



رابطه هوش معنوی و سبک‌های تصمیم‌گیری در بین مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران

مجتبی معظمی*^۱ - سیده نیلوفر شامرادی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۲۴

چکیده

امروزه بعد انسانی سازمان به گونه‌ای مهم ظاهر گشته است، سازمان‌ها بیشترین تلاش خود را در انتخاب و به‌کارگیری افراد خلاق، موفق و باهوش که از توانایی‌هایی بالاتری برخوردار باشند، نموده‌اند. پس از معرفی بهره‌های هوشی در اوایل قرن بیست و یکم و پس از آن هوش هیجانی، هوش معنوی مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار گرفت. پژوهش حاضر، با هدف بررسی رابطه هوش معنوی و سبک‌های تصمیم‌گیری انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران می‌باشد. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بوده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و سرشماری تعدا ۱۱۰ نفر انتخاب شده‌اند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) و سبک‌های تصمیم‌گیری اسکات و بروس (۱۹۹۵) می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد که فقط بین هوش معنوی و سبک تصمیم‌گیری عقلایی همبستگی وجود دارد اما بین هوش معنوی و دیگر سبک‌ها رابطه معناداری مشاهده نشد.

کلید واژه‌ها: هوش معنوی، تصمیم‌گیری، سبک تصمیم‌گیری، مدیران، دانشگاه آزاد اسلامی

^۱ استادیار گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

(نویسنده مسئول) m_moazzamiii@yahoo.com

^۲ دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

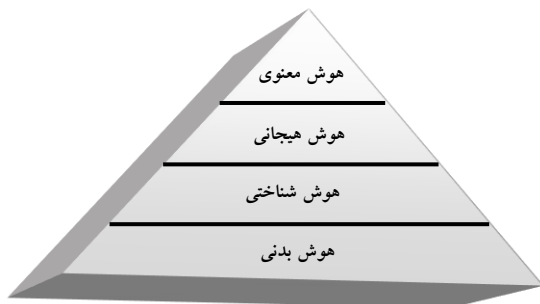
مقدمه

مطالعات روان‌شناسان در عصر حاضر در بررسی تجربیات و ویژگی‌های مثبت در شخصیت انسان گام مؤثری برداشته است، مانند: خوشبختی، خوش بینی، خودسازماندهی، شایستگی، امید، کمال، گذشت، هوش هیجانی، و هوش معنوی (هوش معنوی یکی از موضوعاتی است که مورد علاقه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است) (العید، آرنوت و آلموید، ۲۰۲۱). رایج‌ترین تعریف از اصطلاح هوش (به‌طور کلی)، درک آن به عنوان درجه‌ای است که فرد می‌تواند با محیط خود سازگار شود. سال‌هاست که معنویت و یافتن معنای زندگی پدیده‌ای اساسی در متن وجود انسان تلقی می‌شود (اسکرپینسا، ۲۰۲۱). دانا زوهر^۲ اصطلاح هوش معنوی^۳ (SI) را در سال ۱۹۹۷ را ابداع نمود و آن را در کتاب^۴ خود معرفی نمود (زوهر، ۱۹۹۷). در همان سال کن اودانل^۵، نویسنده و مشاور استرالیایی ساکن برزیل، اصطلاح هوش معنوی را نیز در کتاب^۶ خود به نام ابعاد عاطفی و معنوی انسان در سازمان‌ها معرفی نمود (اودانل، ۱۹۹۷). وی معتقد بود هوش معنوی به ما کمک می‌کند تعادل درونی را حفظ کنیم (اودانل، ۱۹۹۷). در سال ۲۰۰۰، استیون بندیکت^۷ این مفهوم را به عنوان چشم اندازی ارائه می‌کند که در آن مادیات و معنویات با یکدیگر تلفیق خواهند شد و در نهایت به رفاه جهان و همه کسانی که در این جهان زندگی می‌کنند منتهی خواهد شد (لوین، ۲۰۰۰). از هوش معنوی بعضاً در محیط‌های سازمانی به‌عنوان ابزاری برای ایجاد انگیزه در کارکنان استفاده می‌شود، به گفته استفان کووی^۸، هوش معنوی اصلی‌ترین و اساسی‌ترین هوش است، زیرا منبع هدایت دیگران می‌شود (کووی، ۲۰۱۳). زوهر دوازده اصل زیربنای هوش معنوی را بدین شکل معرفی نمود (زوهر، ۲۰۰۰): ۱- خودآگاهی: دانستن این‌که من به چه چیزی اعتقاد دارم و این‌که چه چیزی در من انگیزه‌ای عمیق به وجود می‌آورد. ۲- خودانگیختگی: زندگی کردن و

پاسخگویی به لحظه‌ها. ۳- داشتن چشم‌انداز و ارزشمند بودن: براساس اصول و باورهای عمیق عمل کنید، و طبق آن زندگی کنید. ۴- کل گرایی: دیدن الگوها، روابط و ارتباطات وسیع‌تر. ۵- شفقت: داشتن احساس همدلی و عطف با دیگران. ۶- دوری از تبعیض: ارزش دادن به دیگران به دلیل تفاوتی که آن‌ها با دیگران دارند. ۷- استقلال: دفاع از اعتقادات و باورهای خاص خود. ۸- فروتنی: داشتن حس انجام وظیفه در مقابل دیگران و خود را از دیگران برتر ندانستن. ۹- پرسیدن چرا؟: نیاز به درک مسائل و پی بردن به انتهای آن‌ها داشتن. ۱۰- قابلیت تجدید نظر: پشت سر گذاشتن از یک وضعیت یا مشکل و به‌دست آوردن افق روشن و گسترده‌تر. ۱۱- کسب تجربه از ناملایمات: یادگیری و رشد با توجه به اشتباهات، عقب‌نشینی‌ها و رنج‌ها. ۱۲- احساس حرفه‌ای بودن: احساس این‌که یک فرد دارای مهارت‌های بالا هستید و می‌توانید امور محوله را به خوبی انجام دهید.

از آن زمان به بعد محققان به دنبال روشن کردن این مفهوم از زوایای مختلف هستند. هوش معنوی می‌تواند نقش مهمی در سلامت روان‌شناختی و جسمی افراد داشته باشد (شیرزادی، خاکپور و خدابخشی کلایی، ۱۴۰۰). گریفیتس، ریچارد، جانسون، مک‌کان و جسی^۹ (۲۰۱۷)، هوش معنوی را به عنوان بعد بالاتری از هوش مطرح می‌کند. امون (۲۰۰۳) هوش معنوی را به عنوان یک ساختار بالقوه قابل توجه برای گسترش درک ما از عوامل روانی عملکرد انسان، معرفی می‌کند. ذهن انسان توسط خالق جهان طراحی شده است تا از مشکلات، درد، تنش و استرس جلوگیری کند و در تحقق لذت، آسایش، آرامش تلاش کند و این همان چیزی است که به ما انگیزه‌ای برای بهبود توانایی‌های جسمی و روحی عاطفی می‌دهد (آرنوت^{۱۰}، ۲۰۱۵؛ آرنوت، ۲۰۱۹). در جهان رقابتی امروز، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌های مورد نظر، عنصر

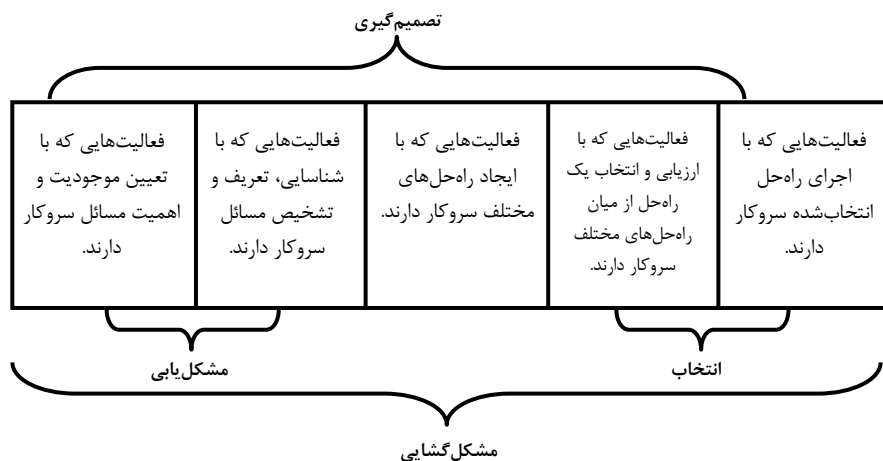
آن‌ها، به شکل هرمی مطرح نموده است. الگوی ویگزورث^{۱۵} در شکل (۱) نشان داده شده است. الگوی مورد نظر بر این اساس است که کودکان ابتدا بر بدن خود کنترل پیدا می‌کنند (هوش بدنی، سپس مهارت‌های زبانی و مفهومی (هوش‌بهر)) خود را گسترش می‌دهند. این هوش، در فعالیت‌های مدرسه‌ای کودک مطرح است. هوش هیجانی برای بسیاری از افراد هنگامی مطرح می‌گردد که علاقه‌مند به گسترش روابط خود با دیگران باشند. در انتها، هوش معنوی زمانی خودنمایی می‌کند که فرد به دنبال معنای مستقل می‌گردد.



شکل ۱: رابطه هوش‌ها
(ویگزورث، ۲۰۱۳)

هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد و سؤال‌هایی همانند «آیا من در شادی و آرامش روانی مردم سهیم هستم؟» را در ذهن ایجاد می‌کند (سهرابی، ۱۳۸۵). در واقع این هوش بیشتر مربوط به پرسیدن است تا پاسخ دادن، بدین معنا که فرد سؤالات بیشتری را در مورد خود و زندگی و جهان پیرامون خود مطرح می‌کند. به نظر می‌رسد هوش معنوی از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر رفته و وارد حیطه شهودی و متعالی دیدگاه فرد به زندگی خود می‌گردد. این دیدگاه شامل همه رویدادها و تجارب فرد می‌شود که تحت تأثیر یک نگاه کلی قرار گرفته‌اند. فرد می‌تواند از این هوش برای سازمان‌دهی و تفسیر مجدد تجارب خود بهره‌گیرد (نیزل^{۱۶}، ۲۰۰۴).

انسانی است (شامرادی و مهاجران، ۱۳۹۷)، که اگر مهارت اجتماعی لازم را داشته باشند به نحو بهتری می‌توانند انگیزه لازم را برای مرتفع ساختن مسائل به‌دست آورند (نادری، هاشمی و معظمی، ۱۳۹۹)، بنابراین ضروری است که به موضوع مدیریت تحول توجه بیشتری شود (شامرادی، ۱۳۹۹). قرن بیست و یکم به انسان‌هایی نیاز دارد که از نظر جسمی و روحی دارای ویژگی‌ها و توانایی‌هایی باشند که بتوانند در خوشبختی و آرامش زندگی کنند و بر امواج منفی درون خود غلبه کنند و همان‌طور که هدایت می‌شوند، دیگران را هم هدایت کنند (آرنوت، الخطیب، عبدالرحمن و پاولوویچ^{۱۱}، ۲۰۱۹؛ آرنوت و الخطیب، ۲۰۱۹). بوزان^{۱۲} (۲۰۱۲) در پی یافته‌های خود اظهار می‌دارد که هوش معنوی به ما کمک می‌کند جنبه شاد و سرگرم‌کننده چیزها را ببینیم و آرامش درونی خود را افزایش دهیم و این باعث می‌شود ما بتوانیم خودمان را کنترل کنیم و استرسی را که در خود داریم از بین ببریم. حل مسائل پیچیده سازمان‌ها در هزاره سوم به رهبرانی نیاز دارد که از چهار مفهوم حیاتی، شایستگی‌های اجتماعی و هیجانی، سلامت روان، ادراک عقلایی و بینش معنوی آگاه بوده و در این زمینه‌ها از تبحر کافر برخوردار باشند (ون‌دام^{۱۳}، ۲۰۰۷). چنانچه سازمانی به دنبال بهبود عملکرد خود باشد، ابعادی که قابل لمس نیستند را مورد نظارت و ارزیابی قرار دهند و برای ارتقای آن تلاش نمایند (شامرادی، مهاجران، حسین‌پور آشناآباد و معظمی، ۱۴۰۰). هوش معنوی از منظر آمرام^{۱۴} (۲۰۰۷)، عبارت است از مجموعه‌ای توانایی‌ها برای کاربست ابزار، منابع، ارزش‌ها و ویژگی‌های معنوی در جهت افزایش کشش و بهزیستی زندگی روزانه، همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، هوش معنوی سازه‌ای است که با روان‌شناسی، زیست‌شناسی، مذهب، معنویت و عرفان هم‌پوشانی دارد. ویگزورث چهار هوش بدنی، شناختی، هیجانی و معنوی را براساس ترتیب رشد



شکل ۲: مشکل‌یابی، انتخاب، تصمیم‌گیری و مشکل‌گشایی

(جرج هوپر، ۱۹۸۰)

دارد (جعفری، ۱۳۸۵). شرایط عدم اطمینان: در این شرایط آگاهی تصمیم‌گیرنده از اوضاع محدود و بسیار کم است و اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری در اختیار نیست. در این شرایط وضعیت پایدار نمی‌باشد چرا که محیط سرشار از تحول است، تکنولوژی‌های نوین از یک سو و توقعات و انتظارات افراد از سوی دیگر، پیش‌بینی را امکان‌پذیر می‌سازد. در این شرایط اطلاعات در حد ناچیزی وجود دارد و آینده معلوم نیست بنابراین سرنوشت تصمیماتی که در چنین شرایطی گرفته می‌شود نامعلوم است (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۹۶). شرایط مخاطره: وقوع حوادث را بر اساس توزیع احتمالی مشخص می‌نماید. وجه تمایز شرایط مخاطره و عدم اطمینان عدم کاربرد احتمال در شرایط عدم اطمینان است (حقیقی، رحیمی نیک، برهانی، ممی‌زاده و علیپور، ۱۳۹۵).

سبک تصمیم‌گیری افراد بیانگر الگوی عادی است که آن‌ها در هنگام تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار می‌دهند (تان‌هلم^{۱۸}، ۲۰۰۴). علاوه بر عوامل سازمانی و محیطی اثرگذاری بر تصمیم‌گیری مدیران، تفاوت ویژگی‌های شخصیتی نیز باعث می‌شود که مدیران نسبت به موقعیت‌های تصمیم‌گیری به نحو متفاوت رفتار کنند و در نتیجه سبک تصمیم‌گیری آن‌ها با یکدیگر متفاوت باشد. پنج سبک تصمیم‌گیری زیر

تصمیم‌گیری^{۱۷} یکی از چالش‌های مدیران در طول زمان می‌باشد؛ زیرا آنان در طول مأموریت سازمانی خود با مسائل و موقعیت‌هایی روبه‌رو می‌شوند که نیازمند تصمیم‌گیری هستند (کاوچر، ۲۰۱۰). تصمیم‌گیری به معنای فرآیند تشخیص مسأله و برگزیدن یکی از راه‌های مختلفی که برای آن وجود دارد، مغز و هسته مرکزی برنامه‌ریزی را تشکیل می‌دهد تصمیم‌گیری یک انتخاب است (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۹۶) و تصمیم‌گیرنده درباره آنچه که باید یا نباید در وضعیت معینی انجام دهد اقدام به انتخاب می‌کند (سید جوادین، ۱۳۹۹). برای درک فرآیند تصمیم‌گیری (موتونی، سارنیکار و نات‌بوم، ۲۰۲۱)، از منظر بسیاری از صاحب‌نظران، تصمیم‌گیری واکنش شخص در مواجهه با مسائل و انتخاب یک حالت از میان دو یا چند حالت، یا به عبارت دیگر انتخاب یک راه‌کار از بین چندین راه‌کار تعریف می‌شود (رابینز، ۱۳۹۹).

تصمیم‌گیری در شرایط بسیار متفاوتی انجام می‌شود و فرآیند آن را چالش‌انگیز می‌سازد. شرایط اطمینان: در این شرایط می‌دانیم چه اتفاقی رخ می‌دهد. به عبارت دیگر رویدادها قابل اندازه‌گیری بوده و اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری در اختیار مدیر قرار داشته، قابلیت پیش‌بینی نیز برای تصمیم‌گیرنده وجود

توسط اسکات و بروس به عنوان سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری ارائه شده‌اند:

سبک تصمیم‌گیری عقلایی: این سبک بیانگر تمایل تصمیم‌گیرنده به شناسایی تمامی راه‌کارهای ممکن، ارزیابی نتایج هر راه‌کار از تمامی جنبه‌های مختلف و در نهایت انتخاب راه‌کار بهینه و مطلوب توسط تصمیم‌گیرنده و در هنگام مواجهه با شرایط تصمیم‌گیری می‌باشد (الیورا^{۱۹}، ۲۰۰۷). **سبک تصمیم‌گیری شهودی:** تصمیم‌گیری شهودی فرایند ناخودآگاهی است که در سایه تجربه‌های استنتاج شده به دست می‌آید. در این شیوهی تصمیم‌گیری، فرد تصمیم‌گیرنده منطق روشنی در رابطه با درست بودن تصمیم خود ندارد، بلکه با تکیه بر بینش و فراست درونی خود آن چیزی را که فکر می‌کند درست است انجام می‌دهد (پاتن^{۲۰}، ۲۰۰۳). **سبک تصمیم‌گیری وابستگی:** این سبک بیانگر عدم استقلال فکری و عملی تصمیم‌گیرنده و تکیه بر حمایت‌ها و راهنمایی‌های دیگران در اتخاذ تصمیم است (پاکر^{۲۱}، ۲۰۰۷). **سبک تصمیم‌گیری آنی:** سبک تصمیم‌گیری آنی بیانگر احساس اضطراب تصمیم‌گیرنده و تمایل وی به اخذ تصمیم نهایی در کوتاه‌ترین و سریع‌ترین زمان ممکن است (تان‌هلم، ۲۰۰۴). **سبک تصمیم‌گیری اجتنابی:** افرادی که از سبک تصمیم‌گیری اجتنابی برخوردارند در هنگام مواجهه با مسأله تا آنجا که امکان‌پذیر باشد تصمیم‌گیری را به تعویق انداخته و از هر گونه واکنش نسبت به مسأله رخ داده طفره می‌روند (پاکر، ۲۰۰۷). کریمی مونقی، گازاران، غلامی، واقعی و آشوری، (۱۳۹۰)، با انجام پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ای معنادار و مثبت میان هوش معنوی با صلاحیت بالینی پرستاران وجود دارد. رضازاده (۱۳۸۹)، در پژوهش خود بر روی مدیران دانشگاه فردوسی مشهد دریافت که سبک غالب تصمیم‌گیری آن‌ها عقلایی است و بین سبک تصمیم‌گیری زنان و مردان در سبک اجتنابی رابطه معناداری وجود دارد. اما

بین سبک‌های تصمیم‌گیری در گروه‌های مختلف سنی، در سطوح تحصیلی و همچنین سنوات خدمت مختلف، رابطه‌ی معناداری یافت نشد. طبق آنچه که از نتایج مطالعه کارشکی، کریمی مونقی و رضازاده مهرآبادی (۱۳۸۹)، به دست آمده است، بین هوش معنوی مدیران با سبک تصمیم‌گیری عقلایی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. همچنین میزان هوش معنوی مدیران در حد متوسط رو به بالا بوده و سبک غالب تصمیم‌گیری آن‌ها عقلایی بود. مقدم و طهرانی (۱۳۸۷)، در پژوهشی دریافتند که بین سبک‌های تصمیم‌گیری عقلایی و شهودی رابطه‌ی معنادار منفی، بین سبک تصمیم‌گیری عقلایی و اجتنابی و بین سبک تصمیم‌گیری شهودی و آنی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. همچنین بین سبک تصمیم‌گیری اجتنابی و هر یک از سبک‌های تصمیم‌گیری وابستگی و آنی در این بررسی رابطه معنادار منفی به دست آمد. در این بررسی رابطه‌ی معناداری بین هر یک از سبک‌های تصمیم‌گیری و دو ویژگی جمعیت‌شناختی سابقه خدمت و تحصیلات مدیران به دست نیامد. اسمیت (۲۰۱۱) در پژوهش خود دریافت که بین زنان و مردان در استفاده از سبک شهودی تفاوت معناداری وجود ندارد و نیز بین سبک عقلایی و شهودی رابطه‌ی معناداری مشاهده نمی‌شود. تامپسون (۲۰۱۰) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که بین سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران براساس جنسیت سن آن‌ها تفاوت معناداری وجود ندارد. آلام (۲۰۲۰)، در پژوهش خود نشان داد که مدیرانی که دارای ضریب هوشی معنوی بالایی هستند، به احتمال زیاد دارای سبک تصمیم‌گیری برتر یا منطقی هستند که در سطوح بالا و با عملکرد بالا ظاهر می‌شوند.

تصمیماتی که مدیران در طول انجام مأموریت سازمانی خود اتخاذ می‌کنند، عملکرد کارکنان و زندگی آن‌ها را متأثر ساخته و اثربخشی سازمان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. با توجه به تأثیراتی که هوش معنوی

جدول ۱: میزان هوش معنوی مدیران

حد اقل	حد اکثر	میانگین	انحراف معیار	تعداد
۴۳	۹۵	۷۱/۱۸	۱۷/۸۶	۱۱۰
جمع کل				۱۱۰

مطابق با جدول (۱)، حد اقل نمره هوش معنوی مدیران ۴۳ و حداکثر ۹۵ و میانگین ۷۱/۱۸ می باشد که حاکی از میزان هوش معنوی بالایی است که مدیران از آن بهره مند هستند.

مدیران کدام یک از سبک های تصمیم گیری را به عنوان سبک غالب برمی گزینند؟ بر اساس نتایجی که به دست آمده، سبک غالب تصمیم گیری در بین مدیران، سبک شهودی است و بعد از آن استفاده از سبک عقلایی بیشترین نمره را به خود اختصاص داده است.

جدول ۲: سبک های تصمیم گیری مدیران

تعداد	حد اقل	حد اکثر	میانگین	انحراف معیار
۱۱۰	۵	۲۵	۱۷/۱۸	۴/۹۸
۱۱۰	۵	۲۵	۱۶/۳۰	۴/۸۴
۱۱۰	۶	۲۵	۱۵/۸۵	۴/۵۲
۱۱۰	۵	۲۵	۱۴/۴۳	۳/۸۱
۱۱۰	۷	۲۵	۱۲/۶۱	۳/۵۸

در جدول (۲) نتایج مبین این هستند که سبکی که غالباً برای تصمیم گیری در بین مدیران مورد استفاده قرار می گیرد، سبک شهودی است و پس از آن سبک عقلایی از بیشترین نمره برخوردار است و به عنوان سبک مورد قبول مدیران به کار گرفته می شود.

آیا بین هوش معنوی و سبک های تصمیم گیری مدیران رابطه معنادار وجود دارد؟ یافته های پژوهش براساس جدول (۳) نشان دهنده رابطه ای است که میان هوش معنوی و سبک عقلایی وجود دارد، اما نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و دیگر سبک های تصمیم گیری رابطه معناداری مشاهده نمی شود.

بر روی مدیریت دارد در این پژوهش سعی می شود به این سؤال پاسخ داد که آیا بین هوش معنوی و سبک های تصمیم گیری مدیران رابطه وجود دارد یا خیر؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه مورد بررسی شامل مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران است. پژوهشی دربرگیرنده کلیه مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران است. نمونه ای به تعداد ۱۱۰ نفر به صورت نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند و به پرسشنامه ها پاسخ دادند. برای جمع آوری داده ها در این پژوهش از دو نوع پرسشنامه استفاده شده که عبارتند از: ۱- پرسشنامه هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸) که ۲۴ سؤال دارد و به صورت طیف ۵ گزینه ای لیکرت می باشد، و پایایی آن ۸۴٪ است. ۲- پرسشنامه سبک های تصمیم گیری مدیران اسکات و بروس (۱۹۹۵) که شامل ۲۵ سؤال با طیف لیکرت می باشد و پایایی هر سبک عبارت است از: سبک عقلایی، ۸۶٪، سبک شهودی، ۸۳٪، سبک وابستگی، ۸۷٪، سبک آنی، ۸۴٪ و سبک اجتنابی، ۸۲٪.

یافته های پژوهش

مطالعه حاضر پس از بررسی ادبیات نظری و به دست آوردن داده های مورد نظر از جامعه آماری مربوطه، داده های مستخرج را با استفاده از روش های کمی مورد تجزیه و تحلیل قرار داد و پس از آن در این بخش به بررسی سؤال های اصلی پژوهش پرداخته خواهد شد.

میزان هوش معنوی مدیران چقدر است؟ نتایج پژوهش در جدول (۱) نمایش داده شده است و می توان میزان هوش معنوی که مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران از آن برخوردار هستند را مشاهده نمود.

جدول ۳: همبستگی میان هوش معنوی و سبک‌های تصمیم‌گیری

اجتنابی	وابستگی	آنی	شهودی	عقلایی	داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه‌های تکمیل شده و به دست آمده از مدیران صورت گرفت.
-۰/۰۳۵	۰/۰۱۵	۰/۲۳	۰/۲۵	۰/۷۳۵*	Person-correlation
۰/۸۷۵	۰/۸۶۵	۰/۷۴۵	۰/۷۹۶	۰/۰۰۰	Sig. (2-tailed)
۱۱۰	۱۱۰	۱۱۰	۱۱۰	۱۱۰	N

مهمی در انتخاب سبک مناسب تصمیم‌گیری داشته

باشد به گونه‌ای که افرادی که از سبک تصمیم‌گیری عقلایی پیروی می‌کنند دارای سطح بالاتری از هوش معنوی هستند. بنابراین با اتکا به یافته‌های پژوهش می‌توان اذعان داشت، دینداری و هوش معنوی تعیین‌کننده رفتار مدیران در محیط کار، سطح عملکرد و عملکرد پیروان او است. با مقایسه یافته‌های به دست آمده با آنچه که از بررسی سوابق مرتبط با موضوع پژوهش برآمده است، پژوهش حاضر با تحقیقات رضازاده (۱۳۸۹)، کارشکی (۱۳۸۹)، کریمی موقنی و همکاران (۱۳۹۰)، مقدم و طهرانی (۱۳۸۷)، اسمیت (۲۰۱۱)، تامپسون (۲۰۱۰) و آلام (۲۰۲۰) همسو است. اما در پژوهش‌هایی که انجام شده، پژوهشگران نتوانسته‌اند به بررسی سبک غالبی که افراد اتخاذ می‌کنند و به آن گرایش دارند اشاره‌ای نمایند و از سویی دیگر ضروری به نظر می‌رسد که با شناخت درست و صحیح اعضای سازمان خود بتوانیم درک درستی از رفتار و عملکرد آن‌ها به دست آوریم. در این پژوهش محققین تلاش کرده‌اند که سبک‌های مورد استفاده را اولویت‌بندی نموده و با این کار می‌توان دیدگاه روشنی نسبت به افراد به دست آورد و بهتر بتوان آن‌ها و رفتار آن‌ها را پیش‌بینی نمود. از آنجایی که سازمان‌های آموزشی امروزه با موانع و مشکلات بسیاری روبه‌رو هستند، اما نباید رسالت خود را که پاسخگویی به نیاز جامعه و ذی‌نفعانشان است را به فراموشی سپارند. بنابراین مدیرانی که در زمان مدیریت خود باید وظایف گوناگونی را انجام دهند، باید بتوانند از بسیاری از توانمندی‌ها و مهارت‌ها برخوردار باشند که در این خصوص می‌توان به هوش معنوی اشاره نمود؛ که شرح نتایج به دست آمده معرفی

جدول (۳) نشان دهنده همبستگی میان هوش معنوی و سبک عقلایی است ($P = < .001$)، اما این همبستگی در میان هوش معنوی و دیگر سبک‌ها به گونه معنادار مشاهده نشد.

نتیجه‌گیری

هوش معنوی اصطلاحی است که برخی فلاسفه، روان‌شناسان و نظریه‌پردازان رشد برای نشان دادن ارتباط معنویات با ضریب هوشی به کار می‌برند. هوش معنوی چیزی نیست جز این‌که انسان بتواند فراتر از ماده برود، و توانایی تجربه حالت‌های هوشیاری بالاتر را در خود پیرواند، همچنین باید بتواند از معنویات برای حل مسائل و مشلات بهترین استفاده را ببرد و بر احساسات خود کنترل داشته باشد. قطعاً بسیاری از افراد در محل کار خود مسئولیت اتخاذ بسیاری از تصمیم‌ها را بر عهده داشته‌اند. دانستن این‌که مدیران سازمان چگونه تصمیم می‌گیرند می‌تواند منجر به ایجاد محیط کاری بشود که یا می‌تواند سازنده باشد و یا بسیار خشک و بی‌توجه به بعد انسانی باشد. درک هر یک از سبک‌های تصمیم‌گیری می‌تواند کیفیت کار یک مدیر را یا بالا ببرد و یا به پایین‌ترین حد ممکن بکشانند. شناختن سبک‌های تصمیم‌گیری به مدیران کمک می‌کند سبک تعیین‌کننده خود را شناسایی کنند، و همچنین می‌توانند یاد بگیرند که چگونه می‌توانند نتایج یک موقعیت را مدیریت کرد.

یکی از عواملی که منجر به موفقیت مدیران در سازمان می‌شود هوش معنوی و دیندار بودن افراد است. این مطالعه با هدف شناسایی ارتباط هوش معنوی و دینداری بر عملکرد افراد در اتخاذ سبک

عملکرد سازمان روبه بهبود پیش خواهد رفت. اگر مدیران بخواهند بهتر از قبل اقدام کنند، باید در زمانی که دچار اضطراب و تشویش می‌شوند، با هوش معنوی که در آن‌ها تقویت شده است، قبل از انجام هر فعالیتی که از روی شتابزدگی و هیجانات شدید باشد، درباره آن فکر کنند و سپس به تصمیم‌گیری بپردازند.

منابع و مأخذ

ایران‌نژاد پاریزی، مهدی؛ ساسان گهر، پرویز (۱۳۹۶). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل. تهران: مؤسسه عالی آموزش بانکداری ایران.

جعفری مقدم، سعید (۱۳۸۵). گلچینی از اندیشه‌های مدیریت (گزیده مطالب ماهنامه پیام مدیریت). تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

حقیقی، محمدعلی؛ رحیمی نیک، اعظم؛ برهانی، بهالدین؛ ممی‌زاد، جعفر؛ علیپور، محمد حسن (۱۳۹۵). تهران: ترمه.

رابینز، استیفن (۱۳۹۹). فئاتر سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها. مترجمین: علی پارسائیان، محمد اعرابی، تهران: نشر نص، چاپ نهم.

سید جوادین، سیدرضا (۱۳۹۹). نظریه‌های عمومی سازمان و مدیریت و درک متون به زبان فارسی. تهران: نشر نگاه دانش.

شامرادی، سیده نیلوفر (۱۳۹۹). چگونگی استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان در جهت حذف بوروکراسی‌های اداری، موازی‌کاری و فرایندهای طولانی در انجام فعالیت‌ها (مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاهی کشور). فصلنامه دانش‌شناسی. ۱۳ (۴۸). ۴۰-۵۶.

شامرادی، سیده نیلوفر، مهاجران بهناز (۱۳۹۷). ارائه الگوی بهبود شایستگی حرفه‌ای کارکنان (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش استان تهران). فصلنامه مهارت آموزی. ۷ (۲۵). ۴۷-۷۰.

گشت. هوش معنوی مقوله‌ای است که افراد انسانی به‌خصوص افرادی که سازمان در دست آن‌ها و به کمک آن‌ها هدایت و کنترل می‌شود به عنوان یک عامل برای توسعه سازمانی مطرح می‌شود. کشور ایران به عنوان یکی از کشورهایی که دین‌داری و خدامحوری در آن به عنوان یک اصل معرفی می‌شود، لازم است که توجه بیشتری به پرورش و آموزش معنویات در سازمان‌های خود داشته باشد و همچنان که پیش از این مطرح شد، هوش معنوی به عنوان یک توانایی که اکتسابی است، باید مورد عنایت و اولویت‌های هر سازمانی به خصوص سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه آزاد اسلامی قرار گیرد. در این خصوص پیشنهاد می‌شود که، با انجام تمرینات فردی و یا گروهی، سازمان به اعضای خود کمک کند تا بتوانند رفتارهای اخلاقی را در خود تقویت نموده و آن‌ها را الگوسازی کنند، در این راستا به نظر ضروری می‌رسد که اعضای سازمان در خود تغییر نگرش را ایجاد کنند و احساسات مثبت را به درون سازمان منتقل سازند. سازمان می‌باید در خصوص آموزش و تقویت هوش معنوی احساس مسئولیت بیشتری نمایند و احساس نیاز به این هوش را در کارکنان خود به وجود آورند، همچنین اعتقادات و مسائل مذهبی را در سازمان نباید کنار نهاد بلکه باید اعضای سازمان را در اجرای مراسمات مشارکت داد و در آن‌ها عقاید مذهبی را تقویت نمود و در این راه شرعیات مذهبی و دینی را طبقه‌بندی نمود و اهم و مهم آن‌ها را مشخص نمود. در این صورت اعضای سازمان خواهند دانست که چگونه شخص دیدنداری باشند و با کمک تقویت هوش هیجانی در آن‌ها می‌توان مدیرانی را داشت که به گونه‌ای سنجیده، هوشمندانه و متکی به فهم عمیقی که نسبت به معنویات داشته‌اند، رفتار می‌کنند. همچنین پیشنهاد می‌گردد به مدیران اختیارات بیشتری تفویض بشود چراکه توانمندسازی مدیرانی که قادر باشند آزادانه‌تر رفتار و عمل کنند موجب خواهد شد،

- psilocybin mediate the attribution of personal meaning and spiritual significance 14 months later. *Journal of psychopharmacology*, 22(6), 621-632.
- Kaucher, E. (2010). Ethical decision making and effective leadership: Alliant International University.
- Motorny, S., Sarnikar, S., & Noteboom, C. (2021). Design of an Intelligent Patient Decision aid Based on Individual Decision-Making Styles and Information Need Preferences. *Information Systems Frontiers*, 1-16.
- Nasel, D. D. (2004). *Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence a consideration of traditional Christianity and New Age individualistic Spirituality* (Doctoral dissertation, University of South Australia).
- Oliveira, A. (2007). A discussion of rational and psychological decision-making theories and models: The search for a cultural-ethical decision-making model. *Electronic journal of business ethics and organization studies*, 12(2), 12-17.
- Paker, Andrew m, wandi burine de & baruch fichhoff. (2007). Maximizers versus statisficers decision-making styles, com[etence and outcomes judgment and decision-making. Vo; 2, no. 6, December 2007.
- Patton, J. R. (2003). Intuition in decisions. *Management decision*.
- Shirzadi, Z., Khakpour, R., & Khodabakhshikoolae, A. (2021). The Relationship between Psychological Lifestyle and Spiritual Intelligence among Women. *Preventive Care in Nursing & Midwifery Journal*, 11(3), 55-62.
- Skrzypińska, K. (2021). Does spiritual intelligence (SI) exist? A theoretical investigation of a tool useful for finding the meaning of life. *Journal of religion and health*, 60(1), 500-516.
- Thunholm, P. (2004). Decision-making style: habit, style or both?. *Personality and individual differences*, 36(4), 931-944.
- Van Dam, N. (2007). A holistic design for leadership development programs. *Chief Learning Officer*, 16 (2), 12.
- Wigglesworth, C. (2013). Spiritual intelligence. In *Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace* (pp. 441-453). Springer, New York, NY.
- Zohar, D. (1997). *ReWiring the Corporate brain: Using the new science to rethink how we structure and lead organizations*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Zohar, D. (1997). *Rewiring the corporate brain: Using the new science to rethink how*
- شامرادی، سیده نیلوفر؛ مهاجران، بهناز؛ علیرضا، حسین‌پور آشناآباد؛ معظمی، مجتبی (۱۴۰۰). نقش هوش هیجانی در سبک‌های مدیریت تعارض مدیران دانشگاه تربیت مدرس. رهبری آموزشی کاربردی. ۲ (۱).
- کارشکی، حسین؛ کریمی مونتقی، حسین؛ رضازاده مهرآبادی، سمانه (۱۳۸۹). بررسی رابطه سبک‌های تصمیم‌گیری و هوش معنوی مدیران دانشگاه‌های فردوسی و علوم پزشکی مشهد. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- نادری، حمید؛ هاشمی، سید محمود؛ معظمی، مجتبی (۱۳۹۹). رابطه هوش فرهنگی و مهارت‌های اجتماعی دانش آموزان پایه دهم مدارس پسرانه سلام شهر تهران. پژوهش اجتماعی. ۱۲ (۴۸). ۶۴-۸۶
- Al Eid, N. A., Arnout, B. A., & Almoied, A. A. (2021). Leader's spiritual intelligence and religiousness: Skills, factors affecting, and their effects on performance (a qualitative study by grounded theory). *Journal of Public Affairs*, 21(1), e2129.
- Arnout, B. (2016). Spiritual intelligence and psychological counseling between theory and practice. *Cairo: The Anglo-Egyptian Library*.
- Arnout, B. I. A. (2019). *Applications of positive psychology in counseling and psychotherapy*. LAP LAMBERT Academic Publishing.
- Arnout, B., & Alkhatib, A. (2019). The secret of human existence homeostasis: spiritual intelligence is the hope of all humanity. *Open Access Journal of Addiction and Psychology*, 2(3), 1-9.
- Arnout, B., Alkhatib, A., Abdel Rahman, D., & Pavlovic, S. (2019). Parent's Spiritual intelligence as predictor of adolescents psychological safety. *Research in Psychology and Behavioral Sciences*, 7(1), 1-4.
- Buzan, T. (2012). *The power of spiritual intelligence: 10 ways to tap into your spiritual genius*. HarperCollins UK.
- Emmons, R. A. (2003). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*. Guilford Press.
- Griffiths, R. R., Richards, W. A., Johnson, M. W., McCann, U. D., & Jesse, R. (2008). Mystical-type experiences occasioned by

- we structure and lead organizations*. Berrett-Koehler Publishers.
- O'Donnell, K. (1997). *Endoquality: as dimensões emocionais e espirituais do ser humano nas organizações*. Casa da Qualidade.
- Levin, M. (2000). *Spiritual Intelligence, Awakening the power of Michael Levin, Spiritual*.
- Covey, S. R. (2013). *The 8th habit: From effectiveness to greatness*. Simon and Schuster.
- Zohar, D., Marshall, I., & Marshall, I. N. (2000). *SQ: Connecting with our spiritual intelligence*. Bloomsbury Publishing USA.
- O'Donnell, K. (1997). *Endoquality: as dimensões emocionais e espirituais do ser humano nas organizações*. Casa da Qualidade.
- Emmonz, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence: motivation and the psychology of ultimate concern. *Theinternational Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 3-26.
- Huber, G. P. (1980). *Managerial decision making*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman.
- Alam, I. (2020). Can Spiritual Intelligence Influence Decision Making in Software Engineers? Framework for Performance of Professionals in IT Sector. *Psychology and Education Journal*, 57(9), 3082-3098.
- Amram, Y. (2007, August). The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory. In *115th annual conference of the American psychological association, San Francisco, CA* (Vol. 12).

مطالعات زقاری (مهر) یکم
سال نهم / شماره هفدهم / بهار و تابستان ۱۳۹۷

یادداشت‌ها

- ¹ Al Eid, Arnout, & Almoied
- ² Danah Zohar
- ³ *Spiritual Intelligence*
- ⁴ *ReWiring the Corporate Brain*
- ⁵ Ken O'Donnell
- ⁶ *Endoquality*
- ⁷ Steven Benedict
- ⁸ Stephen Covey
- ⁹ Griffiths, Richards, Johnson, Mccann, & Jesse
- ¹⁰ Arnout
- ¹¹ Arnout, Alkhatib, Abdel Rahman, & Pavlovic
- ¹² Buzan
- ¹³ Van Dam
- ¹⁴ Amram
- ¹⁵ Wigglesworth
- ¹⁶ Nasel
- ¹⁷ *decision making*
- ¹⁸ Thunholm
- ¹⁹ Olivera
- ²⁰ Patton
- ²¹ Paker