

An Investigation into Components of Spiritual Intelligence (SI) and Its Impact on the Production of *Ravayat-e Fath* Documentary Films by the Spiritual Leadership of Martyr Avini

Payam Zinalabedini^{1*}

PhD in Research in the Arts, University of Tehran

Behzad Hodhodi²

Assistant Professor of Educational Management, Kharazmi University

Abdollah Hamidzadeh³

PhD in Research in the Arts, Art University of Isfahan

(Received: 12/10/2019; Accepted:06/02/2020)

Abstract

*The Iranian eight-year war was the most erosive war of the twentieth century. Iranian film makers had no experience about the production of war documentary films before the *Ravayat-e Fath* documentary. Prior to this collection, Martyr Avini had not had any experience of filmmaking and had not directed any film. Directors, who are always responsible for the leadership of productions, may employ managerial characteristics of their own spiritual intelligence in producing films in order to guide the cinema. With reliance on his own spiritual leadership and intelligence, Martyr Avini recorded some unrepeatably moments of Iranian history within the frame of documentary cinematography. Today, not only Iranian cinema, but also history, culture, and identity of Iranian community owe to his experiences, and this collection may be used as an educational paradigm in praxeology based on spiritual intelligence. The present research aims to explore the effect of components of spiritual intelligence in film directing, using descriptive methodology. The main concern of this study is to consider the impact of spiritual components of years of warfare epics and the spiritual leadership of Martyr Avini in *Ravayat-e Fath* documentary. Results of the study indicate the confirmation of a significant relationship between the components of spiritual intelligence and the spiritual leadership of Martyr Avini.*

Keywords: *Spiritual Intelligence (SI), Spiritual Leadership (SL), documentary cinematography, *Ravayat-e Fath* documentary, Martyr Avini.*

1 . * Corresponding Author: parozei@yahoo.com

2 . hodhody44@yahoo.com

3 . fr.hamidzdh@gmail.com

بررسی مؤلفه‌های هوش معنوی و تأثیر آن در ساخت فیلم‌های مستند روایت فتح به رهبری معنوی شهید آوینی

پیام زین العابدینی^{*۱}

دکتری پژوهش هنر، دانشگاه تهران

بهزاد هدهدی^۲

استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی

عبدالله حمیدزاده^۳

دکتری پژوهش هنر، دانشگاه هنر اصفهان

(تاریخ دریافت: ۹۸/۰۷/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۱/۱۷)

صفحات: ۱۴۲-۱۲۹

چکیده

جنگ هشت ساله ایران فرسایشی‌ترین جنگ قرن بیستم بود. ایران تا قبل از فیلم‌های روایت فتح هیچ تجربه‌ای در زمینه مستندهای جنگی نداشت. شهید آوینی نیز قبل از ساخت این مجموعه هیچ فیلمی را کارگردانی نکرده بود و هیچ‌گونه تجربه فیلم‌سازی نداشت. کارگردان که رهبری آثار را بر عهده دارد با آگاهی کامل از ویژگی‌های مدیریتی هوش معنوی خود در خلق فیلم بهره جسته، سازمان سینما را هدایت می‌نماید. شهید آوینی با اتکا به رهبری و هوش معنوی خود لحظات تکرار ناشدنی از تاریخ ایران را در قاب سینمای مستند ثبت نمود. امروزه نه تنها رسانه سینمای ایران بلکه تاریخ، فرهنگ و هویت جامعه ایرانی وام‌دار تجربه‌های اوست و این مجموعه می‌تواند به‌عنوان الگوی آموزشی در رفتارشناسی مدیریتی براساس هوش معنوی مورد توجه قرار بگیرد. هدف این پژوهش بررسی تأثیر مؤلفه‌های هوش معنوی در کارگردانی فیلم به روش توصیفی می‌باشد. مسأله اصلی پژوهش تأثیر مؤلفه‌های معنوی سال‌های حماسه و نقش رهبری معنوی شهید آوینی در فیلم‌های مستند روایت فتح می‌باشد. نتایج پژوهش حاکی از تأیید رابطه معنادار بین مؤلفه‌های هوش معنوی و رهبری معنوی شهید آوینی است.

کلمات کلیدی: هوش معنوی، رهبری معنوی، سینمای مستند، مستند روایت فتح، شهید آوینی.

۱. * نویسنده مسئول: parozei@yahoo.com

۲. hodhody44@yahoo.com

۳. fr.hamidzdh@gmail.com

۱- مقدمه

امروزه سینما به عنوان یکی از مهمترین سازمان‌های رسانه‌ای می‌تواند نقش مهمی در شکل‌گیری افکار عمومی ملت‌ها ایفا کند. سینما می‌تواند مردم را به پای صندوق‌های رأی بکشانند، آن‌ها را به انقلاب تهییج کند، باعث انسجام ملی و عزت ملی شود، روحیه رشادت، شهادت‌طلبی و وطن‌پرستی را اشاعه دهد و باعث پشتیبانی و حفظ آرمان‌ها و معتقدات ملی و مذهبی شود. سینما امروزه بهترین فرصت است برای رهبری جامعه تا به وسیله این معجزه قرن، به تحریک، برانگیختن و انگیزه دادن، تزکیه و تعلیم و ثبت واقعیت‌ها همت گمارند و با استفاده از چشم‌انداز معنوی و ایجاد زمینه‌های فرهنگی براساس ارزش‌های انسانی و الهی مردمانی توانمند، دارای بهره‌وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت و پرورش دهند. در این راستا، به سینمای مستقل و آگاه که در پس خود کارگردان و مدیری اخلاق‌گرا و آگاه را جای داده باشد، نیاز است. این مقاله تلاش دارد مفهوم هوش معنوی و کاربردهای آن در رهبری معنوی سازمان هنری رسانه سینما و قابلیت آن در محیط کار را بررسی و تحلیل کند.

۱-۱- هدف و بیان مسأله

این مقاله می‌کوشد مفهوم هوش معنوی و کاربردهای آن در رهبری معنوی سازمان هنری رسانه سینما و قابلیت آن در محیط کار را مورد تحلیل قرار دهد. از سوی دیگر به تأثیر مؤلفه‌های معنوی و رهبری معنوی شهید آوینی و ثبت آن در فیلم‌های مستند روایت فتح می‌پردازد.

۱-۲- ضرورت پژوهش

اثبات تأثیر مؤلفه‌های معنوی و رهبری معنوی شهید آوینی در مستندهای روایت فتح منجر می‌شود این مستند جنگی به عنوان مهمترین مستند و شهید آوینی اولین و بهترین کارگردان سینمای مستند جنگ در سطح بین‌المللی مطرح شوند و الگویی برای ساخت مستندهای جنگی دیگر به شمار رود تا مخاطبان این مستندها، واقعیت را به جای اینکه از نظرگاهی فاصله‌دار به تماشا بنشینند، آن را احساس و تجربه کند.

۱-۳- فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اصلی: تأثیر مؤلفه‌های معنوی و رهبری معنوی شهید آوینی در فیلم‌های مستند روایت فتح مشخص و در آن ثبت گردیده است.
- فرضیه فرعی اول: تلاش خودمحمور شهید آوینی در ساخت مجموعه روایت فتح او را به عنوان کارگردان و رهبری معنوی و متعهد معرفی می‌کند. این فیلم‌های معنوی، فقط به اراده و با رهبری معنوی و کارگردانی شهید آوینی ساخته شده‌اند.
- فرضیه فرعی دوم: سازمان رسانه‌ای سینما به خصوص زبان و ماهیت فیلم مستند قادر به بیان و بازتاب معنویت می‌باشد و مستندهای روایت فتح شاهدهی بر این مدعاست.
- فرضیه فرعی سوم: هوش معنوی، شهید آوینی را به عنوان اولین و مهمترین رهبر و کارگردان سینمای مستند جنگ معرفی کرده است.

۴-۱- پیشینه پژوهش

هوش به‌عنوان یک توانایی شناختی در اوایل قرن بیستم توسط آلفرد بینه^۱ (۱۹۰۵) و تئودور سیمون^۲ مطرح شد. با وجودی که درباره این پدیده بررسی‌های متعدد و نظریه‌های متفاوتی ارائه شده، اما صاحب‌نظران هنوز به همسویی کلی در مورد ابعاد گوناگون هوش دست نیافته‌اند. همچنین بینه آزمونی را برای اندازه‌گیری میزان بهره هوش افراد ابداع کرد. بعدها لوئیس ترمن و دیوید وکسلر آزمون‌های جدیدتری را ساختند. در دو دهه اخیر، مفهوم هوش به حوزه‌های دیگری مانند هوش هیجانی، هوش طبیعی، هوش وجودی وارد شده است. «هوش معنوی» نیز یکی از مفاهیمی است که به تدریج در کتاب‌ها و سخنرانی‌های علمی به کار برده شده است. ورود واژه و مفهوم «هوش معنوی» را به ادبیات علمی روان‌شناسی و مدیریت را به‌طور جدی، باید به زوهار^۳ و مارشال^۴ (۲۰۰۰ م) و ایمونز^۵ (۲۰۰۰ م) در طی دو دهه اخیر نسبت داد که در این زمینه تحقیقات گسترده‌ای وجود دارد. تئوری رهبری معنوی شامل ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مورد نیاز برای ایجاد انگیزه درونی در خود و دیگران است به گونه‌ای که باعث بیداری معنوی از طریق معنا و هدف و عضویت در پیروان شود. دانشمندان فراوانی درباره مفهوم معنویت، مؤلفه‌های معنوی و رهبری معنوی در علم رهبری سازمان، مطالعه کرده‌اند و در این زمینه پیشینه تحقیقاتی زیادی یافت می‌شود. پژوهش و مقاله‌های فراوانی در دانش روان‌شناسی یا مدیریت با موضوعاتی از قبیل «بررسی رابطه بین هوش معنوی و سلامت روان افراد یا سازمان‌ها»، «رابطه هوش معنوی (فرهنگی) و تجربیات معنوی»، «رابطه هوش معنوی و اختلالات شخصیت و صفات شخصیتی و بهداشت و سلامت» و... انجام شده است و پیشینه مناسبی را تأمین کرده است، اما تاکنون هیچ مقاله یا تحقیقی در زمینه رهبری معنوی در صنعت هنر سازمان رسانه‌ای سینما به‌خصوص سینمای ایران صورت نگرفته است و از این حیث این تحقیق منحصر به فرد بوده، هیچ پیشینه تحقیقاتی ندارد.

۵-۱- سؤالات پژوهش

۱) هوش چیست؟ (۲) معنویت چیست؟ (۳) هوش معنوی چیست؟ (۴) مؤلفه‌های هوش معنوی چیست؟ (۵) معنویت، همان مذهبیت است؟ (۶) رهبری معنوی چیست؟ (۷) سینمای مستند چیست؟ (۸) کارگردانی (رهبری معنوی) در سینما چیست؟ (۹) شهید آوینی کیست؟

۶-۱- روش پژوهش

روش تحقیق این پژوهش، کیفی با رویکردی توصیفی می‌باشد و با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و آرشیوهای تصویری و صوتی انجام شده است.

۲- چارچوب نظری پژوهش

چارچوب نظری این پژوهش با توجه به دو نظریه هوش معنوی دانازوه‌ار و رهبری معنوی ورث و فرای پایه‌گذاری شده است و قصد دارد کارگردانی شهید آوینی در مجموعه روایت فتح را با این دیدگاه‌ها بررسی نماید.

.....
1 . Alfred Binet
2 . Theodor Simon
3 . Zohar
4 . Marshall
5 . Emmons

۲-۱- مؤلفه‌های هوش معنوی و ارائه مدل مقیاس‌های ۱۲ گانه دانازوه‌ار

هوش معنوی یک استعداد ذاتی بشری است که می‌تواند باعث تشخیص و پیگیری آگاهانه یک مسأله و حل آن شود. هوش معنوی باعث رشد فرد می‌شود و وی را به سمت هوشیاری و شهود عمیق هدایت می‌کند به طوری که با فرایندهای زندگی و طبیعت یکی شده، با درایت و مثبت‌اندیشی چالش‌ها و مشکلات را سپری می‌کند. در این راستا دانازوه‌ار در سال ۲۰۰۴ مدلی از هوش معنوی را تکمیل کرد که این مدل مفهوم SQ را در مباحث مدیریتی و فضا‌های سازمانی ملموس و قابل استفاده نمود. این ابعاد در واقع مقیاس‌های ۱۲ گانه هوش معنوی در افراد هستند که عبارت‌اند از: ۱- خود آگاهی^۱ ۲- خودانگیزگی^۲ ۳- چشم‌انداز محوری و ارزش محوری^۳ ۴- کل‌نگری^۴ ۵- دگرخواهی^۵ ۶- استقبال از تفاوت‌ها^۶ ۷- استقلال رأی^۷ ۸- تواضع و فروتنی^۸ ۹- تمایل به طرح چراهای بنیادی^۹ ۱۰- توانایی تغییر چارچوب‌های ذهنی^{۱۰} ۱۱- استفاده مثبت از مشکلات و چالش‌ها^{۱۱} ۱۲- احساس رسالت^{۱۲}.

چهار عرصه اساسی ماهیت انسان یعنی جسم (فیزیکی)، ذهن (تفکر منطقی)، سرشت (عواطف و احساسات) و روح دارای نیازهایی هستند که سازمان‌ها می‌بایست مجموع آن‌ها را تأمین نمایند. پاسخ به این نیازها، نیاز به تغییر شکل سازمانی گسترده به پارادایم سازمان یادگیرنده را الزام می‌کند. از این رو نیاز به رهبران معنوی در سازمان‌های یادگیرنده‌ای نمود پیدا می‌کند که الگوهای تفکر در آن‌ها گسترده و پرورش یافته است و اشتیاق همگانی به طور گسترده‌ای در آن مهیاست. افراد در چنین سازمان‌هایی توانمند هستند و صلاحیت دستیابی به چشم‌انداز روشن سازمانی را به طور نمایانی دارند. بنابراین وجود رهبری معنوی در چنین سازمان‌هایی مستلزم تغییر و تحول و موفقیت مستمر است. نهضت رهبری معنوی شامل مدل‌های خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان می‌باشد و براساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا شده است (Fairholm, 1996). بر این اساس چارچوب نظری این پژوهش با توجه به دو نظریه هوش معنوی دانازوه‌ار و رهبری معنوی ورث و فرای پایه‌گذاری شده، قصد دارد کارگردانی شهید آوینی در مجموعه روایت فتح را با این دیدگاه‌ها بررسی کند.

۲-۲- کارگردان، رهبری معنوی فیلم را بر عهده دارد

مستندساز دهه ۳۰ «یووریس ایونس»^{۱۳} هلندی معتقد است: «فیلم مستند باید هویت و منش فردی تکامل یافته‌ای داشته باشد چون این تنها منش و هویت فردی هنرمند است که او را از یک عامل پیش پا افتاده ضبط واقعیت پیش رو، یا ثبت کننده صرف تصویر، متمایز می‌سازد. یک فیلم ساز خوب در میانه ماجرا و در متن واقعیت می‌ایستد». نخستین بار بیل نیکولز^{۱۴} در

- 1 . Self Awareness
- 2 . Spontaneity
- 3 . Vision and Value Led
- 4 . Holism
- 5 . Compassion
- 6 . Celebration of Diversity
- 7 . Field Independence
- 8 . Humility
- 9 . Tendency to ask fundamental why questions
- 10 . Ability to reframe
- 11 . The Positive Use of Adversity
- 12 . Sense of Vocation
- 13 . Joris Ivens
- 14 . Bill Nichols

مجموعه مقالاتش (۱۹۹۱-۱۹۹۴) بر نگرش ذهنی یا درگیری فیلم‌ساز با موضوع یعنی تجربه و شناخت شخصی خود او تأکید ورزید. بیل نیکولز این شیوه را به‌عنوان یکی از شیوه‌های مستندسازی مطرح ساخت. بدیهی‌ست کارگردان به‌عنوان رهبر فیلم برای رسیدن به مفهوم و هدف در اثر تلاش می‌کند. او در تعامل با مقتضیات و محدودیت‌های موجود، در تلاش برای رسیدن به فرم و شکل خاصی است؛ به نحوی که با بیان تنها همان فرم و شکل خاص به‌صورت غیرمستقیم به مخاطب، به هدف و پیام مورد نظر خود نزدیک‌تر شود. هنرمندان مختلف هر یک به‌واسطه همین هدف و ایدئولوژی وارد عرصه شده‌اند. رهبران این فیلم‌ها اندیشه مرسوم پارادایم تضاد بین ایدئولوژی و هنر را زیر پا گذاشته‌اند. آنان در تلاش برای بیان عقایدشان آنقدر در این افکار غرق و سرگشته شده و مصمم هستند که خودآگاه توانسته‌اند عناصر و سبک‌هایی منحصر به فرد را خلق کنند. می‌توان گفت کارگردانان آثار مستند با چنین فلسفه‌ای به رهبری معنوی و خلق اثر می‌پردازند.

۲-۳- هوش

بیش از دو هزار سال پیش، افلاطون در کتاب "جمهوریت"، هوش^۱ را تعیین‌کننده اصلی جایگاه سیاسی و اجتماعی افراد تعریف کرد. اما مطالعه علمی هوش، از قرن نوزدهم با ایده تفاوت‌های فردی در علم ژنتیک و تکامل آغاز شد (اسماعیلی، گودرزی، ۱۳۸۶، ص ۶). مفهوم‌سازی هوش دارای اهمیت عملی است و به متخصصان امکان می‌دهد تا کارکرد فرد و پیش‌بینی وضعیت وی در تصمیم‌گیری‌ها و موقعیت‌های مختلف را بررسی کنند و یک برداشت مقدماتی در خصوص ویژگی‌های شخصیتی فرد به‌دست آورند. روان‌شناسان معتقدند هیچ شاخه‌ای از این علم به اندازه مطالعه و ارزیابی هوش در بهزیستی انسان مؤثر نبوده است. (پورشریفی، ۱۳۸۲، ص ۱۴). هوش به معنای توان بیولوژیکی برای تحلیل نوع خاصی از اطلاعات به روشی معین است (گاردنر، ۲۰۰۰). در قرآن سوره حجر آیه ۷۵ نیز در مورد هوش چنین اشاره شده است: (إِنَّ فِي ذَلِكَ لآيَاتٍ لِّلْمُتَوَسِّمِينَ)، آن‌ها که با فراست و هوشیاری و بینش مخصوص خود، از هر علامتی جریانی را کشف می‌کنند و از هر اشاره‌ای حقیقتی و از هر نکته‌ای، مطلب مهم و آموزنده‌ای را.

رابرت استرنبرگ^۲ (۱۹۸۵، ۱۹۸۸) در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که هوش بر سه گونه است:

هوش کلامی: فرد مطالب را به‌سرعت می‌خواند و می‌فهمد و در سخن‌گویی، واژگان مناسب و دقیقی به کار می‌برد.

هوش کاربردی: فرد همواره موقعیت‌ها را خوب بررسی می‌کند و مسائل را مطلوب و موفقیت‌آمیز حل می‌کند.

هوش اجتماعی: مردم را آن‌گونه که هستند می‌پذیرد، پیش از سخن گفتن می‌اندیشد و رفتار و کردارش همواره با سنجیدگی و ژرف‌نگری همراه است (پارسا، ۱۳۷۴، ص ۹۱).

جی.پی. گیلفورد^۳، یکی از پیشگامان نظریه‌های چندخصیصه‌ای هوش، معتقد بود که هوش بستگی به چیزی دارد که ما درباره آن فکر می‌کنیم (کریمی، ۱۳۸۵، ص ۲۰۰). هوارد گاردنر^۴ در سال ۱۹۸۳ تئوری هوش‌های چندگانه^۵ زیر را مطرح ساخت.

هوش کلامی: توانایی تفکر کلامی و استفاده از زبان برای بیان منظورها هوش منطقی- ریاضی: توانایی انجام عملیات

- 1 . Intelligence
- 2 . Sternberg
- 3 . G.P Guilford
- 4 . Howard Gardner
- 5 . Multiple intelligence

ریاضی هوش فضایی: توانایی تفکر سه بعدی هوش بدنی - جنبشی: توانایی دست‌کاری اشیا و تبحر جسمی هوش موسیقایی: حساس بودن نسبت به زیر و بم آهنگ، ریتم و تن صدا هوش بین فردی: توانایی درک دیگران و تعامل مؤثر با آن‌ها هوش درون فردی: توانایی فهم خود هوش طبیعی: مشاهده الگوهای طبیعت و فهم نظام‌های طبیعی و مصنوعی ساخت انسان هوش وجودی: ظرفیت مطرح کردن سؤالات وجودی در نهایت گاردنر هوش را به‌عنوان توانایی حل مسأله و مشکلات یا ایجاد نتایج و محصولات که در یک فرهنگ ارزشمند می‌باشد، تعریف می‌نماید (Gardner and Hatch, 1989).

۲-۴- معنویت

واژه معنویت در رهبری در دهه اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است (گیسون^۱ ۲۰۰۰م). موضوع معنویت در سازمان در حال تبدیل شدن به موضوع عمومی در رفتار سازمانی است (رابینس^۲ ۲۰۰۳). برخی معنویت را به‌عنوان تمایل به جستجوی هدف نهایی در زندگی و زیستن براساس این هدف تعریف می‌کنند (Mitroff & Denton, 1999)، برخی نیز معنویت را نوعی معنا و نوعی آگاهی در زندگی تعریف می‌کنند. محققان دیگری مصرانه بر مفاهیم مذاهب و آیین‌های شرقی همچون تائوئیسم، بودیسم، ذن و نیز اسلام تأکید دارند. چنین محققانی ادعا می‌کنند که این جوامع غیرغربی بسیار بهتر توانسته‌اند میان زندگی شخصی، کار، تفریح، عبادت و دیگر جنبه‌های زندگی یکپارچگی ایجاد کنند (Cavanagh, 1999). تعریفی جامع‌تر از معنویت چنین بیان شده است: تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویش، دیگران، محیط طبیعی و ترانس فیزیک که این تلاش و کوشش همواره در پی وحدت بخشیدن و یگانگی به این حساسیت‌ها و جهت دادن به سوی سعادت برای انسان کامل شدن می‌باشد. (Hinnells, 1995).

۲-۴-۱- ابعاد معنویت

۱- معنا: معنویت شامل جستجوی معنا و هدف به شیوه‌ای است که به وجودی مقدس یا واقعیتی غایی ارتباط پیدا می‌کند، معمولاً این امر موجب پاسخ به این سؤال می‌شود که «چطور دیدگاه من در مورد وجودی مقدس یا واقعیتی غایی به زندگی ام معنا می‌بخشد؟ معنا ممکن است دربرگیرنده اصول اخلاقی و ارزش‌های متعالی نیز شود، به‌خصوص که این جنبه‌های زندگی از دیدگاه ما نسبت به وجودی مقدس یا واقعیتی غایی سرچشمه گرفته است.

۲- تعالی: این واژه به تجربیات فراشخصی یا وحدت‌بخش اشاره می‌کند که ارتباطی فراسوی خود شخصی مان را فراهم می‌سازد و شامل ارتباط با وجود واقعیتی غایی می‌گردد.

۳- عشق: عشق منعکس‌کننده بُعد اخلاقی معنویت می‌باشد، به‌ویژه زمانی که توسط باورهای مربوط به وجودی مقدس یا واقعیتی غایی برانگیخته شده باشد. برخی از آموزگاران معنوی همچون دالایی لاما، عشق را به مثابه جوهره معنویت می‌دانند و معنویت را با ویژگی‌هایی از روح انسان همچون عشق، شفقت، صبر، تحمل، بخشایش، رضایت خاطر، احساس مسئولیت و... که شادمانی را برای خود و دیگران به ارمغان می‌آورد، مرتبط می‌دانند. از نظر هارتز، اینکه بتوانیم عشق بورزیم یا نه، منعکس‌کننده این موضوع است که دو بعد دیگر معنویت (معنا و تعالی) را، تا چه اندازه جدی می‌گیریم،

1. Gibbson

2. Robbins

منظور از عشق صرفاً یک احساس نیست، عشق می‌تواند مستلزم انجام دادن کاری باشد که بیشترین فایده را برای خود و دیگران در پی داشته باشد (هارتز، ۱۳۸۷، ص ۲۵۲).

۲-۴-۲- همپوشانی معنویت و مذهب

بر طبق نظر هارتز (۲۰۰۵) بین معنویت و مذهب همپوشی وجود دارد، اما هر یک از آن‌ها ویژگی‌های خاص خود را دارند. ویژگی‌های خاص مذهب عبارت‌اند از: الهیات، مناسک، آیین‌ها و نهادها و آموزه‌های اخلاقی آن. ویژگی‌های خاص معنویت^۱ عبارت‌اند از: فردگرایی و تأکید آن بر تجربه‌ی متعالی، یعنی اینکه شخص ممکن است عقاید و اعمال خود را با توجه به تجربیات معنوی خویش پرورش دهد. مفهوم نگرش مذهبی عبارت است از: اعتقادات فرد نسبت به خدا، روز رستاخیز، انبیا و هدفمندی جهان هستی و آمادگی برای عمل در راستای اعتقادات خویش (خدایاری فرد، ۱۳۸۱).

۲-۵- هوش معنوی

هوش معنوی تصور کامل هوش انسانی است که قادر است هشیاری یا احساس پیوند با یک قدرت برتر یا یک وجود مقدس را تسهیل کند یا افزایش دهد (زوهار و مارشال، ۲۰۰۰). اگر سیر تکاملی زندگی را از هیولایی (تخیلی) به سمت نباتات، حیوان و هستی انسان در نظر بگیریم، شکل خاصی از هوش فراتر از یک فرایند تصادفی خالص می‌تواند هوش معنوی نامیده شود (وگان، ۲۰۰۳). هوش معنوی ذهن را روشن و روان انسان را با بستر زیربنایی وجود مرتبط می‌سازد، به فرد کمک می‌کند تا واقعیت را از خیال (خطای حسی) تشخیص دهد. این مفهوم در فرهنگ‌های مختلف به‌عنوان عشق، خردمندی، مطرح است (وگان، ۲۰۰۳). هوش معنوی در درجه اول باعث می‌شود که شخص پرسد چرا در چنین موقعیتی قرار گرفته است. هوش معنوی با مرزها سر و کار دارد، نه درون آن‌ها، بنابراین به جای هدایت شدن توسط موقعیت، خودش موقعیت را خلق و هدایت می‌کند. هوش معنوی تأثیری متعالی بر زندگی کسانی دارد که آن را به کار می‌برند و توسعه می‌دهند (گلمن، ۱۳۸۳). زوهار و مارشال معتقدند هوش معنوی از طریق جستجوی معنای اصلی موقعیت‌ها، مطرح کردن «چرا» برای مسائل و تلاش برای برقراری ارتباط میان رویدادها رشد می‌کند. همچنین یادگیری و گوش دادن به پیام‌های شهودی راهنمایی‌کننده با صدای درونی، متفکر بودن، بالا بردن خودآگاهی، آموختن از اشتباهات و صداقت داشتن با خود باعث افزایش هوش معنوی می‌شود (نوبل، ۲۰۰۱؛ زوهار و مارشال، به نقل از نازل، ۲۰۰۴).

لیچفیلد سه تفاوت عمده را میان هوش معنوی و دیگر هوش‌ها برشمرده است. از نظر وی هوش معنوی:

۱- فقط با دیگران سر و کار دارد.

۲- همه سطوح دیگر (هوش‌های دیگر) را دربرمی‌گیرد.

۳- ارزیابی آن احتمالاً ذهنی‌تر از سایر هوش‌هاست.

۲-۶- رهبری معنوی

چگونه می‌توان با توسل جستن به معنویت، سلامت فردی و سازمانی را به ارمغان آورد؟ فایرهورم یکی از اولین دانشمندانی بود که واژه‌های معنویت و رهبری را در کنار هم به کار برد و در این راستا مدل ویژه‌ای نیز طراحی کرد. نویسندگان

.....
1 . Spirituality

دیگری نیز مانند بیرمن و همکاران از دیدگاه سازه‌ای به رهبری معنوی به‌عنوان اخلاق و ارزش‌ها در سازمان، مدیریت احساسات و سایر نظریه‌هایی همچون رهبری کاریزماتیک، مشارکتی، تحولی، تبدیلی و خادم نگاه کرده‌اند (Biberman et al., 1999). اما تشخیص این سازه‌ها از یکدیگر مشکل است و به تشخیص ویژه‌ای نیاز دارد (Fry, 2003). در وهله اول به نظر می‌رسد که علائم رهبران خارق‌العاده از میان پیروان به‌وجود می‌آید، به‌طوری که ماکس دی پری در کتاب خود با عنوان "رهبری به‌عنوان یک هنر" این موضوع را بیان کرده است. همچنین او اضافه کرد که اولین مسئولیت رهبر، توصیف و تبیین واقعیت است و آخرین آن سپاس از پیروان است که در میان این دو رهبر باید یک خدمتگزار و وامدار باشد که ماکس دی پری این را تحت عنوان رهبری معنوی بیان می‌کند (Bishop & schol, 2007). لیون ورث^۱ (۲۰۰۲)، طی تحقیقات خود، وظایف رهبر معنوی را بدین ترتیب برمی‌شمارد:

- حرکت و انتقال افراد از جایی که آن‌ها هستند به جایی که خدا می‌خواهد آن‌ها باشند؛
- وابستگی به روح مقدس؛
- مسئول بودن در برابر خدا (مسئولیت الهی)؛
- انجام تکالیف الهی.

رهبر معنوی کسی است که با استفاده از ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و رفتارهایی که لازمه انگیزش درونی خود و دیگران است، بقای معنوی اعضای سازمان را فراهم می‌کند. وی این کار را در دو مرحله انجام می‌دهد. در اولین مرحله، در حالی که هر یک از رهبران و پیروان سازمان احساس می‌کنند که دارای شغلی با اهمیت و معنادار می‌باشند، رهبر معنوی اقدام به ایجاد چشم‌اندازی مشترک می‌کند. در مرحله دوم نیز، رهبر معنوی با استقرار فرهنگ سازمانی براساس ارزش‌های انسانی، موجب می‌گردد که کارکنان علاقه خاصی به خود و دیگران نشان دهند و این احساس در آنان به‌وجود می‌آید که سایرین نیز دارای اهمیت هستند و باید از آنان به‌خاطر شغلشان قدردانی به‌عمل آید (Fry, 2003). علاوه بر اینکه رهبران معنوی ارزش‌های شخصی را رد می‌کنند و بر ارزش‌های اخلاقی از قبیل صداقت، آزادی و عدالت (ارزش‌هایی که از اصول مذهبی سرچشمه می‌گیرند) تأکید دارند. رهبران معنوی هویت اخلاقی پیروان خود را جلا داده، تعهد عمیقی در آنان به‌وجود می‌آورند و میان انعکاس اخلاق درونی و بیرونی، کار و روابط اجتماعی کارکنان پیوند برقرار می‌کنند (Korac-Kakabadse et al., 2002).

پیامد تئوری رهبری معنوی دو ویژگی زیر است:

۱- خلق بینش و بصیرتی است که در آن رهبر و پیروان احساس معنا، هدفمندی و اهمیت می‌کنند. ۲- برقراری و خلق فرهنگ سازمانی بر مبنای ارزش‌های عشق به نوع دوستی که به موجب آن رهبر و پیروان، احساس عضویت، درک شدن، مورد قدردانی قرار گرفتن، مراقبه، توجه و تقدیر از خود و دیگران می‌نمایند (Matherly & Fry, 2005)

۲-۷- سینمای مستند

زیگفرد کراکاوئر^۲ سینما را به علت اختصاصات ماشینی و مکانیکی‌اش جبراً رسانه‌ای واقع‌گرا می‌داند و کار فیلم‌ساز را

1 . Leaven worth
2 . Siegfried Kracauer

آزادسازی واقعیت فیزیکی معرفی می‌کند (کراکوئر، ۱۹۶۰). نخستین بار واژه مستند^۱ را جان گریسن^۲ (۱۹۲۷-۱۸۹۸) مستندساز اسکاتلندی، پس از دیدن فیلم "موآنا" اثر رابرت فلاهرتی^۳ (۱۹۵۱-۱۸۸۴) فیلم‌ساز آمریکایی در سال ۱۹۲۶ به کار برد. او فیلم مستند را چنین تعریف کرد: «گزارش و تفسیر خلاق واقعیت یا روش خلق واقعیت» (دهقان‌پور، ۱۳۸۲). فیلم مستند را «یک تکنیک فیلم‌سازی، یک سنت سینمایی و شیوه‌ای از تقابل با مخاطب» که دائماً در حال تحول است و هیچ مرزی نمی‌شناسد تعریف کرده‌اند (Nichols, Bill, 1997). «ویلارد وان رایک» اظهار می‌دارد: «بنابراین به جرأت می‌توان گفت فیلم مستند از بُعدی قهرمانانه برخوردار است». فیلیپ دان، فیلم مستند را از منظری دیگر نگاه می‌کند. او اعتقاد دارد: «فیلم مستند با طبیعت گوناگونش، سرشار از ابتکار و تجربه است و برخلاف تأکید همگان، ممکن است در این نوع فیلم از بازی هنرپیشه‌ها نیز استفاده شود!»، اما اکثر فیلم‌های مستند در یک چیز مشترک‌اند: هر کدام از آن‌ها تحت فشار نیازهای محدودی قرار دارند. هر فیلم مستند به سلاح عقیده‌ای مجهز است که سازنده آن در مغز خود دارد و همواره عامل ایجاد تحول و تغییرات اصولی به‌شمار می‌رود. در تاریخ سینمای مستند، اولین تقسیم‌بندی‌های سینما براساس محتوا، طبقه‌بندی موضوع و عنوان فیلم‌ها بود. آثار افشاگر، مستندهای محاکمه‌گر، مستندهای شاعرانه، مردم‌نگار، قوم‌پژوه و مستندهای صنعت؛ طبقه‌بندی‌ای بود که در دهه ۷۰ در دو کتاب ریچارد میران‌بارسام^۴ (Nojfiction Film Acritical History) و اریک بارنوو^۵ (Documentary: A History Of The Non-Fiction Film) (۱۹۷۴) در زمینه سینمای مستند منتشر شد. شاید بتوان گفت: فیلم مستند به سه منظور کلی زیر تولید می‌شود:

۱- اطلاع‌رسانی. ۲- تأثیر گذاشتن یا اعمال نفوذ بر افکار (مثل مرور پیشینه و کارایی یک نویسنده یا مصلح اجتماعی و بازتاب آن بر رأی‌دهندگان). ۳- الهام بخشیدن (مثلاً کاندو کاو در مضرات استعمال دخانیات برای تحریک و تشویق معتادین به ترک آن). بنابراین مراد دانش یا اطلاعات، تولید عقیده و باور و تحریک علاقه، سه انگیزه عمده ساخت فیلم مستند است. برای ساختن فیلم مستند سه عنصر اصلی یعنی مضمون فیلم، انگیزه یا علت ساختن فیلم و مخاطبین را باید مشخص نمود.

۳- آوینی رهبر معنوی فیلم‌های مستند روایت فتح

آوینی درباره خود می‌گوید: «قبل از انقلاب بنده فیلم نمی‌ساختم اگرچه با سینما آشنایی داشتم. اشتغال اساسی حقیر قبل از انقلاب ادبیات بوده است. اگرچه چیزی اعم از کتاب یا مقاله به چاپ نرسانده‌ام. با شروع انقلاب، حقیر تمام نوشته‌های خویش را اعم از تراوشات فلسفی، داستان‌های کوتاه، اشعار و در چند گونی ریختم و سوزاندم و تصمیم گرفتم که دیگر چیزی که «حدیث نفس» باشد ننویسم و دیگر از خودم سخنی به میان نیاوردم... زندگی مرا به راهی کشانده است که ناچار شده‌ام رودر بایستی را نخست با خودم و سپس با دیگران کنار بگذارم و عمیقاً بپذیرم که «تظاهر به دانایی» هرگز جایگزین «دانایی» نمی‌شود، حتی از این بالاتر، دانایی نیز با «تحصیل فلسفه» حاصل نمی‌شود. باید در جست‌وجوی حقیقت بود و این متاعی است که هر کس به‌راستی طالبش باشد، آن را خواهد یافت و در نزد خویش نیز خواهد یافت... سعی کردم که خودم را از میان بردارم تا هر چه هست خدا باشد و خدا را شکر بر این تصمیم وفادار مانده‌ام. البته آنچه که انسان

1 . Documentary

2 . john grierson

3 . Robert Joseph Flaherty

4 . Richard Meran Barsam

5 . Erik Barnouw

می‌نویسد همیشه تراوشات درونی خود اوست. همه هنرها اینچنین‌اند، کسی هم که فیلم می‌سازد اثر تراوشات درونی خود اوست. «شهید آوینی در مورد ایجاد مؤلفه‌های معنوی در سینما می‌گوید: «این سخن که همه ابزار و وسایط، از جمله سینما، باید براساس فطرت انسان در خدمت توسعه پرستش و قرب الهی او قدم بردارد، بسیار مهم است و غایت فعالیت‌های انسان را که باید رنگ عبودیت بگیرد، معلوم می‌کند که البته در جای خود، نیازمند بحثی مجزاست. بگذریم که سخنانی از این دست، در آکادمی‌های فیلم‌سازی جز تمسخر به همراه ندارد. وقتی افق دید انسان در حد نیازهای دنیایی باشد و بس، جز این هم انتظار نمی‌رود. فهم این مطالب، انسانی را می‌طلبد که تعلقات مادی او را به بند نکشیده باشد... نکته اینجاست: تا وقتی که فیلم‌ساز در بند تکنیک است، به‌ناچار، خواسته یا ناخواسته، در خدمت جبهه باطل است. باز هم بر این نکته تأکید می‌ورزم که اگر غایات، شیطانی باشند، تکنیک و ابزار سینما هم آنچنانکه هستند، با ما همراهی خواهند کرد و گرنه، یعنی اگر بخواهیم محتوای سینما و تلویزیون را به سوی حق متمایل کنیم، تکنیک و ابزار سینما و تلویزیون، فی‌انفسهم، حجاب‌هایی هستند که باید خرق شوند» (آوینی، ۱۳۷۷، ص ۱۵۸).

۳-۱- یافته‌ها

جدول ۱. بررسی تحلیلی مستند روایت فتح براساس مؤلفه‌های هوش معنوی و رهبری معنوی و همپوشانی این دو نظریه

مؤلفه‌های رهبری معنوی						مؤلفه‌های هوش معنوی
خلاقیت و بصیرت	برقراری و خلق فرهنگ	سازمانی (خدمت‌گزاری)	رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی	وابستگی به روح مقدس	مسئول بودن در برابر خدا	
■	■	■	■	■	■	خودآگاهی
■	■	■	■	■	■	خودانگیزگی
■	■	■	■	■	■	چشم‌انداز و ارزش محوری
■	■	■	■	■	■	کل‌نگری
■	■	■	■	■	■	دگرخواهی
■	■	■	■	■	■	استقبال از تفاوت‌ها
■	■	■	■	■	■	استقلال رأی
■	■	■	■	■	■	تواضع و فروتنی
■	■	■	■	■	■	تمایل به طرح چراهای بنیادی
■	■	■	■	■	■	توانایی تغییر چارچوب‌های ذهنی
■	■	■	■	■	■	استفاده مثبت از مشکلات
■	■	■	■	■	■	احساس رسالت

مجموعه روایت فتح شامل ۶۳ فیلم مستند جنگی است که میانگین هر کدام بیست دقیقه می‌باشد. پژوهشگر پس از بررسی این مجموعه براساس عناصر و مضامین دو نظریه رهبری معنوی و هوش معنوی به یافته‌های زیر دست یافته است. بدیهی است که مضامین در همه قسمت‌ها وجود دارد و نظریه‌ها با یکدیگر همپوشانی دارند.

نتایج پژوهش حاکی از تأیید رابطه معنادار بین مؤلفه‌های هوش معنوی و رهبری معنوی شهید آوینی است.

۴- نتیجه

با در نظر گرفتن فیلم‌های روایت فتح به کارگردانی شهید آوینی به این نتیجه می‌رسیم که خواسته اصلی او از مستند، درگیر شدن با جهان و جهان ماورا است. او در فیلم‌هایش بر ابعاد معنوی و ذهنی تأکید دارد و دارای جنبه‌های اساسی اجرایی شدن فیلم و کنش گفتاری است. در بسیاری از صحنه‌های فیلم رزمندگان، مادران و مردمان پشت جبهه و جبهه در یک موقعیت ذهنی یا معنوی از خاصیت و قدرت زبان اجرایی استفاده می‌کنند. رزمندگان رو به دوربین از امام یا مردم می‌خواهند برای آموزششان یا پیرویشان دعا کنند و به خدا و امامان متوسل شوند. چنین فضایی بدون شک توسط کارگردان و رهبر معنوی فیلم به وجود آمده است. تصاویر دوربین فرماندهان و رزمندگان جنگ را واقعی ثبت می‌کند و مبنای آن خیالی و ساختگی نیست و مستندساز گویی هیچ دخل و تصرفی در کار ندارد. در آثار او کارگردان-مجری است که سخن می‌گوید و سخنش عین عمل اوست و مثل رهبری معنوی عمل می‌کند با همان خصوصیتی که لیون ورث، درباره وظایف رهبری معنوی برشمرد. در مستندهای روایت فتح هر گفته یک کار و عمل است. عملی که برگرفته از آن چیزی است که کارگردان و رهبری معنوی فیلم می‌بیند و دیگران نمی‌بینند و آن نشأت گرفته از هوش اوست. مخاطب پس از تماشای اثر، کارگردان را همچون ستاره فیلم برمی‌گزیند. ستاره‌ای که براساس مدل‌های هوش معنوی دانازوه‌ار رفتار می‌کند و ما را به رسیدن فرضیه اصلی تحقیق که تأثیر مؤلفه‌های معنوی و رهبری معنوی شهید آوینی و ثبت آن واقعیت‌ها در فیلم‌های مستند روایت فتح می‌باشد هدایت می‌کند. هوش معنوی، شهید آوینی را به‌عنوان اولین و مهمترین رهبر و کارگردان سینمای مستند جنگ در سطح بین‌المللی معرفی کرده است. این کارگردان و رهبر معنوی فیلم، تماشاگر را ترغیب می‌کند تا واقعیت را به جای اینکه از نظر گاهی فاصله‌دار به تماشا بنشیند، آن را احساس و تجربه کند. واقعیتی که مخاطب را چنان درگیر می‌کند که باور می‌کند شهید آوینی در این فیلم نقش محوری دارد. همان نکته‌ای که رهبری معنوی در محیط کار باعث آن می‌شود. رهبری معنوی آوینی در این مجموعه مستند چنان تأثیرگذار است که خلق بینش و بصیرت می‌کند و هم کارگردان به‌عنوان رهبری معنوی فیلم و هم مخاطبان و مجموعه عناصر فیلم همچون رزمندگان در آن احساس معنا، هدف‌مندی و اهمیت می‌کنند. زبان و شیوه بیانی منحصر به فرد شهید آوینی در مجموعه روایت فتح موجب بازتاب معنویت شده است و این نشأت گرفته از رهبری معنوی شهید آوینی براساس هوش معنوی در مجموعه مستندهای روایت فتح می‌باشد.

فهرست منابع

آوینی، مرتضی. (۱۳۷۷). *آینه جادو*، ج ۱. تهران: نشر ساقی.

اسماعیلی، علی و گودرزی، شایسته. (۱۳۸۶). *مبانی روان‌شناسی عمومی*. تهران: انتشارات شلاک.

پارسا، محمد. (۱۳۷۴). *روان‌شناسی تربیتی*. تهران: انتشارات سخن.

پورشریفی، حمید. (۱۳۸۲). *روان‌شناسی بالینی*. تهران: سنجش.

خدایاری فرد، محمد. (۱۳۸۱). *روان‌درمانی و معنویت*. حوزه و دانشگاه. سال هشتم.

دهقان‌پور، حمید. (۱۳۸۲). *سینمای مستند ایران و جهان*. تهران: سمت.

کریمی، یوسف. (۱۳۸۵). *روان‌شناسی تربیتی*، چاپ هفتم. تهران: انتشارات ارسباران.

گل‌من، دانیل. (۱۳۸۳). *هوش هیجانی در کار*. ترجمه: بهمن ابراهیمی و محسن جوینده. تهران: نشر بهین دانش.

هارتز، گری. (۱۳۸۷). *معنویت و سلامت روان*. ترجمه: امیر کامگار و عیسی جعفری. تهران: انتشارات ویرایش.

نیکولز، بیل. (۱۳۸۹). *مقدمه‌ای بر فیلم مستند*. ترجمه: محمد تهامی‌نژاد. تهران: انتشارات جامعه نو.

Adams, S. (1996). *The Dilbert principle*. New York: HarperCollins.

Fairholm GW. *Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work*. *Leadership & Organ Dev J* 1996;17(5):11-7.

Amram, Y. (2009). *The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences To Effective Business Leadership*. Doctoral Dissertation, Institute of Transpersonal Psychology, California.

Biberman, J., Whitty, M., & Robinson, L. (1999) *Lessons from Oz: Balance and Wholeness in Organizations*. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 243-252.

Bishop John, R. Schol. (2001), *Becoming a spiritual leader*, Lewis Center for Church Leadership.

Bishop John, P. School. (2007), *Becoming a spiritual leader*, Lewis Center for Church Leadership.

Cavanagh, G.F. (1999) "Spirituality for managers: context and critique", *Journal of Organizational Change Management*, Vol.12, No.3, pp.186-199.

Fairholm, G. (1996). *Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work*. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(5), 11-17.

Fry, L. W. (2003) Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-728.

Fry L.W., Vitucci, T.S, and and Cedillo M., 2005. Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline.

Fry, L.W., 2006. spiritual leadership and organizational performance: an exploratory – study, Tarleton State University _ central Texas.

Gardner , howard and Hatch , T. (1989). Multiple intelligence go to schools. *Educational Researcher*, volume 18. . PP, 4-9.

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

Gardner, Howard (2006) *Changing Minds. The art and science of changing our own and other people's minds.* Boston MA: Harvard Business School Press.

Hinnells, R. John, (1995), *A New Dictionary of Religion*, Blackwell.

Korac-Kakabadse, N., Korac-Kakabadse, A., & Kouzmin, A. (2001). Leadership renewal: Towards the philosophy of wisdom. *International Review of Administrative Sciences*, 67(2), 207-227.

Mitroff, I. and Denton, E. (1999) "A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality", *Religion, and Values in the Workplace.* Jossey-Bass, San Francisco, CA.

Nichols, Bill. 'Foreword', in Barry Keith Grant and Jeannette Sloniowski (eds.) *Documenting The Documentary: Close Readings of Documentary Film and Video.* Detroit: Wayne State University Press, 1997.

Noble, K.D. (2001). *Riding the Wind horse: Spiritual Intelligence and the Growth of the Self.* Cresskill, NJ: Hampton Press.

Robert A. Emmons (2000), *The Psychology of Ultimate Concerns: Motivation and Spirituality in Personality*, Guilford Publica.

Siegfried Kracauer, *Theory of Film*, Oxford University Press, p. 11, NY, London

Vaughan , f.(2003). What is spiritual intelligence ? *journal of humanistic psychology* 32- 45.

Zohar , D. & Marshal , I . (2000). SQ – Spiritual intelligence , the ultimate intelligence . London:BLOOMBURY.

Zohar, Danah (2004)"Spiritual Capital: Wealth We Can Live By" (ISBN 1576751384).