

بررسی رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران دوره ابتدایی

مدارس ناحیه ۲ شهر شیراز

سید مرتضی موسوی محب ۱ و صدیقه کوثری خمسه * ۲

۱) استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران. mortezamoheb@yahoo.com

۲) دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، شیراز، ایران.

* نویسنده مسئول: kowsarisedighe92@gmail.com

چکیده

هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران دوره ابتدایی مدارس ناحیه ۲ شهر شیراز می باشد. پژوهش صورت گرفته، از نظر هدف و نحوه گردآوری داده ها، یک پژوهش کاربردی و توصیفی است و از نظر شیوه اجرا، از نوع میدانی است که به روش پیمایشی به اجرا درآمده است. همچنین، از نظر تحلیل ارتباط بین متغیرها، یک پژوهش همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران مقاطع ابتدایی دوره اول و دوم ناحیه ۲ شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ که تعداد ۲۸۵۰ نفر که به روش نمونه گیری تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران، ۳۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور سنجش متغیرها از پرسشنامه استاندارد هوش معنوی کینگ، دارای ۲۴ ماده و شامل چهار مولفه «تفکر انتقادی»، «معناسازی شخصی»، «آگاهی متعالی» و «گسترش خودآگاهی» می باشد و پرسشنامه استاندارد سبک رهبری باردنز و متزکانس که دارای ۳۵ پرسش، که طیف آن به صورت ۵ گزینه ای لیکرت است استفاده شده است. اعتبار از نوع همسانی درونی است. یافته های این پژوهش حاکی از آن بود که هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس ابتدایی در حد قابل قبول است. بعلاوه نتایج حاصل از تحلیل آماری بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران ابتدایی رابطه مثبت و معناداری را نشان داد. برحسب نتایج تحقیق می توان با لحاظ کردن هوش معنوی در انتخاب و انتصاب مدیران همراه با سایر شاخص های موثر در به کارگماری مدیران در مناصب مدیریتی، احتمال پیش بینی اثربخش در انتخاب سبک مدیریت مناسب از سوی مدیران را افزایش داد.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، سبک رهبری، رهبری وظیفه مدار، رهبری رابطه مدار، مدارس ابتدایی

مقدمه

در پارادایم های جدید به جای تأکید بر مدل سنتی فرماندهی و کنترل بر استفاده از تیم های کاری مشارکتی، یادگیری مستمر، خودکنترلی، تحول آفرینی، یکپارچگی زندگی کاری و معنوی، و غیره تأکید می شود (فرهنگی و همکاران، ۱۳۹۸). مفاهیمی همچون هوش معنوی، و سبک های رهبری مدیران که متغیرهای اصلی این پژوهش هستند نیز در راستای همین حرکت به سمت پارادایم های منعطف تر در

سالهای اخیر مطرح شده اند. در گذشته تصور می شد که مهمترین عامل پیش بینی اثربخشی رهبری، بهره هوشی (IQ) می باشد که مبتنی بر توانایی های زبان شناختی، تحلیل منطقی و هوش ریاضی است (فرهنگی و همکاران، ۱۳۹۸). برای اینکه رهبران معاصر در کسب و کار موثر باشند، باید یاد بگیرند که چگونه روابط قابل اعتماد با تمام ذینفعان ایجاد کنند و در عین حال نیازهای مبتنی بر ارزش های کارکنان را برآورده کنند (کوراویجا، ساروتار، ریزک، & میومل، ۲۰۱۶). رهبران دارای مجموعه مهارت های منحصر به فردی از قبیل هوش، تجربه، خلاقیت و دانش آموخته شده، هستند و زمانی که در همسویی با مأموریت و چشم انداز سازمانی قرار می گیرند به طور مؤثر از آن استفاده می کنند (پیتلین، دیموسکی و پنگر، ۲۰۱۳). علاوه بر این ویژگی های شخصی رهبران، طیف گسترده ای از هوش ها برای کمک به اثربخشی رهبری از جمله هوش فکری (IQ)، هوش هیجانی (EI) (شبنم و تینگ، ۲۰۱۳)، و هوش معنوی (SI) (بارویدینی و کاتیلینی، ۲۰۰۹؛ فری و اسلوکوم، ۲۰۰۸؛ استیپار، پیلو و لیس، & ساهیک، ۲۰۱۳) دیده می شود. مطالعات جدید نشان داد انسان به عامل دیگری نیازمند است که هوش معنوی یا به اختصار SQ نامیده می شود (چریر، ۲۰۰۴؛ به نقل از احمدی، ۱۳۹۸). هوش معنوی به توانایی ها و مهارت هایی برای توسعه و حفظ ارتباط با منشأ غایی همه موجودات، کامیابی در جستجوی معنی زندگی، یافتن یک مسیر اخلاقی که به هدایت ما در زندگی کمک کند، درک معنویات و ارزشها در زندگی شخصی و روابط بین فردی اشاره می کند (ابراهیمی، ۱۳۹۶). برای موفقیت در شرایط رقابتی در دنیای کنونی، به کارگیری مهارت ها در هر دو جنبه مدیریت و رهبری، امری الزامی است. پژوهش های مرتبط با سبک های رهبری و مدیریتی بیان می کند که این سبک-ها به عنوان متغیری قوی و مهم برای اندیشیدن در مورد رفتار مدیریتی و تأثیر آن بر عملکرد مدیر محسوب می شوند. از آنجایی که در سازمانها مهمترین و حساس ترین نقش ها را مدیران بر عهده دارند، اهمیت، جایگاه و نقش رهبری در سازمان بر کسی پوشیده نیست. رهبری همواره به عنوان نیاز اساسی در جوامع انسانی و سازمانها مطرح بوده است. با تغییر و تحولاتی که در محیط کار روی داده است، الگوهای سنتی رهبری دیگر پاسخگوی نیازها در عصر حاضر نیست و سبک رهبری سنتی در هزاره سوم ادامه حیات نخواهد یافت، و نیاز به مدل های جدید رهبری بیش از هر زمان دیگری به چشم می خورد. الگو و مدل مدیریت در هر جامعه تحت تأثیر شیوه های رهبری در آن جامعه است (احمدآبادی، ۱۳۹۲). کینگ (۲۰۱۸) هوش معنوی را مجموعه ای از ظرفیتهای ذهنی می داند که مبتنی بر جنبه های غیرمادی و متعالی هستی از قبیل شناخت خویشتن، تفکر وجودی عمیق و گسترش معنا است. در نظر او

هوش معنوی دارای چهار مولفه؛ الف) - تفکر انتقادی وجودی: توانایی اندیشیدن به طور انتقادی به حقیقت وجود، هستی، عالم وجود، زمان، مرگ. ب) - معناسازی شخصی: توانایی ساخت مقصود شخصی و هدف موجود در همه تجارب ذهنی و جسمانی شامل قابلیت ایجاد و مسلط شدن به هدف زندگی است. ج) - آگاهی متعالی: توانایی شناخت ابعاد متعالی خود، دیگران و جهان مادی در زمان بیداری و هوشیاری می باشد. د) - گسترش خودآگاهی: توانایی ورود و خروج ارادی فرد به سطوح و حالت معنوی و فراهشیاری می باشد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۴).

هوش معنوی همچنین به عنوان وسیله ای برای ارتباط با خدا از طریق استفاده از رحمت و معرفت به دست آمده از طریق تمرین خودآگاهی تعریف می شود (ماهشواری، ۲۰۱۵). سانتوس (۲۰۰۶) همچنین ایده هوش معنوی را به عنوان رابطه ای با یک خالق جهانی که امکان درک اصول معنوی و طبیعی زندگی را فراهم می کند، تعریف کرده است (اسماعیلی و همکاران، ۲۰۱۴).

منظور از سبک رهبری طرز برخوردی است که مدیران تحت تاثیر عواملی چون، دانش و مهارت، نگرش به خود و زیردستان، مدیریت شرایط و موقعیت سازمانی از خود بروز می دهد، که قابل انتساب به یکی از چهار سبک لیکرت (مشارکتی، مشورتی، استبدادی -خیرخواهانه و استبدادی - آمرانه) می باشد، این انتساب (میزان گرایش به هر یک از سبک ها) از طریق قضاوت و درصد پاسخ آزمودنیها مشخص می-شود (عامریون و همکاران، ۱۳۹۲).

اهمیت موضوع سبک مدیریت مدیران در سازمانها، باعث شد که اندیشمندان و محققان مدیریت در پی کشف ویژگیها و خصوصیات رهبران موفق در سازمان ها بر آیند و همواره در تلاش باشند تا مشخصات مدیر موفق را در سازمان ذکر کنند. در پی این تلاش ها در دهه های اخیر مکاتب مدیریت و نظریات متعددی در زمینه مدیریت شکل گرفته و به جامعه علمی معرفی شده است. رهبری، یکی از حوزه هایی که به نظر می رسد، هوش معنوی در آن به عنوان یک متغیر پیشبین مهم مطرح است، می باشد. ارتباط میان رهبری و هوش معنوی که جنبه ای کاربردی از معنویت است، توسط محققان مفهوم سازی شده است (آرام، ۲۰۱۹). پژوهش های (حبی و همکاران، ۱۳۹۶؛ باقرپور و عبدالله زاده، ۱۳۹۷)، نشان می دهد که بین هوش معنوی با سبک های رهبری دستوری، تلفیقی، اقماعی، مشارکتی و تفویضی بین مدیران رابطه معنادار وجود دارد. پژوهش های (رستگار و همکاران، ۱۳۹۵؛ هنری هورسمن، ۲۰۱۱) نشان می دهد رابطه بین هوش معنوی مدیران و جنبه های شخصی معنویت به طور مشخصی تحت تاثیر رفتار رهبر خدمتگزار هستند. (هارتزیلد، ۲۰۱۳؛ قربانی زاده، ۱۳۹۴) سه مولفه خودکامیابی، هوش عاطفی و معنویت بر رهبری تحول آفرین را تاثیر گذار می دانند. جرومی کریکتون (۲۰۱۸) بیان می کند که هوش معنوی در وظایف روزانه رهبران سازمانی کاربرد دارد و در بین رهبران سازمانی متفاوت است. هوش معنوی نقش حساسی در فعالیت های رهبری رهبران، باهوش معنوی بالا دارد. (دلپک، ۲۰۲۱؛ یوشی آرام، ۲۰۱۵) در پژوهش های خود بیان می کنند که نقش معنویت در فعالیت های حرفه ای و شخصی رهبران سازمانی تاثیر مثبتی بر فعالیت های مربوط به رهبری داشته است. با بررسی تحقیقات صورت گرفته به نظر می رسد که بین هوش معنوی و سبک های رهبری مدیران دوره ابتدایی پژوهشی صورت گرفته است. این پژوهش با این هدف انجام شده که به بررسی رابطه هوش معنوی و سبک های رهبری مدیران دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز بپردازند.

فرضیه اصلی

بین هوش معنوی و سبک های رهبری مدیران دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه های فرعی

- ۱- بین تفکر انتقادی وجودی و سبک های رهبری مدیران دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲- بین معناسازی شخصی و سبکهای رهبری مدیران دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد.
- ۳- بین آگاهی متعالی و سبک های رهبری مدیران دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد.
- ۴- بین گسترش خودآگاهی و سبک های رهبری مدیران دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش صورت گرفته، از نظر هدف و نحوه گردآوری داده ها، یک پژوهش کاربردی و توصیفی است و از نظر شیوه اجرا، از نوع میدانی است که به روش پیمایشی به اجرا درآمده است. همچنین، از نظر تحلیل ارتباط بین متغیرها، یک پژوهش همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران مقاطع ابتدایی دوره اول و دوم ناحیه ۲ شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ که تعداد ۲۸۵۰ نفر که به روش نمونه گیری تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران، ۳۴۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور سنجش متغیرها از پرسشنامه استاندارد هوش معنوی کینگ، دارای ۲۴ ماده و شامل چهار مولفه «تفکر انتقادی»، «معناسازی شخصی»، «آگاهی متعالی» و «گسترش خودآگاهی» می باشد و پرسشنامه استاندارد سبک رهبری باردنز و متزکانس که دارای ۳۵ پرسش، که طیف آن به صورت ۵گزینه ای لیکرت است استفاده شده است. اعتبار از نوع همسانی درونی است و پایایی آزمون از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای مدیران زن ۰/۶۸ و برای مدیران مرد ۰/۷۴ و برای کل

افراد ۹۳٪ محاسبه گردید. علاوه بر این، پایایی آزمون با روش تنصیف ۷۸٪ و به روش بازآزمایی ۶۸٪ گزارش گردیده است. در مطالعه حاضر، پایایی آزمون از طرق محاسبه آلفای کرونباخ به میزان ۹۱٪ محاسبه گردید.

یافته‌ها

جدول ۱: آماره های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
هوش معنوی	3/3692	0/5666	-0/629	1/266
تفکر وجودی انتقادی	3/5960	0/6532	-0/711	0/984
معناسازی شخصی	11۲۵/۳	9۵1۷1/	۳1۸-1/	99۲1/
آگاهی متعالی	۵9۴۳/۳	۴۴1۷1/	۲۳۷-1/	۳۲۲1/
گسترش خودآگاهی	۵1۸1/۳	۸۶۷۶1/	9۳۳-1/	1۳۴-1/
سبک رهبری	3/7542	1/0635	-1/260	1/031
سبک رهبری رابطه مدار	۲۵1۷/۳	۲1۵۸1/	۴۴۸-1/	۲۲-1/1
سبک رهبری ضابطه مدار	3/8038	1۵1۵1/	۷۵۶-1/	۴۸1/9

مقدار مربوط به میانگین نشان می دهد که وضعیت متغیر هوش معنوی و شاخص های آن، نسبتاً مطلوب است. و نمره میانگین همه شاخص ها (با توجه به طیف اندازه گیری که از 1 تا ۵ بوده و میانگین مفروض ۳ می باشد) بالاتر از متوسط جامعه است. یافته های استنباطی بر اساس پرسش های تحقیق به ترتیب عبارتند از:

فرض اصلی پژوهش

بین هوش معنوی و سبک های رهبری مدیران دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد. رابطه بین هوش معنوی و سبک های رهبری مدیران با استفاده از همبستگی پیرسون سنجیده شده است، که نتایج آن در جدول ۲ آمده است:

جدول ۲: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین هوش معنوی و سبک های رهبری

متغیر مستقل	سبک رهبری		سبک رهبری رابطه مدار		سبک رهبری وظیفه مدار	
	مقدار	ضریب	مقدار	ضریب	مقدار	ضریب
هوش معنوی	۰/۰۰۰	۰/۶۶۱	۰/۴۳۶	۰/۰۰۰	۰/۴۷۷	۰/۶۶۴
	احتمال	همبستگی	تعیین	احتمال	تعیین	احتمال
	۰/۰۰۰	۰/۶۶۱	۰/۴۳۶	۰/۰۰۰	۰/۴۷۷	۰/۶۶۴
	۰/۰۰۰	۰/۶۶۱	۰/۴۳۶	۰/۰۰۰	۰/۴۷۷	۰/۶۶۴

در جدول شماره ۲ رابطه بین هوش معنوی و سبک های رهبری در میان ۳۴۰ نفر اعضای نمونه سنجیده شده است. چنانچه ملاحظه می شود با توجه به مقدار آماره پیرسون (۰/۶۶۱) و سطح خطای حاصل شده کمتر از ۰/۰۵ می توان چنین اذعان نمود که رابطه میان هوش معنوی و سبک های رهبری در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار است. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی، هوش معنوی با سبک های رهبری رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.

در بررسی رابطه بین هوش معنوی و سبک های رهبری رابطه مدار، نتایج بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین متغیر مستقل و وابسته است. زیرا مقدار احتمال به دست آمده ۰/۰۰۰ کمتر از ۵ درصد و ضریب همبستگی ۰/۴۷۷ است. همچنین بین هوش معنوی و سبک های رهبری وظیفه مدار رابطه مثبت و معناداری با ضریب همبستگی ۰/۶۶۴ وجود

دارد. با توجه به مقادیر ضریب تعیین، حدود ۴۳ درصد از تغییرات سبک رهبری، ۲۲ درصد از تغییرات سبک رهبری رابطه مدار و ۴۲ درصد از تغییرات سبک رهبری وظیفه مدار متأثر از تغییرات در هوش معنوی مدیران است. پرسش اول: بین تفکر انتقادی وجودی و سبک های رهبری مدیران دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد. رابطه بین تفکر انتقادی وجودی و سبک های رهبری مدیران به استفاده از همبستگی پیرسون سنجیده شده است، که نتایج آن در جدول ۳ آمده است:

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین تفکر انتقادی وجودی و سبک های رهبری

متغییر مستقل	سبک رهبری		سبک رهبری رابطه مدار		سبک رهبری وظیفه مدار	
	مقدار	ضریب	ضریب	مقدار	ضریب	مقدار
تفکر انتقادی وجودی	۰/۰۰۰	۰/۷۰۳	۰/۴۹۴	۰/۰۰۰	۰/۵۲۲	۰/۴۷۴
	احتمال	همبستگی	تعیین	احتمال	همبستگی	تعیین
	۰/۰۰۰	۰/۷۰۳	۰/۴۹۴	۰/۰۰۰	۰/۵۲۲	۰/۴۷۴
	احتمال	همبستگی	تعیین	احتمال	همبستگی	تعیین
	۰/۰۰۰	۰/۷۰۳	۰/۴۹۴	۰/۰۰۰	۰/۵۲۲	۰/۴۷۴

در جدول ۳ رابطه بین تفکر انتقادی وجودی و سبک های رهبری در میان ۳۴۰ نفر اعضای نمونه سنجیده شده است. چنانچه ملاحظه می شود با توجه به مقدار آماره پیرسون (۰/۷۰۳) و سطح خطای حاصل شده کمتر از ۰/۵۰ می توان چنین ادعان نمود که رابطه میان تفکر انتقادی وجودی و سبک های رهبری در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار است. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی، تفکر انتقادی وجودی با سبک های رهبری رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.

در بررسی رابطه بین تفکر انتقادی وجودی و سبک های رهبری رابطه مدار، نتایج بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین متغیر مستقل و وابسته است. زیرا مقدار احتمال به دست آمده ۰/۰۰۰ کمتر از ۵ درصد و ضریب همبستگی ۰/۵۲۲ است. همچنین بین تفکر انتقادی وجودی و سبک های رهبری وظیفه-مدار رابطه مثبت و معناداری با ضریب همبستگی ۰/۶۸۹ وجود دارد. با توجه به مقادیر ضریب تعیین، حدود ۴۹ درصد از تغییرات سبک رهبری، ۲۷ درصد از تغییرات سبک رهبری رابطه مدار و ۴۷ درصد از تغییرات سبک رهبری وظیفه مدار متأثر از تغییرات در تفکر انتقادی وجودی مدیران است. در صورتی که میانگین متغیرها بیشتر از حد متوسط باشد نتیجه می گیریم که این متغیرها از نظر افراد نمونه دارای وضعیت مطلوبی است. برای بررسی این موضوع از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده است.

پرسش دوم: بین معناسازی شخصی و سبک های رهبری مدیران دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد. رابطه بین تفکر معناسازی شخصی و سبک های رهبری مدیران به استفاده از همبستگی پیرسون سنجیده شده است، که نتایج آن در جدول ۴ آمده است:

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین معناسازی شخصی و سبک های رهبری

متغییر مستقل	سبک رهبری		سبک رهبری رابطه مدار		سبک رهبری وظیفه مدار	
	مقدار	ضریب	ضریب	مقدار	ضریب	مقدار
معناسازی شخصی	۰/۰۰۰	۰/۴۳۴	۰/۱۸۸	۰/۰۰۱	۰/۲۶۰	۰/۲۴۸
	احتمال	همبستگی	تعیین	احتمال	همبستگی	تعیین
	۰/۰۰۰	۰/۴۳۴	۰/۱۸۸	۰/۰۰۱	۰/۲۶۰	۰/۲۴۸
	احتمال	همبستگی	تعیین	احتمال	همبستگی	تعیین
	۰/۰۰۰	۰/۴۳۴	۰/۱۸۸	۰/۰۰۱	۰/۲۶۰	۰/۲۴۸

در جدول شماره ۴ رابطه بین معناسازی شخصی و سبک های رهبری در میان ۳۴۰ نفر اعضای نمونه سنجیده شده است. چنانچه ملاحظه می شود با توجه به مقدار آماره پیرسون (۰/۴۳۴) و سطح خطای حاصل شده کمتر از ۰/۰۵ می توان چنین ادعان نمود که رابطه میان معناسازی شخصی و سبک های رهبری در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار است. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی، معناسازی شخصی با سبک های رهبری رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.

در بررسی رابطه بین معناسازی شخصی و سبک های رهبری رابطه مدار، نتایج بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین متغیر مستقل و وابسته است. زیرا مقدار احتمال به دست آمده ۰/۰۰۰ کمتر از ۵ درصد و ضریب همبستگی ۰/۲۶۰ است. همچنین بین معناسازی شخصی و سبک های رهبری وظیفه مدار رابطه مثبت و معناداری با ضریب همبستگی ۰/۴۹۸ وجود دارد. با توجه به مقادیر ضریب تعیین، حدود ۱۹ درصد از تغییرات سبک رهبری، ۷ درصد از تغییرات سبک رهبری رابطه مدار و ۲۵ درصد از تغییرات سبک رهبری وظیفه مدار متأثر از تغییرات در معناسازی شخصی مدیران است. پرسش سوم: بین آگاهی متعالی و سبک های رهبری مدیران دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد. رابطه بین آگاهی متعالی و سبک های رهبری مدیران با استفاده از همبستگی پیرسون سنجیده شده است، که نتایج آن در جدول ۵ آمده است:

جدول ۵: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین آگاهی متعالی و سبک های رهبری

متغیر مستقل	سبک رهبری		سبک رهبری رابطه مدار		سبک رهبری وظیفه مدار	
	مقدار	ضریب	مقدار	ضریب	مقدار	ضریب
آگاهی متعالی	۰/۰۰۰	۰/۶۶۱	۰/۴۳۶	۰/۰۰۰	۰/۴۷۷	۰/۲۲۷
	احتمال	همبستگی تعیین	احتمال	همبستگی تعیین	احتمال	همبستگی تعیین
	۰/۰۰۰	۰/۶۶۱	۰/۴۳۶	۰/۰۰۰	۰/۴۷۷	۰/۲۲۷
	۰/۰۰۰	۰/۶۶۱	۰/۴۳۶	۰/۰۰۰	۰/۴۷۷	۰/۲۲۷

در جدول ۵ رابطه بین آگاهی متعالی و سبک های رهبری در میان ۳۴۰ نفر اعضای نمونه سنجیده شده است. چنانچه ملاحظه می شود با توجه به مقدار آماره پیرسون (۰/۵۳۰) و سطح خطای حاصل شده کمتر از ۰/۰۵ می توان چنین اذعان نمود که رابطه میان آگاهی متعالی و سبک های رهبری در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار است. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی، آگاهی متعالی با سبک- های رهبری رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.

در بررسی رابطه بین آگاهی متعالی و سبک های رهبری رابطه مدار، نتایج بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین متغیر مستقل و وابسته است. زیرا مقدار احتمال به دست آمده ۰/۰۰۰ کمتر از ۵ درصد و ضریب همبستگی ۰/۴۶۳ است. همچنین بین آگاهی متعالی و سبک های رهبری وظیفه مدار رابطه مثبت و معناداری با ضریب همبستگی ۰/۴۴۰ وجود دارد. با توجه به مقادیر ضریب تعیین، حدود ۲۸ درصد از تغییرات سبک رهبری، ۲۱ درصد از تغییرات سبک رهبری رابطه مدار و ۱۹ درصد از تغییرات سبک رهبری وظیفه مدار متأثر از تغییرات در آگاهی متعالی مدیران است.

پرسش چهارم: بین گسترش خودآگاهی و سبک های رهبری مدیران دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد. رابطه بین گسترش خودآگاهی و سبک های رهبری مدیران با استفاده از همبستگی پیرسون سنجیده شده است، که نتایج آن در جدول شماره ۶ آمده است:

جدول ۶: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین گسترش خودآگاهی و سبک های رهبری

متغیر مستقل	سبک رهبری		سبک رهبری رابطه مدار		سبک رهبری وظیفه مدار	
	مقدار	ضریب	مقدار	ضریب	مقدار	ضریب
گسترش خود آگاهی	۰/۰۰۰	۰/۳۳۸	۰/۱۵۰	۰/۰۰۰	۰/۲۷۸	۰/۰۷۷
	احتمال	همبستگی تعیین	احتمال	همبستگی تعیین	احتمال	همبستگی تعیین
	۰/۰۰۰	۰/۳۳۸	۰/۱۵۰	۰/۰۰۰	۰/۲۷۸	۰/۰۷۷
	۰/۰۰۰	۰/۳۳۸	۰/۱۵۰	۰/۰۰۰	۰/۲۷۸	۰/۰۷۷

در جدول شماره ۶ رابطه بین گسترش خودآگاهی و سبک های رهبری در میان ۳۴۰ نفر اعضای نمونه سنجیده شده است. چنانچه ملاحظه می شود با توجه به مقدار آماره پیرسون (۰/۳۸۸) و سطح خطای حاصل شده کمتر از ۰/۰۵ می توان چنین

اذعان نمود که رابطه میان گسترش خودآگاهی و سبک‌های رهبری در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی دار است. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی، گسترش خودآگاهی با سبک‌های رهبری رابطه معنادار مستقیم وجود دارد. در بررسی رابطه بین گسترش خودآگاهی و سبک‌های رهبری مدار، نتایج بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین متغیر مستقل و وابسته است. زیرا مقدار احتمال به دست آمده ۰/۰۰۰ کمتر از ۵ درصد و ضریب همبستگی ۰/۲۷۸ است. همچنین بین گسترش خودآگاهی و سبک‌های رهبری وظیفه-مدار رابطه مثبت و معناداری با ضریب همبستگی ۰/۳۹۲ وجود دارد. با توجه به مقادیر ضریب تعیین، حدود ۱۵ درصد از تغییرات سبک رهبری، ۸ درصد از تغییرات سبک رهبری رابطه مدار و ۱۵ درصد از تغییرات سبک رهبری وظیفه مدار متأثر از تغییرات در گسترش خودآگاهی مدیران است.

بحث و نتیجه گیری:

در این بخش با عنایت به مساله پژوهش، تلاش شده است تا نتایج به دست آمده مورد بحث و تفسیر قرار گیرد و یافته‌های پژوهش تبیین گردد. یافته‌های مربوط به رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه ۲ شیراز، بیانگر آن است که میانگین وضعیت متغیر هوش معنوی و شاخص‌های آن، نسبتاً مطلوب است. و نمره میانگین همه شاخص‌ها بالاتر از متوسط جامعه است. بین میانگین واقعی هوش معنوی و میانگین مفروض (۳)، اختلاف معنی داری وجود دارد. در نتیجه مدیران از هوش معنوی مناسب برخوردار هستند. بررسی ابعاد هوش معنوی نشان می‌دهد که مدیران از نظر تفکر انتقادی وجودی، معناسازی شخصی و گسترش خودآگاهی در وضعیت مناسبی قرار دارند ولی آگاهی متعالی آنان چندان مناسب نیست. بین هوش معنوی و سبک‌های رهبری مدیران ابتدایی مدیریت آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین هوش معنوی با سبک رهبری، سبک رهبری رابطه مدار و سبک رهبری وظیفه مدار به ترتیب ۰/۴۷۷، ۰/۶۶۱ و ۰/۶۶۴ است.

بین تفکر انتقادی وجودی و سبک‌های رهبری مدیران دوره ابتدایی مدیریت آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین تفکر انتقادی وجودی با سبک رهبری، سبک رهبری رابطه مدار و سبک رهبری وظیفه مدار به ترتیب ۰/۵۲۲، ۰/۷۱۳ و ۰/۶۸۹ است.

بین معناسازی شخصی و سبک‌های رهبری مدیران ابتدایی مدیریت آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین معناسازی شخصی با سبک رهبری، سبک رهبری رابطه مدار و سبک رهبری وظیفه مدار به ترتیب ۰/۲۶۱، ۰/۴۳۴ و ۰/۴۹۸ است.

بین آگاهی متعالی و سبک‌های رهبری مدیران ابتدایی مدیریت آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین آگاهی متعالی با سبک رهبری، سبک رهبری رابطه مدار و سبک رهبری وظیفه مدار به ترتیب ۰/۴۶۳، ۰/۵۳۱ و ۰/۴۴۱ است.

بین گسترش خودآگاهی و سبک‌های رهبری مدیران ابتدایی مدیریت آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر شیراز رابطه معنادار وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین گسترش خودآگاهی با سبک رهبری، سبک رهبری رابطه مدار و سبک رهبری وظیفه مدار به ترتیب ۰/۲۷۸، ۰/۳۸۸ و ۰/۳۹۲ است.

نتایج تحقیق نشان داد که بین هوش معنوی و سبک‌های رهبری، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. جرومی کریکتون (۲۰۱۸) نشان داد که هوش معنوی در وظایف روزانه رهبران سازمانی کاربرد دارد و این کاربرد متفاوت است. همچنین هوش معنوی نقش حساسی در فعالیت‌های رهبری رهبران باهوش معنوی بالا دارد. در تحقیق هارتزفیلد (۲۰۱۳) هوش عاطفی و معنویت بر رهبری تحول آفرین تأثیرگذار بودند. نتایج حاصل از تحقیق فرهنگی و همکاران (۱۳۹۸) نیز نشان دهنده اثر قابل ملاحظه هوش معنوی و عاطفی بر رهبری تحول آفرین است. باقرپور و عبدالله زاده (۱۳۹۱) نشان دادند: بین هوش معنوی و سبک رهبری رابطه مدار و

ضابطه مدار رابطه ای وجود ندارد اما بین هوش معنوی با سبک رهبری تلفیق رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. رستگار و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که هوش معنوی مدیران پس از بررسی متغیرهای مداخله گر، رابطه مثبت و معنی داری با رهبری خدمتگزار دارد. قربانی زاده (۱۳۹۲) رابطه هوش معنوی و اخلاقی با رهبری تحول آفرین را بررسی نموده و نشان داد رابطه بین هوش معنوی با رهبر تحول آفرین مثبت و معنادار است.

با توجه به رابطه مستقیم و معنادار بین هوش معنوی و سبک رهبری و همچنین با توجه به رابطه اجزای هوش معنوی یعنی تفکر انتقاد وجودی، معناسازی شخصی، آگاهی متعالی و گسترش خودآگاهی، می توان گفت که فردی که دارای هوش معنوی بالایی است، در واقع با ظرفیتی که برای رهبری دارد می-کوشد تا در کارکنان خود نوعی انگیزش معنوی فراهم کند و با نفوذ بر قلبهایشان آنها را هدایت نماید. چنین رهبرانی دارای بینشی هستند که از همان اعتقاد به موجود معنوی برتر یعنی خداوند و باور به آن که ما موجوداتی معنوی هستیم حاصل می شود. از آنجایی که هوش معنوی و مولفه های آن لازمه کار مدیریت است و می توانند از یک سو امکان مدیریت بر خود و از سوی دیگر مدیریت بر دیگران را بهبود بخشند، در این صورت بالا بودن ضریب هوش معنوی مدیران می تواند خود به عنوان یک شاخص، بویژه در سازمان های آموزشی مفید واقع شود.

برحسب نتایج تحقیق می توان با لحاظ کردن هوش معنوی در انتخاب و انتصاب مدیران همراه با سایر شاخص های موثر در به کارگیری مدیران در مناصب مدیریتی، احتمال پیش بینی اثربخش در انتخاب سبک مدیریت مناسب از سوی مدیران را افزایش داد.

مراجع

- فرهنگی، علی اکبر؛ فتاحی، مهدی؛ واثق، بهاره؛ نرگسیان، عباس (۱۳۹۸). بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین، علوم مدیریت ایران، سال ۴، شماره ۱۵، ص ۵۷ تا ۳۱.
- احمدآبادی، محمد (۱۳۹۲). بررسی تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی کارکنان جهاد دانشگاهی واحد شهید بهشتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- رستگار، عباسعلی؛ سراج، ندا؛ محمودیان، میترا (۱۳۹۲). رابطه هوش معنوی و رهبری خدمتگزار، رفتار سازمانی، سال اول، شماره ۴، ص ۴۶ تا ۶۱.
- رضایی، منصور؛ غلامعلی لواسانی، مسعود؛ حجازی، الهه (۱۳۹۴). رابطه هوش معنوی و راهبردهای مدیریت زندگی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان، مجله روانشناسی، سال ۱۹، شماره ۳، ص ۳۱۴ تا ۳۲۶.
- عامریون، احمد و همکاران (۱۳۹۲). ارزیابی روش رهبری مدیران در بیمارستان های منتخب نظامی براساس سبک رهبری لیکرت، مجله طب انتظامی، دوره ۲، شماره ۴، ص ۲۴۹ تا ۲۵۴.
- Amram, Y. (2019). The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership, Institute of Transpersonal Psychology, California.
- Crichton, J. C. (2018). A qualitative study of spiritual intelligence in organizational leaders. (Unpublished doctoral dissertation). Alliant international university, San Francisco
- Emmons, R. A. (2010). Is Spirituality an intelligence? Motivation, Ioannis, T. & Ioannis, N. (2015). Exploring the relationship of emotional intelligence with physical and psychological functioning. Journal of Stress and Health, Vol.21, P: 77, 86.

- Esmaili, M., Zareh, H., & Golverdi, M. (2014). Spiritual intelligence: Aspects, components and guidelines to promote it. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 1(2), 163-175.
- Fry, L., W., & Slocum JR., J. W. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, 37(1), 86-96. doi:<http://dx.doi.org.libproxy.edmc.edu/10.1016/j.orgdyn.2007.11.004>
- Hartsfield, M. (2013). The Spirit of Transformational Leadership: Emotions or Cognition?. Annual conference of Christian Business Faculty Association, 1-31
- Katiliene, R., & Malinauskas, Ž. (2011). Spread options of high spiritual intelligence culture in business organizations. *Human Resources: The Main Factor of Regional Development*, (5), 157-168
- Koradžija, M., Šarotar Žižek, S., & Mumel, D. (2016). The relationship between spiritual intelligence and work satisfaction among leaders and employees. *Our Economy (Nase Gospodarstvo)*, 62(2), 51-60. doi:10.1515/ngoe-2016-0012
- Maheshwari, N. (2015). Spiritual intelligence: Occupational commitment. *SCMS Journal of Indian Management*, 12(2), 29-38.
- Peterlin, J., Dimovski, V., & Penger, S. (2013). Creation of sustainable leadership development: Conceptual model validation. *Managing Global Transitions: International Research Journal*, 11(2), 201-216.
- Stupar, S., Pilav-Velic, A., & Šahic, E. (2013). Expert system approach to the assessment of spiritual intelligence impact for decision making performance. *Business Systems Research*, 4(2), 68-78. doi:10.2478/bsrj-2013-0013