

بررسی رابطه مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی و هوش معنوی در بین مدیران مقطع متوسطه اول و

دوم شهرستان قلعه گنج

دکتر فاطمه السادات رباطی^۱

تاریخ وصول: ۹۷/۱۰/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۸/۳/۲۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی و هوش معنوی در بین مدیران مقطع متوسطه اول و دوم شهرستان قلعه گنج بود این پژوهش، در زمره تحقیقات توصیفی- همبستگی قرار دارد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مقطع متوسطه اول و دوم مدارس دولتی شهرستان قلعه گنج در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ که تعداد ۸۶ نفر، حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۷۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه گیری تصادفی ساده، ابزارهای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش برای متغیر مدیریت استراتژیک (پرسشنامه گوریان و همکاران (۱۳۹۰)، برای متغیر هوش اخلاقی (پرسشنامه لنیک و همکاران (۲۰۰۵) و برای متغیر هوش معنوی (پرسشنامه کینگ (۲۰۰۸) بودند. اطلاعات با نرم افزار SPSS 23 با استفاده از روش آمار توصیفی و آزمون آماری استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) تجزیه و تحلیل شدند. نتایج تحقیق نشان داد که بین مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی و ابعاد آن (درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش) رابطه مثبت معناداری وجود داشت ($p < 0/01$). همچنین بین مدیریت استراتژیک با هوش معنوی و ابعاد آن (تفکر انتقادی وجودی، ایجاد معنای شخصی، آگاهی متعالی و ایجاد موقعیت هوشیاری) رابطه مثبت معناداری وجود داشت ($p < 0/01$).

واژه‌های کلیدی: مدیریت استراتژیک، هوش اخلاقی و هوش معنوی

^۱. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران، Robatyfatmeh@yahoo.com

مقدمه

سازمان ها در دنیای پویا و پر مخاطره‌ی امروزی برای اینکه بتواند بقای خودش را تحکیم بخشد، باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری هوش اخلاقی نماید. چرا که رعایت آنها باعث دلگرمی کارکنان و به تبع آن افزایش کیفیت خدمات و در نهایت جلب رضایت ارباب رجوع و تثبیت بقای سازمانها خواهد شد. مدیران با داشتن هوش اخلاقی بالا، میتوانند با سالم سازی و بهینه کردن عملکرد امروز سازمان ها، موقعیت و جایگاه آنها را در بازار رقابتی فردا تضمین کنند (اسگندری و همکاران، ۱۳۹۱). در طی فرآیند رقابتی، مسایل اخلاقی نیز ظاهر می شوند. امروزه اخلاقیات و مدیریت تنوع از عوامل اصلی عملکرد موفقیت آمیز در یک محیط رقابتی است. عدم توجه به اخلاق در مدیریت سازمان ها می تواند معضلات بزرگی برای سازمان ها به وجود آورد (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱).

هوش معنوی برای افرادی که می خواهند سوالات زیر را در زندگی کشف نمایند مهم است: چرا ما اینجا هستیم؟ و ارتباط ما با دیگران، اجتماع و جهان چیست؟ با ظهور این پارادایم جدید، چالش هایی در برابر تعریف و تشریح هوش معنوی بوجود آمد؛ هوش معنوی چیست؟ کارکردهایش چه چیزهایی هستند؟ و اینکه آیا قابل یادگیری و بهبود است؟ این مسایل هنگامی توجه زیادی را بر می انگیزاند که بخواهیم بدانیم چرا از هوش معنوی استفاده می شود؟ و آیا استفاده از آن سود خاصی برای استفاده کنندگان دارد؟ (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰).

امروزه جهان در قرن بیست و یکم، با تحولاتی عظیم و پی در پی روبروست؛ تحولاتی که دانش ها و نیازمندی های جدیدی می آفریند؛ نیازمندی هایی که از یک طرف به رفاه بیشتر جوامع کمک می کند و از طرف دیگر بر مشکلات آنها می افزاید این تحولات روز به روز بار مسولیت و وظایف نهاد ها و سازمان های اجتماعی را سنگین تر می کند. از جمله نهادهایی که ارتباط مستقیم با این تحولات دارد و لزوماً باید با این تحولات باید هماهنگ باشد «آموزش و پرورش» است. سازمانها در دنیای پویا و پر مخاطره‌ی امروزی برای اینکه بتواند بقای خودش را تحکیم بخشد، باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری هوش اخلاقی نماید (اسگندری و همکاران، ۱۳۹۱).

عدم توجه به اخلاق در مدیریت سازمان ها می تواند معضلات بزرگی برای سازمان ها به وجود آورد. در این میان متفاوت افراد در مورد اخلاقی بودن و یا غیر اخلاقی بودن کارها بر کمیت و کیفیت کار آنان و در نتیجه موفقیت سازمانی تأثیر قابل توجهی دارد. آموزش و پرورش از جمله سازمان هایی است که در هر جامعه از حساسیتی خاص برخوردار است. این حساسیت بیشتر به آن دلیل است که عملیات داخلی آن در معرض دید همگان قرار دارد و مورد قضاوت عامه ی مردم است. هم چنین آموزش و پرورش بیش از سایر سازمان ها با نیروی انسانی در ارتباط اند و عهده دار تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص می باشند. باید باورداشت مدیران آموزش و پرورش که با مدیریت منابع و امکانات لازم مسئولیت اداره ی مدارس را به عهده دارند، اولین کسانی هستند که با رفتار، گفتار و کردار خود اصول اخلاقی را در سازمان رواج می دهند و تأثیر بسزایی در اعمال معلمان و دانش آموزان دارند (مختاری پور، ۱۳۸۷).

هوش اخلاقی، شامل توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها می باشد. اخیراً پژوهشگران سازمانی به هوش اخلاقی رهبری علاقه مند شده اند؛ زیرا می تواند مرز بین نوع دوستی و خود پرستی را خوب توصیف کند. توجه به هوش اخلاقی یک ایده آسمانی است که الهام بخش رفتارهای رهبران می باشد. نخستین

بار اصطلاح هوش اخلاقی توسط بوربا^۱ در روان شناسی وارد شد. وی هوش اخلاقی را " ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می کند. " (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱).

امونز^۲، هوش معنوی را به عنوان " کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی در جهت حل مسائل روزانه و فرایند دستیابی به هدف بیان می کند. همچنین هوش معنوی را به عنوان هوشی که به حل مشکلات، معنا و ارزش می دهد تعریف می کند که با استفاده از آن می توان اعمال و زندگیمان را در بافتی که از لحاظ معنا عمیقتر و وسیعتر باشد، قرار داد و به کمک آن می توان سنجید که کدام راه و روش زندگی از دیگر راهها و روشها کارا تر، مؤثرتر و معنادارتر است (سهرابی، ۱۳۸۸). به عبارتی، افراد زمانی هوش معنوی را به کار می گیرند که بخواهند از ظرفیت ها و منابع معنوی برای تصمیم گیری های مهم و اندیشه در موضوعات هستی یا تلاش در جهت حل مسئله روزانه استفاده کنند. آمونز پنج مؤلفه برای هوش معنوی پیشنهاد می کند که شامل موارد زیر است: ۱. ظرفیت تعالی، گذشتن از دنیای جسمانی و مادی و متعالی کردن آن ۲. توانایی ورود به حالت های معنوی از هوشیاری ۳. توانایی آراستن فعالیتها، حوادث و روابط زندگی روزانه همراه با احساس تقدس ۴. توانایی استفاده از منابع معنوی برای حل مسائل زندگی و ۵. توانایی رفتار فضیلت مابانه مانند بخشش، سپاسگذاری، فروتنی احساس شفقت (با عزت و همکاران، ۱۳۹۱).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی عبارت است از: استفاده از منابع انسانی به صورتی برنامه ریزی شده و، انجام کارهایی با هدف قادر ساختن سازمان برای تأمین هدف های مورد نظر (رسولی و همکاران، ۱۳۹۳). منابع انسانی، به ویژه در مشاغل تخصصی به عنوان نیروی محرکه ی طرح های استراتژیک سازمان محسوب می شوند که مدیریت آن نیازمند رویکردی استراتژیک می باشد. هدف مدیریت استراتژیک منابع انسانی، خلق قابلیت استراتژیک از طریق کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه برای تلاش در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار است. پس نیازهای فردی و گروهی سازمان از طریق طراحی و اجرای برنامه های منسجم و عملی منابع انسانی، تأمین می شود (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱).

از آنجایی که مدیریت استراتژیک به مسائل فراگیر و کلان سازمان می پردازد، می توان گفت: این مدیریت به تغییرات در ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، اثربخشی سازمانی، توسعه قابلیت های متمایز و مدیریت تغییر مربوط می شود. از سوی دیگر، هم به نیازهای سرمایه انسانی و هم به توسعه قابلیت های فرایند منابع انسانی. مدیریت استراتژیک به مسائل عمده انسانی می پردازد که یا برای طرح استراتژیک سازمان تاثیر می گذارد و یا از آن تاثیر می پذیرد. هدف اساسی مدیریت استراتژیک خلق و ایجاد قابلیت استراتژیک از طریق تضمین و اطمینان از این نکته است که سازماناز کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه برای تلاش در راستای حصول به مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. هدفش ایجاد حس هدفمند و جهت دار بودن در محیط های اغلب پر تلاطم است، تا بدین وسیله نیازهای تجاری سازمان و نیازهای فردی و گروهی کارکنانش از طریق طراحی و اجرای برنامه ها و سیاست های منسجم و عملی منابع انسانی تأمین شود. یک تصمیم در حوزه منابع انسانی، زمانی استراتژیک تلقی می شود که مدیران را در شرایط تغییرات سریع در تأمین منابع انسانی مورد نیاز جهت تحقق اهداف سازمان یاری نماید (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۰).

1 . Borba

2 . Emmons

آموزش و پرورش مهم ترین نهاد اجتماعی بر آمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تاثیرات آن در پیشرفت جامعه، امری کاملاً محسوس است. از میان سازمان های گوناگونی که در آموزش و پرورش به طور رسمی فعال هستند، مدرسه ها عموماً و دوره متوسطه خصوصاً، به عنوان یک سازمان اجتماعی حساس، نقش مهمی در تحقق هدف های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر عهده دارند و لازمه تحقق این اهداف ایجاد و تقویت محیط های معنوی می باشد (نوربخش و همکاران، ۱۳۸۴).

یکی از مهم ترین، پیچیده ترین و گسترده ترین نظام های اجتماعی، نظام آموزش و پرورش است که موضوع و محور اصلی فعالیت آن، انسان و تعلیم و تربیت اوست. امروزه کشورهای جهان سعی دارند با وضع قوانین آموزشی، اداری و مالی، زمینه را برای با سواد کردن مردم و اجباری کردن آموزش و پرورش در سطوح بالاتر تحصیلی مساعد سازند و با تاسیس یا گسترش مراکز تحقیقاتی، آموزش پیش دبستانی، متوسطه و آموزش عالی در مناطق شهری و روستایی مبادرت ورزند و از طریق آموزش و پرورش شرایط لازم را برای بروز استعدادها و پرورش خلاقیت و نو آفرینی در افراد مختلف جامعه پدید آورند (صافی، ۱۳۹۱).

مدیریت استراتژیک منابع انسانی دارای کارکردها یا تکالیفی است که در سازمان ها، به منظور فراهم کردن منابع انسانی مناسب و هماهنگ برای تحقق هدف های سازمان اجرا می شود و در واقع کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بدان معناست که سازمان ها می توانند در مهارت، نگرش و رفتار کارکنان متناسب با شغل آنها نفوذ کرده تا به اهداف سازمانی دست یابند (همان منبع). این کارکرد ها شامل: افزایش توانایی های تخصصی و مهارت کارکنان در انجام وظایف محوله و به فعل در آوردن و پاره ای از توانایی های بالقوه آنها به منظور ایجاد یک سازمان یادگیرنده و تولید فکر، کلیه مزایای مالی و غیر مالی به تناسب شرایط درون و برون سازمان، سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه ی وظیفه ی آنها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آنها جهت رشد و بهبود، تامین منابع انسانی در راستای اهداف و راهبردهای سازمان و شناسایی فرصت ها و تهدیدات محیط بیرون سازمان و تعیین نقاط قوت و ضعف و قابلیت های محوری منابع موجود و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها و استفاده از نظرات و پیشنهادات آنها جهت بهبود و توسعه سازمان را جزء کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی معرفی کرده اند (چن^۱ و همکاران، ۲۰۰۹).

هوش معنوی به زندگی درونی ذهن و نفس^۲ و ارتباط آن با جهان وابسته بوده و ظرفیت فهم عمیق سئوالات وجودی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری را شامل می شود. آگاهی از نفس، به عنوان زمینه و بستری است که به آن نیروی خلاق برای تکامل زندگی می گویند^۳. بنابراین هوش معنوی چیزی بیش از توانایی ذهنی فرد است و فرد را به ماوراء فرد^۴ و به روح مرتبط می کند. علاوه بر این، هوش معنوی فراتر از رشد روان شناختی متعارف است و خود آگاهی حاصل از آن، شامل آگاهی از رابطه با موجود متعالی، افراد دیگر، زمین و همه موجودات می شود (وگان^۵، ۲۰۰۳).

ثمربخشی آموزش و پرورش از یکسو تبدیل کردن انسانهای مستعد به انسانهای سالم، بالنده، متعادل و رشد یافته است و از سوی دیگر تأمین کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخشهای متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است. نظریه

¹ . Chen

² Spirit

³ Creative Life force of evolution

⁴ Transpersonal

⁵ Vegan

چنین اهمیتی است که در عصر کنونی، همه دولتهای جهانی از کوچک و بزرگ، قدرتمند و ناتوان و صنعتی تا در حال توسعه، پرداختن به آموزش و پرورش مردم خود را در شمار وظایف اساسی می‌دانند و برای همگانی، سراسری و حتی اجباری کردن آن، تعهدات سنگینی در قانونهای اساسی و بنیادی خود می‌کنند و درصد زیادی از تولید ناخالص ملی و بودجه جاری و عمرانی کشور را به این امر مهم اختصاص می‌دهند (شهابی نیا و همکاران، ۱۳۹۲).

زهر و مارشال^۱ (۲۰۰۰) معتقدند، هوش معنوی موجب می‌شود که فرد در برابر رویدادها و حوادث زندگی، بینشی عمیق بیابد و از سختی‌های زندگی نهراسد و با صبر و تفکر با آنها مقابله کند و راه حل‌های منطقی و انسانی برای آنها بیابد. هوش معنوی هر دونوع، هوش عاطفی و بهره‌هوشی را یکپارچه می‌کند و شکل می‌دهد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸). به عبارت دیگر هوش عاطفی و بهره‌هوشی در هوش معنوی ریشه دارند (آیرنسی^۲، ۲۰۱۱).

مبانی نظری:

هوش اخلاقی به معنای توجه به زندگی انسانی و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی و ارتباطات آزاد و صادقانه و حقوق شهروندی است. در دنیای امروز، تنها رهبران باهوش اخلاقی بالا می‌توانند در سازمان اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت گسترده و درست است. تجربه‌های مدیران تجاری در آمریکا، ژاپن و بسیاری از مؤسسات خصوصی و شرکت‌های کارآفرینی نشان داده است که رفتار اخلاقی تنها انجام درست کار نیست، بلکه انجام کار درست است. همچنین تحقیقات انجام شده در بیش از ۱۰۰ شرکت نشان داد که هوش اخلاقی تأثیر بسیار قوی بر عملکرد مالی سازمان دارد (ترنر^۳ و همکاران، ۲۰۰۲).

در پژوهشی که توسط حاجی پور و همکاران (۱۳۹۴) با موضوع "اخلاق کاربردی؛ تجزیه و تحلیل بنیادی هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان" انجام گردید. این پژوهش با هدف توصیفی-همبستگی، ابتدا مفهوم هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای را تبیین و سپس با استفاده از روش تحلیل کانونی به تحلیل و بررسی ارتباط هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای می‌پردازد. جامعه‌ی آماری پژوهش، کارمندان دستگاه‌های اجرایی شهر بهرام بود که حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۸۵ نفر و حجم جامعه ۱۱۰ نفر برآورد شده بود. این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به تعیین نمونه پرداخته است. روش گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌ی حضوری بوده است. نتایج حاکی از یافته‌ها بیانگر ارتباط مثبت و معنا دار به میزان ۰.۵۳ بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای است.

خلیلی حسین آبادی و همکاران (۱۳۹۴) مطالعه‌ای با محوریت "تأثیر هوش معنوی در ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان پلیس" انجام دادند، هدف اصلی این نوشتار، شناساندن بیشتر هوش معنوی و بهره‌برداری و استفاده هر چه بیشتر از آن در حل مسایل فردی، گروهی و سازمانی پلیس و نقش آن در ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان پلیس بود. نیاز به شناخت ساختار تشکیل دهنده و مولفه‌های این نوع از هوش به ضرورتی انکارناپذیر تبدیل شده است تا با تبیین هر چه بیشتر آن بتوان راهکارهای عملی‌تر و کاربردی‌تر آن را در حل مسایل پیچیده به ویژه در مسایل سازمانی در جهت ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی دریافت. با این اقدام، ضمن آگاهی بخشی و تغییر نگرش مدیران در خصوص این موضوع می‌توان به ایجاد زمینه‌های فکری رشد و گسترش هوش معنوی در کارکنان دست یافت. بر این اساس در این مقاله با تکیه بر مطالعات کتابخانه

^۱ . Marshall & Zohar

^۲ . Ayranci

^۳ . Turner

ای و با روش توصیفی - تحلیلی، نسبت به پاسخگویی به سوال اصلی «مؤلفه های اصلی هوش معنوی کدامند و چگونه می توان هوش معنوی را در بین کارکنان پلیس گسترش داد و کاربردی کرد؟» و اینکه هوش معنوی چه نقشی در ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان پلیس دارد، اقدام شده است و در نهایت به راهکارهای تقویت و رشد هوش معنوی در سازمان پلیس پرداخته شده است. نتیجه گرفتند که هوش معنویت در ارتقا شغلی نیروهای پلیس تاثیر بسزایی دارد.

اسگندری و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان "تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت های ارتباطی آنان در سازمان تأمین اجتماعی" انجام دادند، در این پژوهش تاثیر هوش اخلاقی مدیران و ابعاد آن شامل درستکاری، مسوولیت پذیری، دلسوزی، و بخشش بر مهارت های ارتباطی مدیران مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران عالی و میانی واحدهای بیمه ای و درمانی سازمان مورد مطالعه به تعداد ۲۴۹ نفر می باشد. حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران، ۱۵۱ نفر برآورد شده است. روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای می باشد. ابزار جمع آوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه می باشد و نتیجه گرفتند که هوش اخلاقی مدیران و ابعاد چهارگانه ی آن بر مهارت های ارتباطی آنان در سازمان مورد مطالعه تأثیر دارد.

گیو جودی و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با موضوع "بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران با مدیریت خدمت در مدارس شهرستان میاندوآب با تأکید بر جنسیت" انجام دادند، پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه مدیران مرد و زن مدارس ابتدایی و راهنمایی و متوسطه شهرستان میاندوآب به تعداد ۱۷۹ نفر می باشد. نمونه ای به حجم ۱۲۲ نفر با استفاده از روش طبقه ای نسبتی و بر اساس فرمول نمونه گیری کوکران انتخاب شد که ۷۵ نفر مدیر مرد و ۴۷ نفر مدیر زن را شامل می شود. به ازای خدمت هر مدیر ۳ نفر از دبیران مدارس تحت مدیریت وی نظر داده اند که جمعاً ۳۶۶ نفر دبیر را شامل می شود. برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه هوش اخلاقی و خدمت استفاده شده است نتایج نشان داد که بین هوش اخلاقی و مؤلفه های آن با خدمت مدیران مدارس شهرستان میاندوآب رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از بین ۴ مؤلفه هوش اخلاقی، دلسوزی پیش بینی کننده معتبری برای خدمت مدیران مدارس شهرستان میاندوآب می باشد. نتایج حاصل آمستقل نشان داد که بین میزان هوش اخلاقی و خدمت مدیران مرد و زن مدارس تفاوت معنی داری وجود ندارد.

در پژوهشی کک توسط محمودی و همکاران (۱۳۹۱) با موضوع "رابطه ی مؤلفه های هوش اخلاقی و رهبری تیمی مدیران گروه های آموزشی دانشگاه های شهر زاهدان" انجام گردید، روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش را ۱۶۷ نفر شامل کلیه مدیران گروه های آموزشی دانشگاه های شهر زاهدان تشکیل داده اند که از بین آنها ۱۳۰ نفر انتخاب شدند نتایج نشان دادند که ۱- بین مؤلفه ی درستکاری هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه ی مثبت و معنی دار وجود دارد ۲- بین مؤلفه ی مسوولیت پذیری هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه ی مثبت و معنی دار وجود دارد، ۳- بین مؤلفه ی دلسوزی هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه ی مثبت و معنی دار وجود دارد ۴- بین مؤلفه ی بخشش هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه ی مثبت و معنی دار وجود دارد.

اسهر لوس و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان "تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمانهای دولتی" دریافتند که هوش معنوی مدیران نقش و تأثیر بسزایی در عملکرد کارکنان دارد و مؤلفه معنا و هدفدار بودن کار

بیشترین تأثیر و مؤلفه های شعور و خودآگاهی و موهبت و تعالی جویی در مراتب بعدی قرار دارند و در نهایت حقیقت اعمال مدیران کمترین تأثیر بر عملکرد کارکنان دارد.

مرعشی و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی با موضوع "تأثیر آموزش هوش معنوی بر بهزیستی روان شناختی، اضطراب وجودی، و هوش معنوی، در دانشجویان دانشکده نفت اهواز" انجام دادند. جامعه آماری شامل دانشجویان دوره کارشناسی دانشکده نفت اهواز در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ بود. از میان این دانشجویان ۱۱۲ نفر به طور تصادفی انتخاب و سپس به طور تصادفی در دو بخش مساوی آزمایش و گواه گمارده شدند. از این تعداد ۹۴ نفر تا آخر با پژوهش همراهی کردند که در دو گروه آزمایشی (۴۸ نفر) و گواه (۴۶ نفر) قرار داشتند. این تحقیق یک پژوهش آزمایشی میدانی حقیقی از نوع طرح پیش آزمون - پس آزمون با گروه گواه است. بعد از انجام پیش آزمون برای گروه های آزمایشی و گواه، گروه آزمایش در ۱۵ جلسه ۶۰ دقیقه ای تحت آموزش هوش معنوی بر اساس ۷ مرحله بسته آموزشی بول (۲۰۰۴) قرار گرفتند. آنگاه پس آزمون برای گروه های آزمایش و گواه انجام شد. نتایج تحلیل واریانس های چندمتغیری بیانگر افزایش معنی دار تمام مؤلفه های بهزیستی روان شناختی (شامل پذیرش خود، هدف و جهت گیری در زندگی، رشد شخصی، تسلط بر محیط، استقلال و خودمختاری، و روابط مثبت با دیگران)، و هوش معنوی، و کاهش اضطراب وجودی در گروه آزمایش در مقایسه با گروه گواه است.

تحقیقی توسط باقرپور و همکاران (۱۳۹۱) با موضوع «رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان» انجام گردید، روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و نتایج نشان می دهد: 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، ضابطه مدار و هوش معنوی وجود ندارد.

در پژوهشی بهرامی و همکاران (۱۳۹۰) با موضوع "تبیین رابطه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری فنی در دانشگاه های دولتی استان اصفهان" نشان دادند که میانگین نمرات کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نمرات نوآوری فنی در دانشگاه های دولتی استان کمتر از حد متوسط بوده و بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نوآوری فنی همبستگی چندگانه معناداری وجود داشته است. همچنین ضرایب بتا بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری فنی از نظر آماری معنادار بوده و بین آنها هم خطی وجود نداشته و مدل رگرسیون معنی دار بوده است. نظرات اعضا در خصوص رابطه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نوآوری فنی بر حسب مشخصات دموگرافیک تفاوت معنی دار وجود داشته است.

مختاری پور (۱۳۸۸) در مطالعه ای با عنوان "رابطه ی بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی" به بررسی رابطه بین مؤلفه های هوش اخلاقی شامل (درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش) و رهبری تیمی از دیدگاه اعضای هیئت علمی پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می دهد که بین مؤلفه های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی و رهبری تیمی رابطه ی مثبت وجود دارد. همچنین بین میانگین نمره های رهبری تیمی اعضای هیئت علمی بر حسب سن تفاوت وجود دارد. همچنین بین میانگین نمره های هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب سابقه ی خدمت تفاوت وجود دارد، ولی بین میانگین نمره های هوش اخلاقی مدیران غیر آموزشی تفاوت وجود ندارد.

پهلوانی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود با موضوع «رابطه بین هوش اخلاقی با توسعه سازمانی» نتیجه گرفتند که بین هوش اخلاقی و توسعه سازمانی و مولفه های آن یعنی، درستکاری، مسولیت پذیری، شفقت و بخشش با توسعه سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. علاوه بر این تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان داد که فقط ۱۳٫۰ درصد از متغیر توسعه سازمانی از طریق هوش اخلاقی پیش بینی می شود.

سیلینگین^۱ و همکارانش (۲۰۱۶) در تحقیقی با موضوع «ارتباط بین هوش معنوی رهبر بر کیفیت خدمات سازمانها: یک رویکرد تئوریک» نتایج نشان داد که هوش معنوی در تمامی کسب و کار احساس می شود و به افراد در برخورد با موقعیت های پیچیده توانایی می دهد. اهمیت هوش معنوی برای کیفیت خدمات یک سازمان با رضایت مشتریان و درک کیفیت خدمات پشتیبانی می شود. که به طور قابل توجهی از رفتار و نگرش کارکنان سازمان خدمات را تحت تاثیر قرار می دهد. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی رهبر و کیفیت خدمات یک سازمان وجود دارد.

تحقیق چن^۲ و همکاران (۲۰۰۹) با موضوع " بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر نوآوری سازمانی " نشان دادند که بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری اداری و فنی رابطه معنی داری وجود دارد.

خدابخش و بهنیا در پژوهشی به بررسی رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با مدیریت استراتژیک مدیران بانک ملت استان مازندران پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی با مدیریت استراتژیک مدیران رابطه مثبت معناداری وجود دارد و بین هوش اخلاقی با مدیریت استراتژیک مدیران رابطه مثبت معناداری وجود دارد همچنین هوش معنوی مدیران بر حسب جنسیت متفاوت ولی هوش اخلاقی و مدیریت استراتژیک بر حسب جنسیت تفاوت وجود نداشت. بنابراین مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی و هوش معنوی در بین مدیران متوسطه اول و دوم شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود دارد؟

- ۱ - بین مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲ - بین مدیریت استراتژیک با هوش معنوی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳ - بین مدیریت استراتژیک با ابعاد هوش اخلاقی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴ - بین مدیریت استراتژیک با ابعاد هوش معنوی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مدیران مدارس دولتی مقطع متوسطه اول و دوم شهرستان قلعه گنج در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ می باشد که تعدادشان ۸۶ نفر است. در پژوهش حاضر از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۷۰ نفر تعیین گردید که پرسشنامه های مربوطه جهت تکمیل بین مدیران توزیع شد.

پرسشنامه مدیریت استراتژیک

مقیاس مدیریت استراتژیک توسط گوریان و همکاران (۱۳۹۰) ساخته شده است این پرسشنامه ۳۷ سوال دارد که دارای یک مقیاس کلی و شش زیر مقیاس است. زیر مقیاس های این آزمون عبارتند از: ماموریت اهداف سازمان، تجزیه و

^۱ . Silingiene

^۲ . Chen

تحلیل محیط بیرونی، تجزیه و تحلیل مدرسه، تجزیه و تحلیل گزینه های استراتژیک، اجزای کنترل استراتژی ها و کنترل، آزمودنی دریک مقیاس لیکرت ۵ درجه ای میزان موافقت یا مخالفت خود با هر یک از عبارات را بیان می کند. و امتیاز آزمودنی از طریق جمع کردن امتیاز عبارات مربوط به هر زیر مقیاس محاسبه می شود. نمره گذاری عبارت ۵ تا ۵ بدین شرح است: کاملاً مخالف = ۱ امتیاز؛ مخالف = ۲ امتیاز؛ نظری ندارم = ۳؛ موافق = ۴ امتیاز و کاملاً موافق = ۵ امتیاز. عبارات مربوط به هر زیر مقیاس، ماموریت اهداف سازمان (۵ تا ۵)، تجزیه و تحلیل محیط بیرونی (۸ تا ۶)، تجزیه و تحلیل مدرسه (۱۸ تا ۹)، تجزیه و تحلیل گزینه های استراتژیک (۱۹ تا ۲۷)، اجزای کنترل استراتژی ها (۲۸ تا ۳۳) و کنترل (۳۴ تا ۳۷). در پژوهش گیوریان و همکاران (۱۳۹۰) نیز پایایی پرسشنامه مدیریت استراتژیک با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت که ضرایب ۰/۸۴ برای ماموریت اهداف سازمان، ۰/۸۹ برای تجزیه و تحلیل محیط بیرونی، ۰/۸۰ برای تجزیه و تحلیل مدرسه، ۰/۸۳ برای تجزیه و تحلیل گزینه های استراتژیک، ۰/۸۶ برای اجزای کنترل استراتژی ها، ۰/۷۹ برای کنترل و برای کل پرسشنامه ۰/۸۷ بدست آمده است (گیوریان و همکاران، ۱۳۹۰).

پرسشنامه هوش اخلاقی

مقیاس مدیریت استراتژیک توسط لنینک و همکاران (۲۰۰۵) ساخته شده است این پرسشنامه ۴۰ سوال دارد که دارای یک مقیاس کلی و چهار زیر مقیاس است. زیر مقیاس های این آزمون عبارتند از: درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش، آزمودنی دریک مقیاس لیکرت ۵ درجه ای میزان موافقت یا مخالفت خود با هر یک از عبارات را بیان می کند. و امتیاز آزمودنی از طریق جمع کردن امتیاز عبارات مربوط به هر زیر مقیاس محاسبه می شود. نمره گذاری عبارت ۵ تا ۵ بدین شرح است: هرگز مخالف = ۱ امتیاز؛ به ندرت = ۲ امتیاز؛ گاهی اوقات ندارم = ۳؛ اغلب = ۴ امتیاز و همواره = ۵ امتیاز. عبارات مربوط به هر زیر مقیاس، درستکاری (۱ تا ۱۰)، مسئولیت پذیری (۱۱ تا ۲۰)، دلسوزی (۲۱ تا ۳۰) و بخشش (۳۱ تا ۴۰). در پژوهش گیو جودی و همکاران (۱۳۹۳) نیز پایایی پرسشنامه مدیریت استراتژیک با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت که ضرایب ۰/۸۹ برای درستکاری، ۰/۸۳ برای مسئولیت پذیری، ۰/۸۱ برای دلسوزی، ۰/۸۷ برای بخشش و برای کل پرسشنامه ۰/۸۶ بدست آمده است.

پرسشنامه هوش معنوی

مقیاس مدیریت استراتژیک توسط کینگ (۲۰۰۸) ساخته شده است این پرسشنامه ۲۴ سوال دارد که دارای یک مقیاس کلی و چهار زیر مقیاس است. زیر مقیاس های این آزمون عبارتند از: تفکر انتقادی و جودی، ایجاد معنای شخصی، آگاهی متعالی و ایجاد موقعیت هوشیار، آزمودنی دریک مقیاس لیکرت ۵ درجه ای میزان موافقت یا مخالفت خود با هر یک از عبارات را بیان می کند. و امتیاز آزمودنی از طریق جمع کردن امتیاز عبارات مربوط به هر زیر مقیاس محاسبه می شود. نمره گذاری عبارت ۵ تا ۵ بدین شرح است: کاملاً نادرست = ۱ امتیاز؛ نادرست = ۲ امتیاز؛ تا حدودی درست = ۳؛ درست = ۴ امتیاز و کاملاً درست = ۵ امتیاز. عبارات مربوط به هر زیر مقیاس، تفکر انتقادی و جودی (۱۳، ۵، ۹، ۳، ۱، ۲۱، ۱۷)، ایجاد معنای شخصی (۲۳، ۱۹، ۱۵، ۱۱، ۷)، آگاهی متعالی (۲۲، ۲۰، ۱۸، ۱۴، ۱۰، ۶، ۲) و ایجاد موقعیت هوشیار (۱۶، ۱۲، ۸، ۴، ۲۴). در پژوهش باقرپور و همکاران (۱۳۹۱) نیز پایایی پرسشنامه هوش معنوی با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت که ضرایب ۰/۷۸ برای تفکر انتقادی و جودی، ۰/۸۸ برای ایجاد معنای شخصی، ۰/۸۲ برای آگاهی متعالی، ۰/۸۰ برای ایجاد موقعیت هوشیار و برای کل پرسشنامه ۰/۸۴ بدست آمده است.

روش این پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. برای تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار Spss23 از روش های آمار توصیفی (فراوانی و درصد فراوانی) و شاخص های توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد جهت نمایش داده ها و روش های آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته ها:

جدول ۱ فراوانی و درصد فراوانی ویژگی های جمعیت شناختی جامعه

ویژگی	سطوح ویژگی	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۲۰ تا ۳۰	۱۳	٪۱۸/۵۹
	۳۱ تا ۴۰	۴۸	٪۶۸/۶۴
	۴۱ تا ۵۰	۹	٪۱۲/۸۷
جنسیت	مرد	۵۶	٪۸۰/۰۸
	زن	۱۴	٪۲۰/۰۲
میزان تحصیلات	فوق دیپلم	۱۲	٪۱۷/۱۶
	لیسانس	۵۵	٪۷۸/۶۵
	فوق لیسانس	۸	٪۱۱/۴۴
جمع کل		۷۰	۱۰۰

براساس نتایج جدول فوق مشاهده می شود که ۸۰/۰۸ درصد جامعه آماری را مردان و ۲۰/۰۲ درصد را زنان تشکیل می دهند. ۱۸/۵۹ درصد آنان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۶۸/۶۴ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۲/۸۷ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن دارند. همچنین ۱۷/۱۶ درصد آنها دارای سطح تحصیلات فوق دیپلم، ۷۸/۶۵ درصد لیسانس و ۱۱/۴۴ درصد فوق لیسانس هستند.

جدول ۲ گزارش نحوه پاسخگویی آزمودنی ها به متغیر مدیریت استراتژیک

متغیر	تعداد	میانگین	SD	Df
مدیریت استراتژیک	۷۰	۱۳۳/۶	۱۳/۹۹	۶۹

براساس نتایج جدول میانگین نمرات مدیریت استراتژیک مدیران (۱۳۳/۶) بوده است.

جدول ۳ گزارش نحوه پاسخگویی آزمودنی ها به متغیر هوش اخلاقی

متغیر	تعداد	میانگین	SD	Df
درستکاری	۷۰	۴۰/۲۷	۶/۳۲	۶۹
مسئولیت پذیری	۷۰	۴۰/۲۵	۶/۲۶	۶۹
دلسوزی	۷۰	۳۸/۱۷	۶/۴۵	۶۹
بخشش	۷۰	۳۶/۹	۵/۵۴	۶۹
هوش اخلاقی	۷۰	۱۵۵/۶۸	۱۰/۸۴	۶۹

بر اساس نتایج جدول فوق، مشاهده می شود که بیشترین میانگین نمرات به هوش اخلاقی (۷۲/۵۷) تعلق دارد و بعد از آن درستکاری با میانگین (۴۰/۲۷)، مسئولیت پذیری با میانگین (۴۰/۲۵)، دلسوزی با میانگین (۳۸/۱۷) و بخشش با کمترین میانگین (۳۶/۹) بدست آمده است.

جدول ۴ گزارش نحوه پاسخگویی آزمودنی ها به متغیر هوش معنوی

متغیر	تعداد	میانگین	SD	Df
تفکر انتقادی وجودی	۷۰	۲۵/۳۹	۴/۵۷	۶۹
ایجاد معنای شخصی	۷۰	۱۸/۴۶	۳/۷۴	۶۹
آگاهی متعالی	۷۰	۲۴/۸۷	۴/۴۵	۶۹
ایجاد موقعیت هوشیاری	۷۰	۱۷/۳۱	۴/۹۷	۶۹
هوش معنوی	۷۰	۸۵/۷۹	۸/۲۴	۶۹

بر اساس نتایج جدول فوق، مشاهده می شود که بیشترین میانگین نمرات به هوش معنوی (۸۵/۷۹) تعلق دارد و بعد از آن تفکر انتقادی وجودی با میانگین (۲۵/۳۹)، آگاهی متعالی با میانگین (۲۴/۸۷)، ایجاد معنای شخصی با میانگین (۱۸/۴۶) و ایجاد موقعیت هوشیاری با کمترین میانگین (۱۷/۳۱) بدست آمده است.

فرضیه اول: بین مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود دارد.

H0: بین مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵ ضرایب همبستگی متقابل مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی

هوش اخلاقی		متغیر
P	R	
۰/۰۰۰	۰/۵۷۶	مدیریت استراتژیک

از جدول ۵ می توان استنباط نمود که بین مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی مدیران رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($p < ۰/۰۱$) پس فرض پژوهش تایید و فرض صفر رد می شود بدین معناست که با افزایش مدیریت استراتژیک ، هوش اخلاقی مدیران افزایش می یابد.

فرضیه دوم: بین مدیریت استراتژیک با هوش معنوی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود دارد.

H0: بین مدیریت استراتژیک با هوش معنوی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین مدیریت استراتژیک با هوش معنوی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶ ضرایب همبستگی متقابل مدیریت استراتژیک با هوش معنوی

هوش معنوی		متغیر
P	R	
۰/۰۰۰	۰/۷۵۶	مدیریت استراتژیک

از جدول ۶ می توان استنباط نمود که بین مدیریت استراتژیک با هوش معنوی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($p < ۰/۰۱$) پس فرض پژوهش تایید و فرض صفر رد می شود بدین معناست که با مدیریت استراتژیک ، هوش معنوی مدیران افزایش می یابد.

فرضیه سوم: بین مدیریت استراتژیک با ابعاد هوش اخلاقی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود دارد.

H0: بین مدیریت استراتژیک با ابعاد هوش اخلاقی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین مدیریت استراتژیک با ابعاد هوش اخلاقی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷ ضرایب همبستگی متقابل مدیریت استراتژیک با ابعاد هوش اخلاقی

مدیریت استراتژیک		متغیر
P	R	
۰/۰۰۰	۰/۵۳۳	درستکاری
۰/۰۰۰	۰/۴۴۸	مسئولیت پذیری
۰/۰۰۰	۰/۴۸۶	دلسوزی
۰/۰۰۰	۰/۵۵۶	بخشش

از جدول ۷ می توان استنباط نمود که بین مدیریت استراتژیک با ابعاد هوش اخلاقی (درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش) رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($p < ۰/۰۱$) پس فرض پژوهش تایید و فرض صفر رد می شود بدین معناست که با مدیریت استراتژیک ، ابعاد هوش اخلاقی (درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش) مدیران افزایش می یابد.

فرضیه چهارم: بین مدیریت استراتژیک با ابعاد هوش معنوی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود دارد.

H0: بین مدیریت استراتژیک با ابعاد هوش معنوی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین مدیریت استراتژیک با ابعاد هوش معنوی مدیران متوسطه شهرستان قلعه گنج رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸ ضرایب همبستگی متقابل مدیریت استراتژیک با ابعاد هوش معنوی

مدیریت استراتژیک		متغیر
P	R	
۰/۰۰۰	۰/۶۳۵	تفکر انتقادی وجودی
۰/۰۰۰	۰/۷۳۱	ایجاد معنای شخصی
۰/۰۰۰	۰/۷۴۴	آگاهی متعالی
۰/۰۰۰	۰/۷۱۸	ایجاد موقعیت هوشیاری

از جدول ۸ می توان استنباط نمود که بین مدیریت استراتژیک با ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، ایجاد معنای شخصی، آگاهی متعالی و ایجاد موقعیت هوشیاری) رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($p < 0/01$) پس فرض پژوهش تایید و فرض صفر رد می شود بدین معناست که با افزایش مدیریت استراتژیک، ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، ایجاد معنای شخصی، آگاهی متعالی و ایجاد موقعیت هوشیاری) مدیران افزایش می یابد.

بحث و نتیجه گیری:

تحقیق حاضر بر پایه ی بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی و هوش معنوی در مدیران مقطع متوسطه اول و دوم شهرستان قلعه گنج انجام شده بود. نتایج نشان داد که بین مدیریت استراتژیک با هوش اخلاقی مدیران رابطه مثبت معناداری حاصل شده است ($p < 0/01$) و بین مدیریت استراتژیک با ابعاد هوش اخلاقی (درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش) مدیران رابطه مثبت معناداری حاصل شده است ($p < 0/01$) همچنین بین مدیریت استراتژیک با هوش معنوی مدیران رابطه مثبت معناداری حاصل شده است ($p < 0/01$) و بین مدیریت استراتژیک با ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، ایجاد معنای شخصی، آگاهی متعالی و ایجاد موقعیت هوشیاری) مدیران رابطه مثبت معناداری حاصل شده است ($p < 0/01$) نتایج این پژوهش با یافته های چن^۱ و همکاران (۲۰۰۹) و خدابخش و بهنیا (۱۳۹۴) که به بررسی رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با مدیریت استراتژیک مدیران بانک ملت استان مازندران پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و هوش اخلاقی با مدیریت استراتژیک مدیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد تا حدودی همخوانی و همسویی داشت.

¹. Chen

منابع

فارسی

- اسگندری، غ؛ اسگندری، ک؛ بیک، زاده، ج؛ کرد بچه، ش (۱۳۹۱). تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت های ارتباطی آنان در سازمان تأمین اجتماعی. فراسوی مدیریت، سال ششم، شماره ۲۱، صص ۱۲۸-۱۰۵.
- اسهر لوس، و و داداشی خاص، ا (۱۳۹۱). تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان های دولتی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره دوم، شماره ۳، صص ۱۳۵-۹۷.
- باقرپور، م؛ عبدالله زاده، ح (۱۳۹۱). رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۲، پیاپی ۱۰، صص ۸۷-۹۸.
- با عزت، ف و شریف زاده، (۱۳۹۱). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم / شماره ۱۳، صص ۶۸-۵۵.
- بهرامی، س؛ یارمحمدیان، م؛ رجایی پور، س و بختیار نصرآبادی، ح (۱۳۹۰). تبیین رابطه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری فنی در دانشگاه- های دولتی استان اصفهان. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال سوم، شماره ۶، صص ۱۱۵-۹۶.
- بهرامی، س؛ یارمحمدیان، م؛ رجایی پور، س و بختیار نصرآبادی، ح (۱۳۹۱). رابطه ساده و چند گانه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری اداری در دانشگاه های علوم پزشکی و غیر علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت، ۹ (۶)، صص ۸۷۷-۸۷۰.
- نوربخش، م؛ میرنادری، ع (۱۳۸۴). بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز. فصلنامه المپیک، سال سیزدهم، شماره ۱، صص ۱۸-۷.
- حاجی پور، س؛ کریمی تکلوس، س (۱۳۹۴). اخلاق کاربردی؛ تجزیه و تحلیل بنیادی هوش معنوی و اخلاق حرفه ای مدیران و کارکنان. فصلنامه علمی- ترویجی اخلاق، سال ۵، شماره ۱۹، صص ۲۲۲-۱۸۵.
- خلیلی حسین آبادی، س؛ خلیلی جولرستانی، س؛ درخشان، م (۱۳۹۴). تأثیر هوش معنوی در ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان پلیس. بصیرت و تربیت اسلامی، سال دوازدهم، شماره ۳۳، صص ۱۸۳-۱۶۱.
- خدابخش، ع؛ بهنیا، بردیا (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با مدیریت استراتژیک مدیران بانک ملت استان مازندران، کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی پایدار ایران، دوره ۱، ش ۸.
- رسولی، ر؛ ضماهنی، م؛ شهر آئینی، س (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرک آنها در بورس تهران. مجله راهبرد مدیریت مالی، سال دوم، شماره ۷، صص ۳۳-۵۷.
- رنگریز، ح؛ ملک محمدی، م (۱۳۹۰). بومی سازی مدل مفهومی و رفتاری مدیریت استراتژیک منابع انسانی. علوم رفتاری، دوره ۳، شماره ۹، صص ۷۱-۸۳.
- زارعی متین، ح؛ خیر اندیش، م؛ جهانی، ح (۱۳۹۰). شناسایی و سنجش مولفه های هوش معنوی در محیط کار؛ مطالعه موردی در بیمارستان لبابی نژاد تهران. پژوهش های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره دوازدهم، صص ۷۱-۹۴.

- سهرابی، ف؛ ناصری، ا (۱۳۸۸). بررسی مفهوم و مولفه های هوش معنوی و ساخت ابزاری برای سنجش آن. پژوهش در سلامت روانشناختی. دوره ۳، شماره ۴، صص: ۶۹-۷۷.
- شهابی نیاس؛ آقا بصیری سهرابی، س (۱۳۹۲). بررسی رابطه ی بین معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مطالعه موردی: کارکنان تامین اجتماعی شهرستان تویسرکان استان همدان. مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین المللی علوم رفتاری، کیش، انتشارات کمال الملک.
- صافی، اح (۱۳۹۱). سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش. ویراست دوم، تهران، انتشارات ارسباران.
- گیو جودی، ش؛ رضایی، ا (۱۳۹۳). رابطه هوش اخلاقی با هوش هیجانی و هوش سازمانی مدیران. نشریه علمی-پژوهشی آموزش و ارزشیابی، سال هفتم، شماره ۲۸، صص ۲۱-۳۸.
- گیوریان، ح؛ دیندار، ف (۱۳۹۰). بررسی تاثیر مولفه های مدیریت استراتژیک بر اثر بخشی آموزشگاه ها. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره چهارم، صص ۱۴۲-۱۲۵.
- محمودی، م؛ سیادت، س؛ شادان فر، ف (۱۳۹۱). رابطه ی مؤلفه های هوش اخلاقی و رهبری تیمی مدیران گروه های آموزشی دانشگاه های شهر زاهدان. فصلنامه علوم تربیتی، سال پنجم، شماره ۱۹، صص ۱۲۶-۱۰۷.
- مختاری پور، م (۱۳۸۷). رابطه هوش سازمانی و مدیریت دانش، مجله مدیریت دانش سازمانی، شماره ۳۰، صص ۱۹-۱۷.
- مرعشی، س؛ نعیمی، ع؛ بشلیده، ک؛ زرگری، و غباری بناب، ب (۱۳۹۱). تاثیر آموزش هوش معنوی بر بهزیستی روان شناختی، اضطراب و جوددی، و هوش معنوی در دانشجویان دانشکده نفت اهواز، دست آوردهای روانشناختی، دوره ۱۹، ش ۱.

منابع انگلیسی

- Ayranci, E. (2011). **Effects of Top Turkish Managers' Emotional and Spiritual Intelligences on their Organizations' Financial Performance/ Business Intelligence Journal**. 9-36.
- Borba, M., (2005), **The step-by-step plan to building moral intelligence, Nurtuing Kids Heart & Souls, National Educator Award, National council of self-esteem.** Jossey-Bass.
- Chen CJ, Huang JW. (2009). **Strategic human resource practices and innovation performance-The mediating role of knowledge management capacity.** Journal of Business Research; 62(1): 104-14.
- Emmons, R. A. (2000). **Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern.** The International Journal for the Psychology of Religion, 10, 3-26.
- Silingiene, V and Skeriene, S (2016). **Links between the Spiritual Intelligence of the Leader and an Organization's Service Quality: a Theoretical Approach.** Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, 27(1), 56-65.
- Turner, N. & Barling, J. (2002), **Transformational leadership and moral reasoning.** Journal of Applied Psychology, 87(2), pp. 31-304.
- Vaughan, F. , (2003), **What is spiritual intelligence,** Journal of humanistic psychology. 42, (2).

Zohar, D., & Marshall, I. (2000). **SQ: Connecting with our spiritual intelligence**.
New York: Bloomsbury Publishing.