

## رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان

معصومه باقرپور<sup>۱\*</sup> و حسن عبدالله زاده<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تمامی مدیران دبیرستانها (۱۰۰ نفر) بودند که در سال ۱۳۸۹ در شهرستان گرگان در مدارس متوسطه مشغول فعالیت بودند. نمونه شامل ۱۰۰ نفر از افراد جامعه بود که با توجه به کم بودن تعداد جامعه کل آنها انتخاب شده‌اند. ابزار بکارگرفته شده در این پژوهش، پرسشنامه هوش معنوی کینگ و پرسشنامه سبک رهبری باردنز و متزکانس بود. پیش از اجرای روایی و پایایی ابزارهای پژوهش بررسی و اعتبار ابزارها محرز شد. بمنظور بررسی پرسش‌های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و آزمون تی استیودنت استفاده شد. نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد: 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.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، سبک رهبری، مدیریت، مقطع متوسطه.

۱- دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرگز، گروه علوم تربیتی، بندرگز، ایران.

۲- مری، گروه روان شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

\*- نویسنده مسئول مقاله: bagherpour@bandargaziau.ir

## مقدمه

هوش، رفتار حل مسئله است که در راستای تسهیل اهداف کاربردی و رشد بکار می‌رود. رفتار سازگارانه باعث کاهش تعارض درونی می‌شود. این مفهوم از هوش، مبتنی بر گزاره ای است که استفاده از راهبردها را برای غلبه بر مشکلات و حل مسائل ضروری می‌سازد. (to cite of Nesel, 2004; Sternberg, 1992; Aymvz, 1999). گاردنر هوش را مجموعه توانایی‌هایی می‌داند که برای حل مسئله و ایجاد فرآورده‌های نوینی که در یک فرهنگ ارزشمند تلقی می‌شوند، بکار می‌رود. از نظر وی انواع هوش نه گانه عبارتند از: هوش زبانی، موسیقایی، منطقی - ریاضی، فضایی، بدنی - حرکتی، هوش‌های فردی (که شامل هوش درون فردی و بین فردی می‌شود). مفهوم تحلیلی غرب<sup>۱</sup> از هوش، بیش‌تر شناختی است و شامل پردازش داده‌ها می‌شود؛ در حالی که رویکرد ترکیبی شرق<sup>۲</sup> نسبت به هوش، مؤلفه‌های گوناگون عملکرد و تجربه انسان، از جمله شناخت، شهود و هیجان را در یک ارتباط کامل<sup>۳</sup> (یکپارچه) در بر می‌گیرد. در مجموع، هوش عموماً باعث سازگاری فرد با محیط می‌شود و روش‌های مقابله با مسائل و مشکلات را در اختیار او قرار می‌دهد. هم‌چنین، توانایی شناخت مسئله، ارائه راه حل پیشنهادی برای حل مسائل گوناگون زندگی و کشف روش‌های کارآمد از ویژگی‌های افراد باهوش است (Gobaribonab et al, 2007). در ترجمه‌های لاتین "شخص معنوی"<sup>۴</sup> به کسی گفته می‌شود که زندگی او را روح القدس نظم می‌بخشد، یا تحت تأثیر قرار می‌دهد. واژه معنویت حداقل از اوایل قرن پنجم بکار می‌رفته و مدت طولانی همین معنای ناشی از کتاب مقدس را حفظ کرده است. از آغاز سده دوازدهم، این واژه آرام آرام معانی ضمنی با کارکرد واقعی روانی به خود گرفت که در مقابل جسمانیت یا مادیت قرار داشت. آنچه از بررسی تعریف صاحب نظرانی همچون گاردنر، هیلگارد، وکسلر و ... از هوش بر می‌آید، آن است که همگی «هوش» را قابلیت بهره‌گیری از نرم افزارهای وجودی تعریف می‌کنند. روان‌شناسان در ابتدا با تعریف هوش هیجانی سعی کردند مفهوم هوش شناختی را گسترش دهند. سپس با افزودن انواع جدیدی از هوش با عنوان «هوش معنوی» و «هوش وجودی» که متوجه مفاهیمی نظیر مرگ و زندگی است، سعی در تکمیل تعریف خود نمودند (Abdollahzadeh & Bagherpour & Bojmehrani. at et , 2009). بر خلاف هوش ظاهری که فعالیت آن به حواس پنجگانه مربوط است، هوش باطنی با درک جهان پیرامونی به عنوان تجلیات ارتباط دارد و جمال الهی، هوش باطنی خفته را بیدار می‌سازد. این هوش تابع

<sup>۱</sup>- Western Analytic Concept

<sup>۲</sup>- Eastern Synthetic Approach

<sup>۳</sup>-Integrative Relation

<sup>۴</sup>-Spiritualist

اصل وحدت است و فاقد گوناگونی و تنوع می‌باشد. از این منظر، همه انسان‌ها باهوش هستند زیرا هر انسانی قابلیت دریافت شهودی را دارد و صرفاً لازم است حس گره‌های شهودی وی در بخش ذهن فعال شوند تا هوش نهفته در انسان بیدار شود (Saghravani, 2010). مهم‌ترین کاربردهای هوش معنوی در محیط کار عبارتند از: ۱. ایجاد آرامش خاطر، به گونه‌ای که اثربخشی فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. ۲. ایجاد تفاهم بین افراد. ۳. مدیریت کردن تغییرات و تلاش برای برطرف کردن موانع. آگاهی از خود، نکته مهم در هوش معنوی است، متأسفانه اغلب ما خود را موجوداتی فیزیکی و مادی می‌بینیم و بر این باوریم که زندگی تجربه‌ای مادی و فیزیکی است و آرامش خاطر ما وابسته به شرایط فیزیکی زندگی از جمله پول، دارایی و ... است که همه اینها بستگی به شغل ما دارد. بنابراین، نبود اینها برای ما احساس ناامنی ایجاد می‌کند. شغل، پول و دارایی چیزهایی هستند که ماندگار نیستند و ما کنترل اندکی بر آنها داریم و یا اصلاً کنترلی نداریم. در این صورت این ناامنی، احساس ترس و استرس را ایجاد می‌کند، به گونه‌ای که عملکرد و روابط ما را در کار و محیط کار تحت تاثیر قرار می‌دهد. رشد هوش معنوی به معنای آگاهی عمیق‌تر از خود به عنوان موجودی غیر مادی است. در واقع، منبعی از استعدادهای غیرعینی است که پیش‌تر کشف نشده است. هنگامی که هوشیاری فرد افزایش می‌یابد و مورد استفاده قرار می‌گیرد، در او احساس امنیت بوجود می‌آید و بدین ترتیب عملکرد او در محیط کار بهبود می‌یابد. یکی از بنیان‌های اساسی برای ایجاد رابطه سالم، یکدلی است (Saghravani, 2010). ایجاد یکدلی برای بسیاری از مدیران سخت است زیرا آنها را وادار می‌کند که فراتر از کارکردهای وظیفه‌ای حرکت کنند. تنها در ۱۰ تا ۱۵ سال اخیر، ایجاد ارتباطات بخشی از کار مدیر تلقی می‌شود که اهمیت فزاینده‌ای یافته است. امروزه بسیاری از افراد، سازمان خود را ترک نمی‌کنند بلکه مدیران خود را ترک می‌کنند، بنابراین، تمایل به حفظ نیروی کار یکی از دلایلی است که درک آنان از سوی مدیران را الزامی می‌سازد. توانایی شناخت، فهم و پاسخ به احساسات دیگران، نیازمند درک عاطفی و احساسی قوی است و این در حوزه هوش عاطفی قرار دارد با این وجود، لایه دیگری در زیر آن وجود دارد؛ لایه‌هایی که علت وجودی احساسات است که ریشه اصلی این شناخت علت‌ها، در هوش معنوی قرار دارد (Saghravani, 2010).

هوش معنوی رهبران به آنان توانایی انتقال معنا بر مبنای درک پرسش‌های وجودی خود و پیروان را می‌دهد و آنها با استفاده از این توانایی افزون بر به چالش کشیدن وضع موجود به عنوان الهام بخش عمل می‌کنند و سبب می‌شود کارکنان احساس عمیق رسالت در زندگی شخصی و سازمانی خود داشته باشند؛ قابلیت بکارگیری سطوح چندگانه آگاهی آنها را قادر می‌سازد از حالت‌های برتر شناخت مثل شهود در حل مسئله، انگیزش و کمک به دیگران برای

حل مشکلات سازمانی استفاده کنند. این رهبران که نسبت به دیگران سخاوت، انسانیت، شفقت و عشق ایثارگرانه نشان می دهند، بیش از دیگر انواع رهبران ملاحظه فردی به کارکنان دارند. مجموع این ویژگی‌ها، باعث ایجاد کاریزمای رهبری و نیز انتقال نوعی حس آرمانی به کارکنان می‌شود و سبب می‌شود آنها رهبر را به عنوان الگویی رفتاری برای خود در نظر بگیرند (Farhangi. et al, 2009). هوش معنوی شامل هدایت و معرفت درونی، حفظ تعادل فکری، آرامش درونی و بیرونی و عملکردی همراه با بصیرت و ملایمت و مهربانی می باشد و توانایی بدست آوردن قدرتی که ما را برای رسیدن به رؤیاهایمان یاری می‌دهد. یکی از مسائلی که در آموزش و پرورش مد نظر است، مدیریت در این نظام آموزشی است که یکی از جنبه‌های آن مبحث سبک رهبری است که ماهیتاً مفهومی گسترده تر از مدیریت است. مدیریت نوع خاصی از رهبری تلقی می شود که در آن حصول و تحقق هدف‌های سازمانی اهمیت دارد؛ بنابراین، فرق اصلی میان این دو مفهوم واژه سازمانی است. یک فرد ممکن است برای رسیدن به هدف‌های شخصی‌تر خود بارها تلاش کند، ولی علاقه چندانی به هدف‌های سازمانی نداشته باشد به این دلیل فردی ممکن است در تحقق هدف‌های شخصی موفق شود، ولی در حصول هدف‌های سازمانی موثر واقع نشود (Blanchard, 2005). سبک رهبری، وسیله‌ای است که مدیر برای انگیزش کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمان اتخاذ می‌کند و معمولاً با درجاتی از شدت و ضعف در دو طیف وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار قرار داشته است. سبک ضابطه‌مدار: سبک مدیریتی که در آن بیش‌ترین توجه مدیر به انجام کار برای رسیدن به هدف سازمان می‌باشد. سبک رابطه‌مدار: سبک مدیریتی که در آن بیش‌ترین توجه مدیر به نیازهای اجتماعی-روانی افراد و کارکنان سازمان است. سبک تلفیقی: سبک مدیریتی که توجه مدیر هم بر انجام کار و هم نیازهای اجتماعی-روانی کارکنان سازمان برای رسیدن به هدف سازمان می‌باشد (Goharimoghdam & Solimanpour, 2008). افراد می‌توانند معنویت را به عنوان بخشی از ویژگی‌هایشان کسب کنند. تمرین‌های تکاملی ذهن و توسعه ویژگی‌هایی که به مقدار زیاد بخشی از هوش معنوی هستند، می‌توانند در تمام جنبه‌های زندگی افراد نعمتی بزرگ باشند. افراد روحانی ارزش دو چندانی برای کاری که انجام می‌دهند، بدست می‌آورند. می‌توان ارزش‌های شخصی را با ارزش‌هایی که سازماندهی شده هستند، مقایسه کنید. برخی از پرسش‌هایی که مطرح می‌شود، عبارتند از: آیا سازمان‌ها با کارمندانشان به گونه دلسوزانه رفتار می‌کنند؟ آیا تنبیه کردن رفتار هدفمندانه است؟ رهبری فرایند هدف بخشیدن به کوشش جمعی است و موجب می‌شود که افراد با میل باطنی خویش برای رسیدن به هدف، با صرف امکانات و توانایی‌های خود، تلاش نمایند (Momeni, 2006). فرهنگ رهبری پدید آمده است که باید برای

ایجاد و برقراری آن کوشید و فعالیت کرد و گرنه به خودی خود و به گونه خلق الساعه بوجود نخواهد آمد. در این پژوهش سبک رهبری رابطه مدار - ضابطه مدار و تلفیقی و رابطه آن ها با هوش معنوی سنجیده خواهد شد. حال این پرسش مطرح می شود آیا بین هوش معنوی و هر یک از این سبک های رهبری، رابطه ای وجود دارد؟

### پیشینه پژوهش

فرهنگی و دیگران (Farhangi & et al, 2009) به بررسی اثرات هوش عاطفی و هوش معنوی به عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده رهبری تحول‌آفرین پرداختند. هوش معنوی پس از سال ۲۰۰۰ به گونه جدی مطرح شده است. برای سنجش هوش معنوی پژوهشگران این پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی به سنجش هوش معنوی پرداختند. نتایج آزمون فرضیات به روش تحلیل معادله‌های ساختاری نشان دهنده آن است که هم هوش عاطفی و هم هوش معنوی اثری قابل ملاحظه بر رهبری تحول‌آفرین داشتند. بیکز (Bekis, 2006) در پژوهشی دریافت، رهبری می‌تواند یک کار عملی، در هوش معنوی باشد. با توجه به آن، رابطه بین معنویت، محل کار، هوش معنوی و عملکرد کار، بیانگر ارتباط قابل توجهی بین هوش معنوی و رهبری تیمی است. هوارد و وایت (Howard and white, 2009) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که هوش معنوی و جنبه مذهبی می‌تواند در سبک رهبری روحیه بالا و بهره‌وری بالای مدیریت نظام آموزشی موثر باشد. آدین بی (Aydin B, 2009) به تاثیر معنویت و هوش معنوی بر روابط سازمانی و تأثیری که این مولفه می‌تواند در توسعه رهبری و موفقیت افراد در سازمان‌ها داشته باشد، پرداخته است. در این پژوهش بیان شده است، مذهبی بودن افراد می‌تواند در پیشبرد اهداف یک سازمان کمک شایانی نماید. دوگان و کیلایین (Dogan S & Sahin F, 2009) با انجام پژوهشی نتیجه گرفتند که معنویت و اطلاعات معنوی باور به عالم ارواح و رهبری روحانی در تحول رهبری و محیط کار موثر است. آیرانکی (Ayranci, 2010) در پژوهشی با در نظر گرفتن مدیرانی که دارای سبک رهبری معنوی هستند و معنویت و دینداری دارند؛ به مفاهیم و آزمون یک مدل ارزیابی که روابط بین صفات رهبری معنوی مدیران ارشد ترکیه و معنویت و دینداری آنان پرداخته است. نتایج نشان می‌دهند که رهبری معنوی مدیران ارشد ترکیه بر عقل و دانش و نوع دوستی آنان بستگی دارد. افزون بر این، معنویت عامل مشترک در میان رهبری معنوی، مذهبی است که در نهایت، رابطه آماری معنی دار و مثبتی بین رهبری معنوی با روحیه بالا و بهره‌وری بالا، معنویت و دینداری وجود دارد. آیرانکی (Ayranci, 2011) در پژوهشی به تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر عملکرد مالی سازمان پرداخته شد و بر اساس

نتایج هوش معنوی و حالت روحانی بر عملکرد مالی سازمان تاثیر ضعیفی دارد. لکوکی (Luckcock, 2010) به بررسی هوش معنوی در توسعه رهبری به ایجاد یک سبک رهبری پرداخته است. در مجموع نتایج آن بیانگر تاثیر مثبت هوش معنوی و هوش هیجانی بر سبک رهبری می باشد.

### فرضیه های پژوهش

بین هوش معنوی و سبک رهبری (رابطه مدار، ضابطه مدار، تلفیقی) رابطه معنادار وجود دارد.  
بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران در مردان و زنان تفاوت معنادار وجود دارد.

### روش پژوهش

این پژوهش، پژوهشی کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است که در بررسی بررسی تاثیر هوش معنوی بر سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان می باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس شهرستان گرگان می باشد. با توجه به کم بودن تعداد افراد جامعه، کل جامعه انتخاب شد. ابزار گرد آوری داده ها دو نوع پرسشنامه به شرح زیر است: پرسشنامه هوش معنوی به وسیله (کینگ king) در سال ۲۰۰۸ طراحی شده است که ۲۴ پرسش دارد و به صورت ۵ گزینه ای (لیکرت) می باشد. با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی در یک نمونه ۶۱۹ نفری از دانشجویان دانشگاه ترنت کانادا در سال ۲۰۰۷ آلفای کرونباخ ۰.۹۵٪ و پایایی از راه تنصیف ۰.۸۴٪ بدست آمد. در یک مطالعه دیگر با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی آلفای کرونباخ ۰.۹۲٪ و آلفای استاندارد شده نیز ۰.۹۲٪ بدست آمده است. در مطالعه رقیبی و همکاران (Raghibi. et al, 2010) ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰.۸۹٪. ضریب اعتبار پرسشنامه هوش معنوی از راه بازآزمایی در یک نمونه ۷۰ نفری به فاصله زمانی ۲ هفته ۰.۶۷٪ محاسبه شد. پرسشنامه سبک رهبری، به وسیله باردنز و متزکانس (Metzcus & Burdens, 1969) در سال ۱۹۶۹ طراحی شده است. دارای ۳۵ پرسش که طیف آن به صورت پنج گزینه ای لیکرت می باشد. نمره هر آزمون نیز به این صورت است که برای هر پرسش به صورت امتیازی از صفر تا ۴ قرار داده می شود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری اس پی اس استفاده شده است. برای تحلیل پرسشها از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و آزمون T برای گروههای مستقل استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

فرضیه ۱: بین هوش معنوی و سبک رهبری (رابطه مدار، ضابطه مدار، تلفیقی) رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱ - ماتریس همبستگی (پیرسون) بین هوش معنوی با سبک‌های رهبری مدیران مدارس

#### متوسطه

شاخص متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
رابطه مدار و هوش معنوی	۰/۰۵۸	۰/۵۷
ضابطه مدار و هوش معنوی	۰/۰۱۲	۰/۹۰
تلفیقی و هوش معنوی	**۰/۴۳	۰/۰۰۰

\*\*معنی داری در سطح یک صدم معنادار است.

برای پاسخ به این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به جدول ۱ و سطح معنی داری بدست آمده از جدول (۰/۰۰۰) فرض صفر در سطح ۰/۰۱ رد می‌شود. بنابراین، بین هوش معنوی با سبک رهبری تلفیقی رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. این رابطه مستقیم و با ضریب همبستگی ۰/۴۳ است. همچنین، ضریب همبستگی بین هوش معنوی و سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار به ترتیب ۰/۰۵۸ و ۰/۰۱۲ با سطح معنی داری (۰/۵۷، ۰/۹۰) است که نشان دهنده نبود رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار است.

بمنظور تعیین این‌که کدامیک از سبک‌های رهبری به عنوان متغیر پیش بین نقش تعیین کننده تری در متغیر ملاک (هوش معنوی) دارد، از رگرسیون خطی استفاده شده است که در ادامه نتایج آن ذکر می‌شود.

جدول ۲ - تحلیل واریانس و ویژگی‌های آماری رگرسیون برای تعیین اثر سبک‌های رهبری بر

#### هوش معنوی

مدل	R	مجذور R	F	DF1	DF2	سطح معنی داری
۱ - تلفیقی	۰/۴۳	۰/۱۹	۲۳/۴۲	۱	۹۸	۰/۰۰۰
۲ - تلفیقی و ضابطه مدار	۰/۵۴	۰/۲۹	۱۴/۲۸	۱	۹۷	۰/۰۰۰

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار  $F$  در مدل ۱ برابر با  $۲۳/۴۲$  و در مدل ۲ برابر با  $۱۴/۲۸$  می‌باشد که این مقدار با درجات آزادی  $(۹۸/۱)$  در سطح  $۰/۰۰۱$  معنی دار شده است و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از  $۰/۰۵$  است، مقدار مجذور  $R$  برای سبک رهبری تلفیقی برابر با  $(۰/۱۹)$  و برای سبک رهبری تلفیقی و ضابطه مدار  $(۰/۲۹)$  می‌باشد، یعنی متغیر پیش بین سبک رهبری تلفیقی به تنهایی می‌توانند  $۱۹$  درصد (از واریانس) متغیر ملاک را پیش بینی کنند و متغیرهای پیش بین سبک رهبری تلفیقی و ضابطه مدار با یک‌دیگر  $۲۹$  درصد از متغیر ملاک را پیش بینی کنند. سبک رهبری ضابطه مدار نیز به تنهایی  $۱۰$  درصد از واریانس متغیر ملاک را تبیین می‌کند.

**فرضیه ۲:** بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران در مردان و زنان تفاوت معنادار وجود دارد.

**جدول ۳- آزمون تی برای گروه‌های مستقل برای تعیین تفاوت بین سبک های رهبری و هوش**

**معنوی در مدیران زن و مرد**

متغیر	جنسیت	میانگین	درجه آزادی	مقدار تی	سطح معنی داری
رابطه مدار	مرد	۵۱/۲	۹۸	-۱/۰۵	۰/۲۹
	زن	۵۲/۹			
ضابطه مدار	مرد	۴۷/۸	۹۸	۲/۱۹	۰/۲۸
	زن	۴۶/۴			
تلفیقی	مرد	۶۷/۱۹	۹۸	۱/۰۷	۰/۰۳
	زن	۶۳/۶۲			
هوش معنوی	مرد	۶۵/۵۷	۹۸	۱/۵۹	۰/۱۱
	زن	۶۰/۶۰			

$N=100$   $Df=98$

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، میانگین سبک رهبری تلفیقی مدیران مرد  $(۶۷/۱۹)$  از میانگین مدیران زن  $(۶۳/۶۲)$  بیش‌تر است. مقدار  $T$  محاسبه شده برابر  $(۱/۰۷)$  می‌باشد که با درجه آزادی  $۹۸$  در سطح  $۰/۰۳$  معنی داری می‌باشد. بنابراین، سبک رهبری تلفیقی در مدیران مرد بیش‌تر از مدیران زن است. تفاوتی در مدیران مرد و زن در متغیرهای دیگر (سبک رهبری رابطه مدار، ضابطه مدار و هوش معنوی) وجود ندارد.



## بحث و نتیجه گیری

امروزه یکی از مباحث مورد توجه روان‌شناسان هوش معنوی است. بحث هوش معنوی نه تنها در حوزه‌های فردی بلکه در حوزه‌های سازمانی نیز مورد توجه است و افزون بر حوزه‌های روان‌شناختی وارد سایر حوزه‌های علوم انسانی از جمله مدیریت شده است. به جرات می‌توان گفت که شاید علت پژوهش‌های فزاینده در حوزه معنویت، مشاهده تاثیر چشمگیر آن، در بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است. این پژوهش با هدف اصلی بررسی رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه انجام گرفت.

یافته‌ها نشان می‌دهند که رابطه معنادار مثبتی بین هوش معنوی با سبک رهبری تلفیقی وجود دارد. برای پاسخ به این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به جدول ۱ و با توجه به سطح معنی داری بدست آمده از جدول (۰/۰۰۰) فرض صفر در سطح ۰/۰۱ رد می‌شود. این رابطه مستقیم و با ضریب همبستگی ۰/۴۳ است. بمنظور تعیین این‌که کدامیک از سبک‌های رهبری به عنوان متغیر پیش بین نقشی تعیین کننده تر در متغیر ملاک (هوش معنوی) دارد، از رگرسیون خطی استفاده شده است. همان‌گونه که مشاهده شد، مقدار F در مدل ۱ برابر با ۲۳/۴۲ و مدل ۲ برابر با ۱۴/۲۸ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۱، ۹۸) در سطح ۰/۰۱ معنی دار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، مقدار مجذور R برای سبک رهبری تلفیقی برابر با (۰/۱۹) و برای سبک رهبری تلفیقی و ضابطه مدار (۰/۲۹) می‌باشد، یعنی متغیر پیش بین سبک رهبری تلفیقی به تنهایی می‌تواند ۱۹ درصد متغیر ملاک را پیش بینی کند و متغیرهای پیش بین سبک رهبری تلفیقی و ضابطه مدار با یک‌دیگر ۲۹ درصد از متغیر ملاک را پیش بینی کنند. ویژگی‌هایی چون خودآگاهی، بصیرت، انعطاف پذیری، کنترل خویش و حس الهام و هدایت درونی و بخشش، توانایی روبه‌رو شدن با مشکلات و رنج‌ها و تحمل آنها، توانایی کارکردن برخلاف جریان حاکم است، از مؤلفه‌هایی کلی هوش معنوی است که با رهبری روحیه بالا و بهره‌وری بالا ارتباط مستقیمی دارد. به گونه‌ای که افراد می‌توانند با افزایش معنویت و باورهای دینی حضور خدا را در تمام عرصه‌های زندگی بویژه شرایط سخت احساس کرده و به او پناه ببرند و بدین ترتیب هوش معنوی در افرادی که دارای روحیه بالا هستند، تاثیر زیادی دارد که در محیط کار سبب بهره‌وری بیشتر می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش فرهنگی و دیگران (Farhangi . et al , 2009)، هوارد و وایت (Howard and white, 2009) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که هوش معنوی و جنبه مذهبی می‌تواند در روحیه و بهره‌وری بالای مدیریت نظام آموزشی موثر باشد. دوگان و کیلین (Dogan S, Sahin F, 2009) و آیرانکی (Ayranci,2010) در پژوهشی با در نظر گرفتن مدیرانی که دارای سبک

رهبری معنوی هستند و معنویت و دینداری دارند، نشان دادند که معنویت عامل مشترک در میان رهبری معنوی، مذهبی است و در نهایت، رابطه آماری معنی‌دار و مثبتی بین رهبری معنوی (روحیه بالا و بهره‌وری بالا) و معنویت و دینداری وجود دارد. لکوک (Luckcock, 2011) و آیرانکی (Ayranci, 2011) به این نتیجه رسیدند که تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر عملکرد سازمان همسو می‌باشد.

افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می‌شوند، آنها دارای استعداد و روح منحصر به فردند. پرداختن به امور معنوی می‌تواند استرس را کاهش دهد و باعث آرامش فرد شود و این امر کمک می‌کند تا سیستم ایمنی بدن کارش را بهتر انجام دهد. رشد معنوی می‌تواند پایه و مبنای زندگی بهتر و هماهنگ‌تر برای همه باشد، زندگی که فارغ از هر گونه فشار و دغدغه، ترس و اضطراب باشد. رشد معنوی راهی برای فرار از مسئولیت، غیرعادی رفتار کردن و تبدیل شدن به فردی غیر فعال نیست بلکه روشی برای رشد، قوی‌تر، شادتر و مسئولیت پذیرتر شدن است. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که میانگین سبک رهبری تلفیقی مدیران مرد (۶۷/۱۹) از میانگین مدیران زن (۶۳/۶۲) بیش‌تر است. مقدار T محاسبه شده برابر (۱/۰۷) می‌باشد با درجه آزادی ۹۸ در سطح ۰/۰۳ معنی‌داری است. بنابراین، سبک رهبری تلفیقی در مدیران مرد بیش‌تر از مدیران زن است. تفاوتی در مدیران مرد و زن در متغیرهای دیگر (سبک رهبری رابطه مدار، ضابطه مدار و هوش معنوی) وجود ندارد. این پژوهش با نتایج پژوهشی یعقوبی و همکاران (yaghoubi et al, 2009) همخوان می‌باشد زیرا آنها به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی مردان و زنان تفاوتی معنادار وجود ندارد.

تفاوت معنی‌داری از نظر هوش معنوی در مردان و زنان بدست نیامد؛ این بیانگر گرایش به قدرت بزرگ‌تری چون خداست که در وجود همه انسان‌ها چه مرد و چه زن به گونه ذاتی و فطری وجود دارد. همان گونه که در آیه ۳۰ از سوره روم آمده است: «فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ، این فطرتی است که خداوند انسان‌ها را بر آن آفریده؛ دگرگونی در آفرینش الهی نیست». چرا که امور فطری در همه افراد وجود دارد، هر چند کیفیت آنها از نظر شدت و ضعف متفاوت است و همیشه ثابت است، یعنی به محدوده خاصی از زمان و انسان‌های آن زمان بستگی ندارد و این‌که نیاز به آموزش و یادگیری ندارد هر چند تقویت و یادآوری یا جهت دادن به آنها ممکن است نیاز به آموزش و استدلال داشته باشد. خداجویی از گرایش درونی انسان به خدا حکایت می‌کند. انسان به گونه‌ای ساخته شده که خداطلب است. ممکن است این خداجویی بر اثر آموزش و تربیت نادرست و تأثیرات محیطی و ژنتیکی ضعیف شود، ولی نابود نمی‌شود و در اوضاع و شرایطی دوباره نمودار خواهد شد. مثل انسان‌هایی که تغییر رویه می‌دهند و به سمت نیکی‌ها گرایش پیدا می‌کنند.

### References

- Abdollahzadeh ,H . Bagherpour, M.Bojmehrani,S . Lotfi,M.(2009).Spiritual intelligence(concepts, measurement and applications),Tehran ,Nashre ravansanje. (in Persian).
- Aydin B, Ceylan A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. African J. Bus. Manage. 3(5): 184 – 190.
- Ayranci, Evren .(2011). Effects of Top Turkish Managers’ Emotional and Spiritual Intelligences on their Organizations’ Financial Performance , Business Intelligence Journal - January, 2011 Vol.4 No.1.
- Ayranci, Evren, Semercioz, Fatih (2010).The Relationship between Spiritual Leadership and Issues of Spirituality and Religiosity: A Study of Top Turkish Managers , International Journal of Business and Management Vol. 6, No. 4; April 2011, [www.ccsenet.org/ijbm](http://www.ccsenet.org/ijbm).
- Bekis T (2006). Liderlikte ruhsal zekâ üzerine uygulamalı bir çalışma [A Practical study about spiritual intelligence in leadership] . Master’s thesis, Selcuk University, Retrieved from The Council of Higher Education National Theses Database, <http://tez2.yok.gov.tr/> 17.02.2010.
- Dogan S, Sahin F (2009). Ruhsallık, duygusal zekâ ve dönüştürücü liderlik davranışları üzerine bir araştırma [A research about spirituality, emotional intelligence and transformational leadership behaviors]. İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 11(4): 67 – 88.
- Farhangi, a. Fatahi, m . vasegh ,b . Nargesian,a.(2009). Predictive intelligence, transformative leadership : an examination of the relationship between spiritual intelligence, emotional intelligence and transformative leadership, Iranian Journal of Management, Fourth Year, No. 15, Autumn 2009, p. 31
- Gobaribonab & et al.(2007).Spiritual intelligence. Journal - Research modern religious thought, Year III, No. I, autumn 1386, pp 147-125
- Goharimoghadam,M ; Slimanpur, j .(2008). Relationship between personality characteristics and leadership style of project management , Fourth International Conference on Project Management,tehran,2008
- Hersey, Paul . Blanchard, Kenneth.(2005).management of Organizational behavior : utilizing human resources ,translating Ali Alaghband , Tehran: Amir Kabir
- Howard, Barbara B., Stephen R. White.(2009). Spiritual Intelligence and Transformational Leadership: A New Theoretical Framework, Journal of Curriculum and Instruction (JoCI), November 2009, Volume 3, Number 2.
- King DB.(2008)Rethinking claims of spiritual intelligence: a definition, model, and measure.[thesis]. Ontario: Trent University.
- Luckcock , Tim .(2010) Spirited Leadership and the Struggle for the Soul of Headteachers: Differentiating and Balancing Nine Types of Engagement

Educational Management Administration & Leadership July 1, 2010 38: 405-422.

Metzcus ,Sergiovanni & Burdens C. (1969). The Leadership Behavior Description Questionnaire, 1969

Momeni ,m. Hosini , A . Mohamadi,M.(2006).Article transformative leadership and personality structures influencing the cultural environment in Iran, the fourth international conference on management. Journal of Knowledge Management, No. 80

Nesel, D,D .(2004) Spiritual orientation in Relation to Relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional Christianity and new Age/individualistic spirituality, unpublished thesis. Australia: the university of south Australia .

Raghibi M, Bakhshani N M, Moallemy S. (2010)Investigation of simple and multiple between mental health. Spiritual intelligence and dysfunctional attitudes. Mac [Thesis]. Zahedan: University of Sistine and Baluchistan.

Saghravani ,S .(2010). The spiritual intelligence of the individual and the organization, Tadbir Monthly, Number 215, Page 38

Yaghobi ,A . zoghi paidar , M . Abdollzadeh , H . Mohagheghi , H .(2008). relationship between Spiritual intelligence and mental health of university students , paper presented at the Fourth National Seminar on Mental Health of Students, Shiraz University.