

بررسی رابطه هوش معنوی و تحول سازمان از طریق بکارگیری رهبری خدمتگزار در بانک ایران زمین

مجید امیدی نژاد^۱ و نادر شیخ الاسلامی کندلوسی^۲

۱ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی گرایش تحول دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، گروه حسابداری و.....ایران
۲ دکترای مدیریت دولتی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش معنوی و تحول سازمان از طریق بکارگیری رهبری خدمتگزار در بانک ایران زمین می باشد. طرح پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی است و جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران، روسا و معاونین ادارات مرکزی بانک ایران زمین به تعداد ۱۰۷ نفر تشکیل می دهند. گروه نمونه پژوهش به دلیل محدود بودن تعداد افراد برابر با جامعه آماری انتخاب گردید. برای جمع آوری داده ها در این پژوهش از پرسشنامه هوش معنوی براساس مدل کینگ (۲۰۰۸)، پرسشنامه رهبری خدمتگزار براساس مدل تیلور (۲۰۰۲) و پرسشنامه تحول سازمانی بر اساس مدل تلفیقی جان گاتر و پیتر دراگر (۱۹۹۶) استفاده گردیده است. پس از جمع آوری داده ها و به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از روش آمار استنباطی (تحلیل رگرسیون چند متغیره) و جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده نشان داد که میان متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی رابطه معناداری وجود دارد که این مهم منجر به رسیدن به پاسخ سوال اصلی پژوهش (آیا بین هوش معنوی و تحول سازمان از طریق بکارگیری رهبری خدمتگزار در بانک ایران زمین رابطه معناداری وجود دارد؟) گردید و تأیید فرضیه های ارائه شده، صحت و سقم آن را محرز نمود. از این رو مدیران سازمان می توانند با تمرکز بر تقویت هوش معنوی کارکنان و نهادینه کردن رهبری خدمتگزار در مدیران، پایه های اصلی تحول سازمانی را بنا نهاده و با در نظر گرفتن ابعاد شناختی، رفتاری و عاطفی، سازمان را با آگاهی، هدفمندی و چشم اندازهای در نظر گرفته شده، جهت رقابت در محیط داخلی و خارجی به حرکت در آورند.

واژه های کلیدی: هوش معنوی، تحول سازمان، رهبری خدمتگزار

مقدمه

امروزه رقابتهای منطقه ای، ملی و جهانی به شدت فعالیتهای سازمانها را تحت تاثیر قرار داده بطوریکه تکنولوژی و ارتباطات با سرعتی خارق العاده در حال تغییر و تحول هستند. همزمان انبوهی از کسب و کارهای جدید بوجود می آیند و در این فضای رقابتی مدیران با محیطهای بسیار پیچیده و پویا روبرو هستند. در ایران نیز سازمانها از فشار محیطی دور نیستند و طبق اصل ۴۴ قانون اساسی بخش اعظمی از موسسات و بنگاههای دولتی به بخش خصوصی واگذار می شود. انجام این کار علاوه بر اینکه اقتصاد ایران را رقابتی تر می کند، بر نحوه مدیریت و اداره این شرکتها، نهادها و تشکیلات تاثیر خواهد گذاشت. از جمله صنایعی که قسمتی از آن در حال واگذاری به بخش خصوصی می باشد، صنعت بانکداری است. این واگذاری الزاماً در خصوص تحول در نظام بانکداری ایجاد نموده که به موجب فشار رقابتی ایجاد شده، تغییرات ساختاری در محیط بانکها ضرورت پیدا کرده است. بانک ایران زمین به واسطه نوع فعالیت خود در صنعت بانکداری، جهت رسیدن به اهداف سازمانی تعیین شده و جلوگیری از رکود سازمانی، ایجاد تغییراتی جدید را در ساختار مدیریتی خود احساس می کند. با توجه به اینکه سرمایه های اصلی بانک منابع انسانی آن می باشد، لذا تحول سازمانی می تواند از طریق مدیران در سطوح مختلف سازمان صورت پذیرد. از این رو با در نظر گرفتن جنبه های جدیدی نظیر تقویت هوش معنوی و بکارگیری اصول رهبری خدمتگزار می توان زمینه های تحول سازمانی را در بانک ایران زمین فراهم ساخت. امروزه در سازمانها نوعی تنش اساسی بین اهداف عقلایی و تکامل معنوی در سرتاسر محیط های کاری به وجود آمده است که دیگر نمی توان از تکنولوژی برای پاسخ به این مشکلات استفاده نمود به همین خاطر ضرورت ظهور و بکارگیری معنویت در سازمانها از اهمیت بسزایی برخوردار گردیده است (ساغروانی، ۱۳۸۸) با توجه به تحولاتی که در سالهای اخیر در خصوص شناسایی انواع هوش رخ داده، نشان دهنده این موضوع است که هوش، صرفاً هوش منطقی نبوده بلکه از انواع دیگر آن میتوان به هوش معنوی نیز اشاره نمود. هوش معنوی توانایی به کارگیری منابع، ارزشها و کیفیتهای معنوی است، به گونه ای که بتواند کارکرد روزانه و آسایش (سلامت روحی و روانی) را ارتقاء بخشد، همچنین هوش معنوی چارچوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارتها و توانمندی های مورد نیاز است که با استفاده از معنویت میزان انطباق پذیری افزایش می یابد. با توجه به ویژگیهایی که در هوش معنوی وجود دارد میتوان به رهبران در زمینه تحول سازمانی کمک کرد (ساغروانی، ۱۳۸۹) هوش معنوی با زندگی درونی ذهن و ارتباط آن با جهان پیرامون، رابطه دارد. زهر و مارشال، هوش معنوی را یک بعد جدید از هوش انسانی معرفی کردند و به نظر آنها هوش نهایی است و برای حل مسایل مفهومی و ارزشی استفاده می شود. هوش معنوی زمینه های تمام آن چیزهایی است که ما به آنها اعتقاد و باور داریم. سؤالهای جدی در مورد این که از کجا آمده ایم، به کجا می رویم و هدف اصلی زندگی چیست، از نمودهای هوش معنوی است. پرداختن و توجه به موضوع فکری، احساسات و پرورش هم دلی قسمتی از آگاهی فزاینده از زندگی معنوی درونی است. مفهوم هوش معنوی دربردارنده ی نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه های مختلف، شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و... شامل می شود و فرد را برای هماهنگی با پدیده های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می کند. هوش معنوی بیانگر مجموعه ای از توانایی ها، ظرفیتهای و منابع معنوی است که بکارگیری آنها موجب افزایش انطباق پذیری و در نتیجه سلامت روان افراد می شود. هوش معنوی یعنی هوشی که مشکلات معنایی و ارزشی ما را حل کند، هوشی که اعمال و زندگی مان را در یک سطح وسیع تر و قدرتمندتر معنا دهد و هوشی که با آن معنای زندگی و مسیر زندگی فرد را سنجید. به اعتقاد کینگ، راهبردهای مقابله ای و تکنیک های حل مشکل با استفاده از معنویت، در واقع کاربردهای سازگارانهای هوش معنوی است. این سطح از هوش، از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط اطراف خود فراتر رفته و وارد حیطه ی شهودی و متعالی دیدگاه فرد می شود. هوش معنوی و هوش هیجانی به یکدیگر وابسته هستند و هنگامی که رشد هوش معنوی آغاز شد، هوش عاطفی بسیار تقویت می شود. رهبری خدمتگزار از کلیدی ترین ویژگیهایی است که موفقیت سازمان در شرایط رقابتی و تغییر پذیر، به آن وابسته است. با توجه به اینکه رهبران از طریق نفوذ در کارکنان سازمان به اهداف مورد نظر دست پیدا می کنند، این نفوذ می بایست مستلزم بهره مندی از هوش باشد. رهبری خدمتگزار، ایده ای ساده ولی در عین حال عمق دارد. رهبری خدمتگزار هر چند در دهه ۱۹۷۰ وارد ادبیات

مدیریت شد، اما روشن است که ریشه‌های اعتقادی آن به هزاران سال قبل که تعلیم و آموزه‌های مذهبی و انسانی رواج داشته است برمی‌گردد. گرین‌لیف در پاسخ به این سوال که رهبر خدمتگزار کیست در کتاب «خدمتگزار در نقش رهبر» می‌نویسد: «رهبر خدمتگزار کسی است که در وهله اول خدمتگزار است. رهبری خدمتگزار با حس طبیعی فردی آغاز می‌شود. یعنی فردی که تمایل ذاتی دارد که خدمت کند. این انتخاب آگاهانه، فرد را مشتاق می‌کند تا دیگران را هدایت کند. زمانی که به افراد خدمت رشد، ارائه می‌شود آنها با دریافت خدمت سالم‌تر، خردمندتر، آزادتر، دارای استقلال بیشتر می‌شوند و حتی دوست دارند که خودشان هم خدمتگزار شوند و به این ترتیب نتایج برجسته و باشکوهی در جامعه پدید می‌آید و افراد جامعه سود می‌برند». رهبر خدمتگزار، هر کسی را تشویق می‌کند تا هدایت کردن و خدمت کردن را در درون زندگی متعادل کند. برای کسانی که در موقعیت رهبری هستند یادآوری می‌کند که مسئولیت ابتدایی ما خدمت کردن به دیگران است و برای افرادی که در موقعیت پیرو هستند تشویق می‌کند تا به دنبال فرصت‌هایی برای رهبری باشند. نتیجه نهایی این حرکت بین موقعیت رهبر و پیرو، ارتقای زندگی شخصی افراد است و مسئولیت‌های آنان را در مقابل نهادها و افراد اطرافشان افزایش می‌دهد. انگیزش اولیه برای رهبری، اشتیاق به خدمت کردن است. رهبری خدمتگزار زمانی اتفاق می‌افتد که رهبران موقعیت خدمتگزاری را در روابطشان با پیروان بپذیرند. علاقه درونی صرفاً باعث انگیزه رهبری خدمتگزار نیست، او باید انگیزه بالایی برای توجه و تمرکز بر نیازهای دیگران داشته باشد. تحول حرکتی است به فراسوی وضعیت فعلی از طریق یک وضعیت گذار و به سمت یک وضعیت آتی و یا به عبارتی دیگر تحول فعالیت و یا تلاشی برنامه ریزی شده و بلند مدت است که سازمان (ویا فرد) را به سمت جایگاه بالاتر حرکت می‌دهد. با این تعریف مدیریت تحول به معنی پشتیبانی از کارکنان در گذارشان از وضعیت فعلی آنها به وضعیت آتی است که توسط پروژه‌های تحول صورت می‌گیرد. تحول سازمانی نیز با این مفهوم، ایجاد و توسعه راه‌های خلاقانه و جدید است. فرآیندی که با هدف توانمندسازی کارکنان برای پذیرش تغییر در محیط کسب و کار فعلی آنها انجام می‌شود. این نوع از تحول زمانبر است و می‌بایست برنامه ریزی شده باشد و شرط تحقق آن هدایت و حمایت مدیریت ارشد سازمان است. تحول سازمانی نیازمند تصویری مطلوب از آینده است و بر جنبه‌های نرم افزاری سازمان و فرهنگ سازمانی (جنبه‌های انسانی و اجتماعی سازمان) تکیه دارد و البته شامل برنامه‌هایی نیز برای جنبه‌های سخت افزاری سازمان است. در راستای تحول سازمانی مهم است که همواره رهبران پیروان و کارکنان خود را در دستیابی به ظرفیتهای بالقوه خودشان حمایت و پشتیبانی کنند و این دقیقاً همان چیزی است که رهبران خدمتگزار بوسیله احترام نهادن به شان افراد، ایجاد اعتماد متقابل و نفوذ در پیروانشان انجام می‌دهند (لایدن، ۲۰۰۵). از این رو با توجه به اینکه سازمانهای فعال در ایران بالاخص صنعت بانکداری، لزوم بررسی و تجزیه و تحلیل این موضوع را از جایگاه و اهمیت بالایی بر می‌شمارند و بدین منظور مدیران ذیربط که بعنوان رهبر، در صدد دستیابی به اهداف و ایجاد تحول در سازمان خود در جستجوی راههایی جهت تحقق این اهداف می‌باشند، لذا پژوهش حاضر میتواند ضمن روشن ساختن بخشی از ابهامات و چالشهای موجود در این راه و بررسی متغیرهای عنوان شده (هوش معنوی - رهبری خدمتگزار - تحول سازمان) مسیر جدیدی را در پیشبرد اهداف سازمانها و استفاده مفید و موثر از منابع انسانی در اختیار، پیش روی مدیران و نیروهای انسانی موجود قرار دهد.

تبیین مدل مفهومی:

در این بخش به بیان مدل مفهومی پژوهش و رابطه بین متغیرهای ارائه شده می‌پردازیم. مدل مفهومی از سه متغیر اصلی هوش معنوی، رهبری خدمتگزار و تحول سازمان تشکیل شده که با توجه به فرضیه‌های مطرحه و با استفاده از پیشینه تحقیق و ادبیات موضوعی اشاره شده در این فصل، رابطه این متغیرها را تشریح می‌نماییم:

بررسی رابطه هوش معنوی و تحول سازمان:

با توجه به تعاریف ارائه شده از هوش معنوی می‌توان نتیجه گرفت که هوش صرفاً مختص انسان است، از این رو نیروی انسانی می‌تواند از پراهمیت‌ترین و تاثیرگذارترین عامل در هر سازمان محسوب گردد. سازمان بدون وجود نیروی انسانی نمی‌

¹ Leiden

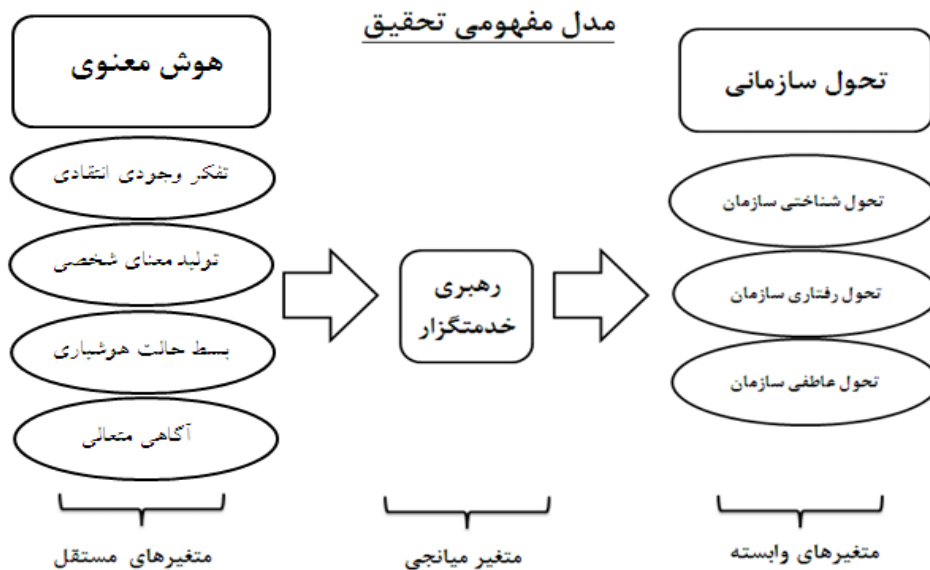
تواند متحول شود زیرا فقط نیروی انسانی است که می تواند در محیط درونی و بیرونی سازمان تاثیرگذار باشد و سازمان را به سمت چشم اندازهای تعیین شده حرکت دهد. با توجه به تحقیقات انجام گرفته و نظریه های ارائه شده در این فصل، هوش معنوی یک بنیان اساسی جهت کارکرد اثربخش ضریب هوشی (IQ) و هوش عاطفی (EQ) است و این هوش، هوش غایی و بنیادی هر انسان است که با بکارگیری آن فرایند تحول و دگرگونی در رفتارها، ساختارها و خط مشی ها را منجر می شود؛ در نتیجه افزایش کارایی و اثربخشی را فراهم می آورد و باعث تحول در سازمان می گردد.

بررسی رابطه هوش معنوی و رهبری خدمتگزار:

رهبری فرایندی است که شخص را قادر به تاثیرگذاری بر روی دیگران جهت دستیابی به اهدافی مشترک (هم برای فرد و هم برای سازمان) می سازد. هدف اصلی رهبران خدمتگزار ایجاد تحول و دگرگونی در زندگی افراد خود و ایجاد سازمانی بهتر و موثرتر می باشد. یکی از مشخصه های اصلی یک رهبر خدمتگزار داشتن هوش است. با توجه به اینکه یک رهبر خدمتگزار بر افزایش خدمت رسانی به افراد، رویکردی همه جانبه به کار، دمیدن روحیه مشارکت در سازمان و در نهایت واگذاری قدرت تصمیم گیری توسط افراد سازمان تاکید دارد؛ باید معنویت را در خود و سایر افراد سازمان متبلور نماید تا بتواند تاثیرگذاری خود را در چارچوب عشق اجتماعی، نوع دوستی، بینش و توانمندسازی منعکس سازد.

بررسی رابطه رهبری خدمتگزار و تحول سازمان:

با توجه به مباحث ارائه شده در دو بخش فوق، رهبری میتواند تاثیر مستقیم و بی واسطه ای بر تحول سازمان داشته باشد. با توجه به تحقیقات انجام گرفته و نظریه های مطرح شده، لازمه ایجاد تحول سازمانی وجود رهبران تاثیرگذار بر نیروهای انسانی سازمان بوده است. رهبران خدمتگزار با پرورش و آموزش نیروهای سازمان باعث می شوند تا آنها از تواناییها و مهارتهای خود به بهترین نحو در راستای دستیابی به اهداف و ایجاد تحول سازمانی استفاده کنند. لازم به ذکر است رهبری و هدایت افراد توأم با فروتنی و تواضع و بهره مندی از هوش معنوی می تواند کلید بقاء و موفقیت سازمان در بحرانهای اقتصادی کنونی باشد، بنابراین اگر رهبری خدمتگزار در سطوح بالای سازمان قرار گیرد می تواند بر رفتار مدیران و سرپرستان واحدهای مختلف تاثیرگذار باشد و سازمان را جهت رسیدن به چشم اندازهای تعیین شده به حرکت درآورد.



فرضیه های پژوهش

الف) فرضیه های اصلی پژوهش:

- ۱) بین هوش معنوی و تحول سازمان در بانک ایران زمین رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲) بین هوش معنوی و رهبری خدمتگزار در بانک ایران زمین رابطه معناداری وجود دارد.

۳) بین هوش معنوی و تحول سازمان از طریق نقش میانجی رهبری خدمتگزار در بانک ایران زمین رابطه معناداری وجود دارد.

ب) فرضیه های فرعی پژوهش :

۱) بین هوش معنوی و تحول شناختی سازمان در بانک ایران زمین رابطه معناداری وجود دارد.

۲) بین هوش معنوی و تحول رفتاری سازمان در بانک ایران زمین رابطه معناداری وجود دارد.

۳) بین هوش معنوی و تحول عاطفی سازمان در بانک ایران زمین رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

طرح پژوهش:

این پژوهش بر اساس هدفی که دنبال می کند از نوع کاربردی است و از حیث عمل از نوع توصیفی - همبستگی می باشد.

جامعه آماری:

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران، روساء و معاونین ادارات مرکزی بانک ایران زمین به تعداد ۱۰۷ نفر می باشد که به دلیل محدود بودن تعداد افراد، نمونه آماری (از روش سرشماری) برابر با جامعه آماری انتخاب شد.

ابزار پژوهش:

اطلاعات از طریق پرسشنامه استاندارد هوش معنوی و براساس مدل کینگ (۲۰۰۸)، پرسشنامه استاندارد رهبری خدمتگزار براساس مدل تیلور (۲۰۰۲) و پرسشنامه استاندارد تحول سازمانی مدل تلفیقی جان گاتر و پیتر دراگر (۱۹۹۶) گردآوری شد.

الف) پرسشنامه استاندارد هوش معنوی و براساس مدل کینگ (۲۰۰۸) :

در پژوهش رقیب و همکاران (۱۳۸۹) پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شد. روایی صوری و محتوایی مقیاس توسط متخصصان روان شناسی مورد تایید قرار گرفت. برای برآورد روایی همگرایی از پرسشنامه‌ی تجربه‌ی معنوی غباری بناب به طور همزمان استفاده شده که ضرایب همبستگی این دو پرسشنامه ۰/۶۶ به دست آمده است. برای محاسبه‌ی روایی سازه مقیاس از تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تاییدی مرتبه‌ی اول استفاده شد. نتیجه‌های به دست آمده نشان داد که این مقیاس ابزاری پایا برای سنجش هوش معنوی است و با توجه به روایی و پایایی مناسب، آن را می‌توان در محیط‌های آموزشی و پژوهشی مانند دانشگاه استفاده نمود.

ب) پرسشنامه استاندارد رهبری خدمتگزار براساس مدل تیلور (۲۰۰۲) :

تیلور (۲۰۰۲) برای تعیین روایی پرسشنامه ۲۴ گویه ای، با مقایسه تحلیل های ابزار اصلی ۹۹ گویه ای نشان داد که همبستگی مثبتی با نمره کل ۰/۹۵ بین دو ابزار وجود دارد. همچنین انسجام درونی پرسشنامه تغییر یافته ۲۴ گویه ای را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش نمود. در پژوهش نادری و قهرمانی (۱۳۹۰) هم پایایی این پرسشنامه ۰/۸۶ برآورد شده است.

ج) پرسشنامه استاندارد تحول سازمانی براساس مدل تلفیقی جان گاتر و پیتر دراگر (۱۹۹۶) :

در پژوهش نگرش کارکنان به ایجاد تحول در نظام مدیریت (۱۳۹۰) که از طریق پرسشنامه گاتر و دراگر روایی مدل های بکار گرفته شده در قالب پرسشنامه ۴۲ گویه ای، مناسب برآورد شده و پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ برآورد شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در مرحله تجزیه و تحلیل محقق با استفاده از روش‌های مختلف و با تکیه بر معیارهای عقل سعی می‌کند اطلاعات و داده‌ها را در جهت آزمون فرضیه و ارزیابی آن مورد بررسی قرار دهد. در مرحله تجزیه و تحلیل مهم این است که محقق باید اطلاعات و داده‌ها را در مسیر هدف پژوهش، پاسخگویی به سوالات پژوهش و نیز ارزیابی فرضیه‌های خود جهت داده، مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد (حافظ نیا، ۱۳۸۷)

تجزیه و تحلیل داده ها

الف) نتایج آمار توصیفی:

براساس یافته های جدول ۴-۱ می توان دید میانگین و انحراف معیار متغیر ملاک تحول سازمان به ترتیب ۱۴۹/۴۸ و ۲۰/۴۸ می باشد. همچنین در مورد متغیر ملاک سازمان و مولفه های آن، میانگین و انحراف معیار مولفه تحول شناختی به ترتیب ۴۸ و ۱۶/۶ در مورد مولفه تحول عاطفی میانگین ۴۴/۲۳ و انحراف معیار ۸/۷۲ و در مورد مولفه تحول رفتاری میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۵۷/۲۷ و ۷/۷۵ به دست آمده است. همچنین می توان دید میانگین مولفه تحول رفتاری بیشتر از سایر مولفه هاست.

جدول ۴-۱: شاخص های میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
۱۰۷	۴۸/۰۰۹۳	۶/۱۶	۳۳	۶۵
۱۰۷	۴۴/۲۳	۸/۷۲	۳۰	۶۲
۱۰۷	۵۷/۲۷	۷/۷۵	۳۳	۷۳
۱۰۷	۱۴۹/۴۸	۲۰/۴۸	۹۸	۱۹۸
۱۰۷	۶۰/۸۳	۱۱/۳۰	۲۹	۷۸
۱۰۷	۹۱/۹۱	۸/۵۸	۷۵	۱۱۳

براساس جدول ۴-۲ شاخص ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش می توان دید بین متغیر هوش معنوی با متغیر تحول سازمان همبستگی ۰/۴۶۷ وجود دارد؛ که در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار است. همچنین بین متغیر هوش معنوی با متغیر رهبری خدمتگزار همبستگی ۰/۳۰۶ به دست آمده که در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار است. همچنین بین متغیر هوش معنوی با مولفه ای تحول سازمان یعنی تحول شناختی، تحول رفتاری و تحول عاطفی به ترتیب ۰/۴۷۹، ۰/۳۷۵ و ۰/۴۲۱ همبستگی مشاهده گردید که در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار می باشند.

جدول ۴-۲: شاخص ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

تحول عاطفی	تحول رفتاری	تحول شناختی	رهبری خدمتگزار	تحول سازمان	هوش معنوی		
۰/۴۲۱	۰/۳۷۵	۰/۴۷۹	۰/۳۰۶	۰/۴۶۷	۱	ضریب همبستگی پیرسون	هوش معنوی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	-	سطح معنی داری	
۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	تعداد	
۰/۸۹۷	۰/۸۹۵	۰/۹۲۵	۰/۴۴۵	۱	۰/۴۶۷	ضریب همبستگی پیرسون	تحول سازمان
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-	۰/۰۰۰	سطح معنی داری	
۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	تعداد	
۰/۳۰۶	۰/۴۲۶	۰/۵۰۰	۱	۰/۴۴۵	۰/۳۰۶	ضریب همبستگی پیرسون	رهبری خدمتگزار
۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	
۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	تعداد	

۰/۷۵۵	۰/۷۹۸	۱	۰/۵۰۰	۰/۹۲۵	۰/۴۷۹	ضریب همبستگی پیرسون	تحول شناختی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی داری	
۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	تعداد	
۰/۶۴۷	۱	۰/۷۹۸	۰/۴۲۶	۰/۸۹۵	۰/۳۷۵	ضریب همبستگی پیرسون	تحول رفتاری
۰/۰۰۰	-	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی داری	
۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	تعداد	
۱	۰/۶۴۷	۷۵۵	۰/۳۰۶	۰/۸۹۷	۰/۴۲۱	ضریب همبستگی پیرسون	تحول عاطفی
-	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی داری	
۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	۱۰۷	تعداد	

ب) نتایج آمار استنباطی:

برای آزمون فرضیه های پژوهش در مورد رابطه بین هوش معنوی (متغیر مستقل) با تحول سازمان (متغیر وابسته) از طریق بکارگیری رهبری خدمتگزار (متغیر میانجی)، از مدل آمار استنباطی رگرسیون چند متغیر و تحلیل مسیر استفاده گردید تا نسبت به آزمون فرضیه های چندگانه پژوهش اقدام شود.

براین مبنا در آزمون فرضیه یک پژوهش یعنی بین هوش معنوی و تحول سازمان رابطه معنادار وجود دارد. جدول ۳-۴ نشان می دهد R^2 محاسبه شده برابر ۰/۲۱۸ بوده که بر مبنای آن R^2 تنظیم شده ۰/۲۱۰ می باشد که به این ترتیب می توان گفت ۲۱٪ واریانس تحول سازمان را متغیر هوش معنوی تبیین می کند.

جدول ۴-۴ تحت عنوان تحلیل واریانس از طریق رگرسیون نشان می دهد که مدل رگرسیون در سطح بالاتر از ۰/۰۰۱ معنی دار است ($F=۲۹/۲۳۷$ ، آلفای ۰/۰۰۰).

جدول ۴-۵ شاخص ضریب بتای استاندارد شده نشان می دهد به ازای یک واحد افزایش در انحراف استاندارد در متغیر هوش معنوی ۰/۴۶۷ افزایش در انحراف استاندارد تحول سازمان روی خواهد داد، به بیان دیگر دو متغیر هوش معنوی و تحول سازمان دارای تاثیر زیاد و معنی داری بر یکدیگر دارند. بدین ترتیب فرضیه یک پژوهش تایید می گردد.

جدول ۳-۴: شاخص ضریب تعیین (R^2) در مورد رابطه هوش معنوی با تحول سازمان

خلاصه مدل

مدل	R	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۴۶۷	۰/۲۱۸	۰/۲۱۰	۱۸/۲۰

جدول ۴-۴: تحلیل واریانس از طریق رگرسیون در مورد رابطه هوش معنوی با تحول سازمان

تحلیل واریانس

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۰	۲۹/۲۳۷	۹۶۸۳/۴۸۹	۱	۹۶۸۳/۴۹	رگرسیون
		۳۳۱/۲۰۱	۱۰۵	۳۴۷۷۷/۲۰۲	باقیمانده
			۱۰۶	۴۴۴۶۰/۶۹۲	جمع

جدول شماره ۴-۵: شاخص ضریب بتای استاندارد شده در مورد رابطه هوش معنوی با تحول سازمان

ضرایب

سطح معناداری	t	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	انحراف خطا	
۰/۰۰۰	۱۰/۲۵۵		۹/۶	ثابت
۰/۰۰۰	۵/۴۰۷	۰/۴۶۷	۰/۱۵۵	هوش معنوی

در آزمون فرضیه دو پژوهش یعنی بین هوش معنوی و رهبری خدمتگزار رابطه معنادار وجود دارد. جدول ۴-۶ شاخص ضریب تعیین یا R^2 نشان می دهد R^2 محاسبه شده مساوی با ۰/۰۹۴ بوده که بر مبنای آن R^2 تنظیم شده ۰/۰۸۵ می باشد که بر این مبنای میتوان گفت ۸/۵ درصد از واریانس رهبری خدمتگزار را متغیر هوش معنوی تبیین می کند.

جدول ۴-۷ تحت عنوان تحلیل واریانس از طریق رگرسیون نشان می دهد که مدل رگرسیون در مورد رابطه بین دو متغیر می توان دید که F بدست آمده ۱۰/۸۵۴ بوده که در سطح معناداری ۰/۰۰۱ مطرح شده و معنی دار می باشد، در نتیجه معناداری مدل رگرسیون تایید می گردد.

جدول ۴-۸ ضریب بتای استاندارد شده ۰/۳۰۶ بوده که معنی دار است. بدین ترتیب می توان گفت بین دو متغیر هوش معنوی و رهبری خدمتگزار رابطه معنادار وجود دارد، در نتیجه فرضیه دو پژوهش تایید می گردد.

جدول ۴-۶: شاخص ضریب تعیین (R^2) در مورد رابطه هوش معنوی با رهبری خدمتگزار

خلاصه مدل

مدل	R	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۳۰۶	۰/۰۹۴	۰/۰۸۵	۸/۲۰۵۸۱

جدول ۴-۷: تحلیل واریانس از طریق رگرسیون در مورد رابطه هوش معنوی با رهبری خدمتگزار

تحلیل واریانس

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۱	۱۰/۸۵۴	۷۳۰/۸۵۴	۱	۷۳۰/۸۵۴	رگرسیون
		۶۷/۳۳۵	۱۰۵	۷۰۷۰/۲۱۲	باقیمانده
			۱۰۶	۷۸۰۱/۰۶۵	جمع

جدول ۴-۸: شاخص ضریب بتای استاندارد شده در مورد رابطه هوش معنوی با رهبری خدمتگزار

ضرایب

سطح معناداری	t	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	انحراف خطا	
۰/۰۰۰	۱۷/۹۹۴		۴/۲۳۹	ثابت
۰/۰۰۱	۳/۲۹۵	۰/۳۰۶	۰/۰۷۰	هوش معنوی

در آزمون فرضیه سوم پژوهش یعنی بین هوش معنوی و تحول سازمان از طریق نقش میانجی رهبری خدمتگزار رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴-۹ شاخص ضریب تعیین R^2 نشان می دهد R^2 محاسبه شده مساوی با ۰/۲۱۰ بوده که بر مبنای آن R^2 تنظیم شده ۰/۱۹۵ می باشد که به این ترتیب می توان گفت ۱۹/۵ درصد از واریانس تحول سازمان از طریق نقش میانجی رهبری خدمتگزار را متغیر هوش معنوی تبیین می کند.

جدول ۴-۹: شاخص ضریب تعیین (R^2) در مورد رابطه هوش معنوی و تحول سازمان از طریق نقش میانجی

رهبری خدمتگزار

خلاصه مدل

خطای معیار برآورد	مجذور R تنظیم شده	مجذور R	R	مدل
۷/۶۹۷۱۲	۰/۱۹۵	۰/۲۱۰	۰/۴۵۸	۱

جدول ۴-۱۰ تحت عنوان تحلیل واریانس از طریق رگرسیون در مورد متغیر فوق، معنادار بودن مدل رگرسیون تایید می گردد ($F=13/84$ ، آلفای ۹۹٪). به این ترتیب بر اساس جدول ۴-۱۱ شاخص ضریب بتای استاندارد شده از آنجا که این ضریب برابر با ۰/۳۹ بوده که در آلفای ۰/۹۹ معنی دار است. بدین طریق میتوان گفت به ازای یک واحد افزایش در انحراف استاندارد هوش معنوی ۰/۳۹ افزایش در انحراف استاندارد تحول سازمان از طریق نقش میانجی رهبری خدمتگزار روی خواهد داد، در نتیجه فرضیه سوم پژوهش تایید می گردد.

جدول ۴-۱۰ تحلیل واریانس از طریق رگرسیون در مورد رابطه هوش معنوی و تحول سازمان از طریق نقش میانجی

رهبری خدمتگزار

تحلیل واریانس

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۰	۱۳/۸۳۷	۸۱۹/۷۶۰	۲	۱۶۳۹/۵۱۹	رگرسیون
		۵۹/۲۴۶	۱۰۴	۶۱۶۱/۵۴۶	باقیمانده
			۱۰۶	۷۸۰۱/۰۶۵	جمع

جدول ۴-۱۱: شاخص ضریب بتای استاندارد شده در مورد رابطه هوش معنوی و تحول سازمان از طریق نقش

میانجی رهبری خدمتگزار

ضرایب

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		β	انحراف خطا	β	
۰/۰۰۰	۱۰/۷۸۹		۵/۷۴۴	۶۱/۹۷۴	ثابت
۰/۲۰۴	۱/۲۷۹	۰/۱۲۶	۰/۰۷۴	۰/۰۹۵	هوش معنوی
۰/۰۰۰	۳/۹۱۶	۰/۳۸۶	۰/۰۴۱	۰/۱۶۲	تحول سازمان

در آزمون فرضیه چهار پژوهش یعنی بین هوش معنوی و تحول شناختی رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس جدول ۴-۱۲ ضریب تعیین R^2 در مورد رابطه هوش معنوی با تحول شناختی R^2 برابر است با ۰/۲۲۹ و R^2 تنظیم شده برابر با ۰/۲۲۲ بوده که بر این مبنا میتوان گفت ۲۲ درصد از واریانس مولفه تحول شناختی را متغیر هوش معنوی تبیین می کند.

بر اساس جدول ۴-۱۳ تحلیل واریانس از طریق رگرسیون در مورد رابطه دو متغیر فوق معناداری مدل رگرسیون تایید می گردد ($F=۳۱/۲۴$ ، آلفای ۰/۹۹). به این ترتیب بر اساس جدول ۴-۱۴ شاخص ضریب بتای استاندارد شده از آنجا که این ضریب برابر با ۰/۴۷۹ بوده که در آلفای ۰/۹۹ معنادار است، در نتیجه می توان گفت به ازای یک واحد افزایش در انحراف استاندارد هوش معنوی ۰/۴۸ افزایش در انحراف استاندارد مولفه تحول شناختی روی خواهد داد و فرضیه چهار پژوهش تایید می گردد.

جدول ۴-۱۲: شاخص ضریب تعیین (R^2) در مورد رابطه هوش معنوی و تحول شناختی

خلاصه مدل

مدل	R	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۴۷۹	۰/۲۲۹	۰/۲۲۲	۵/۴۳۲۶۱

جدول ۴-۱۳: تحلیل واریانس از طریق رگرسیون در مورد رابطه هوش معنوی و تحول شناختی

تحلیل واریانس

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
۱	۹۲۲/۱۰۴	۱	۹۲۲/۱۰۴	۳۱/۲۴۴	۰/۰۰۰
	۳۰۹۸/۸۸۷	۱۰۵	۲۹/۵۱۳		
	۴۰۲۰/۹۹۱	۱۰۶			
	جمع				

جدول ۴-۱۴: شاخص ضریب بتای استاندارد شده در مورد رابطه هوش معنوی و تحول شناختی

ضرایب

سطح معناداری	t	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	انحراف خطا	
۰/۰۰۰	۱۱/۲۵۸	β	۲/۸۶۶	ثابت
۰/۰۰۰	۵/۵۹۰	۰/۴۷۹	۰/۰۴۶	هوش معنوی

آزمون فرضیه پنج پژوهش، بین هوش معنوی و تحول رفتاری رابطه معنادار وجود دارد. بر اساس جدول ۴-۱۵ ضریب تعیین R^2 در مورد رابطه هوش معنوی با تحول رفتاری R^2 برابر است با ۰/۱۴۱ و R^2 تنظیم شده برابر با ۰/۱۳۲ بوده که بر این مبنا میتوان گفت ۳۲/۲ درصد از واریانس مولفه تحول رفتاری را متغیر هوش معنوی تبیین می کند.

بر اساس جدول ۴-۱۶ تحلیل واریانس از طریق رگرسیون در مورد رابطه دو متغیر فوق، معناداری مدل رگرسیون تایید می گردد ($F=۱۷/۱۷۱$ ، آلفای ۰/۹۹). به این ترتیب بر اساس جدول ۴-۱۷ شاخص ضریب بتای استاندارد شده از آنجا که این ضریب برابر با ۰/۳۸ بوده که در آلفای ۰/۹۹ معنادار است، در نتیجه می توان گفت به ازای یک واحد افزایش در انحراف

استاندارد هوش معنوی ۰/۳۸ افزایش در انحراف استاندارد مولفه تحول رفتاری روی خواهد داد و فرضیه پنج پژوهش تایید می گردد.

جدول ۴-۱۵: شاخص ضریب تعیین (R^2) در مورد رابطه هوش معنوی و تحول رفتاری

خلاصه مدل

مدل	R	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۳۷۵	۰/۱۴۱	۰/۱۳۲	۷/۲۲۲۵۸

جدول ۴-۱۶: تحلیل واریانس از طریق رگرسیون در مورد رابطه هوش معنوی و تحول رفتاری

تحلیل واریانس

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
۱	رگرسیون	۱	۸۵۹/۷۴۱	۱۷/۱۷۱	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۰۵	۵۲/۱۶۶		
	جمع	۱۰۶	۶۳۷۳/۱۴۰		

جدول ۴-۱۷: شاخص ضریب بتای استاندارد شده در مورد رابطه هوش معنوی و تحول رفتاری

ضرایب

سطح معناداری	t	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	انحراف خطا	
۰/۰۰۰	۱۰/۹۵۸		۳/۸۱۰	ثابت
۰/۰۰۰	۴/۱۴۴	۰/۳۷۵	۰/۰۶۲	هوش معنوی

آزمون فرضیه شش پژوهش، بین هوش معنوی و تحول عاطفی رابطه معنادار وجود دارد. بر اساس جدول ۴-۱۸ ضریب تعیین R^2 در مورد رابطه هوش معنوی با تحول رفتاری R^2 برابر است با ۰/۱۸ و R^2 تنظیم شده برابر با ۰/۱۷۰ بوده که بر این مبنا میتوان گفت ۱۷ درصد از واریانس مولفه تحول عاطفی را متغیر هوش معنوی تبیین می کند.

بر اساس جدول ۴-۱۹ تحلیل واریانس از طریق رگرسیون در مورد رابطه دو متغیر فوق، معناداری مدل رگرسیون تایید می گردد ($F=۲۲/۶۸۳$ ، آلفای ۰/۹۹). به این ترتیب بر اساس جدول ۴-۲۰ شاخص ضریب بتای استاندارد شده از آنجا که این ضریب برابر با ۰/۴۲۱ بوده که در آلفای ۰/۹۹ معنادار است، در نتیجه می توان گفت به ازای یک واحد افزایش در انحراف استاندارد هوش معنوی ۰/۴۲ افزایش در انحراف استاندارد مولفه تحول عاطفی روی خواهد داد و فرضیه شش پژوهش تایید می گردد.

جدول ۴-۱۸: شاخص ضریب تعیین (R^2) در مورد رابطه هوش معنوی و تحول عاطفی

خلاصه مدل

مدل	R	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۴۲۱	۰/۱۷۸	۰/۱۷۰	۷/۹۴۵۷۱

جدول ۴-۱۹: تحلیل واریانس از طریق رگرسیون در مورد رابطه هوش معنوی و تحول عاطفی

تحلیل واریانس

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۰	۲۲/۶۸۳	۱۴۳۲/۰۶۱	۱	۱۴۳۲/۰۶۱	رگرسیون
		۶۳/۱۳۴	۱۰۵	۶۶۲۹/۰۹۸	باقیمانده
			۱۰۶	۸۰۶۱/۱۵۹	جمع

جدول ۴-۲۰: شاخص ضریب بتای استاندارد شده در مورد رابطه هوش معنوی و تحول عاطفی

ضرایب

سطح معناداری	t	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	انحراف خطا	
۰/۰۰۰	۵/۸۷۱	β	B	ثابت
۰/۰۰۰	۴/۷۶۳	۰/۴۲۱	۰/۰۶۸	هوش معنوی

بحث و نتیجه گیری:

فرضیه های اصلی پژوهش:

(۱) فرضیه اصلی شماره یک: بین هوش معنوی و تحول سازمان در بانک ایران زمین رابطه معناداری وجود دارد. جدول ۴-۳ نشان می دهد R^2 محاسبه شده برابر ۰/۲۱۸ بوده که بر مبنای آن R^2 تنظیم شده ۰/۲۱۰ می باشد که به این ترتیب می توان گفت ۲۱٪ واریانس تحول سازمان را متغیر هوش معنوی تبیین می کند. جدول ۴-۴ تحت عنوان تحلیل واریانس از طریق رگرسیون نشان می دهد که مدل رگرسیون در سطح بالاتر از ۰/۰۱ معنی دار است ($F=۲۹/۲۳۷$ ، آلفای ۰/۰۰۰).

جدول ۴-۵ شاخص ضریب بتای استاندارد شده نشان می دهد به ازای یک واحد افزایش در انحراف استاندارد در متغیر هوش معنوی ۰/۴۶۷ افزایش در انحراف استاندارد تحول سازمان روی خواهد داد، به بیان دیگر دو متغیر هوش معنوی و تحول سازمان دارای تاثیر زیاد و معنی داری بر یکدیگر دارند و براین مبنای در آزمون فرضیه یک پژوهش یعنی بین هوش معنوی و تحول سازمان رابطه معنادار وجود دارد و بدین ترتیب فرضیه شماره یک پژوهش تایید می گردد. این نتایج همسو با یافته های زیر می باشد:

- مینا اکبری در سال ۱۳۹۱، به بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و عملکرد در سازمانهای دولتی استان کرمان پرداخت. جامعه مورد مطالعه شامل ۳۲۰ نفر از معاونین و روسای اداره کل استان کرمان می باشد. حجم نمونه ۱۷۵ نفر در نظر گرفته شده بود، که نتایج حاصله حاکی از آن است بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمان رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد.

- اروین آیرانسی در سال ۲۰۱۱ به بررسی رابطه بین رهبری معنوی و معنویت در مدیران ارشد کشور ترکیه پرداخت. جامعه آماری این پژوهش مدیران ارشد ۵۰۰ شرکت صنعتی کشور ترکیه در نظر گرفته شده است. نتایج حاصله نشان میدهد که رهبری معنوی مدیران ارشد کشور ترکیه بستگی به دانش، عقل و حس نوع دوستی آنها دارد که این عوامل رابطه مستقیم و معناداری با عوامل غیر مادی و آگاهی و معرفت آنها دارد.

(۲) فرضیه اصلی شماره دو: بین هوش معنوی و رهبری خدمتگزار در بانک ایران زمین رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴-۶ شاخص ضریب تعیین یا R^2 نشان می دهد R^2 محاسبه شده مساوی با ۰/۰۹۴ بوده که بر مبنای آن R^2 تنظیم شده ۰/۰۸۵ می باشد که بر این مبنای میتوان گفت ۸/۵ درصد از واریانس رهبری خدمتگزار را متغیر هوش معنوی تبیین می کند.

جدول ۴-۷ تحت عنوان تحلیل واریانس از طریق رگرسیون نشان می دهد که مدل رگرسیون در مورد رابطه بین دو متغیر می توان دید که F بدست آمده ۱۰/۸۵۴ بوده که در سطح معنا داری ۰/۰۰۱ مطرح شده و معنی دار می باشد، در نتیجه معناداری مدل رگرسیون تایید می گردد.

جدول ۴-۸ ضریب بتای استاندارد شده ۰/۳۰۶ بوده که معنی دار است. بدین ترتیب می توان گفت بین دو متغیر هوش معنوی و رهبری خدمتگزار رابطه معناداری وجود دارد، در نتیجه فرضیه دو پژوهش تایید می گردد. این نتایج همسو با یافته های زیر می باشد:

- زینب السادات سجادی در سال ۱۳۹۰، به بررسی رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با رهبری تحول آفرین پرداخت. روش پژوهش به صورت توصیفی- همبستگی و حجم نمونه برآورد شده ۱۷۶ نفر بوده است که پس از طراحی و ساخت پرسشنامه بین کارکنان وزارت اقتصاد و دارایی توزیع شد. نتایج آزمون گویای رابطه معنادار بین هوش معنوی و رهبری تحول آفرین و بیان رابطه معنادار بین هوش اخلاقی و رهبری تحول آفرین و همچنین رابطه معنادار بین هوش معنوی و هوش اخلاقی بود.

- زینب جوادی در سال ۱۳۹۰، به بررسی رابطه رهبری تیمی و هوش معنوی در بین مدیران دبیرستانهای مشهد پرداخت. جامعه آماری در نظر گرفته شده برابر ۳۸۴ نفر از مدیران که تعداد ۱۰۰ نفر از این جامعه به عنوان نمونه انتخاب شده اند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین رهبری تیمی و هوش معنوی رابطه مثبت وجود دارد، به عبارتی مدیرانی که هوش معنوی بالایی داشتند در زمینه رهبری تیمی موفق تر بوده اند.

- باربارا هاوارد در سال ۲۰۰۹ به بررسی رابطه هوش معنوی و رهبری تحول گرا در آموزش پرورش پرداخته است. هدف از این پژوهش ایجاد ارتباط بین هوش معنوی و رهبری تحول آفرین در جهت اثبات وجود و صحت و هوش معنوی در مباحث آموزشی می باشد. در این پژوهش رهبری تحول گرا در آموزش و پرورش از طریق هوش معنوی یک پیکره بهم پیوسته از ارتباطات عاطفی و صمیمانه اشخاص می باشد که از طریق دو مفهوم قدرت و منش رهبر بر فرهنگ مدرسه تاثیر مثبت و معناداری دارد.

۳) فرضیه اصلی شماره سه : بین هوش معنوی و تحول سازمان از طریق نقش میانجی رهبری خدمتگزار در بانک ایران زمین رابطه معناداری وجود دارد .

جدول ۴-۹ شاخص ضریب تعیین R^2 نشان می دهد R^2 محاسبه شده مساوی با ۰/۲۱۰ بوده که بر مبنای آن R^2 تنظیم شده ۰/۱۹۵ می باشد که به این ترتیب می توان گفت ۱۹/۵ درصد از واریانس تحول سازمان از طریق نقش میانجی رهبری خدمتگزار را متغیر هوش معنوی تبیین می کند .

جدول ۴-۱۰ تحت عنوان تحلیل واریانس از طریق رگرسیون در مورد متغیر فوق، معنادار بودن مدل رگرسیون تایید می گردد ($F= ۱۳/۸۴$ ، آلفای ۰/۰۹۹). به این ترتیب بر اساس جدول ۴-۱۱ شاخص ضریب بتای استاندارد شده از آنجا که این ضریب برابر با ۰/۳۹ بوده که در آلفای ۰/۰۹۹ معنی دار است. بدین طریق میتوان گفت به ازای یک واحد افزایش در انحراف استاندارد هوش معنوی ۰/۳۹ افزایش در انحراف استاندارد تحول سازمان از طریق نقش میانجی رهبری خدمتگزار روی خواهد داد، در نتیجه فرضیه سوم پژوهش تایید می گردد. این نتایج همسو با یافته زیر می باشد:

- ندا سراج در سال ۱۳۹۰، با مطالعه نظریه های هوش معنوی و رهبری خدمتگزار به بررسی رابطه هوش معنوی مدیران و سبک رهبری خدمتگزار در میان آنها پرداخته شده است. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی دو متغیره است. جامعه پژوهش را کلیه کارکنان و مدیران بانک شهر ایران تشکیل می دهند، که ۲۴۲ نفر از کارکنان آنها به روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده ، مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج تحلیلها نشان داد که هوش معنوی مدیران پس از بررسی متغیرهای مداخله گر ، رابطه مثبت و معناداری با رهبری خدمتگزار دارد. بانک می تواند با شناسایی مولفه های تاثیر گذار در

جهت ارتقای هوشیاری معنوی و رهبری خدمتگزار گام های مهم را برداشته، چرا که در جهت افزایش هر چه بیشتر اثربخشی، وجود رهبری خدمتگزار و شناسایی سایر عوامل تاثیر گذار بسیار حائز اهمیت می باشد .

فرضیه های فرعی پژوهش :

۱) فرضیه فرعی شماره یک : بین هوش معنوی و تحول شناختی سازمان در بانک ایران زمین رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس جدول ۴-۱۲ ضریب تعیین R^2 در مورد رابطه هوش معنوی با تحول شناختی R^2 برابر است با ۰/۲۲۹ و R^2 تنظیم شده برابر با ۰/۲۲۲ بوده که بر این مبنا میتوان گفت ۲۲ درصد از واریانس مولفه تحول شناختی را متغیر هوش معنوی تبیین می کند.

بر اساس جدول ۴-۱۳ تحلیل واریانس از طریق رگرسیون در مورد رابطه دو متغیر فوق معناداری مدل رگرسیون تایید می گردد ($F=۳۱/۲۴$ ، آلفای ۰/۹۹). به این ترتیب بر اساس جدول ۴-۱۴ شاخص ضریب بتای استاندارد شده از آنجا که این ضریب برابر با ۰/۴۷۹ بوده که در آلفای ۰/۹۹ معنادار است، در نتیجه می توان گفت به ازای یک واحد افزایش در انحراف استاندارد هوش معنوی ۰/۴۸ افزایش در انحراف استاندارد مولفه تحول شناختی روی خواهد داد. در نتیجه بین هوش معنوی و تحول شناختی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه مذکور تایید می گردد .

۲) فرضیه فرعی شماره دو : بین هوش معنوی و تحول رفتاری سازمان در بانک ایران زمین رابطه معناداری وجود دارد . بر اساس جدول ۴-۱۵ ضریب تعیین R^2 در مورد رابطه هوش معنوی با تحول رفتاری R^2 برابر است با ۰/۱۴۱ و R^2 تنظیم شده برابر با ۰/۱۳۲ بوده که بر این مبنا میتوان گفت ۳۲/۲ درصد از واریانس مولفه تحول رفتاری را متغیر هوش معنوی تبیین می کند.

بر اساس جدول ۴-۱۶ تحلیل واریانس از طریق رگرسیون در مورد رابطه دو متغیر فوق معناداری مدل رگرسیون تایید می گردد ($F=۱۷/۱۷۱$ ، آلفای ۰/۹۹). به این ترتیب بر اساس جدول ۴-۱۷ شاخص ضریب بتای استاندارد شده از آنجا که این ضریب برابر با ۰/۳۸ بوده که در آلفای ۰/۹۹ معنادار است، در نتیجه می توان گفت به ازای یک واحد افزایش در انحراف استاندارد هوش معنوی ۰/۳۸ افزایش در انحراف استاندارد مولفه تحول رفتاری روی خواهد داد. در نتیجه بین هوش معنوی و تحول رفتاری رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه اشاره شده تایید می گردد .

۳) فرضیه فرعی شماره سه : بین هوش معنوی و تحول عاطفی سازمان در بانک ایران زمین رابطه معناداری وجود دارد . بر اساس جدول ۴-۱۸ ضریب تعیین R^2 در مورد رابطه هوش معنوی با تحول رفتاری R^2 برابر است با ۰/۱۸ و R^2 تنظیم شده برابر با ۰/۱۷۰ بوده که بر این مبنا میتوان گفت ۱۷ درصد از واریانس مولفه تحول عاطفی را متغیر هوش معنوی تبیین می کند.

بر اساس جدول ۴-۱۹ تحلیل واریانس از طریق رگرسیون در مورد رابطه دو متغیر فوق معناداری مدل رگرسیون تایید می گردد ($F=۲۲/۶۸۳$ ، آلفای ۰/۹۹). به این ترتیب بر اساس جدول ۴-۲۰ شاخص ضریب بتای استاندارد شده از آنجا که این ضریب برابر با ۰/۴۲۱ بوده که در آلفای ۰/۹۹ معنادار است، در نتیجه می توان گفت به ازای یک واحد افزایش در انحراف استاندارد هوش معنوی ۰/۴۲ افزایش در انحراف استاندارد مولفه تحول عاطفی روی خواهد داد. در نتیجه بین هوش معنوی و تحول عاطفی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه فوق تایید می گردد. این نتایج همسو با یافته زیر می باشد:

- مهدی فرازجا در سال ۱۳۸۶، به بررسی و تحلیل رابطه بین دو متغیر سبکهای رهبری تحول آفرین و نگرش به تغییر سازمانی در آموزش و پرورش استان فارس پرداخته است. جامعه آماری شامل ۱۵۸ مرد و ۲۲ زن بوده است. مولفه های تحول سازمانی در نظر گرفته شده دارای سه مولفه شناختی، رفتاری و عاطفی می باشد. نتایج حاصله بیانگر این موضوع است که بین رهبری تحول آفرین با نگرش به تغییر سازمانی با در نظر گرفتن مولفه های شناختی، عاطفی و رفتاری رابطه معناداری وجود دارد.

۱-۱ نتیجه گیری کلی:

در این پژوهش به بررسی رابطه هوش معنوی و تحول سازمان از طریق بکارگیری رهبری خدمتگزار در بانک ایران زمین پرداختیم که نتایج حاصله در مجموع همخوان و همسو با یافته های پژوهش های پیشین در این زمینه بود. تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری داده شده نشان داد که میان متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی رابطه معناداری وجود دارد که این مهم منجر به رسیدن به پاسخ سوال اصلی پژوهش (آیا بین هوش معنوی و تحول سازمان از طریق بکارگیری رهبری خدمتگزار در بانک ایران زمین رابطه معناداری وجود دارد؟) گردید و تأیید فرضیه های ارائه شده، صحت و سقم آن را محرز نمود. از این رو مدیران سازمان می توانند با تمرکز بر تقویت هوش معنوی و نهادینه کردن رهبری خدمتگزار پایه های اصلی تحول سازمانی را بنا نهاده و با در نظر گرفتن ابعاد شناختی، رفتاری و عاطفی، سازمان را جهت رقابت در محیط داخلی و خارجی با آگاهی، هدفمندی و چشم اندازهای در نظر گرفته شده به حرکت در آورند. با توجه به موارد اشاره شده ضرورت دارد مدیران ستادی بانک ایران زمین جهت ایجاد تحول در سازمان با در نظر گرفتن هوش معنوی و رهبری خدمتگزار، ابعاد نگرش تحول شناختی، رفتاری و عاطفی مولفه های مذکور را به نیروهای صف (در کلیه شعب تحت پوشش) تعمیم داده و با پرورش این نگرشها، بتوانند این حرکت را در کل سازمان (صف و ستاد) هماهنگ و همسو نموده تا تحول سازمان در بانک ایران زمین از سرعت بیشتری برخوردار گردد.

پیشنهادات کاربردی:

۱) مدیران ارشد بانک در ابتدا میبایست با شرکت در سمینارها و همایشهای مرتبط با مباحث مطرح شده و مطالعات تخصصی مستمر در این خصوص، هوش معنوی و رهبری خدمتگزار را در وجود خود بیش از پیش پرورش داده و آن را در جهت ایجاد تحول سازمان بکار گیرند.

۲) مدیران ارشد می توانند از طریق اداره آموزش بانک، نسبت به برگزاری کلاسهای آموزشی، با هدف ارتقاء سطح کیفی هوش معنوی و بینش رهبری خدمتگزار، ضمن آشنا نمودن اهمیت این موضوع در میان کارکنان صف و ستاد، پایه های تحول سازمان را بنا نهاده و در این راستا پیشرفت مطلوبی را به همراه داشته باشند.

۳) مدیران ارشد بانک می توانند در زمان استخدام نیروهای جدید در صف و ستاد، با انجام مصاحبه های تخصصی، میزان هوش معنوی و بینش افراد را نسبت به رهبری خدمتگزار بسنجند و نیروهایی را با ظرفیت های قابل قبول، جذب سازمان نمایند.

۴) مدیران ارشد بانک می توانند با ارزشیابی عملکرد سالانه پرسنل بصورت حضوری (مصاحبه) و یا غیر حضوری (تکمیل پرسشنامه های تخصصی) و اختصاص نمره برای کارکنان سازمان، سطح کیفی هوش معنوی و نگرش به رهبری خدمتگزار را مورد ارزیابی قرار داده و موقعیت و جایگاه سازمان را بمنظور ایجاد تحول مورد سنجش قرار دهند.

۵) مدیران ارشد بانک می توانند با شناسایی کارکنان واجد شرایط و دارا بودن ظرفیتهای مطلوب اشاره شده و با بکارگیری آنها در سمتهای کلیدی و با اهمیت، ضمن ایجاد پویایی، فرایند تحول سازمانی را از سرعت بیشتری برخوردار نمایند.

پیشنهادات برای تحقیقات آتی:

۱) از آنجا که مدل های محدودی پیرامون هوش معنوی و تحول سازمان ارائه گردیده است، پیشنهاد میشود پژوهشگران در پژوهش های خود، مولفه های دیگری از متغیر های اشاره شده را در قالب سایر مدل های مفهومی، مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند.

۲) در این پژوهش رابطه هوش معنوی و تحول سازمان از طریق بکارگیری رهبری خدمتگزار مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهشگران آینده می توانند نقش میانجی متغیر های دیگری از رهبری نظیر (رهبری تحول آفرین، رهبری کاریزماتیک، رهبری تعاملی و ...) را مورد استفاده و تحلیل قرار دهند.

۳) جامعه آماری این پژوهش مدیران، روسا و معاونین ادارات مرکزی بانک ایران زمین می باشد. به پژوهشگران آینده پیشنهاد می شود پژوهش هایی در همین راستا در سطح کارکنان صف شعب تحت پوشش به انجام رسانند و نتایج آن را با نتایج این پژوهش مقایسه نمایند.

۴) محققین می توانند پژوهش انجام گرفته را در سایر بانکها و موسسات مالی مورد مطالعه و بررسی قرار داده و نتایج حاصله را با پژوهش حاضر مقایسه نمایند.

منابع و مآخذ

۱. ساغروانی، سیما، ۱۳۸۹. "بهره های هوش معنوی برای فرد و سازمان". ماهنامه تدبیر، شماره ۲۱۵، فروردین ۱۳۸۹، ۳۵-۳۹.
۲. ساغروانی، سیما، ۱۳۸۸، "هوش معنوی بعد ناشناخته بشر"، مشهد: آهنگ قلم.
۳. اکبری، مینا، "بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین و عملکرد در سازمانهای دولتی استان کرمان"، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه شهید باهنر کرمان.
۴. سجادی، زینب السادات، "بررسی رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با رهبری تحول آفرین"، ۱۳۹۰، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
۵. جوادی، زینب، "بررسی رابطه هوش معنوی و رهبری تیمی در بین مدیران دبیرستانهای مشهد"، ۱۳۹۰، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه بیرجند .
۶. سراج، ندا، "بررسی رابطه هوش معنوی و رهبری خدمتگزار (مطالعه موردی بانک شهر)"، ۱۳۹۰، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه سمنان.
۷. فرازجا، مهدی، "بررسی رابطه بین سبکهای رهبری، تحول آفرین و تعامل گرا و نگرش به تغییر سازمانی از دیدگاه کارشناسان حوزه ستادی سازمان آموزش پرورش استان فارس"، ۱۳۸۶، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.
8. Liden, R.C., Wayne, S.J., Zhao, H., and Henderson, D. (2005). " *Development of multidimensional measure of servant leadership*". Management association, Charleston, SC.
9. Evren Ayranci, " *The Relationship between Spiritual Leadership and Issues of Spirituality and Religiosity: A Study of Top Turkish Managers*", April 2011, International Journal of Business and Management.
10. Barbara B. Howard, " *Spiritual Intelligence and Transformational Leadership: A New Theoretical Framework*", November 2009, Journal of Curriculum and Instruction (JoCI).