

بررسی رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری در بین فرماندهان و مدیران
مراکز آموزش عالی یک واحد نظامی

The relationships between spiritual intelligence and leadership style among the commanders and managers of higher education institution of military unit

تاریخ پذیرش: ۹۴/۵/۱۵

تاریخ دریافت: ۹۴/۲/۶

Hobbi MB. PhD[✉], kolahdozi A. PhD, Ranjbar Shirazi M MSc, Hobbi Z. MSc, Hatami H. MSc

محمدباقر حبیبی[✉]، احمد کلاه‌دوزی^۱،

مهدی رنجبر شیرازی^۱، زهرا حبیبی^۲، هانیه حاتمی^۳

Abstract

Introduction: The main aim of this study is to investigate the relationship between spiritual intelligence and leadership style among the commanders and managers of a higher education institution of a military unit.

Method: The research method is descriptive of correlation type. The study population included all leaders and managers of one of the higher education institution of military unit, which were selected and studied with random-stratified samples of 208 persons.

Results: The analyzes results showed that between spiritual intelligence and instructional, persuasive, collaborative, delegated leadership styles have significant relationship among managers that the highest of determination R^2 has spiritual intelligence in the variable leadership style with the amount of 16% and in the second rank of delegated leadership style with determination coefficient R^2 is equal to 142.

Discussion: Spiritual intelligence has great importance in determining the effectiveness of leadership. Therefore, appropriate leadership style depends on high spiritual intelligence. Hence, the military higher education centers should take important steps to improve spiritual intelligence of managers.

Keywords: Intelligence, Spiritual intelligence, Leadership, Situational Leadership

چکیده

مقدمه: هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه هوش معنوی و سبک رهبری در فرماندهان و مدیران یکی از مراکز آموزش عالی یک واحد نظامی است.

روش: تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش را کلیه فرماندهان و مدیران یکی از مراکز آموزش عالی یک واحد نظامی تشکیل می دهند، که ۲۰۸ نفر با روش نمونه گیری تصادفی - طبقه ای، انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند.

نتایج: نتایج تحلیل ها نشان داد که بین هوش معنوی و سبک های رهبری دستوری - اقلناعی - مشارکتی - تفویضی بین مدیران رابطه معناداری وجود دارد و بیشترین مقدار ضریب تبیین R^2 را هوش معنوی در پیش بینی متغیر سبک رهبری مشارکتی با مقدار ۱۶ درصد و رتبه دوم سبک رهبری تفویضی با مقدار ضریب تبیین R^2 برابر با ۱۴۲٪ دارا است.

بحث: هوش معنوی اهمیت بسیار زیادی در تبیین اثربخشی رهبری دارد. لذا سبک رهبری مناسب در گرو هوش معنوی بالا می باشد. از این رو مراکز آموزش عالی نظامی همواره باید در جهت ارتقای هوش معنوی مدیران گام های مهم بردارند.

کلید واژه ها: هوش، هوش معنوی، رهبری، رهبری موقعیتی

[✉] Corresponding Author: University of Imam Hossein^(AS), Tehran, Iran
E-mail: Hobbi1385@Gmail.com

[✉] دانشگاه جامع امام حسین (ع) تهران، ایران
۱- دانشگاه جامع امام حسین (ع) تهران، ایران
۲- دانشگاه علم و فرهنگ تهران، ایران
۳- دانشگاه الزهرا تهران، ایران

مقدمه

آنجایی که هدایت و رهبری کلیه عوامل تولید از جمله کارکنان، مدیران می‌باشند؛ بنابراین مدیران هر سازمان می‌توانند با انتخاب سبک رهبری مناسب زمینه انگیزش و تمایل لازم را جهت به کارگیری حداکثر توان کارکنان به وجود آورند. تعیین سبک رهبری مدیران به عوامل متعددی از جمله نوع سازمان‌ها و کارکردهای آن و سطح آمادگی کارکنان و... بستگی دارد (رضاییان، ۱۳۸۷).

بنابراین یک مدیر باید متناسب با کارکردهای سازمان، موقعیت و میزان آمادگی زیردستان نسبت به انتخاب شیوه‌های رهبری اقدام نماید. زیرا رفتار و برخورد متناسب با کارکنان باعث تقویت روحی و روانی آنها می‌گردد و بهره‌وری را در آنها تقویت می‌نماید.

رهبران شیوه خود را در طی زمان و از راه تجربه، تربیت و تعلیم تکمیل می‌کنند، بنابراین به کارگیری سبک‌ها و شیوه‌هایی که برای پیروان بیشترین خشنودی را به همراه داشته باشد حائز اهمیت است. به حساب آوردن پیروان به عنوان عناصر کلیدی در سازمان که همه قدرت رهبری را رقم می‌زنند از اهمیت زیادی برخوردار است (هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۵) از آنجایی که ارزشمندترین سرمایه هر سازمان انسان‌ها هستند و سازمان‌های آموزشی نقش تعلیم و تربیت انسان‌ها را برعهده دارند، لذا مدیریت و رهبری آموزشی کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. مدیران و فرماندهان آموزشی می‌توانند با اتخاذ شیوه و سبک مناسب برخورد با کارکنان، سازمان خود را پویا و اثر بخش کنند تا از این طریق زمینه را برای پیشبرد مؤثر آموزشی و یادگیری و تحقق هدف‌های آموزشی فراهم سازند. هوش، رفتار حل مسئله سازگاران‌ه‌ای است که در راستای تسهیل اهداف کاربردی و رشد سازگاران‌ه جهت‌گیری شده است. رفتار

در گذشته تصور می‌شد که مهم‌ترین عامل پیش‌بینی اثربخشی رهبری، بهره‌هوشی (IQ) می‌باشد که مبتنی بر توانایی‌های زبان شناختی، تحلیل منطقی و هوش ریاضی است. مطالعات جدید نشان داد که هوش عاطفی (EQ) و به دنبال آن هوش معنوی نسبت به IQ اهمیت بسیار بیشتری در تبیین اثربخشی رهبری دارد. همچنین در سال‌های اخیر در راستای مطرح شدن پارادایم جدید معنویت در محیط کار، مفهوم هوش معنوی نیز بعد از سال ۲۰۰۰ میلادی مورد توجه قرار گرفت. هوش معنوی که توسط ایمونز^۱ (۲۰۰۰) استاد روانشناسی دانشگاه هاروارد و نیز زوهر و مارشال^۲ شهرت یافته است، به عنوان توانایی ایجاد معنا مبتنی بر فهم عمیق سؤالات وجودی و نیز آگاهی و توانایی استفاده از سطوح چندگانه آگاهی در حل مسئله تعریف شده است. یکی از حوزه‌هایی که به نظر می‌رسد هوش معنوی در آن به عنوان یک متغیر پیش بین مهم مطرح است، رهبری می‌باشد. هوش معنوی نیز می‌تواند یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر رهبری اثربخش باشد. فرماندهان و مدیران که مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر عملکرد نیروی انسانی می‌باشند باید سبکی از رهبری را نسبت به مقتضیات زمان و مکان (رهبری اقتضایی) انتخاب کنند که موجب افزایش روحیه، انگیزه و بهره‌وری در کارکنان شود و این جز در سایه هوش معنوی بالا به دست نمی‌آید. در بررسی پیشینه مقاله حاضر در ادامه به اختصار شرح داده می‌شود. اصولاً تحقق اهداف سازمان مشروط به تلاش و کوشش کارکنان در سازمان است. فقدان کوشش و تلاش و عدم رضایت شغلی و انگیزه کاری در آنها افول سازمان را به همراه خواهد داشت. از

سؤالات بیشتری را در مورد خود و زندگی و جهان پیرامون خود مطرح می‌کند (مک مولن^۴، ۲۰۰۳). همچنین قابل ذکر است که سؤال‌های جدی در مورد اینکه از کجا آمده ایم، به کجا می‌رویم و هدف اصلی زندگی چیست، از نمودهای هوش معنوی می‌باشند. سانتوس^۵ معتقد است هوش معنوی در مورد ارتباط با آفریننده جهان است. وی این هوش را توانایی شناخت اصول زندگی (قوانین طبیعی و معنوی) و بنا نهادن زندگی بر اساس این قوانین تعریف کرده است. وی اصولی را برای هوش معنوی عنوان کرده است (سانتوس، ۲۰۰۶). ایمونز بعضی از خصوصیات هوش معنوی را چنین عنوان می‌کند. الف) هوش معنوی نوعی هوش غایی^۶ است که مسائل معنایی و ارزشی را به ما نشان داده و مسائل مرتبط با آن را برای ما حل می‌کند. هوشی است که اعمال و رفتار ما را در گسترده‌های وسیع از نظر بافت معنایی جای می‌دهد و همچنین معنادار بودن یک مرحله از زندگی‌مان را نسبت به مرحله دیگر مورد بررسی قرار می‌دهد. (زهر و مارشال، ۲۰۰۰). هوش معنوی ممکن است در قالب ملاک‌های زیر مشاهده شود؛ صداقت، دلسوزی، توجه به تمام سطوح هوشیاری، همدردی متقابل، وجود حسی مبنی بر اینکه نقش مهمی در یک کل وسیع‌تر دارد، بخشش و خیرخواهی معنوی و علمی، در جستجوی سازگاری و هم سطح شدن با طبیعت و کل هستی، راحت بودن در تنهایی بدون داشتن احساس تنهایی. افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، ظرفیت تعالی داشته و تمایل بالایی نسبت به هشیاری دارند. آنان این ظرفیت را دارند که بخشی از فعالیت‌های روزانه خود را به اعمال روحانی و معنوی اختصاص داده و فضایی مانند بخشش، سپاسگزاری، فروتنی، دلسوزی و خرد از خود نشان

سازگارانه، شباهت اهداف متعددی را که باعث تعارض درونی می‌شوند، کاهش می‌دهد این مفهوم هوش، مبتنی بر گزاره ای است که فرایند حرکت به سوی اهداف، انجام راهبردهایی را برای غلبه بر موانع و حل مسئله ضروری می‌سازد (ایمونز ۱۹۹۹؛ استرنبرگ، ۱۹۹۷؛ به نقل از نازل، ۲۰۰۴). گاردنر هوش را مجموعه توانایی‌هایی می‌داند که برای حل مسئله و ایجاد محصولات جدیدی که در یک فرهنگ ارزشمند تلقی می‌شوند، به کار می‌رود. از نظر وی انواع نه گانه هوش عبارتند از: هوش زبانی، موسیقایی، منطقی - ریاضی، فضایی، بدنی - حرکتی، هوش‌های فردی (که شامل هوش درون فردی و بین فردی می‌شود)، هوش طبیعی و هوش وجودی که شامل ظرفیت مطرح کردن سؤالات وجودی است (آمرام، ۲۰۰۵). مفهوم تحلیلی غرب از هوش، بیشتر شناختی است و شامل پردازش اطلاعات می‌شود در حالی که رویکرد ترکیبی شرق نسبت به هوش، مؤلفه‌های گوناگون عملکرد و تجربه انسان، از جمله شناخت، شهود و هیجان را در یک ارتباط کامل (یکپارچه) در برمی‌گیرد (نازل، ۲۰۰۴).

آمرام معتقد است، هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا می‌شود (آمرام، ۲۰۰۵). هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد و سؤال‌هایی همانند "آیا شغل من باعث تکامل من در زندگی می‌شود" و یا "آیا من در شادی و آرامش روانی مردم سهیم هستم؟" را در ذهن ایجاد می‌کند (ویگلزوت^۳، ۲۰۰۴ به نقل از سهرابی، ۱۳۸۵). در واقع این هوش بیشتر مربوط به پرسیدن است تا پاسخ دادن. بدین معنا که فرد

دهند. همچنین می‌توان گفت هوش معنوی فهم مسائل دینی و استنباط‌های درست فقهاتی را تسهیل می‌نماید. به علاوه هوش معنوی می‌تواند در فهم مسائل اخلاقی و ارزش آنها به افراد یاری نماید. هوش معنوی ذهن را روشن و روان انسان را با بستر زیر بنایی وجود^۷ مرتبط می‌سازد و به فرد کمک می‌کند تا واقعیت را از خیال^۸ (خطای حسی) تشخیص دهد. این مفهوم در فرهنگ‌های مختلف به عنوان عشق، خردمندی^۹ و خدمت مطرح است (وگان، ۲۰۰۳). بعضی از ویژگی‌های فردی که برای بهره‌گیری از هوش معنوی مفید هستند عبارتند از: خردمندی، تمامیت (کامل بودن) دلسوزی (مک مولن، ۲۰۰۳)، دیدگاه کل‌نگر داشتن، درستی و صحت، ذهن باز داشتن و انعطاف‌پذیری (زهرا ودریک، ۲۰۰۰). این ویژگی‌ها روش‌های متفاوتی را برای دانستن از طریق روش‌های غیر زبانی و غیر منطقی مانند رویا، شهود و تجربه عرفانی، جهت دستیابی به سطوح عمیق‌تر معنا ارائه می‌کنند (دسلوریزس^{۱۰}، ۲۰۰۰، به نقل از نازل، ۲۰۰۴). اصطلاح رهبری ابتدا بوسیله هنری فایول تحت عنوان "جهت‌دهی یا دستور دهی" به عنوان یکی از وظایف پنجگانه مدیریت مطرح شد، سپس واژه هدایت به عنوان معادل فارسی این عبارت (Direction) وارد متون مدیریتی شد و بالاخره با تطور معنایی، عبارت فوق، ارتباطات، انگیزش و رهبری معنی شد (سید جوادین، ۱۳۸۳). بیشتر پژوهش‌هایی که در چند دهه اخیر صورت پذیرفته به روشی از این موضع حمایت می‌کند که بهترین سبک وجود ندارد. رهبران موفق و اثربخش می‌توانند سبک خود را با اقتضائات وضعیت وفق دهند. طبق تئوری‌های اقتضایی اثر بخشی رهبر به موقعیت بستگی دارد. به طوری که بعضی از رهبران در یک

موقعیت یا سازمان اثر بخش و کارآمد بوده و در موقعیت یا سازمان دیگر ممکن است اثر بخش نباشند (رضائیان، ۱۳۸۳). در این نظریه‌ها هر یک سبک و شیوه رهبری تأکید نموده و روش واحد در رهبری غیر واقعی و غیر عملی قلمداد گردیده است. در نظریه‌های وضعی و اقتضایی براساس شرایط و به اقتضای موقعیت‌ها شیوه مناسب و مطلوب رهبری تعیین گردید. در واقع صحبت از رفتار رهبر براساس موقعیت‌های مختلف و شرایط پیروان است. اولین بحث در روش اقتضایی رهبری به وسیله "پال هرسی و کنت بلانچارد" تحت عنوان تئوری موقعیتی رهبری ارائه گردید. به عقیده "هرسی" و "بلانچارد" روش‌های رهبری تا حد زیادی بستگی به رشد کافی زیر دستان دارد که این رشد به نظر ایشان، سن و سال و یا ثبات عاطفی نیست، بلکه تمایل به قبول مسئولیت، توانایی مرتبط با کار و تجربه می‌باشد. در "تئوری موقعیتی رهبری" رابطه مدیر و کارمندان به اعتقاد نامبردگان از چهار مرحله مختلف عبور می‌نماید که به آن تئوری چرخه زندگی نیز گفته می‌شود. هر یک از این مراحل همراه با رشد زیردستان و نیاز مدیران به تغییر سبک رهبری خود در هر یک از مراحل است. در مرحله شروع کار، وقتی که افراد به صورت کارمند وارد سازمان می‌شوند کارگرایی بالا، متناسب ترین حالت کاری برای آنها است. این مرحله، گفتن^{۱۱} نام دارد (مرحله الف رابطه مدار ضعیف و وظیفه مدار قوی). در مرحله (ب) به کارکنان قوانین و دستورالعمل‌های سازمان برای انجام کار آموزش داده می‌شود. در این مرحله کارکنانی که توسط مدیر هدایت و راهنمایی نشوند، احتمالاً دچار اضطراب و آشفتگی در انجام وظایف می‌گردند. این مرحله قبولاندن^{۱۲} نام دارد (مرحله "ب" رابطه مدار قوی و وظیفه مدار قوی). در

هرکدام به طور مجزا پیش‌بینی کننده رهبری تأثیرگذار هستند. علی اکبر فرهنگی و همکاران (۱۳۸۸) معتقدند که هوش عاطفی و هوش معنوی بر رهبری تحول آفرین تأثیر قابل ملاحظه‌ای دارند. معصومه باقرپور، حسن عبدالله زاده (۱۳۹۱) معتقدند که بین هوش معنوی و سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار رابطه ای وجود ندارد. بین هوش معنوی با سبک رهبری تلفیقی (روحیه بالا و بهره وری بالا) رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. سبک رهبری تلفیقی در مدیران مرد بیش تر از مدیران زن است. تفاوتی در مدیران مرد و زن در متغیرهای سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار و هوش معنوی وجود ندارد.

روش

تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش را کلیه فرماندهان و مدیران یکی از مراکز آموزش عالی یک واحد نظامی تشکیل می دهند، که ۲۰۸ نفر با روش نمونه گیری تصادفی - طبقه‌ای، انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار تحقیق عبارتند از:

پرسشنامه هوش معنوی^{۱۷} (SISRI): از جمله ابزارهایی است که برای سنجش هوش معنوی در سال ۲۰۰۸ توسط کینگ طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است و هر چه فرد نمره بالاتری در این پرسشنامه بگیرد دارای هوش معنوی بیشتری است. در نسخه انگلیسی این پرسشنامه (کینگ^{۱۸}، ۲۰۰۹) آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۲ و برای زیرمقیاس‌های آن به ترتیب این‌گونه به دست آمده است. زیر مقیاس CET دارای آلفای ۰/۷۸، PMP دارای آلفای ۰/۷۸، TA دارای آلفای ۰/۸۷ و CSE دارای آلفای ۰/۹۱ بودند. در یک مطالعه

مرحله (ج) توانایی انجام کار و انگیزش کارکنان افزایش می‌یابد و با توجه به آشنایی با کار و فرهنگ سازمان، به دنبال تقبل مسئولیت‌های بیشتری هستند. این مرحله مشارکت^{۱۳} نام دارد (مرحله "ج" رابطه مدار قوی و وظیفه مدار ضعیف). در مرحله "د" نیاز چندانی به هدایت کارکنان وجود ندارد و نظارت و هدایت نزدیک حتی موجب خشم و ناراحتی آنان نیز می‌شود. کارکنان در این مرحله با کسب اعتماد به نفس و تجربه کاری به حمایت، سرپرستی و نظارت کمتری از طرف مدیر نیاز دارند و باید "به حال خود گذاشته شوند." این مرحله تفویض اختیار نام دارد (مرحله "د" رابطه مدار ضعیف و وظیفه مدار ضعیف). تئوری "رهبری موقعیتی" یا "چرخه زندگی" از این نظر مورد توجه مدیران می‌باشد که نوعی رهبری پویا و انعطاف پذیر را توصیه می‌نماید. جرومی کریکتون^{۱۴} (۲۰۰۸) تحقیقی پیرامون مطالعه کیفی هوش معنوی در رهبران سازمانی انجام داده است که نتایج زیر حاصل شده است: الف) هوش معنوی در وظایف روزانه رهبران سازمانی کاربرد دارد. ب) کاربرد هوش معنوی در بین رهبران سازمانی متفاوت است. ج) هوش معنوی نقش حساسی در فعالیت‌های رهبری رهبران با هوش معنوی بالا دارد. پیریش^{۱۵} (۱۹۹۹) تحقیقی پیرامون تأثیر معنویت بر سبک رهبری مدیران سازمانی انجام داده است که نتایج زیر حاصل شده است: از بین این ۱۲ رهبر مورد مطالعه ۳ نفر (۲۵ درصد) بیان کردند که آن‌ها در رهبری خود از معنویت هیچ الهامی نگرفته‌اند. بر خلاف آن‌ها ۷ نفر (۷۵ درصد) تأکید داشتند که معنویت بر فعالیت‌های روزمره از جمله رهبری تأثیر زیادی دارد. یوشی آمرام^{۱۶} (۲۰۱۰) معتقد است که هوش عاطفی و معنوی سازه‌های روشنی برای رهبری تأثیرگذار بوده و

اطمینان از روایی محتوایی در این پژوهش گویه‌ها توسط خبرگان مورد بازبینی و با تغییراتی (متناسب با سازمان مورد مطالعه) مورد استفاده قرار گرفت. از آزمون آلفای کرونباخ برای اعتبار یابی استفاده شد که نتایج نشان می‌دهد ضریب اعتبار برای سبک رهبری دستوری ۰/۷۲، سبک رهبری اقماعی ۰/۹۱، سبک رهبری مشارکتی ۰/۹۲، سبک رهبری تفویضی ۰/۷۸، در پرسشنامه هوش معنوی، مؤلفه «تفکر وجودی انتقادی» ۰/۷۳، مؤلفه «ارائه مفهوم شخصی» ۰/۷۲، مؤلفه «آگاهی متعالی» ۰/۷۶، مؤلفه «گسترش حالت هوشیاری» ۰/۷۷ است.

در ایران نیز روایی صوری و محتوایی پرسشنامه براساس نظر متخصصان تأیید شد. پایایی ابعاد پرسشنامه نیز به این صورت به دست آمد؛ تفکر وجودی انتقادی ۰/۷۶، تولید معنای شخصی ۰/۷۸، بسط هوشیاری ۰/۷۲ و آگاهی متعالی ۰/۸۰. پایایی کل پرسشنامه نیز با آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد (حریری و زرین آبادی، ۱۳۹۰). پایایی آزمون-بازآزمون پرسشنامه نیز در یک مطالعه ۰/۶۷ گزارش شد (خدابخشی کولایی و همکاران، ۱۳۹۲).

پرسشنامه سبک رهبری هرسی بلانچارد (۱۹۹۳): این پرسشنامه دارای ۳۴ گویه می‌باشد که توسط قاسم انصاری رنانی و ایرانشاهی (۱۳۸۸) اعتبار سنجی و مورد استفاده قرار گرفته شده است. برای

یافته‌ها

جدول ۱- آزمون همبستگی هوش معنوی و سبک دستوری

P-value	تعداد نمونه	سبک دستوری	هوش معنوی
۰/۰۳۷	۱۴۶	-۰/۱۷۲	

وجود دارد. با توجه به وجود رابطه معنادار بین دو متغیر در مرحله بعد از آزمون رگرسیون تک متغیره بهره برده شده است.

با توجه به میزان P-value که پایین‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که رابطه بین دو متغیر معنادار می‌باشد. بنابراین بین مؤلفه هوش معنوی و سبک دستوری رابطه مثبت و معناداری

جدول ۲- تحلیل رگرسیون هوش معنوی بر سبک دستوری

R ²	Beta	p-value	مقدار F مشاهده شده	رگرسیون هوش معنوی بر سبک دستوری
۰/۰۳	-۰/۱۷۲	۰/۰۳۷	۴/۴۴۵	

سبک دستوری موثر است. ضریب بتا معادل ۰/۱۷- نشان می‌دهد که با افزایش هوش معنوی، سبک دستوری کاهش می‌یابد. یافته‌ها بیانگر آن است که ۳٪ از واریانس متغیر وابسته (سبک دستوری) توسط متغیر مستقل (هوش معنوی) تبیین می‌شود.

مقدار F مشاهده شده برابر ۴/۴۴۵ می‌باشد و سوال تحقیق در سطح معناداری ۰/۰۰۰ با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌گردد. بنابراین با توجه به اینکه میزان P-value پایین‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا رابطه بین دو متغیر مورد تأیید قرار می‌گیرد. یعنی هوش معنوی بر

جدول ۳- آزمون همبستگی هوش معنوی و سبک اقناعی

P-value	تعداد نمونه	سبک اقناعی
۰/۰۰۱	۱۴۶	-۰/۲۹۱

با توجه به میزان P-value که پایین تر از ۰/۰۵ می باشد، می توان چنین بیان کرد که رابطه بین دو متغیر معنادار می باشد. بنابراین بین مولفه هوش معنوی و سبک اقناعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه معنادار بین دو متغیر در مرحله بعد از آزمون رگرسیون تک متغیره بهره برده شده است.

جدول ۴- تحلیل رگرسیون هوش معنوی بر سبک اقناعی

R ²	Beta	p-value	مقدار F مشاهده شده
٪۸	-۰/۲۹۱	۰/۰۰۱	۱۳/۴۳۶

مقدار F مشاهده شده برابر ۱۳/۴۳۶ می باشد و سوال تحقیق در سطح معناداری ۰/۰۰۰ با احتمال ۹۵ درصد تأیید می گردد. بنابراین با توجه به اینکه میزان P-value پایین تر از ۰/۰۵ می باشد، لذا رابطه بین دو متغیر مورد تأیید قرار می گیرد. یعنی هوش معنوی بر سبک اقناعی اثر مثبت و معناداری دارد. ضریب بتا معادل ۰/۲۹- نشان می دهد که با افزایش هوش معنوی، سبک اقناعی کاهش می یابد. یافته ها بیانگر آن است که ۸٪ از واریانس متغیر وابسته (سبک اقناعی) توسط متغیر مستقل (هوش معنوی) تبیین می شود.

جدول ۵- آزمون همبستگی هوش معنوی و سبک مشارکتی

P-value	تعداد نمونه	سبک مشارکتی
۰/۰۰۱	۱۴۶	۰/۴۰۵

با توجه به میزان P-value که پایین تر از ۰/۰۵ می باشد، می توان چنین بیان کرد که رابطه بین دو متغیر معنادار می باشد. بنابراین بین مولفه هوش معنوی و سبک مشارکتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه معنادار بین دو متغیر در مرحله بعد از آزمون رگرسیون تک متغیره بهره برده شده است.

جدول ۶- تحلیل رگرسیون هوش معنوی بر سبک مشارکتی

R ²	Beta	p-value	مقدار F مشاهده شده
٪۱۶	۰/۴۰۵	۰/۰۰۱	۲۸/۳۷۹

مقدار F مشاهده شده برابر ۲۸/۳۷۹ می باشد و سوال تحقیق در سطح معناداری ۰/۰۰۰ با احتمال ۹۵ درصد تأیید می گردد. بنابراین با توجه به اینکه میزان P-value پایین تر از ۰/۰۵ می باشد، لذا رابطه بین دو متغیر مورد تأیید قرار می گیرد. یعنی هوش معنوی بر سبک مشارکتی موثر است. ضریب بتا معادل ۰/۴۰ نشان می دهد که با افزایش هوش معنوی، سبک مشارکتی نیز افزایش می یابد. یافته ها بیانگر آن است

که ۱۶٪ از واریانس متغیر وابسته (سبک مشارکتی) توسط متغیر مستقل (هوش معنوی) تبیین می‌شود.

جدول ۷- آزمون همبستگی هوش معنوی و سبک تفویضی

P-value	تعداد نمونه	سبک تفویضی
۰ / ۰۰۱	۱۴۶	۰ / ۳۷۷

با توجه به میزان P-value که پایین تر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که رابطه بین دو متغیر معنادار می‌باشد. بنابراین بین مولفه هوش معنوی و سبک تفویضی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به وجود رابطه معنادار بین دو متغیر در مرحله بعد از آزمون رگرسیون تک متغیره بهره برده شده است.

جدول ۸- تحلیل رگرسیون هوش معنوی بر سبک تفویضی

R ²	Beta	p-value	مقدار F مشاهده شده
٪۱۴	۰ / ۳۷۷	۰ / ۰۰۱	۲۳ / ۹۸۹

مقدار F مشاهده شده برابر ۲۳ / ۹۸۹ می‌باشد و سوال تحقیق در سطح معناداری ۰/۰۰۰ با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌گردد. بنابراین با توجه به اینکه میزان P-value پایین تر از ۰/۰۵ می‌باشد، لذا رابطه بین دو متغیر مورد تایید قرار می‌گیرد. یعنی هوش معنوی بر سبک تفویضی موثر است. ضریب بتا معادل ۰ / ۳۷۷ نشان می‌دهد که با افزایش هوش معنوی، سبک

تفویضی نیز افزایش می‌یابد. یافته‌ها بیانگر آن است که ۱۴٪ درصد از واریانس متغیر وابسته (سبک تفویضی) توسط متغیر مستقل (هوش معنوی) تبیین می‌شود. جمع بندی نتایج به دست آمده از رگرسیون های به دست آمده از تحقیق سهم تاثیر هوش معنوی بر سبک‌های رهبری را نشان می‌دهد.

جدول ۹- سهم تاثیر هوش معنوی بر سبک های رهبری

ضریب بتا	ضریب تبیین R ²
-۰ / ۱۷۲	٪۳
-۰ / ۲۹۱	٪۸
۰ / ۴۰۵	٪۱۶
۰ / ۳۷۷	٪۱۴

بحث و نتیجه گیری

برای جمع بندی نتایج بدست آمده از رگرسیون هوش معنوی و سبک های رهبری به شرح زیر پرداخته می‌شود:

با توجه به میزان ضریب بتا و ضریب تبیین به دست آمده از آزمون رگرسیون تک متغیره، مشاهده می‌شود که بیشترین سهم را هوش معنوی در افزایش متغیر سبک رهبری مشارکتی با شدت تاثیر ۰/۴۰۵ داشته و در رتبه دوم سبک رهبری تفویضی با شدت تاثیر ۰/۳۷۷ دارا است.

جدول ۱۰- ضریب تبیین R^2 هوش معنوی در پیش بینی تغییرات سبک های رهبری

تحصیلات		ضریب تبیین R^2	سبک های رهبری
مدیران	کارمندان		
۸۵/۴ درصد مدیران	۷۵ درصد کارکنان	۰.۰۳٪	سبک رهبری دستوری
دارای تحصیلات	دارای تحصیلات	۰.۰۸۵٪	سبک رهبری اقماعی
لیسانس و بالاتر از آن	لیسانس و بالاتر از آن	۰.۱۶۴٪	سبک رهبری مشارکتی
دارا می باشند.	دارا می باشند.	۰.۱۴۲٪	سبک رهبری تفویضی

5-Santos,E.S.

6-Ultimate

7-Underlying ground of being

8-illusion

9-wisdom

10-Descelories

11-Telling

12-selling

13-Participating

14-Jerome Crichton

15-parish

16-Amram

17-The Spiritual Intelligence Self-Report

Inventory

18- King

با توجه به میزان ضریب تبیین (R^2) به دست آمده از

آزمون رگرسیون تک متغیره (در ارتباط بین متغیر

هوش معنوی و سبک های رهبری)، مشاهده می شود

که بیشترین مقدار ضریب تبیین R^2 را هوش معنوی

در پیش بینی متغیر سبک رهبری مشارکتی با مقدار

۰.۱۶۴٪ داشته است و در رتبه دوم سبک رهبری

تفویضی با مقدار ضریب تبیین R^2 برابر با ۰.۱۴۲٪ دارا

بوده است. از آنجا که ۷۵ درصد کارکنان مراکز آموزش

عالی مرکز نظامی که مورد پژوهش قرار گرفتند دارای

تحصیلات لیسانس به بالا می باشند انتظار می رود که

مدیران با هوش معنوی بالا از انتخاب سبک رهبری

دستوری اجتناب نموده یا جهت کارکنان بدو ورود

استفاده نمایند و بیشتر با توجه به موارد ذکر شده از

سبک رهبری مشارکتی استفاده نمایند و کارکنان را

در تصمیم گیری های امور جاری بجز استراتژی و

سیاست های کلی دخیل نمایند تا با این روش ضمن

توجه به کارکنان موجبات انگیزه، رضایتمندی، نشاط،

روحیه در آنها و در نهایت بهره وری و کارایی در

سازمان را فراهم نمایند.

پی نوشت

1-Emmons

2-Zohar& Marshall

3-Wiggles worth

4-McMullen

منابع

۱- باقرپور، معصومه؛ عبدالله زاده، حسن. (۱۳۸۹) رابطه

هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه

شهرستان گرگان، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در

مدیریت آموزشی- سال سوم شماره ۲ تابستان ۹۱

۲- رضاییان، علی (۱۳۸۷) مبانی سازمان و مدیریت، تهران:

انتشارات سمت

۳- رضاییان، علی (۱۳۸۳) مبانی مدیریت رفتارهای

سازمانی، تهران: انتشارات سمت

۴- سیدجوادی، سیدرضا (۱۳۸۳) مدیریت رفتارهای

سازمانی، تهران: انتشارات نگاه دانش

۵- فرهنگی، علی اکبر؛ مهدی فتاحی، بهاره واثق، عباس

نرگسیان. (۱۳۸۷). هوش پیش بینی کننده رهبری تحول

آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و

رهبری تحول آفرین، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال

چهارم، شماره ۱۵، پاییز ۱۳۸۸

۶- هرسی پال وبلانچارد، کنت (۱۳۷۵) مدیریت رفتار سازمانی و کاربرد آن در منابع انسانی ترجمه علی علاقه‌بند، تهران انتشارات امیرکبیر

۷- هرسی پال وبلانچارد، کنت (۱۳۸۰) مدیریت رفتار سازمانی و کاربرد آن در منابع انسانی ترجمه علی علاقه‌بند، تهران انتشارات امیرکبیر

8- Amram, Goseph(yosi).2005.Intelligence Beyond IQ :The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership .Institute of Transpersonal psychology.

9- Emmons, R. A. (2000). Is spirituality and intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. The International Journal for the Psychology of Religion, 10(1), 3-26.

10- Jerome c. Crichton (2008) ,A Qualitative Study of Spiritual Intelligence in Organizational Leaders , Alliant International university, san Francisco Bay

11- Jung.C.G.1968 psychology and Alchemy. Inn collected, Vol .12 (2nd ed.)London :Routledge & Keganpaul.

12- Jung.C.G.1938.psychology and Religion .In collected works Vol.11 (2nded) 1969.pp. 3-105. Originally published in 1938, London: Routledge & keganpaul.

13- McMullen ,B.,2003,Spiritual intelligence : www. Studentbmj.com

14- Nasel, D .D, 2004, spiritual Orientation in Relation to spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality: Unpublished thesis .Australia :The university of south Australia.

15- Santos. E, Severo, 2006, spiritual intelligence: what is spiritual intelligence? How it benefits a person? www.skopun.Files.Wordpress.com.

16- Vaughan, F. 2003.what is spiritual intelligence? Journal of humanistic psychology.42.(2).

17- Wiggles worth. C. 2004, spiritual intelligence and why it matters, www. Consciouspursuits.com

18- Wolman, R. N. (2001). Thinking with your soul: Spiritual intelligence and why it matters. New York: Harmony Books.

19- Zohar. D. & Marshall, 2000.SQ: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence. London: Bloomsbury.

