

اللَّهُمَّ
رَسُلًا
لِيُؤْتِي

بررسی رابطه بین هوش معنوی با رهبری آموزشی مدیران دانشگاه علامه طباطبائی^۱

سعید غیائی ندوشن^{۲*}

عباس عباسپور^۳

کاوه قدمی^۴

چکیده

هدف: تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش معنوی با رهبری آموزشی مدیران دانشگاه علامه طباطبائی در سال ۱۳۹۵ انجام شد. روش تحقیق: این پژوهش میدانی به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش، کلیه مدیران و معاونان سازمان مرکزی دانشگاه و رؤسای دانشکده‌ها و معاونان آنها در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ به تعداد ۳۴ نفر می‌باشد؛ که به علت محدود بودن جامعه، کل آن به عنوان نمونه انتخاب شد. برای سنجش هوش معنوی از پرسشنامه هوش معنوی چهار عاملی کینگ (حاوی ۲۴ سؤال) و برای سنجش رهبری آموزشی از پرسشنامه رهبری لوتانز (حاوی ۳۵ سؤال)، استفاده شده است. در تأیید پایایی پرسشنامه‌های هوش معنوی و رهبری آموزشی، آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹۶ و ۰/۷۲۴ بدست آمد. نتایج: در نتیجه، بین هوش معنوی و رهبری آموزشی مدیران رابطه‌ای معنی‌دار و قوی ($r = 0/319$) بدست آمد. در رابطه با تمام ابعاد هوش معنوی نیز رابطه‌های معنی‌دار بدست آمد. اما در خصوص مؤلفه توسعه حالت آگاهی و رهبری آموزشی هیچ گونه رابطه‌ای بدست نیامد.

واژه‌های کلیدی: هوش، هوش معنوی، رهبری، رهبری آموزشی، مدیران

۱. مقاله مستخرج از رساله دکتری با عنوان «رابطه بین هوش معنوی، هوشیاری (ذهن آگاهی) و رهبری اصیل در میان مدیران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران» می‌باشد.

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی. (نویسنده مسئول).

۳. عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی.

۴. دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزش عالی دانشگاه علامه طباطبائی.

مقدمه

در جهان پویای امروز، سازمان‌ها با افراد رشد یافته‌تری مواجهند که خواستار معنا و کار هدفمند می‌باشند (درویشی، ۱۳۸۹). چنین سازمان‌هایی به رهبرانی نیاز دارند تا وضع موجود را به معارضه بطلبند، چشم اندازهایی برای آینده خلق کنند و اعضای سازمان را برای دستیابی به آن چشم اندازها الهام بخشند (رایینز^۵، ۲۰۰۸: ۳۰۷) و به بعد دیگر زندگی انسانی، فراتر از روابط عادی رهبر و پیرو توجه نمایند؛ یعنی به جای ایجاد محدودیت، استقلال بدهند و به جای کنترل اعتماد کنند (فرهلم^۶، ۱۹۹۶ به نقل از آقایی، ۱۳۹۰). توجه به معنویت در حل مشکلات گوناگون زندگی و ارزشمند و معنادار نمودن بر زندگی انسان موثر است، زیرا با وجود این هوش افراد علی‌رغم رفتار عقلایی، نگرشی مثبت به خود و دیگران خواهند داشت (فرامرزی، ۱۳۸۸). رهبری اثربخش یادگیری متفاوت و بهبود یابنده را در سازمان‌های آموزشی ایجاد می‌نماید (هوی و میسکل^۷، ۲۰۱۰). مفاهیمی چون هوش معنوی و رهبری که متغیرهای اصلی این پژوهش هستند در راستای حرکت به سوی این امر مهم، در مطالعات اخیر مطرح شده‌اند. رهبران به واسطه ویژگی‌های شخصیتی و بهره‌مندی از انواع هوش، به شیوه‌های گوناگون رهبری می‌کنند (رایینز، ۲۰۰۸). به نظر گلמן^۸ بهره هوشی (IQ) تعیین کننده پیشرفت‌های علمی و موفقیت‌های حرفه‌ای است ولی سهم آن در موفقیت تنها ۲۰ درصد است. این بدین معناست که برای رهبران، هوشی فراتر از IQ نیاز است زیرا هوشیهر لازم است اما کافی نیست. در این میان یکی از عواملی که به عنوان متغیر پیش بین در رهبری مد نظر است بهره‌مندی افراد از هوش معنوی می‌باشد. لذا از آنجایی که مدیران آموزشی مسئول هدایت مجموعه آموزشی خود در راستای اهداف آموزشی و تربیتی می‌باشند و با توجه به نقش هوش معنوی در پیشبرد اهداف آموزشی، در این پژوهش به بررسی رابطه‌ی بین هوش معنوی و رهبری آموزشی در بین مدیران، معاونان و رؤسای دانشکده‌های دانشگاه علامه طباطبائی که جزء ده دانشگاه برتر کشور در سال ۱۳۹۵ شناخته شده است، پرداخته می‌شود.

ادبیات نظری تحقیق

مطالعه علمی در زمینه هوش با کار آلفرد بینه^۹ در سال ۱۹۰۴ میلادی آغاز شد. پس از سال‌ها لوئیس ترستون^{۱۰} هوش را مفهومی فراتر از هوشبهر معرفی نمود (سیف، ۱۳۸۷: ۳۲۴) و پس از او گاردنر^{۱۱} (۱۹۸۳) پس از مطرح نمودن هوش‌های هشتگانه اذعان داشت که احتمالاً بیش از ۸ نوع هوش وجود دارد و هوش روحانی را نیز مطرح نمود. منظور از هوش روحانی همان هوش معنوی SQ می‌باشد که مربوط به توانایی اندیشیدن درباره پرسش‌های بزرگ راجع به معنای زندگی می‌باشد. سؤالاتی از قبیل: من کیستم؟ چرا اینجا هستم؟ چه چیزی مهم است؟ و چگونه می‌توان یک رهبر خوب شد؟ و... (ریچارد^{۱۲}، ترجمه نویدی مقدم، ۱۳۸۹).

درباره هوش معنوی تعاریف بسیاری ارائه شده است که همگی بر این نکته اتفاق نظر دارند که هوش معنوی نوع جدیدی از هوش نیست، بلکه اولین و ابتدایی‌ترین نوع هوش است که در دوران کودکی در هسته وجودی ماست و یک قابلیت ذاتی برای جستجوی درک چرایی اشیاء در همه افراد است که در صورت توجه به آن موجب خلاق شدن، توانایی تمییز و انتخاب می‌شود (عبداله زاده، ۱۳۸۸). هوش معنوی جنبه‌های ذهنی و ناملموس معنویت را با اقدامات و مسائل افراد در دنیای عینی و ملموس ترکیب می‌کند (ناسل^{۱۳}، ۲۰۰۴: ۴). این هوش از جمله هوش‌هایی است که همانند هوش‌های دیگر،

5. Robbins
- 6 . Frelom
- 7 . Hoy & Miskel
- 8 .Goldman
- 9 . Alfred bine
- 10 . Louise terestone
- 11 . Gardner
- 12 . Richard
- 13 . Nasel

جزء قابلیت‌های فردی رهبران است که در تعیین سبک رهبری اثرگذار می‌باشد (آقایی، ۱۳۹۰: ۲۹). بسیاری از محققان تلاش کرده‌اند تا ابعاد مختلف هوش معنوی را مشخص کنند، زیرا این ابعاد تاثیر بسیار زیادی بر شیوه رهبری افراد دارد. عناصر اصلی هوش معنوی عبارتند از تفکر انتقادی و وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و توسعه سطوح هوشیاری (حالت آگاهی). هوش معنوی استعداد و قابلیت‌های دست‌یافتنی در همه افراد است و امکان استفاده از این استعداد در هر لحظه از زندگی وجود دارد. این هوش که بعد از سال ۲۰۰۰ اهمیت ویژه‌ای یافت، می‌تواند جنبه‌های کاربردی متفاوتی در زندگی افراد داشته باشد. از جمله: دستیابی به یک دانش درونی و بصیرت جهت حل مسائل موجود و افزایش اعتماد به نفس سبک^{۱۴}، (۲۰۰۸).

امروزه مفهوم هوش معنوی نه تنها در حوزه فردی بلکه در حوزه‌های سازمانی (مدیریت و رهبری) نیز مورد توجه قرار گرفته است (ساغروانی، ۱۳۸۹). این هوش در سازمان‌های آموزشی از اهمیت بالاتری برخوردار است. باعث افزایش چشمگیر میزان موفقیت رهبران جهانی می‌شود (غفاری، ۱۳۸۸). همچنین تاثیر متعالی بر زندگی کسانی دارد که آن را به کار می‌برند و توسعه می‌دهند (فرهنگی، ۱۳۸۸). در حقیقت کارکنانی که از هوش معنوی بهره برده‌اند، تغییرات را پذیراترند و در زندگی خود احساس هدفمندی دارند، اطلاعات و کارشان را به مشارکت می‌گذارند و با همکاران و اعضای گروه خود هماهنگ می‌شوند (آقایی و همکاران، ۱۳۹۰). در مطالعات اخیر به این نتیجه رسیده‌اند که هوش معنوی نیروی قدرتمندی جهت سازگاری و تطابق است. این نتایج حاکی از این است که هوش معنوی نه تنها به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌انجامد، بلکه این توانایی را دارد که منجر به ارتقاء کل سازمان شود (کریمی موثقی، ۱۳۹۰). ایمنوز^{۱۵} (۲۰۰۰) معتقد است که هوش معنوی نه تنها معنویت، بلکه میزان انطباق پذیری افراد را پیش‌بینی می‌کند و قابلیت‌هایی را به فرد می‌دهد که او را برای حل مساله و دستیابی به اهداف قادر می‌سازد. آمرام^{۱۶} (۲۰۰۷) معتقد است هوش معنوی توانایی به کارگیری و بروز منابع، ارزش‌ها و کیفیت‌های معنوی است؛ به گونه‌ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش را ارتقاء بخشد. طبق نظر رایینز (۲۰۰۸) و هورن^{۱۷} (۲۰۱۱) عوامل موثر بر رهبری را می‌توان به ویژگی‌های شخصیتی افراد و از سوی دیگر نوع بهره‌مندی از هوش نسبت داد.

رهبری نیز وظیفه عمده مدیریت است اما تمام کار او نیست. رهبران از طریق نفوذ بر مردم، قادر به تداوم فعالیت‌های گروهی هستند. رهبران با تدوین چشم‌انداز آینده برای سازمان، جهت ایجاد می‌کنند و افراد را همسو می‌نمایند. از نظر جرج تری رهبری عمل اثرگذار بر افراد جهت تلاش مشتاقانه است. بنابراین رهبری موفق، مستلزم داشتن مهارت‌هایی جهت ایجاد اشتیاق در افراد جهت انجام امور است. چنین مهارت‌هایی ناشی از عوامل و ویژگی‌های گوناگونی است. نتایج تحقیقات گوناگون حاکی از آن است که از میان این عوامل، هوش از اهمیت بالایی برخوردار است و رهبران باید باهوش‌تر از پیروانشان باشند. نتایج تحقیقات گیزلی^{۱۸} نیز نشان می‌دهد که ویژگی‌هایی مانند ابتکار و توانایی عمل و اعتماد به نفس با رهبری ارتباط داشته و رهبران برای ایجاد جوی مناسب، باید خود نیز از ویژگی‌های مذکور بهره‌مند باشند. (ایران نژاد پاریزی، ساسان گهر، ۱۳۹۰).

بررسی‌ها نشان داده است که شیوه مدیریتی مدیران می‌تواند انگیزه‌های کاری را در کارکنان واحدهای تابعه تحت تاثیر قرار دهد (باربوتو^{۱۹}، ۲۰۰۶). فیدلر^{۲۰} معتقد است که عامل اصلی در موفقیت رهبری، سبک رهبری اصلی فرد مورد نظر است. بنابراین انتخاب سبک رهبری به طرز تلقی مدیر نسبت به افراد انسانی و تمرکز یا عدم تمرکز سازمان بستگی دارد. رهبری آزادانه: در این سبک اطمینان و اعتماد به مرئوسان در حد کمال، و رابطه‌ای صمیمانه و مشارکت جویانه در تمامی امور میان آنان برقرار است. در این سبک، تصمیم‌گیری‌ها کاملاً مشارکتی بوده و گروه‌های رسمی و غیر رسمی با هم در آمیخته‌اند. رهبری تلفیقی: در این سبک

14 . Sisk

15 . Emmons

16 . Amram

17 . Horne

18 . Gyzly

19 . Barbuto

20 . Fiddler

اطمینان و اعتماد به مرئوسان در حد خوبی است و با آنان در تعیین پاره‌ای اهداف مشارکت می‌شود اما مسائل و موضوعات عمده سازمانی بوسیله رهبر برطرف می‌شود. رهبری آمرانه: مدیر و رهبر به مرئوسان خود اعتماد ندارند و روابط رهبر و پیرو مبتنی بر ترس و ارعاب است. (الوانی، ۱۳۸۸).

مک کورمیک^{۲۱} (۱۹۹۴)، به نقل از فرهنگی (۱۳۸۸) استدلال می‌کند که ادغام معنویت، رهبری و مدیریت در شرایط متلاطم، منبعی پایدار برای خلق و جاری ساختن معنا در محیط کار فراهم می‌کند. استراک و فاتلر^{۲۲} (۲۰۰۲) استدلال می‌کنند رهبران معنوی که دارای هوش معنوی هستند بیش از سایرین اقدامات رهبران اثربخش را انجام می‌دهند (به نقل از فرهنگی). آمرام (۲۰۰۷) در تحقیقی نشان داد که هوش معنوی در مدیریت شغلی موفق و کارآمد تأثیر بسزایی دارد. همچنین نیل^{۲۳} (۱۹۹۷) استدلال می‌کند معنویت عامل مهمی در تحول و بهبود سازمانی است.

یزدانی پرابی (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر هوش معنوی بر بهره‌وری مدیران (کارکنان) اداره آموزش و پرورش استان مازندران» به این نتیجه دست یافت که بین هوش معنوی کارکنان و بهره‌وری آنان در سازمان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. فرهنگی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «هوش پیش‌بینی کننده رهبری تحول آفرین» به این نتیجه دست یافتند که بین هوش معنوی و رهبری تحول آفرین رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. محمود درویشی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین هوش معنوی و اثربخشی سازمان در کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان گیلان» به این نتیجه دست یافت که بین هوش معنوی و اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. حسین کریمی موثقی (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان «رابطه هوش معنوی و صلاحیت بالینی پرستاران» به این نتیجه رسید که رابطه معنادار و مثبتی بین هوش معنوی و صلاحیت پرستاران وجود دارد. همچنین رستگار (۱۳۹۱) ادعا می‌کند که رابطه معناداری بین معنویت و آموزه‌های رهبری وجود دارد. در مطالعات اخیر به این نتیجه رسیده‌اند که هوش معنوی نیروی قدرتمندی جهت سازگاری و تطابق است. پژوهش‌های زیادی رابطه بین معنویت و موفقیت را تأیید نموده است و نتایج پژوهش‌ها حاکی از این است که ارزش‌های معنوی نه تنها به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌انجامد، بلکه این توانایی را دارد که منجر به ارتقاء کل سازمان شود. مطالعات انجام شده از جمله باقری و همکاران تحت عنوان «بررسی ارتباط هوش معنوی با شادمانی»، شعبانی و همکاران تحت عنوان «نقش هوش معنوی و هیجانی در مدیریت کارآمد» انجام شده است که نشان دهنده تأثیر هوش معنوی بر سلامت روان و موفقیت فرد در مدیریت است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که معنویت بر انعطاف‌پذیری و سازگاری تأثیرگذار بوده و در بهبود کیفیت زندگی کاری افراد و عملکرد آنها اثر دارد (به نقل از حسین کریمی موثقی، ۱۳۹۰).

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین این دو متغیر و البته پیش‌بینی رهبری آموزشی بر اساس مولفه‌های متغیر مستقل هوش معنوی، قصد دارد به سؤالات زیر بپردازد:

۱- آیا بین ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی و توسعه حالت آگاهی) و رهبری آموزشی مدیران آموزشی رابطه معناداری وجود دارد؟

۲- سهم هر یک از ابعاد هوش معنوی مدیران آموزشی در رهبری آموزشی آنان به چه میزان است؟

۳- تأثیر مولفه‌های رهبری آموزشی در ابعاد هوش معنوی به چه میزان و چگونه است؟

بر اساس سؤالات قید شده فرضیه‌های تحقیق بشرح ذیل تعریف می‌شوند:

فرضیه اصلی: بین هوش معنوی و رهبری آموزشی مدیران دانشگاه علامه طباطبائی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین تفکر انتقادی وجودی مدیران دانشگاه علامه طباطبائی و رهبری آموزشی آنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

21 . make karmic

22 . Struck & Fatler

23. Neal

فرضیه فرعی دوم: بین تولید معنی شخصی مدیران دانشگاه علامه طباطبائی و رهبری آموزشی آنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین آگاهی مدیران دانشگاه علامه طباطبائی و رهبری آموزشی آنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین توسعه حالت آگاهی مدیران دانشگاه علامه طباطبائی و رهبری آموزشی آنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران و معاونان آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ به تعداد ۳۴ نفر می‌باشد، که به علت محدود بودن جامعه، کل جامعه به عنوان نمونه انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه هوش معنوی و رهبری آموزشی استفاده شده است. برای سنجش هوش معنوی از پرسشنامه هوش معنوی چهار عاملی کینگ مرکب از چهار مولفه تفکر انتقادی وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی و توسعه حالت آگاهی (مقیمی، سید محمد و رمضان، مجید، ۱۳۹۰) که حاوی ۲۴ گویه می‌باشد، استفاده شده است. برای سنجش رهبری آموزشی از پرسشنامه رهبری لوتانز^{۲۴} (۱۹۸۵) ترجمه دکتر الوانی که در سه بعد رهبری آمرانه (توجه به سازمان و وظیفه)، رهبری آزادانه (توجه به فرد)، رهبری تلفیقی (توجه به وظیفه و فرد) بود استفاده گردیده است که حاوی ۳۵ سؤال بسته در مقیاس لیکرت می‌باشد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از آنجا که هر دو پرسشنامه استاندارد است، روایی آنها در مطالعات متعدد داخلی و خارجی مورد تایید متخصصان ذیربط قرار گرفته است. در خصوص پایایی پرسشنامه‌ها، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هوش معنوی ۰/۷۹۶ و برای رهبری آموزشی ۰/۷۲۴ بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های خام از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد. در پردازش اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها نیز با توجه به این که موضوع پژوهش مربوط به تعیین رابطه‌ی بین دو متغیر می‌شود از روش آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

همانگونه که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است ۶۸ درصد از نمونه‌ها (۱۷ نفر) مرد و ۳۲ درصد (۸ نفر) زن بودند. همچنین ۱۲ درصد (۳ نفر) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۸۸ درصد (۲۲ نفر) دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند که به وضوح مشخص است که اکثریت شرکت کنندگان دارای مدرک تحصیلی دکتری بوده‌اند. ۲۸ درصد از افراد نمونه (۷ نفر) بین ۵-۱۰ سال سابقه مدیریت، ۳۲ درصد (۸ نفر) بین ۱۰-۱۵ سال سابقه مدیریت، ۴ درصد (۱ نفر) بین ۱۵-۲۰ سال و ۲۰ درصد (۵ نفر) بین ۲۰-۲۵ سال و ۲۵-۳۰ سال سابقه مدیریت داشتند، ۴ درصد (۱ نفر) بین ۳۰-۴۰ سال و ۵۲ درصد دیگر (۱۳ نفر) بین ۴۰-۳۰ سال، ۳۲ درصد از افراد نمونه (۸ نفر) بین ۴۰-۵۰ سال و ۱۲ درصد (۳ نفر) بین ۵۰-۶۰ سال سن داشته‌اند و این آمار بیانگر این است که جامعه مورد مطالعه ما یک جامعه جوان با تحصیلات عالی بسیار بالا می‌باشد.

جدول ۱. مربوط به جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و سن نمونه‌ها

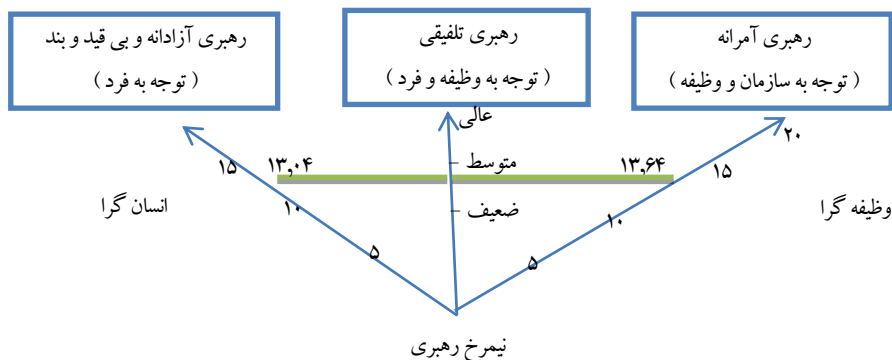
مشخصات	وضعیت	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۷	۰,۶۸
	زن	۸	۰,۳۲
تحصیلات	فوق لیسانس	۳	۰,۱۲
	دکتری	۲۲	۰,۸۸

۰,۲۸	۷	۱-۵	سابقه مدیریت
۰,۳۲	۸	۵-۱۰	
۰,۰۴	۱	۱۰-۱۵	
۰,۲۰	۵	۱۵-۲۰	
۰,۱۶	۴	۲۰-۲۵	
۰,۰۴	۱	۲۰-۳۰	سن
۰,۵۲	۱۳	۳۰-۴۰	
۰,۳۲	۸	۴۰-۵۰	
۰,۱۲	۳	۵۰-۶۰	

جدول ۲. یافته‌های مربوط به آمار توصیفی متغیرها

متغیرهای پژوهش	میانگین	خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
تفکر انتقادی وجودی	۲۸,۶۰	۰,۶۱۱	۳,۰۵۵	۹,۳۳۳
تولید معنی شخصی	۱۹,۴۸	۰,۴۰۰	۲,۰۰۲	۴,۰۱۰
آگاهی	۲۰,۰۸	۰,۳۱۶	۱,۵۷۹	۲,۴۹۳
توسعه حالت آگاهی	۱۸,۸۰	۰,۶۲۷	۳,۱۳۶	۹,۸۳۳
هوش معنوی	۶۳,۲۴	۰,۹۸۰	۸,۱۹۸	۵۸,۲۰۱
رهبری آمرانه	۱۳,۶۳	۰,۳۲۲	۲,۶۹۳	۷,۲۵۱
رهبری آزادانه	۱۳,۰۴	۰,۲۵۳	۲,۱۱۴	۴,۴۶۹
رهبری تلفیقی				
رهبری آموزشی	۲۷,۷۰	۰,۳۹۱	۳,۲۷۱	۱۰,۶۹۹

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد میانگین ابعاد چهار گانه هوش معنوی در سه بعد تولید معنی شخصی، آگاهی و توسعه آگاهی شخصی تقریباً ۲۰ توصیف شده است. این در حالی است که در پرسشنامه‌ی هوش معنوی به هر یک از این سه بعد ۵ سؤال اختصاص داده شده است. با توجه به طیف لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، کاملاً مخالفم) که به ترتیب از ۴ تا صفر نمره گذاری شده است، حداکثر نمره‌ای که می‌توان به یک بعد اختصاص داد ۲۰ می‌باشد. در این پژوهش با توجه به اینکه میانگین این سه بعد حدوداً ۲۰ ارزیابی شده است، بنابراین می‌توان گفت اکثر آنها میزان برخورداریشان را «کاملاً موافقم» ارزیابی کرده‌اند (زیرا اگر نمره‌ی میانگین (۲۰) را بر ۵ سؤال هر بعد تقسیم کنیم، به هر سؤال ۴ نمره تعلق می‌گیرد که نشان‌دهنده‌ی گزینه‌ی «کاملاً موافقم» در طیف لیکرت می‌باشد) و میانگین بعد تفکر انتقادی وجودی ۲۹ توصیف شده است و از آنجایی که ۷ سؤال به این بعد اختصاص یافته است، به این بعد نیز نمره ۴ تعلق می‌گیرد که نشان‌دهنده‌ی گزینه «کاملاً موافقم» می‌باشد. مولفه‌ی رهبری آموزشی نیز در این پژوهش دارای سه بعد (رهبری آمرانه «توجه به سازمان و وظیفه»، رهبری آزادانه «توجه به فرد» و رهبری تلفیقی «توجه به وظیفه و فرد» می‌باشد که در طیف لیکرت (همیشه، اغلب، گاهی، به ندرت، هیچ‌گاه) سنجیده می‌گردد. لازم به توضیح است که نحوه امتیازدهی مقاداری متفاوت است. جدول بالا یافته‌های توصیفی مربوط به رهبری آموزشی و ابعاد سه گانه آن را در خود جای داده است. این اطلاعات حاکی از این است که مدیران دانشگاه علامه طباطبائی از حداکثر نمره‌ای که می‌توانستند به رهبری آموزشی خود بدهند (۳۵)، نمره‌ای به میانگین ۲۷,۷۰ داده‌اند که برابر است با نزدیک ۸۰ درصد آن. این امر در مورد سه خرده مقیاس رهبری آموزشی مقاداری متفاوت است. یعنی در خصوص رهبری آزادانه با توجه به حداکثر نمره مورد انتظار (۱۵)، میانگین نمرات ۱۳,۰۴ و رهبری آمرانه با توجه به حداکثر نمره مورد انتظار (۲۰) میانگینی نزدیک به ۱۳,۶۴ به دست آمده است. بر این اساس نتیجه می‌گیریم که چیزی حدود ۸۷ درصد مدیران نحوه رهبری خود را توجه به فرد (رهبری آزادانه) و ۶۵ درصد افراد نحوه رهبری خود را توجه به وظیفه (رهبری آمرانه) گزارش نموده‌اند. در خصوص رهبری تلفیقی این مدیران در حد متوسط می‌باشند (نمودار شماره ۱).



نمودار شماره ۱. وضعیت رهبری در بین مدیران دانشگاه علامه طباطبائی

یافته‌های تبیینی

در این بخش رابطه متغیرهای تحقیق به صورت دو به دو و بر اساس فرضیات تحقیق بررسی شده است. بدین منظور، قبل از بررسی فرضیه‌ها نیاز است بدانیم که داده‌ها از توزیع نرمالی برخوردار هستند یا خیر! برای این منظور می‌توان از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده نمود. هرگاه سطح معناداری متغیرها بیشتر و بزرگتر از سطح (۰,۰۵) باشد می‌توان گفت دارای توزیع نرمال هستند. همچنین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک نظیر پیرسون استفاده کرد. چنانچه توزیع نرمال نباشد بایستی از آزمون‌های غیر پارامتریک نظیر اسپیرمن استفاده کرد. پاسخ‌های شرکت کنندگان به دو پرسش‌نامه‌ی هوش معنوی و رهبری آموزشی و مولفه‌های آن در جدول شماره ۳ نشان دهنده این است که متغیرها دارای ویژگی نرمال نیستند و لذا برای آزمون فرضیه‌ها بایستی از آزمون غیر پارامتریک اسپیرمن استفاده کرد.

جدول ۳. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	آماره کولموگروف اسمیرنوف	عدد معنی داری
هوش معنوی	۱,۰۲۵	۰,۲۴۴
تفکر انتقادی وجودی	۱,۳۹۷	۰,۰۴۰
تولید معنی شخصی	۱,۱۶۵	۰,۱۳۲
آگاهی	۰,۹۱۹	۰,۳۶۸
توسعه حالت آگاهی	۱,۱۷۳	۰,۱۲۷
رهبری آموزشی	۱,۰۶۲	۰,۲۰۹
رهبری آمرانه	۱,۴۱۵	۰,۰۳۶
رهبری آزادانه	۱,۳۴۲	۰,۰۵۵

فرضیه اول (فرضیه اصلی): بین هوش معنوی و رهبری آموزشی مدیران دانشگاه علامه طباطبائی رابطه‌ای معنی دار وجود دارد.

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی بین هوش معنوی و رهبری آموزشی

متغیر	مقدار معنی داری	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون	جهت رابطه
هوش معنوی	۰,۰۰۷	۰,۲۷۸ (**)	۰,۰۱	رد H0	مستقیم

داده‌های جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که بین متغیر هوش معنوی و رهبری آموزشی در بین مدیران دانشگاه علامه طباطبائی همبستگی مثبت بالایی به میزان (۰,۹۹) در سطح معناداری (۰,۰۱) برقرار است که به معنای تایید فرضیه‌ی نخست و رد فرض صفر می‌باشد. بنابراین با ۹۹

درصد اطمینان می‌توان گفت بین هوش معنوی و رهبری آموزشی در بین مدیران دانشگاه علامه طباطبائی رابطه‌ای قوی، مستقیم و مثبت برقرار است.

فرضیه دوم (فرعی اول): بین تفکر انتقادی وجودی مدیران دانشگاه علامه طباطبائی و رهبری آموزشی آنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

جدول شماره ۵. ضریب همبستگی بین تفکر انتقادی وجودی و رهبری آموزشی

متغیر	مقدار معنی داری	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون	جهت رابطه
تفکر انتقادی وجودی	۰,۰۱۵	۰,۳۷۸ (*)	۰,۰۵	رد H0	مستقیم
رهبری آموزشی					

همچنین جدول شماره ۵ ضریب همبستگی بین خرده مقیاس تفکر انتقادی وجودی و متغیر رهبری آموزشی را نشان می‌دهد. همانطور که ملاحظه می‌گردد می‌توان با ۹۵ درصد اطمینان (با توجه به سطح معناداری ۰,۰۵) گفت بین تفکر انتقادی وجودی و رهبری آموزشی رابطه‌ای مستقیم و مثبت برقرار است. لذا این فرضیه مورد تایید قرار گرفته و فرض صفر رد می‌شود.

فرضیه سوم (فرعی دوم): بین تولید معنی شخصی مدیران دانشگاه علامه طباطبائی و رهبری آموزشی آنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

جدول شماره ۶. ضریب همبستگی بین تولید معنی شخصی و رهبری آموزشی

متغیر	مقدار معنی داری	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون	جهت رابطه
تولید معنی شخصی	۰,۰۲۳	۰,۵۲۵ (*)	۰,۰۵	رد H0	مستقیم
رهبری آموزشی					

در خصوص متغیر تولید معنی شخصی و رابطه آن با متغیر رهبری آموزشی، داده‌های جدول ۶ بیانگر این است که با ۹۵ درصد اطمینان (با توجه به سطح معناداری ۰,۰۵) می‌توان گفت بین تولید معنی شخصی و رهبری آموزشی رابطه‌ای مستقیم و مثبت برقرار است. لذا این فرضیه نیز مورد تایید قرار گرفته و فرض صفر رد می‌شود.

فرضیه چهارم (فرعی سوم): بین آگاهی مدیران دانشگاه علامه طباطبائی و رهبری آموزشی آنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

جدول شماره ۷. ضریب همبستگی بین آگاهی و رهبری آموزشی

متغیر	مقدار معنی داری	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون	جهت رابطه
آگاهی	۰,۰۰۹	۰,۳۲۵ (**)	۰,۰۱	رد H0	مستقیم
رهبری آموزشی					

در خصوص رابطه بین خرده مقیاس آگاهی و متغیر رهبری آموزشی، همانطور که در جدول شماره ۷ ملاحظه می‌گردد می‌توان با ۹۹ درصد اطمینان (با توجه به سطح معناداری ۰,۰۱) گفت بین خرده مقیاس آگاهی و رهبری آموزشی رابطه‌ای مستقیم و مثبت برقرار است. لذا این فرضیه نیز مورد تایید قرار گرفته و فرض صفر رد می‌شود.

فرضیه پنجم (فرعی چهارم): بین توسعه حالت آگاهی مدیران دانشگاه علامه طباطبائی و رهبری آموزشی آنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

جدول شماره ۸: ضریب همبستگی بین توسعه حالت آگاهی و رهبری آموزشی

نتیجه آزمون	میزان خطا	ضریب همبستگی	مقدار معنی داری	متغیر
رد H1	----	.۰۱۶	۰,۹۳۹	توسعه حالت آگاهی رهبری آموزشی

در خصوص فرضیه آخر با توجه به داده‌های جدول می‌توان گفت بین توسعه حالت آگاهی و رهبری آموزشی هیچ گونه رابطه‌ای وجود ندارد. لذا فرضیه تحقیق رد می‌شود و فرض صفر مورد تایید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه گیری

رهبری جزء جدایی ناپذیر مدیریت است و نقش اساسی در عملیات مدیر ایفا می کند. عوامل اثرگذار بر نحوه رهبری از ارزش فراوانی برخوردار بوده و آشنایی با این عوامل موجب بهبود آن می گردد. تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش معنوی با رهبری مدیران دانشگاه علامه طباطبائی انجام شده است. در پژوهش حاضر رابطه هوش معنوی با مولفه‌هایی همچون تفکر انتقادی وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی و توسعه حالت آگاهی با رهبری مؤسسات آموزشی با مولفه‌های رهبری آمرانه، رهبری آزادانه و رهبری تلفیقی بررسی گردید. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین هوش معنوی و رهبری مدیران دانشگاه علامه طباطبائی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج بدست آمده از فرضیه فرعی اول نشان می دهد که با ۹۵ درصد اطمینان بین تفکر انتقادی وجودی و رهبری آموزشی رابطه‌ی مستقیم و مثبت برقرار است. همچنین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت بین تولید معنی شخصی و رهبری آموزشی رابطه‌ی مستقیم و مثبت برقرار است. در خصوص فرضیه فرعی سوم نیز با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت بین خرده مقیاس آگاهی و رهبری آموزشی رابطه‌ی مستقیم و مثبت برقرار است. اما در خصوص فرضیه فرعی چهارم بین توسعه حالت آگاهی و رهبری آموزشی هیچ گونه رابطه‌ای یافت نشد. لذا فرضیه تحقیق رد می شود و فرض صفر مورد تایید قرار می گیرد. یافته‌های این پژوهش با نتایج نیل (۱۹۹۷)، آمرام (۲۰۰۷)، رایبیز (۲۰۰۸)، هورن (۲۰۱۱)، یزدانی پرای (۱۳۹۰)، درویشی (۱۳۸۹)، کریمی (۱۳۹۰)، ساغروانی (۱۳۸۹) هماهنگی دارد. با توجه به فرضیه‌های تحقیق و نتایج حاصله مشخص گردید که با به کارگیری هوش معنوی می توان رهبری اثربخش داشت، زیرا این هوش نیروی قدرتمندی جهت سازگاری و تطابق و در نتیجه ارتقاء کل سازمان می باشد. به اعتقاد جرج تری، رهبری عبارت است از عمل اثرگذار بر افراد به طوری که آنها با علاقه در جهت دستیابی به اهداف تلاش کنند. رهبری پویا و اثرگذار تنها عامل افتراق بین سازمان‌های موفق و ناموفق است (ایران نژاد، ۱۳۹۰: ۴۱۹)، از نظر پیتر دراگر رهبران منابع اصلی و نادر هر مؤسسه‌ای به شمار می روند، در نتیجه از جمله پیامدهای شیوه صحیح رهبری، کنترل بیشتر بر اوضاع می باشد (رایبیز ۲۰۰۸: ۳۱۷). و نیز در نظر گرفتن این نکته موجب هماهنگی و کنترل و در نتیجه بهبود اوضاع کیفی سازمان می شود. یکی از دلایلی که موجب رهبری ضعیف و غیر ماهرانه می گردد، هوش معنوی ضعیف است. مدیران می توانند از طریق رشد معنوی، باورها و تصورات نادرست و غیرواقعی را کنار گذاشته و به آگاهی وجودی دست یابند. رشد معنوی برای همه افراد حائز اهمیت است و راهی برای مسئولیت پذیری است که این امر موجب رهبری اثربخش و از سوی دیگر موجب همگرایی و مشارکت افراد سازمان می گردد، زیرا یکی از دغدغه‌های مدیران و رهبران به خصوص در سازمان‌های آموزشی، ایجاد زمینه‌های مشارکت و خلاقیت است. با توجه به اینکه سازمان‌های امروزی خواستار معنا و کار هدفمند می باشند، رهبران و مدیران باید اهداف سازمان را مشخص نموده و آنها را به وضوح تعریف نمایند تا موجب افزایش مسئولیت پذیری و روحیه همکاری گردند. تقویت و آموزش هوش معنوی در رهبران موجب نگاهی جامع به مسائل می شود و رهبران بهره‌مند از این هوش جوانب مختلف امور را در نظر خواهند گرفت. چنین رهبرانی باید به هدایت کارکنان اهمیت دهند و علیرغم استفاده از قدرت، به کارکنان اعتماد داشته و به آنها استقلال بدهند، به موجودیت کارکنان و تفاوت‌های فردی آنان توجه داشته باشند و در پی افزایش آگاهی شخصی خود در مورد مسائل مختلف سازمان و افراد باشند. بنابراین با توجه به نتایج تحقیق، پژوهشگران جهت ارتقاء وضعیت رهبری آموزشی مدیران دانشگاه علامه طباطبائی به طور اخص و کلیه مؤسسات آموزشی به طور اعم پیشنهاداتی به شرح ذیل ارائه می نمایند:

- مسئولین مؤسسات و آموزشگاه‌ها با برگزاری دوره‌های آموزشی، زمینه لازم جهت آگاهی مدیران نسبت به نقش با اهمیت هوش معنوی در ارتقاء سطح رهبری مؤسسه آموزشی تحت کنترلشان را فراهم نمایند.

– مطابق یافته‌های پژوهش مبنی بر سهم سه عامل تفکر انتقادی وجودی، تولید معنی شخصی و آگاهی هوش معنوی در افزایش اثربخشی رهبری آموزشی، پیشنهاد می‌گردد تحقیقات بیشتری از این دست صورت پذیرد تا موجب تقویت ادبیات تحقیق و نتایج حاضر گردد.

– با توجه به تاثیرگذاری بسیار زیاد مولفه سوم هوش معنوی یعنی سطح آگاهی فرد مدیر در امر رهبری آموزشی، پیشنهاد می‌گردد این موضوع از طریق ریاست محترم دانشگاه علامه طباطبائی مورد توجه قرار گیرد تا طی برگزاری دوره‌های خاص آموزشی نسبت به تقویت آن در مدیران جهت ارتقاء عملکردشان، اقدام نمایند.

منابع

- الوانی، مهدی (۱۳۸۸)، مدیریت عمومی. تهران: نی.
- آقایی، مریم و الهوردی، زهرا و باغبانی، ابوالفضل (۱۳۹۰). هوشمندی مدیران مزیت رقابتی هزاره سوم با تاکید بر هوش فرهنگی، اخلاقی و عاطفی. تهران.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی و ساسان گهر، پرویز (۱۳۹۰)، سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل. تهران: موسسه عالی بانکداری ایران.
- درویشی، محمود (۱۳۸۹)، رابطه بین هوش معنوی و اثربخشی سازمانی کارکنان در سازمان میراث فرهنگی و صنایع دستی و گردشگری استان گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور.
- دلاور، علی (۱۳۸۷)، احتمالات و آمار کاربردی در روان شناسی و علوم تربیتی. تهران: رشد.
- ریچارد ا. بوئل سفر هوش معنوی. ترجمه مسعود نویدی مقدم و پرویز شریفی (۱۳۸۹)، قم: بخشایش.
- ساغروانی، سیما (۱۳۸۹)، «بهره‌های هوش معنوی برای فرد و سازمان»، فصلنامه تدبیر. ۲۱۵، ۳۵-۳۹.
- ساغروانی، سیما (۱۳۸۸)، بعد ناشناخته بشر. مشهد: آهنگ قلم.
- سیف، علی اکبر روانشناسی پرورشی نوین: روانشناسی یادگیری و آموزش (ویرایش ششم). تهران: دوران.
- سرمد، زهره و بازرگان، عباس (۱۳۸۹)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگاه.
- عبداله‌زاده، حسن (۱۳۸۸)، هوش معنوی (مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن). تهران: روان سنجی.
- غفاری، رحمان (۱۳۸۹)، بررسی تاثیر محتوای دروس مدیریت بر سبک یادگیری و اثر آن بر هوش معنوی دانشجویان مدیریت دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- غفاری، جعفر (۱۳۸۸)، بررسی رابطه هوش فرهنگی و هوش عاطفی با سبک رهبری مدیران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور.
- فرامرزی، سالار و همایی، رضا (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی دانشجویان»، دو فصلنامه علمی - تخصصی مطالعات و روان شناسی. شماره ۵، ۷-۲۳.
- فرهنگی، علی اکبر و فتاحی، مهدی (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین»، فصلنامه علوم مدیریت ایران. سال چهارم، شماره ۱۵.
- کریمی موثقی، اکرم گزرائی (۱۳۹۰)، «رابطه هوش معنوی و صلاحیت بالینی پرستاران»، مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار دوره ۱۸، شماره ۲، ۱۳۲-۱۳۹.
- یزدانی پرابی، سمانه (۱۳۹۰)، بررسی تاثیر هوش معنوی بر بهره‌وری مدیران (کارکنان) اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، مرکز ساری.
- Amram, Joseph (2007), **Intelligence beyond IQ: The Contribution of emotional and Spiritual intelligences to effective business leadership**, Institution of transpersonal psychology.
- Barbuto Je. Jr., Xu. Y. (2006). **Sources of motivation, inter personal conflict management style, and leadership effectiveness: A structural model**. Psychology rep. 98, 3-20.
- Emmons, Robert A. (2000) “**Spirituality and Intelligence: problems and prospects**“ The International Journal for The Psychology of Religion, PP 57.
- John R. Schermerhorn, Jr. (2011) **Introduction to Management**, PP 313- 315.
- Luthans, F. (1985). **Organizational Behavior**: PP 521-523.
- Nasel, D. D. (2004). **Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence** thesis submitted for the degree of doctor of philosophy. University of South Australia.

- Neal, J (1997). “**Spiritual in Management education**: a guide to resources Journal of Management”, PP128.
- Robbins, P. Stephen, (2008), **Organizational Behavior**, 10 Editions, Hall Indian, PP. 307.
- Sisk, Dorothy (2008) “**Engaging the Spiritual Intelligence of Gifted Students to Build Global Awareness in the Classroom**” Taylor & Francis Group, PP72.
- Wayne K. Hoy. Cecli G. Miskel (2010) “**Educational Administration: Theory, Research, and Practice**”, P 417.