

تبیین نقش هوش اخلاقی بر ادراک رهبری موثق با میانجی گری هوش فرهنگی در دانشگاه اسلامی

ریاب ملائی*^۱

زینب مصطفوی^۲

تاریخ پذیرش: ۹۷/۶/۲۵

تاریخ وصول: ۹۶/۱۲/۱۴

چکیده

هدف پژوهش بررسی ارتباط هوش اخلاقی با رهبری موثق با نقش میانجیگری هوش فرهنگی بود. روش پژوهش کاربردی و از منظر گردآوری داده‌ها توصیفی و جامعه آماری کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه امیرکبیر بودند. ۱۲۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد هوش اخلاقی، رهبری موثق و هوش فرهنگی استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی و سازه و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. داده‌های پژوهش با آزمون‌های رگرسیون و مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که در بررسی شاخص‌های برازش مدل، شاخص‌های ارائه‌شده همگی در سطح مطلوبی از برازش بودند و فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفتند. سطح مطلوب هوش اخلاقی و هوش فرهنگی رهبران و اعضای هیئت علمی دانشگاهی نقش مؤثری بر خودآگاهی و ایجاد فضای اعتماد و تعامل در دانشگاه‌ها به عنوان محیط‌های چند فرهنگی دارد.

واژگان کلیدی: هوش اخلاقی، رهبری موثق، هوش فرهنگی، آموزش عالی.

^۱ . دانشجوی مقطع دکترای رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، r.mollaie@edu.ui.ac.ir

^۲ . دانشجوی مقطع دکترای رشته مدیریت آموزش عالی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. mastafavi60@yahoo.com

مقدمه

در متون علمی، هوش به عنوان یک مفهوم عمومی جهان‌شمول که با توانایی ادراکی ارتباط دارد، تعریف شده است (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱). اخیراً پژوهشگران سازمانی، علاقه‌مند به هوش اخلاقی رهبری شده‌اند، زیرا می‌تواند مرز بین نوع دوستی و خودپرستی را خوب توصیف کند (جودی شاه‌آباد و رضایی، ۱۳۹۳)، هوش اخلاقی درک درست از نادرست و داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست و مدیران و کارکنانی که هوش اخلاقی داشته باشند کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند (عطااللهی و همکاران، ۱۳۹۴). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بین رشد اخلاقی رهبران با رفتارهایی که از خود نشان می‌دهند، رابطه مستقیم وجود دارد به این معنی که رفتار رهبری چند بعدی است و رفتارهای مختلف رهبری، با سطوح مختلف رشد اخلاقی ارتباط دارد (جودی شاه‌آباد و رضایی، ۱۳۹۳).

بکاف و پیرس^۱ (۲۰۰۹) التزام به رفتارهای اخلاقی را مهم و قاعده‌مند می‌دانند و معتقدند که رفتارهایی چون عدالت، همدلی، بخشش، اعتماد، نوع دوستی، تحمل اجتماعی، صداقت به طور گسترده‌ای در میان انسان‌ها وجود دارد، اما در آغاز هزاره سوم شناسایی و توسعه قواعد رفتاری درست و نادرست در میان انسان‌ها به یکی از دغدغه‌های جوامع بشری تبدیل شده است (جهانیان و همکاران، ۱۳۹۲). در دنیای امروزی، تنها رهبران با هوش اخلاقی بالا می‌توانند در سازمان اعتماد و تعهد ایجاد کنند (اسگندری و همکاران، ۱۳۹۱).

رهبری در اثربخشی فردی و گروهی سازمان نقش تعیین‌کننده‌ای ایفاء می‌کند. اساسی‌ترین دلیل ناکامی برخی سازمان‌ها در تحقق تحول سازمانی فقدان رهبر توانمند و مؤثر بوده است. امروزه رهبری سازمانی جهت انطباق با تغییرات متکثر بقاء و رشد در محیط‌های متلاطم سازمانی نیازمند ویژگی‌های خاصی است (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱). با تغییر و تحولاتی که در جامعه و محیط کار روی داده است، مدل‌های سنتی رهبری دیگر پاسخگوی نیازها و الزامات عصر حاضر نیستند و نیاز به مدل‌های جدید رهبری بیش از هر زمان دیگری به چشم می‌خورد (جودی شاه‌آباد و رضایی، ۱۳۹۳). رهبری موثق یکی از این مدل‌هاست.

مفهوم اعتبار^۲ یا موثق بودن در حوزه‌های گوناگونی مانند روانشناسی انسانی، روانشناسی رشد و فلسفه وجودی مطرح شده است. اگرچه رهبری موثق برخی تشابهات را با دیگر چشم‌اندازهای معاصر مانند رهبری تحولی، کاریزماتیک، معکوس و معنوی نشان می‌دهد اما پژوهشگران رهبری موثق را از دیگر ساختارهای مرتبط از طریق نظریه‌پردازی و پژوهش تجربی متمایز می‌کنند. رهبران موثق الزاماً رهبران تحول آفرین یا کاریزماتیک نیستند اما رهبری موثق می‌تواند رهبری تحولی، کاریزماتیک، معکوس و معنوی و اشکال دیگر رهبری را ترکیب کند (کلنک^۳، ۲۰۰۷).

در سطح رهبری فردی، شواهد رو به رشدی وجود دارد که رویکرد رهبری موثق برای پیشرفت سرمایه انسانی و دستیابی به پیامدهای مثبت و پایدار در سازمان‌ها مطلوب و اثربخش است. مدل رهبری موثق گاردنر، آولیو و لوتانز^۴ و همکاران (۲۰۰۵) بر قسمت‌های خودآگاهی و خودتنظیمی رهبری موثق تمرکز می‌کنند. آن‌ها چندین ویژگی متمایز مرتبط با روندهای قابل اعتماد خود تنظیم شامل نظم درونی شده، فرآیند متوازن اطلاعات، شفافیت ارتباطات و رفتار قابل اعتماد و

¹ Bekoff & Pierce

² Authenticity

³ Klenke

⁴ Luthans

موثق را شناسایی کردند. هم‌چنین، آوولیو و گاردنر^۱ (۲۰۰۵)، لوتانز و آوولیو (۲۰۰۳)، مای و همکاران^۲ (۲۰۰۳) استدلال کرده‌اند که رهبری موثق یک چشم‌انداز اخلاقی مثبت را که از طریق استانداردهای اخلاقی بالا شکل گرفته‌اند، شامل می‌شود و تصمیم‌گیری و رفتار را هدایت می‌کند (والومبا و همکاران، ۲۰۰۸).

رهبران موثق از چشم‌انداز ارزشی / اخلاقی، آگاهی پیروان را تحت تأثیر قرار می‌دهند و به پیروان و خودشان از طریق ایجاد معنا و واقع‌بینی، نیرو می‌بخشند. آوولیو و همکاران (۲۰۰۴) استدلال می‌کنند که عنصر تمایز اصلی رهبری موثق از دیگر اشکال مرتبط رهبری آن است که رهبری موثق عمیقاً در مرکز آنچه که رهبری مثبت را تشکیل می‌دهد، قرار دارد (کلنک، ۲۰۰۷). اقدامات رهبران موثق بر پایه ارزش‌ها و اعتقادات شخصی آن‌ها است. رهبران موثق بیشتر از اعتقادات شخصی خود انگیزه پیدا می‌کنند تا دستیابی به مقام، به دست آوردن احترام و منافع شخصی (آوولیو و گاردنر^۳، ۲۰۰۵).

رهبران موثق الگویی از یک رهبر اخلاقی و صادق هستند که باز بودن در تسهیم اطلاعات ضروری را برای تصمیم‌گیری ترغیب می‌کنند. سازمان‌ها به رهبران موثق نیاز دارند تا بر تغییرات پویا، جدید و پرتلاطم محیط کاری غلبه کنند. رهبران موثق مسائل اخلاقی را بیان کرده و بر آن‌ها تأکید می‌کنند، حتی در مقابل فشارهای گروهی، سازمانی و اجتماعی، قواعد و ارزش‌های اخلاقی را ارائه و آموزش می‌دهند (نصیری و همکاران، ۱۳۹۴).

امروزه بسیاری از سازمان‌های قرن بیست و یکم با تنوع فرهنگی روبرو هستند (گرچی و قره‌سفلو، ۲۰۱۱). در چنین سازمانی رهبر باید فردی با هوش بوده و دانش کافی در زمینه شغلی خود داشته باشد. اما هوش منطقی و مهارت‌های تکنیکی تنها به عنوان توانایی‌های آغازین برای رهبران مطرح بوده و وجود آن‌ها شرط کافی برای رهبری نیست (بیک زاد و همکاران، ۱۳۸۹). برخورداری از هوش فرهنگی یکی از پیش‌زمینه‌های مهم برای سازگاری فرهنگی است.

رهبران جهانی ممکن است به طور شگفت‌آور و ماهرانه‌ای با موقعیت‌های فرهنگی متفاوت سازگار شوند و این به دلیل داشتن هوش فرهنگی در آن‌ها است. شکل‌های جدید رهبری به رهبران اجازه می‌دهد تا باورها و ارزش‌های شخصی را در زمینه‌های فرهنگی مختلف بیازمایند. وضعیت دشوار برای رهبران جهانی نگره داشتن تمامیت اخلاقی به صورتی است که نسبت به ارزش‌های شخصی خود قابل اعتماد و موثق باقی بمانند و با ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی کشورهایی با فرهنگ‌های گوناگون هم‌تراز شوند (واگل‌سانگ^۴ و همکاران، ۲۰۰۹). هوش اخلاقی و هوش فرهنگی فرصت این هم‌ترازی را به رهبران می‌دهد.

دانشگاه از جمله مهم‌ترین مجموعه‌های انسانی در هر جامعه است. هرچند مهم‌ترین وظیفه آموزش عالی، آموزش دانش و مهارت در سطح پیشرفته و حرفه‌ای است اما علاوه بر وظیفه انتقال دانش و مهارت، وظایف دیگری که دارای ارزش اجتماعی هستند نیز جزء وظایف دانشگاه ذکر شده است. انتقال و ترویج ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی، شکوفا کردن توانایی‌های فردی و اجتماعی و کمک به رشد شخصیتی، عاطفی، رفتاری و فکری را می‌توان از جمله وظایف مهم دانشگاه‌ها دانست. فلدمن و نیوکامب^۵ (۱۹۹۶) اساتید دانشگاه را به عنوان عامل اجتماعی‌سازی تعریف کرده و معتقدند که آن‌ها تأثیر شدیدی بر توسعه ذهنی و اخلاقی دانشجویان دارند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱).

¹ Gardner

² May et al

³ Avolio & Gardner

⁴ Vogelgesang et al

⁵ Feldman & Newcomb

عدم توجه به اخلاق در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند معضلات بزرگی برای سازمان‌ها به وجود آورد. دانشگاه از جمله سازمان‌هایی است که در هر جامعه از حساسیتی خاص برخوردار است. این حساسیت بیشتر به آن دلیل است که عملیات داخلی آن در معرض دید همگان قرار دارد و مورد قضاوت عامه مردم است. هم‌چنین دانشگاه‌ها بیش از سایر سازمان‌ها با نیروی انسانی در ارتباط‌اند و عهده‌دار تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص می‌باشند. باید باور داشت مدیران دانشگاه که با مدیریت منابع و امکانات لازم مسئولیت اداره دانشگاه را به عهده دارند، اولین کسانی هستند که با رفتار، گفتار و کردار خود اصول اخلاقی را در سازمان رواج می‌دهند و تأثیر به‌سزایی در اعمال اعضای سازمان دارند (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱). با ورود دانشجویانی با فرهنگ‌های متعلق به شهرها و کشورهای گوناگون به دانشگاه‌ها و لزوم سازگاری اساتید با دانشجویان و لزوم اخلاق‌مداری در فضاهای دانشگاهی و نقش اثرگذار رهبری موثق در سازگاری و رعایت اخلاق و اهمیت مورد اعتماد و موثق بودن اساتید و رهبران دانشگاهی، هدف پژوهش حاضر بررسی نقش هوش اخلاقی بر ادراک رهبری موثق با میانجیگری هوش فرهنگی در دانشگاه امیر کبیر می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هوش اخلاقی^۱

نخستین بار اصطلاح هوش اخلاقی توسط بوربا^۲ (۲۰۰۵) وارد روان‌شناسی شد. وی هوش اخلاقی را «ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌ها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌کند.» (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱). هوش اخلاقی نشان‌دهنده ظرفیت ذهنی انسان برای تعیین اینکه چگونه اصول جهان‌شمول انسانی را به ارزش‌ها، اهداف و اقدامات خود مرتبط نماید، می‌باشد. بنابراین، مدیران بایستی بالاترین استانداردهای اخلاقی را در سازمان خود مورد توجه قرار دهند (عطااللهی و همکاران، ۱۳۹۴). یک سازمان جهت اهمیت بخشیدن به هوش اخلاقی به توسعه سیستم‌ها و فرآیندهای مدیریت منابع انسانی نیاز خواهد داشت و از این طریق می‌تواند هوش اخلاقی افراد را اندازه بگیرد (دونوهو و ویکهام^۳، ۲۰۰۹).

طبق تعریف لنیک و کیل^۴ (۲۰۱۲)، هوش اخلاقی باوری عمیق است که همه اندیشه‌ها و اقدامات جهت‌یافته مربوط به ارزش‌ها و فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی فرد، بر طبق عوامل جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، نژاد، ملیت و باور مذهبی نیست (پهلوانی و عزیزملایی، ۲۰۱۶).

لنیک و کیل^۴ معتقدند هوش اخلاقی در برگرفته چهار بعد اصلی درستکاری^۵، مسئولیت‌پذیری^۶، بخشش^۷ و دلسوزی^۸ است (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱).

درستکاری: یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه که به آن معتقدیم و آنچه که به آن عمل می‌کنیم.

¹ Moral Intelligence

² Borba

³ O'Donohue & Wickham

⁴ Lennick & kiel

⁵ Integrity

⁶ Responsibility

⁷ Forgiveness

⁸ Compassion

مسئولیت‌پذیری: کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال و پیامدهای آن اعمال، هم‌چنین اشتباهات و شکست‌های خود را می‌پذیرد.

دلسوزی: توجه به دیگران که دارای تأثیر متقابل است. اگر نسبت به دیگران مهربان و دلسوز باشیم، آنان نیز موقع نیاز با ما همدردی می‌کنند.

بخشش: آگاهی از عیوب و اشتباهات خود و دیگران و بخشیدن خود و دیگران (جودی شاه‌آباد و رضایی، ۱۳۹۳).
زانک و شکور^۱ (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان دادند که نقش معلمان و اساتید در به کارگیری برنامه‌های مربوط به آموزش اخلاقی در راستای رشد حرفه‌ای دانش‌آموزان و دانشجویان ضروری است. (پهلوانی و عزیزملایی، ۲۰۱۶).

رهبری موثق

نظریه رهبری موثق یکی از رویکردهای بنیادی حوزه رهبری است که در دهه گذشته مطرح شده است (نصیری و همکاران، ۱۳۹۴). رهبری موثق بیان می‌کند که روابط بین رهبر و پیرو برای بهبود عملکرد سازمانی اهمیت زیادی دارد، و به دنبال کشف راه‌هایی برای بهبود ابزارهایی است که از طریق آن رهبر پیرو را تحت تأثیر قرار می‌دهد (فورد و هاردینگ^۲، ۲۰۱۱).

اصطلاح رهبری موثق برای اولین بار توسط یکی از نویسندگان حوزه رهبری، باس^۳ در یک مقاله که مؤلفه‌های رهبری رهبری تحول‌آفرین تعیین شدند، استفاده شد. رهبر موثق یک شخص با اخلاق است که از درون نیز این ویژگی را دارد. رهبران موثق به طور عمیقی از طرز تفکر و رفتار خود آگاه هستند و توسط دیگران به خاطر آگاهی از ویژگی‌های خود و چشم‌اندازهای اخلاقی/ارزشی، دانش و توانایی دیگران، درک می‌شوند. هم‌چنین این رهبران نسبت به محیطی که در آن کار می‌کنند آگاه هستند و آن‌ها مطمئن، امیدوار، خوش‌بین، انعطاف‌پذیر و دارای شخصیت اخلاقی والایی هستند. گاردنر و همکاران (۲۰۰۵) روابط بین رهبران موثق و پیروانشان را به طور خیلی شفاف شرح می‌دهند. پیش فرضی وجود دارد که رهبر موثق در کنار شکل دادن به خودآگاهی، خودمراقبتی و اعتبار در خود، اعتماد و اعتبار را نیز در پیروان ترویج می‌کند. در نتیجه، آن‌ها عملکرد واقعی، ثابت و بهبود یافته خواهند داشت. به بیان دیگر، سازمان به درجه بالایی از عملکرد دست خواهد یافت (فورد و هاردینگ، ۲۰۱۱).

در توسعه نظریه رهبری موثق، کارشناسان به طور زیادی بر کار کرنیس^۴ تکیه کردند. کاربرد کلیدی نظریه کرنیس موضوعات مرتبط به قابلیت اعتماد نه تنها در جنبه‌های رفتاری و شناختی بلکه در جنبه‌های عقلانی است. لوتانز، یوسف و آوولیو (۲۰۰۶) بیان کرده‌اند که توسعه قابلیت اعتماد یک فرآیند پویا و شخصی است. رهبران موثق به احتمال زیاد ظرفیتی را به کار می‌گیرند تا تبادلات ارزشمند و معناداری را با همکاران و پیروان توسعه دهند. توسعه و پیشرفت رهبری موثق ممکن است توسط افراد متعددی انجام شود که در زمینه‌های اجتماعی گوناگون و در روابط بین فردی متنوع شناسایی شده و مورد آزمون قرار گرفته‌اند (روچ^۵، ۲۰۱۰).

¹ Zank & Shakoor

² Ford & Harding

³ Bass

⁴ Kernis

⁵ Roche

رهبران موثق رهبرانی هستند که می دانند چه کسی هستند، باورها و ارزش های خود را می شناسند و آشکارا و خالصانه بر اساس این باورها و ارزش ها عمل می کنند. پیروان این رهبران آن ها را انسان های اخلاقی می دانند (رابینز و جاج^۱، ۱۳۹۳). آوولیو، لوتانز و والومبا (۲۰۰۴)، رهبران موثق را این گونه توصیف می کنند: «کسانی که از طرز تفکر و رفتار خود به طور عمیقی آگاهی دارند و دیگران نیز آن ها را به عنوان رهبرانی می شناسند که از دانش، اختیارات و دیدگاه های اخلاقی/ارزشی خود و دیگران (پیروان) آگاهی دارند، هم چنین از محیطی که در آن فعالیت می کنند آگاه هستند و آن ها رهبرانی دارای اعتماد به نفس، امیدوار، خوش بین، انعطاف پذیر و با شخصیت اخلاقی والا و ارزشمند هستند (آوولیو و گاردنر، ۲۰۰۵).

بخش اصلی رهبری موثق خالص و اصیل بودن است. این رهبران چند ویژگی برجسته دارند شامل:

– رفتاری را نشان می دهند که دیگران را قادر می سازد تا در همه زمان ها به آن ها اعتماد کنند.

– وقتی اشتباهی مرتکب می شوند مسئولیت آن را به عهده می گیرند و برای هر اشتباه تقسیم مسئولیت می کنند.

– شجاعت لازم را از خود نشان می دهند تا زنجیره رهبری را بیشتر به پیش ببرند، موقعیت حاضر را زیر سؤال ببرند و یا از افراد و مراحل کاریشان دفاع کنند.

– رهبران موثق به طور مداوم به یادگیری شخصی خود به منظور درک خودشان به عنوان یک شخص و نحوه نگاه خود و دیگران به جهان تعهد دارند. خودآگاهی عمیق در اینجا نقش اساسی ایفاء می کند (رابینسون و اودیا^۲، ۲۰۱۴).

رهبری موثق شامل چهار مؤلفه است:

خودآگاهی^۳: درباره شخصیت و باورهای رهبر صحبت می کند. خودآگاهی با توانایی فهم سیستم ارزشی یک فرد، نشانه های ارتباطی و نقش فرد در یک تعامل ایجاد شده سر و کار دارد (والومبا و همکاران^۴، ۲۰۰۸، به نقل از واگل سانگ و همکاران، ۲۰۰۹).

تعادل یابی^۵: توانایی رهبر را برای سنجش اطلاعات و به دست آوردن بینش از اولویت های پیروانش برای تصمیم گیری اندازه می گیرد.

شفافیت ارتباطی^۶: سنجش می کند که آیا رهبر همان کسی است که خودش می گوید؟ و فاصله قدرت بین رهبر و پیرو را کوتاه می کند.

چشم انداز اخلاقی درونی شده^۷: تعیین می کند که چگونه رهبران از ارزش های اخلاقی و نگرش های اخلاقی خود برای راهنمایی عمل و رفتار استفاده می کنند و بیشتر با پیروانشان ارتباط برقرار می کنند.

¹ Robbins & Judge

² Robinson & O'Dea

³ Self-awareness

⁴ Walumbwa et al

⁵ Balanced processing

⁶ Relational transparency

⁷ Internalized moral/ethical perspective

رهبران موثق به پیروان خود از طریق ایجاد تعادل و تطبیق کار با ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها (پیروان) انگیزه و الهام می‌بخشند. این یگانگی بر پایه درستکاری و مسئولیت‌پذیری است. در حالی که قدرت آن‌ها متکی بر توانایی‌شان در توانمندسازی پیروان است (بنکز و مانپی^۱، ۲۰۱۲).

هوش فرهنگی

واژه هوش فرهنگی برای اولین بار توسط ایرلی و آنگک^۲ در سال ۲۰۰۳ مطرح و به عنوان نظریه جدیدی در دنیای مدیریت و روان‌شناسی سازمانی معرفی گردید. ایرلی و آنگک، هوش فرهنگی را قابلیت کارکرد و مدیریت اثربخش در زمینه‌های متنوع فرهنگی تعریف کرده‌اند (ایرلی و آنگک، ۲۰۰۳، به نقل از یی و همکاران^۳). در تعریفی دیگر، هوش فرهنگی به عنوان توانایی تعامل اثربخش با افرادی از فرهنگ‌های گوناگون و بروز رفتار مناسب در یک زمینه فرهنگی جدید است (توماس^۴، ۲۰۰۶، ص ۸۰).

توانایی مدیریت در موقعیت‌های متنوع فرهنگی یک امتیاز هوش فرهنگی است (کیم و داین^۵، ۲۰۱۲). آفرمن و فن^۶ (۲۰۰۲) سه دلیل تئوریک را برای این که چرا رهبرانی با توانایی هوش فرهنگی بالا بهتر قادر هستند تا انتظارات متنوع فرهنگی پیروانشان را در زمینه‌های چند فرهنگی مدیریت کنند، ارائه می‌دهند. نخستین دلیل، آگاهی در طول تعاملات بین فرهنگی به رهبران اجازه می‌دهد تا تأثیر فرهنگ و پیشینه فرهنگی خود را درک کنند. دلیل دوم این که، هوش فرهنگی بالا باعث می‌شود رهبران تأمل کرده و درستی و صحت پیش‌فرض‌ها و دانش خود را درباره فرهنگ‌های دیگر، مورد بازبینی قرار دهند. سوم، رهبرانی با هوش فرهنگی بالا درک کامل از خود و دیگران را با انگیزش و رفتارهای انعطاف‌پذیر در مواردی ادغام می‌کنند که به آن‌ها اجازه می‌دهد تا با رفتارهای رهبریشان در موقعیت‌های چند فرهنگی به طور مناسبی به سازگاری برسند (راکستاهل و همکاران^۷، ۲۰۱۱). درک و هدایت تفاوت‌های فرهنگی، سازمان‌ها را در رسیدن به اهدافشان اهدافشان کمک می‌کند (علائی و میرمحمدی، ۱۳۹۳).

مرکز هوش فرهنگی^۸، یک الگوی چهار بعدی برای سنجش هوش فرهنگی، که مهم‌ترین چارچوب مفهومی هوش فرهنگی نیز محسوب می‌شود، معرفی کرده است که ابعاد آن به شرح زیر می‌باشد:

هوش فرهنگی شناختی: بیان‌گر درک فرد از شباهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگی است و دانش عمومی و نقشه‌های ذهنی و شناختی فرد از فرهنگ‌های دیگر را نشان می‌دهد (آنگک و همکاران، ۲۰۰۷).

هوش فرهنگی انگیزشی: اشاره به ظرفیت‌های ذهنی فرد برای هدایت و حفظ انرژی در راستای یادگیری و عملکرد در شرایط ایجاد شده به وسیله تفاوت‌های فرهنگی دارد و نشان‌دهنده علاقه فرد به تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف است (پینگ چن و همکاران^۹، ۲۰۱۲).

¹ Banks & Mhunpiew

² Earley & Ang

³ Yee NG et al

⁴ Thomas

⁵ Kim & Dyne

⁶ Offermann phan

⁷ Rockstuhl et al

⁸ Cultural Intelligence Center

⁹ Ping chen et al

هوش فرهنگی فراشناختی: این بعد شامل تدوین راهبرد پیش از برخورد میان فرهنگی، بررسی مفروضه‌ها در حین برخورد و تعدیل نقشه‌های ذهنی در صورت متفاوت بودن تجارب واقعی از انتظارات پیشین است (نائیجی و عباسعلی زاده، ۱۳۹۰).

هوش فرهنگی رفتاری: قابلیت تعامل در محدوده گسترده‌ای از موقعیت‌ها، محیط و گروه‌های متنوع، معرف این بعد می‌باشد (چین و گاینیر^۱، ۲۰۰۶).

رابطه هوش اخلاقی و هوش فرهنگی با رهبری موثق

مسائل مرتبط با رهبری و مدیریت در فرهنگ‌های گوناگون، بر اهمیت جهانی شدن و سازگاری با فرهنگ‌های جدید تأکید می‌کند. رهبران واقعی هنگام رویارویی با مسائل جهانی شدن به بازآموزی در تمامیت اخلاقی خود می‌پردازند و در حالی که در فرهنگ‌هایی با سیستم‌های ارزشی گوناگون ادغام می‌شوند، نسبت به اعتقادات شخصی خود قابل اعتماد و معتقد باقی می‌مانند (واگل سانگ و همکاران، ۲۰۰۹).

هوش فرهنگی با رهبری موثق تعامل دارد. هوش فرهنگی به رهبر موثق اجازه می‌دهد تا به طور عمیقی تفاوت‌های موجود بین ارزش‌های فرهنگ گروهی و ارزش‌ها و باورهای خود را درک کند و از این طریق روابط مثبت پایدار بین رهبری موثق و سازگاری فرهنگی با اساس اخلاقی ایجاد شود. افزایش سطح هوش فرهنگی روابط بین رهبری موثق و انطباق فرهنگی بر پایه اخلاق را نیرو می‌بخشد. رهبران منطبق با یک فرهنگ جدید باید قادر باشند تا در زمینه‌های متنوع فرهنگی مدیریت کنند در حالی که چشم‌اندازهای اخلاقی خود و دیگر افراد (پیروان) را به صورت برجسته حفظ می‌کنند. از طریق هوش فرهنگی رهبران موثق می‌توانند اخلاق مدار باقی بمانند در حالی که با فرهنگ‌های متفاوت و جدید سازگار می‌شوند. به منظور نیرومند کردن روابط بین رهبری موثق و انطباق فرهنگی اخلاقی، هوش فرهنگی باید روابط را تعدیل کند و به رهبر موثق اجازه دهد تا اختلاف جزئی رفتارهای فرهنگی خاص را تشخیص دهد و به فهم از آن‌ها برسد (واگل-سانگ و همکاران، ۲۰۰۹).

اخلاق در هر جامعه‌ای یاد گرفته می‌شود و به عنوان بخشی از فرهنگ است بنابراین اخلاق‌مداری تنها عنصر قابل تعمیم در سراسر فرهنگ‌ها است زیرا واقعیت‌های اخلاقی جهانی بین فرهنگ‌ها وجود دارد. علاوه بر این، اخلاق نه تنها در سطح اجتماعی بلکه در سطوح فردی، گروهی و سازمانی از طریق فرآیندهای یادگیری اجتماعی، قراردادهای اجتماعی و معناسازی شکل می‌گیرد (هانا و همکاران^۲، ۲۰۰۵).

پیشینه تجربی پژوهش

با مطالعه پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج کشور، پژوهش‌های مرتبط اندکی در داخل و خارج کشور انجام شده است. برخی از پژوهش‌های مرتبط در ادامه ارائه می‌شود:

در پژوهشی با عنوان «نقش رهبری موثق و هوش فرهنگی در زمینه‌های بین فرهنگی»، واگل سانگ، کلب اسمیت و پالمر^۳ (۲۰۰۹)، به این نتایج دست یافتند که رهبران موثق در زمینه‌های بین فرهنگی می‌توانند تعادلی را در تنش بین ارزش-

¹ Chin & Gaynier

² Hannah et al

³ Clapp-Smith & Palmer

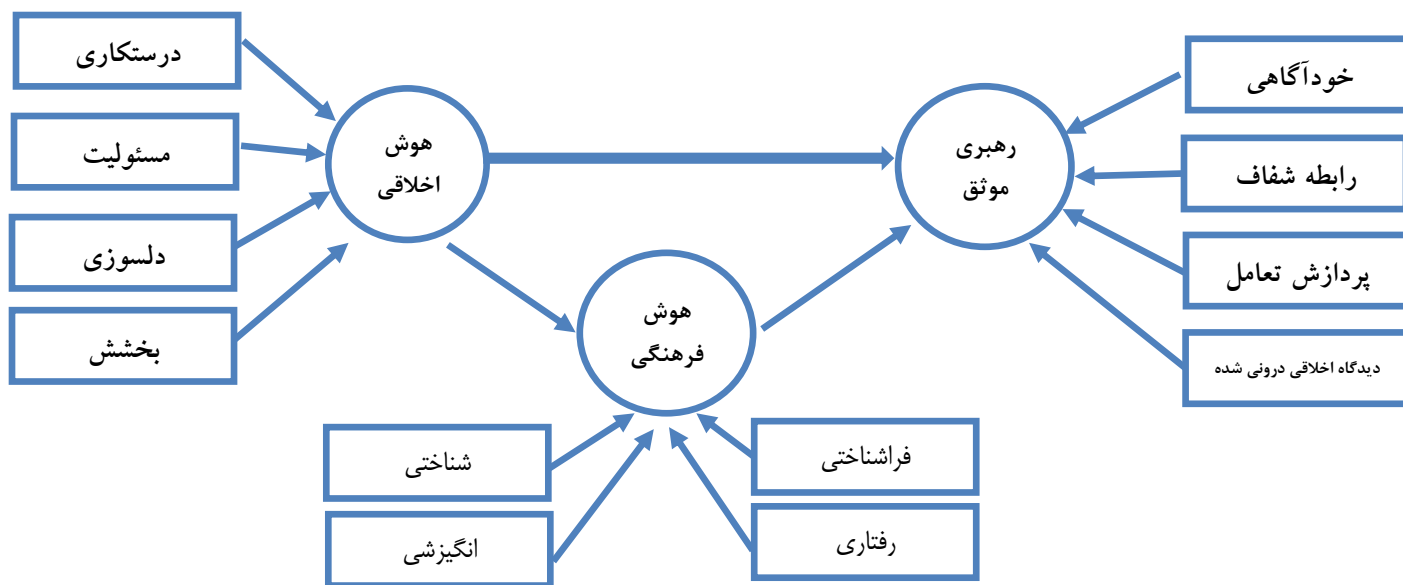
های عمیق خود و ارزش های کشور میزبان به دست آورند. رهبران می توانند با برداشتن گام هایی در تعاملات بین فرهنگی که هوش فرهنگی و رهبری موثق را در آنها توسعه می بخشد، خودشان را برای رهبری آماده کنند. در پژوهش دیگری با عنوان «تأثیر هوش اخلاقی بر رهبری»، بهشتی فر، اسماعیلی و نکوئی مقدم (۲۰۱۱) به این نتیجه دست یافتند که هوش اخلاقی به طور زیادی با اثربخشی رهبری مرتبط است و رهبران موفق به ناچار با انتخاب های اخلاقی مواجه می شوند. هوش اخلاقی یک ابتکار رو به پیشرفت است و در مرکزیت آنچه که سازمان ها انجام می دهند، قرار دارد.

در ادامه به سؤالات پژوهش اشاره می شود:

۱. آیا هوش اخلاقی بر رهبری موثق تأثیر دارد؟
۲. آیا هوش فرهنگی بر رهبری موثق تأثیر دارد؟
۳. آیا هوش اخلاقی با میانجی گری هوش فرهنگی بر رهبری موثق تأثیر دارد؟

مدل مفهومی پژوهش

با بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش، مدل پژوهش با هدف بررسی ارتباط چند گانه بین رهبری موثق با هوش اخلاقی با نقش میانجیگری هوش فرهنگی طراحی و ترسیم شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف توصیفی - همبستگی به روش مدل معادلات ساختاری است که به توصیف پدیده مورد نظر می‌پردازد و بر اساس نوع استفاده می‌توان آن را در زمره تحقیقات کاربردی دانست و از بعد زمانی تحقیق مقطعی و از نظر نوع داده‌ها، پژوهش کمی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه امیرکبیر در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ بوده که از جامعه آماری مذکور، نمونه‌ای به حجم ۱۲۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. داده‌ها با استفاده از شیوه‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تخیل قرار گرفتند که در تحلیل استنباطی از تکنیک آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری و رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار AMOS استفاده شد.

ابزار گردآوری داده‌ها: برای گردآوری داده‌ها، از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

هوش اخلاقی: برای اولین بار توسط لنینک و کیل (۲۰۰۵) ارائه شد. این پرسشنامه از ۴۰ سؤال از نوع بسته پاسخ تشکیل شده است که هوش اخلاقی را در ۴ مؤلفه درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش مورد سنجش قرار می‌دهد. برای بررسی روایی از روایی محتوایی و سازه استفاده شد. روایی محتوایی ابزار، با نظر اساتید و متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی روایی سازه ابزار از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج بیانگر این بود که گویه شماره ۷ و ۱۳، ۱۹، ۳۰ دارای بار عاملی معنی‌دار بر روی متغیرهای مکنون مربوطه نبودند و از تحلیل حذف شدند. پس از حذف مدل دوباره به اجرا درآمد. شاخص‌های برازش به دست آمده در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱: بررسی شاخص‌های برازش مدل هوش اخلاقی

شاخص برازش	ضریب	وضعیت
x2/df	۱/۲۸	مطلوب
GFI	۰/۹۳	مطلوب
IFI	۰/۹۴	مطلوب
RMSEA	۰/۰۴	مطلوب
CFI	۰/۹۳	مطلوب

نتایج جدول شماره ۱ نشان‌دهنده این است که تمامی شاخص‌های برازش مدل در سطح مطلوبی قرار دارند لذا مدل دارای سطح مطلوبی از برازش است. همچنین، پایایی پرسشنامه از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۶ به دست آمد. لذا ابزار از پایایی مناسبی برخوردار است.

رهبری موثق: برای سنجش سازه رهبری موثق از پرسشنامه ۱۶ سؤالی وولمبوا و همکاران (۲۰۰۸) مبتنی بر طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. مؤلفه‌های خودآگاهی، رابطه شفاف، پردازش تعادل‌یافته و دیدگاه اخلاقی درونی شده چهار عنصر اصلی مورد سنجش و اندازه‌گیری این ابزار به شمار می‌رود.

برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و سازه استفاده شد. برای بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه به اساتید و متخصصان ارائه شد تا روایی آن را مورد بررسی قرار دهند. لذا روایی آن از سوی اساتید مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی روایی سازه ابزار از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج بیانگر این بود تمام گویه ها دارای بار عاملی معنی دار در سطح ۰/۰۵ بر روی متغیر مکنون بودند. شاخص های برازش به دست آمده در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول شماره ۲: بررسی شاخص های برازش مدل رهبری موثق

شاخص برازش	ضریب	وضعیت
x2/df	۱/۱۴	مطلوب
GFI	۰/۹۵	مطلوب
IFI	۰/۹۶	مطلوب
RMSEA	۰/۰۳	مطلوب
CFI	۰/۹۵	مطلوب

نتایج جدول شماره ۲ نشان دهنده این است که تمامی شاخص های برازش مدل در سطح مطلوبی قرار دارند. بنابراین مدل دارای سطح مطلوبی از برازش است. پایایی پرسشنامه از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۲ به دست آمد. بنابراین می توان گفت ابزار از پایایی مناسبی برخوردار است.

هوش فرهنگی: در سال ۲۰۰۳ توسط ارلی و آنگک تدوین شده است و در ۲۰ گویه تنظیم و طبق نظر اساتید دانشگاهی، بر اساس مقیاس شش درجه ای از کاملاً مخالفم (امتیاز ۱) تا کاملاً موافقم (امتیاز ۶) تنظیم شده است. پرسشنامه چهار مؤلفه انگیزشی، شناختی، فراشناختی و رفتاری را مورد بررسی قرار می دهد. برای تعیین روایی، از روایی محتوایی و سازه استفاده شد. با انجام مطالعات داخلی و خارجی و کسب نظرات اساتید و متخصصان، ابعاد چهار گانه هوش فرهنگی که توسط مرکز هوش فرهنگی ارائه شده است، مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی روایی سازه ابزار از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج بیانگر این بود که گویه شماره ۶ و ۱۷ دارای بار عاملی معنی دار بر روی متغیرهای مکنون یعنی مؤلفه شناختی و رفتاری نیستند؛ بنابراین از تحلیل حذف شدند. نتایج بررسی شاخص های برازش مدل پس از حذف مسیرها در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳: بررسی شاخص های برازش مدل هوش فرهنگی

شاخص برازش	ضریب	وضعیت
x2/df	۱/۲۲	مطلوب
GFI	۰/۹۴	مطلوب
IFI	۰/۹۶	مطلوب
RMSEA	۰/۰۳	مطلوب
CFI	۰/۹۶	مطلوب

نتایج جدول شماره ۳ نشان دهنده این است که تمامی شاخص های برازش مدل در سطح مطلوبی قرار دارند. پس می توان گفت که مدل دارای سطح مطلوبی از برازش است. پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۹ به دست آمد، بنابراین می توان گفت این ابزار دارای پایایی مناسبی است.

یافته های پژوهش

در این بخش با استفاده از داده های به دست آمده، سؤالات پژوهش مورد تحلیل قرار گرفته اند.

سؤال اول: آیا هوش اخلاقی بر روی رهبری موثق تأثیر دارد؟

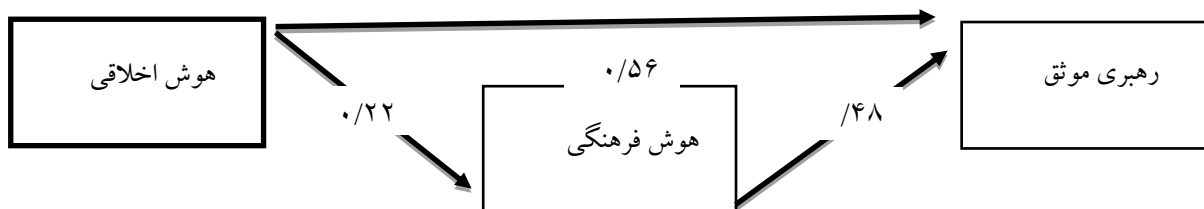
در مدل تدوین شده، هوش اخلاقی با رهبری موثق رابطه مستقیم دارد. برای بررسی این فرضیه در مدل ارائه شده از تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج بیانگر این بود که میزان وزن رگرسیونی غیراستاندارد ۰/۸۳ و بتا یا ضریب رگرسیونی استاندارد ۰/۵۶ است. ضریب استاندارد خطا ۰/۱۲ است. شاخص C.R. ۶/۴۳ است که در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. پس می توان گفت که فرضیه خلاف در سطح ۰/۰۵ رد شده و هوش اخلاقی بر رهبری موثق تأثیر دارد.

سؤال دوم: هوش فرهنگی بر رهبری موثق تأثیر دارد؟

در مدل تدوین شده هوش فرهنگی نیز دارای رابطه مستقیم با رهبری موثق است. برای بررسی این فرضیه از مدل، از تحلیل مسیر استفاده شده است. نتایج نشان دهنده این است که ضریب رگرسیونی غیراستاندارد ۰/۴۷، ضریب استاندارد ۰/۴۸ است و ضریب استاندارد خطا ۰/۰۵ است. شاخص C.R. برابر با ۸/۲۹ است که در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. پس می توان گفت که فرضیه خلاف در سطح ۰/۰۵ رد شده و هوش فرهنگی بر رهبری موثق دارای تأثیر می باشد.

سؤال سوم: آیا هوش اخلاقی با میانجی گری هوش فرهنگی بر رهبری موثق تأثیر دارد؟

همان گونه که در مدل تدوین شده قابل مشاهده است، هوش اخلاقی با میانجی گری هوش فرهنگی دارای رابطه غیرمستقیم با رهبری موثق است. نتایج حاصل از تحلیل مسیر بیانگر این است که رابطه غیرمستقیم هوش اخلاقی بر روی رهبری موثق ۰/۱۰ است؛ بنابراین می توان گفت که هوش اخلاقی بر روی رهبری موثق دارای تأثیر کلی ۰/۶۶ است که نشانگر سطح بالایی از تبیین واریانس متغیر وابسته تحقیق است. در ادامه مدل کلی تحقیق به همراه ضرایب مسیر آن ارائه شده است. به طور کلی مدل ارائه شده از برازش نسبتاً خوبی با داده ها برخوردار است.



برای بررسی فرضیه فوق شاخص‌های برازش مدل بررسی شده است. نتایج بررسی این شاخص‌ها در جدول زیر ارائه شده است.

جدول شماره ۴: شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	ضریب	وضعیت
x2/df	۱/۳۲	مطلوب
GFI	۰/۹۲	مطلوب
IFI	۰/۹۲	مطلوب
RMSEA	۰/۰۴	مطلوب
CFI	۰/۹۱	مطلوب

نتایج بررسی شاخص‌های برازش مدل بیانگر این هستند شاخص‌های ارائه شده همگی در سطح مطلوبی از برازش هستند. پس می‌توان گفت که مدل ارائه شده دارای برازش با داده‌های تحقیق است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش هوش اخلاقی در ادراک رهبری موثق با میانجی‌گری هوش فرهنگی انجام شده است. بر اساس یافته‌های سؤال اول، هوش اخلاقی بر رهبری موثق تأثیر دارد. رهبران با هوش اخلاقی بالا از طریق درستکار بودن و مسئولیت‌پذیری و دلسوزی و بخشش به موقع، می‌توانند رهبران موثقی نیز باشند. مؤلفه اخلاق در رهبری موثق از ویژگی‌های بارز رهبر است. رهبری که هوش اخلاقی را به کار می‌گیرد نه تنها از ویژگی‌ها و طرز تفکر خود آگاهی دارد بلکه از سوی پیروان خود نیز درک می‌شوند. یک رهبر در چنین شرایطی می‌تواند الگویی مناسب برای پیروان خود باشد. پابندی به ارزش‌ها عنصر مهمی در اخلاق است که رهبری باهوش اخلاقی بالا پابندی به ارزش‌های سازمان را از خود نشان می‌دهد. چنین رهبری است که زمینه ایجاد رهبری موثق در سازمان را فراهم می‌کند.

افراد اخلاق‌گرا دارای تعهد درازمدت به ایده‌آل‌های اخلاقی و ظرفیت مناسب برای یادگیری از دیگران هستند. آن‌ها در پیگیری اهداف اخلاقی صدیق بوده و موشکافانه عمل می‌نمایند. سازه‌های هوش اخلاقی نظیر درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش و نیز همدردی، هوشیاری، توجه و احترام، خودکنترلی، مهربانی و انصاف پیش از آنکه توسط اندیشمندان معاصر مورد توجه قرار گیرند در منابع غنی و هدایتگر دین مبین اسلام از جمله قرآن کریم، نهج‌البلاغه، تحت‌العقول، بحارالانوار، میزان‌الحکمه و غررالحکم مورد توجه و تأکید قرار گرفته‌اند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱).

هم‌چنین بر اساس یافته‌های سؤال دوم پژوهش، هوش فرهنگی نیز دارای رابطه مستقیم با رهبری موثق است. رهبرانی که در محیط‌های چند فرهنگی با موفقیت عمل می‌کنند و از هوش فرهنگی بالایی برخوردارند، می‌توانند رهبران موثق موفق در سازمان خود باشند و در برخورد با پیروان از خود تعادل نشان دهند. پیروان، رهبران موثق را رهبران اخلاقی می‌دانند و آن‌ها نیز به ارزش‌های سازمان پایبند هستند. رهبرانی که در تعاملات بین فرهنگی با دیگران رابطه مناسبی برقرار

می‌کند لذا می‌تواند رهبران خوبی برای سازمان خود باشند و نه تنها در مورد دیگران، بلکه در مورد خوشان نیز به خود آگاهی برسند و این رهبران به ویژه در محیط‌های دانشگاهی که تنوع فرهنگی زیادی دارد، رهبران موفق خواهند بود. بر اساس سؤال سوم پژوهش، هوش اخلاقی با میانجیگری هوش فرهنگی بر رهبری موثق تأثیر مثبت دارد. هوش اخلاقی و هوش فرهنگی در کنار یکدیگر می‌توانند در موفق عمل کردن رهبر سازمان نقش به‌سزایی داشته باشند. رهبران ضمن پایبندی به ارزش‌ها، با افرادی از فرهنگ‌های دیگر به طور مثبت به تعامل می‌پردازند و از این طریق به خود آگاهی می‌رسند. واگل سانگ^۱ (۲۰۰۹) بیان می‌کند رهبران علاوه بر اخلاق‌مداری و سازگاری موفقیت‌آمیز با فرهنگ‌های مختلف، رهبری موثق از طریق تأثیر بر پیروانشان می‌باشند.

نتایج پژوهش حاضر تا حدود زیادی با نتایج پژوهش واگل سانگ و همکاران (۲۰۰۹) و بهشتی فر، اسماعیلی و نکوئی مقدم (۲۰۱۱) همسو می‌باشد.

رهبری موثق توانایی دارد تا از طریق اعتمادسازی و اخلاق‌مداری، ارتباطات کارکنان، روابط گروه‌ها و تیم‌های سازمانی را بهبود ببخشد (نصیری و همکاران، ۱۳۹۴).

دانشگاه‌ها در هر کشوری جزء مهم‌ترین اجزای نظام آموزشی محسوب می‌شوند. رشد، پیشرفت، نوآوری و بهبود در فضاهای دانشگاهی از اهمیت دو چندان برخوردار است. اعضای هیئت‌علمی تأثیر زیادی در دستاوردهای دانشجویان و در رشد علمی دانشگاه دارند. برخورداری اعضای هیئت‌علمی به عنوان رهبران آموزشی از هوش اخلاقی بر ادراک رهبری موثق تأثیر دارد. رهبران از طریق ادراک خود و دیگر افراد (کارکنان، دانشجویان، همکاران و ...) و هم‌چنین ملاحظات اخلاقی می‌توانند روابط خود با دیگران را گسترش دهند. هوش اخلاقی و هوش فرهنگی در تعامل با یکدیگر زمینه‌ای فراهم می‌کنند که رهبری موثق امکان بروز و ظهور پیدا می‌کند. با توجه به اینکه دانشگاه‌ها دارای جوی از تعاملات و ارتباطات بین فرهنگی می‌باشند، هوش فرهنگی به رهبران دانشگاهی کمک می‌کند تا ضمن تعامل و برخورد موفق با افرادی از فرهنگ‌های دیگر به خود آگاهی برسند و هم‌چنین از دیگران نیز شناخت به دست آورند. هم‌چنین در فضای دانشگاهی اهمیت برخوردها و ملاحظات اخلاقی از اهمیت زیادی برخوردار است و یکی از عناصر مهم در رهبری موثق نیز بحث رعایت اخلاق می‌باشد. رهبران دانشگاهی با هوش اخلاقی بالا می‌توانند در به‌کارگیری رهبری موثق موفق عمل کنند.

لوتانز و آوولیو (۲۰۰۳) به طور قطعی بیان می‌کنند که اخلاق یک جزء ذاتی برای رهبری موثق است. محققان اعتقاد دارند گنجاندن یک چشم‌انداز اخلاقی مثبت برای توسعه رهبری موثق بسیار اهمیت دارد (آوولیو و گاردنر، ۲۰۰۵).

هوش اخلاقی به رهبران دانشگاهی کمک می‌کند تا محیط سازمانی را به نحو احسن بهبود ببخشند و حقوق دانشجویان و کارکنان را رعایت کنند و به هیچ‌وجه از موازین اخلاقی تخطی نکنند. رهبران از طریق تعاملات بین فرهنگی می‌توانند رهبری موثق و هوش فرهنگی خود را ارتقاء و توسعه بخشند.

در یک نتیجه‌گیری کلی وجود سه عنصر پیش‌برنده و پیشرفت‌گرای هوش اخلاقی، هوش فرهنگی و رهبری موثق می‌تواند رهبران دانشگاهی را به حد بالایی از تکامل و تعالی برساند و ضمن بهبود روابط اساتید با دانشجویان، فضای اعتماد و رعایت اخلاق در دانشگاه را نیز بهبود بخشد.

¹ Vogelgesang

منابع

فارسی

- اسگندری، غلامرضا؛ اسگندری، کریم؛ بیک زاد، جعفر؛ کردبچه، شیما (۱۳۹۱). تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان تأمین اجتماعی. **فراسوی مدیریت**، سال ششم. شماره ۲۱. صص ۱۰۵-۱۲۸.
- بهرامی، محمد امین؛ اصمی، مریم؛ فاتح پناه، آزاده؛ دهقانی تفتی، عارفه؛ احمدی تهرانی، غلامرضا (۱۳۹۱). سطح هوش اخلاقی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. **مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی**، دوره پنجم، شماره ۶، صص ۷۵-۸۸.
- بیک‌زاد، جعفر؛ حسین پور سنبلی، علیرضا؛ فلسفی، علی؛ نبی، سیدنوح (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین هوش احساسی و رهبری تحول‌آفرین در مدیران شرکت‌های گاز استانی شرکت ملی گاز ایران». **فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت**. سال چهارم. شماره ۱۰. صص ۹۱-۱۱۸.
- جهانیان، رمضان؛ ساعی ارسی، ایرج؛ طیبیا، مونا (۱۳۹۲). بررسی وضعیت هوش اخلاقی و ابعاد و مؤلفه‌های آن در دانشجویان (مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه خوارزمی)، **فصلنامه علوم رفتاری**، دوره ۵، شماره ۱۵، صص ۵۵-۷۲.
- جودی شاه آباد، گیو؛ رضایی، اکبر (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران با مدیریت خادمیت در مدارس شهرستان میاندوآب با تأکید بر جنسیت، **نشریه علمی پژوهشی آموزش و ارزشیابی**، سال هفتم، شماره ۲۸، صص ۲۱-۳۸.
- رایینز، استیون؛ جاج، تیموتی (۱۳۹۳). **رفتار سازمانی (جلد دوم)**. ویراست ۱۳، ترجمه مهدی زارع، نشر نص.
- عطااللهی، طاهره؛ ربیعی، علی؛ امینی، محمد تقی (۱۳۹۴). رابطه هوش اخلاقی با سرمایه اجتماعی، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، سال دهم، شماره ۳، صص ۲۹-۴۰.
- محمودی، محمد تقی؛ سیادت، سید علی؛ شادان فر، فائزه (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های هوش اخلاقی و رهبری تیمی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر زاهدان، **فصلنامه علوم تربیتی**، سال پنجم، شماره ۱۹، صص ۱۰۷-۱۲۶.
- نایجی، محمدجواد؛ عباسعلی‌زاده، منصوره (۱۳۹۰). «هوش فرهنگی و رابطه آن با ویژگی‌های کارآفرینانه مدیران سازمان‌های غیرانتفاعی در ایران». **توسعه کارآفرینی**. سال سوم. شماره دوازدهم. صص ۲۷-۴۴.
- نصیری، فخرالسادات؛ اسکندری، اصغر؛ نویدی، پرویز (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رهبری موثق بر بهبود خلاقیت و نوآوری با توجه به نقش میانجی سرمایه اجتماعی، **مدیریت سرمایه اجتماعی**، دوره ۲، شماره ۴، صص ۴۹۶-۴۷۵.

- Ang, S.; Van Dyne, L.; Koh, Ch.; K., Yee Ng; Templer, K. J.; Tay, Ch.; N. Anand Ch.(2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance. **Journal Compilation. Management and Organization Review** . Vol 3, No 3 , 335–371.
- AvolioT, B. J.; Gardner, W. L.;. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. **The Leadership Quarterly** 16. , 315–338.
- Banks, J.; Mhunpiew, N. (2012). Authentic Leadership, Social Cognitive Theory, and Character Education: The Transforming of Theories Into Practices. **US-China Education Review B** 12., pp 1002-1006.
- Chin, , Chen Oi; Gaynier., Lisa P (2006).Global Leadership Competence: A Cultural Intelligence Perspective. **Presented at the 2006 MBAA Conference**.
- Ford, J. M; Harding, N. (2011). The Impossibility of the “True Self” of authentic leadership. **Leadership**.Vol 7, No 4, pp 463–479.
- Gorji M.Ghareseflo ·H.(2011).The survey of relationship between cultural intelligence and emotional intelligence with employee’s performance. **International Conference on E-business, Management and Economics**. IPEDR Vol.25. IACSIT Press, Singapur.
- Hannah, S. T., Lester, Paul B. and Vogelgesang, G. R.(2005). Moral Leadership: Explicating the moral component of authentic leadership, **Authentic Leadership Theory and Practice: Origins, Effects and Development Monographs in Leadership and Management**, **ALTP journal**, Vol 3, pp 43–81.
- Klenke, K. (2007). Authentic Leadership: A Self, Leader, and Spiritual Identity Perspective. **International Journal of Leadership Studies**, Vol. 3 Iss. 1, pp 68-97.
- Kim, Y. J. & Van Dyne, L., (2012). Cultural Intelligence and International Leadership Potential: The Importance of Contact for Members of the Majority, **APPLIED PSYCHOLOGY: An International Review**، Vol .61, No 2., 272–294
- O’Donohue, W.; Wickham, M. (2009.). The role of ethical intelligence and organizational infrastructure in organizational decision-making., **(2010 British Academy of Management Conference: Track – Corporate social responsibility. University of Tasmania.)**. Hobart, Australia.
- Pahlavani, Forough;Azizmalayeri, Kiumars (2016). The Relationship between Moral Intelligence with Organizational Development, **International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management**, Vol. 3, No. 6, 2016, pp. 31-38.
- Ping Chen, X.; Liu, D.; Portnoy, R. (2012). A Multilevel Investigation of Motivational Cultural Intelligence, Organizational Diversity Climate, and

Cultural Sales: Evidence From U.S. Real Estate Firms. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 97, No. 1, 93-106.

- Robinson, S.; O’Dea, V. (2014). Authentic Leadership – To thine own self be true. **The Insights Group Ltd**, .
- Roche, M. (2010). Learning Authentic Leadership In New Zealand: A Learner-Centred Methodology And Evaluation. **American Journal of Business Education**. Vol 3, Number 3., 71-80.
- Rockstuh, T., Seiler, S., Ang, S., Van Dyne, L. & Annen, H., (2011). Beyond General Intelligence (IQ) and Emotional Intelligence (EQ): The Role of Cultural Intelligence (CQ) on Cross-Border Leadership Effectiveness in a Globalized World, **Journal of Social Issues**, Vol. 67, No. 4, 825-840.
- Thomas, D. C. (2006). Domain and development of cultural intelligence: The importance of mindfulness. **Group & Organization Management**, Vol 31, No 1, 78-99.
- Vogelgesang, G.; Clapp-S., R.; Palmer, N. (2009). The Role of Authentic Leadership and Cultural Intelligence in Cross-Cultural Contexts: An Objectivist Perspective. **International Journal of Leadership Studies**, Vol. 5 No. 2, , 102-117.
- Walumbwa, F.; Avolio, B.; Gardner, W.; Wernsing, T.; Peterson, S. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure" (2008). **Management Department Faculty. Journal of Management** , Vol 34: No 1. , 89-126.