فصلنامه اخلاق در علوم و فنّاوری، سال هشتم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۲

رابطه هوش معنوی و اخلاقی با رهبری تحول‌آفرین

دکتر وجه‌الله قربانی‌زاده*

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی

(تاریخ دریافت: ۹۱.۰۴.۱۲، تاریخ پذیرش: ۹۱.۰۹.۱۱)

چکیده

زمینه: در حالی‌که بسیاری از تحقیقات انجام شده در زمینه رهبری تحول‌آفرین تمرکزشان روی خود رهبران بوده است، تأکید پارادایم جدید مدیریت و رهبری بر این است که تک تک کارکنان می‌توانند به جای انفعال و اثرپذیر بودن، نقش فعال‌تری را در زندگی سازمانی ایفا و خود به عنوان عامل تغییر عمل کنند. امروزه به نظر می‌رسد که دو مفهوم هوش معنوی و هوش اخلاقی بر میزان تحول‌آفرینی رهبران و کارکنان به مثابه عاملان تغییر سازمانی تأثیرگذار است. با این پیش‌فرض علمی، این مقاله هدف بررسی رابطه بین هوش معنوی و هوش اخلاقی با رهبری تحول‌آفرین را دنبال می‌کند.

روش: روش تحقیق به کار رفته در این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها توصیفی پیمایشی است. داده‌های مورد نیاز پژوهش از بین یک نمونه ۱۸۰ نفره از کارکنان و مدیران وزارت اقتصاد و دارایی در تهران به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای جمع‌آوری و فرضیات و الگوی مفهومی تحقیق به ترتیب با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن و مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفته است.

یافته‌ها: نتایج آزمون‌های آماری و شاخص‌های محاسبه شده نشان می‌دهد که الگوی مفهومی پژوهش با داده‌های گردآوری شده از نمونه آماری برازش خوبی دارد و رابطه بین هر دو نوع هوش معنوی و هوش اخلاقی با رهبری تحول‌آفرین مثبت و معنادار است.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق بیان‌گر این است که هوش معنوی در مقایسه با هوش اخلاقی، رابطه قوی‌تری با رهبری تحول‌آفرین دارد. به این معنی که داشتن ویژگی‌هایی چون الهام‌بخشی، خلاقیت، صداقت و راستی، نگرش کل‌گرا و تمایل به آموزش در رهبر منجر به ایجاد انگیزش معنوی در کارکنان می‌شود و آنان را در ایجاد و پی‌گیری تغییرات بنیادین در سازمان ترغیب می‌کند.

کلیدواژه‌ها: رهبری تحول‌آفرین، هوش اخلاقی، هوش معنوی

سرآغاز

تجربه نشان داده است که در طول تاریخ هر چه هوش ظاهری بشر بیشتر شده گرایش‌های ناهنجار، راه‌های خطا و مسأله‌آفرینی و بحران برای بشریت نیز بیشتر شده است. روانشناسان سعی کرده‌اند با طرح موضوعاتی چون هوش هیجانی و سپس شناسایی انواع دیگر هوش‌ها به تحلیل این مسئله بپردازند (۱).

امروزه مطالعات نشان می‌دهد که معنویت عمیقاً با هوش گره خورده است، به گونه‌ای که بسیاری از نظریه‌پردازان معاصر هوش را در قالب معنویت تعریف می‌کنند (۲). به دلیل این‌که معنویت و هوش معنوی در ایجاد ارزش‌ها و دیدگاه‌های افراد نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند، بررسی این مفهوم در سازمان بسیار ضروری است، چراکه افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می‌شوند؛ آنها روح منحصر به فرد خود را به محیط کار می‌آورند و یکی از وظایف اصلی رهبران معنوی همانا ایجاد آرامش روحی برای کارکنان در محیط کار و سپس ارتقای آن به سطوح بالاتر است. حال، سؤال این است که چه رابطه‌ای بین رهبری تحول‌آفرین و هوش معنوی در سازمان مرکزی وزارت اقتصاد و دارایی وجود دارد. سؤال دیگر مقاله این است که

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: ghorbani@atu.ac.ir

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.1.0]

هوش اخلاقی چه رابطه‌ای با رهبری تحول‌آفرین دارد. یافتن پاسخ این سؤالات و سؤالات مشابه می‌تواند به شفاف‌سازی شرایط برای اعمال رهبری تحول‌آفرین در سازمان منجر شود و مدیران می‌توانند از توانایی ارزشمند هوش معنوی و اخلاقی در رهبری تحول‌آفرین سازمان بهره‌گیری کنند. بنا بر این، هدف اصلی این نوشته بررسی ارتباط بین هوش معنوی و هوش اخلاقی با رهبری تحول آفرین در سازمان مورد مطالعه است.

رهبری تحول‌آفرین

اگر چه در زمینه موضوع رهبری سازمان‌ها، نظریه‌هایی مثل «رهبری کاریزماتیک»، «رهبری خدمت‌گزار» و «رهبری معنوی» وجود دارد، اما یکی از نظریاتی که در سال‌های اخیر توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده، نظریه «رهبری تحول‌آفرین» است. همان‌طور که می‌دانیم، رهبری کاریزماتیک هر چند که از دیرباز مورد توجه نظریه‌پردازان مدیریت بوده است، اما امروزه این نظریه با رویکرد و تعریفی جدید با عنوان نظریه نئوکاریزماتیک اساساً بر فعالیت‌هایی چون رفتار نمادین رهبر، پیام‌های الهام‌بخش، ارتباطات غیرکلامی، گرایش به ارزش‌های ایدئولوژیک و تحریک فکری پیروان توسط رهبر تأکید دارد. هم‌چنین، نمایانگر درجه اعتماد پیروان به رهبران و انتظارات رهبر از کارکنان در زمینه وفاداری و عملکرد آنان است (۳).

نظریه رهبری خدمت‌گزار[1] نیز بر ای اولین بار در سال ۲۰۰۰ میلادی در مقاله «خدمت‌گزار در نقش رهبر» مطرح شد (۴). به زعم نویسنده این مقاله رهبران، خدمت‌گزار پیروان خود هستند. در حالی‌که نظریه‌های سنتی رهبری بر مبنای نظریه عاملیت تدوین شده بودند، نظریه رهبری خدمت‌گزار بر اساس نظریه خادمیت بنا نهاده شد. به عقیده برخی از نویسندگان، سازمان‌ها آن‌طور که باید و شاید به جوامع خدمت نمی‌کنند. از این رو انگیزه و هدف از طرح نظریه خدمت‌گزار را تشویق رهبران به خدمت‌رسانی و تأثیر بیشتر بر جامعه می‌دانند و خلق جامعه خدمت‌گزار را به عنوان آرمان مطرح می‌کنند. به عقیده این افراد تنها راه دستیابی به این نوع جامعه، داشتن رهبری خدمت‌گزار در تمامی سازمان‌های جامعه است. از سوی دیگر، رهبری معنوی[2] مبتنی بر ارزش‌ها، عقاید و رفتارهایی است که ذاتاً به خود و دیگران انگیزه می‌دهد. اساس این نظریه هوش معنوی است که عنصر اصلی آن را عشق تشکیل می‌دهد. می‌توان گفت که افراد دارای رهبری معنوی، نوعی تعهد و فرهنگ سازمانی خلق می‌کنند که بقای معنوی را برای آنها به همراه می‌آورد. در واقع رهبری معنوی غایت ایمان، اخلاق و رهبری مبتنی بر ارزش‌هاست (۵).

اما توسعه‌های اخیر در نظریه‌های رهبری، از نظریه‌های رهبری کاریزماتیک که انسان را موجودی غیرمتعارف فرض می‌کرد و پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست به سمت نظریه‌های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول‌آفرین[3] که به توسعه توانمندی‌های پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کند، انتقال یافته است. مفهوم اولیه رهبری تحول‌آفرین در نتیجه تحقیقات توصیفی پیرامون رهبران سیاسی ارائه شده است. این مفهوم به عنوان فرآیندی که در آن رهبر و پیروان هم‌دیگر را به سطح بالاتری از اخلاق، انگیزه و معنویت ترقی می‌دهند، تعریف می‌شود. این رهبران سعی می‌کنند خصوصیات اخلاقی و آرمان‌های متعالی مانند آزادگی، عدالت، برابری، صلح و انسانیت را پیرامون خود متجلی سازند و از خصوصیات پستی مانند ترس، حرص، حسادت و تنفر پرهیز کنند.

نظریه رهبری تحول‌آفرین، نظریه‌ای است که در آن مجموعه‌ای از مفروضات اخلاقی و معنوی در باره رابطه میان رهبران و پیروان ارائه شده است. این نظریه به وضوح دیدگاهی را درباره ماهیت رهبری خوب از نظر اخلاقی ارائه می‌دهد (۶) و بحث می‌کند که رهبران بیشتر از پیروان مجبور به عمل بر مبنای ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی هستند و وظیفه ارتقای سطح اخلاقی و معنوی کارکنان را به عهده دارند. از سوی دیگر، پیروان رهبر تحول‌آفرین نسبت به او احساس اعتماد، تحسین و وفاداری دارند و به او احترام می‌گذارند و بیش از حدی که از آنان انتظار می‌رود انگیزه برای خدمت دارند. رهبر از طریق آگاه ساختن کارکنان از اهمیت مأموریت، گذشت از منافع شخصی در برابر منافع سازمان و فعال ساختن نیازهای سطح بالای آنان بر پیروان تأثیر می‌گذارد (۷).

هم‌چنین، می‌توان گفت رهبری تحول آفرین به عملکرد

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.1.0]

رهبری اطلاق می‌شود که درصدد است از طریق نفوذ آرمانی، تحریک فرهیختگی و حمایت توسعه‌گرایانه، پیروان را در مداری فراتر از منافع زودگذر شخصی به حرکت وادارد. در این راستا دو عامل نفوذ آرمانی و الهام‌بخشی، زمانی ظهور خواهند یافت که رهبر بتواند چشم‌انداز نویدبخشی از آینده ترسیم کند، الگوی هدایت‌گری را به دیگران ارائه دهد، استانداردهای بالایی را برای پیروان تعریف کند و سرانجام عزم جزم و اطمینان راسخ خود را به نمایش بگذارد. بر این اساس، رهبر تکالیفی را بر عهده پیروان می‌گذارد که از جهات گوناگون متضمن رشد آنها باشد. بنابر این، نفوذ آرمانی بخش لازم از رهبری تحول‌آفرین است، اما به تنهایی نمی‌تواند فرایند رهبری تحول‌آفرین را شامل شود. (۸). لازم به یادآوری است که مراتب تحول‌آفرینی را می‌توان برحسب تأثیری که هر رهبر در پیروان خود بر جای می‌نهد مورد اندازه‌گیری قرار داد. هوش معنوی یکی از مفاهیم مرتبط با رهبری تحول‌آفرین است که در این مقاله مورد بحث قرار گرفته است.

هوش معنوی

تحقیقات افراد پیشگام در زمینه هوش‌های چندگانه دلالت بر وجود انواع متفاوت هوش دارد که نسبتاً مستقل از یکدیگر رشد کرده‌اند و بالاترین سطح آن هوش معنوی[۴] است. به زعم برخی از نویسندگان، انواع هوش عبارتند از:

۱. هوش بدنی(PQ): این هوش شامل توانایی کنترل ماهرانه تحرکات بدن و استفاده از اشیاست.
۲. هوش عقلی (IQ): مربوط به مهارت‌های منطقی و زبان‌شناسی ماست که بیش از سایر هوش‌ها در سیستم آموزشی به کار می‌رود.
۳. هوش هیجانی (EQ): ما را در برقراری ارتباط یاری می‌دهد و بیان‌گر آن است که در روابط اجتماعی و شرایط خاص چه عملی مناسب و چه عملی نامناسب است.
۴. هوش معنوی (SQ) : شامل هدایت و معرفت درونی، حفظ تعادل فکری، آرامش درونی و بیرونی و عملکردی همراه با بصیرت، ملایمت و مهربانی است و توانایی به دست آوردن قدرتی است که ما را در رسیدن به رؤیاهای‌مان یاری دهد.

برخی بر این عقیده‌اند که هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن رسالت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا می‌شود (۹). هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد و سؤالاتی مانند این‌که «آیا شغل من باعث تکامل من در زندگی می‌شود؟» و یا «آیا من در شادی و آرامش روانی مردم سهیم هستم؟» را در ذهن ایجاد می‌کند. در واقع این هوش بیشتر مربوط به سؤال کردن است تا پاسخ دادن، بدین معنا که فرد سؤالات بیشتری را در مورد خود و زندگی و جهان پیرامون خود مطرح می‌کند.

برخی دیگر نیز بر این باورند که هوش معنوی درباره ارتباط با آفریننده جهان است. این هوش توانایی شناخت اصول زندگی (قوانین طبیعی و معنوی) و بنانهادن زندگی بر اساس این قوانین تعریف می‌شود. اصول زیر برای هوش معنوی عنوان شده است:

۱. شناخت هوش معنوی: باور داشتن به این‌که ما موجوداتی معنوی هستیم و زندگی جسمانی موقتی داریم.
۲. باور یک موجود معنوی برتر (یعنی خداوند)
۳. اگر خالقی هست و ما هم مخلوق هستیم، باید کتاب راهنمایی هم وجود داشته باشد.
۴. شناختن جایگاه خود نزد خداوند
۵. شناخت اصول زندگی و پذیرفتن این امر که برای داشتن زندگی موفق باید سبک زندگی داشت و تصمیمات خود را مطابق با این اصول شکل داد.

علاوه بر نکات یاد شده، تعدادی از نویسندگان، مؤلفه‌های زیر را برای هوش معنوی برشمرده‌اند: تمرکز داشتن بر معنای نهایی، آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری و رشد آنها، اعتقاد به گران‌بها و مقدس بودن زندگی و ارتقای خود به یک کل بزرگ‌تر (۱۰). هم‌چنین به اعتقاد برخی دیگر از متخصصین، مؤلفه‌های نشان‌دهنده هوش معنوی عبارتند از: درستی و صراحت، تمامیت، تواضع، مهربانی، سخاوت، تحمل، مقاومت و پایداری و تمایل به برطرف کردن نیازهای دیگران (۱۱)

یکی دیگر از نویسندگان معتقد است که ارزش‌هایی مانند شجاعت، یک‌پارچگی، شهود و دل‌سوزی از مؤلفه‌های هوش معنوی هستند. هم‌چنین وی معتقد است که بین بصیرت و

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.1.0]

هوش معنوی رابطه وجود دارد و در مقابل، استرس ضد شهود است. وی یکی از راه‌های افزایش بصیرت را توجه آرامش‌بخش عنوان می‌کند(۱۲). از منظری دیگر، مشخصات هوش معنوی عبارتند از: آگاهی از تفاوت، شگفتی و حس ماوراءالطبیعه و تقدس، حکمت و خرد، آگاهی و دور اندیشی، توان گوش دادن (ساکت بودن و به ندای خدا گوش دادن)، هنگام آشفتگی، تناقض و دوگانگی آرام بودن و تعهد، فداکاری و ایمان (۱۳).

به زعم برخی از محققین، هوش معنوی به عنوان توانایی رفتارکردن با دل‌سوزی و دانایی در حین آرامش درونی و بیرونی صرف نظر از پیش‌آمدها و رویدادها تعریف شده است. در اینجا منظور از صرف نظر از پیش‌آمد، این است که ما می‌توانیم توسط هوش معنوی صلح‌آمیز حتی تحت بزرگ‌ترین فشارها باقی بمانیم که این ویژگی در رهبران معنوی دیده می‌شود. هم‌چنین این تعریف نشان می‌دهد که افراد با هوش معنوی در حین قضاوت، توانایی رفتار منصفانه و دل‌سوزی را دارند (۱۴).

در تعریف دیگر، هوش معنوی به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های ذهنی تعریف می‌شود که در وحدت و یک‌پارچگی و کاربرد انطباقی جنبه‌های غیرمادی و مافوق هستی، به نتایجی از قبیل اندیشه وجودی عمیق به بهبود معنا، شناخت خویشتن برتر و سلطه بر سطوح معنوی منجر می‌شود. برای هوش معنوی اصول یا توانایی‌های زیر پیشنهاد شده است: تفکر انتقادی، تولید معنی، آگاهی متعالی و توسعه سطوح هوشیاری (۱۵).

بر اساس دیدگاهی دیگر، هوش معنوی، هوشی است که ما را کامل می‌سازد و به کمک آن سؤالات اساسی را می‌پرسیم و به جواب‌های‌مان نیز دست می‌یابیم. کلمه هوش معنوی در این دیدگاه از کلمه لاتین spiritual گرفته شده است که معنی آن زندگی یا نیرویی است که حیات را به یک سیستم می‌دهد. محققین، ویژگی‌هایی را برای هوش معنوی معرفی کرده‌اند که نشان‌دهنده پیچیدگی عامل انسانی و فرامادی بودن آن است (۱۶). به زعم این دانشمندان، افراد دارای هوش معنوی از ویژگی‌های زیر برخوردارند:

۱. خودآگاهی: یعنی فرد بداند که وجود دارد و با کل جهان در ارتباط است.
۲. آرمان‌گرا بودن: طبیعت انسان نشان می‌دهد که بشر ذاتاً می‌خواهد خدمت کند و این ایده تعیین‌کننده انسانیت اوست.
۳. ظرفیت روبه‌رو شدن با سختی‌ها: قدرت مقابله با دردها و سختی‌ها را دارد.
۴. کل‌نگر بودن: قدرت دیدن ارتباط بین اشیا، بسط دادن و علاقه‌مند بودن به همه چیز.
۵. تحسین تنوع در جهان و پیشرفت کردن: وقتی فرد به دیگران نگاه می‌کند و تفاوت‌های موجود را می‌بیند، می‌گوید خدایا متشکرم. یعنی خدا را به خاطر این همه تنوع در جهان شکرگزاری می‌کند.
۶. عرصه آزادی و جرأت: توانایی ایستادگی در برابر جمع و هم‌رأی نشدن با عامه مردم دارد.
۷. گرایش به پرسیدن چرا: سؤالات نامحدود است و با پرسیدن است که واقعیت‌ها معلوم می‌شود (۱۶).

یکی دیگر از محققین در تشریح هوش معنوی، طبقه‌بندی نسبتاً جامعی از آن ارائه می‌دهد. به زعم وی هوش معنوی دارای مؤلفه‌های زیر است:

۱. ارزش‌های اساسی[5]: اتصال، رحم، وحدت در همه چیز، احساس تعادل، مسؤولیت و خدمت.
۲. تجارب اصلی: آگاهی از ارزش‌های غایی، تجربیات برتر، احساس تعالی، آگاهی فراوان.
۳. قابلیت‌های اصلی: دغدغه و دل‌مشغولی نسبت به مباحث هستی، مراقبه و تجسم، داشتن مهارت شهود.
۴. ویژگی‌های کلیدی: صداقت، انصاف، دل‌سوزی، باعاطفه بودن.
۵. سیستم‌های نمادین: شعر، موسیقی، استعاره (۱۷).

تا اینجا هوش معنوی به عنوان یکی از عوامل مهم مرتبط با رهبری تحول‌آفرین تشریح شد؛ یکی دیگر از مفاهیم کلیدی که با موضوع رهبری تحول‌آفرین ارتباط دارد، هوش اخلاقی است که در ادامه به اختصار توضیح داده می‌شود.

هوش اخلاقی

به تازگی پژوهش‌گران سازمانی، علاقه‌مند به مطالعه هوش اخلاقی[6] در رهبری شده‌اند، زیرا این مفهوم می‌تواند مرز بین

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.1.0]

نوع‌دوستی و خودپرستی را به خوبی تعریف کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رشد اخلاقی رهبران با رفتارهایی که از خود نشان می‌دهند رابطه مستقیم دارد. به این معنی که رفتار رهبران چندبعدی است و رفتارهای مختلف رهبری، با سطوح مختلف رشد اخلاقی ارتباط دارد. پژوهش‌گران، هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از عمل خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌کنند. هوش اخلاقی به این نکته اشاره دارد که ما به صورت ذاتی، اخلاقی یا غیراخلاقی متولد نمی‌شویم ، بلکه یاد می‌گیریم که چگونه خوب باشیم. به زعم برخی از نویسندگان، ویژگی‌های اصول هوش اخلاقی به شرح زیر است:

۱. هم‌دردی؛ تشخیص احساسات و علایق افراد.

۲. هوشیاری؛ دانستن راه درست و عمل کردن به آن.

۳. خودکنترلی؛ کنترل و تنظیم تفکرات و اعمال خود به طوری که در برابر هر نوع فشار از درون و بیرون ایستادگی کنیم و در همان راهی که احساس می‌کنیم درست است، عمل نمائیم.

۴. توجه و احترام؛ ارزش قائل شدن برای دیگران با رفتار مؤدبانه.

۵. مهربانی؛ توجه به نیازها و احساسات دیگران.

۶. صبر و بردباری؛ توجه به شأن و حقوق افراد حتی کسانی که عقاید و رفتارشان با ما مخالف است.

۷. انصاف؛ انتخاب‌های عقلانی و عمل به شیوه منصفانه (۱۸).

برخی از دانشمندان موارد زیر را به عنوان اصول هوش اخلاقی بیان کرده‌اند:

الف) درست‌کاری؛ یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه که به آن باور داریم و آنچه که به آن عمل می‌کنیم. کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، به شیوه‌ای عمل می‌کند که با اصول و عقایدش سازگار باشد.

ب) مسؤولیت‌پذیری؛ کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسؤولیت اعمال و پی‌آمدهای آن، هم‌چنین اشتباهات و شکست‌های خود را می‌پذیرد.

ج) دل‌سوزی؛ توجه به دیگران که دارای تأثیر متقابل است و اگر نسبت به دیگران مهربان و دل‌سوز باشیم، آنان نیز در زمان نیاز، با ما هم‌دردی می‌کنند و مهربان خواهند بود.

د) بخشش؛ آگاهی از عیوب خود و تحمل اشتباهات دیگران؛ به عبارت دیگر، کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، نسبت به دیگران تحمل‌پذیر است و خطاهای آنان را می‌بخشد.

پژوهش‌گران دریافته‌اند که چگونه رهبران از هوش اخلاقی خود برای دست‌یابی به اهداف شخصی و سازمانی استفاده می‌کنند. هم‌چنین دریافته‌اند که چگونه مهارت‌های اخلاقی در وجود انسان توسعه پیدا می‌کند و دیدگاه‌هایی از روان‌شناسی را برای ارائه مبنایی برای درک این‌که چگونه رهبران رشد پیدا می‌کنند، ارائه داده‌اند (۱۹).

با بررسی متون اسلامی می‌توان گفت که در فرهنگ اصیل اسلامی هوش معنوی به طور ضمنی مورد توجه قرار گرفته است. برای مثال، بر اساس متون مذهبی، مؤلفه‌های زیر برای هوش معنوی ذکر شده است: مشاهده وحدت در ورای کثرت ظاهری، تشخیص و دریافت پیام معنوی از پدیده‌ها و اتفاقات، سؤال و دریافت جواب معنوی در مورد منشأ و مبدأ هستی (مبدأ و معاد)، تشخیص قوام هستی و روابط فردی بر اساس فضلیت و عدالت انسانی، تشخیص معنای زندگی، مرگ و حوادث مربوط به نشور، برزخ ، بهشت و دوزخ روانی، درک حضور خداوند در زندگی معمولی و تشخیص الگوی معنوی و تنظیم رفتار بر مبنای الگو (۲۰).

در زمینه هوش اخلاقی نیز با استفاده از متون اسلامی برای نمونه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

۱. *درست‌کاری؛* درست‌کاری میوه درخت ایمان است و هر جا در قرآن به ایمان اشاره شده، عمل صالح نیز با آن آمده و آن نشان‌گر این است که ایمان بدون عمل صالح امکان‌پذیر نیست. قرآن می‌فرماید: کسانی که ایمان آوردند و کارهای شایسته انجام دادند اهل بهشتند و در آن جاویدان خواهند بود (بقره /۸۲).

۲. *مسؤولیت‌پذیری؛* در قرآن کریم در مورد مسؤولیت‌پذیری تأکید زیادی شده و به عنوان مثال سفارش شده است که شما مسئول خانواده خود هستید: «خود و خانواده خود را از آتش دوزخ نجات دهید» (تحریم/۶).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.1.0]

۳. *دل‌سوزی؛* ابلاغ وحی یکی از مصادیق دل‌سوزی پیامبر اکرم است که برای امت چقدر دل‌سوزانه تبلیغ دینی کردند: «یا قوم لقد ابلغتکم رساله ربی و نصحت لکم ولمن لا تحبون الناصحین» (اعراف/ ۷۹)

۴. *بخشش؛* امام علی(ع) خطاب به مالک اشتر فرمودند: «از آنها خطاها سر خواهد زد یا علت‌هایی بر آنها عارض خواهد شد و خواسته یا ناخواسته خلاف‌هایی از آنان سر خواهد زد، پس همان‌گونه که دوست داری خداوند تو را مورد عفو و گذشت خود قرار دهد، تو نیز آنان را مورد عفو و گذشت قرار بده (۲۱).

ارتباط هوش معنوی و اخلاقی با رهبری تحول‌آفرین

مرور ادبیات و پیشینه تحقیق از وجود ارتباط تنگاتنگ بین سه مفهوم هوش معنوی، هوش اخلاقی و رهبری تحول‌آفرین خبر می‌دهد. بر اساس نتایج یکی از تحقیقات، ویژگی‌های معنوی از قبیل داشتن معنا و هدف در زندگی، احساس داشتن رسالت در زندگی و چشم‌اندازی برای ایجاد دنیایی بهتر که معرف هوش معنوی هستند، با ویژگی‌های الهام‌بخشی رهبری تحول‌آفرین ارتباط دارند (۲۲). امروزه که برخی از کارکنان سازمان‌ها احساس بی‌هویتی و بی‌معنایی می‌کنند، ادغام موضوع معنویت، رهبری و مدیریت در شرایط متلاطم کسب‌وکار، منبعی پایدار برای خلق و جاری ساختن معنا در محیط کار فراهم می‌سازد (۲۳). به این معنی که رهبران برای ایجاد انگیزه در پیروان‌شان باید ارزش‌های اساسی خود را بشناسند و آنها را از طریق چشم‌انداز و اقدامات شخصی به افراد نشان دهند تا احساس عضویت و تعلق و رسالت معنوی را در آنان ایجاد نمایند (۲۴). به عبارت دیگر، توسعه عاطفی و معنوی برای اثربخشی رهبران ضروری است. تجربه نشان داده است که رهبران معنوی دارای هوش معنوی بالاتری هستند و بیش از سایرین پنج اقدام مربوط به رهبران تحول‌آفرین را انجام می‌دهند؛ آن اقدامات عبارتند از: به چالش کشیدن فرایند، الهام بخشی به چشم‌انداز مشترک، توانمندسازی دیگران، الگوی کاری بودن و تشویق قلبی (۲۵).

تحقیقات گذشته وجود ارتباط بین هوش اخلاقی و رهبری تحول‌آفرین را نیز نشان می‌دهد. برای مثال، نتایج تحقیق میدانی در محیط آموزش دانشگاهی در ایران نشان داد که بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی که یکی از ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین است، رابطه معنادار وجود دارد (۲۶). در پژوهشی دیگر، رهبری تحول‌آفرین بین متغیرهای رهبری اخلاقی و رضایت پیروان به عنوان متغیر میانجی عمل کرده است (۲۷). از سوی دیگر، موفقیت رهبری با یکپارچگی شخصیتی آنان آغاز می‌شود و این یکپارچگی در رفتار اخلاقی رهبران منعکس می‌گردد. در تشریح منشأ رهبری تحول‌آفرین می‌توان گفت که تعهد رهبری تحول‌آفرین برخاسته از خودآگاهی و ارزش‌های درونی‌شده آنان است. به بیان دیگر، ادغام ارزش‌های معنوی و اخلاقی با رهبری تحول‌آفرین می‌تواند بین تصور و شناخت رهبر یکپارچگی ایجاد کند که باعث می‌شود فرد بر اساس یکپارچگی درونی بالا اقدام نماید (۲۸).

با مرور ادبیات موضوع و با توجه به آنچه که تا بدین‌جا گفته شد، فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر قابل بیان است:

۱. بین هوش معنوی و هبری تحول‌آفرین در وزارت اقتصاد و دارایی رابطه معنادار وجود دارد.

۲. بین هوش اخلاقی و رهبری تحول‌آفرین در وزارت اقتصاد و دارایی رابطه معنادار وجود دارد.

۳. بین هوش اخلاقی و هوش معنوی در وزارت اقتصاد و دارایی رابطه معنادار وجود دارد.

روش کار

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. برای گردآوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است که در روش کتابخانه‌ای از ابزار فیش تحقیقاتی و در روش میدانی از پرسشنامه محقق‌ساخته بهره‌گیری به عمل آمده است.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش تعداد ۳۵۰ نفر از مدیران و کارکنان وزارت اقتصاد و دارایی می‌باشد. اطلاعات مورد نیاز به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای گردآوری شده است. با استفاده از برآورد واریانس جامعه از طریق نمونه اولیه و فرمول

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.1.0]

برآوردهای حجم نمونه بدون جای‌گذاری کوکران حجم نمونه تعداد ۱۷۶ نفر تعیین شد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

در این تحقیق به منظور مرور ادبیات موضوع مورد مطالعه از روش کتابخانه‌ای و به منظور جمع‌آوری داده‌های میدانی از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه محقق‌ساخته شامل ۵۱ گویه است که جدول شماره۱ جزئیات آن را نشان می‌دهد. جهت تنظیم پرسشنامه از مبانی نظری و پرسشنامه‌های استاندارد موجود کمک گرفته شده است (۱۵). با این حال، روایی محتوای کل پرسشنامه در این تحقیق توسط تعداد ۱۲ تن از استادان متخصص در این امر به روش دلفی سنجش و مورد تأیید قرار گرفت. به منظور افزایش اعتبار بیشتر پرسشنامه از روایی سازه[8] نیز استفاده شد و در این مرحله برای سؤالات رهبری تحول‌آفرین، هوش معنوی و هوش اخلاقی به طور جداگانه تحلیل عاملی تأییدی مورد استفاده قرار گرفت.

مؤلفه‌ها و سنجه‌های تحقیق

با توجه به این‌که سه مفهوم اصلی در این مقاله مورد توجه بودند، با مرور ادبیات و مباحث نظری موجود مؤلفه‌ها و سنجه‌های[9] زیر برای آنها در نظر گرفته شد. جدول شماره ۱ سؤالات مربوط به هر مؤلفه را نیز نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱: متغیرها، مؤلفه‌ها و سنجه‌های تحقیق

متغیر	مؤلفه	سنجه‌ها	تعداد سؤالات
رهبری تحول‌آفرین	نفوذ آرمانی	– القای افتخار و غرور برای همکاری و مشارکت با رهبر	۷
		– صرف نظر کردن از تمایلات شخصی برای منافع گروهی	
		– عمل به شیوه‌هایی که باعث احترام به دیگران می‌شود	
		– صحبت درباره مهم ترین ارزش‌ها و اعتقادات	
		– تصریح بر اهمیت یک احساس قوی نسبت به هدف	
		– توجه به نتایج معنوی و اخلاقی تصمیمیات	
		– گفتگو درباره اهمیت اعتماد نسبت به یکدیگر	
	تحریک فرهیختگی	– بررسی مجدد مفروضات اساسی و مورد سؤال قرار دادن آنها	۵
		– جست‌وجوی چشم‌اندازهای مختلف	
		– وادار کردن دیگران به نگریستن به مسایل از زوایای مختلف	
		– تشویق به تفکر غیر سنتی برای پرداختن به مسایل سنتی	
		– بازنگری در عقایدی که قبلاً مورد سؤال نبوده است	
	انگیزش الهام بخش	– صحبت خوش‌بینانه در مورد آینده	۴
		– صحبت توام با شور و حرارت راجع به کاری که باید انجام شود	
		– بیان چشم‌انداز جالب و جذاب از آینده	
		– اظهار اعتماد نسبت به اهدافی که حاصل خواهد شد	
	ملاحظات فردی	– راهنمایی و آموزش	۳
		– توجه به نیازها، توانایی‌ها و خلاقیت تک تک افراد سازمان	
		– توسعه و گسترش توانایی‌های افراد	
	درستکاری	– احساس راحتی وجدان	۴
		– هماهنگی بین آنچه بدان معتقدیم و نحوه عملکرد	
		– انجام کارهای درست	
		– انجام درست کارها	
	مسؤولیت‌پذیری	– مسؤولیت در برابر جامعه	۳
		– مسؤولیت گفتار و کردار	
		– مسؤولیت در برابر خداوند	

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.1.0]

متغیر	مؤلفه	سنجه‌ها	تعداد سؤالات
هوش اخلاقی	دلسوزی	– متواضع بودن	۵
		– نسبت به دیگران مهربان بودن	
		– مسائل و مشکلات کارکنان را به نحوی با خود مرتبط دانستن	
		– تلاش در جهت حل مسائل و مشکلات	
		– تمایل به برطرف کردن نیاز دیگران	
	بخشش	– بخشش عیوب و اشتباهات دیگرات	۲
		– گذشت در وقت توانایی	
	ارزش‌های اساسی	– تعهد به رشد معنوی	۶
		– پایداری در اعتقادات دینی	
		– احساس تعادل در زندگی	
		– مسؤولیت و خدمت‌رسانی	
		– انعطاف‌پذیری	
		– زندگی هدفمند	
هوش معنوی	تجارب اساسی	– آگاهی از ارزش‌های غایی	۳
		– درک حضور خداوند در زندگی	
		– عمل بر مبنای یک الگوی معنوی	
	قابلیت‌های اصلی	– دغدغه نسبت به مباحث مربوط به هستی	۴
		– پیچیدگی تفکر درونی	
		– خود کنترلی	
		– اعتقاد به گران‌بها و با ارزش بودن زندگی	
	ویژگی‌های اصلی	– صداقت، انصاف، توانایی رفتار کردن با دلسوزی و دانایی	۳
		– با عاطفه بودن و تمایل به برطرف کردن نیازهای دیگران	
		– خلاقیت و اعتماد به نفس	
	سیستم‌های نمادین	– شعر و موسیقی	۲
		– استعاره	
جمع سؤالات			۵۱

روش‌های تجزیه‌وتحلیل اطلاعات

برای بررسی و توصیف وضعیت متغیرها در نمونه آماری از جداول و نمودارهای فراوانی و شاخص‌های متمایل به مرکز مثل میانگین استفاده شد و برای تحلیل استنباطی داده‌ها ابتدا نرمال بودن توزیع آنها به کمک روش کولموگروف- اسمیرنوف اندازه‌گیری و سپس برای اطمینان از اعتبار ابزار سنجش، روایی سازه آن با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی[۱۰] اندازه‌گیری گردید. با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، روش ضریب همبستگی پیرسون اجرا شد.

یافته‌ها

اجرای آزمون کولموگروف- اسمیرنوف نشان داد که تمامی داده‌های گردآوری شده از توزیع نرمال برخوردارند؛ پس می‌توان برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش‌های آمار پارامتریک استفاده کرد. جدول شماره ۲ نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد.

جدول شماره۲ نشان می‌دهد که میانگین متغیرهای سه‌گانه تحقیق (هوش معنوی، هوش اخلاقی و رهبری تحول‌آفرین) بالای متوسط (۴عدد) است. لازم به یادآوری است که داده‌ها در مقیاس فاصله‌ای با طیف هفت گزینه‌ای (از ۱ تا ۷) گردآوری شده‌اند که عدد ۱ بیان‌گر میزان خیلی کم و عدد ۷ نشان‌دهنده سطح خیلی زیاد می‌باشد. بر اساس داده‌های جدول یاد شده مقادیر آماره z آزمون کولموگروف- اسمیرنوف همگی بالای عدد ۰/۰۵ است که دال بر نرمال بودن داده‌هاست. هم‌چنین بزرگ بودن مقادیر سطح

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.1.0]

معناداری محاسبه شده برای هرسه متغیر تحقیق از مقدار سطح معناداری مورد نظر محققین (۰/۰۵) نتایج آزمون نیز از معناداری آماری برخوردار است؛ به این معنی که نرمال بودن داده‌های گردآوری شده ناشی از ماهیت آنهاست، نه شانس و تصادف.

جدول۲: نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف و سایر شاخص‌های آماری مرتبط با داده‌های تحقیق

متغیرهای پژوهش		هوش معنوی	هوش اخلاقی	رهبری تحول‌آفرین
تعداد نمونه		۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱
آماره‌های نرمال	میانگین	۵/۶	۵/۹۷	۴/۵۵
	انحراف معیار	۰/۷۹	۰/۷۵	۱/۷۷
آماره z کولموگروف- اسمیرنوف		۰/۶۷۸	۱/۳۸۸	۰/۸۹۷
سطح معناداری		۰/۷۴۷	۰/۰۷۲	۰/۳۹۶

هم‌چنین اجرای تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که تمامی شاخص‌های مورد سنجش از بارعاملی مناسب (بالای ۰/۵) برخوردار است و به این ترتیب در کنار روایی محتوا، روایی سازه ابزار سنجش نیز با استفاده از داده‌های میدانی مورد تأیید قرار گرفت. به دلیل نرمال بودن توزیع داده‌ها، از روش آماری آزمون همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول۳: نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	آلفای کرونباخ
۱. هوش معنوی	۱/۰۰			۰/۷۳۵
۲. هوش اخلاقی	۰/۶۲۹**	۱/۰۰		۰/۷۹۵
۳. رهبری تحول آفرین	۰/۳۳۵**	۰/۳۳۹**	۱/۰۰	۰/۸۶۲

سطح معناداری ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

بر اساس داده‌های جدول ۳ می‌توان گفت که بین هوش معنوی و رهبری تحول‌آفرین رابطه معنادار وجود دارد (فرضیه اول)؛ هم‌چنین مقدار ضریب همبستگی محاسبه شده برای متغیرهای هوش اخلاقی و رهبری تحول‌آفرین حاکی از معنادار بودن رابطه بین این دو متغیر است (فرضیه دوم) و مقدار ضریب همبستگی بین دو نوع هوش معنوی و اخلاقی (۰/۶۳) نیز از بالا بودن رابطه بین این دو متغیر در سازمان مورد مطالعه خبر می‌دهد (فرضیه سوم). یعنی با ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت که هوش معنوی و اخلاقی با رهبری تحول‌آفرین همبسته است و دو نوع هوش معنوی و اخلاقی نیز با همین درصد اطمینان با یکدیگر رابطه دارند. لازم به یادآوری است که ستون آخر از جدول شماره ۳ مقادیر ضریب آلفای کرونباخ را نشان می‌دهد که این مقادیر بر پایایی و قابلیت اعتماد ابزار سنجش دلالت دارد.

بحث و بررسی

در بخش مقدمه بیان شد که هدف مقاله بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاقی با رهبری تحول‌آفرین در حوزه ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی است. یافته‌های تحقیق نشان داد که متغیرهای سه‌گانه مورد نظر محققان همبستگی معناداری با یک‌دیگر دارند. البته مشاهده شد که هوش معنوی همبستگی بیشتری با رهبری تحول‌آفرین دارد و شدت رابطه هوش اخلاقی با رهبری تحول‌آفرین کمتر از شدت رابطه هوش معنوی با متغیر رهبری تحول‌آفرین است. با توجه به اجزای هوش معنوی یعنی ارزش‌های اساسی، تجارب اصلی، خواص کلیدی، قابلیت‌های اصلی و سیستم‌های نمادین و رابطه معنادار آن با رهبری تحول‌آفرین می‌توان گفت که فردی که دارای هوش معنوی بالایی است، در واقع با ظرفیتی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.1.0]

که برای الهام بخشی، خلاقیت، نگرش کلی به جهان هستی و تمایل به هدایت و آموزش دارد می‌کوشد تا در کارکنان خود نوعی انگیزش معنوی فراهم کند و با نفوذ بر قلب‌های‌شان آنها را هدایت نماید. رهبران تحول‌آفرین دارای بینشی هستند که از همان اعتقاد به موجود معنوی برتر یعنی خداوند و باور به این‌که ما موجودات معنوی هستیم حاصل می‌شود. این رهبران با نفوذ در عمق باور افراد، ساختار سلسله‌مراتبی نیازهای آنان را به بالاترین حد خود یعنی شناخت جایگاه خود در نزد خداوند ارتقا می‌دهند و با این بینش دیگران را برای انجام کارهای استثنایی به تلاش و چالش وا می‌دارند. این بصیرت و بینش شالوده اصلی هوش معنوی است که وجود آن در کارکنان منجر به تحقق آمال و آروزهای‌شان می‌شود. مطالعات نشان داده است که بینش قوی سازمان را به اوج موفقیت می‌رساند، لذا سازمان بدون چنین بینشی در معرض افول و نابودی است (۲۹). وجود رابطه معنادار بین هوش اخلاقی و رهبری تحول‌آفرین نیز نشانه مثبتی از فضای حاکم بر سازمان مورد مطالعه است. به این معنی که رهبران تحول‌آفرین با بیان چشم‌انداز جدید و با ایجاد انگیزه مسؤولیت و خدمت، کسب تجربه‌های برتر، صداقت و درستی در کار، کسب مهارت‌های شهود، کارکنان را در رسیدن به اهداف متعالی سازمان یاری می‌دهند و تحول را در سازمان جاری می‌سازند. از طرفی پیروان نیز احساس وفاداری و اعتماد به رهبران خود دارند و بیش از حد انتظار رهبر انگیزه خدمت در آنان وجود دارد (۳۰). براساس نتایج فرضیه دوم، رهبران دارای هوش اخلاقی بالا می‌توانند اعتماد و تعهد را در سطح سازمان ایجاد کنند که این خود از ویژگی‌های یک رهبر تحول‌آفرین است و از این طریق به پیشبرد اهداف سازمانی دست یابند. در زمینه رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی نیز می‌توان گفت که در هوش معنوی بر بعد معنوی و روحانی فرد و در هوش اخلاقی بر ویژگی‌ها و خصوصیات و رفتار اخلاقی فرد تأکید می شود. به عبارت دیگر، اخلاق یک فرد از میزان معنویت روحی او سرچشمه می‌گیرد و بلوغ معنوی به عنوان جلوه‌ای از هوش معنوی شامل درجه‌ای از بلوغ هیجانی، بلوغ اخلاقی (روحیه اخلاقی) و رفتار اخلاقی محسوب می‌شود.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این مقاله نشان‌دهنده رابطه بین هوش معنوی و اخلاقی با رهبری تحول‌آفرین است. نقش هوش معنوی در رهبری تحول آفرین با یافته‌های محققان دیگر در این زمینه هم‌خوانی دارد. نتایج برخی از پژوهش‌ها، این یافته را تأیید می‌کند که رهبری تحول‌گرا و رهبران دارای هوش اخلاقی بالا، در تمرکز خود روی ویژگی‌های شخصی اشتراک دارند. آنان به دیگران توجه دارند و به طور مداوم طبق اصول اخلاقی‌شان عمل می‌کنند، عواقب اخلاقی تصمیم‌گیری‌های خود را در نظر می‌گیرند و الگوی نقش اخلاقی برای دیگران هستند (۳۱). در نتیجه‌گیری‌ها و نظرات منتج از پژوهش‌های پیشین به ویژگی‌هایی اشاره شده است که با ویژگی‌های هوش معنوی و نقش آن در رهبری تحول‌آفرین هم‌پوشانی دارد (۳۲). به هر حال بر پایه نتایج این تحقیق می‌توان رهبری تحول‌آفرین را کارکرد و یا حتی خروجی هوش معنوی و اخلاقی دانست؛ به این مفهوم که این رهبران با اتکا به حکمت و خرد خود، آگاهی از سطوح چندگانه هوشیاری، باور به یک موجود معنوی بالاتر (خداوند) و تعهد به کار، درست‌کاری و احترام به دیگران می‌توانند تغییرات اساسی را در رفتار و مدیریت خود ایجاد کنند و از این طریق منجر به ایجاد تحول در سازمان و تغییرات بنیادی در رفتار کارکنان شوند و از راه ساز و کارهای مختلف در این زمینه که اثرگذارترین آن سازگاری رفتار و گفتار مدیر است، می‌توانند در کارکنان خود نیز روحیه معنوی و اخلاقی را به وجود آورند. تحقیقات پیشین نیز به این نکته اشاره می‌کنند که رهبرانی که از هوش اخلاقی بیشتری برخوردارند، با تنظیم معیارهای اخلاقی شفاف و تصمیمات خوبی که در محیط کار می‌گیرند، شرایطی را به وجود می‌آورند که کارکنان رخدادها و فعالیت‌های اصلی و هم‌چنین مهارت‌های زندگی‌شان را تحت کنترل قرار دهند و فرصت به کارگیری مهارت‌ها را به دست آورند (۳۳).

بر اساس یافته‌های تحقیق به مدیران وزارت امور اقتصادی و دارایی توصیه می‌شود که با شناسایی اصول مدیریت معنوی و اخلاق‌مدار از جمله سنجه‌های مورد استفاده در این مقاله در به کار بستن این اصول به عنوان بخشی از ارزش‌های سازمانی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.1.0]

اهتمام ورزند و به منظور اجرایی شدن این ایده در سازمان از سبک رهبری تحول‌آفرین استفاده نماید. هم‌چنین آموزش صحیح و مدوام به مدیران و کارکنان سازمان در زمینه اصول اخلاقی و معنویت می‌تواند زمینه را برای ایجاد شرایط برای اعمال رهبری تحول‌آفرین فراهم سازد. البته یکی از شرایط لازم برای اجرای رهبری تحول‌آفرین که منجر به تغییر و تحول در سازمان شود، ایجاد تغییر و تحول در روح و روان کارکنان سازمان است که این امر جز با استمرار یادگیری حاصل نمی‌گردد و یادگیری چیزی است که نیازمند برنامه‌ریزی و مدیریت است.

واژه‌نامه

رهبری خدمت‌گزار	1. Servant Leadership
رهبری معنوی	2. Spiritual Leadership
رهبری تحول‌آفرین	3. Transformational Leadership
هوش معنوی	4. Spiritual Intelligence
ارزش‌های بنیادی	5. Essential Values
هوش اخلاقی	6. Moral Intelligence
مسؤولیت‌پذیری	7. Responsibility
روایی سازه	8. Construct Validity
سنجه‌ها/ شاخص‌ها	9. Indicators
تحلیل عاملی تأییدی	10. Confirmatory Factor Analysis

منابع

۱. عبداله‌زاده حسن. هوش معنوی (مفاهیم، سنجش و کاربرد آن). چاپ اول. مرکز نشر روان‌سنجی. ۱۳۸۸.

۲. ساغروانی سیما، غیور سیدمرتضی. معنویت، خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار. هنر مدیریت. ۱۳۸۸، شماره۶: ۳۱ -۲۱.

۳. حقیقی‌فرد، علی، یوسفی سجاد، اکبر میرزاده. سبک رهبری و پیامدهای آن در چارچوب الگوی رهبری تمام عیار. ماهنامه توسعه انسانی پلیس. ۱۳۸۹، شماره ۲۸: ۲۷-۱۱.

4. Liden RG. Wayne Sj. Zhao H, Henderson D (2002). Servant Leadership: development of a multidimensional measure and multi–level assessment. Leadership Quarterly 19: 161-177.

5. Brown ME, Trevino LK (2007). Ethical Leadership: A review line future directors. Leadership Quarterly 17:595-616.

6. Garcia M, Victor J, Matias RF, Hurtado TN (2008). Influence of transformational leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical actor. Journal of Organizational Change Management 2: 188-212.

7. Yukle, G (2002). Leadership in organization (fifth edition). Prentice Hall. New Jersey.

8. Bass, BM (1985). Leadership & Performance beyond expectations. Free Press. New York.

9. Amram, J (2005). Intelligence beyond IQ: the contribution of emotional & spiritual intelligence to effective business leadership. Institute of Transpersonal Psychology.

10. Amram, Y & Alto, P (2007). The seven dimensions of spiritual intelligence .at 115th annual conference of the American psychological association. Francisco, 6: 17-20.

11. Nasel, DD (2004). Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional Christianity and new age/individualistic spirituality: unpublished thesis. Australia.

12. McMullen, B (2003). Spiritual Intelligence. www.studentbmj.com

۱۳. غباری بناب باقر، سلیمی محمد، سلیانی لیلا، نوری مقدم ثنا. هوش معنوی. فصلنامه اندیشه نوین دینی. ۱۳۸۶، شماره ۱۰: ۱۴۷-۱۲۵.

14. Wiggles EC (2004). Spiritual Intelligence & why matter.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.1.0]

۱۵. برایان کینگ. بازنگری، تعریف، مدل‌ها و سنجش هوش معنوی. ترجمه سمیرا ایاسه. دانشگاه پیام نور. ۱۳۸۸.

16. Zohar, D, Marshal, L (2002). Cultivating spiritual intelligence to heal disease of meaning: Conference reported by Davidson. Contemporary Nurse 12: 103-105.

17. Sisk, D (2008). Engaging the spiritual intelligence of gifted student to build global awareness. Roe per Review 30: 24-30.

18. Borba ,M (2005). The step-by-step plan to building moral intelligence. Nurturing kid's heart & souls. National educator award.

19. Lenick, d, kiel, F (2008). Moral intelligence: the key enhancing business Performance and leadership success. (p.2-5), Wharten school publishing available at http://www.leadership now.com.2008

۲۰. جامی عبدالرحمن. نقدالفصوص فی شرح نقش الفصوص. موسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران،۱۳۸۰.

۲۱. حراتی شیخ ابو محمد. تحف العقول عن آل الرسول (ص). انتشارات آل علی، ۱۳۸۵.

22. Fairholm, G. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling whole self needs at work. Leadership & Organizational Development Journal 17: 11-17.

23. McCormick, D (1994). Spirituality & management. Journal of Managerial Psychology 9: 5-9.

24. Fry, R (2003). Toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly 14: 693-727.

25. Strack, G, Fottler, MD (2002). Spirituality & effective leadership in healthcare: Is there a connection? Frontiers of Health Services Management 18: 3-18.

۲۶. سیادت سیدعلی، مختاری‌پور مرضیه، کاظمی ایرج. رابطه بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیرآموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت سلامت. ۱۳۸۸، شماره ۳۶: ۶۹-۶۱.

27. Krishnan VR (2003). Power and moral leadership: Role of self other agreement. Leadership Organization Development Journal 6: 345-51.

28. Laura, R (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. The Leadership Quarterly 16: 655-687.

۲۹. سنجقی محمدابراهیم. تحلیلی بر ماهیت و ابعاد رهبری تحول‌آفرین فصلنامه علمی پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهرا. ۱۳۸۰، شماره ۳۷ و ۳۸: ۳۱۲-۲۸۱.

۳۰. موغلی علیرضا. طراحی الگوی رهبری تحول‌آفرین در سازمان‌های اداری ایران. دانش مدیریت. ۱۳۸۲، شماره ۶۲: ۱۰۰-۷۷.

۳۱. صالح‌نیا منیره. اثر رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۹۱، شماره۲: ۱۳-۱.

۳۲. فرهنگی علی‌اکبر، فتاحی مهدی، واثق بهاره و نرگسیان عباس. هوش پیش‌بینی کننده رهبری تحول‌آفرین. فصلنامه علوم مدیریت ایران. ۱۳۸۸، شماره ۱۵: ۵۷-۳۱.

۳۳. عواطفی‌منفرد احسان، مهداد علی و میرجعفری سیداحمد. رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روان‌شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۹۱، شماره۳: ۹-۱.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.1.0]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.1.0]
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]