</sup> Visiting Professor, Faculty of Sports Sciences, Arak University, Arak, Iran

### Original Article

#### KEYWORDS

Spiritual Intelligence, Organization Intelligence, Teaching Competence, Faculty Members, Sport Sciences

Received: 3 May 2024

Accepted: 20 July 2024

#### ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the role of spiritual and organizational intelligence in the teaching ability of sports science faculty members. The population was all Sports Sciences Faculty Members in Iran's universities. The research sample was randomly selected from the population (N=257). This was a descriptive correlational study that used statistical techniques of Path Analysis. For data collection, Standard questionnaires of Spiritual and organizational intelligence and teaching competencies were used. To determine the validity of the questionnaire was done using an expert panel (N=15); also, a Reliability assessment was done by a test-retest method and use of Cronbach's Alpha. calculated Cronbach's Alpha for Spiritual intelligence was 0/78 for Teaching Capability was 0/82 and for organizational intelligence was 0/8. For data analysis, descriptive and inference statistics were used in SPSS15 and LISREL8.8 Software. The results showed that there is a significant relationship between Teaching Capability with Spiritual Intelligence ( $t= 7/87, \beta=0/62$ ) and Organizational Intelligence ( $t= 2/36, \beta=0/31$ ). The structural model of the research variables was also well-suited. According to the results, can be said that perhaps spiritual development, as well as faculty members' awareness of the role and importance of organizational intelligence and its dimensions would be the way to develop the faculty members. Therefore, strengthening spiritual and organizational intelligence through appropriate educational planning can be an effective step to enhance the faculty members' capabilities and, subsequently, their effectiveness

\* Corresponding author. Tel.: 09123438098; Fax: ...

E-mail address:k-zohrevandian@araku.ac.ir

Received: ....; Received in revised form: ...; Accepted: ...

Article type

© Author





## توانمندسازی تدریس اساتید علوم ورزشی: نقش هوش معنوی و سازمانی

کریم زهره ونديان الف\*، فرشته ابراهيمی ب

الف دانشيار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اراک، اراک، ایران

ب استاد مدعو، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اراک، اراک، ایران

چکیده	واژگان کلیدی
<p>هدف از انجام این پژوهش، بررسی نقش هوش معنوی و سازمانی در توانمندی تدریس در اعضای هیأت علمی علوم ورزشی است. جامعه تحقیق شامل اعضای هیأت علمی رشته علوم ورزشی دانشگاه‌های ایران است. نمونه تحقیق بصورت تصادفی از جامعه (تعداد ۲۵۷ نفر) انتخاب شده است. این تحقیق یک تحقیق توصیفی-همبستگی است که از تکنیک تحلیل مسیر استفاده شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد هوش معنوی و هوش سازمانی و توانمندی تدریس استفاده شد؛ جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از پانل متخصصان (۱۵ نفر) استفاده شد. همچنین، بررسی پایایی پرسشنامه‌ها توسط آلفای کرونباخ انجام شد. آلفای کرونباخ محاسبه شده پرسشنامه هوش معنوی برابر ۰/۸۱ و پرسشنامه هوش سازمانی ۰/۷۸ و پرسشنامه توانمندی تدریس ۰/۸۲ بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آمار توصیفی و آمار استنباطی در نرم افزار اس.پی.اس.اس<sup>۱</sup> ورژن ۱۵ و لیزرل<sup>۲</sup> استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین توانمندی تدریس با هوش معنوی (ضریب اثر=۰/۶۲ و <math>t=7/78</math>) و هوش سازمانی (ضریب اثر=۰/۳۱ و <math>t=2/36</math>) ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین مدل ساختاری متغیرهای پژوهش دارای برازش مطلوبی است. براساس نتایج می‌توان گفت که شاید برنامه‌های رشد معنویت و نیز آگاهی اعضای هیأت علمی از نقش و اهمیت هوش سازمانی و ابعاد آن مسیری برای رشد اعضای هیأت علمی باشد. بنابراین تقویت هوش معنوی و سازمانی با برنامه‌ریزی‌های آموزشی مناسب می‌تواند گام مؤثری برای ارتقای توانمندی‌های اعضای هیأت علمی و بدنبال آن اثربخشی بیشتر آنان باشد.</p>	<p>هوش معنوی، هوش سازمانی، توانمندی تدریس، اعضای هیأت علمی، علوم ورزشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۳۰</p>

<sup>1</sup>SPSS<sub>15</sub>

<sup>2</sup>Lisrel<sub>8,8</sub>

## ۱- مقدمه

آموزش عالی در تمامی جوامع اصلی‌ترین عامل تحول و پیشرفت جامعه محسوب می‌شود و دانشگاه‌ها به عنوان عامل اجرایی آموزش عالی نقش موثری در توسعه منابع انسانی دارند و این نقش غیر قابل انکار است. با توجه به نقش دانشگاه‌ها بایستی اعضای هیأت علمی آن از شایستگی و توانایی زیادی برخوردار باشند تا در امر تدریس، تحقیق، تفحص و توسعه دانش و معرفت اثربخش باشند. اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها سه کارکرد اصلی دارند: آموزش، تحقیق و مدیریت. انجام این امور مستلزم کسب صلاحیت‌ها و توانمندی‌های ویژه‌ای است. توانمندی در واقع بکارگیری مدبرانه و همیشگی مهارت‌های تکنیکی و ارتباطی، دانش، استدلال، عواطف و ارزش‌ها در محیط می‌باشد (اکبری لاکه، ۱۳۹۰). اولین کارکرد دانشگاه‌ها تدریس و آموزش است که اساتید باید شایستگی و توانمندی آن را داشته باشند. تدریس فعالیتی آگاهانه است که بر اساس اهداف خاص و با توجه به شرایط یادگیری دانشجویان انجام می‌گیرد تا در آنها تغییر ایجاد کند. امروزه صاحب‌نظران تعلیم و تربیت عقیده دارند که اگرچه تخصص یا تسلط علمی مدرس لازم است اما تنها مسلط بودن بر موضوع برای تدریس و آموزش کافی نبوده، بلکه شرایط دیگری چون دانش روانشناسی و توانمندی‌های تدریس نیز باید وجود داشته باشند (فهیم، ۱۳۹۳). منظور از توانمندی تدریس، مجموعه شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی است که مدرس با کسب آنها می‌تواند در جریان تعلیم و تربیت به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی دانشجویان کمک کند. یکی از مهمترین اهداف توانمندسازی اساتید ارتقاء قابلیت‌ها و تقویت توانمندی‌های اعضای هیأت علمی در راستای ارتقاء کیفیت آموزشی و تدریس با بهره‌گیری از پیشرفت‌های علمی روز در زمینه فرآیندهای یاددهی-یادگیری و شیوه‌های آموزشی نوین می‌باشد (کریمی و همکاران، ۱۳۹۴).

تعیین توانمندی‌های تدریس در سازمان‌های آموزشی، بر اساس نظام تربیتی و نوع نگرش به انسان است. در راهنمای توانمندی‌های تدریس دانشگاه پنسیلوانیا استانداردهای اصلی برای آموزش توانمندی‌های تدریس در نظر گرفته شده است که عبارتند از: داشتن درک صحیح از روش‌ها و ابزارهای ارزشیابی رسمی و غیررسمی، تأمین محیط یادگیری مناسب، طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی مناسب، آموزش مبتنی بر جامعه و ایجاد تعامل با گروه‌های مختلف ضمن آموزش، توسعه حرفه‌ای‌گریایی و آموزش مداوم، داشتن درک صحیح از سیاست‌های آموزشی دانشگاه و مشارکت در فعالیت‌های گروهی دانشگاه (باربور، ۲۰۰۱). اکبری لاکه (۱۳۹۰) حیطه‌های توانمندی تدریس را اینگونه ذکر کرد: ۱- آمادگی (برنامه‌ریزی) پیش از تدریس؛ انتخاب اهداف آموزشی منطبق با نیازهای آموزشی دانشجویان و برنامه آموزشی و استفاده از منابع و روش‌های نوآورانه و خلاقانه برای نیل به این اهداف از مهارت‌ها و توانمندی‌های ضروری تدریس به شمار می‌رود؛ ۲- تدریس بر اساس برنامه درسی سازمان یافته؛ برنامه درسی سازمان یافته عبارت است از مجموعه‌ای از تصمیم‌های از پیش گرفته شده و مسیر شناخته شده‌ای که یاددهنده و یادگیرنده بر اساس آن حرکت می‌کنند؛ ۳- سنجش عملکرد دانشجویان قبل، حین و پس از تدریس: سنجش و ارزیابی فرآیندی است که قبل از تدوین، ضمن طراحی و اجرای برنامه و نیز پس از اجرای برنامه درسی صورت می‌پذیرد؛ ۴- مدیریت کلاس درس؛ مدیریت کلاس درس، رهبری کردن امور کلاس درس از طریق: تنظیم برنامه درسی، سازماندهی مراحل کار و منابع، سازماندهی محیط به منظور نظارت بیشتر بر پیشرفت دانشجویان و پیش‌بینی مسائل بالقوه است؛ ۵- جوّ مساعد یادگیری؛ جوّ یادگیری مساعد فقط داشتن امکانات فیزیکی کافی نیست بلکه تعاملات و فعالیت‌های یاددهی و یادگیری و... مساعد و مطلوب را نیز شامل می‌شود؛ ۶- ارتباط؛ مدرس موفق نیز کسی است که ضمن شناخت استعدادها، توانایی‌ها و علایق و رغبت شاگردان، ارتباط

<sup>1</sup>Pennsylvania

<sup>2</sup>Preparation for instruction

<sup>3</sup>Presentation of organized instruction

<sup>4</sup>Assessment of student performance

<sup>5</sup>Classroom management

<sup>6</sup>Positive learning climate

<sup>7</sup>Communication

مناسبی را هم برقرار نماید؛ ۷- توسعه حرفه‌ای و رهبری؛ بنابراین از مدرسی که دانش حرفه‌ای و مهارت‌های شغلی اش توسعه یافته است می‌توان انتظار داشت تا همچون یک رهبر آغازگر فعالیت‌ها در سیستم آموزشی باشد و در تشخیص و حل مسائل آموزشی به طور مؤثر عمل نماید؛ ۸- نحوه عملکرد مسوولیت‌های حرفه‌ای؛ مهارت‌های حرفه‌ای مدرس، لازم‌ترین و ضروری‌ترین نیاز اوست. مدرس بدون آگاهی از روان شناسی، جامعه شناسی، روش‌های آموزش، اصول یادگیری، نحوه ارزشیابی و طرح درس و استفاده از وسایل کمک آموزشی، نمی‌تواند وظیفه خطیر خود را در عصر کنونی به نحو شایسته انجام دهد. ماهیت حرفه‌ای استاد در عصر حاضر ایجاب می‌کند که او با یافته‌های جدید آشنا شود و آنها را در تدریس به کار برد (اکبری لاکه، ۱۳۹۰).

بی‌تردید، اعضای هیأت علمی، یکی از اصلی‌ترین عناصر دانشگاه‌ها به شمار می‌روند که ارتقای توانمندی‌های آنان موجب ارتقای عملکرد کلی دانشگاه می‌شود. توانمندی‌های تدریس اعضای هیأت علمی بزرگترین نقش را در بهبود کیفیت آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی ایفا می‌کند. از آنجا که نقش اساتید و دانشگاه در اثربخشی اجتماعی بر کسی پوشیده نیست در نتیجه علاوه بر توان علمی باید دارای ویژگی‌هایی از قبیل درستی و صراحت، تمامیت، تواضع، مهربانی، سخاوت، تحمل، مقاومت و پایداری و تمایل به برطرف کردن نیازهای دیگران باشد که این ویژگی‌ها از نظر نوبل<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) و وگان<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) نشان‌دهنده هوش معنوی رشدیافته است (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۷). هوش معنوی از منظر کینگ<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) به عنوان مجموعه ظرفیت‌های روانی که با آگاهی، یکپارچگی و کاربرد سازوار جنبه‌های متعالی و معنوی (غیر مادی) وجود فرد سروکار دارد تعریف می‌شود. وی هوش معنوی را به عنوان مجموعه ظرفیت‌های روانی که با آگاهی، انسجام و کاربرد جنبه‌های متعالی و معنوی (غیرمادی) وجود فرد سروکار دارند، تعریف می‌کند که به پیامدهایی همچون بازتاب عمیق وجودی، افزایش معنا، بازشناسی خود متعالی و تسلط ویژگی‌های معنوی می‌انجامد. او چهار مؤلفه اصلی تشکیل‌دهنده هوش معنوی را تفکر وجودی انتقادی، خلق معنای شخصی، آگاهی متعالی<sup>۶</sup> و توسعه حالت آگاهی<sup>۷</sup> می‌داند. طبق نظر کینگ، تفکر وجودی انتقادی که مؤلفه اول هوش معنوی است، ظرفیت اندیشیدن انتقادی درباره ماهیت وجود و دیگر موضوعات متافیزیکی است. این مؤلفه به تفکر در مسائلی چون زندگی، واقعیت، آگاهی، جهان، زمان، حقیقت، عدالت و دیگر مسائل مشابه آن در وجود شخص می‌پردازد. دومین مؤلفه، خلق معنای شخصی به عنوان توانایی خلق معنا با تأمل در وقایع و تجارب زندگی توسط شخص می‌باشد. سومین مؤلفه هوش معنوی، آگاهی متعالی است که به معنای ظرفیت شناخت و درک ابعاد برتر خود، دیگران و جهان مادی می‌باشد. مؤلفه چهارم هوش معنوی توسعه حالت آگاهی و هوشیاری است، که به صورت توانایی ورود به مراحل بالاتر هوشیاری از جمله هوشیاری خالص، آگاهی کیهانی، وحدت و یکتایی تعریف شده است (کینگ، ۲۰۰۸). به عقیده جورج<sup>۸</sup> (۲۰۰۶) مهمترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار ایجاد آرامش خاطر، به گونه‌ای که اثربخشی فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد؛ ایجاد تفاهم بین افراد و مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع راه است. هوش معنوی نه تنها در زمینه‌های فردی بلکه در حوزه‌های سازمانی و محیط کار موجب ارتقای عملکرد و اثربخشی بیشتر می‌گردد (ساغروانی، ۱۳۸۹).

<sup>۱</sup>Professional development and leadership

<sup>۲</sup>Performance of professional responsibilities

<sup>۳</sup>Noble

<sup>۴</sup>Vaughan

<sup>۵</sup>King

<sup>۶</sup>Critical existential thinking

<sup>۷</sup>Personal meaning production

<sup>۸</sup>Transcendental awareness

<sup>۹</sup>Transcendental awareness

<sup>۱</sup>George,

از طرف دیگر، همان‌گونه که دردنیای انسانی و درحیات پرتلاطم بشری، انسان‌هایی موفق خواهند بود که دارای هوش سرشاری باشند تا با بهره‌گیری از آن بتوانند بر مسائل و مشکلات زندگی فائق آیند. قطعاً در دنیای سازمانی نیز، وضعیت به همین گونه است، به خصوص امروزه با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره آنها نیز مشکل‌تر می‌شود. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری خواهد یافت که بپذیریم در سازمان‌های امروزی علاوه بر منبع عظیم و هوشمند انسانی، ماشین آلات هوشمندی نیز در فرایند عملکرد سازمان‌ها نقش مؤثری ایفا می‌کنند. یکی از عواملی که در سازمان‌های پیچیده امروزی می‌تواند دو هوش فعال را با یکدیگر ترکیب کند، هوش سازمانی است (سیادت و همکاران، ۱۳۸۹). از نظر آلبرخت<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) هوش سازمانی هفت بعد دارد: ۱. بینش راهبردی (داشتن آگاهی نسبت به مقصد و ظرفیت کاری برای بیان هدف)؛ ۲. سرنوشت مشترک (داشتن هدف مشترک و واحد و حس روحیه گروهی)؛ ۳. تمایل به تغییر (توانایی رویارویی با چالش‌های غیرمنتظره و تطبیق با انواع تغییرات)؛ ۴. جرأت و شهامت (روحیه وانرژی مضاعف برای موفقیت)؛ ۵. اتحاد و توافق (مفید بودن ابزارها و قوانین موجود در سازمان در موفقیت و تعامل اعضا با یکدیگر به منظور رویارویی با محیط)؛ ۶. کاربرد دانش (ظرفیت تسهیم اطلاعات، دانش و بینش خود با دیگران و جریان آزاد دانش در سرتاسر سازمان)؛ ۷. فشار عملکرد (جدی بودن در انجام کارهای درست برای بازدهی ماهرانه و موفقیت مشترک). وی معتقد است سازمانی که در جهت پتانسیل نهایی خویش در حرکت است، برای یک توسعه همه جانبه باید به طور مداوم در هر هفت بعد کلیدی فوق پیشرفت داشته باشد (آلبرخت، ۲۰۰۲).

## ۲- مرور پیشینه‌ها

در رابطه با متغیرهای پژوهش تحقیقاتی انجام شده است از جمله: آقایی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود صلاحیت‌های تدریس معلمان تربیت بدنی را در چهار حیطه عاطفی، شناختی، مهارتی و رفتاری دسته‌بندی کردند. در همین زمینه آراسته و محمودی‌راد (۱۳۸۲) در پژوهشی بیان کردند که چهار عامل ارائه درس، سازماندهی، ارزیابی و مهارت‌های تخصصی بر آموزش اثربخش تأثیر گذارند. عندلیب و احمدی (۱۳۸۶) میزان بکارگیری عوامل تدریس اثربخش شامل ۶ مؤلفه طراحی تدریس، اجرای آموزش، مدیریت کلاس درس، روابط انسانی، ارزشیابی و برخوردار از ویژگی‌های مطلوب شخصیتی توسط اساتید دانشگاه آزاد خوراسگان اصفهان مورد بررسی قرار دادند و نتیجه گرفتند که تدریس اساتید این دانشگاه از نظر دانشجویان اثربخش بوده است. مظلومی و همکاران (۱۳۸۷) نشان دادند که دانشجویان عقیده دارند توانایی برقراری ارتباط، داشتن تجربه تدریس و دانش عمومی در تدریس، انتقادپذیری، خلاقیت و آراستگی، توجه به مفاهیم ضروری، ارائه مطالب در نظم منطقی و تدریس به زبان ساده، مهمترین ویژگی‌های یک استاد توانمند می‌باشند. در ارتباط با ویژگی‌های فردی و هوش معنوی معلمان کوماری و چاهال<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) بیان کردند که نوع محل تدریس از نظر دولتی یا خصوصی، جنسیت، سطح تجربه هیچ نقشی در هوش معنوی معلمان ندارد. کریمی‌موقی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش معنوی و صلاحیت بالینی پرستاران وجود دارد. نتایج پژوهش باباگلی و بلاغت (۱۳۹۵) نشان داد که بین روح فلسفی و هوش معنوی با کیفیت تدریس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و از ابعاد هوش معنوی، پرداختن به سجایای اخلاقی و تفکر کلی و بعد اعتقادی قادر به پیش‌بینی کیفیت تدریس هستند. حکمت‌پور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی، ویژگی‌های یک استاد توانمند پرستاری با ژرفای بیشتری مورد شناسایی قرار دادند به نحوی که درون مایه اصلی این مطالعه یعنی «استاد توانمند پرستاری نمونه یک انسان کامل» به عنوان یک یافته جدید و عمیق معنوی، جایگاه رشته پرستاری را به نحو شایسته‌تری تبیین می‌نماید. اکبری لاکه (۱۳۹۰) نشان داد که تقویت هوش معنوی موجبات ارتقای توانمندی‌های تدریس را فراهم می‌نماید. وی بیان کرد به دلیل نقش کلیدی اعضای

<sup>1</sup> Albrecht

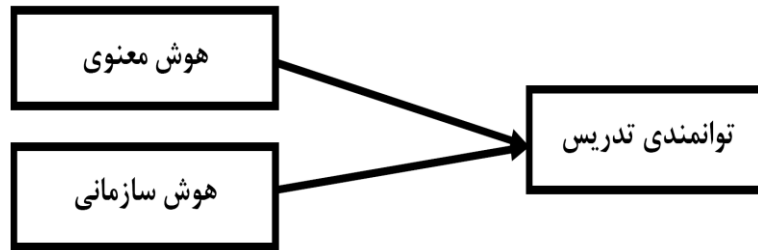
<sup>2</sup> Kumari & Chahal

هیأت علمی در سیستم آموزشی با تجدید نظر در برنامه‌ها و سیاست‌های آموزشی می‌توان به ارتقای هوش معنوی و توانمندی‌های مدرسان پرداخت. در تأیید این یافته‌ها امینی و همکاران (۱۳۹۴) و صدری و حسن زاده (۱۳۹۷) نیز ارتباط مثبتی بین هوش معنوی و توانمندسازی اساتید گزارش کرد. همچنین تالوکدار و گوش<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) بیان کردند که بین هوش معنوی و توانمندی تدریس ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و معلمانی که دارای هوش معنوی بالاتری هستند دارای چشم‌انداز مثبت و اثربخشی بیشتر در حرفه تدریس هستند. در ارتباط با اهمیت توانمندسازی اساتید دانشگاه، رخشانی و شمس (۱۳۹۳) در پژوهش خود پیشنهاد کردند که دانشگاه‌ها دوره‌های آموزشی ارتقاء توانمندی تدریس حرفه‌ای و نیز راهکارهای تشویقی برای اعضای هیأت علمی در نظر بگیرند. در همین راستا کرمی و ابراهیمی (۱۳۹۴) در تحقیق خود پیشنهاد کردند که برای توانمندسازی اعضای هیأت علمی باید دوره‌هایی هم بصورت حضوری و هم بصورت مجازی با بکارگیری سامانه مجازی یادگیری الکترونیکی برگزار گردد. ایشان بیان کردند که توانمندی‌های پایه اعضای هیأت علمی شامل طراحی آموزشی، سخنرانی استاندارد، طراحی آزمون عملکرد، رفتار بر اساس الگوی اخلاقی و حرفه‌ای و ... است. اما در ارتباط با تأثیر هوش سازمانی بر توانمندی اعضای هیأت علمی، قهرمانی و همکاران (۱۳۹۵) و جنبشی و همکاران (۲۰۱۲) همبستگی مثبتی بین هوش سازمانی و توانمندسازی اعضای هیأت علمی گزارش کردند. در همین زمینه زهرایی و رجائی‌پور (۱۳۹۰) رابطه معناداری بین هوش سازمانی و روحیه اعضای هیأت علمی گزارش کردند. از نگاهی دیگر یارمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که مؤلفه‌های برون‌گرایی، با وجدان بودن و توافق با هر یک از مؤلفه‌های توان علمی و رفتار علمی کیفیت تدریس اساتید دارای همبستگی مثبت و معنادار می‌باشند؛ همچنین، مدل معادلات ساختاری نشان داد که ویژگی‌های شخصیت و سبک رهبری کلاس درس می‌توانند کیفیت تدریس اساتید را به صورت معناداری تبیین کنند. مشهدی و همکاران (۱۴۰۰) بیان نمودند لازمه موفقیت معلمان در آموزش و تدریس، داشتن معنویت و ارتباط خوب با خداوند متعال می‌باشد. یزدانی سود جانی و همکاران (۱۴۰۲) نیز بیان داشتند داشته‌های فکری، معنوی و ویژگی‌های شخصی بر تدریس معلمان نقش دارد. همدان و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای تأکید دارد که مدرسان باید توانایی‌های خود را در زمینه کنترل و مدیریت کلاس و برنامه‌ریزی آموزشی افزایش دهند. در این مطالعه همچنین ارتباط معنی‌داری بین توانمندی تدریس و جنسیت مشاهده شد. بر خلاف تحقیقات ذکر شده محمدی ثانی (۱۴۰۱) نشان داد که ارتباطی بین هوش معنوی و توانمندی تدریس وجود ندارد.

حال با توجه به اینکه هدف از آموزش و صرف منابع متعدد، یادگیری است، همچنین از مهمترین دغدغه‌های مدیران آموزشی، ارتقاء کیفیت آموزش و افزایش توانمندی‌های مدرسان می‌باشد، مهمترین مشکلی که مدرسان آموزشی خود به آن ادعان دارند، اثربخشی آموزشی نامناسب، افت تحصیلی و بازده آموزشی پایین است. در واقع ما آنچه را که هستیم آموزش می‌دهیم و تدریس آیینی نگرش یک مدرس است. گرچه مهم است اما مسئله این نیست که نیاز داریم چه چیز را آموزش دهیم بلکه این است که ما نیاز داریم چه باشیم. پس شاید بررسی توانمندی‌های مدرسان و شناخت عوامل مرتبط با این توانمندی‌ها از جمله هوش معنوی، هوش سازمانی و دیگر عوامل، مدیران آموزشی را به راه حل این معما که چرا فارغ التحصیلان در بکارگیری مسائل نظری در عمل مشکل دارند، برساند. اگر هوش معنوی را در مدرسان ارتقا و بدنبال آن هوش سازمانی را بهبود دهیم، گام مهمی در بهبود کیفیت نظام آموزشی برداشته باشیم (اکبری لاکه، ۱۳۹۰). با توجه به موارد مذکور و نیز تجربه محقق در محیط‌های آموزشی هدف اصلی این تحقیق بررسی ارتباط هوش سازمانی و هوش معنوی با توانمندی تدریس اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در قالب مدل ساختاری می‌باشد که مدل مفهومی پژوهش بصورت زیر می‌باشد.

<sup>۱</sup> Talukdar & Ghosh

<sup>۲</sup> Hamdan, et al



شکل ۱. مدل مفهومی ارتباط بین متغیرهای تحقیق

لذا با توجه به مدل مفهومی تحقیق فرضیه های تحقیق بصورت زیر می باشند:

۱. بین هوش معنوی و توانمندی تدریس اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی ارتباط معناداری وجود دارد.
۲. بین هوش سازمانی و توانمندی تدریس اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی ارتباط معناداری وجود دارد.
۳. مدل ساختاری روابط بین متغیرهای تحقیق از برازش مطلوبی برخوردار است.

### ۳- روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نوع هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها جزء تحقیقات توصیفی-همبستگی از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا کواریانس است. در این روش محقق مدل ساختاری بین متغیرهای تحقیق را از طریق پرسشنامه مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه آماری تحقیق کلیه اعضای هیأت علمی رشته تربیت‌بدنی کشور است. که نمونه تحقیق از بین تمام اعضای جامعه بصورت تصادفی انتخاب شدند. با وجود آنکه در مورد حجم نمونه لازم برای تحلیل عاملی و مدل‌های ساختاری توافق کلی وجود ندارد، اما به زعم بسیاری از پژوهشگران نظیر هولتر<sup>(۱۹۸۳)</sup>، گارور و منتزر<sup>(۱۹۹۹)</sup>، سی‌وو و همکاران<sup>(۲۰۰۶)</sup>، هو<sup>(۲۰۰۸)</sup> مبنی بر این که حجم نمونه ۲۰۰ و بالاتر به عنوان یک قاعده سرانگشتی خوب می‌تواند قدرت آماری کافی را برای تجزیه و تحلیل داده‌ها فراهم آورد (سهرابی و همکاران، ۱۳۹۳). پرسشنامه به سه صورت اینترنتی، دستی و از طریق رایان‌نامه در اختیار نمونه‌ها قرار گرفت. و سپس با پیگیری‌های مکرر تعداد ۲۷۱ پرسشنامه‌ها برگشت داده شد که از این تعداد ۲۵۷ مورد قابل تحلیل بود. پرسشنامه مورد استفاده در سه قسمت شامل توانمندی تدریس دانشگاه آلاباما بعد از تعدیل به ۲۹ گویه توسط اکبری لاکه (۱۳۹۰) در ۸ بُعد با مقیاس ۴ ارزشی (نمره بین ۱ تا ۴)، پرسشنامه هوش معنوی ۲۴ گویه‌ای کینگ (۲۰۰۸) در ۴ بُعد با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (نمره بین ۱ تا ۵)، پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۲) شامل ۴۹ گویه در ۷ بُعد با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (نمره بین ۱ تا ۵) و نیز قسمت مشخصات فردی است. بدلیل استاندارد بودن ابزار تحقیق و تنها جهت استفاده در تربیت‌بدنی، برای تعیین روایی از روایی صوری توسط متخصصان (۱۵ نفر) و جهت محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسشنامه هوش معنوی برابر ۰/۸۱ و برای پرسشنامه هوش سازمانی ۰/۷۸ و برای پرسشنامه توانمندی تدریس ۰/۸۲ به دست آمد که تأیید پایایی پرسشنامه‌ها را نشان می‌دهد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی و معادلات ساختاری در نرم افزارهای SPSS<sup>۱۵</sup> و LISREL<sup>۸.۸</sup> استفاده گردید.

### ۴- تحلیل داده‌ها

یافته‌های توصیفی نشان داد که از بین نمونه‌ها حدود ۴۵ درصد در دانشگاه دولتی و حدود ۵۵ درصد در دانشگاه آزاد مشغول به کار بودند. حدود ۶۶/۵ درصد نمونه‌ها مرد و ۳۳/۵ درصد زن بودند که از این میان حدود ۵۰ درصد در طیف سنی ۳۵ تا ۴۵ سال و حدود ۳۶ درصد در طیف ۳۶ تا ۴۵ سال قرار داشتند، وضعیت تأهل نشان داد که حدود ۹۰ درصد افراد متأهل بودند؛ حدود ۸۰ درصد از شغل خود راضی بودند؛ از کل نمونه حدود ۹۴ درصد دارای مدرک دکتری و ۶ درصد مدرک کارشناسی ارشد بودند؛ حدود ۵۱ درصد دارای سابقه خدمتی ۵ تا ۱۵ سال و حدود ۳۰ درصد بالای ۱۵ سال و ۱۹ درصد نیز زیر ۵ سال سابقه داشتند، میانگین متغیرهای تحقیق در جدول ۱ آورده شده است. با توجه به مقیاس ۵ ارزشی لیکرت برای هوش معنوی و هوش مصنوعی که در این پژوهش استفاده گردیده است برای این دو متغیر حداقل نمره ۱ و حداکثر نمره ۵ می‌باشد. هرچه مقدار میانگین به ۵ نزدیک‌تر باشد وضعیت بهتر است. و برای توانمندی تدریس نمره ۴ ارزشی در نظر گرفته شده است که حداقل ۱ و حداکثر ۴ است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد هوش معنوی، هوش سازمانی و توانمندی تدریس

هوش معنوی	هوش سازمانی	توانمندی تدریس
۳/۷۰	۳/۰۱	۳/۲۹
میانگین		

انحراف استاندارد	۰/۲۴۷	۰/۳۴۶	۰/۲۱۷
حداقل	۳/۰۵	۲/۰۶	۲/۶۷
حداکثر	۴/۲۶	۳/۸۶	۳/۸۵

توصیف ابعاد توانمندی تدریس در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد ابعاد توانمندی تدریس

ابعاد توانمندی تدریس	آمادگی (برنامه‌ریزی)	تدریس بر اساس برنامه درسی سازمان یافته	سنجش عملکرد دانشجویان	مدیریت کلاس درس	جوّ مساعد یادگیری	ارتباط حرفه‌ای و رهبری	توسعه مسوولیت‌های حرفه‌ای	نحوه عملکرد
میانگین	۳/۴۴	۳/۴۱	۳/۴۶	۳/۲۴	۳/۳۳	۳/۱۲	۳/۱۰	۳/۱۹
انحراف استاندارد	۰/۳۷۷	۰/۳۰۱	۰/۴۱۸	۰/۶۳۵	۰/۴۰۰	۰/۵۹۸	۰/۴۵۱	۰/۳۵۵
حداقل	۲/۶۷	۲/۵۰	۲/۲۵	۱/۵۰	۲/۵۰	۱/۵	۲	۲
حداکثر	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴

توصیف ابعاد هوش معنوی در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳. میانگین و انحراف استاندارد ابعاد هوش معنوی

ابعاد هوش معنوی	تفکر وجودی انتقادی	خلق معنای شخصی	آگاهی متعالی	توسعه حالت آگاهی
میانگین	۳/۸۴	۳/۶۸	۳/۶۵	۳/۶۴
انحراف استاندارد	۰/۴۳۲	۰/۳۴۴	۰/۳۰۸	۰/۳۶۷
حداقل	۲/۲۹	۲/۸۰	۲/۷۱	۲/۸۰
حداکثر	۴/۴۳	۴/۴۰	۴/۴۳	۴/۶۰

توصیف ابعاد هوش سازمانی در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. میانگین و انحراف استاندارد ابعاد هوش سازمانی

ابعاد هوش سازمانی	بینش راهبردی	سرنوشت مشترک	تمایل به تغییر	جرأت و وشهامت	اتحاد و توافق	کاربرد دانش	فشار عملکرد
میانگین	۲/۹۵	۳/۰۱	۳/۰۰	۲/۳۷	۳/۰۸	۳/۵۶	۳/۲۳
انحراف استاندارد	۰/۵۸۸	۰/۵۰۷	۰/۴۴۲	۰/۵۶۹	۰/۶۵۰	۰/۵۱۲	۰/۴۴۶
حداقل	۲/۰۰	۱/۷۱	۱/۸۶	۱/۰۰	۱/۸۶	۱/۸۶	۱/۷۱
حداکثر	۴/۴۳	۴/۲۹	۴/۱۴	۳/۸۶	۴/۲۹	۴/۵۷	۴/۲۹

<sup>1</sup> Hoelter

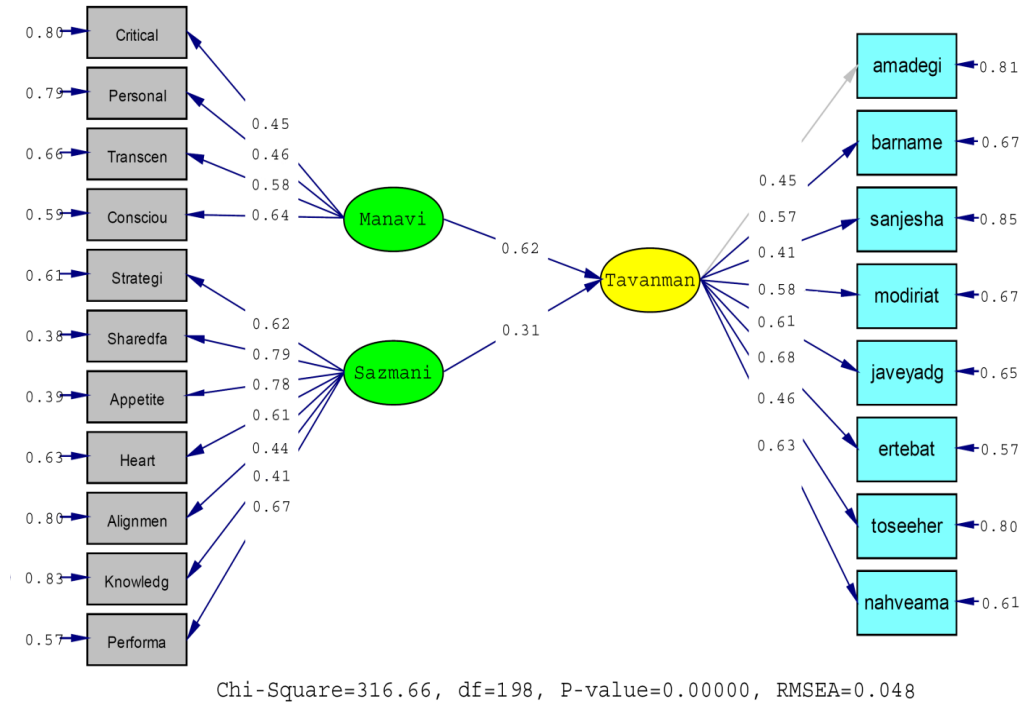
<sup>2</sup> Garver & Mentzer

<sup>3</sup> Sivo et al

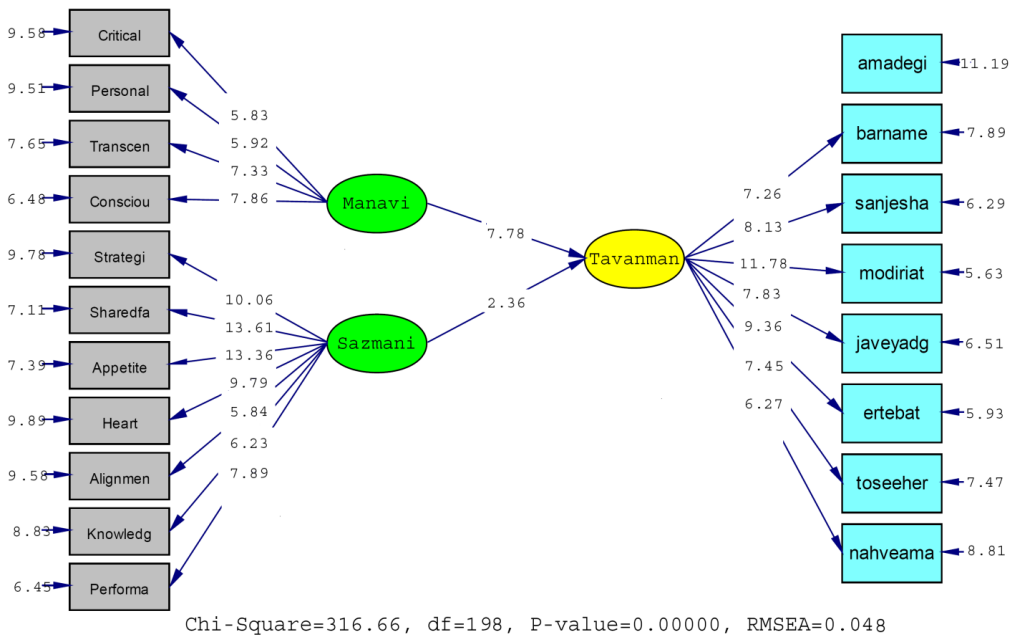
<sup>4</sup> Hoe

۱-۴- بررسی مدل ساختاری متغیرهای تحقیق

در این مرحله به مدل سازی ساختاری بین متغیرهای پژوهش پرداخته می شود. هدف این بخش بررسی فرضیه های تحقیق است. معیار پذیرش یا رد ارتباط بین متغیرهای تحقیق عدم معناداری آن است. با توجه شکل ۲ در نتایج مدل سازی معادلات ساختاری مشاهده شد ضریب معناداری رابطه بین توانمندی تدریس با هوش سازمانی و هوش معنوی (مقادیر خارج از  $1/96 < t < 1/96 -$  معنادار بود. بنابراین فرضیه رابطه بین این متغیرها همانطور که در جدول ۶ آورده شده است تأیید می شود.



شکل ۲. مدل معناداری فرضیه های تحقیق در حالت تخمین استاندارد



## شکل ۳. مدل معناداری فرضیه‌های تحقیق در حالت ضرایب معناداری

جدول ۵ شاخص‌های برازش مدل از قبیل کای‌دو، RMSEA، GFI و ... را نشان می‌دهد که در مقایسه با مقادیر مطلوب هر شاخص نشان از برازش خوب مدل ساختاری دارد (۳۱). با توجه به جدول و مقادیر موجود مدل اجرا شده دارای برازش مناسبی می‌باشد.

جدول ۵. مقادیر برازش مدل

شاخص برازش	مقدار بدست آمده	مقدار مطلوب
Chi-Square/Df	۱/۵۹۹	کمتر از ۳
GFI	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹۰
CFI	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹۰
IFI	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹۰
NFI	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹۰
RMSEA	۰/۰۴۸	کمتر از ۰/۰۸

طبق جدول ۶ مقادیر معناداری (مقادیر بزرگتر از دامنه مقادیر  $1/96 < t < -1/96$ ) روابط متغیرهای پژوهش یعنی توانمندی تدریس، هوش سازمانی و هوش معنوی می‌توان گفت که توانمندی تدریس با هوش معنوی و هوش سازمانی ارتباط معنادار دارد.

جدول ۶. نتایج مدل ساختاری تحقیق

روابط علی	میزان اثر	عدد معناداری	نتیجه
← هوش معنوی	۰,۶۲	۷,۷۸	تأیید رابطه
← هوش سازمانی	۰,۳۱	۲,۳۶	تأیید رابطه

## ۵- بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نقش دانشگاه‌ها در توسعه کشور، اعضای هیأت علمی بایستی از شایستگی و توانایی زیادی برخوردار باشند تا در امر تدریس، تحقیق، تفحص و توسعه دانش و معرفت اثربخش باشند. اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها سه کارکرد اصلی دارند: آموزش، تحقیق و مدیریت. انجام این امور مستلزم کسب صلاحیت‌ها و توانمندی‌های ویژه‌ای است. توانمندی در واقع به کارگیری مدبرانه و همیشگی مهارت‌های تکنیکی و ارتباطی، دانش، استدلال، عواطف و ارزش‌ها در محیط می‌باشد. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین توانمندی تدریس اعضای هیأت علمی رشته تربیت‌بدنی با هوش سازمانی و هوش معنوی است. نتایج پژوهش نشان داد که بین توانمندی تدریس اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی با هوش معنوی و هوش سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، اگر اساتید مذکور دارای هوش معنوی و هوش سازمانی بالاتری باشند در تدریس و وظایف خود در دانشگاه بهتر عمل می‌کنند. طبق نتایج بدست آمده، هوش معنوی ارتباط قوی‌تری نسبت به هوش سازمانی با توانمندی تدریس دارد. افرادی که دارای هوش معنوی بالاتری هستند فضای مثبت و سازنده‌ای ایجاد می‌کنند، از خلاقیت و ایده‌های نو استقبال می‌کنند، از تغییرات بیشترین استفاده را می‌برند و در نتیجه سازمان زنده، پر تحرک و آماده استفاده از هر موقعیت و لحظه است. در فضای چنین سازمانی علیرغم بحث‌هایی که در تبادل افکار و خواسته‌ها صورت می‌گیرد، حس احترام بالایی بین افراد وجود دارد. هوش معنوی را می‌توان به عنوان بالاترین هوش وجودی فرد دانست که سبب ایجاد نگرشی جدید و مثبت در فرد نسبت به خود و دیگران و جهان پیرامون می‌شود و همچنین موجب تعهد و وجدان کاری می‌شود و از آنجا که کیفیت تدریس اشاره به میزان مؤثر بودن فعالیت‌های آموزشی دارد که شامل مهارت‌های تدریس، انگیزش، شخصیت، رفتار در کلاس و توانایی علمی استاد می‌شود (باباگلی و بلاغت، ۱۳۹۵)، می‌توان بیان کرد که بالا بودن هوش معنوی در فرد موجب می‌شود تا با نگاه مثبتی که نسبت به خود و اطرافیان و تعهد و وجدان کاری که به واسطه هوش معنوی پیدا می‌کند، در صدد باشد تا تمام تلاش خود جهت مؤثر بودن فعالیت آموزشی انجام دهد. نتایج حقیق حاضر مؤید تحقیقات باباگلی و بلاغت (۱۳۹۵)، جرج و ویسوام<sup>۱</sup> (۲۰۱۳)، حکمت‌پور و همکاران (۱۳۹۲)، امینی و همکاران (۱۳۹۴)، مشهدی و همکاران (۱۴۰۰)، و تالوکدار و گوش (۲۰۱۷) است. در همین رابطه بیساجت<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) معتقد هستند توسعه توانمندی‌ها باعث می‌شود افراد عملکرد بهتری را از خود بروز دهند. همواره یکی از دغدغه‌های مدیران آموزشی توسعه توانمندی‌های منابع انسانی از جمله اعضای هیأت علمی می‌باشد. ۵ ویژگی توانمندسازی عبارتند از: احساس خود اثربخشی، احساس اعتماد به دیگران، احساس خود سامانی، پذیرفتن شخصی نتایج، احساس معنی‌دار بودن (ارزشمندی). همانطور که مشاهده می‌کنید این ویژگی‌ها بسیار با مؤلفه‌های هوش معنوی مرتبط است. صدری و حسن زاده (۱۳۹۷) و اکبری لاکه (۱۳۹۰) نشان داد بین توانمندی تدریس و هوش معنوی ارتباط معناداری وجود دارد. کریمی مونقی و همکاران (۱۳۹۰) نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش معنوی و صلاحیت بالینی پرستاران وجود دارد. در تأیید بیشتر این موضوع تالوکدار و گوش (۲۰۱۷) بیان کردند معلمانی که دارای هوش معنوی بالاتری هستند دارای چشم انداز مثبت و اثربخشی بیشتر در حرفه تدریس هستند. البته نتایج تحقیق با تحقیق محمدی ثانی (۲۰۲۲) مخالف است که شاید بتوان این تضاد را در جامعه و نوع نمونه‌ها که مدارس ابتدایی بودند ربط داد.

<sup>1</sup> George & Visvam

<sup>2</sup> Biswajeet

به نظر می‌رسد که با ارتقای هوش معنوی در اعضای هیأت علمی، ارتقای حرفه‌ای‌گری خود به خود اتفاق می‌افتد. در این صورت اعضای هیأت علمی توانمند شده و حل‌کننده مسئله در محیط کار خود هستند. ارتقای هوش معنوی اعضای هیأت علمی موجب ارتقای مهارت‌های ارتباطی و حرفه‌ای در آنها شده، جو مساعدی برای تدریس و یادگیری بهتر مهیا می‌کند. شاید بتوان با ارتقای هوش معنوی گام مهمی در توسعه توانمندی‌ها در سازمان‌های آموزشی برداشت. بدیهی است که پیشرفت هر سیستم آموزشی در گرو کسب توانمندی‌هاست. بنابراین تقویت توانمندی‌های اعضای هیأت علمی به دلیل نقش کلیدی ایشان در سیستم آموزشی شایان توجه است. از آنجا که ارتباط معنی‌داری بین هوش معنوی و توانمندی تدریس مشاهده شده است؛ تقویت هوش معنوی با برنامه‌ریزی‌های آموزشی مناسب برای ارتقای توانمندی‌های اعضای هیأت علمی پیشنهاد می‌شود. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولین دانشگاه با تمرکز بر ارزشیابی اساتید و تعیین میزان کیفیت آنها، بوسیله ارتقای هوش معنوی در آماده‌سازی مدرسان برای پذیرش مسوولیت‌های جدید و مواجهه با تغییرات برنامه‌های درسی، به روز نگه داشتن و توانایی تدریس متناسب با شرایط و روش‌های جدید تدریس تلاش نمایند. با در نظر گرفتن همپوشانی مؤلفه‌های هوش معنوی با خودشناسی و خودکارآمدی نیز می‌توان گفت ارتقای هوش معنوی اساتید می‌تواند به افزایش احساس خودکارآمدی بیشتر منجر شود. این امر موجب افزایش توانمندی‌های همه جانبه مدرسان از جمله توانمندی‌های تدریس در آنان می‌گردد. بر این اساس می‌توان گفت که شاید برنامه‌های رشد معنویت مسیری برای توسعه اعضای هیأت علمی باشد. برای نتیجه‌گیری قطعی‌تر عوامل تأثیرگذار باید مورد پژوهش و بررسی بیشتر قرار گیرند. مدیران و مسئولین دانشگاه جهت ارتقای هوش معنوی و بدنبال آن ارتقای توانمندی‌های تدریس اعضای هیأت علمی، در امر برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری آموزشی مناسب از جمله تهیه و تدوین برنامه‌های آموزشی و ارتقای هوش معنوی تلاش بیشتری انجام دهند.

شکل‌گیری اجتماعات یادگیری، شبکه‌های یادگیری و جلسات هم‌اندیشی از جمله مهمترین روش‌هایی است که می‌توان برای خلق مشارکت، توانمندسازی هیأت علمی و دستیابی به چشم‌انداز و سرنوشت مشترک که از ابعاد هوش سازمانی هستند استفاده نمود. سیادت و همکاران (۱۳۸۹) و نیز جنبشی (۲۰۱۲) رابطه معناداری بین هوش سازمانی و رهبری تیمی در اعضای هیأت علمی بدست آوردند. در همین زمینه زهرایی و رجائی‌پور (۱۳۹۰) رابطه معناداری بین هوش سازمانی و روحیه‌ی اعضای هیأت علمی گزارش و بیان کردند که سهم ساختن اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در تصمیم‌ها و حمایت از خلاقیت و فناوری آنها در کارهایشان منجر به همکاری و همدلی اعضای هیأت علمی با مدیران و دیگر اعضای هیأت علمی شده که منجر به بهبود فعالیت‌ها و اثربخشی آنها می‌گردد.

نتیجه دیگر پژوهش ارتباط معنادار بین هوش سازمانی و توانمندی تدریس است. هوش سازمانی از نظر سیمیچ (۲۰۰۵) عبارت است از مجموعه‌ای از اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسایل سازمانی (جمالزاده و همکاران، ۱۳۸۹). آلبرخت (۲۰۰۲) هوش سازمانی را استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی‌اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان معرفی می‌کند (آلبرخت، ۲۰۰۲). در این راستا باید بیان نمود که رسالت اصلی دانشگاه‌ها و اساتید هیأت علمی تربیت نیروی انسانی مورد نیاز کشور و تولید علم است و تمامی اقدامات اساتید باید در چارچوب این رسالت باشد که این مسئله هم بستگی زیادی به توانمندی آموزشی، پژوهشی و اخلاقی اعضای هیأت علمی دارد. بنابراین ارتقای هوش سازمانی یکی از الزامات انکارناپذیر برای دانشگاه و اساتید است تا بتوانند از راه کسب و تجزیه و تحلیل داده‌ها و همچنین افزایش دانش و ایجاد آگاهی بر توانمندی‌های خود بیفزایند. افزایش هوش سازمانی موجب می‌شود تا سازمان‌ها داده‌های محیط پیرامون خود را سریع‌تر و با دقتی بیشتر تجزیه و تحلیل کرده و نتایج بدست آمده را از راه‌های سودمند ذخیره و در مواقع مقتضی در دسترس تصمیم

<sup>1</sup> Simic

گیرندگان قرار دهند. قهرمانی و همکاران (۱۳۹۵) بیان کردند بیان روشن چشم‌انداز و اهداف مشترک و ارزش قائل شدن برای آنها باعث می‌شود تا همه اعضای هیأت علمی بر نقطه رقابت‌آفرین در دانشگاه تمرکز کنند.

بطور عام پژوهش‌های زیادی در ارتباط با توانمندسازی و تأثیرات آن در اعضای هیأت علمی و معلمان انجام شده است که به نحوی بطور مستقیم یا غیرمستقیم به اثرات هوش معنوی و هوش سازمانی روی شایستگی‌های مدرسان اشاره می‌کنند که با نتایج تحقیق حاضر مرتبط هستند. از جمله این تحقیقات که به نحوی مؤید نتایج تحقیق حاضر است می‌توان به تحقیقات آقایی و همکاران (۱۳۹۶)، آراسته و محمودی‌راد (۱۳۸۲)، عندلیب و احمدی (۱۳۸۶)، مظلومی و همکاران (۱۳۸۷)، کوماری و چاهال (۲۰۱۷)، رخشانی و شمس (۱۳۹۳)، کرمی و ابراهیمی (۱۳۹۴)، یارمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۶)، همدان و همکاران (۲۰۱۰) اشاره کرد. با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود با ارتقای سطح دانش و آگاهی اساتید و کلیه دست‌اندرکاران امر آموزش در زمینه هوش معنوی، هوش سازمانی و توانمندی‌های تدریس به اثربخشی عملکرد اساتید و اعضای هیأت علمی کمک کرد. از مدرس‌ها که دانش حرفه‌ای و مهارت‌های شغلی‌اش توسعه یافته است می‌توان انتظار داشت تا همچون یک رهبر آغازگر فعالیت‌ها در سیستم آموزشی باشد و در تشخیص و حل مسائل آموزشی به‌طور مؤثر عمل نماید. مسئولان و دست‌اندرکاران دانشگاه‌ها باید با تمرکز بر ارزشیابی اساتید و تعیین میزان کیفیت آنها و همچنین توسعه توانمندی‌های حرفه‌ای، ارتباطی و رهبری اعضای هیأت علمی بوسیله ارتقای هوش معنوی و سازمانی آنها، در آماده‌سازی مدرسان برای پذیرش مسئولیت‌های جدید و مواجهه با تغییرات برنامه‌های درسی، به روز نگه‌داشتن و توانایی تدریس متناسب با شرایط و روش‌های جدید تلاش نمایند و در نهایت عملکرد آموزشی آنها را ارتقاء دهند.

در نهایت با توجه به مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش معنوی و ارتباط آنها با توانمندی تدریس اعضای هیأت علمی پیشنهاد می‌شود: ۱- برگزاری دوره‌های آموزشی هوش معنوی و مفاهیم آن در ارتباط با وجود، تفکر و اندیشیدن در مورد خود، دیگران، حقیقت جهان مادی، وحدت و عدالت و ...؛ ۲- مشارکت اعضای هیئت علمی در تدوین و تعیین چشم‌انداز و اهداف دانشکده‌های تربیت‌بدنی؛ ۳- ارزش قائل شدن برای اعضای هیئت علمی از طریق جلسات هم‌اندیشی و گفت‌وگو در مورد مسائل مختلف آموزشی؛ ۴- دوره‌های کاربردی روش تدریس برای اعضای هیئت علمی و تشویق به شرکت در دوره‌های مذکور؛ ۵- برگزاری برنامه‌های آموزشی و نشست‌های هم‌اندیشی در زمینه توانمندی‌های تدریس، هوش سازمانی و معنوی برای مدیران و اعضای هیأت علمی جهت شناخت اعضای هیأت علمی از پیرامون خود و محیط خود جهت تفکر در امور و کسب دانش مورد نیاز؛ ۶- ایجاد و توسعه رویکرد رهبری همکارانه مبتنی بر تشریک مساعی در دانشگاه و دانشکده‌های تربیت‌بدنی؛ ۷- تدوین شاخص‌های ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی و ارائه بازخورد جهت اصلاح و توسعه توانمندی‌های خود؛ ۸- برگزاری کارگاه‌های آموزشی با موضوعات اصول یاددهی و یادگیری، برقراری ارتباط مؤثر، ارزشیابی تدریس، مدیریت و برنامه‌ریزی درسی، روان‌شناسی تدریس و ...

## ۶- تشکر و قدردانی

از تمام افرادی که در انجام این پژوهش محققان را یاری رساندند بخصوص اعضای هیأت علمی علوم ورزشی کمال قدردانی می‌گردد.

<sup>1</sup>Hamdan, et al

## ۷- منابع

- آراسته، محمد و محمودی راد، جعفر (۱۳۸۲). آموزش اثربخش: رویکردی بر اساس ارزیابی تدریس توسط دانشجویان. فصلنامه مطالعات مدیریت، دانشکده حسابداری و مدیریت علامه طباطبایی، ۹: ۵-۲۶.
- آقای، نجف؛ صفاری، مرجان و میرحسینی، فرنازسات (۱۳۹۶). شناسایی صلاحیت حرفه‌ای ضروری معلمان تربیت بدنی با رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد. دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۷(۴۱): ۷۱-۸۳.
- اکبری لاکه، مریم (۱۳۹۰)، ارتباط هوش معنوی با توانمندی تدریس در اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- امینی، علی؛ کرمی، حامد؛ دیندارلو، سیاوش و منفردی، لیلی (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش معنوی با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره چهارم (۲۴): ۵۳-۶۸.
- باباگلی، مرضیه و بلاغت، سیدرضا (۱۳۹۵). رابطه روح فلسفی و هوش معنوی با کیفیت تدریس معلمان مقطع متوسطه. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، ۲۳، ۱-۲۰.
- جمال‌زاده، محمد؛ غلامی، یونس و سیف، محمد حسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیات علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقاء یادگیری سازمانی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۳(۲۰): ۶۳-۸۶.
- حکمت پور، یزدان؛ علامه، محسن و فرهادی، علی (۱۳۹۲). ویژگی‌های یک استاد توانمند پرستاری: یک مطالعه کیفی. پایان نامه کارشناسی ارشد، وزارت نیرو، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت علوم اداری و مدیریت.
- رخشانی، مریم و شمس، علی (۱۳۹۳). رابطه بین عملکرد پژوهشی و آموزشی اعضای هیئت علمی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان کشاورزی دانشگاه زنجان. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۳۱: ۳-۱۷.
- زهرایی، محمد و رجایی پور، سعید (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی میان هوش و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹. فصلنامه المپیک، سال یازدهم، ۲۳: ۴۳-۵۲.
- ساغروانی، سیما (۱۳۸۹). بهره‌های هوش معنوی برای فرد و سازمان. مجله تدبیر، ۲۱: ۳۵-۳۹.
- سیادت، سیدعلی؛ مختاری پور، مرضیه و کاظمی، ایرج (۱۳۸۸). رابطه بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیرآموزشی از دیدگاه اعضا. مدیریت سلامت، شماره ۱۲(۳۶): ۲۵-۳۴.
- سهرابی، روح‌اله؛ صمدی، عباس و یوسفی‌فرد، ارسلان (۱۳۹۳). طراحی و آزمون رفتار خرید ناگهانی مشتریان. دو فصلنامه علمی پژوهشی کاوش‌های مدیریت بازرگانی، ۶(۱۱): ۱۴۷-۱۸۰.
- صدری، دنیا و حسن زاده، رضا (۱۳۹۷). بررسی هوش معنوی در اعضای هیات علمی دانشکده دندانپزشکی و ارتباط آن با توانمندی تدریس. مجله دانشکده دندانپزشکی مشهد. ۴۲(۵): ۱۵۹-۱۶۶.
- عندلیب، بهاره و احمدی، غلامرضا (۱۳۸۶). میزان بکارگیری معیارهای تدریس اثربخش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان از نظر دانشجویان در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۱۳۸۶. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ۱۵: ۶۷-۸۲.
- غباری‌بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا و نوری مقدم، ثنا (۱۳۸۶). هوش معنوی. فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی، ۳(۱۰): ۱۲۵-۱۴۷.
- فهیم، کوشا. (۱۳۸۹). معلم کیست؟ معلمی چیست؟. دیپارتمنت تاریخ فاکولته تعلیم و تربیه‌ی پوهنتون جوزجان، افغانستان.
- قهرمانی، محمد؛ غلامی، محمود؛ روح‌اللهی، احمدعلی و مهری، داریوش (۱۳۹۵). ارزیابی تأثیر هوش سازمانی بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری). فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۶(۱۳): ۱۴۳-۱۶۳.

- کرمی، کبری و ابراهیمی، مسیح (۱۳۹۴). بررسی تاثیر توانمندسازی اعضای هیات علمی بر ارتقای کیفیت آموزش در مراکز توسعه آموزش علوم پزشکی. اولین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت، تهران.
- کریمی مونقی، سمیه (۱۳۹۰). رابطه هوش معنوی و صلاحیت بالینی پرستاران. مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار. ۲: ۱۳۹-۱۳۲.
- مظلومی محمودآباد، حسین؛ خلجی، حسن و خواجهوی، داریوش (۱۳۸۷). ویژگی های یک استاد توانمند از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. نشریه حرکت، ۳۷: ۱۷-۵.
- مشهدی، حمیدرضا؛ محمدزاده بنی طرفی، مهدی و محمدزاده، قاسم (۱۴۰۰). بررسی تاثیر معنویت بر توانمندسازی حرفه‌ای معلمان. پژوهش در آموزش معارف و تربیت اسلامی، ۱(۳): ۸۱-۹۶.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۹). راهنمای عملی پژوهش کیفی، چاپ دوم، تهران، انتشارات سمت، صص ۱۷.
- یارمحمدزاده، پیمان؛ فیضی، ایوب؛ محمدیان، کویستان و آق آتابای، آمنه (۱۳۹۶). رابطه ویژگی‌های شخصیت و سبک رهبری کلاس درس با کیفیت تدریس اساتید دانشگاه به روش خود ارزیابی: ارائه یک مدل ساختاری. نشریه آموزش و ارزشیابی، ۱۰(۳۹): ۲۹-۵۱.
- یزدانی سودجانی، سیما؛ عزیزی، سحرناز؛ طاهری علیرضا و رحمانی، زانیار (۱۴۰۲). بررسی ویژگی های شخصیتی و توانمندی های معلمان بر تدریس و یادگیری دانش آموزان. اولین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و فلسفه، بابل
- Albrecht, K. (2002). Organizational intelligence and Knowledge management the executive perspective. Retrieved, 2006, From.http://www.karl Albrecht.com
- Barbour, B. (2001). Adult Teacher Competencies Guide . Pennsylvania department of education.
- Bandura, A. (2005). Cultivate self-efficacy for personal and organizationaleffectiveness. Handbook of principles of organization behavior.oxford, UK :Blackwell. Retrieved on July 22.
- Biswajeet, Pattanayak. (2006). Human Resource Management. 3rd edition, EasternEconomy Edition: New Delhi.
- George, R., Visvam, S. (2013). Spiritual Intelligence, its correlation with Teacher Effectiveness and Academic achievement-A Study. International Journal of Education and Psychological Research, 2(2): 106-110.
- Hamdan, A. (2010). Teaching competency testing among Malaysian school teachers. European journal of Social Sciences, 12 (4): 610-617.
- Jonbeshi, A., Jafarian, R., Hosseinzadeh, A., Amini, A., ghanbari, A. (2012). Relationship between the organizational intelligence and empowerment of Faculty of Islamic Azad University, Marvdasht Campus. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 6 (8): 673-679.
- King M. (2008)."Rethinking claims of Spiritual intelligence: a definition, model, and measure". Unpublished doctoral dissertation. Canada: Trent University.
- Kumari, M., Chahal, D. (2017). Spiritual intelligence of secondary school teachers in relation to their demographic variables. International Journal of Academic Research and Development, 2 (4): 462-465
- MohammadiSani, Zahra (2022). The effect of spiritual intelligence and emotional intelligence on the ability of elementary school teachers in the 11th district of Tehran. Psychological Research Quarterly, 40(14), 76-86
- Talukdar, S., Ghosh, S. (2017). spiritual intelligence and teaching competency of secondary school teachers in South Bengal. International Journal of Research in Social Sciences, 7 (12): 472-487

## Reference

- Aghae, N., Saffari, M., Hoseini, F. S. (2018). Recognition of professional competence of physical education teachers with grounded theory approach. 7 (14) :71-83 **(In Persian)**
- Akbari Lakeh, M. (2011). Relationships between SpiritualIntelligence with TeachingCapability of Faculty Membersin Mashhad University of Medical Sciences. master thesis, Mashhad University of Medical Sciences. **(In Persian)**
- Albrecht, K. (2002). Organizational intelligence and Knowledge management the executive perspective. Retrieved, 2006, From.http://www.karl Albrecht.com

- Amini, A., Karami, H., Dindarloo, S., Monfaredi, L. (2015). Survey relationships between Spiritual Intelligence with Teaching Capability of Faculty Members in Islamic Azad University of Marvdasht. *Educational Administration Research Quarterly*, 6(4): 53-68 **(In Persian)**
- Arasteh, H.R., Mahmoodi-Rad, M. (2004). Effective teaching: an approach based on evaluation of instruction by students. *Journal of Semnan University of Medical Science (Koomesh)*, 5 (2): 1-8. **(In Persian)**
- Babagoli, M., Belaghat, S. R. (2016). The Study of Relationship between The Philosophical spirit and spiritual Quotient with Teaching Quality of High school Teachers. *Journal of Educational Psychology Studies*, 13 (23): 1-20 **(In Persian)**
- Barbour, B. (2001). *Adult Teacher Competencies Guide*. Pennsylvania department of education.
- Bandura, A. (2005). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. *Handbook of principles of organization behavior*. Oxford, UK: Blackwell. Retrieved on July 22.
- Biswajeet, Pattanayak. (2006). *Human Resource Management*. 3rd edition, Eastern Economy Edition: New Delhi.
- Endaleb, B., Ahmadi, Gh. (2008). A Study of the Amount of Applying Teaching Effectiveness Criteria in Khorasgan Islamic Azad University from the View point of Students in 2006-2007. *Journal of Curriculum Planning Researchs*, 1(15): 67-82. **(In Persian)**
- Fahim, K. (2010). Who is the teacher? What is a teaching?. Faryghonian Library, Jawzjan university. Islamic Republic of Afghanistan. **(In Persian)**
- Ghahremani, M., Gholami, M., Rouhollahi, A.A., Mehri, D. (2016). Evaluating the Impact of Organizational Intelligence on the Empowerment of Faculty Members Case Study: Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology. *Quarterly Journal of Educational Measurement*, 6 (14): 143-163. **(In Persian)**
- George, R., Visvam, S. (2013). Spiritual Intelligence, its correlation with Teacher Effectiveness and Academic achievement-A Study. *International Journal of Education and Psychological Research*, 2(2): 106-110.
- Ghobari Banab, B., Salimi, M., Selyani, L., Noori Moghadam, S. (2007). Spiritual Intelligence. *Journal of Andishe-Novin-E-Dini*, 3 (10): 125-147. **(In Persian)**
- Hamdan, A. (2010). Teaching competency testing among Malaysian school teachers. *European journal of Social Sciences*, 12 (4): 610-617.
- Hekmatpoor, D., Jahani, F., Nejat, N. (2013). Exploration of characteristics of a competent nursing faculty member: A qualitative study. *Iranian Journal of Nursing Research*, 8 (1): 58-67 **(In Persian)**
- Hooman, H. A. (2010). *Structural Equation Modeling With LISREL Application*, Seventh edition, The Organization for Researching and Composing University Textbooks in the Humanities (SAMT), Tehran
- Jamal Zadeh, M., Gholami, Y., Seif, M. H. (2009). A study of the relationship between organizational intelligence and organizational learning among academic members and staff in first Islamic Azad University region, and presenting a model for improving organizational learning. *Quarterly Journal Of Educational Leadership & Administration*, Islamic Azad University, Garmsar Branch, 3 (2): 63-86 **(In Persian)**
- Jonbeshi, A., Jafarian, R., Hosseinzadeh, A., Amini, A., Ghanbari, A. (2012). Relationship between the organizational intelligence and empowerment of Faculty of Islamic Azad University, Marvdasht Campus. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6 (8): 673-679.
- Karami, K., Ebrahimi, M. (2015). Impact study of Empowering faculty members On improving the quality of education in Medical Education Development Centers. 1st National Conference on Researches of Management, Tehran **(In Persian)**
- Karimi Mounaghi, H., Akbari Lakeh, M., Makarem, A., Esmaili, H. A., Ebrahimi, M., Ashoori, A. (2012). The Relationship between Spiritual Intelligence / Quotient (SQ) and Teaching Competency in Medical Faculty Members. *Iranian Journal of Medical Education, Medical Education Development Center*, 12 (8): 554-563 **(In Persian)**
- King M. (2008). "Rethinking claims of Spiritual intelligence: a definition, model, and measure". Unpublished doctoral dissertation. Canada: Trent University.
- Kumari, M., Chahal, D. (2017). Spiritual intelligence of secondary school teachers in relation to their demographic variables. *International Journal of Academic Research and Development*, 2 (4): 462-465
- Mashhadi, H., Mohammadzadeh Bani Tarfi, M., & Mohammadzadeh, Q. (2021). A Survey of the Effect of Spirituality on the Professional Empowerment of Teachers. *Research in Islamic Education and Training*, 1(3), 81-96. doi: 10.22034/riet.2021.7999.1007 **(In Persian)**
- Mazloomi Mahmood Abad, S., Rahaei, Z., Ehrampoush, M. H., Soltani, T. (2010). The characteristics of an expert faculty member based on view points of medical students of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences and Health Services. *Hormozgan Medical Journal*, 14 (3): 226-233 **(In Persian)**

- MohammadiSani, Z (2022). The effect of spiritual intelligence and emotional intelligence on the ability of elementary school teachers in the 11th district of Tehran. *Psychological Research Quarterly*, 40(14), 76-86
- Rakhshani, M., Shams, A. (2014). The Relationship between Research and Teaching Performance of Faculty Members and Students academic progress of Faculty of Agriculture at Zanzan University. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, Vol 6, Issue 31, PP3-17(**In Persian**)
- Sadri, D., & Hasanzadeh, R. (2018). Assessment of Spiritual Intelligence and its Association with Teaching Ability in the Faculty Members of the School of Dentistry. *Journal of Mashhad Dental School*, 42(2), 159-166. doi: 10.22038/jmds.2018.10890(**In Persian**)
- Sagharvani, Sima (2010). The benefits of spiritual intelligence for individual and organization. *Journal F Tadbir*, Vol 21: 35-39(**In Persian**)
- Siadat, S., kazemi, I., Mokhtaripour, M. (2009). Relationship between Moral Intelligence and the Team Leadership in Administrators from Faculty Members` Point of View at the Medical Sciences University of Isfahan 2008-2009 . *Journal of Health Administration*, 12 (36) :61-69(**In Persian**)
- Sohrabi, R., Samadi, A., Yoosefi Fard, A. (2014). Recognize Effective Factors On Impulse Buying Behavior (Unplanned) Of Customers (Case Study: Refah Chain Stores In Hamadan). *Journal of Business Management Explorations*, 6 (11): 147-182(**In Persian**)
- Talukdar, S., Ghosh, S. (2017). spiritual intelligence and teaching competency of secondary school teachers in South Bengal. *International Journal of Research in Social Sciences*, 7 (12): 472-487
- Yarmihammadzadeh, P., Feizi, A., Mohammadian, K., Hgh Atabay, A. (2017). Investigating the Relationship among University Teachers` personality Traits, Classroom Leadership Style, and Efficacy through Self-Evaluation: Providing a Structural Model. *Journal of Instruction and Evaluation*, 10 (39): 29-51(**In Persian**)
- YazdaniSoodjani, S; Azizi, S; Taheri, A; Rahmani, R(2023). Examining the personality characteristics and abilities of teachers on teaching and learning of students. 1st International Conference on Psychology, Social Sciences, Educational Sciences and Philosophy, Mazandaran
- Zahrayi, M., Rajayi Pour, S. (2011). A Study of the Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Health in Isfahan Universities. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 2 (6): 155-174(**In Persian**)