

بررسی رابطه‌ی هوش معنوی و رهبری خدمتگزار در مدیران مدارس متوسطه
The relation between spiritual intelligence and servant leadership
In high school's principals

Yasamin Abedini
Saeed Rajaepour
Alireza Salam Sadahi

یاسمین عابدینی*
سعید رجایی‌پور*
علیرضا سلام سدهی**

چکیده

Abstract

The main object of this study was to survey the relation between spiritual intelligence and servant leadership of Isfahan high school's principals. The research method was descriptive with correlation type. The study population consisted of 118 principals in the high school year 2012-2013 of Isfahan city, whom 92 of them were randomly selected through stage cluster sampling. The research instruments included standardized questionnaires: servant leadership (Laub, 1999) and spiritual intelligence (King, 2000) questionnaires. In order to analyse data was used of Pearson correlation coefficient and T test. Results showed that there was a significant and positive relation between servant leadership and all of the components of spiritual intelligence. There was no significant difference between male and female principals in related to relationship between servant leadership and spiritual intelligence components.

Keywords: spiritual intelligence, servant leadership, high school's principals, gender differences

هدف از این پژوهش بررسی رابطه‌ی هوش معنوی و رهبری خدمتگزار در مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان می‌باشد. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران دبیرستان‌های شهر اصفهان (۱۱۸ نفر) در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ بودند و نمونه پژوهش شامل ۹۲ نفر از این افراد بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش عبارت بودند از: پرسشنامه‌ی رهبری خدمتگزار لاب (۱۹۹۹) و پرسشنامه‌ی هوش معنوی کینگ (۲۰۰۷). نمره کلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای هر کدام از پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۸۷ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل یافته‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین هوش معنوی با نمره کلی رهبری خدمتگزار و کلیه مولفه‌های آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مشاهده شد که رابطه بین هوش معنوی و رهبری خدمتگزار در مدیران زن و مرد تفاوت معناداری ندارد.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، رهبری خدمتگزار، مدیران مدارس متوسطه، تفاوت‌های جنسیتی

email: y.abedini@edu.ui.ac.ir

* عضو هیات علمی دانشگاه اصفهان
** کارشناس ارشد دانشگاه اصفهان

Received: 7 Jun 2015 Accepted: 24 Jul 2015

دریافت: ۱۳۹۳/۰۷/۲۷ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۷/۲۹

مقدمه

از آنجا که مدیران در سازمان‌ها مهم‌ترین و حساس‌ترین نقش‌ها را بر عهده دارند، اهمیت، جایگاه و نقش رهبری در سازمان بر کسی پوشیده نیست. رهبری همواره به عنوان نیاز اساسی در جوامع انسانی و سازمان‌ها مطرح بوده است. با تغییر و تحولاتی که در محیط کار روی داده است، الگوهای سنتی رهبری دیگر پاسخ‌گوی نیازها در عصر حاضر نیست، سبک رهبری سنتی در هزاره سوم ادامه نخواهد یافت و بیش از هر زمان دیگر نیاز به مدل‌های جدید رهبری به چشم می‌خورد. یکی از اشکال رهبری که به رابطه بین رهبر و پیروان توجه دارد، «رهبری خدمتگزار»^۱ است. رهبری خدمتگزار، توان زیادی برای بهبود رهبری سازمان داراست. رهبر خدمتگزار، دارای انگیزه بالایی برای تمرکز بر نیازهای پیروان است و خدمت کردن به آنان را در مرکز امور خود قرار می‌دهد. رهبری‌های خدمتگزار، تحول‌گرا و تبدیلی و ویژگی‌های یکسان و مشابهی دارند. در این نوع رهبری در ابتدا به نیازهای دیگران توجه می‌شود. در واقع رهبری خدمتگزار برابری انسان‌ها را ارج نهاده و به دنبال توسعه آن در سازمان‌هاست.

رهبری خدمتگزار به عنوان یک مفهوم گسترده و یک ساختار چندبعدی در نظر گرفته می‌شود (سندجایا و کوپر، ۲۰۱۱). در این سبک رهبری، رهبر در ابتدا نیازهای دیگران را مورد نظر قرار می‌دهد، به همین دلیل تمرکز رهبری خدمتگزار بیشتر بر روی دیگران است تا بر روی خود. دو اصطلاح رهبری و خدمتگزاری از نظر ماهیت با یکدیگر تخالف و تضاد دارند، اما عمل کردن به سبک رهبری خدمتگزار زمانی رخ می‌دهد که مشخصه‌های این دو واژه متناقض در یک سبک رهبری گنجانده شوند. با توجه به محبوبیت روزافزون رهبری خدمتگزار، برداشتن گام‌هایی نه فقط برای واکاوی معنی آن، بلکه برای بررسی اثربخشی آن نیز ضروری است (تیلور و همکاران، ۲۰۰۷).

لاب (۱۹۹۹) رهبری خدمتگزار را این‌گونه تعریف می‌کند: درک و عمل رهبر به گونه‌ای که منافع دیگران را بر منافع شخصی خویش ترجیح دهد. رهبری از دیدگاه لاب از طریق شش متغیر ارزش دادن به افراد^۲، کمک به رشد و توسعه افراد^۳، برقراری روابط دوستانه^۴، نشان دادن اعتماد^۵، فراهم نمودن زمینه‌ی رهبری و به اشتراک‌گذاری رهبری^۶ عملی می‌شود. ارزش نهادن به افراد به معنای اعتقاد به آنها، خدمت کردن به نیازهای افراد قبل از خودشان و پذیرش و گوش دادن بدون قضاوت است. توسعه‌ی افراد به معنای فراهم کردن فرصت‌هایی برای یادگیری و رشد، نشان دادن رفتار مناسب و تقویت دیگران

^۱- Servant leadership

^۲- Values people

^۳-Develops people

^۴-Builds community

^۵-Displays authenticity

^۶-Shares leadership

بررسی رابطه‌ی هوش معنوی و رهبری خدمتگزار در مدیران مدارس متوسطه

از طریق تشویق و ترغیب می‌باشد. رهبر در برقراری روابط دوستانه به ایجاد روابط شخصی قوی، کارکردن همراه با همکاری با دیگران و ارزش قائل شدن به تفاوت‌های دیگران می‌پردازد. نشان دادن اعتماد به معنای پاسخ‌گویی به افراد، تمایل به یادگیری از دیگران و حفظ صداقت و اعتماد می‌باشد. فراهم نمودن زمینه‌ی رهبری به معنای پیش‌بینی آینده، ابتکار و کارآفرینی و روشن ساختن اهداف است. اشتراک‌گذاری رهبری به معنای ایجاد تسهیل‌بینش مشترک، تسهیم قدرت و کنترل بهینه^۱ و موقعیت مشترک و ارتقاء دیگران است (لاب، ۱۹۹۹).

رهبران خدمتگزار به خوبی از عهده‌ی هدایت سازمان‌های مدنی که به نیازهای وسیع و مهم فرهنگی واکنش نشان می‌دهند، برمی‌آیند. این نوع رهبری پاسخ‌مطلوبی به نیاز مدارس در امر پرورش مدیران است. پرورش کسانی که باید بتوانند از فرهنگ‌های متنوع انسانی در فرایندهای ارتباطی، کار و زندگی بهره‌برده و به شکوفایی و رشد افراد در محیط‌های چند فرهنگی کمک کنند (مورای، ۲۰۰۸؛ به نقل از سالاری، ۱۳۸۹). رهبری خدمتگزار می‌تواند تحت تاثیر متغیرهای فراوانی قرار گیرد. این متغیرها می‌تواند شامل آیت‌هایی همچون هوش معنوی و هیجانی، انگیزه، انعطاف‌پذیری و آزادی تجربه و یا متغیرهای موقعیتی مانند آموزش، پایه‌ی قدرت اجتماعی، فرهنگ سازمانی و حتی نوع آموزش رهبران باشد (باربوتو و ویلر، ۲۰۰۶)، که البته هر کدام از این متغیرها می‌تواند موضوع یک کار پژوهشی جدید باشد.

هوش معنوی در رهبران خصیصه‌ای است که به آنان توانایی انتقال معنا بر مبنای درک پرسش‌های وجودی خود و پیروان را می‌دهد. رهبران با استفاده از این توانایی علاوه بر به چالش کشیدن وضع موجود به عنوان الهام بخش و انگیزاننده چشم‌انداز فردی و سازمانی عمل می‌کنند و سبب می‌شوند پیروان در زندگی شخصی و سازمانی خود احساس رسالت شدید داشته باشند. قابلیت به-کارگیری سطوح چندگانه آگاهی آن‌ها را قادر می‌سازد از حالت‌های برتر شناخت مثل شهود در حل مسأله، انگیزش و کمک به دیگران برای حل مشکلات سازمانی استفاده کنند. این رهبران که نسبت به افراد دیگر سخاوت، انسانیت، شفقت و عشق ایثارگرانه نشان می‌دهند، بیش از رهبران دیگر نسبت به پیروان خود ملاحظه فردی دارند. مجموع این ویژگی‌ها، باعث ایجاد رهبری فرهمند و نیز انتقال نوعی حس آرمانی به پیروان می‌شود و باعث می‌شود آن‌ها رهبر را به عنوان الگویی رفتاری برای خود در نظر بگیرند (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۸).

از هوش معنوی تعاریف گوناگونی ارائه شده است. امرام (۲۰۰۹) معتقد است هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن رسالت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعالی از ارزش‌های مادی و اعتقاد به

^۱ -Releasing control

^۲ - Murray

بهتر شدن دنیا است. از دیدگاه کینگ هوش معنوی به عنوان یک مجموعه از ظرفیت‌های ذهنی تعریف می‌شود که در وحدت و یکپارچگی و کاربرد انطباقی جنبه‌های غیر مادی و مافوق هستی فرد و رسیدن به نتایجی از قبیل اندیشه‌ی وجودی عمیق، بهبود معنا و شناخت خویش برتر می‌باشد و دارای ۴ بعد اساسی می‌باشد:

۱- تفکر انتقادی^۱: ظرفیت تفکر انتقادی نسبت به متافیزیک و هستی، جهان، زمان، فضا، مرگ و ...
۲- ایجاد معنای شخصی^۲: توانایی استفاده از تجارب فیزیکی و روحی جهت ایجاد معنا و هدف شخصی

۳- آگاهی متعالی^۳: توانایی شناسایی جنبه‌های متعالی خویش، جهان و دیگران با استفاده از هوشیاری

۴- ایجاد موقعیت هوشیاری^۴: توانایی ورود به موقعیت‌های معنوی بالاتر از جمله تفکر عمیق، نیایش و مراقبه و خروج از آن (کینگ، ۲۰۰۸).

مبحث سبک رهبری یکی از مسائل مهم در نظام‌های آموزشی و موقعیت‌های مدیریتی است که از نظر ماهیت وسیع‌تر از مدیریت است (بلانچارد، ۱۳۸۴). رهبری یکی از موضوعات اصلی در امور اجتماعی و یکی از گسترده‌ترین موضوعات مورد مطالعه در علوم اجتماعی است که افراد را قادر می‌سازد عملکرد بهتری در گروه داشته باشند (ویلسون، ون ووگت، و اوگرم، ۲۰۰۸). رهبری نوعی هماهنگی و همچنین وسیله‌ای است که از طریق برنامه‌ریزی و اجرای کارهای گروهی مانند حرکت‌های جمعی و به اشتراک- گذاری منابع در تصمیم‌گیری‌ها به افراد گروه کمک می‌کند. این سبک رهبری دقیقاً نشانگر مفهوم رهبری خدمتگزار^۵ است که توسط گرین لیف (۲۰۰۲) مطرح شد و هدف اولیه آن خدمت به پیروان است (لیدن، وین، ژائو و هندرسون، ۲۰۰۸). این در حالی است که نتایج برخی از تحقیقات نشان می‌دهند که رابطه معنادار و مثبتی بین سبک رهبری مدیران با هوش معنوی آنان وجود دارد (برای مثال یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۷؛ هوارد و وایت، ۲۰۰۹؛ آیرانکی، ۲۰۱۱). وان استادن (۲۰۰۷) نیز در مطالعه‌ای با عنوان "رابطه‌ی بین رهبری خدمتگزار، هوش هیجانی، اعتماد و معنای زندگی در سرپرستان مستقیم" نشان داد که بین رهبری خدمتگزار، هوش هیجانی و معناداری در زندگی رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. در ادامه به این تحقیقات بیشتر پرداخته خواهد شد.

^۱ - Critical Existential Thinking

^۲ - Personal Meaning Production

^۳ - Transcendental Awareness

^۴ - Conscious state expansion

^۵ - servant leadership

پیشینه تحقیق

یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی رابطه بین هوش عاطفی و هوش معنوی و سبک رهبری تحول آفرین به این نتیجه دست یافتند که تمام مولفه‌های هوش عاطفی و معنوی با مولفه‌های این سبک رهبری رابطه معناداری دارند و بیان کردند مردان و زنان از لحاظ برخورداری از هوش معنوی با یکدیگر تفاوت معناداری ندارند. فرهنگ‌ی و همکاران (۱۳۸۸) به بررسی اثرات هوش عاطفی و هوش معنوی به عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده رهبری تحول آفرین پرداختند. نتایج آزمون فرضیات به روش مدل معادلات ساختاری نشان‌دهنده آن بود که هم هوش عاطفی، و هم هوش معنوی اثر قابل ملاحظه‌ای بر رهبری تحول آفرین داشتند. بیکز (۲۰۰۶) در پایان نامه خود بیان کرده است رهبری می‌تواند یک کار عملی در هوش معنوی باشد با توجه به این گفته می‌توان نتیجه گرفت که وجود رابطه بین معنویت در محل کار، هوش معنوی و عملکرد کار، بیانگر ارتباط قابل توجهی بین هوش معنوی و رهبری تیمی است. هوارد و وایت (۲۰۰۹) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که هوش معنوی و جنبه مذهبی می‌تواند در سبک رهبری، روحیه و بهره‌وری بالای مدیریت نظام آموزشی موثر باشد. آدین بی (۲۰۰۹) 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 تحقیق بیان شده مذهبی بودن افراد می‌تواند در پیشبرد اهداف یک سازمان در جهت توسعه کمک شایانی نماید. دوگان و کیلین (۲۰۰۹) نیز معتقدند معنویت و اطلاعات معنوی اعتقاد به عالم روحانی و رهبری روحانی در تحول رهبری و محیط کار تاثیر بسزایی دارد. آیرانکی (۲۰۱۰) در تحقیقی با در نظر گرفتن این موضوع که مدیران دارای سبک رهبری معنوی، معنویت و دینداری بیشتری دارند، یک مدل ارزیابی را طراحی کرده‌اند که روابط بین صفات رهبری معنوی مدیران ارشد ترکیه و معنویت و دینداری آنان را می‌سنجد. نتایج نشان می‌دهد رهبری معنوی مدیران ارشد ترکیه بر عقل و دانش و نوع دوستی آنان بستگی دارد. علاوه بر این، معنویت عامل مشترک در میان رهبری معنوی، مذهبی بوده و در نهایت، رابطه آماری معنی‌دار و مثبتی بین رهبری معنوی با روحیه و بهره‌وری بالا، معنویت و دینداری وجود داشت. آیرانکی (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "تاثیر هوش هیجانی و هوش معنوی بر عملکرد مالی سازمان" نشان داد که تاثیر هوش معنوی و حالت‌های روحانی بر عملکرد مالی سازمان زیاد قوی نیست. لکوک (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان هوش معنوی در توسعه رهبری به ایجاد یک سبک رهبری پرداختند که در آن تاثیر مثبت هوش معنوی و هیجانی بر سبک رهبری مورد توجه قرار گرفته است. ریو (۲۰۰۵) پژوهشی در زمینه‌ی "نقش رهبری و معنویت در کارایی و اثربخشی سازمان" انجام داد. وی معنویت را عامل موثری در افزایش کارایی رهبران معرفی کرده است (خائف الهی، ۱۳۸۹:۳۰). نتایج تحقیق محمدی، حضرتی و جعفری (۱۳۹۲) حاکی از وجود رابطه معنادار بین محیط‌های کاری معنویت‌مدار و سبک رهبری خدمتگزار در کارکنان،

سرپرستان و مدیران میانی دانشکده‌های دانشگاه تهران است. صیادی (۱۳۹۳) رابطه هوش معنوی و رهبری خدمتگزار را در مدیران دانشگاه زابل مورد بررسی قرار داده، و دریافت بین تمامی مولفه‌های هوش معنوی و رهبری خدمتگزار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. گری (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان رابطه سبک رهبری خدمتگزار و هوش معنوی با میزان فشارهای روانی نشان داد مدیرانی که در پرسشنامه سبک رهبری خدمتگزار و ویژگی‌های هوش معنوی نمرات بالاتری کسب کردند، از سلامت روان و استرس شغلی کمتری برخوردار بودند. یانگ (۲۰۱۴) نیز نشان داد از بین سه متغیر هوش معنوی، انگیزش و هوش هیجانی، متغیر هوش معنوی بهترین پیش‌بینی‌کننده برای رهبری خدمتگزار در مدیران اجرایی مالزی است.

با توجه به این که همدلی و درک حالات و احساسات دیگران یک مولفه مشترک در هوش معنوی و سبک رهبری خدمتگزار است، بر اساس نتایج تحقیقات انجام شده در مورد رابطه معنویت و مذهب یا سبک رهبری، هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه‌ی رهبری خدمتگزار و هوش معنوی در مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان است. از طرفی با مرور پیشینه‌ها مشخص شد که تاکنون در کشور ما پژوهشی به بررسی رابطه رهبری خدمتگزار و هوش معنوی در مدیران نپرداخته است که این نکته حاکی از اهمیت و تازگی موضوع تحقیق حاضر و نیاز به انجام آن است. بر این اساس، این تحقیق در نظر دارد فرضیه‌های زیر را مورد بررسی قرار دهد:

- بین نمره کلی مدیران در مقیاس رهبری خدمتگزار و هوش معنوی آنان رابطه وجود دارد.
- بین نمره مدیران در مولفه‌های شش‌گانه رهبری خدمتگزار و هوش معنوی آنان رابطه وجود دارد.
- رابطه بین مولفه‌های رهبری خدمتگزار و هوش معنوی در مدیران زن و مرد متفاوت است.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش

این پژوهش، پژوهشی کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری آن شامل کلیه مدیران دبیرستان‌های شهر اصفهان (۱۱۸ نفر) بودند که در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ در مدارس متوسطه مشغول فعالیت بودند. نمونه شامل ۹۲ نفر از افراد جامعه بود که به صورت تصادفی و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای تصادفی انتخاب شدند. کلیه پرسشنامه‌های پژوهش به صورت حضوری در اختیار افراد نمونه قرار گرفته، و پس از تکمیل شدن توسط آنان جمع‌آوری گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل استفاده شد.

بررسی رابطه‌ی هوش معنوی و رهبری خدمتگزار در مدیران مدارس متوسطه

ابزار

ابزار گردآوری داده‌ها دو نوع پرسشنامه به شرح زیر است:

الف) پرسشنامه رهبری خدمتگزار که توسط لابی^۴ طراحی شده است (لاب، ۱۹۹۹). این پرسشنامه از سه بخش تشکیل شده است و شامل ۶۶ سوال می‌باشد. بخش اول از گویه‌ی ۱ تا ۲۱ را شامل شده و کلیت سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. بخش دوم از گویه‌ی ۲۲ تا ۵۴ به سنجش نظر کارکنان در مورد رهبران سازمان می‌پردازد، و بخش سوم که از گویه‌ی ۵۵ تا ۶۶ تشکیل شده است، نگاه کارکنان را درباره‌ی خودشان جویا می‌شود. این پرسشنامه دارای طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بوده که از کاملاً موافقم (نمره‌ی ۵) تا کاملاً مخالفم (نمره‌ی ۱) تنظیم شده است. میزان اعتبار کل این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ توسط لابی (۱۹۹۹) سنجیده شد و برابر با ۰/۹۷ برآورد گردید.

ب) پرسشنامه هوش معنوی کینگ که به وسیله کینگ^۱ در سال ۲۰۰۷ طراحی شده است و دارای ۲۴ پرسش می‌باشد. این پرسشنامه دارای طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بوده که از کاملاً موافقم (نمره‌ی ۵) تا کاملاً مخالفم (نمره‌ی ۱) تنظیم شده است. میزان اعتبار این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ توسط کینگ^۲ در سال ۲۰۰۷ سنجیده شد و برابر با ۰/۸۷ برآورد گردید. در یک نمونه ۶۱۹ نفری از دانشجویان دانشگاه ترنت کانادا در سال ۲۰۰۷ نیز ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۵ و پایایی از طریق روش تنصیف کردن برابر با ۰/۸۴ به دست آمد.

یافته‌ها

فرضیه ۱ و ۲: بین نمره کلی مدیران در مقیاس رهبری خدمتگزار، مولفه‌های شش‌گانه آن و هوش معنوی رابطه وجود دارد.

جدول ۱. ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه‌های رهبری خدمتگزار با هوش معنوی

در مدیران مدارس متوسطه						
نمره کلی در مقیاس رهبری خدمتگزار	به اشتراک‌گذاری رهبری	فراهم کردن رهبری	نشان دادن اعتماد	برقراری روابط دوستانه	توسعه‌ی افراد	ارزش دادن به افراد
۰/۴۰	۰/۴۰	۰/۲۹	۰/۳۵	۰/۳۹	۰/۳۶	۰/۴۱
۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰

$P \leq 0/01$

^۱ -King

برای پاسخ به این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به جدول ۱ و سطح معنی-داری بدست آمده از جدول، فرض صفر در سطح ۰/۰۱ رد می‌شود. بنابراین، بین رهبری خدمتگزار و هر یک از مولفه‌های آن با هوش معنوی مدیران رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

فرضیه ۳: رابطه بین رهبری خدمتگزار و هوش معنوی در مدیران زن و مرد متفاوت است.

جدول ۲. آزمون t مستقل برای تعیین تفاوت نمرات مدیران زن و مرد

در مقیاس‌های رهبری خدمتگزار و هوش معنوی

متغیر	جنسیت	میانگین	درجه آزادی	مقدار تی	سطح معناداری
رهبری خدمتگزار	مرد	۳/۷۹	۹۰	-۱/۲۵۷	۰/۲۱
	زن	۳/۹۳			
هوش معنوی	مرد	۳/۹۴	۸۰/۵۳	-۱/۹۴	۰/۰۵۵
	زن	۴/۱۲			

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، میانگین رهبری خدمتگزار مدیران مرد ۳/۷۹ از میانگین مدیران زن ۳/۹۳ کمتر است. مقدار T محاسبه شده برابر ۱/۲۶- می‌باشد که با درجه آزادی ۹۰ در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار نیست.

جدول ۳. مقایسه مولفه‌های مختلف رهبری خدمتگزار با توجه به متغیر جنسیت

سطح معناداری	درجه آزادی	T	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد		
۰/۲۵	۹۰	-۱/۱۵	۰/۵۳	۳/۹۲	۴۹	مردان	ارزش نهاده به افراد
						زنان	
۰/۳۰	۹۰	-۱/۰۴	۰/۶۴	۳/۷۰	۴۹	مردان	توسعه افراد
						زنان	
۰/۴۶	۹۰	-۰/۷۳	۰/۴۸	۳/۹۶	۴۹	مردان	برقراری روابط دوستانه
						زنان	
۰/۳۴	۹۰	-۰/۹۵	۰/۶۴	۳/۷۲	۴۹	مردان	نشان دادن اعتماد
						زنان	
۰/۰۶	۹۰	-۱/۸۸	۰/۶۱	۳/۶۴	۴۹	مردان	فراهم کردن رهبری
						زنان	
۰/۱۶	۹۰	-۱/۴۴	۰/۶۳	۳/۶۶	۴۹	مردان	به اشتراک گذاشتن رهبری
						زنان	

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود برای هیچ یک از مولفه‌های رهبری خدمتگزار در مدیران زن و مرد تفاوت معناداری ندارد و مقدار آلفای مشاهده شده برای تمامی مولفه‌های هوش معنوی بزرگ‌تر از

بررسی رابطه‌ی هوش معنوی و رهبری خدمتگزار در مدیران مدارس متوسطه

۰/۰۵ است. لذا فرضیه پژوهش رد می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت که بین مدیران زن و مرد از نظر مولفه‌های مختلف رهبری خدمتگزار (ارزش نهادن به افراد، توسعه افراد، برقراری روابط دوستانه، نشان دادن اعتماد، فراهم کردن رهبری، به اشتراک گذاشتن رهبری) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۴. مقایسه مولفه‌های مختلف هوش معنوی با توجه به متغیر جنسیت

سطح معناداری	درجه آزادی	t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد		
۰/۰۹	۹۰	۰/۶۵۸	۰/۴۳۷	۴/۱۴	۴۹	مردان	تفکر وجودی انتقادی
			۰/۴۹۴	۴/۲۱	۴۳	زنان	
۰/۰۱	۹۰	-۲/۴۳	۰/۴۴۱	۴/۱۴	۴۹	مردان	نتیجه معناداری شخصی
			۰/۴۵۸	۴/۳۷	۴۳	زنان	
۰/۰۸	۹۰	-۱/۷۳	۰/۴۱۳	۳/۶۷	۴۹	مردان	هوشیاری متعالی
			۰/۵۹۷	۳/۸۶	۴۳	زنان	
۰/۰۷	۹۰	-۱/۸۳	۰/۵۵۰	۳/۸۲	۴۹	مردان	گسترش حالت هوشیاری
	۹۰		۰/۵۸۶	۴/۰۴	۴۳	زنان	

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود مقدار t مشاهده شده برای سه مولفه از مولفه‌های چهارگانه هوش معنوی (تفکر وجودی انتقادی، هوشیاری متعالی، گسترش حالت هوشیاری) معنادار نبوده و این مقدار فقط در مورد یکی از مولفه‌های هوش معنوی (یعنی مولفه نتیجه معناداری شخصی) معنادار است ($t = -2/43$ و $p < 0/01$). لذا فرضیه پژوهش فقط در مورد مولفه نتیجه معناداری شخصی تایید می‌گردد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که مدیران زن و مرد از نظر مولفه‌های تفکر وجودی انتقادی، هوشیاری متعالی و گسترش حالت هوشیاری تفاوت معناداری با یکدیگر ندارند و تنها تفاوت آن‌ها مربوط به مولفه نتیجه معناداری شخصی است.

بحث

امروزه یکی از مباحث مورد توجه روان‌شناسان هوش معنوی است. بحث هوش معنوی نه تنها در حوزه های 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 یکی از دلایل انجام پژوهش‌های فزاینده در حوزه معنویت، تاثیر چشمگیر آن بر بهبود عملکرد فردی و سازمانی بوده است. این پژوهش با هدف اصلی بررسی رابطه بین مولفه‌های رهبری خدمتگزار و هوش معنوی مدیران مدارس متوسطه انجام گرفت.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد که، رابطه معنادار مثبتی بین مولفه‌های رهبری خدمتگزار با هوش معنوی مدیران وجود دارد. این نتایج با یافته‌های گری (۲۰۱۳) و یانگ (۲۰۱۴)، محمدی، حضرتی و جعفری (۱۳۹۲) و صیادی (۱۳۹۳) همسویی دارد. نتایج تحقیق این پژوهشگران نیز حاکی از وجود رابطه معنادار بین هوش معنوی مدیران و سبک رهبری خدمتگزار در آنان است. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که بین مدیران زن و مرد در هیچ یک از مولفه‌های رهبری خدمتگزار (ارزش نهادن به افراد، توسعه افراد، نشان دادن اعتماد، برقراری روابط دوستانه، فراهم کردن رهبری، به اشتراک گذاشتن رهبری) تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارت دیگر، الگوی پاسخ‌دهی مدیران زن و مرد در کلیه مولفه‌های رهبری خدمتگزار به یکدیگر شباهت دارد. یافته‌های حاصل از تحقیق حاضر در این زمینه با یافته‌های سالاری (۱۳۸۹) همسو و هماهنگ است و یافته‌های پژوهشی او را تأیید می‌کند. او در تحقیق خود نشان داد که از نظر آماری بین مولفه‌های رهبری خدمتگزار در مدیران زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این بیانگر گرایش به قدرت بزرگتری چون خداست که در وجود همه انسان‌ها چه مرد و چه زن به طور ذاتی و فطری وجود دارد. این پژوهش با نتایج یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) همخوان می‌باشد، زیرا آن‌ها به این نتیجه رسیدند که نمره کلی هوش معنوی مردان و زنان تفاوتی معناداری ندارد.

یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های تحقیق خجسته بوجار (۱۳۸۸) همسو است. او در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت که از نظر به کارگیری سبک رهبری خدمتگزار بین مدیران زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد. فراتیس^۱ (۲۰۰۳) در پژوهش خود با عنوان "ویژگی‌های رهبری خدمتگزار در سازمان بهداشت و ارتباطش با مبادله رهبر- پیرو"، به این نتیجه دست یافت که هیچ رابطه معناداری بین جنسیت و ویژگی‌های رهبری خدمتگزار پیدا نشد. شیرانی بروجنی (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار مدیران و تعلق سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهرستان شهرکرد»، به این نتیجه دست یافت که هیچ تفاوت معناداری بین رهبری خدمتگزار در مدیران زن و مرد تفاوت وجود ندارد.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد سه مولفه از مولفه‌های چهارگانه هوش معنوی در مدیران زن و مرد تفاوت معناداری ندارد و تنها تفاوت مدیران زن و مرد مربوط به مولفه نتیجه معناداری شخصی است. به عبارت دیگر، جنسیت در داشتن هوش معنوی بالا یا پایین تاثیر ندارد. این تحقیق با یافته‌های برخی پژوهش‌ها همسویی داشته و با یافته‌های برخی از پژوهش‌ها ناهمسو است. برای مثال عبدالله زاده و همکاران (۱۳۸۷) نیز در پژوهشی که بر روی هوش معنوی دانشجویان دانشگاه بوعلی همدان انجام

^۱-Freitas-

بررسی رابطه‌ی هوش معنوی و رهبری خدمتگزار در مدیران مدارس متوسطه

دادند، به نتایج مشابهی دست یافتند. یافته‌های تحقیق‌های انجام شده توسط لطفی و سیار (۱۳۸۸)، به نقل از شیرانی بروجنی، (۱۳۹۰) و یعقوبی، ذوقی پایدار، عبدالله زاده و محقق (۱۳۸۷) با نتیجه حاصل همخوانی دارند. این محققان دریافتند که بین هوش معنوی مردان و زنان تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج تحقیق ویگلزورث^۱ (۲۰۰۴) نیز همسو با تحقیق بدیع و همکاران، و مغایر با پژوهش حاضر است. باقرپور و عبدالله زاده (۱۳۹۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که تفاوت معناداری از نظر هوش معنوی در مردان و زنان وجود ندارد. در مطالعه حسین چاری و همکاران (۱۳۸۹) در بررسی تفاوت‌های جنسیتی و هوش معنوی همبستگی معنی‌داری یافت نشد. در مطالعه ابراهیمی (۱۳۹۰) نیز همبستگی معنی‌داری بین هوش معنوی زنان و مردان وجود نداشت. آقا بابایی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که تفاوت معناداری از نظر هوش معنوی در مردان و زنان وجود ندارد. احتمالاً علت ناهمگونی نتایج تحقیقات مختلف مربوط به انتخاب نمونه‌های مختلف توسط آنان است. با این حال، برای دستیابی به نتایج دقیق‌تر، لزوم انجام تحقیقات بیشتر در این زمینه احساس می‌شود. یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر انتخاب آزمودنی‌ها از میان مدیران مدارس متوسطه در شهر اصفهان است، لذا لازم است در تعمیم نتایج این پژوهش به مدیران سایر مقاطع و سازمان‌ها و در شهرهای دیگر با احتیاط عمل کرد. پیشنهاد می‌شود این تحقیق بر روی مدیران سایر سازمان‌ها و سایر مقاطع تحصیلی نیز انجام گیرد.

منابع

- آقا بابایی، ناصر، فراهانی، حجت‌الله (۱۳۹۰). هوش معنوی و بهزیستی فاعلی. *مجله علوم شناختی*، شماره سوم، ۸۳-۹۶.
- ابراهیمی کوه بنانی، شهین (۱۳۹۰). *رابطه هوش هیجانی و هوش معنوی با رضایت از زندگی در دانش‌آموزان تیزهوش دختر دبیرستانی شهر بیرجند*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد بیرجند.
- باقرپور، معصومه، عبدالله زاده حسن (۱۳۹۱). *رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهر گرگان*. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، شماره دوم، ۸۷-۹۱.
- بلانچارد، گنت (۱۳۸۴). *مدیریت رفتار سازمانی* (ترجمه علی علاقه بند). تهران: انتشارات امیر کبیر.
- خجسته بوجار، مریم (۱۳۸۸). *بررسی تاثیر سبک رهبری خدمتگزار مدیران بر اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- چاری، مسعود و ذاکری، حمیدرضا (۱۳۸۹). *تاثیر زمینه‌های تحصیلی دانشگاهی، علوم دینی و هنری بر هوش معنوی: ^۱کوششی در راستای روانسازی و پایایی سنجی مقیاس هوش معنوی*، *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، شماره ۹۲، ۷۱-۷۱.
- خائف‌الهی، احمد؛ نوروزی، محمد تقی و دانایی فرد، حسن (۱۳۸۶). *تبیین الگوی اثربخشی دولتی ایران براساس نقش رهبری خدمتگزار*. *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، ۱۳(۲)، ۹۱-۶۵.

^۱ - Wigglesworth

- سالاری، سمیه (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ویژگی‌های رهبری خدمتگزار مدیران و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- شیرانی بروجنی، سودابه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار مدیران و تعلق سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهرستان شهرکرد. پایان نامه چاپ نشده، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- فرهنگی، علی اکبر، فتاحی، مهدی، واثق، بهاره، نرگسیان، عباس (۱۳۸۸). هوش پیش بینی کننده رهبری تحول آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۵، ۳۱-۵۱.
- صیادی، فاطمه (۱۳۹۳). رابطه هوش معنوی و مدیریت خدمتگزار در بین مدیران دانشگاه زابل. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه زابل، دانشکده علوم تربیتی.
- محمدی، فرشته؛ حضرتی، محمود و جعفری، احمد (۱۳۹۲). بررسی رابطه معنویت محیط کاری و ادراک کارکنان از رهبری خدمتگزار. پژوهش‌های مدیریت عمومی، شماره ۲۰، ۱۴۵-۱۶۴.
- یعقوبی، ابوالقاسم، ذوقی پایدار، محمدرضا، عبدالله زاده، حسن و محقق، حسین (۱۳۸۷). رابطه‌ی بین هوش معنوی و بهداشت روانی دانشجویان دانشگاه بو علی سینا همدان در سال تحصیلی ۸۷-۸۶. گزارش چهارمین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان دانشگاه شیراز.

- Amram, Y.(2009).*The Contribution of Emotional and Spiritual Intelligences to Effective Business Leadership*. Unpublished doctoral dissertation, Institute of Transpersonal Psychology, Palo Alto, CA.
- Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, 3(5), 184-190.
- Ayranci, Evren. (2011). Effects of Top Turkish Managers' Emotional and Spiritual Intelligences on their Organizations' Financial Performance, *Business Intelligence Journal*, 4 (1),9-36.
- 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*, 6 (4) ,136-149.
- Barbuto, J. E., Jr., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group and Organization Management*, 31(3): 300-326.
- 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, and Kylaın F (2009). *Ruhsallık, duygusal zekâ ve dönüştürücü liderlik davranışları üzerine bir araştırma [A research about spirituality, emotional intelligence and transformational leadership behaviors]*. İş, Güç; Industry İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 11(4): 67 – 88.
- Freitas,W.M(2003). *Servant leadership characteristics in a Health Care Organization,and the Relationship with leader-Member Exchange*.Doctoral Dissertation university of Nebraska.

- Gary, E. R. (2013). Leadership coping skills: Servant leader workplace spiritual intelligence. *Journal of Strategic Leadership*, 4(2), 52-69.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Routledge Press.
- Howard, Barbara B., Stephen R. White. (2009). Spiritual Intelligence and Transformational Leadership: A New Theoretical Framework, *Journal of Curriculum and Instruction (JoCI)*, 3(2), 54-67.
- King, D. B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure*. Unpublished Master's Thesis, Trent University, Peterborough, Ontario, Canada.
- Laub, J. A. (1999). *Assessing the servant organization: Development of the Organizational Leadership Assessment (OLA) model*. Dissertation Abstracts International, 60(2): 308A (UMI No. 9921922).
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 161-177.
- Luckcock, Tim. (2010). Spirited Leadership and the Struggle for the Soul of Head teachers: Differentiating and Balancing Nine Types of Engagement. *Educational Management Administration & Leadership*, 38(4), 405-422.
- Reave, L., (2005), Spiritual values and practices related to leadership effectiveness, *The Leadership Quarterly*, 6(2), 655- 687.
- Sendjaya, S. & Cooper, B (2011). Servant leadership behavior scale: a hierarchical model and test of construct validity. *European journal of world and organizational psychology*, 20 (3), 416-463.
- Taylor, T. & Martin, B. N & Hutchinson, S & Jinks M (2007). Examination of leadership practices of principals identified as servant leaders. *INT. J. Leadership in education*, 10 (4), 401-419.
- Van Staten, M. (2007). *The relationship between servant leadership, emotional intelligence, trust in the immediate supervisor and meaning in life: An exploratory study*. Thesis for degree master of arts (industrial psychology), Stellenbosch University.
- Wigglesworth. (2004). *Spiritual intelligence and why it matters*. Retrieved from <http://www.Consciouspursuits.com>. at 29/04/2013.
- Wilson, D. S., Van Vugt, M., & O'Gorman, R. (2008). Multilevel selection theory and major evolutionary transitions: Implications for psychological science. *Current Directions in Psychological Science*, 17, 6-9.
- Yong, B. (2014). Relationship between Emotional Intelligence, Motivation, Integrity, Spirituality, Mentoring and Servant Leadership Practices. *Arts and Social Sciences Journal*, 1, 1-7.