

اثر بخشی هوش معنوی تربیت محور بر سبک رهبری تحول آفرین مدیران و اساتید دانشگاه

محمد نبی زاده^۱ | اسدالله زنگویی^۲

۵۹

سال سی و یکم
تابستان ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۲/۰۲/۱۸
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۲/۰۵/۲۱
صص: ۵۸-۳۹

شابا چاپی: ۶۹۷۲-۲۲۵۱
الکترونیکی: ۵۱۹۶-۲۶۴۵



چکیده

این پژوهش به بررسی و تحلیل اثر بخشی ابعاد هوش معنوی و سبک رهبری تحول آفرین پرداخته است. این پژوهش با توجه به هدف آن کاربردی بوده و در زمره تحقیقات توصیفی، از نوع تحقیق همبستگی قرار دارد. جامعه آماری آن را مدیران و اساتید دانشگاه با تعداد ۱۰۶ نفر تشکیل داده‌اند. برای تعیین سطح ابعاد هوش معنوی از پرسشنامه هوش معنوی بدیع و همکاران (۱۳۸۹) و برای تعیین امتیاز سبک رهبری تحول آفرین از پرسشنامه چند عاملی رهبری بس و اولیو (۱۹۹۰) استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که بین هوش معنوی و سبک رهبری تحول آفرین رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد و از بین ابعاد هوش معنوی، بعدهای تفکر کلی و اعتقادی، سجایای اخلاقی و خود آگاهی و عشق از سطح متوسط بالاتر می باشند، به عبارتی در سطح مطلوب هستند. ولی بعد توانایی مقابله با مشکلات در سطح متوسط پایین تر است. همچنین سطح رهبری تحول آفرین و ابعاد آن از سطح متوسط بالاتر است. به عبارتی سطح رهبری تحول آفرین و ابعاد آن در بین مدیران و اساتید در سطح مطلوب می باشد. **کلیدواژه‌ها:** هوش معنوی، تربیت معنوی، مدیران دانشگاه، سبک رهبری.

DOR: 20.1001.1.22516972.1402.31.59.4.6

۱. نویسنده مسئول: مدرس و پژوهشگر، دانشکده فرهنگی اجتماعی و قدرت نرم، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.
kpnabizd@ihu.ac.ir

۲. دانشیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

مقدمه و بیان مسئله

معنویت و رشد معنوی در انسان، در چند دهه‌ی گذشته به صورتی روزافزون توجه مریبان و مدیران را به خود جلب کرده است. پیشرفت علم مدیریت از یک سو و ماهیت پویا، متغیر و پیچیده‌ی سازمان‌های نوین از سوی دیگر باعث شده است که نیازهای معنوی بشر در برابر خواسته‌ها و نیازهای مادی در سازمان‌ها قد علم کنند و اهمیت بیشتری یابند.

هوش معنوی نیز از مفاهیم نوینی است که سازمان‌ها در سایه چالش عصر سرعت و تکنولوژی به آن احساس نیاز می‌کنند. به طوری که به موازات گرایش رهبرانی با ویژگی‌های فوق در سازمانها، مطالعات علمی نیز به سوی ویژگی‌های مثبت انسانی گرایش و تحول یافته است؛ به طوری که گراهام رهبران تحول آفرین را رهبرانی بصیر و الهام بخش می‌داند که به بعد معنوی کارکنان اهمیت می‌دهند. این رهبران همواره تلاش زیادی به پرورش کارکنان و تاثیر بر رشد و پیشرفت سازمان نشان می‌دهند و از این طریق می‌توانند به حداکثر پتانسیل کارکنان دست یابند؛ بنابراین در عرصه رقابت سازمان‌ها، رهبرانی موفق خواهند بود که بتوانند با پیروان و منابع انسانی خود ارتباط پیدا کنند و در همین راستا هوش معنوی توانایی فهمیدن عمیق سوالات معنوی و بینش درونی است که سطح‌هایی چند گانه از هوش است. هوش معنوی آگاهی از معنویت به عنوان زمینه‌ای از وجود یا به عنوان نیروی زندگی خلاق از تکامل است (عبدالله زاده و همکاران، ۱۳۸۸). لذا به نظر می‌آید رهبران می‌بایست به دیدار خویشتن و جهان، ارتباطات انسانی و سازمان‌های خود با روشی نوین فایق آیند و این کار جز با داشتن هوش معنوی بالا به دست نمی‌آید.

پدیده تحول و رهبری تحول آفرین در عصر کنونی، سازمان‌ها را بر آن داشته است تا پاسخ‌ها، نگرش‌ها و رویکردهای گوناگونی به آن داشته باشند. با ورود به سازمان، با توجه به شدیدتر شدن نیاز به تغییر و تحول برای فعالیت در سازمان‌های جهان امروزی نیاز به معنویت و توسعه هوش معنوی در بین افراد افزایش می‌یابد. برای آنکه بتوانیم هوش معنوی را در محیط‌های مدیریتی و آموزشی عملیاتی شود، باید هوش معنوی را با توجه به رهبری بررسی کرد. لذا سوال پژوهش حاضر این است که اثر بخشی هوش معنوی تربیت محور بر سبک رهبری تحول آفرین مدیران و اساتید دانشگاه به چه نحو است؟

مبانی نظری

جهانی شدن به عنوان یک فرایند فراگیر و گسترده، مرزهای ملی کشورها را در نوردیده و با رسوخ پذیر کردن حاکمیت دولت‌ها زمینه را برای تغییر و تحولات عمده در سطوح سازمانی، اجتماعی و فرهنگی فراهم آورده است (زنگویی و نبی زاده، ۱۳۹۳).

در عصر حاضر سازمان‌ها به طور فزآینده‌ای با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجه‌اند، بنابراین به منظور بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. در واقع سازمان‌هایی کارآمد محسوب می‌شوند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیدا کرده و قادر باشند این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند (ویل، ۱۹۹۶). لذا امروزه اکثر سازمان‌ها برای حفظ موقعیت رقابتی خود نیاز به تغییر دارند؛ تغییرات سریع مستلزم آن است که سازمان‌ها دارای رهبران و کارکنانی باشند که انطباق‌پذیر بوده و به صورت موثر کار کنند، به طور مداوم سیستم‌ها و فرآیندها را بهبود بخشند و محیط پیرامون خود را درک کنند.

محیط آشفته و متغیر است و رهبری یک عنصر کلیدی در هدایت و مدیریت این محیط است، با کمی دقت بر روی شرکت‌های مختلف می‌توان فهمید که رهبران بزرگ تفاوت‌های بزرگی ایجاد می‌کنند، رهبران مؤثر کسانی هستند که نتایج را در یک چارچوب زمانی معینی بدست می‌آورند تا برای سازمان و کار خود موثر واقع شوند (گلمن، ۲۰۰۲: ص ۷۸).

به گفته استاگلین (۱۹۴۸) تعریف‌هایی که از رهبری شده است، از نظر تعداد، معادل یا برابر تعداد کسانی است که در صدد ارائه تعریفی از آن برآمده‌اند (رابینز، ۱۹۸۷: ص ۲۳). از نظر تری رهبری عبارتست از: عمل تأثیرگذاری بر افراد، به طوری که از روی میل و علاقه برای دستیابی به هدف‌های گروهی تلاش کنند (سید جوادین، ۱۳۸۰). کونتز و ادانل می‌نویسد: «رهبری، تأثیرگذاری بر افراد است؛ تا تحقق هدف مشترکی را دنبال کنند» (هاندر، ۲۰۰۰: ص ۱۲).

تاننبوم و مازاریک رهبری را این‌گونه تعریف می‌کنند: «استفاده از فرآیند ارتباط در موقعیتی خاص، برای اعمال نفوذ در میان افراد و جهت دادن آن به سوی مقصد یا مقاصد خاص» (سید

جوادین، ۱۳۸۰). به طور کلی می توان رهبری را عبارت از فرآیند نفوذ بر فعالیت های یک گروه سازمان یافته برای تحقق اهداف خاص تعریف کرد.

رهبران باید در جهت هدایت رفتار فردی و گروهی و ارتباط موثر با همکاران، سرپرستان و مشتریان در جهت رسیدن به اهداف سازمان، به نحو مطلوب عمل کنند. تلفیق دانش مدیریتی و معناگرایی می تواند در سوق دادن افراد به سوی دست یابی به هدف مفید باشد (مهرام و دشتی، ۱۳۸۸).

رهبران به وسیله بیان واضح چشم انداز و جاری ساختن معنا در سازمان اعمال رهبری می کنند. انتشار معنا در سازمان از طریق مدیریت نمادین (استعاره ها، داستان ها و ...) و با پیوند میان مجموعه ای از باورها و ارزش ها صورت می پذیرد و سبب می شود پیروان به طور فوق العاده ای انگیزه و روحیه بیابند و خود به عواملان تغییر در سازمان مبدل گردند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸). این رهبران که رهبران تحول آفرین نامیده می شوند با جلب اعتماد و وفاداری دیگران و ترسیم چشم اندازی مهیج از فرصت های بالقوه و نیز با الهام بخشیدن به پیروان موجب ایجاد تعهد به تحول و خود کنترلی بالا آنها می شوند. رهبران تحول آفرین بدین ترتیب به تک تک کارکنان سازمان کمک می کنند که هر یک خود به یک عاملی تحول آفرین مبدل گردند و سازمان را به سمت آینده ترسیم شده حرکت دهند.

نقش رهبران تحریک و برانگیختن کارکنان با استفاده از چشم انداز معنوی و ایجاد زمینه های فرهنگی بر اساس ارزش های انسانی می باشد تا کارکنانی توانمند، دارای بهره وری بالا، متعهد و با انگیزه را تربیت و پرورش دهند (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷). معنویت در رهبری باعث می شود انرژی نهفته در پیروان برای هدایت سازمان به سوی اهداف متعالی که فراتر از اهداف کسب و کار است، فعال گردد (خانکا، ۲۰۱۰). رهبران تحول آفرین بینشی را به پیروان القاء می کنند که پیروان را الهام می بخشد و آنها را بر می انگیزد تا به چیزهایی فوق العاده یا فراتر از انتظار دست پیدا کنند و مهم تر اینکه آن را به عنوان دیدگاه و آرمان خودشان پذیرفته و درک کنند.

بنابراین رهبری تحول آفرین از جدیدترین سبک های رهبری است که بسیار مورد توجه قرار گرفته (بارلینگ، ۲۰۰۰) و نظر بسیاری از متخصصان و صاحب نظران علم رهبری را به خود جلب نموده است. رهبری تحول آفرین بر روابط عاطفی و شخصی بین رهبر و زیردستان استوار است و

به تحریک و انگیزش پیروان در جهت رهبری بیش از آن که مورد انتظار است توجه دارد. به اعتقاد بسیاری از محققان، رفتارهای رهبری جدید در افزایش انگیزش بر کار پیروان نقشی موثر را ایفا می کند (دوهرتی، ۱۹۹۶: ۲۰۲). نظریه پردازان با توجه به دیدگاه های متعدد، در مورد سبک رهبری به ارائه نظریه های پرداخته اند که دیدگاه های رهبری را در مراحل مختلف متحول کرده است. این تحول با مطالعه رهبری با رویکرد ویژگی و خصوصیات رهبری در دهه ۱۹۳۰ با این پیش فرض که رهبران ذاتاً رهبر به دنیا می آیند، آغاز شد؛ ولی ویژگی های ثابتی که بتوان در تمام زمان ها از آن استفاده کرد، شناسایی نشد. در دهه ۱۹۵۰ این مطالعه با رویکرد رفتاری ادامه یافت، ولی باز هم به نتیجه قطعی منتهی نشد.

تحقیقات در دهه ۱۹۷۰ به سمت نظریه رهبران اقتضایی سوق پیدا کرد که در آن، رهبر بر حسب شرایط، توانایی و گرایش های زیردستان تصمیم گیری می کند. اگرچه این نوع رهبری موفقیت هایی را در برداشت؛ اما باز هم گره از معما باز نکرد. مهمترین تحول مرحله اخیر بیان سبک رهبری تحول آفرین توسط برنز (۱۹۷۶) بود که برایمن (۱۹۹۲) از آن با عنوان «دیدگاه جدید رهبری» یاد کرده است (زرتشتیان، ۱۳۸۷: ۳۰). دوهرتی (۱۹۹۶) معتقد است در رهبری تحول آفرین (که رویکردی جدید در رهبری است) رابطه میان رهبر با پیروان، فراتر از تشریفات قراردادی بوده و باعث برانگیختن فکر الهام بخش به پیروان می شود تا برای رسیدن به اهداف با حداکثر پتانسیل، بیش از آن چه انتظار می رود تلاش کنند. رهبران تحول آفرین دارای نفوذ و جاذبه شخصی هستند و با رعایت ملاحظات فردی باعث ایجاد انگیزه در افراد می شوند (دوهرتی، ۱۹۹۶: ۲۷۵). بدون تردید، موفقیت و اثربخشی سازمان های آموزشی همانند سایر سازمان ها تا حدود زیادی بستگی به شایستگی مدیران آنها دارد. شایستگی مدیر تعیین کننده شایستگی سازمان خواهد بود. به عبارتی مدیریت پویا و اثربخش مشخصه اصلی سازمان های موفق می باشد که به وسیله آن از سازمان ها ناموفق مشخص می گردد (محرم زاده، ۱۳۸۱: ۳۶). دراکر اشاره می کند که رهبران اصلی ترین و نادرترین منبع هر نوع تشکیلات آموزشی هستند. در همه زمینه ها برای جست و جوی اشخاصی که توانایی لازم برای رهبری موثر داشته باشند، کوشش مستمری به عمل می آید (علاقه بند، ۱۳۸۸: ۴۴).

سبک رهبری تحول آفرین در نظریات جدید به عنوان یکی از سبک های رهبری اثربخش شناخته شده است (استوری، ۲۰۰۴). رهبران تحول آفرین در باورها، ارزش ها و اهداف پیروان نفوذ کرده و تأثیر فوق العاده ای در پیروان خود به جای می گذارند. آنها از طریق گفتار و کردارشان کل سازمان را دچار تحول می کنند. پیروان این رهبران نسبت به آنها احساس اعتماد و وفاداری می کنند. نفوذ رهبران تحول آفرین از طریق کلمات، گفتگو، بینش، معنا گرایی و الهام بخشی به دیگران است. از این رهگذر به نظر می آید معنویت بتواند در رهبری تحول آفرین دخیل باشد و به نوعی آنرا پیش بینی کند.

پیشینه پژوهش

با توجه به تحقیقات انجام شده در سال های اخیر در دنیا و با توجه به اهمیت رهبری تحول آفرین به عنوان سبک مدیریت موفق در سازمان های امروز و نیز بررسی هوش معنوی به عنوان یکی از عوامل مهم اثربخشی سازمان ها، تحقیقات اندکی در این رابطه در ایران انجام شده است. در پیشینه این پژوهش به چند مورد از پژوهش هایی که ارتباط نزدیک تری با موضوع تحقیق دارد، اشاره می کنیم.

آلبرت (۲۰۰۳) به آزمون نظریه رهبری تحول آفرین در محیط های کاری کشور پرداخت. بر اساس نتایج این پژوهش، بین ملاحظه فردی و پیامد رضایت رابطه همبستگی مشاهده شد. مرسی (۲۰۰۴) به مطالعه سبک های رهبری در موسسات آموزش عالی مالایا پرداخت. یافته های او نشان داد که اساتید سبک رهبری مدیران خود را تا حدودی تحول آفرین و مقداری مرآوده ای شناسایی کرده اند. نیکولینا (۲۰۰۳) به بررسی میزان مناسب بودن سبک تحول آفرین در محیط ها و سازمان های آموزشی علمی پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که سبک تحول آفرین با پیامد اثربخشی همبستگی مثبت دارد.

در تحقیقی بومر و بالدوین (۲۰۰۴) دریافتند که رهبرانی که گروه همگنان آنها از رفتار رهبری تحول آفرین بیشتری برخوردارند تمایل بیشتری به رفتار رهبری تحول آفرین نشان می دهند. وب (۲۰۰۳) میزان همراهی رفتارهای رهبری رؤسای دانشگاه را با رضایت شغلی پیروان و انگیزش به سمت تلاش بالاتر از حد انتظار و اثربخشی رهبری در کالج ها و دانشگاه های ایوانجلیکال مورد

بررسی قرار داد. یافته های این پژوهش نشان داد که ترکیب رفتار های تحول آفرین و مراوده ای پیش بینی کننده بهتری برای رضایت شغلی و اثر بخشی رهبری، در مقایسه با رفتار های تحول آفرین به تنهایی می باشد.

در تحقیقی که جعفری و مرادی (۱۳۸۳) در رابطه با هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سه متغیر هوش عاطفی (همدلی، خود آگاهی و انگیزش) در ایجاد رهبری تحول آفرین موثر هستند. موغلی (۱۳۸۱) در خصوص الگوی تحول آفرین در سازمان های اداری ایران، دریافت که بین رضایت مندی، تلاش و تعهد کارکنان و الگوی تحول آفرین در سازمان های موفق اداری ایران رابطه معناداری وجود دارد.

کریستون (۲۰۰۸) در رساله دکتری خود به مطالعه کیفی هوش معنوی در رهبران سازمانی پرداخت. نتایج نشان داد تجارب افراد از هوش معنوی بسیار متفاوت است، ضمن اینکه هوش معنوی در مسئولیت های روزمره مدیران کارکرد داشت این نوع هوش نقش برجسته ای اقدامات مدیران با هوش معنوی بالا ایفا می نمود. این تحقیق نشان داد که فرایند حل مسئله افزایش خلاقیت و نوآوری که از عوامل رهبری هستند با هوش معنوی ارتباط دارند (جوادی، ۱۳۹۰).

کیوانلو و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان رابطه هوش هیجانی با سبک رهبری به این نتیجه رسیدند که با افزایش هوش هیجانی در مربیان تمایل آنها به سبک رهبری تحول آفرین افزایش می یابد.

عابدی و جعفری (۱۳۸۴) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه هوش عاطفی با سبک رهبری تحول آفرین به این نتیجه رسیدند که از میان عناصر پنج گانه هوش عاطفی سه مولفه ی همدلی، خودآگاهی و انگیزش قادر به توضیح ۷۸ درصد تغییرات در رهبری تحول آفرین هستند.

یعقوبی (۱۳۸۶) در پایان نامه خود با عنوان بررسی رابطه بین هوش عاطفی مدیران و سبک رهبری تحول آفرین به این نتیجه رسید که بین تمامی مولفه های هوش عاطفی با سبک رهبری تحول آفرین رابطه معناداری وجود دارد.

جوادی (۱۳۸۸) به «بررسی رابطه رهبری تیمی با هوش معنوی در بین مدیران دبیرستان های مشهد» پرداخت و نتایج نشان داد که بین رهبری تیمی و هوش معنوی رابطه مثبتی وجود دارد، به

عبارتی مدیرانی که هوش معنوی بالایی دارند در زمینه رهبری تیمی موفق تر عمل می کنند (ساغروانی، ۱۳۸۸).

در تحقیقی که نورشاهی (۱۳۸۸) با عنوان بررسی رابطه پیامدهای رهبری و ابعاد سبک رهبری تحول آفرین در میان رؤسای دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی شهر تهران انجام داد به این نتیجه رسید که سبک رهبری تحول آفرین نقش موثری در افزایش رضایت مندی و تلاش بالاتر از حد انتظار در میان همکاران رؤسا دارد.

با توجه به تحقیقات انجام شده پیرامون هوش در سال های اخیر و با توجه به اهمیت رهبری تحول آفرین به عنوان سبک مدیریت موفق در سازمان های امروز، هوش به عنوان یکی از عوامل مهم و اثربخش در رهبری سازمان ها به شمار می رود. در تحقیقات گذشته رابطه سایر ابعاد هوش به جز هوش معنوی با سبک رهبری تحول آفرین سنجیده شده، اما بعد معنوی هوش مغفول واقع شده است؛ به عبارت دیگر خلاء تحقیقات و پژوهش های گذشته این است که رابطه ابعاد هوش معنوی با سبک رهبری تحول آفرین را بررسی نکرده است؛ بنابراین هدف از انجام این تحقیق پیدا کردن دلایلی دال بر وجود رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری تحول آفرین مدیران و اساتید دانشگاه است. به عبارت دیگر، این پژوهش به دنبال پاسخ دادن به این سؤال است که آیا بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران و اساتید جامعه مورد مطالعه رابطه وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف آن کاربردی بوده و از نظر چگونگی به دست آوردن دادهای مورد نیاز در زمره تحقیقات توصیفی (غیر آزمایشی)، از نوع تحقیق همبستگی قرار دارد. توصیفی از این جهت که به توصیف وضعیت هوش معنوی و رهبری تحول آفرین در بین مدیران و اساتید دانشگاه می پردازد و از این حیث همبستگی نامیده می شود که رابطه بین این دو متغیر را می سنجد. در این تحقیق برای تعیین هوش معنوی مدیران و اساتید و تعیین سبک رهبری تحول آفرین از پرسشنامه استفاده خواهد شد. داده های مربوط به رهبری تحول آفرین با استفاده از پرسشنامه چند عاملی رهبری که توسط بس و اولیو (۱۹۹۰) طراحی شده است، به دست آمد. گویه های این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت، ارزش گذاری می شود. همچنین

ضریب پایایی این آزمون توسط مرادی چالشتری و همکاران با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بوده است (هیگز به نقل از یعقوبی، ۱۳۸۸). برای اطمینان از روایی پرسشنامه از تحقیقات قبلی که از این پرسشنامه استفاده کرده اند، از جمله امیر کبیری و همکاران (۱۳۸۵) و مرادی چالشتری و همکاران (۱۳۸۸) و میرکمالی و همکاران (۱۳۹۲) استفاده شد.

پرسشنامه هوش معنوی توسط بدیع و همکاران (۱۳۸۹) طراحی شده که برای تعیین روایی آن از تحلیل عاملی با روش تحلیل مؤلفه های اصلی با چرخش واریماکس استفاده شده است. همچنین این پرسشنامه را ابراهیمی کوه بنانی (۱۳۹۰) در پایان نامه خود مورد استفاده قرار داده است. این پرسشنامه شامل ۴۲ گویه در ۴ خرده مقیاس تفکر کلی و بعد اعتقادی، توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، پرداختن به سجایای اخلاقی و خودآگاهی و عشق و علاقه افراد در طیف ۵ درجه ای لیکرت می باشد.

بدیع و همکاران پایایی این پرسشنامه را با استفاده از دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف برابر ۰/۸۵ و ۰/۷۸ به دست آوردند. همچنین برای تعیین اعتبار پرسشنامه یاد شده، نمره آن با نمره سوال ملاک همبسته شده و مشخص گردید که رابطه مثبت و معناداری بین آنها وجود دارد ($P=0/0001$ و $R=0/55$) که نشان می دهد پرسش نامه هوش معنوی از اعتبار لازم برخوردار است.

همچنین پایایی این آزمون در پژوهش اصفهانی و اعتمادی (۱۳۹۱) و عابدین و مشبکی (۱۳۹۰) با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۷۰ و در پژوهش ابراهیمی کوه بنانی (۱۳۹۰) با همین روش ۰/۶۹ برآورد شده است. بدیع و همکاران پایایی هر یک از مؤلفه های تفکر کلی و بعد اعتقادی، توانایی مقابله و تعامل با مشکلات، پرداختن به سجایای اخلاقی و خودآگاهی و عشق و علاقه افراد را با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۰، ۰/۷۰ و ۰/۷۲ گزارش کرده اند.

اطلاعات پرسشنامه ها کد گذاری شده و وارد نرم افزار SPSS گردید. در ابتدا ضمن بررسی مقدماتی اطلاعات، پرسشنامه ها مورد بازبینی قرار گرفت تا اطلاعاتی که اشتباه وارد شده اند تصحیح گردد و سپس قبل از اجرای تحلیل اعتبار بخش های مختلف پرسشنامه و کل آن توسط شاخص آلفای کرونباخ محاسبه گردید. بعد از اطمینان از اعتبار پرسشنامه نتایج در دو بخش

توصیفی شاخص های مختلف و نمودارهای متناسب با نوع داده ها و بخش استنباطی شامل بررسی و برای آزمون فرضیه های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد.
- ۲- بین « تفکر کلی و بعد اعتقادی » و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد.
- ۳- بین « توانایی مقابله و تعامل با مشکلات » و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد.
- ۴- بین « پرداختن به سجایای اخلاقی » و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد.
- ۵- بین « خودآگاهی و عشق » و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد.

یافته های پژوهش

در تحقیق حاضر متغیرهای مورد بحث برای همبستگی هوش معنوی، رهبری تحول آفرین و ابعاد آن مورد بررسی قرار گرفتند. از این رو با نرم افزار SPSS و در نظر گرفتن آزمون های پارامتریک به بررسی درستی فرضیات پرداخته شده است.

فرضیه ۱: بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد. به منظور بررسی رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران و اساتید دانشگاه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید و نتایج در جدول زیر ارائه شد.

جدول ۱. آزمون همبستگی پیرسون رابطه هوش معنوی و رهبری تحول آفرین

مؤلفه ها	ضریب همبستگی	p-value
ویژگی های آرمانی	۰/۴۹۲	۰/۰۰۰
رفتارهای آرمانی	۰/۲۵۶	۰/۰۰۸
ترغیب ذهنی	۰/۳۹۰	۰/۰۰۰
انگیزش الهام بخش	۰/۳۳۳	۰/۰۰۱
توجه و ملاحظه فردی	۰/۴۱۹	۰/۰۰۰
رهبری تحول آفرین	۰/۵۲۶	۰/۰۰۰

بر اساس جدول ۱ مقدار p-value آزمون همبستگی بین هوش معنوی و رهبری تحول آفرین تقریباً برابر با ۰/۰۰۰۵ است که از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر می باشد، بنابراین فرض صفر رد می شود و ضریب همبستگی برابر با ۰/۵۲۶ می باشد، لذا بین هوش معنوی و رهبری تحول آفرین رابطه مستقیم و معنی دار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد و شدت این همبستگی در سطح متوسط است. مقدار p-value ابعاد رهبری تحول آفرین با هوش معنوی نیز کمتر از ۰/۰۵ و با ضرایب همبستگی مثبت می باشد، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین هوش معنوی و ابعاد رهبری تحول آفرین رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و بیشترین همبستگی با بعد ویژگی های آرمانی دارد (۰/۴۹۲). فرضیه پژوهش قبول می شود.

فرضیه ۲: بین « تفکر کلی و بعد اعتقادی » و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد. در این قسمت به بررسی رابطه بین تفکر کلی و بعد اعتقادی و سبک رهبری مدیران و اساتید با استفاده ضریب همبستگی پیرسون استفاده می پردازیم و نتایج در جدول ۲ ارائه گردید.

جدول ۲. آزمون همبستگی پیرسون رابطه تفکر کلی و رهبری تحول آفرین

مؤلفه ها	ضریب همبستگی	p-value
ویژگی های آرمانی	۰/۲۹۳	۰/۰۰۲
رفتارهای آرمانی	۰/۵۱۰	۰/۰۰۰
ترغیب ذهنی	۰/۴۱۸	۰/۰۰۰
انگیزش الهام بخش	۰/۴۷۰	۰/۰۰۰
توجه و ملاحظه فردی	۰/۴۳۰	۰/۰۰۰
رهبری تحول آفرین	۰/۵۷۹	۰/۰۰۰

بر اساس جدول ۲ مقدار p-value آزمون همبستگی بین تفکر کلی - اعتقادی و رهبری تحول آفرین تقریباً برابر با ۰/۰۰۰۵ است که از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر می باشد، بنابراین فرض صفر رد می شود و ضریب همبستگی برابر با ۰/۵۷۹ می باشد، لذا بین تفکر کلی - اعتقادی و رهبری تحول آفرین رابطه مستقیم و معنی دار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. مقدار p-value ابعاد رهبری تحول آفرین با تفکر کلی - اعتقادی کمتر از ۰/۰۵ می باشند و ضرایب همبستگی همه

ابعاد مثبت است، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین تفکر کلی -اعتقادی و ابعاد رهبری تحول آفرین رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و بیشترین همبستگی با بعد رفتارهای آرمانی (۰/۵۱۰) دارد. فرضیه پژوهش قبول می شود.

فرضیه ۳: بین « توانایی مقابله و تعامل با مشکلات » و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد. در این قسمت به بررسی رابطه بین توانایی مقابله و تعامل با مشکلات با سبک رهبری مدیران و اساتید می پردازیم و نتایج در جدول ۳ ارائه گردید.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون رابطه توانایی مقابله و تعامل با مشکلات با رهبری تحول آفرین

مؤلفه ها	ضریب همبستگی	p-value
ویژگی های آرمانی	۰/036	۰/713
رفتارهای آرمانی	-/230*	۰/018
ترغیب ذهنی	-/165	۰/093
انگیزش الهام بخش	-/275	۰/005
توجه و ملاحظه فردی	-/130	۰/186
رهبری تحول آفرین	-/207*	۰/035

بر اساس جدول ۳ مقدار p-value آزمون همبستگی بین توانایی مقابله و تعامل با مشکلات با رهبری تحول آفرین برابر با ۰/۰۳۵ است که از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر می باشد، بنابراین فرض صفر رد می شود و ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۰۷- می باشد، لذا بین توانایی مقابله و تعامل با مشکلات با رهبری تحول آفرین رابطه معکوس و معنی داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. به عبارتی با افزایش توانایی مقابله و تعامل با مشکلات اساتید، رهبری تحول آفرین آنان نیز کاهش پیدا می کند؛ و شدت این همبستگی در سطح پایین است. در بین ابعاد رهبری تحول آفرین، بعد رفتارهای آرمانی و بعد انگیزش الهام بخش دارای مقدار p-value کمتر از ۰/۰۵ با ضرایب همبستگی منفی می باشند، لذا بعد رفتارهای آرمانی و بعد انگیزش الهام بخش با توانایی مقابله و تعامل با مشکلات دارای رابطه معکوس و معنی داری می باشد و لی ویژگی های آرمانی،

ترغیب ذهنی و توجه - ملاحظه فردی با بعد توانایی مقابله و تعامل با مشکلات رابطه معنی داری ندارند. در این بین بیشترین همبستگی معکوس با بعد انگیزش الهام بخش دارد (۰/۲۰۷-). فرضیه پژوهش قبول می شود.

فرضیه ۴: بین «پرداختن به سجایای اخلاقی» و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد. در این قسمت به بررسی رابطه بین پرداختن به سجایای اخلاقی با سبک رهبری مدیران دانشگاه با استفاده ضریب همبستگی پیرسون استفاده می پردازیم و نتایج در جدول ۴ ارائه گردید.

جدول ۴. آزمون همبستگی پیرسون رابطه پرداختن به سجایای اخلاقی با رهبری تحول آفرین

مؤلفه ها	ضریب همبستگی	p-value
ویژگی های آرمانی	۰/462	۰/000
رفتارهای آرمانی	0/425	۰/000
ترغیب ذهنی	0/582	۰/000
انگیزش الهام بخش	۰/577	۰/000
توجه و ملاحظه فردی	۰/535	۰/000
رهبری تحول آفرین	0/716	۰/000

بر اساس جدول ۴ مقدار p-value آزمون همبستگی بین پرداختن به سجایای اخلاقی با رهبری تحول آفرین تقریباً برابر با ۰/۰۰۰۰۵ است که از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر می باشد، بنابراین فرض صفر رد می شود و ضریب همبستگی برابر با ۰/۷۱۶ می باشد، لذا بین پرداختن به سجایای اخلاقی با رهبری تحول آفرین رابطه مستقیم و معنی دار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. به عبارتی با افزایش پرداختن به سجایای اخلاقی اساتید، رهبری تحول آفرین آنان نیز افزایش پیدا می کند و شدت این همبستگی در سطح بالا می باشد. در این بین رابطه ابعاد رهبری تحول آفرین با بعد پرداختن به سجایای اخلاقی دارای مقدار p-value تقریباً کمتر از ۰/۰۰۰۵ با ضرایب همبستگی مثبت می باشند لذا ابعاد رهبری تحول آفرین با بعد پرداختن به سجایای اخلاقی دارای رابطه

مستقیم و معنی داری می باشد و در این بین بعد ترغیب ذهنی بیشترین همبستگی با بعد پرداختن به سجایای اخلاقی دارد (۰/۵۸۲). فرضیه پژوهش قبول می شود.

فرضیه ۵: بین «خود آگاهی و عشق» و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد. در این قسمت به بررسی رابطه بین خود آگاهی و عشق با سبک رهبری مدیران و اساتید با استفاده ضریب همبستگی پیرسون استفاده می پردازیم و نتایج در جدول ۵ ارائه گردید.

جدول ۵. آزمون همبستگی پیرسون رابطه خود آگاهی و عشق با رهبری تحول آفرین

مؤلفه ها	ضریب همبستگی	p-value
ویژگی های آرمانی	۰/498	۰/000
رفتارهای آرمانی	۰/260	۰/007
ترغیب ذهنی	۰/397	۰/000
انگیزش الهام بخش	۰/436	۰/000
توجه و ملاحظه فردی	۰/443	۰/000
رهبری تحول آفرین	۰/568	0/000

بر اساس جدول ۵ مقدار p-value آزمون همبستگی بین خود آگاهی و عشق با رهبری تحول آفرین تقریباً برابر با ۰/۰۰۰۵ است که از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر می باشد، بنابراین فرض صفر رد می شود و ضریب همبستگی برابر با ۰/۵۶۸ می باشد، لذا بین خود آگاهی و عشق با رهبری تحول آفرین رابطه مستقیم و معنی دار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد و شدت این همبستگی در سطح متوسط می باشد. مقدار p-value ابعاد رهبری تحول آفرین با خود-آگاهی و عشق نیز کمتر از ۰/۰۵ و با ضرایب همبستگی مثبت می باشند، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین خود آگاهی و عشق با ابعاد رهبری تحول آفرین رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد بطوری که بیشتر همبستگی با بعد ویژگی های آرمانی دارد (۰/۴۹۸). فرضیه پژوهش تایید می شود.

در این قسمت به بررسی رابطه بین ابعاد هوش معنوی و ابعاد رهبری تحول آفرینی با استفاده ضریب همبستگی پیرسون می پردازیم و نتایج در جدول ۶ ارائه گردید.

جدول ۶. آزمون همبستگی پیرسون رابطه بین هوش معنوی تربیت محور و تحول آفرین

مولفه ها	ویژگی آرمانی	رفتار آرمانی	ترغیب ذهنی	انگیزش الهام بخش	توجه و ملاحظه فردی	تفکر کلی	مقابله با مشکلات	سجایای اخلاقی	خود آگاهی	هوش معنوی	رهبری تحول آفرین
ویژگی آرمانی	1										
رفتار آرمانی	۰/۱۹۷*	1									
ترغیب ذهنی	۰/۴۳۸**	۰/۴۳۶**	1								
انگیزش الهام بخش	۰/۳۰۸**	۰/۴۸۷**	۰/۴۵۷**	1							
توجه و ملاحظه فردی	۰/۳۸۶**	۰/۳۶۵**	۰/۵۲۸**	۰/۴۳۸**	1						
تفکر کلی	۰/۲۹۳**	۰/۵۱۰**	۰/۴۱۸**	۰/۴۷۰**	۰/۴۳۰**	1					
مقابله با مشکلات	۰/۰۳۶	-/۲۳۰*	-/۱۶۵	-/۲۷**	-/۱۳۰	-/۳۶**	1				
سجایای اخلاقی	۰/۴۶۲**	۰/۴۲۵**	۰/۵۸۲**	۰/۵۷۷**	۰/۵۳۵**	۰/۵۱۹**	-/۲۲۴*	1			
خود آگاهی	۰/۴۹۸**	۰/۲۶۰**	۰/۳۹۷**	۰/۴۳۶**	۰/۴۴۳**	۰/۵۱۷**	-/۳۱۸**	۰/۶۱۳**	1		
هوش معنوی	۰/۴۹۲**	۰/۲۵۶**	۰/۳۹۰**	۰/۳۳۳**	۰/۴۱۹**	۰/۴۸۶**	۰/۴۶۹**	۰/۶۰۷**	۰/۵۴۰**	1	
رهبری تحول آفرین	۰/۶۶۲**	۰/۶۶۳**	۰/۸۰۰**	۰/۷۳۵**	۰/۷۵۳**	۰/۵۷۹**	-/۲۰۷*	۰/۷۱۶**	۰/۵۶۸**	۰/۵۲۶**	1

همانگونه که در جدول ۶ ملاحظه می شود بین رهبری تحول آفرین و هوش معنوی و همه ابعاد این دو رابط معنی داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد (به داشتن p-value کمتر از ۰/۰۵). به جز اینکه بعد توانایی مقابله با مشکلات از ابعاد هوش معنوی با ویژگی آرمانی، ترغیب ذهنی و توجه و ملاحظه فردی از ابعاد رهبری تحول آفرین رابطه معنی داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد ندارد (به دلیل داشتن p-value بیشتر از ۰/۰۵).

بحث و نتیجه گیری

براساس نتایج تحقیق، از بین ۱۰۶ نفری که به پرسشنامه ها پاسخ دادند، ۹۵/۲۸ درصد مرد و ۴/۷۲ درصد زن جنسیت آنها زن بوده است. بر حسب دانشگاه، ۶۶ درصد پاسخگویان از اساتید و ۳۴ درصد از مدیران بودند.

نتایج نشان دادند که در بین ابعاد ویژگی هوش معنوی، بیشترین میانگین به بعد تفکر کلی و اعتقادی تعلق دارد و کمترین میانگین مربوط به توانایی مقابله با مشکلات می باشد. در بین ابعاد رهبری تحول آفرین، بیشترین میانگین مربوط به انگیزش الهام بخش و کمترین میانگین مربوط به ویژگی های آرمانی است که به صورت تفصیلی در ادامه به آن اشاره می شود.

در فرضیه اول پژوهش که عبارت است از " بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد." نتایج همبستگی نشان داد هوش معنوی با رهبری تحول آفرین و ابعاد آن ارتباط مستقیم دارند و به لحاظ شدت همبستگی رهبری تحول آفرین و ویژگی های آرمانی همبستگی بالاتری نسبت به سایر ابعاد با هوش معنوی دارد.

در فرضیه دوم پژوهش که عبارت است از " بین «تفکر کلی و بعد اعتقادی» و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد." نتایج آزمون همبستگی نشان داد بین تفکر کلی - اعتقادی با رهبری تحول آفرین و ابعاد آن رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و در این بین شدت همبستگی رهبری تحول آفرین و رفتارهای آرمانی بالاتر از سایر ابعاد بود.

در فرضیه سوم پژوهش که عبارت است از " بین «توانایی مقابله و تعامل با مشکلات» و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد." نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین توانایی مقابله و تعامل با مشکلات با رهبری تحول آفرین رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد و در بین ابعاد رهبری تحول آفرین بعد رفتارهای آرمانی و بعد انگیزش الهام بخش با توانایی مقابله و تعامل با مشکلات رابطه معکوس و معنی داری داشت و با سایر ابعاد بی ارتباط بود و بیشترین همبستگی معکوس با بعد انگیزش الهام بخش داشت.

در فرضیه چهارم پژوهش که عبارت است از "بین «پرداختن به سجایای اخلاقی» و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد." نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین پرداختن به سجایای اخلاقی با رهبری تحول آفرین و ابعاد آن رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد و به لحاظ شدت همبستگی رهبری تحول آفرین و بعد ترغیب ذهنی بیشترین همبستگی نسبت به سایر ابعاد با بعد پرداختن به سجایای اخلاقی دارا بودند.

در فرضیه پنجم پژوهش که عبارت است از "بین «خود آگاهی و عشق» و سبک رهبری مدیران و اساتید رابطه معنا دار وجود دارد." نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین خود آگاهی و عشق با رهبری تحول آفرین و ابعاد آن رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد بطوری که بیشترین شدت همبستگی با رهبری تحول آفرین و ویژگی های آرمانی دارد.

بنابراین در بررسی سطح هوش معنوی و ابعاد آن، نتایج این پژوهش با توجه به آزمون t نشان داد، هوش معنوی و بعدها های تفکر کلی و اعتقادی، سجایای اخلاقی و خود آگاهی و عشق اساتید از سطح متوسط بالاتر می باشند، به عبارتی در سطح مطلوب هستند. ولی بعد توانایی مقابله با مشکلات در سطح متوسط پایین تر (سطح نامطلوب) می باشد. در بررسی سطح رهبری تحول آفرین و ابعاد آن، نتایج پژوهش نشان داد که سطح رهبری تحول آفرین و ابعاد آن از سطح متوسط بالاتر است. به عبارتی سطح رهبری تحول آفرین و ابعاد آن در بین مدیران و اساتید در سطح مطلوب می باشد.

پیشنهادها

۱- می توان با برجسته کردن ویژگی های تفکر کلی و اعتقادی، سجایای اخلاقی، خود آگاهی و عشق مدیران و اساتید، آنان را جهت افزایش سطح سبک رهبری تحول آفرین یاری رساند.

۲- مرکز مشاوره دانشگاه همکاری لازم جهت حل مشکلات مدیران و اساتید داشته باشند. چرا که توانایی مقابله با مشکلات در بین آنان بر اساس نتایج به دست آمده از این پژوهش در سطح پایینی بوده است.

فهرست منابع

- بدیع. علی؛ سواری، الهام؛ باقری دشت بزرگ، نجمه؛ و لطیفی زادگان، وحیده، (۱۳۸۹)، ساخت و اعتباریابی پرسشنامه هوش معنوی، تبریز: اولین همایش ملی روانشناسی دانشگاه پیام نور.
- جوادی، زینب، (۱۳۹۰)، رابطه هوش معنوی و رهبری تیمی در بین مدیران دبیرستان های مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بیرجند، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- رایینز، استیفن، (۱۳۷۸)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه ی علی پارسایان و سید محمد اعرابی. تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
- زرتشتیان، مینو، (۱۳۸۸)، ارتباط بین سبک رهبری تحول گرا و عمل گرا مدیران با تعهد سازمانی کارکنان آموزش فنی و حرفه ای شهر کرمانشاه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- زنگویی، اسدالله؛ و نبی زاده، محمد، (۱۳۹۲)، بررسی جایگاه تربیت شهروند جهانی در نظام آموزش و پرورش، مشهد: چهارمین همایش انجمن فلسفه تعلیم و تربیت ایران.
- زنگویی، اسدالله؛ و نبی زاده، محمد، (۱۳۹۳)، بررسی چالش ها و فرصت های جهانی شدن برای تربیت دینی و اخلاقی، کرمان: پنجمین همایش انجمن فلسفه تعلیم و تربیت ایران.
- ساغروانی، سیما (۱۳۸۸)، هوش معنوی: بعد ناشناخته بشر. مشهد: نشر آهنگ قلم.
- سیدجوادی، سید رضا؛ و امیرکبیری، علیرضا، (۱۳۸۰)، مروری جامع بر نظریه های مدیریت وسازمان، تهران: انتشارات دانش.
- ضیائی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس؛ و آبیغی اصفهانی، سعید، (۱۳۸۷)، نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان دانشگاه تهران، مدیریت دولتی، ۱ (۱)، ۸۶-۶۷.
- عابدی جعفری، حسن؛ و مرادی، محمد، (۱۳۸۴)، بررسی رابطه هوش عاطفی با سبک رهبری تحول آفرین، دانش مدیریت، ۷۰، ۶۳-۸۰.
- عبدالله زاده، حسن؛ باقرپور، معصومه؛ بوژمهرانی، سمانه؛ و لطفی، محدثه، (۱۳۸۸)، هوش معنوی: مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن، تهران: نشر روانسنجی.
- علاقه بند، علی، (۱۳۸۸)، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات بعثت.
- فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، عباسیان؛ و نرگسیان، عباس. (۱۳۸۸)، «هوش پیش بینی کننده سبک رهبری»، فصل نامه علوم مدیریت. ۴، ۷۵-۳۱.
- کیوانلو، فهیمه؛ کوشان، محسن؛ و سید احمدی، محمد، (۱۳۹۰)، رابطه هوش هیجانی با سبک رهبری، مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی سبزوار، ۱۸، ۴۷-۵۴.
- گلمن، دانیل، (۱۳۸۲)، هوش هیجانی. نسرین پارسا، مترجم. تاریخ نشر به زبان اصلی (۱۹۹۵). تهران: انتشارات رشد.

- محرم زاده، مهرداد، (۱۳۸۱)، بررسی تاثیر عامل های بیوگرافی در اثر بخشی سبکهای مدیریتی مدیران دانشکده ها و گروههای تربیت بدنی دانشگاههای ایران، تهران: فصلنامه المپیک، سال دهم، شماره ۱ و ۲.
- مرادی چالشتری، محمد رضا؛ حمیدی، مهرزاد؛ سجادی، سید نصرالله؛ کاظم نژاد، انوشیروان؛ جعفری، اکرم؛ و مرادی چالشتری، جواد، (۱۳۸۸)، رابطه سبک های رهبری تحول آفرین _ تبادل با عدالت سازمانی و ارائه مدل در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، مدیریت ورزشی، ۲، ۷۳-۹۶.
- موغلی، علیرضا، (۱۳۸۲)، طراحی الگوی رهبری تحول آفرین در سازمان های اداری ایران، دانش مدیریت، ۶۲، ۷۷-۱۰۰.
- موغلی، علیرضا، (۱۳۸۱)، طراحی الگوی رهبری تحول آفرین در سازمان های اداری ایران، پایان نامه دکتری، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی.
- مهرام، بهروز؛ و دشتی، مرضیه، (۱۳۸۸)، تاثیر سبک رهبری مدیران بر اساس رابری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مدیریت سلامت، ۱۲ (۳۸)، ۳۸-۱.
- میرجلیلی، مهدی؛ و شفیعی، میثم، (۱۳۹۱)، تحلیلی بر هوش معنوی کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان یزد، اخلاق، ۵، ۶۵-۹۴.
- نورشاهی، نسرين، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه پیامدهای رهبری و ابعاد سبک رهبری تحول گرا در میان رؤسای دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی شهر تهران، مطالعات تربیتی و روان شناسی ۱۰، ۱۶۳-۱۷۶.
- هاندر، ادوین و وی واودرمن، لین ارا، (۲۰۰۰)، قدرت و رهبری در سازمان، (ترجمه ی کمائی و علی اکبر فرهنگ)، تهران: مجله دانش مدیریت.
- یعقوبی، نور محمد، (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین هوش عاطفی مدیران و سبک رهبری تحول آفرین، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- یعقوبی، نور محمد (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول آفرین، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۱، ۱۴۴-۱۱۹.
- Albert, G.A. (2003). An Examination of Bass, Full range Leadership Model in Jamaican organization. Dissertation for the degree of doctora, Nova Southeastern University.
- Barling J, Slater F, Kelloway EK. (2000). Transformational leadership and emotional intelligence: an exploratory study. Leadership and Organization Development Journal. 21(3):157-161.
- Bass, B. M. (1985). "Leadership and performance beyond expectations", New York: Free Press.
- Bass, B.M, Bernard, M. (2003). Prediction unit performance by assessing transformational and transformational leadership, journal of applied psychology, 64(2) 207-218.
- Bommer, W. & Baldwin, T. (2004). Setting the stage for Effective Leadership Antecedents of transformational Leadership behavior. The Leadership Quarterly, 15, 195-210.
- Doherty, J And Karen, E. (1996). Transformation and transactional leadership in Inter university Athletes management. Journal of sport management Human (12) 236-241. 36.
- Golman DU, Boyatzis R, McKee A. (2002). Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence. Boston: Harvard Business School Publisher.

- Higgs, M. (2003). "How can we make sense of leadership in the 21st century", Leadership and Organization Development Journal, Vol.24, No.5, pp271-284.
- Humphreys, J. H., and Einstein, W. O. (2003). Noting "New under the sun: transformational leadership from a historical perspective", Management Decision, vol.41, No.1, pp 85-95.
- Khanka, S. (2010). Spirituality in Leadership: Its Rationale and Practice. Nationl Institute of Financial Management, 16, 406-411.
- Mercy, M.D. (2004). An Exploration of faculty and academic Leadsr perception of Leadership styles in Malawian higher education institution. A Dissertation for degree of doctora of philosophy illionis state University.
- Moghali, A. (2004). "Transformational leadership and multifactor leadership questionnaire, management study", No. 43-44, Pp96-112. (in Persian).
- Nicolina, A. (2003). Faculty and chair perspectives on Leadership and its impacts on Departmental Outcomes. Thesis master of Arts Mcgill University.
- Spector, P., Borman, W., and Cimino, C. (2004). "Emotional intelligence and leadership styles", Department of Psychology College of Arts and Sciences, available at Shannon Webb.
- Storey, J. (2004). Leadership in Organization. Current Issues and key Trends.
- Vaill PB. (1996). By learning as a way of being: Strategies for survival in a world of permanent white water. San Francisco: Jossey -Bass publisher: 1996.
- Webb, K. (2003). Prsident Leadership Behaviors Associate With Followers, job Satisfaction Motivation toward Extra Effort and Presidential Effectiveness at Evangelical Colleges and Universities. University of North Texas Ph. D Dissertations, Available at: www.proquest.com.

