

The Effect of Spiritual Intelligence on Ethical Leadership with the Mediating Role of Positive Psychology and the Moderating Role of Blood Type (Case Study: School Principals in the City of Kerman)

Abbasali Rastgar^{*1}, Mostafa Heidari², Maedeh Aghvami Panah³

¹ Professor, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, semnan university.

² MSC in Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

³ Ph.D. Student in Organizational behavior, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

*Corresponding Author: Abbasali Rastgar E-mail: a_rastgar@semnan.ac.ir

Abstract

Background and Aim: The present era clearly demonstrates the increasing importance of human capital in the success and advancement of organizations. In this period, the topic of organizational and professional ethics has become one of the key pillars in the management and activities of organizations. Ethical principles such as justice, fairness, commitment, and individual and organizational rights are regarded not only as theoretical discussions but also as practical and essential components in the decision-making processes and performance of organizations. In this regard, the aim of the present research is to examine the impact of spiritual intelligence on ethical leadership, with the mediating role of positive psychology and moderating role of blood type among school managers in Kerman city.

Methods: The present study employed a descriptive research design of a correlational type. The statistical population included all school principals in the city of Kerman (N = 567) during the 2025–2026 academic year. Based on Cochran's formula, a sample of 229 participants was selected using stratified sampling. The research instruments included the Stevens Spiritual Intelligence Questionnaire (1996) with 24 items, the Ethical Leadership Questionnaire developed by Brown et al. (2005) with 35 items, and the Positive Psychology Questionnaire adapted from Sundar et al. (2016) with 46 items. The validity and reliability of the questionnaires were confirmed using structural equation modeling. Data analysis was conducted using structural equation modeling with PLS software.

Results: The results indicated that the coefficient of determination for ethical leadership was significant both in the absence and in the presence of the mediator and moderator variables. The Sobel test and path coefficients with the inclusion of the mediating variable were also significant in the relationship between spiritual intelligence and ethical leadership; therefore, positive psychology plays a mediating role in the effect of spiritual intelligence on ethical leadership. Since the effect of spiritual intelligence on ethical leadership was found to be significant both directly and indirectly through the mediating variable of positive psychology, it can be concluded that positive psychology functions as a mediator. Furthermore, the moderating effect of blood type on the relationship between spiritual intelligence and ethical leadership was not found to be significant.

Conclusion: The findings of this study indicate that leaders with higher levels of spiritual intelligence, by adopting positive and meaning-oriented perspectives, exhibit more stable and responsible ethical behaviors. On the other hand, the results suggest that individual biological characteristics may play a role in the manifestation of ethical leadership. Overall, these findings emphasize the necessity of simultaneously considering spiritual and psychological dimensions, as well as individual differences, in the development of ethical leadership models within organizations.

Keywords: Spiritual Intelligence, Leadership Style, Ethical Leadership, Positive Psychology.

DOI: 10.22098/pbeo.2026.19427.1083

Received: 2025/06/12

Accepted: 2025/08/12

تأثیر هوش معنوی بر رهبری اخلاقی با میانجی گری روانشناسی مثبت گرا و تعدیل گری

گروه خونی (مورد مطالعه: مدیران مدارس شهر کرمان)

عباسعلی رستگار^{۱*}، مصطفی حیدری^۲، مائده اقوامی پناه^۳

۱. استاد و عضو هیات علمی دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان.

۲. کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری.

۳. دانشجوی دکتری گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

* نویسنده مسئول: عباسعلی رستگار، رایانامه: a_rastgar@semnan.ac.ir E-mail:

چکیده

زمینه و هدف: عصر حاضر به وضوح نشان دهنده اهمیت فزاینده سرمایه انسانی در موفقیت و پیشرفت سازمان ها است. در این دوره، مبحث اخلاقیات سازمانی و حرفه ای به یکی از ارکان کلیدی در مدیریت و فعالیت های سازمان ها تبدیل شده است. به گونه ای که اصول اخلاقی نظیر عدالت، انصاف، تعهد و حقوق فردی و سازمانی نه تنها به عنوان مباحث نظری بلکه به عنوان مؤلفه های عملی و ضروری در فرآیند تصمیم گیری و عملکرد سازمان ها مورد توجه قرار می گیرند. در این راستا هدف پژوهش حاضر تأثیر هوش معنوی بر رهبری اخلاقی با میانجی گری روانشناسی مثبتگرا و تعدیل گری گروه خونی در میان مدیران مدارس شهر کرمان است.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس شهر کرمان (۵۶۷ نفر) در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ می باشد. حجم نمونه براساس فرمول کوکران، ۲۲۹ نفر با روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند. ابزارهای تحقیق عبارتند از پرسشنامه هوش معنوی استیونز (۱۹۹۶) با ۲۴ گویه، پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵) با ۳۵ گویه و پرسشنامه روانشناسی مثبت گرا، برگرفته از سوندار و همکاران (۲۰۱۶) با ۴۶ گویه استفاده شده است. روایی و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری به تأیید رسید. روش تحلیل استفاده از مدل معادلات ساختاری با نرم افزار PLS انتخاب شد.

یافته ها: نتایج نشان داد مقدار ضریب تعیین رهبری اخلاقی در حالت بدون میانجی و تعدیلگر و همچنین باحضور معنی دار گزارش شد. آماره سوبل و ضرایب مسیر با حضور متغیر میانجی در تأثیر هوش معنوی بر رهبری اخلاقی نیز معنی دار است، لذا متغیر روانشناسی مثبت گرا در تأثیر بین هوش معنوی بر رهبری اخلاقی، نقش میانجی دارد. از آن جا که تأثیر هوش معنوی بر رهبری اخلاقی هم بصورت مستقیم و هم با حضور متغیر میانجی روانشناسی مثبت گرا معنادار گزارش شد، می توان اینطور نتیجه گرفت که متغیر روانشناسی مثبت گرا یک متغیر میانجی است. همچنین تعدیلگری گروه خونی در تأثیر بین هوش معنوی بر رهبری اخلاقی معنادار گزارش نشد.

نتیجه گیری: نتایج این پژوهش نشان می دهد که رهبرانی که از سطح بالاتری از هوش معنوی برخوردارند، با بهره گیری از نگرش های مثبت و معنಾಮحور، رفتارهای اخلاقی پایدارتر و مسئولانه تری از خود بروز می دهند. از سوی دیگر، نتایج حاکی از آن است که ویژگی های زیستی فردی ممکن است در نحوه بروز رهبری اخلاقی نقش داشته باشند. در نهایت، این یافته ها بر ضرورت توجه هم زمان به ابعاد معنوی، روان شناختی و تفاوت های فردی در توسعه الگوهای رهبری اخلاق محور در سازمان ها تأکید می کند.

واژه های کلیدی: هوش معنوی، سبک رهبری، رهبری اخلاقی، روانشناسی مثبت گرا

DOI: 10.22098/pbeo.2026.19427.1083

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۲۱

مقدمه

در عصر حاضر، رهبری به طور گسترده به عنوان یک عامل تعیین کننده محوری در اثربخشی سازمانی شناخته می شود، به ویژه در سازمان های دولتی که کیفیت رهبری مستقیماً بر ارائه خدمات، روحیه کارکنان، حفظ و اعتماد عمومی تأثیر می گذارد (آبرا انگیدا و همکاران^۱، ۲۰۲۶). اواخر قرن بیستم سبکی از رهبری وارد حوزه رهبری شده به نام رهبری اخلاقی، این نوع رهبری مورد توجه رهبران و مدیران قرار گرفته است و در ایجاد فضای کاری سالم می تواند بسیار مهم باشد و اثرات فردی، گروهی و سازمانی داشته باشد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲). رهبری اخلاقی به صورت نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و ارتباطات بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان، از طریق ارتباطات دوطرفه، تقویت و تصمیم گیری تعریف می شود (والومبا^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). نخستین قسمت این تعریف که نشان از «رفتار مناسب هنجاری از طریق فعالیت های فردی و ارتباطات بین فردی» است بدین معنی است که رهبران اخلاقی الگوهایی هستند برای رفتار کارکنان که به طور اصولی و هنجاری مناسب تشخیص داده می شوند و این رهبران به الگویی معتبر تبدیل می شوند. قسمت دوم این تعریف، «ترویج این قبیل رفتارها به زیردستان» را از طریق ارتباطات دوطرفه بیان می کند که رهبران اخلاقی نه فقط به اخلاقیات توجه می کنند و اخلاقیات را در محیط های اجتماعی به وسیله گفت و گو درباره ی آن با پیروان برجسته می کنند، بلکه هم چنین فرایند عدالت بین فردی و رویه ای را به پیروان ارائه می دهند (حمیدیان پور و جاوید فر، ۱۳۹۴). رهبری اخلاقی ارزشمند است و گاهی اوقات در سازمان ها در طول تغییر نادیده گرفته می شود. رهبران، پیروان را بدون هیچ برنامه ای برای توسعه حرفه ای آنها مدیریت می کنند. توسعه حرفه ای اغلب به عنوان یک فکر ثانویه در برنامه ریزی سازمانی به نظر می رسد که می تواند یک معضل اخلاقی پیچیده باشد. این معضلات اخلاقی پیچیده را می توان در یک فرآیند تصمیم گیری اخلاقی مورد بررسی قرار داد (رودیسیل هولمز^۳، ۲۰۲۶).

به گفته براون تروینیو^۴ (۲۰۰۶) رهبری اخلاقی به عنوان یک رویکرد مدیریتی و رهبری، تأکید بر اصول اخلاقی و ارزش های انسانی در فرآیند تصمیم گیری و هدایت سازمان ها دارد. این نوع رهبری به مدیران و رهبران کمک می کند تا با ایجاد یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر صداقت، احترام و مسئولیت پذیری، اعتماد و انگیزه را در میان کارکنان تقویت کنند (رای و کودامارا^۵، ۲۰۲۶). رهبر اخلاقی سعی در نفوذ در کارکنان دارد و کارکنان به تحقق چشم انداز سازمان ایمان دارند و به آینده سازمان امیدوار می شوند و انگیزه درونی کارکنان بیشتر می شود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲). رفتارهای اخلاق مدار مدیران، باعث شده این مدیران الگوی مناسب و مشروع برای کارکنان باشند. این رهبران به مسائل اخلاقی توجه دارند و به پیروان خود فرصت سخن گفتن می دهند و مجال انتقاد کردن از شرایط و فرآیندها برای کارکنان فراهم است و همچنین استانداردهای اخلاقی را تعیین می کنند و پیروی کردن و نکردن از این استانداردها پاداش و تنبیه به همراه دارد (روولد^۶، ۲۰۰۸). رهبری اخلاقی همچنین به عنوان یک عامل کلیدی در مدیریت بحران ها و چالش ها شناخته می شود. در زمان های بحرانی، رهبران اخلاقی با توجه به اصول اخلاقی و ارزش های انسانی، می توانند تصمیمات بهتری اتخاذ کنند و از ایجاد تنش ها و مشکلات بیشتر

¹ Abera Engida et al² Walumwa³ Rudisill Holmes⁴ Brown & Treviño⁵ Rai & Koodamara⁶ Rowold

جولوگیری نمایند. این نوع رهبری نه تنها بر نتایج کوتاه مدت تأثیر می گذارد بلکه بر پایداری و موفقیت بلندمدت سازمان نیز تأثیرگذار است (شریف و مالک، ۲۰۲۶).

بر مبنای تئوری یادگیری اجتماعی براون و همکارانش رهبری اخلاقی را به عنوان توسعه رفتارهای مناسب هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط متقابل شخصی و ارتقاء چنین رفتارهایی به زیردستان از راه ارتباطات دو طرفه، تقویت و تصیم گیری تعریف کردند (راج و تیلور^۱، ۲۰۰۲). در تعریف دیگری رهبری اخلاقی بر شخصیت رهبر، انسجام، آگاهی رهبر تمرکز دارد و یک گرایش جمعی که منافع تیمی یا سازمانی را به جای منافع فردی ترجیح می دهد و مدنیت و حقوق و نیازهای دیگران و مدیریت پاسخگویی را مورد توجه قرار می دهد (کینجرسکی و سکاوپرینک^۲، ۲۰۰۶). در جای دیگر رهبری اخلاقی به رهبرانی گویند که منش های خوبی از قبیل ارزش های درست، هنجارهای صحیح و شخصیت قوی داشته باشند و بتوانند شیوه درست را از نادرست به کارکنان نشان دهند (فولکر^۳، ۲۰۰۸). رهبر اخلاقی می تواند بین تئوری های سازمانی بر اساس جو داخلی، جو محیطی، فرآیندهای تصمیم گیری و توانایی های رهبری در جهت رسیدن به پیامدهای مسئولانه اجتماعی انسجام و هماهنگی برقرار نماید (آفرمن^۴، ۲۰۰۴). لاشوی^۵ توصیف کرد که رهبری اخلاقی یعنی انجام کارهای درست به جای انجام درست کارها (زافروسکی^۶، ۲۰۰۵). یک سبک رهبری اخلاقی، کارکنان را به سمت اهداف و مقاصد هدایت می کند که این اهداف نه تنها به سازمان و اعضایش سود می رساند بلکه برای دیگر ذی نفعان و جامعه نیز مفید است (فریمن، ۲۰۰۶).

مسائل انسانی در سازمان همواره مورد توجه مدیران و رهبران سازمانی قرار داشته است. با این حال، در قرن بیست و یکم و با ظهور سازمان های بزرگ و چند ملیتی و در شرایط بغرنج جهانی شدن و رقابت شدید سازمان ها برای کسب حداکثر سود و بهره وری این توجه بسیار عمیق تر از گذشته شده. بدین ترتیب، علوم رفتاری در سازمان ها بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته و به صورت علمی و عملی نتایج تحقیقات علوم رفتاری در عرصه سازمانی مورد توجه قرار گرفته و همپای پارادایم های جدید علوم رفتاری تحولاتی نیز در سبک مدیریت و رهبری در سطح سازمان صورت می گیرد. جدیدترین تحول در زمینه روان شناسی ظهور یعنی روان شناسی مثبت گرا، باب جدیدی را در زمینه رفتار سازمانی به نام رفتار سازمانی مثبت گرا و پژوهش سازمانی مثبت گرا گشوده است (کلاتنری، ۱۳۹۵).

هدف روان شناسی مثبت این است که در نظام روان شناسی جهان تحول به وجود می آورد و توجه صرف به ترمیم بدترین چیزها را به سوی بهترین کیفیت ها در زندگی تغییر دهد. به این منظور شکوفایی توانمندی ها باید در صف مقدم درمان و پیشگیری قرار گیرد. موضوع روان شناسی مثبت مربوط می شود به تجارب مثبت مانند سلامت ذهن، رضایت از زندگی، شور و شوق، شادی در حال، درک کارآمد از آینده که شامل خوش بینی، امید و ایمان می شود. در سطح فردی به ویژگی های شخصی مانند مهرورزی، تعهد، شجاعت، مهارت های بین فردی، زیبایی دوستی می شود. در سطح گروهی به فضائل شهروندی و خردورزی، آینده نگری، اصالت، بخشش، پشتکار، ایثار مانند احساس مسئولیت، مهرورزی و اخلاق کاری، مدارا، اعتدال، ادب مربوط می شود. در مورد تربیت کودک، سلیگمن معتقد است تربیت کودکان چیزی بیش از اصلاح اشباهات آنان است و به شکوفا نمودن

¹ Raga & Taylor

² Kinjerski & Skrypnek

³ Fluker

⁴ Offerman

⁵ Lasheway

⁶ Zafirovski

استعدادهای آن ها مربوط می شود. او پس از تجربه ای که با دختر پنج ساله اش داشت نوعی انقلاب درونی برایش بوجود آمد و متوجه ضرورت تحول در روانشناسی شد. به نظر سلیگمن قبل از جنگ جهانی دوم، روانشناسی سه زمان داشت: درمان بیماریهای روانی، بهبود زندگی دیگران، شناسایی و پرورش استعدادها (کلاتری و اسماعیلی، ۱۳۹۵). زبان سرمایه مثبت روان شناختی، سازمانی را به تصویر می کشد که به توانایی خود در تحقق اهداف، خوش بینانه درمورد آینده، درمقابل سختی ها مقاومت کرده و به توانایی های خود اطمینان داشته باشد. چنین خصوصیتی، هرچند که سیگنال پردازی چندانی نداشته باشد، در راهاندازی یک سرمایه گذاری موفق بسیار مهم است (حق پرست و رستگار، ۱۴۰۰).

سرمایه روان شناختی یک حالت توسعه ای مثبت روان شناختی با مشخصه های متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش بر انگیز (اعتماد به نفس/خودکارآمدی)؛ داشتن استناد مثبت درباره موفقیت های حال و آینده (خوش بینی)؛ پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری هنگام مواجهه با سختی ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (انعطاف پذیری) است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴). هرچند که ممکن است از نظر لغوی این مؤلفه ها بسیار شبیه به هم و قابل جایگزین به نظر بیایند. اما ادبیات سرمایه روان شناختی و رفتار سازمانی مثبت گرا بین مفاهیم تمایز قائل شده و تحلیل های تجربی نیز از وجود اختلاف معنادار بین این مفاهیم حکایت دارند. جدول زیر به بیان تفاوت های بین این سازه های مثبت روان شناختی اشاره دارد (برینت^۱ و کونگراس^۲، ۲۰۰۲):

جدول شماره ۱. تفاوت ها و شباهت های مؤلفه های سرمایه روان شناختی

مؤلفه سرمایه روان شناختی	جهت زمان	خواص
خودکارآمدی اعتماد به نفس	تمرکز از زمان حال به آینده	امکان استقبال از چالش ها و اشتیاق برای افزایش تلاش جهت تعقیب اهداف را افزایش می دهد (شاید به جهت انتظار بازگشت این سرمایه گذاری)
امیدواری	تمرکز بر آینده	امکان هدف گذاری (ایجاد انگیزش) و برنامه ریزی با استفاده از راهکارها جهت تحقق اهداف را فراهم می سازد.
خوش بینی	تمرکز بر آینده	سپر محافظ مقابل تأثیر وقایع نامطلوب و ناخواسته (مقاومت مثبت)، چشم امید داشتن به آینده و تقویت یا سرمایه گذاری بر روی تأثیر وقایع مثبت.
انعطاف پذیری	تمرکز از گذشته به حال	امکان بازیابی خود در مقابل وقایع نامطلوب و ناخواسته یا استرس زا حال یا گذشته و حفظ وضعیت ثبات موجود و حتی پیشرفت و ترقی را فراهم می سازد.

¹ Brayant

² Cvengros

سرمایه روان‌شناختی در واقع به مفهوم چه کسی هستید (خود واقعی) و چه کسی می‌خواهید بشوید (خود ممکن) بر یک مبنای توسعه‌ای و رشد یابنده باز می‌گردد. سرمایه روان‌شناختی چیزی ورای سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴) که این مسئله در مطالعات پژوهشی نیز به تایید رسیده است. به عنوان مثال مشخص شده است که سرمایه روان‌شناختی ممکن است نگرش های بیشتری درباره نگرش مثبت شغلی نسبت به رویکردهای شناخته شده سرمایه اجتماعی و انسانی فراهم سازد، همچنین نسبت به دو سرمایه دیگر برآورده کننده بهتری از تعهد و رضایت شغلی بین کارکنان است (دونالسون و کو، ۲۰۱۰).

هوش معنوی در سال ۱۹۹۶ توسط استوینز^۱ و در سال ۱۹۹۹ توسط امونز^۲ به مفاهیم آکادمیک روانشناسی اضافه گردید. هوش معنوی فعالیت های روزمره و عادی زندگی را به آگاهی و حضور قلب و درک ارزش ها گره می زند و تقدس گرایی انسان را بالا می برد و همچنین مواجهه با مقولات ماورایی را برای انسان راحت تر امکان پذیر می کند. هوش معنوی، انسان را در شناسایی قوانین زندگی (قوانین معنوی و طبیعی) و تطابق زندگی با این قوانین موفق می سازد (حمیدیان پور و جاوید فر، ۱۳۹۴). هوش معنوی به عنوان یک بعد مهم از هوش انسانی، به توانایی فرد در درک و مدیریت جنبه های معنوی و ارزش های زندگی اشاره دارد. این نوع هوش شامل قابلیت هایی مانند خودآگاهی، همدلی، و توانایی درک و پاسخ به مسائل معنوی و اخلاقی است. افرادی که دارای هوش معنوی بالایی هستند، معمولاً قادرند تا در شرایط دشوار با آرامش و تفکر عمیق عمل کنند و به ارزش های انسانی و معنوی خود پایبند بمانند (المضاده و همکاران، ۲۰۲۶). افراد، هوش معنوی را زمانی که در حال استفاده از منابع و ظرفیت های معنوی برای تصمیم گیری های مهم و تفکر در مورد مسائل موجود و یا تلاش برای حل مشکلات روزمره هستند به کار می گیرند (زهرا^۳ و مارشال، ۲۰۰۰). به کار گیری هوش معنوی باعث افزایش ارتباط بهتر و بیشتر با خویش و دیگران می شود (سیسک^۴، ۲۰۰۸).

هوش معنوی که شامل تفکر، مفهوم سازه و حل مسئله است، یک هوش قابل اعتماد است. هوشی که قادر هستیم تا به وسیله آن به کارها و فعالیت های خود معنا و مفهوم بخشیده و با استفاده از آن از عملکرد خود، آگاه شویم و دریابیم که کدام یک از اعمال و رفتارهای ما از اعتبار بیشتری برخوردار است و کدام مسیر در زندگی ما عالی تر است تا آن را الگو و اسوه خودسازیم. به نحوی که می توان به کمک هوش معنوی هر شرایط و موقعیتی را مدیریت کرد (زهرا و همکاران، ۲۰۰۰). هدف انطباق اطلاعات معنوی، تسهیل حل مسائل روزانه و دستیابی به اهداف تعریف می شود (ایمونز، ۲۰۰۰). بطوری که محققین هوش معنوی را هوش نهایی و یک چارچوب برای تعیین نوع هوش بر اساس سیستم های عصبی مغز تعریف می کنند. به گفته ی آن ها هوش معنوی جنبه های امور نامحسوس ذهنی و فکری را با اهداف و مسائل ملموس افراد ترکیب می کند. روانشناسان در ابتدا با تعریف هوش هیجانی سعی کردند مفهوم هوش شناختی را گسترش دهند؛ سپس با افزودن انواع جدیدی از هوش شناختی با عنوان «هوش معنوی» و «هوش وجودی» که متوجه مفاهیمی نظیر مرگ و زندگی است، سعی در تکمیل تعریف خود نمودند (پایایی، ۱۳۹۴).

¹ Stevens

² Emmons

³ Zohar

⁴ Sisk

هوش معنوی یا که در دهه های اخیر مطرح شده است دربردارنده ی نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه های مختلف شناختی، هیجانی، بین فردی و غیره شامل می شود که فرد را در جهت هماهنگی با پدیده های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می نماید (گلچین و همکاران، ۱۳۹۱). هوش معنوی باعث می شود که فعالیت های روزمره و معمول با آگاهی و حضور قلب همراه باشد. هوش معنوی را می توان به عنوان بالاترین هوش وجودی فرد دانست که سبب ایجاد نگرشی جدید و مثبت در فرد نسبت به خود، دیگران و جهان پیرامون او می شود. زمانی که افراد هوش معنوی خود را به کار می گیرند مغز آن ها نه تنها اطلاعات مورد نیاز را تولید می کند، بلکه نیاز به استفاده از شهود در فرد تسریع می شود. هوش معنوی دربرگیرنده اتصال ما با خود، دیگران، اجتماع، زمین و نظام هستی است. وی با بیان این مطلب هوش معنوی را به صورت قابلیت که باعث می شود تا فرد از طریق توانمندی ها و امکانات معنوی خود، مباحث علمی، معنوی و مربوط به هستی را به گونه ای شناخته و معنای آن را درک نماید، تعریف می کند (حمیدیان پور و جاوید فر، ۱۳۹۴).

سال ۲۰۱۱ سوان چاپن و همکارانش هوش معنوی را مجموعه ای از توانایی ها تعریف کردند که افراد به منظور کاربردی کردن، آشکار و مجسم کردن منابع هوشی، ارزش ها و ویژگی هایی که باعث افزایش عملکرد روزانه و رفاه خود می شود استفاده می کنند.

از منظر کینگ، هوش معنوی دارای چهار بعد می باشد:

- ۱- تفکر انتقادی وجودی: ظرفیت تفکر انتقادی وجودی نسبت به متافیزیک و مربوط به هستی، جهان، زمان، فضا، مرگ.
- ۲- ایجاد معنای شخصی: توانایی استفاده از تجارب فیزیکی و روحی جهت ایجاد معنا و هدف شخصی.
- ۳- آگاهی متعالی: توانایی شناسایی جنبه های متعالی خویش، جهان و دیگران با استفاده از هوشیاری.
- ۴- توسعه موقعیت هوشیاری: توانایی ورود به موقعیت های معنوی بالاتر از جمله تفکر عمیق، نیایش و مراقبه و خروج از آن (اکبری، ۱۳۹۲).

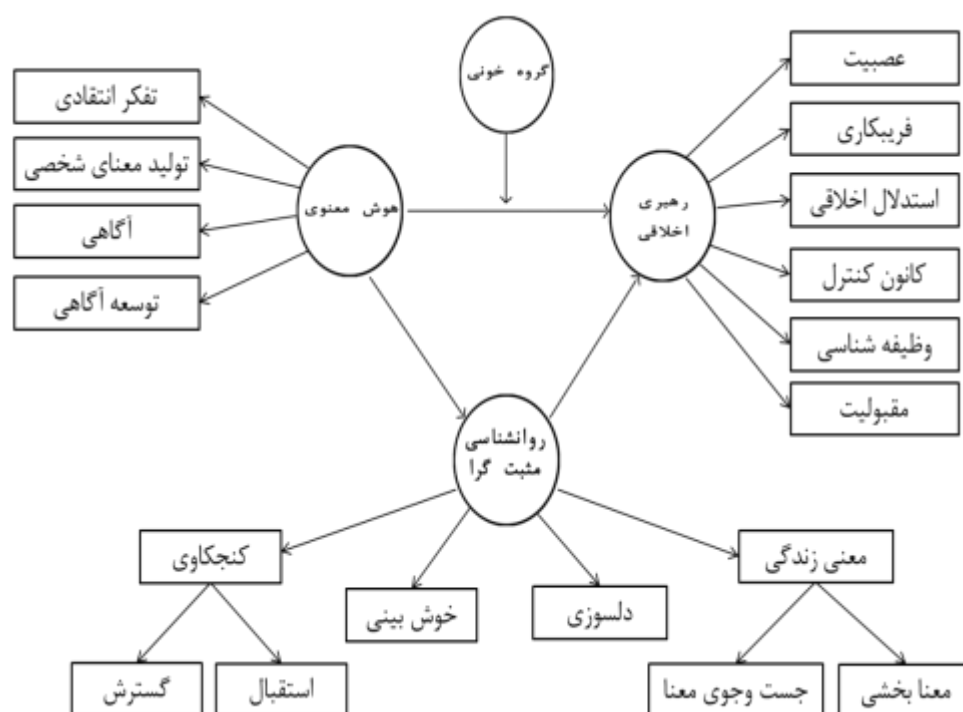
هوش معنوی همان خرد است که فرد از طریق آن با درون خود ارتباطی عمیق برقرار می کند و به صلح و آرامشی درونی دست می یابد. هوش معنوی به فرد کمک می کند تا بهترین استفاده را از بهره هوشی و هوش هیجانی ببرد (دهقانان و همکاران، ۱۳۹۴). هوش معنوی سازه معنوی و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می کند و به عنوان ظرفیت انسان برای پرسیدن سوالات نهایی درباره معنای زندگی و تجربیات همزمان و ارتباط یکپارچه بین ما و دنیایی که در آن زندگی می کنیم تعریف می کند (باقری و همکاران، ۱۳۹۰).

در سال های اخیر، پژوهش های تأمل برانگیزی درباره تأثیر ویژگی های بیولوژیکی مانند گروه خونی بر رفتارهای شغلی انجام شده است. روشی برای تقسیم بندی خون ها بر پایه وجود یا نبود آنتی ژن های موروثی خاصی روی سطح گلبول های قرمز خون است (رستگار و همکاران، ۱۴۰۴). بر اساس مهمترین این تقسیم بندی ها، خون انسان ها به چهار دسته A، B، AB و O و بر اساس تقسیم بندی دیگر به گروه های مثبت و منفی تقسیم می شود (شیرزاده و همکاران، ۱۳۸۱). بسیاری از دانشمندان زیست شناسی معتقدند که خصلت، منش، رفتار، توان، کارایی، خلاقیت و خلق و خوی هر فرد بستگی به گروه خون وی دارد. در بسیاری از کشورهای غربی و ژاپن مردم عقیده دارند که گروه خونی در شخصیت و موفقیت های شغلی افراد نقش دارد و تفاوت های افراد را تا حدودی به تفاوت های گروه خونی آن ها ارتباط می دهند. در هنگام استخدام و انتصاب برای پست های مدیریتی و اجرایی توجه به گروه خون فرد در اولویت است. بسیاری از مدیران فنی عقیده دارند که افراد بعضی از گروه های

خونی بهتر از سایر گروه ها کار می کنند و راندمان کارشان بیشتر است و حتی در خیلی از افراد در این کشور برای انتخاب دوست، هم صحبت، شریک یا همکار از مسئله گروه خونی استفاده می کنند. در آن کشور دستگاه های خودکاری که به راحتی گروه خونی را تعیین می کنند در ایستگاه های اتوبوس، قطار و مراکز عمومی و تفریحی نصب شده است و هر کس به راحتی با پرداخت مبلغ کمی می تواند بداند که به کدام گروه خونی تعلق دارد. هنگام ازدواج دختر و پسر برای جلوگیری از ناسازگاری و طلاق، نه تنها از بیماری های ارثی دو خانواده آگاه می شوند بلکه به گروه خونی یکدیگر نیز اهمیت می دهند. جالب است بدانید که در جنگ جهانی دوم، ژاپن سربازان را طبق گروه خونی آن ها در یک گردان دسته بندی می کردند (خدایی و مرسلی، ۱۳۸۸).

بحرانی و فروتنی (۱۴۰۴) در پژوهشی با عنوان پیش بینی فضیلت سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی و هوش معنوی انجام دادند که نتایج نشان دهنده این بود که هوش معنوی و ابعاد آن بر ارتقاء فضیلت سازمانی تاثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. همچنین تاثیر مثبت، مستقیم و معنادار رهبری اخلاقی و ابعاد آن بر ارتقاء فضیلت سازمانی تایید شد. با توجه به نتایج تحقیق، هوش معنوی و رهبری اخلاقی به ترتیب ۱۱ و ۱۷ درصد از تغییرات فضیلت سازمانی را تبیین می کنند. خسروی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان پیش بینی رهبری اخلاقی بر اساس ویژگی های شخصیتی، هوش معنوی و بهزیستی شغلی در مدیران مدارس دوره های تحصیلی شهر ایلام انجام داد و نتایج حاکی از این بود که ویژگی های شخصیتی، هوش معنوی، بهزیستی شغلی می توانند رهبری اخلاقی مدیران مدارس شهر ایلام را پیش بینی کند. متغیر ویژگی های شخصیتی ۴۹ درصد، متغیر هوش معنوی ۷۸ درصد و متغیر بهزیستی شغلی ۷۱ درصد می توانند رهبری اخلاقی را پیش بینی کنند. حاج رضایی و سعید (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان تاثیر روانشناسی مثبت گرا بر رابطه هوش معنوی با رهبری اخلاقی مدیران دستگاه های اجرای شهر کرمان انجام دادند. یافته های پژوهش نشان داد که هوش معنوی بر رهبری اخلاقی معنی دار است. از آن جا که تاثیر هوش معنوی بر رهبری اخلاقی هم به صورت مستقیم و هم با حضور متغیر میانجی روانشناسی مثبت گرا معنادار گزارش شد، می توان اینطور نتیجه گرفت که متغیر روان شناسی مثبت گرا یک متغیر میانجی است. میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵) تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان انجام دادند. یافته های پژوهش نشان داد که وضعیت رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان به جز مولفه بهبود کار از مولفه های عملکرد کارکنان در حد بالاتر از متوسط و میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. همچنین بین رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و متغیر رهبری اخلاقی با ضریب تعیین (۵۵ درصد) قابلیت تبیین عملکرد کارکنان را دارا می باشد. افخمی (۱۳۹۵) تحقیقی تحت عنوان نقش واسطه ای انگیزش درونی در رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار کاری نوآورانه در بین مدیران آموزش و پرورش بوکان انجام داد و نتایج نشان دهنده این بود که بین رهبری اخلاقی فردی و رفتار کاری نوآورانه رابطه معنی داری وجود دارد. بین رهبری اخلاقی گروهی و رفتار کاری نوآورانه رابطه معنی داری وجود دارد. انگیزه درونی فرد واسطه ی رابطه ی بین ادراک فرد از رهبری اخلاقی و رفتار کاری نوآورانه است. انگیزه درونی فرد واسطه ی رابطه ی بین رهبری اخلاقی گروهی و رفتار کاری نوآورانه است. انگیزش درونی گروهی واسطه ی بین رهبری اخلاقی گروهی و رفتار کاری نوآورانه ی کارکنان است.

شارمیل^۱ و همکاران (۲۰۱۷) تحقیقی با عنوان اثربخشی هوش معنوی بر عملکرد رهبری دانشگاهی زنان انجام دادند و یافته ها نشان دهنده این بود که هوش معنوی در محیط کار منجر به ایجاد رابطه ای متعادل و هماهنگ میان کارکنان می شود. ارزش های اخلاقی شدت می گیرند و پایاداری سازمان قوام می گیرد. ملیک و طریق^۲ (۲۰۱۶) تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه هوش معنوی و عملکرد شغلی در کشور پاکستان انجام دادند. این مطالعه نشان می دهد که هوش معنوی نقش کیفی و مثبت در کیفیت کار دارد و هوش معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی کارکنان بانک ها دارد. کوراژیجا و شاروتار^۳ (۲۰۱۶) تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی در میان مدیران و کارمندان انجام دادند. آن ها بیان می کنند که بیشتر مطالعات در این زمینه بر رابطه بین هوش معنوی کارکنان و رضایت شغلی تمرکز کرده اند. در این تحقیق نتایج نشان داد بین هوش معنوی مدیران و رضایت از کار، رابطه آماری معناداری وجود ندارد اما بین هوش معنوی کارکنان و رضایت شغلی آن ها رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به موارد مطرح شده و تحقیقات داخلی و خارجی انجام شده و نیز بررسی ادبیات تئوریک و تجربی در خصوص رهبری اخلاقی و عوامل موثر بر آن، از قبیل هوش معنوی و گروه خونی، نتیجه محقق مبتنی بر این فرض است که در کنار عوامل متعدد مرتبط و مؤثر بر رهبری اخلاقی، تأثیرات هوش معنوی، گروه خونی و روانشناسی مثبت گرا، در قالب الگوی بر رهبری اخلاقی تاثیرگذارند. بنابراین با توجه به مطالب بیان شده، مدل مفهومی و فرضیات پژوهش را مطرح می کنیم:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

¹ Sharmila

² Milk & Tariq

³ Koražija & Šarotar

فرضیات پژوهش

- ۱) سرمایه روانشناختی بر تعامل کاری تأثیر دارد.
- ۲) سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.
- ۳) سرمایه روانشناختی بر رفاه ذهنی تأثیر دارد.
- ۴) تعامل کاری بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.
- ۵) رفاه ذهنی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد.
- ۶) تعامل کاری رابطه بین سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی را میانجی گری می کند.
- ۷) رفاه ذهنی رابطه بین سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی را میانجی گری می کند.
- ۸) حمایت سازمانی درک شده رابطه میان سرمایه روانشناختی و تعامل کاری را تعدیل می کند.
- ۹) همدلی رابطه بین تعامل کاری و عملکرد شغلی را تعدیل می کند.
- ۱۰) حمایت سازمانی درک شده رابطه میان سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی را تعدیل می کند.
- ۱۱) همدلی رابطه بین سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی را تعدیل می کند.

روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات از نوع پژوهش های توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع همبستگی است. در پژوهش حاضر جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس شهر کرمان (۵۶۷ نفر) در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ می باشد. با توجه به طبقات مختلف مدیران مدارس بر حسب جنسیت و مقطع تحصیلی، برای نمونه گیری از جامعه از روش نمونه گیری طبقه ای استفاده می شود. به این صورت که تعداد مدیران مدارس مقطع متوسطه دوم ۱۶۵ نفر، متوسطه اول ۱۳۵ نفر، ابتدایی ۲۶۷ نفر بوده است، که براساس فرمول کوکران ۲۲۹ نفر از مدیران به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده اند. ابزار اندازه گیری پژوهش حاضر، پرسشنامه استاندارد است که عبارتند از پرسشنامه هوش معنوی استیونز (۱۹۹۶) با ۲۴ گویه، پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵) با ۳۵ گویه و پرسشنامه روانشناسی مثبت گرا، برگرفته از سوندار و همکاران (۲۰۱۶) با ۴۶ گویه استفاده شده است. برای تعیین روایی، پرسشنامه در اختیار صاحب نظران قرار گرفت و از آنان نظرخواهی شد که در نهایت با تأیید آنها، روایی پرسشنامه تأیید شد. برای اندازه گیری پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. در جدول شماره ۱، مقدار پایایی به طور جداگانه برای تمامی متغیرها محاسبه شده است و برای تمامی متغیرها مقدار پایایی با توجه به هر دو معیار آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب، بالای ۰/۷ بدست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب ابزار این پژوهش است. در جدول شماره ۲ مقادیر آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول شماره ۲. مقدار پایایی و روایی سوالات پرسشنامه به تفکیک متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
هوش معنوی	۰/۹۵۸	۰/۹۴۱	۰/۸۵۱
گروه خونی	۱	۱	۱
گروه خونی * هوش معنوی	۰/۹۵۶	۰/۹۴۰	۰/۸۴۶
رهبری اخلاقی	۰/۹۵۴	۰/۹۶۳	۰/۸۱۴
روانشناسی مثبت گرا	۰/۹۶۹	۰/۹۶۲	۰/۸۴۲

یافته ها

نتایج بررسی معناداری بارهای عاملی (بیرونی) در جدول شماره ۳ آمده است. در سطح معناداری ۹۰ درصد، ۹۵ درصد و ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب با حداقل آماره T، ۱/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۸ مقایسه می شود. بررسی ها نشان داد که مقادیر آماره T برای همه متغیرها بیشتر از ۲/۵۸ است. مقادیر آماره T برای همه متغیرها در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند.

جدول شماره ۳. نتایج بررسی معناداری بارهای عاملی (بیرونی)

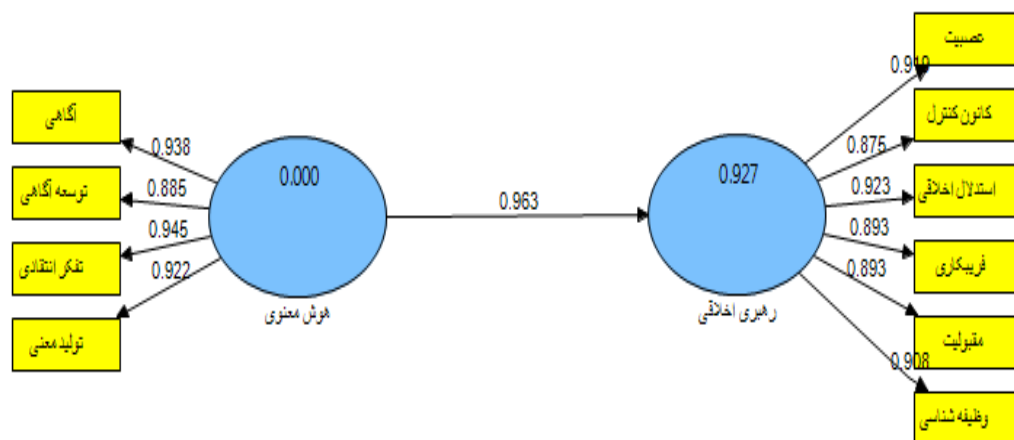
نمونه	میانگین	انحراف	خطای	معناداری
اصلی	نمونه	معیار	استاندارد	
۰/۲۷۳۳۰۲	۰/۲۷۳۰۰۹	۰/۰۰۳۵۵۷	۰/۰۰۳۵۵۷	تفکر انتقادی ← هوش معنوی
۰/۲۶۲۱۴۵	۰/۲۶۲۲۳۲	۰/۰۰۲۸۲۴	۰/۰۰۲۸۲۴	تولید معنی ← هوش معنوی
۰/۲۷۴۶۹۷	۰/۲۷۴۵۷۰	۰/۰۰۳۳۳۶	۰/۰۰۳۳۳۶	آگاهی ← هوش معنوی
۰/۲۷۳۷۹۹	۰/۲۷۳۴۷۶	۰/۰۰۳۴۹۵	۰/۰۰۳۴۹۵	توسعه آگاهی ← هوش معنوی
۰/۲۸۹۹۵۶	۰/۲۷۰۵۰۶	۰/۱۴۳۰۶۹	۰/۱۴۳۰۶۹	تفکر انتقادی * گروه خونی ← هوش معنوی * گروه خونی
۰/۱۷۰۲۷۳	۰/۲۱۷۶۴۰	۰/۲۹۹۷۴۹	۰/۲۹۹۷۴۹	تولید معنی * گروه خونی ← هوش معنوی * گروه خونی
۰/۳۷۰۰۶۵	۰/۳۲۴۵۲۴	۰/۲۹۳۰۷۴	۰/۲۹۳۰۷۴	آگاهی * گروه خونی ← هوش معنوی * گروه خونی
۰/۲۵۱۲۷۰	۰/۲۳۴۲۷۴	۰/۲۶۰۱۹۷	۰/۲۶۰۱۹۷	توسعه آگاهی * گروه خونی ← هوش معنوی * گروه خونی
۰/۱۸۹۲۱۵	۰/۱۸۹۱۴۵	۰/۰۰۲۸۶۳	۰/۰۰۲۸۶۳	عصبیت ← رهبری اخلاقی
۰/۱۷۸۰۰۲	۰/۱۷۷۸۶۳	۰/۰۰۲۸۹۵	۰/۰۰۲۸۹۵	فریبکاری ← رهبری اخلاقی
۰/۱۹۰۹۲۷	۰/۱۹۰۸۷۵	۰/۰۰۲۷۳۴	۰/۰۰۲۷۳۴	استدلال اخلاقی ← رهبری اخلاقی
۰/۱۸۳۵۳۳	۰/۱۸۳۳۶۵	۰/۰۰۲۷۲۹	۰/۰۰۲۷۲۹	کانون کنترل ← رهبری اخلاقی

۷۴/۵۵۵۲۳۰	۰/۰۰۲۴۹۰	۰/۰۰۲۴۹۰	۰/۱۸۵۵۶۶	۰/۱۸۵۶۴۲	وظیفه شناسی ← رهبری اخلاقی
۸۵/۷۹۵۲۱۳	۰/۰۰۲۱۰۶	۰/۰۰۲۱۰۶	۰/۱۸۰۷۸۹	۰/۱۸۰۶۷۵	مقبولیت ← رهبری اخلاقی
۸۳/۹۶۶۵۲۶	۰/۰۰۲۱۶۳	۰/۰۰۲۱۶۳	۰/۱۸۱۵۳۵	۰/۱۸۱۵۸۲	گسترش ← روانشناسی مثبت گرا
۸۰/۲۱۴۶۵۵	۰/۰۰۲۲۰۳	۰/۰۰۲۲۰۳	۰/۱۷۶۶۶۷	۰/۱۷۶۷۲۱	استقبال ← روانشناسی مثبت گرا
۷۰/۸۰۲۵۵۸	۰/۰۰۲۶۶۲	۰/۰۰۲۶۶۲	۰/۱۸۸۳۳۰	۰/۱۸۸۴۶۳	خوش بینی ← روانشناسی مثبت گرا
۶۵/۲۳۷۹۷۳	۰/۰۰۲۹۶۰	۰/۰۰۲۹۶۰	۰/۱۹۳۰۰۱	۰/۱۹۳۰۷۳	دلسوزی ← روانشناسی مثبت گرا
۷۶/۲۲۵۴۰۳	۰/۰۰۲۲۹۵	۰/۰۰۲۲۹۵	۰/۱۷۴۷۵۴	۰/۱۷۴۹۵۹	جستجوی معنا ← روانشناسی مثبت گرا
۸۹/۵۶۲۷۲۰	۰/۰۰۱۹۴۴	۰/۰۰۱۹۴۴	۰/۱۷۴۱۳۳	۰/۱۷۴۰۷۲	معنا بخشی ← روانشناسی مثبت گرا

ب) آزمون مدل های ساختاری

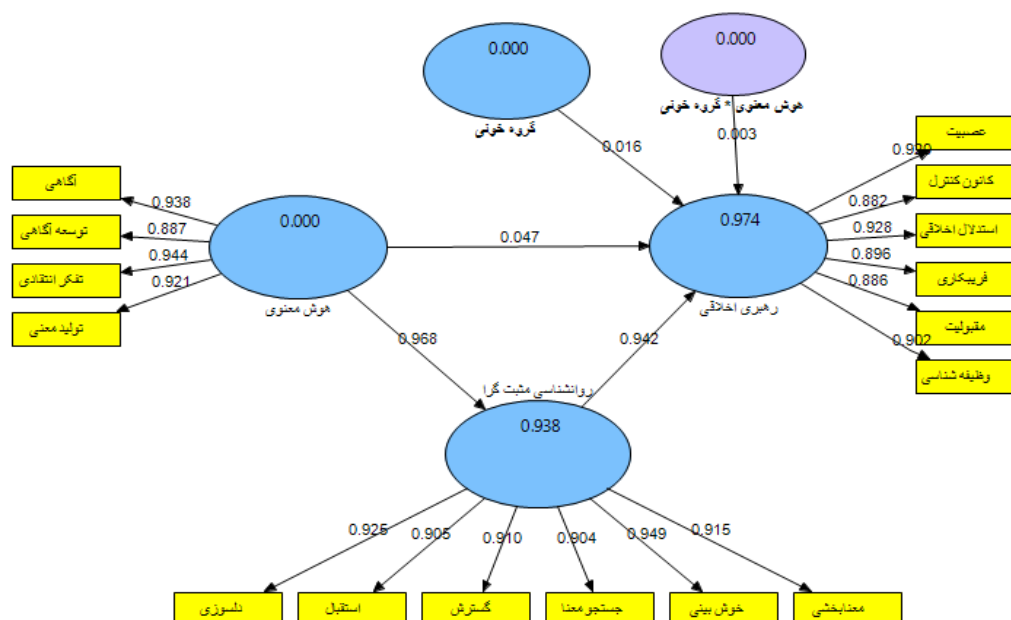
سه معیار اصلی برای آزمون مدل های ساختاری وجود دارد:

۱. شاخص ضریب تعیین (R^2) : این معیار که «واریانس تبیین شده» نیز نامیده می شود، نشان دهنده قدرت پیش بینی متغیر وابسته توسط متغیر (های) مستقل می باشد.



شکل شماره ۲، ضریب تعیین (بدون در نظر گرفتن متغیر میانجی)

بر اساس نتایج شکل ۲، مقدار ضریب تعیین رهبری اخلاقی در حالت بدون حضور متغیر میانجی و تعدیلگر برابر با ۰/۹۲ می باشد که نشان می دهد هوش معنوی قادر به تبیین بیش از ۹۲ درصد از تغییرات رهبری اخلاقی است.



شکل شماره ۳، ضرایب تعیین (با در نظر گرفتن متغیر میانجی)

نتایج شاخص ضریب تعیین در حالتی که متغیرهای میانجی روانشناسی مثبت گرا و تعدیلگر گروه خونی وارد مدل شد در شکل شماره ۳ نشان داده شده است. بر اساس نتایج این آزمون هوش معنوی با حضور متغیرهای میانجی روانشناسی مثبت گرا و تعدیلگر گروه خونی نیز قادر به تبیین بیش از ۹۷ درصد از تغییرات رهبری اخلاقی است. نتایج ضرایب تعیین در جدول زیر آورده شده است.

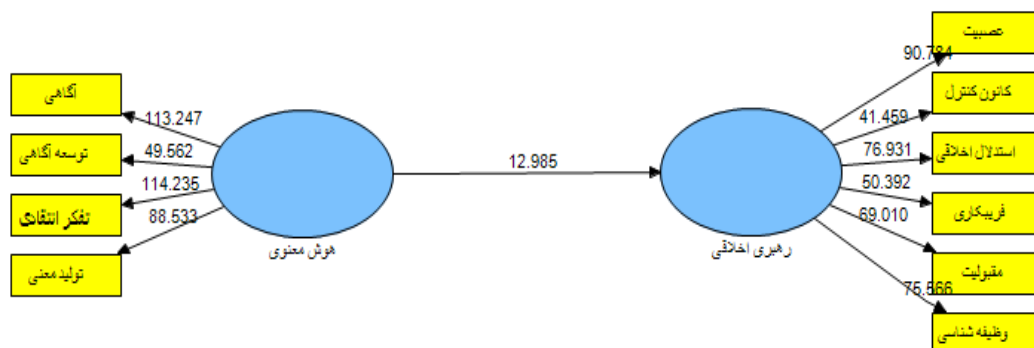
جدول شماره ۳، ضریب تعیین

متغیر	R Square
هوش معنوی	-
گروه خونی	-
هوش معنوی * گروه خونی	-
رهبری اخلاقی	۰/۹۷۳۷۶۷
روانشناسی مثبت گرا	۰/۹۳۷۸۸۲

نکته مهم در تفسیر نتایج این آزمون این است که هنوز نمی توان در مورد نقش میانجیگری و تعدیلگری متغیرها با قطعیت اظهار نظر کرد، چرا که هر نوع اظهار نظر در این خصوص منوط به معناداری آماره T در آزمون ضریب مسیر است که در ادامه خواهد آمد می باشد.

۲. معناداری ضرایب مسیر (بتا): یکی از شاخص های تایید روابط در مدل ساختاری معنادار بودن ضرایب مسیر می باشد. معناداری ضرایب مسیر مکمل بزرگی و جهت علامت ضریب بتای مدل می باشد. چنانچه مقدار بدست آمده بالای حداقل

آماره در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد، آن رابطه یا فرضیه تایید می شود. در سطح معناداری ۹۰ درصد، ۹۵ درصد و ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب با حداقل آماره T، ۱/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۸ مقایسه می شود.

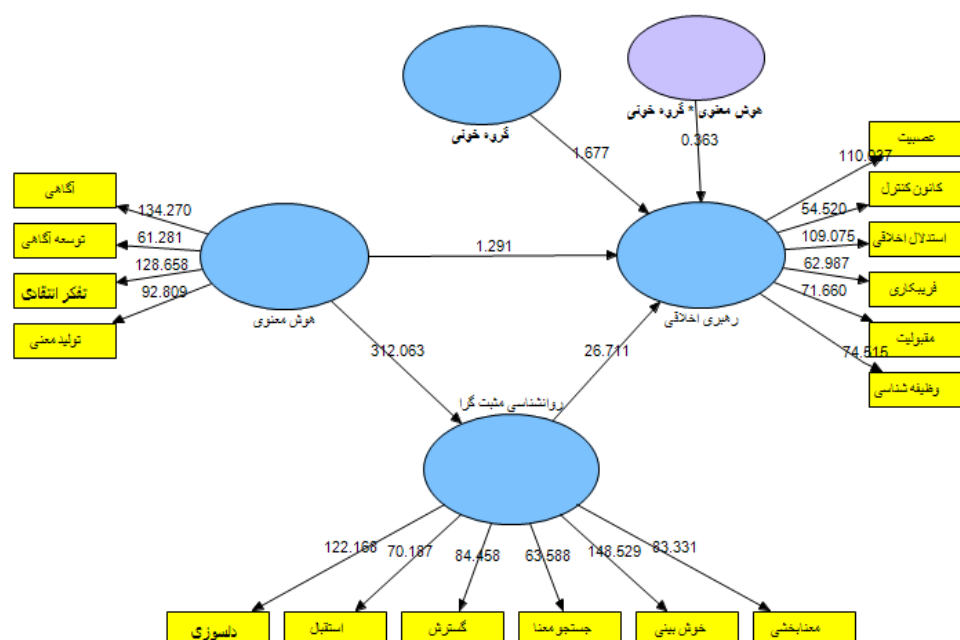


شکل شماره ۴، ضرایب مسیر متغیرها (بدون در نظر گرفتن متغیر میانجی)

نتایج بررسی ضرایب مسیر در حالت بدون حضور متغیر میانجی و تعدیلگر نشان داد که مقدار بدست آمده آماره برابر با ۱۲/۹۸۵ است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.01$). در ادامه به منظور بررسی معناداری نقش میانجی روانشناسی مثبت گرا در تأثیر بین هوش معنوی بر رهبری اخلاقی به آزمون سوبل پرداخته شد.

جدول شماره ۴، مقادیر انحراف استاندارد ضرایب تأثیر

خطای استاندارد	مدل اصلی	
۰/۰۰۳۱۰۳	۰/۹۶۸۴۴۳	هوش معنوی ← روانشناسی مثبت گرا
۰/۰۳۶۳۳۵	۰/۰۴۶۹۱۵	هوش معنوی ← رهبری اخلاقی
۰/۰۳۵۲۷۲	۰/۹۴۲۱۵۰	روانشناسی مثبت گرا ← رهبری اخلاقی
۰/۰۰۹۵۲۷	-۰/۰۱۵۹۸۰	گروه خونی ← رهبری اخلاقی
۰/۰۰۸۲۲۹	-۰/۰۰۲۹۸۶	هوش معنوی * گروه خونی ← رهبری اخلاقی



شکل شماره ۵، ضرایب مسیر متغیرها (با در نظر گرفتن متغیر میانجی)

جدول شماره ۵، نتایج آزمون سوبل در مورد نقش میانجی گروه خونی

معنی داری	آماره سوبل	SEB	A	B
۰/۰۰۱	۲۴/۶۶۳۲۶۱۷۸	۰/۰۳۸	۰/۹۶	۰/۹۴

در ادامه و با حضور متغیر میانجی روانشناسی مثبت گرا در تأثیر بین هوش معنوی بر رهبری اخلاقی در **Error!** مقدار آماره سوبل تست برابر با ۲۴/۶۶ است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P\text{-Value} \leq 0.01$). بر این اساس می توان اینطور نتیجه گرفت که متغیر روانشناسی مثبت گرا در تأثیر بین هوش معنوی بر رهبری اخلاقی، نقش میانجی دارد. از دیگر سو از آن جا که تأثیر هوش معنوی بر رهبری اخلاقی هم بصورت مستقل و هم با حضور متغیر میانجی روانشناسی مثبت گرا معنادار گزارش شد، می توان اینطور نتیجه گرفت که متغیر روانشناسی مثبت گرا یک متغیر میانجی مناسب برای رابطه بین هوش معنوی و رهبری اخلاقی است.

همچنین با حضور متغیر تعدیلگر گروه خونی در تأثیر بین هوش معنوی بر رهبری اخلاقی مقدار آماره T برابر با ۰/۳۶۳ است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش نشد ($P\text{-Value} \leq 0.05$). بر این اساس می توان اینطور نتیجه گرفت که گروه خونی در تأثیر بین هوش معنوی بر رهبری اخلاقی، نقش تعدیلگری ندارد.

۳. ارتباط پیش بین (Q^2) یا اشتراک افزونگی^۱ یا شاخص کیفیت مدل ساختاری: هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش بینی کردن به روش چشم پوشی^۲ می باشد. معروفترین و شناخته شده ترین معیار اندازه گیری این

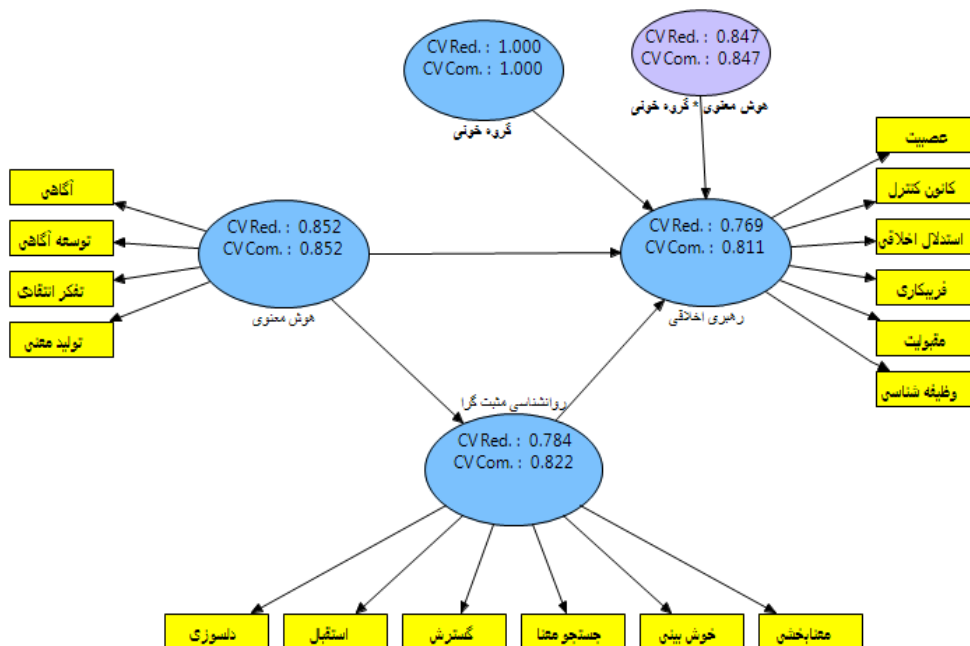
¹ CV Red² Blindfolding

توانایی، شاخص Q^2 است که بر اساس این ملاک مدل باید. نشانگرهای متغیر پنهان درونزای انعکاسی را پیش‌بینی کند. مقادیر بدست آمده از این آزمون مثبت است که نشان دهنده کیفیت مناسب مدل ساختاری است. در مورد قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرهای پنهان درونزا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی شده‌اند (هنسeler و همکاران^۱، ۲۰۰۹). بر این اساس قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرهای پنهان درونزا قوی است.

۴.

جدول ۶، مقادیر CV Red

متغیر	1- SSE/SSO
هوش معنوی	۰/۸۵۱۶۱۶
گروه خونی	۱/۰۰۰۰۰۰
هوش معنوی * گروه خونی	۰/۸۴۷۲۵۲
رهبری اخلاقی	۰/۷۶۸۶۳۹
روانشناسی مثبت گرا	۰/۷۸۳۵۹۳



شکل شماره ۶، اشتراک افزونگی

¹ Henseler et al

برازش کلی

در تحقیقات مختلف در این حوزه پیشنهاد شد که از شاخصی به نام GOF که توسط تننهاوس^۱ و همکاران ارائه شده که می توان به جای شاخص های برازشی که در رویکردهای کواریانس محور وجود دارد، استفاده نمود. این شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه گیری را به صورت یکجا در نظر گرفته و کیفیت آن ها را مورد آزمون قرار می دهد. این شاخص بصورت میانگین R2 و میانگین مقادیر اشتراکی بصورت دستی محاسبه می شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین است. از آن جا که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند.

جدول ۷، نتایج برازش مدل کلی

متغیر	R Square	√R Square	Communality	Communality	GOF
هوش معنوی	–	۰/۹۷۷۶۶۳	۰/۸۵۱۵۶۰	۰/۹۳۳۲۵۸	۰/۹۱۲۴۱۲
گروه خونی	–		۱/۰۰۰۰۰۰		
هوش معنوی *	–		۰/۸۴۶۲۷۵		
گروه خونی					
رهبری اخلاقی	۰/۹۷۳۷۶۷		۰/۸۱۴۱۵۳		
روانشناسی مثبت	۰/۹۳۷۸۸۲		۰/۸۴۲۸۶۵		
گرا					

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۹۱ بوده که بالاتر از مقدار مورد انتظار یعنی ۰/۳۶ که قوی بودن مدل را نشان می دهد، می باشد و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می شود.

بحث و نتیجه گیری

پیشرفت جوامع توسعه یافته مرهون توجه به آموزش و پرورش و سرمایه گذاری در آن است. با توجه به اهمیت آموزش و پرورش در دنیای امروز، این سازمان، مدیریت و کارکنانی را می طلبد که با داشتن حسی عمیق معنا و مقصود در کار و همبستگی عمیق کارکنان با یکدیگر، بتوانند عملکردی با حداکثر کارایی و اثربخش داشته باشند. در پژوهش حاضر نیز با مطالعه ادبیات به بررسی تأثیر هوش معنوی بر رهبری اخلاقی با میانجی گری روانشناسی مثبتگرا و تعدیل گری گروه خونی در مدیران مدارس شهر کرمان پرداخته شد. برای بحث و نتیجه گیری از یافته های تحقیق بر اساس فرضیه های تحقیق اقدام شد.

¹ Tenenhaus

نتایج نشان داد که ضریب تعیین در حالتی که متغیرهای میانجی روانشناسی مثبت گرا و تعدیلگر گروه خونی وارد مدل شد، هوش معنوی با حضور متغیرهای میانجی روانشناسی مثبت گرا و تعدیلگر گروه خونی نیز قادر به تبیین بیش از ۹۷ درصد از تغییرات رهبری اخلاقی است. بررسی معناداری ضرایب مسیر با حضور متغیر میانجی روانشناسی مثبت گرا در تأثیر هوش معنوی بر رهبری اخلاقی آماره سوبل تست نیز معنادار گزارش شد. بر این اساس می توان اینطور نتیجه گرفت که روانشناسی مثبت گرا در تأثیر هوش معنوی بر رهبری اخلاقی، نقش میانجی دارد. از دیگر سو از آن جا که تأثیر هوش معنوی بر رهبری اخلاقی هم بصورت مستقل و هم با حضور متغیر میانجی روانشناسی مثبت گرا معنادار گزارش شد، می توان اینطور نتیجه گرفت که متغیر روانشناسی مثبت گرا یک متغیر میانجی مناسب در رابطه هوش معنوی رهبری اخلاقی می باشد. همچنین حضور متغیر تعدیلگر گروه خونی در تأثیر هوش معنوی بر رهبری اخلاقی معنادار گزارش نشد و بر این اساس می توان نتیجه گرفت که گروه خونی در تأثیر هوش معنوی بر رهبری اخلاقی، نقش تعدیلگری ندارد. این نتایج با تحقیقات مذکور در فرضیه های قبلی از جمله رودیسیل هولمز (۲۰۲۶)، آبرا انگیدا (۲۰۲۶)، بورک (۲۰۰۶)، اتری (۲۰۱۲)، سامانتا یی مین تان و همکاران (۲۰۱۳)، شارمیلا و همکاران (۲۰۱۷)، عابدینی و همکاران (۱۳۹۴)، سراج (۱۳۹۰)، پایایی (۱۳۹۴)، افخمی (۱۳۹۵)، عابدینی و همکاران (۱۳۹۴) لیومرسکی و لایوس (۲۰۱۳)، زیرک (۱۳۹۱) شرف خواه و مسیبی (۱۳۹۱) شیر زاده و همکاران (۱۳۸۱) و سمنانی و حقیقی (۱۳۸۴) همراستا بودند. در تبیین این یافته ها می توان گفت که رهبری اخلاقی تحت تأثیر متغیرهای مختلفی قرار می گیرد که از آن جمله می توان به روانشناسی مثبت گرا اشاره کرد که با حضور خود، تأثیر چشمگیری بر رابطه بین هوش معنوی و رهبری اخلاقی گذاشته است به طوری که حضور قوی روانشناسی مثبت گرا، رابطه بین هوش معنوی و رهبری اخلاقی را تضعیف کرده است. همچنین با توجه به ماهیت متغیر رهبری اخلاقی که متغیری ذهنی، فکری و رفتاری است، تأثیر گروه خونی (که متغیری در حوزه فیزیولوژیک است) و نیز تعامل گروه خونی با هوش معنوی بر رهبری اخلاقی معنی دار نیست. در مجموع می توان گفت که تأثیر هوش معنوی بر رهبری اخلاقی با میانجی گری روانشناسی مثبت گرا مثبت و معنی دار بود ولی تأثیر تعدیل گری گروه خونی بر رابطه بین هوش معنوی و رهبری اخلاقی معنی دار نبود. بنابراین به مدیران مدارس کرمان پیشنهاد می شود که برنامه های توانمندسازی به گونه ای طراحی شوند که بر توسعه معناجویی، خودآگاهی معنوی، ارزش مداری و مسئولیت پذیری تأکید داشته باشند. برگزاری کارگاه های آموزشی مبتنی بر مؤلفه های روان شناسی مثبت گرا مانند امید، خوش بینی، تاب آوری، شادکامی و نقاط قوت منش می تواند به مدیران کمک کند تا در مواجهه با چالش های آموزشی و رفتاری، تصمیم هایی اخلاق محور، عادلانه و الهام بخش اتخاذ کنند. همچنین استفاده از مشاوره های فردی و گروهی با رویکرد مثبت گرا می تواند به بهبود سلامت روان، افزایش انگیزه و ارتقای کیفیت تعاملات انسانی در محیط مدرسه منجر شود. از سوی دیگر، با توجه به نقش تعدیل گر گروه خونی در رابطه بین هوش معنوی و رهبری اخلاقی، پیشنهاد می شود مدیران و سیاست گذاران آموزشی به تفاوت های فردی زیستی و شخصیتی توجه بیشتری داشته باشند. شناخت این تفاوت ها می تواند در طراحی الگوهای رهبری انعطاف پذیر، شیوه های ارتباطی مؤثر و تقسیم مسئولیت ها متناسب با ویژگی های فردی مدیران مؤثر باشد. هرچند گروه خونی نباید مبنای قضاوت یا برجسب زنی قرار گیرد، اما آگاهی از آن می تواند به عنوان یک عامل مکمل در کنار متغیرهای روان شناختی و معنوی، به بهینه سازی سبک رهبری اخلاقی و افزایش اثربخشی مدیریتی در مدارس کرمان کمک کند.

در بررسی تأثیر گذاری هوش معنوی بر رهبری اخلاقی نتایج نشان داد هوش معنوی قادر به تبیین بیش از ۹۲ درصد از تغییرات رهبری اخلاقی است که در سطح معنی داری یک صدم معنی دار است. از این رو فرضیه اول به تایید رسید. این نتایج با

تحقیقات بورک (۲۰۰۶)، اتری (۲۰۱۲)، سامانتا پی مین تان و همکاران (۲۰۱۳)، شارمیلا و همکاران (۲۰۱۷)، عابدینی و همکاران (۱۳۹۴) و سراج (۱۳۹۰) همسویی دارد. در این تحقیقات بر ارتباط هوش معنوی با رهبری اخلاقی در سبک های مختلف تاکید شده است. از آن جا که افراد هوش معنوی را زمانی که در حال استفاده از منابع و ظرفیت های معنوی برای تصمیم گیری های مهم و تفکر در مورد مسائل موجود و یا تلاش برای حل مشکلات روزمره هستند بکار می گیرند و نیز از آن جایی که رهبران به طور طبیعی در جایگاه قدرت اجتماعی قرار دارند، رهبری اخلاقی نیز تحت تأثیر این ظرفیت های ایجاد شده توسط هوش معنوی قرار می گیرد. در تبیین این یافته ها می توان گفت که رهبری اخلاقی را به عنوان توسعه رفتارهای مناسب هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط متقابل شخصی و ارتقاء چنین رفتارهایی به زیردستان از راه ارتباطات دو طرفه، تقویت و تصمیم گیری تعریف کردند (راجا و تیلور، ۲۰۰۲) این در حالی است که هوش معنوی نیز فعالیت های روزمره و عادی زندگی را به آگاهی و حضور قلب و درک ارزش ها گره می زند و تقدس گرایی انسان را بالا می برد و مواجهه با مقولات ماورایی را برای انسان امکان پذیر می کند (حمیدیان پور و جاوید فر، ۱۳۹۴). از آن جا که بخش بزرگی از اخلاق مبتنی بر وجدان، معنویت و ادراک ماورایی و مقولات غیر مادی است، لذا می توان انتظار داشت که با هوش معنوی که آن نیز دارای مؤلفه ها و مقوله ای تفکر وجودی، معنی شخصی از زندگی و توسعه و تعالی آگاهی است، تداخل و ارتباط معنی داری داشته باشد و از این رو می توان انتظار داشت افرادی که هوش معنوی بالاتری دارند، رهبری اخلاقی بالاتری را نیز داشته باشند. با توجه به نقش مؤثر هوش معنوی در ارتقای رهبری اخلاقی مدیران مدارس، پیشنهاد می شود برنامه های آموزشی و توانمندسازی مدیران مدارس کرمان بر تقویت مؤلفه هایی همچون خود آگاهی، معناجویی در کار، وجدان اخلاقی، مسئولیت پذیری و پابندی به ارزش های انسانی و دینی متمرکز شود. برگزاری کارگاه ها و دوره های ضمن خدمت با محوریت هوش معنوی می تواند مدیران را در اتخاذ تصمیم های عادلانه، احترام به کرامت معلمان و دانش آموزان و ایجاد فضای اعتماد و همدلی در مدرسه یاری دهد. همچنین گنجاندن فعالیت هایی مانند تأمل فردی، گفت و گوی اخلاقی و آموزش مهارت های تصمیم گیری ارزش محور، زمینه ساز تقویت رهبری اخلاقی در محیط های آموزشی خواهد بود. در کنار آموزش های رسمی، توصیه می شود نظام ارزیابی و انتخاب مدیران مدارس نیز به شاخص های مرتبط با هوش معنوی و رفتارهای اخلاقی توجه بیشتری داشته باشد. تشویق مدیرانی که الگوی صداقت، انصاف، خدمت محوری و مسئولیت اجتماعی هستند، می تواند فرهنگ اخلاق مدار را در مدارس تقویت کند. علاوه بر این، ایجاد بسترهای حمایتی مانند جلسات هم اندیشی مدیران، مشاوره های حرفه ای و تبادل تجربیات موفق، به مدیران کمک می کند تا با تکیه بر هوش معنوی، چالش های اخلاقی و مدیریتی مدارس کرمان را به شیوه ای سازنده و انسانی مدیریت کنند.

در بررسی تأثیرگذاری هوش معنوی بر روانشناسی مثبت گرا نتایج نشان داد هوش معنوی قادر به تبیین بیش از ۹۳ درصد از تغییرات روانشناسی مثبت گرا است. از این رو فرضیه دوم به تأیید رسید. این یافته ها با نتایج پایایی (۱۳۹۴)، افخمی (۱۳۹۵)، عابدینی و همکاران (۱۳۹۴) همسویی و هماهنگی دارد. این یافته ها نشان داده اند که هوش معنوی و مؤلفه های آن می تواند روانشناسی مثبت گرا و باورهای مثبت از جمله رضایت شغلی و خدمتگزاری همراه با رضایت را در وجود افراد ارتقا بدهد. همچنین پژوهش ها نشان می دهند تغییر موضوع از علوم محض سازمانی به سمت توجه به ویژگی های مثبت افراد می تواند باعث

اثر بخشی بهتر رویه های مدیریتی و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰). امروزه روان شناسی مثبتگرا به سرعت در قلمروهای علمی مختلف از جمله مدیریت، آموزش و پرورش، بهداشت، سلامت عمومی، خدمات اجتماعی و انسانی، اقتصاد، علوم سیاسی، عصب شناختی، رهبری، علوم سازمانی و غیره رشد و گسترش یافته است (دونالسون و کو، ۲۰۱۰). موضوع روانشناسی مثبت مربوط می شود به تجارب مثبت مانند سلامت ذهن، رضایت از زندگی، شور و شوق، شادی در حال، خوش بینی، امید و ایمان و در سطح فردی به ویژگی های شخصی مانند مهرورزی، تعهد، شجاعت، مهارت های بین فردی، زیبایی دوستی و در سطح گروهی نیز به فضائل شهروندی و خردورزی، آینده نگری، اصالت، بخشش، پشتکار، ایثار مانند احساس مسئولیت، مهرورزی و اخلاق کاری، مدارا، اعتدال، ادب (کلانتری و اسماعیلی، ۱۳۹۵) در تبیین این یافته ها می توان گفت که از آن جایی که هوش معنوی بر تفکر وجودی فرد در مورد خود و جهان هستی، معنای شخصی و توسعه و تعالی آگاهی های افراد می باشد و نیز از آن جا که افرادی که دارای نگرش مثبت به روانشناسی مثبت گرا هستند، دارای ویژگی هایی از جمله ایمان و امید، اخلاق کاری و پشتکار و مهارت های بین فردی و زیبادوستی هستند، از این رو انتظار می رود که داشتن هوش معنوی، بتواند زیر بنایی برای ارتقای این ویژگی ها و در نتیجه افزایش نمره روانشناسی مثبت گرا باشد. با توجه به نقش هوش معنوی در تقویت مؤلفه های روانشناسی مثبت گرا، پیشنهاد می شود مدیران مدارس کرمان از طریق دوره های آموزشی هدفمند با مفاهیمی مانند معنا در کار، خود آگاهی، امید، خوش بینی و تاب آوری آشنا شوند. برگزاری کارگاه های مبتنی بر تأمل معنوی، خودشناسی و ارزش های اخلاقی می تواند به مدیران کمک کند تا نگرش مثبت تری نسبت به مسئولیت های شغلی و چالش های مدیریتی پیدا کنند و هیجانات مثبت خود را در محیط مدرسه افزایش دهند. این رویکرد زمینه ساز ارتقای سلامت روان، رضایت شغلی و احساس هدفمندی در میان مدیران خواهد بود. همچنین توصیه می شود مدیران با تکیه بر هوش معنوی، فضای مدرسه را به محیطی حمایتگر و امیدبخش تبدیل کنند. الگوسازی رفتارهای مثبت، قدردانی از تلاش معلمان، تقویت روابط انسانی و توجه به کرامت افراد می تواند مؤلفه های روانشناسی مثبت گرا مانند احساس تعلق، انگیزش و اعتماد را در مدرسه گسترش دهد. ایجاد فرهنگ گفت و گوی سازنده، حمایت عاطفی از کارکنان و توجه به رشد فردی و حرفه ای آنان، از جمله راهکارهایی است که با بهره گیری از هوش معنوی مدیران، به افزایش نشاط سازمانی و بهبود عملکرد مدارس کرمان کمک می کند.

نتایج نشان داد که روانشناسی مثبت گرا بیش از ۹۴ درصد بر رهبری اخلاقی تأثیرگذار است. در بررسی معناداری تأثیر روانشناسی مثبت گرا بر رهبری اخلاقی مشخص شد که مقدار ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد و از این رو فرضیه سوم به تأیید رسید. این نتایج با یافته های لیومرسکی و لایوس (۲۰۱۳)، کلانتری (۱۳۹۱) هماهنگی و همسویی دارد. کاهش افسردگی و افزایش شادکامی و نشاط از مهمترین مبانی روانشناسی مثبت گرا می باشد که به نظر می رسد رهبری اخلاقی و مولفه های آن را تحت تأثیر قرار می دهد. در تبیین این یافته ها باید به این نکته اشاره شود که روانشناسی مثبت گرا با مولفه های مبتنی بر روان سالم و روابط اجتماعی و انرژی مثبت و تلاش و تکاپو، زیربنای اصلی رهبری اخلاقی را که مبتنی بر مولفه های استدلال اخلاقی، مرکز کنترل مناسب، وظیفه شناسی، عدم فریبکاری و عصبیت است تشکیل می دهد. زیرا انتظار بر این است که داشتن ویژگی های مبتنی بر روانشناسی مثبت گرا به اخلاق و رهبری اخلاقی در فرد و سازمان منجر شود. با توجه به نقش روانشناسی مثبت گرا در تقویت رهبری اخلاقی، مدیران مدارس کرمان می توانند با تمرکز بر مؤلفه هایی مانند امید، خوش بینی، تاب آوری، معنا در کار و هیجانات مثبت، شیوه های رهبری خود را به سمت اخلاقمداری و انسانمحوری سوق

دهند. روان شناسی مثبت گرا به مدیران کمک می کند تا در مواجهه با چالش های آموزشی و مدیریتی، تصمیم هایی عادلانه تر و مسئولانه تر اتخاذ کنند و به جای کنترل صرف، بر توانمندسازی معلمان و دانش آموزان تأکید داشته باشند. این رویکرد باعث افزایش خودکنترلی اخلاقی، انصاف و توجه به کرامت انسانی در فرآیند رهبری می شود. از سوی دیگر، به کارگیری اصول روان شناسی مثبت گرا توسط مدیران می تواند فضای اخلاقی مدارس کرمان را به طور چشمگیری بهبود بخشد. مدیرانی که روابط مثبت، قدردانی، اعتماد و حمایت عاطفی را در مدرسه ترویج می دهند، الگوی رفتاری مناسبی برای معلمان و کارکنان فراهم می کنند و زمینه گسترش رفتارهای اخلاقی را فراهم می سازند. ایجاد فرهنگ مشارکت، گفت و گوی سازنده و توجه به نقاط قوت افراد، نه تنها رهبری اخلاقی را تقویت می کند، بلکه موجب افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی و انسجام اخلاقی در محیط مدرسه خواهد شد.

نتایج نشان داد که حضور تعدیلگر گروه خونی، در تأثیر بین هوش معنوی بر رهبری اخلاقی معنی دار نیست و لذا فرضیه چهارم به تایید نرسید. این نتایج با یافته های محققان مختلف از جمله زیرک (۱۳۹۱)، شرف خواه و مسیبی (۱۳۹۱) شیرزاده و همکاران (۱۳۸۱) و سمعانی و حقیقی (۱۳۸۴) همسویی و هماهنگی دارد که نشان داده اند که گروه خونی تأثیری بر متغیرهای مختلف از جمله ویژگی های شخصیتی و اختلالات شخصیت ندارد. با توجه به این که متغیر گروه خونی متغیری است که غیر قابل تغییر و دستکاری و به عبارتی متغیری خصیصه ای است، لذا می توان گفت که تنها کاری که در این خصوص می توان انجام داد، حداکثر طبقه بندی افراد بر حسب گروه های خونی متخلف می باشد که بدون حضور متغیرهای دیگری از جمله آموزش های لازم به افراد در خصوص متغیرهای تحقیق، نمی تواند تأثیر زیادی بر این متغیرها داشته باشد. در تبیین این موارد می توان گفت که رهبری اخلاقی، متغیری در حوزه فکری و انسانی است که بیشتر از آن چه که تحت تأثیر متغیرهایی در حوزه فیزیولوژیک افراد باشد، تحت تأثیر متغیری در حوزه فکری و ذهنی از جمله هوش معنوی قرار می گیرد. یافته های پژوهش نشان می دهد که گروه خونی به عنوان متغیر تعدیل گر در رابطه بین هوش معنوی و رهبری اخلاقی در میان مدیران مدارس کرمان نقش معناداری ایفا نکرده است. این نتیجه بیانگر آن است که تأثیر مثبت هوش معنوی بر شکل گیری و تقویت رهبری اخلاقی، مستقل از تفاوت های زیستی مانند گروه خونی عمل می کند. به عبارت دیگر، مدیران صرف نظر از نوع گروه خونی خود، در صورت برخورداری از سطوح بالاتر هوش معنوی، قادرند رفتارهای اخلاقی، عدالت محور و ارزش مدار را در نقش رهبری خود بروز دهند. از سوی دیگر، عدم معناداری نقش تعدیل گر گروه خونی نشان می دهد که متغیرهای روان شناختی و تربیتی، از جمله باورهای ارزشی، خودآگاهی معنوی، تجربه های حرفه ای و آموزش های اخلاقی، نسبت به ویژگی های زیستی از اهمیت بیشتری در تبیین رهبری اخلاقی برخوردارند. این یافته می تواند جهت گیری سیاست گذاران آموزشی و برنامه ریزان تربیتی را به سمت تقویت مهارت های معنوی و اخلاقی مدیران مدارس کرمان سوق دهد و تأکید کند که سرمایه گذاری بر آموزش و پرورش هوش معنوی، بدون توجه به تفاوت های فردی زیستی، می تواند به ارتقای رهبری اخلاقی در محیط های آموزشی منجر شود.

منابع

- افخمی، وحید (۱۳۹۵). نقش واسطه‌ای انگیزش درونی در رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار کاری نوآورانه در بین مدیران آموزش و پرورش بوکان، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه پیام نور تهران.
- اکبری، زهره (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان سبک های رهبری و هوش معنوی مدیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا (س) - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- باقری، فریبرز؛ اکبری زاده، فاطمه؛ و حاتمی، حمیدرضا (۱۳۹۰). رابطه شادکامایی و هوش معنوی و متغیرهای دموگرافیک در بین پرستاران. فصلنامه طب جنوب، ۱۴(۴)، ۲۵۶-۲۶۳.
- بحرانی، عطیه و فروتنی، زهرا. (۱۴۰۱). پیش بینی فضیلت سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی و هوش معنوی. فصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۹(۱۷)، ۱۹۵-۲۱۹.
- پایایی، رسول (۱۳۹۴). بررسی رابطه رضایت شغلی با خود کارآمدی و هوش معنوی مدیران مدارس شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- حاج رضایی، حمیده و سعید، زهره. (۱۳۹۸). تاثیر روانشناسی مثبت گرا بر رابطه هوش معنوی با رهبری اخلاقی مدیران دستگاه های اجرای شهر کرمان، نخستین کنگره ایرانی روانشناسی مثبت، تهران.
- حق پرست، کتابون و رستگار، عباسعلی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری مثبت گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان: نقش میانجی عجز شدن در شغل و سرمایه روان شناختی مثبت در شرکت های دانش بنیان. مطالعات رفتار سازمانی، ۱۰(۳)، ۱۴۳-۱۷۲.
- حمیدیان پور، فخریه و جاوید فر، محبت (۱۳۹۴). نقش هوش معنوی و رهبری اخلاقی بر خود کارآمدی کارکنان، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز.
- خدایی، ناصر و مرسلی، پریسا (۱۳۸۸). نقش گروه خونی در شخصیت انسان، مجله دانشکده پیرا پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۴(۲)، ۱۹-۱۴.
- دهقانان، حامد؛ حقیقت، فاطمه و مفاخری، فهیمه (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه ای با اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا، فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۱۰(۳۹)، ۸۷-۱۰۲.
- رستگار، عباسعلی؛ مرادی، بابک و دیانی، حامد (۱۴۰۴). واکاوی نقش سرمایه معنوی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی تاب آوری و تعدیل گری گروه خونی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر شیراز. فصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۱۲(۲۶)، ۱۹۷-۲۲۹.
- زیرک مرادلو، حسین (۱۳۹۱). رابطه ویژگی های شخصیتی دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی با گروه خونی. مجله بهداشت و توسعه، ۱(۳)، ۲۲۱-۲۲۶.
- سراج، ندا (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش معنوی و رهبری خدمتگزار (مطالعه موردی بانک شهر)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان.
- سمنانی، یوسف و حقیقی، ماه منیر (۱۳۸۴). بررسی گروه های خونی و Rh در اختلال خلقی دو قطبی نوع یک. مجله علمی پزشکی قانونی، ۱۱(۴)، ۱۹۷-۱۹۵.

شرف خواه، مجتبی و مسیبی، قاسم (۱۳۹۱)، مقایسه فنوتیپی لنفوسیت ها در گروه های خونی ABO، مجله سلول و بافت، جلد ۳، شماره ۲، ۱۲۵-۱۲۱.

شیرزاده، ابراهیم؛ بهنام وشانی، حمیدرضا و معلایی، حسین (۱۳۸۱). بررسی رابطه ی CUP و IOP با عیوب انکساری، گروه های خونی و Rh در خانم های ۱۵-۴۵ ساله. مجله ی دانشکده ی علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی سبزوار، ۹(۱)، ۳۳-۲۶.

عابدینی، یاسمین؛ رجایی پور، سعید و سلام سدهی، علیرضا (۱۳۹۴). بررسی رابطه ی هوش معنوی و رهبری خدمتگزار در مدیران مدارس متوسطه، پژوهش های کاربردی روانشناختی، ۶(۴)، ۴۳-۳۱.

کلاتری، مهرداد و اسماعیلی، مریم (۱۳۹۵). مروری تحلیلی بر نظریه روانشناسی مثبت، جزوه دانشجویان روانشناسی دانشگاه اصفهان.

گلچین، مجتبی و سنجر، احمدرضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی با خودکارآمدی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان گلستان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۱۱(۱)، ۵۶-۶۶.

محمدی، مهدی؛ ترک زاده، جعفر؛ نکومند، سمیرا و فریدونی، فائزه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سبک رهبری اخلاقی و سازگاری با توجه به نقش تناسب ارزش های فردی و سازمانی به عنوان متغیر واسطه. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۱(۴)، ۹۶-۸۲.

میرکمالی، سید محمد و کرمی، محمد رضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲، ۲۲-۱۱.

Abera Engida, M., Debas, A. T., & Tiruneh, T. B. (2026). The leadership paradox in Ethiopia: a systematic review of full-range leadership styles and employee outcomes (2015–2025). *Future Business Journal*, 12(1), 81.

Al-Madadha, A., Al-Adwan, A. S., & Falahat, M. (2026). How emotional intelligence and spiritual intelligence foster employee engagement and organizational success. *Journal of Modelling in Management*, 21(2), 734-753.

Attri, Rekha,(2012). Spiritual Intelligence - A Model for Inspirational Leadership. *The International Journal's Research Journal of Social Science & Management*, Vol. 1, No. 9, 2012.

Brown, M. E., Trevino, L. K. & Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97 (2),134-117.

Donaldson. Stewart. I. & Ko. Ia (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base, *The Journal of Positive Psychology*, (53) 177-191

Emmons, R. (2000), Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern, *The International Journal for the Psychology of Religion*, vol. 10, no. 1, pp. 3-26.

Luthans F, Avey James B. Avolio, Bruce J. Peterson. Suzanne J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Journal of Human resource development quarterly*. 21: (1), 41-66.

Luthans, F. andyouseff, C.M., (2004), "Human, social, and new positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage" *organizational Dynamics*, vol.33, no.2, pp:143.

Lyubomirsky, S & Layous, K (2013). How do simple positive activities increase well-being? *Current Directions in Psychological Science*, 22(1), 57–62.

Malik, M S, Tariq, S, (2016). Impact of Spiritual Intelligence on Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*.2016, 6(2), 289-297.

- Raga. K., Taylor, D., (2002). Impact of Accountability and Ethics on Public Service Delivery: A South Africa Perspective
- Rai, S. S., & Koodamara, N. K. (2026). Ethical leadership and organizational silence: a systematic review. *International Journal of Ethics and Systems*, 42(1), 4-22.
- Rowold, J. (2008) "Relationships among Transformational, Transactional, and Moral-Based Leadership: Results from Two Empirical Studies: Results from Two Empirical Studies" *Kravis Leadership Institute, Leadership Review*, vol. 8, pp. 4-17.
- Rudisill Holmes, S. (2026). Change Management with Ethical Leadership. *The Journal of Values-Based Leadership*, 19(1), 8.
- Samantha Yee Min Tan, Susan Tee Suan Chin, Afzaal H. Seyal, Jian Ai Yeow and Khong Sin Tan (2013). The Relationship between Spiritual Intelligence and Transformational Leadership Style among Student Leaders. *Journal of Southeast Asian Research*, Vol. 2013
- Sharif, S., & Malik, S. A. (2026). Tracing the impact of green HRM and ethical leadership on employees' green behaviors in textile sector. *Research Journal of Textile and Apparel*, 1-18.
- Sharmila, Devi Ramachandaran, Steven. Eric., Krauss, (2017),"Effectiveness of the use of Spiritual Intelligence in Women Academic Leadership Practice", *International Journal of Educational Management*, Vol. 31 Iss 2 pp.
- Sundar, Siddhi & Qureshi Adil & Galiatsatos Panagis (2016) A Positive Psychology Intervention in a Hindu Community: The Pilot Study of the Hero Lab Curriculum *Journal of Relig Health* 55:2189–2198.
- Zohar, d. & I. Marshall, (2000) "*Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*" vol.9, London. Bloomsbury, 2000, p. 324.

