

## بررسی اهمیت نسبی ابعاد هوش رهبری در تأثیر بر ارزشهای فردی موسسات فرهنگی استان اردبیل

قادر وظیفه دمیرچی<sup>۱\*</sup>، بهزاد ایرانی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۲۵ بهمن ماه ۱۳۹۸

تاریخ پذیرش: ۲۷ اسفند ماه ۱۳۹۸

### چکیده

هدف اصلی تحقیق، بررسی اهمیت نسبی ابعاد هوش رهبری در تأثیر بر بروز ارزشهای فردی در بین کارکنان موسسات فرهنگی استان اردبیل می باشد. روش پژوهش از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان موسسات فرهنگی استان اردبیل می باشد. مطابق فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۶۴ نفر انتخاب گردید و پاسخ دهندگان با روش نمونه گیری تصادفی ساده گزینش شدند. برای جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شد. برای آزمون فرضیه ها، ابتدا جهت آگاهی از نرمال بودن متغیرها از آزمون اسمیرنوف - کولموگروف استفاده شد، که مشاهده گردید متغیرها از توزیع نرمال برخوردارند و در این حالت با استفاده از آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق پرداخته شد و از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای یافتن ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته و از تکنیک اهمیت نسبی برای یافتن وزن نسبی ابعاد هوش رهبری در بروز ارزشهای فردی کارکنان استفاده شد. یافته ها حاکی از آن است که اهمیت نسبی ابعاد هوش رهبری در بروز ارزشهای فردی کارکنان دارای اهمیت نسبی یکسانی نیست.

**کلید واژه ها:** رهبری، ارزش، هوش رهبری، ارزشهای فردی، موسسات فرهنگی

### مقدمه

مطالعه ارزش ها توسط آلپورت<sup>۱</sup>، ورون<sup>۱</sup> و لیندزی<sup>۲</sup> آغاز گردید (۱۹۶۰). ارزش ها اهداف مطلوب و فراموقعیتی هستند که از نظر اهمیت با هم متفاوت بوده و به عنوان اصول راهنما در زندگی فرد

۱- استادیار گروه مدیریت، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران

۲- مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی خانه کارگر، دانشکده مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی، پارس آباد، ایران

۳- نویسنده مسئول: [vazifehqader@gmail.com](mailto:vazifehqader@gmail.com)

عمل می کنند (Schwartz, ۱۹۹۶). مدل بین فرهنگی شوارتز<sup>۳</sup> (۱۹۹۶، ۱۹۹۲) سه نیاز همگانی زندگی بشر را بازیابی می کند که عبارتند از: نیازهای امنیتی، نیاز به تعامل اجتماعی هماهنگ و نیاز به عملکرد و بقای بشر بر همین اساس شوارتز (۱۹۹۲)، ده نوع ارزش سطح فردی را دسته بندی کرد که انگیزش‌های مختلفی را بیان می کنند و شامل: هم‌رنگی<sup>۴</sup>، سنت<sup>۵</sup>، خیرخواهی<sup>۶</sup>، جهان خواهی<sup>۷</sup>، خود رهبری<sup>۸</sup>، انگیزش<sup>۹</sup>، لذت<sup>۱۰</sup>، پیشرفت<sup>۱۱</sup> و قدرت<sup>۱۲</sup> و امنیت<sup>۱۳</sup> می‌باشند این موضوع در واقع یک جنبه منحصر به فرد در نظریه ارزشی شوارتز است که در دیگر تیپ شناسی‌های ارزش‌ها وجود ندارد (Allport, ۱۹۶۰). همچنین شوارتز پیش بینی کرد که این ده نوع ارزش می‌توانند به چهار حوزه ارزش رده بالاتر مرتب و دسته بندی شوند که شامل محافظه کاری<sup>۱۴</sup>، تغییر پذیری<sup>۱۵</sup>، خود افزایی<sup>۱۶</sup> و خود برتری<sup>۱۷</sup> هستند (Sagiv & Schwartz, ۱۹۹۵). ارزش‌های فردی، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد (Peter & Olson, ۲۰۰۸) و خود ارزیابی و ارزیابی از دیگران را متاثر کرده و نقش عمده‌ای در استقرار اهداف سازمانی دارند (Brown, ۲۰۰۲: ۸۰). ارزش عبارت است از ایده‌هایی درباره این که آیا تجربیات مهم است یا غیرمهم و یا این که آداب و رسوم و حتی فکرها و کنش‌ها صحیح است یا غلط. در یک دید وسیع هر چیز خوب یا بد یک ارزش است (Horton, ۱۹۸۴).

رهبران از ارزش‌ها استقبال می کنند؛ رهبران ارزش‌ها را به چنگ می آورند. هرچه سیستم‌های ارزشی قوی تر باشند رهبران قدرت بیشتری می یابند و رهبران قدرتمندتر می توانند پیروان را قدرتمند سازند (Burns, ۲۰۰۳: ۲۱۱). آیا رابطه بطور ذاتی ارزش مدار است؟ آیا ارزش‌ها با سبک

<sup>۱</sup> Vernon<sup>۲</sup> Lindzey<sup>۳</sup> Schwartz<sup>۴</sup> Conformity<sup>۵</sup> Tradition<sup>۶</sup> Benevolence<sup>۷</sup> Universalism<sup>۸</sup> Self-Direction<sup>۹</sup> Stimulation<sup>۱۰</sup> Hedonism<sup>۱۱</sup> Achievement<sup>۱۲</sup> Power<sup>۱۳</sup> Security<sup>۱۴</sup> Conservation<sup>۱۵</sup> Openness To Change<sup>۱۶</sup> Self-enhancement<sup>۱۷</sup> Self-Transcendence

رهبر و نتایج حاصله ارتباط دارند؟ دانشمندان اغلب در خصوص این پرسش ها تفکر می کنند و در مطالعه رهبری کاربزماتیک، که اغلب به نقش آنها در تاثیرگذاری بر رفتار رهبران و پیروان و نگرش آنها نسبت به عمل فراتر از تمام وظایف اشاره دارد، اهمیت ارزش های فردی را بعنوان مدل هایی مطلوب از رفتار بررسی می نمایند (Gardner & Avolio, ۱۹۹۸; Egri & Herman, ۲۰۰۰; Burns, ۲۰۰۳).

به هر حال مردم در جهت ایدئولوژی و ارزشهای خودشان و نیز موافق با طرز تفکر مافوقهای قدرتمندشان رفتار می نمایند. در مطالعه ای که در غرب صورت گرفته، مشخص شده است که افزایش سازگاری افراد با شغلهایشان مستلزم فهم صحیحی از الزامات شغل و ارزشهای سازمان است، همچنین مستلزم درک صحیحی از رضایتمندی و تعهد سازمانی است (Schneider, ۱۹۸۷). در واقع رهبری همواره با انسان همراه بوده است (Parker & et al, ۲۰۱۴).

برخی نظریه پردازان بر این باورند که تفاوت در تواناییهای شناختی در نتیجه تفاوت در نظام پردازش اطلاعات در ذهن شخص است. برای مثال، هانت<sup>۱</sup> و همکارانش چنین بیان می دارند که تفاوت های فردی در پردازش اطلاعات متضمن سه بنیان است: آگاهی؛ روش پردازش اطلاعات؛ برنامه های اولیه پردازش اطلاعات (Kamkari & Afruz, ۲۰۱۱). رهبران چه می گویند، و رهبران آنچه را که انجام می دهند را می گویند، اغلب بینش حیاتی به فردی، گروه، و مسائل سازمانی را فراهم می کند (Bligh & Kohles, ۲۰۱۴).

افراد در موقعیتهای اجتماعی یکسان عمل نمی کنند. این تفاوت های فردی در ادبیات روانشناسی به هوش رهبری اشاره دارد. هوش رهبری برای نخستین بار زمانی که ثرنادیک<sup>۲</sup> هوش را در سال ۱۹۲۰ به عنوان هوش رهبری، مکانیکی و انتزاعی تعریف کرد به صورت جدی مورد بحث قرار گرفت (Dogan & Cetin, ۲۰۰۹). هوش رهبری، صرفاً یعنی قدرت کنار آمدن و ارتباط برقرار کردن با دیگران. مغز بشر یکی از پیچیده ترین، حساس ترین و با قدرتمندترین عضوی است که در کاینات وجود دارد. انسان حتی در ارتباط با مغزش خودش هم دارای مشکل است چه رسد به این که با مغز انسان های دیگر نیز ارتباط برقرار کند. افرادی که هوش رهبری دارند باید بتوانند با بقیه ارتباط موثری برقرار کنند. آنها باید شخصیتی داشته باشند که دیگران را تحت تاثیر قرار دهند، و خلاقیت نیروی ارتباطی و دوستی در آنها رشد کند و بدانند چه طور دوست پیدا کنند، و چه طور آنها را نگه دارند. افزایش هوش رهبری کمک می کند که فرد مصاحب و شنونده خوبی باشد و با قدرت با همه ارتباط برقرار کند. افرادی که این هوش رهبری در آنها رشد کرده می توانند به راحتی با همه افراد از هر گروه سنی، فرهنگی یا اجتماعی رابطه برقرار کنند و کسانی هم که با چنین کسی مواجه می شوند،

<sup>۱</sup> Hunt

<sup>۲</sup> -Serendaic

با او راحت تر هستند (Hampel & et al, ۲۰۱۷). هدف اصلی این تحقیق، شناخت اهمیت نسبی ابعاد هوش رهبری در تأثیر بر ارزشهای فرد در موسسات فرهنگی استان اردبیل است.

### پیشینه پژوهشی

در زمان نگارش این مقاله تحقیقی با عنوان مشابه داخلی و خارجی وجود نداشت و بر همین اساس پیشینه تحقیق مستقیمی ارایه نشده است.

اجتهادی و شاه طالبی (۱۳۸۷) به منظور بررسی مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش ها و ارایه چارچوبی مناسب به منظور ارتقای این رویکرد در دانشگاه آزاد اسلامی به روش توصیفی - پیمایشی تحقیقی را انجام داده اند. ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بررسی تناسب چارچوب پیشنهادی شامل ۵ بخش اصلی فلسفه و اهداف، مبانی نظری چارچوب ادراکی، بخش اجرایی و بخش ارزشیابی با مجموع ۹۱ مولفه بود که پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰.۹۶ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و واریانس و آمار استنباطی شامل آزمون t تک نمونه ای و همچنین تحلیل عاملی استفاده گردید. نتایج پژوهش ۶۶ مولفه را به عنوان مهمترین مولفه های سبک رهبری مبتنی بر ارزش ها مورد تایید قرار داد. این مولفه ها در ذیل شش مولفه اصلی شامل ارزش های رهبران در بعد تبیین کننده وضع موجود، صلاحیت های رهبری، خود مدیریتی، وظایف کارکنان، روابط انسانی و ارزشهای رهبران در ارتباط با دانشجویان قرار گرفتند. با استفاده از مولفه های شناسایی شده چارچوب ادراکی مناسب با ۵ بخش اصلی شکل گرفت که تمامی قسمتهای آن نیز در مقایسه با میانگین فرضی ۳ همگی بسیار بالاتر از مقیاس پاسخگویی قرار گرفتند.

حسینی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیق را با هدف اندازه گیری هوش استراتژی رهبران در سازمان ها است. بدین منظور پرسشنامه ای تهیه و در میان کارکنان سازمان های دولتی استان کهگیلویه و بویراحمد توزیع کردند. داده های گردآوری شده با استفاده از آمار توصیفی و روش مدل سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل نشان داد که هوش استراتژی رهبران از طریق ابعادی مانند هوش عملی، هوش هیجانی، هوش فرهنگی، هوش اجتماعی، خلاقیت، خرد و عقل، خود هدایت گری اندازه گیری می شود. از میان این متغیرها، خلاقیت و هوش عملی بیشترین تأثیر را در اندازه گیری هوش رهبران دارند.

میایی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در بررسی به رهبری دانش پرداخت و به این نتیجه رسیدند هر نگرش یا عملی (گروهی یا فردی و عینی و ضمنی) که دانش جدید و با اهمیت را در روشهایی که نهایتاً موجب تفکر و پیامدهای جمعی میشود، تهییج میکند تا خلق، تسهیم و مورد استفاده قرار گیرد

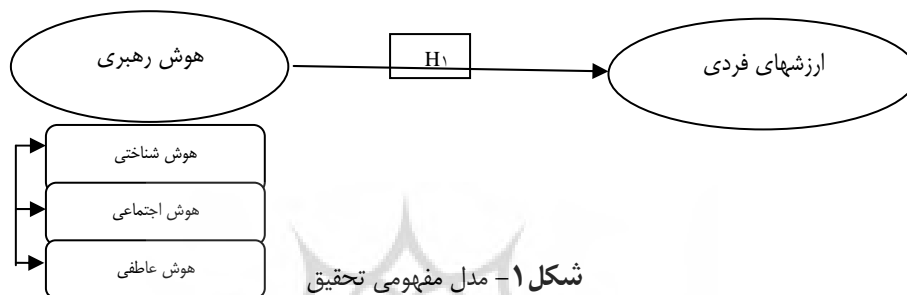
<sup>۱</sup> Mabey & et al

هایت<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) نیز در پژوهشی کیفی (مبتنی بر نظریه زمینه ای) که در خصوص رهبری و مشارکت دختران در رهبری انجام داده است، دریافت با معرفی زنان رهبر به دختران، آنها مفهوم رهبری را در طیفی گسترده تر مفهوم سازی نموده و از اعتماد و احترام متقابل به عنوان عواملی که باعث گسترش مفهوم سازی آنها شده است، نام می برند.

**فرضیه تحقیق:** ابعاد هوش رهبری در تأثیر بر ارزشهای فرد از اهمیت یکسانی برخوردار نیست.

### مدل مفهومی تحقیق

برای انجام تحقیقات علمی و نظام مند، چارچوبی علمی و نظری مورد نیاز است. که اصطلاحاً مدل مفهومی نامیده می شود، در این تحقیق از مدل مفهومی زیر استفاده شده است:



برای سنجش هر یک از متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. بدین ترتیب که برای سنجش هوش رهبری از پرسشنامه استاندارد هوش های چندگانه در رهبری تحول گرا (Moqimi & Ramazani, ۲۰۱۱) و ارزشهای فردی از پرسشنامه شوارتز<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) استفاده گردید.

### روش تحقیق

این تحقیق را بر اساس چگونگی بدست آوردن داده‌های مورد نظر می توان در زمره تحقیق توصیفی به شمار آورد، و چون داده‌های مورد نظر از طریق نمونه گیری از جامعه، برای بررسی توزیع ویژگی های جامعه آماری انجام می شود این تحقیق از شاخه پیمایشی همبستگی بوده که به شیوه مقطعی صورت می پذیرد.

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان موسسات فرهنگی تشکیل می دهند که جمعاً ۲۸۵ نفر را تشکیل می دادند. حجم نمونه با فرمول تعیین حجم نمونه کوکران انجام شد و به تعداد ۱۶۴ نمونه تعیین گردید و همچنین برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

<sup>۱</sup> Hoyt, M. A. & Kennedy, C. L

<sup>۲</sup> Schwartz

روش‌های گردآوری اطلاعات به صورت کتابخانه ای و میدانی انجام گرفته است و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد به شرح زیر می‌باشد:

هوش رهبری: پرسشنامه کینگ (۲۰۰۳) طیف ۵ گزینه ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) در نظر گرفته شده استفاده می‌شود.

ارزشهای فردی: پرسشنامه شوارتز، ۱۹۹۲ طیف ۵ گزینه ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) که افراد به هریک از سوالات ابعاد هشت گانه پرسشنامه ارزشهای فردی می‌دهند از آنجایی که پرسشنامه‌ها استاندارد می‌باشند نیاز به روایی سنجی نبود لکن برای اطمینان بیشتر؛ برای تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها به ۳ نفر از اساتید مجرب در زمینه مدیریت جهت بررسی محتوایی ارائه گردید که با بررسی و تغییرات انجام شده کلیه آنها سوالات تنظیم شده را مورد تأیید قرار دادند و از این طریق روایی محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید گردید.

همچنین برای بررسی قابلیت پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که ضریب آلفای کرونباخ برای سوالات تمامی متغیرها بالای ۷۰ درصد محاسبه شده است. جدول شماره (۱) نتایج آزمون آلفای کرونباخ را نشان می‌دهد.

جدول ۳- آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر کدام از متغیرها

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
هوش رهبری	۰/۷۹۹
ارزشهای فردی	۰/۸۵۶

برای درک اهمیت و اولویت سازه‌های ابعاد هوش رهبری در بروز ارزشهای فردی و همچنین یافتن ترکیب مناسب هوش رهبری در بروز ارزشهای فردی برای تبیین این دو متغیر از تکنیک اهمیت نسبی<sup>۱</sup> استفاده می‌شود. این تکنیک زمانی که متغیرهای مستقل با همدیگر همبستگی<sup>۲</sup> دارند، کاربرد دارد. موضوع تعیین اهمیت نسبی متغیرهای پیش‌بینی کننده در توجیه تغییرات متغیر ملاک یکی از موضوعاتی است که در سال‌های اخیر بیشتر مورد توجه بوده است. در ساده‌ترین تعریف اهمیت نسبی نشان‌دهنده سهم نسبی هر یک از متغیرها در  $R^2$  است. در محاسبه سهم متغیرها هم اثر مستقیم

<sup>۱</sup> Relative Importance<sup>۲</sup> Intercorrelation

(همبستگی آن با متغیر وابسته یا ملاک) و هم اثر غیر مستقیم یعنی زمانی که با سایر متغیرهای مستقل ترکیب می‌شود، در نظر گرفته می‌شود (Johnson & Lebreton, ۲۰۰۴). برای تجزیه و تحلیل فرضیه تحقیق از آزمون های کولموگروف - اسمیرنوف برای سنجش نرمالیت، آزمون همبستگی و آزمون R برای بررسی اهمیت نسبی استفاده شده است. نرم افزار های مورد استفاده نرم افزار SPSS و نرم افزار آماری R می باشد.

### یافته‌ها

برای تحلیل استنباطی ابتدا به آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته شده و سپس همبستگی وزنی متغیرهای مستقل را در متغیر وابسته به کمک نرم‌افزار R محاسبه شده است. قبل از آنکه به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شود. برای تک تک متغیرها از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. داده‌های این آزمون در جدول ۲ آمده است.

جدول ۴-۸- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

شاخص آماری	هوش رهبری	ارزشهای فردی
میانگین	۴۱/۱۱	۸۰/۸۰
انحراف معیار	۶/۸۳	۱۰/۷۶
Z	۰/۷۲۷	۰/۷۸۴
Sig	۰/۶۶۶	۰/۵۷۰

مطابق با جدول شماره (۲) توزیع داده‌ها نرمال بوده و برای متغیرها آزمون پارامتری استفاده گردید. لذا از ضریب همبستگی پیرسون بهره برده شده است.

### آزمون فرضیه تحقیق

در ابتدا برای بررسی اهمیت نسبی ابعاد هوش رهبری بایستی میزان همبستگی بین ابعاد این متغیر مشخص گردد چون اهمیت نسبی در صورتی به کار می رود که ابعاد متغیر مستقل با یکدیگر رابطه قوی و شدیدی داشته باشند. برای بررسی رابطه بین ابعاد ارزشهای فردی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳- ضریب همبستگی بین مولفه‌های هوش رهبری و ارزشهای فردی

۵	۴	۳	۲	۱		
				۱	همبستگی	۱- هوش شناختی
				-	Sig.	
			۱	۰/۵۶۳	همبستگی	۲- هوش اجتماعی
			۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	Sig.	

		۱	۰/۲۳۰	۰/۲۳۹	همبستگی	۳- هوش عاطفی
		۰/۰۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۰۵	Sig.	
		۰/۴۷۷	۰/۸۶۶	۰/۸۱۰	همبستگی	۴- هوش رهبری
		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	Sig.	
۱	۰/۶۲۲	۰/۶۷۷	۰/۴۴۶	۰/۴۸۸	همبستگی	۵- ارزشها فردی
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	Sig.	

معنی داری (Sig.) آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

نتایج جدول (۳) نشان داد که بین ابعاد ارزشهای فردی با توجه به سطح معنی داری به دست آمده که کمتر از سطح معنی داری استاندارد ۰/۰۱ می باشد رابطه معنی داری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه، ابتدا ضریب همبستگی بین خود متغیرهای مستقل محاسبه می شود، تا در صورتی که بین متغیرهای مستقل همبستگی مشاهده گردد، از روش اهمیت نسبی استفاده شود. جدول بالا ضریب همبستگی متغیرهای تحقیق همبستگی بین متغیرهای مستقل را نشان می دهد در برخی موارد این ضریب بسیار بالا می باشد.

جدول (۳) ضریب همبستگی متغیرهای تحقیق همبستگی بین متغیرهای مستقل را نشان می دهد در برخی موارد این ضریب بسیار بالا می باشد. نتایج نشان داد که بین ابعاد هوش رهبری و ارزشهای فردی رابطه معنی داری وجود دارد زیرا سطح معنی داری به دست آمده کمتر از سطح معنی داری استاندارد می باشد ( $p < 0/01$ ). با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده می توان ادعا نمود بیشترین همبستگی در رابطه بین ابعاد (هوش رهبری) با ارزشهای فردی متعلق به رابطه هوش عاطفی و ارزشهای فردی به مقدار (۰/۶۷۷) و کمترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین متغیرهای هوش اجتماعی و ارزشهای فردی با (۰/۴۴۶) می باشد.

برای چنین تحقیقاتی که چندین متغیر مستقل داشته و متغیرهای مستقل هم با یکدیگر همبستگی دارند، از روش اهمیت یا اوزان نسبی استفاده می شود (جدول ۳). این تکنیک اثرات مستقیم هر کدام از متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته و همچنین تأثیر متغیرهای مستقل را زمانی که با همدیگر ترکیب می شوند، بر روی متغیر وابسته نشان می دهد، اهمیت یا اوزان نسبی نشان دهنده سهم هر یک از متغیرهای مستقل (پیش بینی کننده) در  $R^2$  کلی مدل می باشد.

جدول (۳) همبستگی بین متغیرهای مستقل تحقیق با متغیر ارزش های فردی را نشان می دهد. با استفاده از تکنیک اهمیت نسبی، اثرات ترکیب وزنی و وزن هر کدام از متغیرهای مستقل مورد بررسی



قرار می‌گیرد. ترکیبی از سازه‌های هوش رهبری که ارزش‌های فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد در جدول (۴) آمده است.

**جدول ۴- اهمیت نسبی ابعاد هوش رهبری در تاثیر بر بروز ارزشهای فردی**

تعداد آزمودنی	وزن نسبی هر متغیر از ۱۰۰ درصد	وزن خام هر متغیر	
۱۶۴	۳۱/۲۰٪	۰/۱۹۱	هوش شناختی
۱۶۴	۳۰/۰۶٪	۰/۱۸۴	هوش اجتماعی
۱۶۴	۳۸/۷۲٪	۰/۲۳۷	هوش عاطفی
	۱۰۰٪	$R^2 = ۰/۶۱۲$	مجموع

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که مولفه‌های هوش رهبری ۶۱ درصد بروز ارزشهای فردی را تشریح می‌کند که هوش عاطفی دارای بیشترین وزن نسبی و هوش اجتماعی دارای کمترین وزن نسبی می‌باشد. و هوش شناختی ۳۱ درصد، هوش اجتماعی ۳۰ درصد و هوش عاطفی سهم وزنی را در تاثیر بر ارزش‌های فردی به خود اختصاص داده است. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر یکسان نبودن وزن نسبی ابعاد هوش رهبری در تاثیر بر بروز ارزشهای فردی مورد تایید واقع گردید. یعنی می‌توان اینطور ادعا نمود که ابعاد هوش رهبری تاثیر معنی داری بر بروز ارزشهای فردی در بین کارکنان موسسات فرهنگی استان اردبیل دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق اهمیت نسبی ابعاد رهبری دانش و هوش رهبری در بروز ارزشهای فردی کارکنان موسسات فرهنگی استان اردبیل مورد نظر بود که مفاهیم در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای مورد اندازه‌گیری واقع گردید.

جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان موسسات فرهنگی استان اردبیل تشکیل می‌دادند که تعداد نمونه ما بر اساس فرمول کوکران ۱۶۴ نفر به دست آمد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده توزیع شد و در نهایت ۱۶۴ پرسشنامه قابل تحلیل برگشت داده شد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار از آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق پرداخته شد. پیش شرط استفاده از تکنیک اهمیت نسبی وجود ارتباط بین مولفه‌های متغیر مستقل می‌باشد که بر اساس آزمون همبستگی پیرسون در این تحقیق به دست آمد سپس برای تعیین وزن نسبی هر یک از مولفه‌های رهبری دانش و هوش رهبری در تاثیر بر متغیر وابسته از نرم‌افزار آماری R استفاده گردید.

نتایج فرضیه تحقیق نشان داد که بین ابعاد هوش رهبری رابطه معنی داری وجود دارد و ضریب همبستگی متغیرهای تحقیق همبستگی بین متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد در برخی موارد این ضریب بسیار بالا می‌باشد. در نتیجه می‌توان ادعا کرد که بین ابعاد هوش رهبری و ارزش‌های فردی

رابطه معنی داری وجود دارد. با استفاده از تکنیک اهمیت نسبی، اثرات ترکیب وزنی و وزن هر کدام از متغیرهای مستقل مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان می‌دهد که مولفه‌های هوش رهبری ۶۱ درصد بروز ارزشهای فردی را تشریح می‌کند که هوش عاطفی دارای بیشترین وزن نسبی و هوش اجتماعی دارای کمترین وزن نسبی می‌باشد. و هوش شناختی ۳۱.۲۰ درصد، هوش اجتماعی ۳۰.۰۶ درصد و هوش عاطفی سهم وزنی را در تأثیر بر ارزش های فردی به خود اختصاص داده است. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر یکسان نبودن وزن نسبی ابعاد هوش رهبری در تأثیر بر بروز ارزشهای فردی مورد تایید واقع گردید. یعنی می‌توان اینطور ادعا نمود که ابعاد هوش رهبری تأثیر معنی داری بر بروز ارزشهای فردی در بین کارکنان موسسات فرهنگی استان اردبیل دارند. باس و هاوس معتقدند که رهبران کاریزماتیک از اعتقاداتی قوی برخوردارند و از آنها بعنوان تابلوهای راهنما برای رفتار و بینشی استفاده می‌کنند که پیروان را به عمل در ورای انتظارات برمی‌انگیزد. افکار باس و هاوس در پژوهش‌هایی جدید در خصوص رهبری قابل اعتماد و روانشناسی مثبت منعکس شده است که ارزش‌ها را با عنوان منطبق بر نیروهای شخصیت مشخص می‌سازد که از طریق رفتارهایی نشان داده می‌شوند که در آن کمال مطلوب بکار گرفته شده است ( Peterson & Seligman, ۲۰۰۴). اگرچه ارزش‌های ظاهرا نقشی مهم را در فرایندها و بازدهی‌های رهبری کاریزماتیک ایفا می‌کنند، تنها در چند مطالعه، با انتظاری مشخص از مطالعاتی با موضوع ارزش‌ها و رهبری که در فصلنامه رهبری منتشر شده به آنها پرداخته شده است (Burns, ۲۰۰۳). انتقادهای اخیر از پژوهش‌های رهبری کاریزماتیک این نکته را متذکر می‌شود که باید به نقش ارزش‌ها و نیت موجود در رهبری بیشتر توجه شود (Yukl, ۲۰۰۲).

پیشنهادات بر مبنای نتایج به شرح زیر ارائه می‌گردد.

- ۱- رفتارهای نامطلوب کارکنان را موسسات فرهنگی کاهش دهند.
- رفتارهای مثبت را در موسسات فرهنگی تقویت کنند.
- ۲- فرایند یاددهی - یادگیری در موسسات فرهنگی افزایش یابد.
- ۳- تعامل ارتباطی کارکنان و مدیریت در موسسات فرهنگی افزایش یابد.
- ۴- کارکنان خود پنداری مثبتی از خود پیدا کنند.
- ۶- جو مطلوب در محیط موسسات فرهنگی ایجاد شود.
- ۷- تأثیر انتظارات کارکنان و مدیران موسسات فرهنگی مشخص شود.

## References

- Allport, G. W. (۱۹۶۰). The open system in personality theory. The Journal of Abnormal and Social Psychology, ۶۱(۳), ۳۰۱-۳۱۰.

- Bligh M. C., Kohles J. C., (۲۰۱۴) Comparing leaders across contexts, culture, and time: Computerized content analysis of leader-follower Communications, *Leadership*, Vol. ۱۰(۲) ۱۴۲-۱۵۹
- Brown D. (۲۰۰۲) the Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. *Journal of Counseling & Development*. Volume ۸۰. Issue ۱. Winter ۲۰۰۲. ۴۸-۵۶
- Burns, J. M. (۲۰۰۳). *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. New York: Grove Press.
- Dogan, T. & Çetin, B., (۲۰۰۹). Validity, Reliability and Factorial Structure of the Turkish Version of the Troms Social Intelligence Scale, *Educational Sciences: Theory & Practice*, ۹ (۲), ۷۰۹-۷۲۰.
- Egri, C. P., & Herman, S. (۲۰۰۰). Leadership in the North American environmental sector: Values, leadership styles, and contexts of environmental leaders and their organizations. *Academy of Management Journal*, ۴۳(۴), ۵۷۱-۶۰۴
- Ejtehad M. Shah Talebi B. (۲۰۰۸) Leadership components based on values and providing a suitable framework for promoting this approach in Islamic Azad University. *Research in lesson planning*. Autumn. Course ۲۲. No. ۱۹. Pages ۱-۲۲.[in Persian]
- Gardner, W. L., & Avolio, B. J. (۱۹۹۸). The charismatic relationship: A dramaturgical perspective. *Academy of Management Review*, ۲۳, ۳۲-۵۸.
- Hampel, C.E., Lawrence, T.B., and Tracey P. (۲۰۱۷) *Institutional Work: Taking Stock and Making it Matter*. Forthcoming in *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (۲nd Edition). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Horton. D. (۱۹۸۴) Training needs assessment. A case study, *Performance & Instruction Journal*, Volume ۲۳, Issue ۲. March. ۵-۸
- Hosseini S. Y., Puzesh A., Yadollahi Sh. (۲۰۱۳). Behavioral approach of strategic intelligence of the leader in the organization. *Quarterly Journal of Strategic Management Studies*. Volume ۴ (Winter). No. ۱۶. pp. ۱۷-۳۸.[in Persian]
- Hoyt, M. A. & Kennedy, C. L. (۲۰۰۸). Leadership and adolescent girls: A qualitative study of leadership development. *American Journal of Community Psychology*, ۴۲(۳/۴), ۲۰۳-۲۱۹
- Johnson, J. W., & LeBreton, J. M. (۲۰۰۴). History and Use of Relative Importance Indices in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, ۷(۳), ۲۳۸-۲۵۷.

- Kamkari, K. Afrooz, Gh., (۲۰۱۱), Psychological Foundations of Intelligence and Creativity: History, Theories and Approaches, Tehran, Publishing Institute, Second Edition.[in Persian]
- Mabey, C., Kulich. C. & Lorenzi-Cioldi. F. (۲۰۱۲). Knowledge leadership in global scientific research, The International Journal of Human Resource Management, ۲۳(۱۲), ۲۴۵۰-۲۴۶۷.
- Moghimi, S.M. And Ramezani, M., ۲۰۱۱, Management Research Journal, Volume III, Rahdan Publishing, Tehran. [in Persian]
- Parker Ch. F., Karlsson Ch., Hjerpe M., (۲۰۱۴) Climate change leaders and followers: Leadership recognition and selection in the UNFCCC negotiations, International Relations, Nov ۱۸, ۱-۲۱
- Peter, J. P., & Olson, J. C. (۲۰۰۸). Consumer behavior and marketing strategy. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (۲۰۰۴). Character strengths and virtues: A handbook and classification. New York: Oxford University Press and Washington, DC: American Psychological Association.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (۱۹۹۵). Value priorities and readiness for out-group social contact. Journal of Personality and Social Psychology, ۶۹(۳), ۴۳۷-۴۴۸.
- Schneider, B. (۱۹۸۷). The people make the place. Personnel Psychology, ۴۰(۳), ۴۳۷-۴۵۳
- Schwartz S H. ۱۹۹۲. Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in ۲۰ countries. In M. Zanna (Ed.). Advances in experimental social psychology. New York: Academic Press, ۲۵: ۱-۶۵.
- Yukl, G., (۱۹۸۹) Managerial Leadership: a review of theory and research", Journal of Management, Vol. ۱۵ Issue ۲, p.۲۵۱-۲۹۰

## Investigating the relative importance of leadership intelligence dimensions in influencing individual values at cultural institutions in Ardabil province

Qader Vazifeh Damirchi<sup>۱\*</sup>, Behzad Irani<sup>۲</sup>

Received: February ۱۴, ۲۰۲۰

Accepted: March ۱۷, ۲۰۲۰

### Abstract:

The main purpose of this study, is surveying the relative importance of leadership intelligence dimensions in influencing the expression of individual values among employees of cultural institutions in Ardabil province. The research method is correlational and the statistical population includes all employees of cultural institutions of Ardabil province. According to the Cochran's formula, the sample size was selected ۱۶۴ and the respondents were selected by simple random sampling method. A questionnaire was used to collect information. To test the hypotheses, first, Smirnov-Kolmogorov test was used to find out

---

<sup>۱</sup> Department of Management and Cultural Planning, Germe Branch, Islamic Azad University, Germe, Iran

<sup>۲</sup> Lecturer, Comprehensive University of Applied Sciences, Workers' House, Faculty of Management, Comprehensive University of Applied Sciences, Parsabad, Iran

• Corresponding Author: vazifehqader@gmail.com

whether the variables were normal. It was observed that the variables have a normal distribution. Pearson correlation was used to find the relationship between independent and dependent variables and the technique of relative importance was used to find the relative weight of leadership intelligence dimensions in the expression of individual employee values. The findings suggest that relative importance of leadership intelligence is not equally important in the expression of individual values of employees.

**Keywords:** Leadership, Value, Leadership Intelligence, Individual Values, Cultural Institutions



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی