

بررسی رابطه هوش فرهنگی مدیران دانشگاه سمنان و ادراکات کارکنان از سبک رهبری اصیل آن‌ها

عبدالرضا سبحانی^۱، نیلوفر همتیان^۲

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطه هوش فرهنگی و سبک رهبری اصیل مدیران دانشگاه سمنان انجام گرفت. روش تحقیق توصیفی همبستگی بود. به منظور بررسی هوش فرهنگی به مدیران، پرسشنامه چهار عاملی سنجش هوش فرهنگی ارائه شد، تا میزان هوش فرهنگی خود را ارزیابی نمایند. از بین مدیران دانشگاه سمنان ۴۴ نفر بصورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند (۳۴ نفر و ۶ نفر زن). جهت سنجش سبک رهبری مدیران به کارمندان مدیران انتخاب شده، پرسشنامه سبک رهبری اصیل ارائه شد، تا میزان سبک رهبری آن‌ها را ارزیابی نمایند. از بین کارمندان دانشگاه سمنان، ۱۶۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند (۳-۵ نفر از کارمندان مدیران انتخاب شده) که ۸۳ نفر آن‌ها مرد و ۷۴ نفر زن بودند. پایایی ابزارها با استفاده از روش آلفای کرونباخ (۰/۸۱) (پرسشنامه هوش فرهنگی) و (۰/۷۴) (پرسشنامه سبک رهبری اصیل) شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های t ، F ، مدل رگرسیون، آزمون لون و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین هوش فرهنگی مدیران دانشگاه سمنان و سبک رهبری اصیل آن‌ها هیچ رابطه معناداری وجود نداشت. همچنین جنسیت، سن، میزان تحصیلات و پست سازمانی بر هوش فرهنگی و سبک رهبری اصیل مدیران تاثیری نداشت. با توجه به میانگین بدست آمده، مدیران دانشگاه سمنان از هوش فرهنگی نسبتاً بالایی برخوردار بودند و سبک رهبری آن‌ها اصیل بود.

کلیدواژه‌ها: هوش فرهنگی، سبک رهبری اصیل، مدیران، کارکنان، دانشگاه سمنان

پدیرش مقاله: ۱۳۹۱/۲/۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۸/۲۹

۱- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار و عهده‌دار مکاتبات n_hemmatian@yahoo.com

مقدمه

با پیشرفت تکنولوژی و پیچیده شدن فعالیت های سازمانی، به جرأت می توان ادعا کرد که دوران کارمزدی به سر آمده و امروزه مدیریت قبل از آنکه مدیریت بر افراد باشد، مدیریت بر گروه های کاری است. قدرت ایجاد گروه های کارآمد و هماهنگ ساختن آنان، با ایفای مؤثر نقش هماهنگ کنندگی، رهبریت گروه و عضو گروه ضروری است (فقیهی فرهنگ، ۱۳۸۱). از این رو سازمان ها همان گونه که به بازسازی خود می پردازند تا بتوانند مؤثرتر و با راندمان بهتر به رقابت پردازند، به سوی گروهی کارکردن نیز روی آوردند تا از ذوق و قریحه کارکنان به نحوی بهتر بهره ببرند. مدیران دریافته اند که گروهی نسبت به ساختارهای سنتی کاری، دارای قدرت انعطاف بیشتر بوده و در برابر محیط در حال تغییر، بهتر پاسخگو هستند. لذا گروه ها می توانند به عنوان منبعی برای رضایت شغلی به کار گرفته شوند. اما یکی از موضوعاتی که سازمان ها و مدیران برای تشکیل تیم باید بدانند آنست که اعضای یک گروه یا تیم کاری معمولاً از فرهنگ های مختلف می باشند و از این رو این مسأله به چالشی بسیار مهم برای مدیران تبدیل شده است؛ که چگونه بتوانند افراد مختلف با پیشینه های فرهنگی مختلف را در کنار هم قرار دهند. از این رو بسیاری از کارشناسان معتقدند که برای این امر باید توانایی مهمی را دارا بوده و آن هوش فرهنگی است (آغاز، ۱۳۸۵).

اینک که هفت میلیارد نفر با فرهنگ های متفاوت در یک دهکده - همان دهکده جهانی مشهور که در دهه ۱۹۶۰ توسط مارشال مک لوهان پیش بینی گردید - زندگی می کنند و شرایط به گونه ای شده که وقایعی که در چند هزار مایلی افراد اتفاق می افتد؛ به نظر می رسند که در خیابان مجاور پیش آمده اند (سی و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۷). گروهی از صاحب نظران بر این عقیده اند که کم کم تفاوت های فرهنگی از بین رفته و تبدیل به مسئله ای بی اهمیت می شوند (راینر، ۲۰۰۳: ۳۹). و فرهنگ ها به سوی فرهنگی واحد حرکت می کنند (همگرایی). اما عده دیگری نیز معتقدند که امروزه نیز فرهنگ و تنوع فرهنگی به صورت نیرویی قوی، توجه کننده بخش بزرگی از رفتار سازمانی هستند و باید مورد توجه مدیران سازمان ها قرار گیرند (سی و همکاران، ۱۳۸۷: ۵۸-۵۹).

هوش فرهنگی برای نخستین بار در سال ۲۰۰۴ توسط ایرلی و انگ^۱ از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح شد، که افراد را قادر می سازد که از طریق کسب دانش و آگاهی پیرامون

^۱ -Eraly & Ang

فرهنگ‌ها و توجه به موقعیت‌های مختلف و تفسیر آن‌ها تفاوت‌های فرهنگی را تشخیص داده و بتواند در فرهنگ‌های متفاوت به شیوه صحیحی رفتار نماید (تراندیس، ۲۰۰۶).

هوش فرهنگی را نیز می‌توان همچون سایر جنبه‌های شخصیت پرورش داد. در این زمینه باید بر دو نکته تأکید کرد، نخست این که چنین کاری تنها از عهده افراد واجد صلاحیت همچون روان‌شناسان حرفه‌ای بر می‌آید. دوم این که بهبود هوش فرهنگی باید در راستای برنامه جامع پرورش راهبردی منابع انسانی سازمان و در کنار سایر جنبه‌های این برنامه صورت گیرد (عباسعلی زاده، ۱۳۸۶). آنگ و ایرلی معتقدند که در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی جدید، به زحمت می‌توان علائم و نشانه‌های آشنایی یافت که بتوان از آن‌ها در برقراری ارتباط سود جست و فرد باید در این موارد با توجه به اطلاعات موجود یک چارچوب شناختی مشترک تدوین نماید، حتی اگر این چارچوب فاقد درک کاملی از رفتارها و هنجارهای محلی باشد (ایرلی و آنگ، ۲۰۰۳).

مهارت‌های رفتاری به معنی ماهرتر شدن در یک رفتار خاص یا مجموعه‌ای از رفتارها نیست، بلکه در ارتباط با توسعه گنجینه‌ای است از رفتارهای ماهرانه و دانستن اینکه هر یک در چه زمانی استفاده شود (سی و همکاران، ۱۳۸۷: ۹۸) مهارت‌های رفتاری مدیری که از هوش فرهنگی برخوردار است، مجموعه‌ای از رفتارهایی را شامل می‌شود که از یک سو تفاوت‌های ارزشی میان فرهنگ‌ها را تشخیص می‌دهد و از سوی دیگر با اصول اخلاقی، انتخابی مدیر سازگار است. این اصول در طول زمان و با افزایش دانش و آگاهی‌های عملی فرد توسعه می‌یابد. ولی این ارزش‌ها و اصول را بدون توجه به نظر اکثریت تأیید می‌کند و مطابق با آن عمل می‌نماید که این کار اغلب مستلزم راه حل‌های خلاق برای برخورد با تنگناهای اخلاقی است (همان: ۱۵۶).

در دوران معاصر، به دلیل کثرت نیت و رفتارهای غیراخلاقی که در عصر حاضر از انسان‌ها سر می‌زند و اینکه فعالیت‌های غیراخلاقی به صورت یک عرف نامطلوب در اغلب جوامع مشاهده می‌شود. اندیشمندان به عنوان قشری از طلایه داران فضیلت‌های انسانی، با مطرح کردن تئوری‌های اخلاقی، گامی مثبت در جهت احیای اصول اشاره شده برداشته‌اند؛ که اخیراً این رویکرد اخلاقی به حوزه تئوری‌های رهبری نیز رخنه کرده است و منجر به خلق سبکی بدیع و ارزشمند تحت عنوان رهبری اصیل، شده است. در حقیقت رهبری اصیل، پاسخی به نقصان و کاستی دیگر سبک‌های رهبری مبنی بر عدم توجه آن‌ها به اصول اخلاقی می‌باشد. رهبری اصیل در تلاش است

تا اصول والای اخلاقی را در عمل به کار گیرد و روابط رهبر و پیروان را به کمک آن تقویت و تحکیم بخشد.

امروزه همراه با چالش‌هایی مانند رقابت و عوامل استرس‌زا در سراسر جهان، رهبری از همیشه سخت‌تر شده است چنین چالش‌هایی نیاز به بازگرداندن اعتماد به نفس، امید و خوش‌بینی در افراد دارد و لازمست رهبران مردم را برای پیدا کردن و پرورش خودشان کمک کنند. بنابراین امروز نیاز به رهبرانی دارد که با هدف‌ها، ارزش‌ها و تمامیت‌ها آشنا باشند (اوایلو و گاردنر، ۲۰۰۴). شالوده رهبری اصیل بر مفهوم اصالت، پایه‌گذاری شده است که بیان‌کننده شرایطی است که افراد رفتاری مطابق با ارزش‌ها و اعتقادات و فطرت والای انسانی خویش انجام دهند و تحت تأثیر شرایط و فشارهای گوناگون، بر داشتن رفتاری در راستای ارزش‌ها و باورهای خویش پافشاری نماید. در واقع تئوری‌های رهبری اصیل در تلاشند تا رهبرانی تربیت نمایند، که خود واقعی خویش را به پیروانشان نشان دهند و به دور از هر گونه تزویر و ریا، رفتاری منطبق بر حقیقت درونی خویش داشته باشند (پیران نژاد، ۱۳۹۰).

عناصر اصالت شامل: خودآگاهی، پردازش تحریف نشده اطلاعات، رفتار اصیل و روابط اصیل می‌باشد.

توسعه رهبری اصیل فرایندهای پیچیده است که بعید به نظر می‌رسد که به سادگی بدست آید و از طریق یک برنامه آموزشی حاصل می‌شود. توسعه رهبری اصیل منجر به توسعه پیروان اصیل می‌شود که چهار رکن دارد:

- ۱- توسعه هویت رهبر به عنوان جز اصلی مفهوم خود.
 - ۲- توسعه مفهوم وضوح خود و شفافیت در مورد ارزش‌ها و اعتقادات
 - ۳- توسعه اهداف همسر با مفهوم خود.
 - ۴- سازگاری بیشتر بین رفتار رهبر و مفهوم خود.
- توسعه رهبری اصیل شامل یک فرایند مداوم می‌باشد که به موجب آن رهبران و پیروان به کسب خودآگاهی و ایجاد در روابط باز، شفاف و همراه با اعتماد می‌پردازند (اوایلو، ۲۰۰۵).
- ایجاد یک چشم انداز مثبت اخلاقی در توسعه رهبری اصیل در حال ظهور، بسیار مهم است. نتیجه مهم رهبری اصیل ایجاد خود به خودی انگیزه درونی در پیروان است و باعث لذت و افزایش

رفاه آن‌ها می‌گردد. رهبری اصیل منجر به شادی، سعادت انسانی و شایستگی زندگی انسان‌ها می‌شود (رایان، ۲۰۰۱).

ون دریل^۱ (۲۰۰۸) در پژوهش خود به بررسی، توسعه و سنجش کمی هوش فرهنگی به عنوان یک ساختار حیاتی، در سطح سازمانی می‌پردازد. آن‌ها معتقدند که هوش فرهنگی سازمانی رابطه مثبتی با اثربخشی و عملکرد سازمانی دارد.

ون داین، انگک، که، تمپلر، یی ننگ و چاندراسکار و تای^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی به اندازه‌گیری هوش فرهنگی و میزان تاثیر آن بر سازگاری، تصمیم‌گیری، انطباق فرهنگی و عملکرد وظیفه‌ای پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان داد که ابعاد هوش فرهنگی با هر کدام از این متغیرها ارتباط دارد و در واقع هوش فرهنگی به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده این متغیرها معرفی شده است. به این صورت که دو بعد استراتژی و دانش هوش فرهنگی بر قضاوت فرهنگی و تصمیم‌گیری فرد تاثیرگذار است. همچنین ابعاد رفتار و انگیزش فرهنگی میزان انطباق فرهنگی فرد را با موقعیت‌های جدید فرهنگی پیش‌بینی می‌کند و بالاخره ابعاد استراتژی و رفتار فرهنگی بر عملکرد وظیفه‌ای فرد تاثیرگذار است.

ایمای^۳ (۲۰۰۷) به بررسی تاثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی مذاکره بین فرهنگی در میان مذاکره‌کنندگان آمریکایی و آسیای غربی پرداخته است که در آن هوش فرهنگی به عنوان عامل کلیدی اثربخشی مذاکره بین فرهنگی معرفی شده است. همچنین تحلیل‌های اکتشافی این تحقیق نشان می‌دهد که بعد انگیزش هوش فرهنگی قدرت پیشگویی‌کنندگی قوی‌تری نسبت به سایر ابعاد داشته است.

لین ون دای^۴ (۲۰۰۵) در تحقیقی هوش فرهنگی معیار و سنجشی برای قضاوت فرهنگی، تصمیم‌گیری، تطبیق فرهنگی و مهارت عملکرد را مورد بررسی قرار داد. محقق در این پژوهش ابتدا ابعاد هوش فرهنگی را بررسی کرده و بیان می‌کند که هوش فرهنگی شامل چهار بعد انگیزش، رفتار، دانش و استراتژی می‌باشد. همچنین نتیجه بین فرهنگی ذیل را مطرح می‌کند:

¹ - Van Driel

² - Van Dyne , Ang , Koh, Yee Ng, Templer, Tay, Chandrasekar

³ -Imai

⁴ - Lin Van Dayn

قضاوت فرهنگی: یعنی شخص بتواند در شرایط فرهنگی مختلف به درستی راجع به موضوع خاصی قضاوت کند.

روموز لایز (۲۰۰۵) در مقاله ای با عنوان رهبری اصیل و رفاه: درک نتایج رهبر و پیرو، مدل رهبری اصیل شامل خودآگاهی، پردازش اطلاعات تحریف نشده، رفتار اصیل و روابط اصیل را مطرح کرده است. وی معتقد است رهبری اصیل منجر به افزایش رفاه انسان می شود. رهبری اصیل منجر به شادی، سعادت انسانی و شایستگی زندگی انسان می گردد.

بواس شامیر (۲۰۰۵) مقاله ای با عنوان داستان شما چیست؟ زندگی، داستان رویکرد توسعه رهبری اصیل، را بیان کرده است. وی می نویسد رهبران اصیل، رهبرانی جعلی نیستند. آن ها به خاطر پاداش شخصی یا موقعیت، رهبری نمی کنند. بلکه رهبری آن ها از اعتقاد شان منجر می شود. رهبران اصیل اقدامات خود را بر اساس ارزش ها و اعتقادات و باورهای خود انجام می دهند.

ودادی و غفاری (۱۳۸۸) به بررسی رابطه هوش فرهنگی و هوش عاطفی با سبک رهبری رابطه مدار - وظیفه مدار مدیران مرکز جهانی آموزش علوم اسلامی پرداخت و به این نتیجه رسیدند که بین هوش فرهنگی و هوش عاطفی مدیران و سبک رهبری مدیران ارتباط معناداری وجود دارد و مدیران دارای هوش فرهنگی بالا رهبرانی رابطه مدار هستند. همچنین بین جنسیت، سن، میزان تحصیلات و پست سازمانی با هوش فرهنگی ارتباط معناداری وجود ندارد.

بنابراین پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه هوش فرهنگی مدیران دانشگاه سمنان و سبک رهبری اصیل آن ها طرح و اجرا شد. در این پژوهش سوال های زیر مورد آزمون قرار گرفته است:

سوال های پژوهش

- ۱- آیا بین هوش فرهنگی و ابعاد آن با سبک رهبری مدیران ارتباط وجود دارد؟
- ۲- آیا بین جنسیت، سن، پست سازمانی، میزان تحصیلات و هوش فرهنگی مدیران ارتباط وجود دارد؟
- ۳- آیا بین جنسیت، سن، پست سازمانی، میزان تحصیلات و سبک رهبری اصیل مدیران ارتباط وجود دارد؟

روش

این تحقیق از لحاظ نحوه گردآوری داده ها، تحقیق توصیفی (غیرآزمایشی) از دسته تحقیقات همبستگی است. همانند سایر تحقیقات همبستگی، در تحقیق حاضر نیز محقق در تلاش برای اثبات

وجود یا عدم وجود رابطه بین متغیرهای تحقیق، که در این تحقیق عبارتند از: «هوش فرهنگی» و «سبک رهبری» می باشد و چنانچه رابطه‌ای وجود داشته باشد، سعی می‌شود اندازه آن نیز تعیین گردد. از آنجا که در این تحقیق برای کسب داده‌هایی پیرامون متغیرهای تحقیق در سازمان مورد مطالعه، از پرسشنامه استفاده می‌شود، می‌توان آن را به عنوان تحقیقی میدانی نیز معرفی نمود. جامعه آماری مورد بررسی در پژوهش، مدیران ارشد، میانی و عملیاتی دانشگاه سمنان به تعداد ۸۵ نفر و کارمندان آن‌ها به تعداد ۳۵۰ نفر می‌باشد. به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول کوکوران استفاده شده است. از بین ۸۵ نفر از مدیران دانشگاه سمنان ۴۴ نفر به صورت تصادفی ساده، به عنوان نمونه انتخاب شدند که ۳۴ نفر آن‌ها مرد و ۶ نفر زن بودند. از این تعداد نمونه (با در نظر گرفتن ۱۰٪ ریزش) ۲ نفر مدیر ارشد، ۹ نفر مدیر میانی و ۲۷ نفر از مدیران عملیاتی بودند. از بین ۳۵۰ نفر کارمندان مدیران، ۱۶۲ نفر انتخاب شدند. که بین ۳ تا ۵ نفر از کارمندان مدیران انتخاب شده به صورت تصادفی ساده در نظر گرفته شدند. از تعداد ۱۶۲ نفر کارمند، ۸۳ نفر مرد و ۷۴ نفر زن بودند. ابزار اندازه‌گیری دو پرسشنامه بود: الف- پرسشنامه چهار عاملی هوش فرهنگی. این پرسشنامه جهت سنجش هوش فرهنگی مدیران دانشگاه سمنان استفاده شد و بین ۴۴ نفر از مدیران دانشگاه سمنان توزیع گردید. ب- پرسشنامه سنجش سبک رهبری اصیل. این پرسشنامه جهت سنجش سبک رهبری اصیل مدیران دانشگاه سمنان بین ۱۶۲ نفر از کارمندان مدیران انتخاب شده، برای بررسی سبک رهبری مدیران توزیع شد. روایی متغیرهای تحقیق، بر حسب روش روایی محتوایی و ظاهری مورد بررسی قرار گرفت و پایایی ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه و به ترتیب برابر ۰/۸۱ و ۰/۷۴ بدست آمد که در سطح بالایی می‌باشد. در این تحقیق از آمار توصیفی برای ارائه ویژگی‌ها و خصوصیات جامعه مورد مطالعه استفاده شده است. علاوه بر این، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل رگرسیون، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t ، F ، آزمون لون (همسانی واریانس‌ها) استفاده شده است.

یافته‌ها

سوال اول: آیا بین هوش فرهنگی و ابعاد آن با سبک رهبری مدیران ارتباط معناداری وجود

دارد؟

با توجه به ضریب همبستگی پیرسون بدست آمده در جدول (۱)، بین هوش فرهنگی و سبک رهبری آن‌ها و ابعاد مختلف هوش فرهنگی و سبک رهبری و مولفه‌های سبک رهبری ارتباط معناداری وجود ندارد.

جدول ۱. ارتباط بین سبک رهبری و هوش فرهنگی - هوش فرهنگی و مولفه‌های سبک رهبری

ارتباط آماری وجود ندارد	وجود ارتباط معنادار است در سطح آلفا ۵٪	ضریب همبستگی پیرسون	ارتباط متغیرهای	
			سبک رهبری	هوش فرهنگی
✓		-۰.۲۱۱	سبک رهبری	هوش فرهنگی
✓		-۰.۲۲۱	سبک رهبری	ابعاد فردی هوش فرهنگی
✓		-۰.۰۸۵	سبک رهبری	ابعاد اجتماعی هوش فرهنگی
✓		-۰.۰۷۲	سبک رهبری	انگیزش از ابعاد فردی در هوش فرهنگی
✓		-۰.۲۶۳	سبک رهبری	رفتار از ابعاد فردی در هوش فرهنگی
✓		-۰.۲۲۴	سبک رهبری	استراتژی از ابعاد اجتماعی هوش فرهنگی
✓		۰.۰۱۱	سبک رهبری	دانش از ابعاد اجتماعی هوش فرهنگی
✓		۰.۰۱	هوش فرهنگی	خودآگاهی
✓		-۰.۲۹۴	هوش فرهنگی	پردازش تحریف نشده اطلاعات
✓		-۰.۱۷۸	هوش فرهنگی	رفتار اصیل
✓		۰.۱۲۶	هوش فرهنگی	روابط اصیل

سؤال دوم: آیا بین جنسیت، سن، پست سازمانی، میزان تحصیلات و هوش فرهنگی مدیران

ارتباط معناداری وجود دارد؟

از آنجایی که سطح معناداری محاسبه شده برای هوش فرهنگی از سطح معناداری ۰/۰۵ بزرگتر می‌باشد، بنابراین بین جنسیت، سن، پست سازمانی، میزان تحصیلات و هوش فرهنگی ارتباط معناداری وجود ندارد.

جدول شماره ۲. آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین هوش فرهنگی بر حسب جنسیت

مؤلفه‌ها	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آزمون لون (همسانی واریانس‌ها)		t	درجه آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)
					F	معناداری			
هوش فرهنگی	مرد	34	54.38	6.43	0.538	0.468	-0.272	38	0.787
	زن	6	55.17	7.11					
	زن	7	17.43	3.91					

جدول شماره ۳. آزمون تحلیل واریانس برای مقایسه تفاوت میانگین هوش فرهنگی بر حسب

سن، میزان تحصیلات، پست سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	متوسط مجذورات	F	سطح معناداری (دو دامنه)
سن	بین گروهها	3	61.667	1.547	0.219
	درون گروهها	36	39.861		
	جمع	39			
میزان تحصیلات	بین گروهها	2	95.244	2.465	0.099
	درون گروهها	37	38.635		
	جمع	39			
پست سازمانی	بین گروهها	2	50.495	1.175	0.321
	درون گروهها	35	42.967		
	جمع	37			

سؤال سوم: آیا بین جنسیت، سن، پست سازمانی، میزان تحصیلات و سبک رهبری اصیل

مدیران ارتباط معناداری وجود دارد؟

از آنجایی که سطح معناداری محاسبه شده برای سبک رهبری از سطح معناداری ۰/۰۵ بزرگتر

می باشد، بنابراین بین جنسیت، سن، پست سازمانی، میزان تحصیلات و سبک رهبری اصیل مدیران

ارتباط معناداری وجود ندارد.

جدول شماره ۴. آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین سبک رهبری بر حسب جنسیت

مولفهها	جنسیت	نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	آزمون لون (همسانی واریانسها)		t	df آزادی	سطح معناداری
					F	معناداری			
سبک رهبری	مرد	36	10.27	4.45	0.633	0.431	-1.923	41	0.061
	زن	7	14.02	6.06					

جدول شماره ۵. آزمون تحلیل واریانس برای مقایسه تفاوت میانگین سبک رهبری بر حسب سن

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	متوسط مجذورات	F	سطح معناداری (دو دامنه)	سن	
						بین گروه‌ها	درون گروه‌ها
سن	142.024	3	47.341	2.159	0.108	بین گروه‌ها	
	855.012	39	21.923			درون گروه‌ها	
	997.036	42				جمع	
میزان تحصیلات	12.281	2	6.140	0.249	0.780	بین گروه‌ها	
	984.755	40	24.619			درون گروه‌ها	
	997.036	42				جمع	
پست سازمانی	45.361	2	22.681	0.980	0.385	بین گروه‌ها	
	879.646	38	23.149			درون گروه‌ها	
	925.007	40				جمع	

بحث و نتیجه‌گیری

تا امروز هیچ تحقیقی برای بررسی ارتباط میان رهبری اصیل و مهارت‌های هوش فرهنگی صورت نگرفته است. نتایج بدست آمده از این تحقیق نشان می‌دهند که بین هوش فرهنگی و سبک رهبری اصیل مدیران دانشگاه سمنان ارتباط معناداری وجود ندارد. با توجه به اینکه طیف امتیاز سبک رهبری اصیل از ۳۸+ الی ۳۸- می‌باشد و میانگین امتیاز بدست آمده برای مدیران دانشگاه سمنان، ۱۰/۰۹ شده که از میانگین امتیاز (۰) نیز بیشتر است، سبک رهبری مدیران دانشگاه سمنان، سبک رهبری اصیل است. همچنین از آنجایی که طیف امتیاز هوش فرهنگی ۱۹ الی ۷۶ می‌باشد و میانگین امتیاز بدست آمده برای مدیران دانشگاه سمنان ۵۴/۵ می‌باشد، که از میانگین طیف امتیاز نیز بیشتر است، مدیران دانشگاه سمنان از هوش فرهنگی نسبتاً بالایی برخوردارند. منصوره عباسعلی زاده (۱۳۸۶) در مقاله‌ای رابطه هوش فرهنگی و انگیزه، توفیق طلبی مدیران را مطرح می‌کند و این رابطه مستقیم را یکی از شاخصه‌های موفقیت رهبری بیان می‌کند. سمیه ودادی (۱۳۸۸) در تحقیقی رابطه هوش فرهنگی با عملکرد مدیران آموزشی مرکز جهانی علوم

اسلامی قم را اینگونه بیان می کند که هر چه هوش فرهنگی مدیران افزایش یابد، عملکرد آن ها بهتر خواهد شد. ون دریل (۲۰۰۸) در مقاله ای هوش فرهنگی را زیر بنای سازگاری اجتماعی بیان می دارد. لین ون دای (۲۰۰۷) هوش فرهنگی را معیار و سنجشی برای قضاوت فرهنگی، تصمیم گیری، تطبیق فرهنگی و مهارت عملکرد می داند و بیان می کند انجام کار درست و تصمیم مناسب در محیط هایی با تنوع فرهنگی صورت می گیرد. و ابعاد هوش فرهنگی می توانند معیار و سنجشی برای قضاوت فرهنگی، تصمیم گیری ها و... باشد.

تحقیق حاضر عدم ارتباط بین هوش فرهنگی و سبک رهبری اصیل مدیران دانشگاه سمنان را نشان می دهد که این می تواند به دلایل زیر باشد:

اپرلی وانگ (۲۰۰۴) هوش فرهنگی را اینگونه تعریف کردند که هوش فرهنگی قابلیت و توانایی فرد برای تطبیق با ارزش ها، سنت ها، آداب و رسوم در یک محیط با فرهنگ های مختلف است. در حالی که رهبری اصیل بر مفهوم اصالت پایه گذاری شده که بیان کننده شرایطی است که افراد رفتاری مطابق با ارزش ها و اعتقادات و فطرت انسانی خویش انجام دهند و تحت تأثیر شرایط و فشارهای گوناگون، بر رفتار خود در راستای ارزش ها و باورهای خویش پافشاری کنند.

هوش فرهنگی از نظر تراندیس (۲۰۰۶) افراد را قادر می سازد که از طریق کسب دانش و آگاهی پیرامون فرهنگ ها و توجه به موقعیت های مختلف و تفسیر آن ها، تفاوت های فرهنگی را تشخیص داده و بتوانند در فرهنگ های متفاوت به شیوه صحیحی رفتار نمایند. در حالی که از دیدگاه هارتر (۲۰۰۲) افرادی که برای کسب رضایت و خرسندی دیگران و بنا به موقعیت های متفاوت، خود را با موقعیت های مختلف اجتماعی منطبق می کنند رفتاری غیر اصیل خواهند داشت و نمی توانند پیرو سبک رهبری اصیل عمل کنند.

از دید هرسی و بلانچارد (۱۳۷۴) توجه به فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی که تاثیر قابل توجهی در رفتار فرد و طرز عمل سازمان دارد و موجب رسیدن سازمان به اهداف خود می گردد، قابل تعمق است. فرهنگ هر سازمان، به عنوان عامل اساسی، تاثیر بسزایی در سایر عوامل مهم سازمانی از جمله ساختار و طرح سازمان، محیط داخلی و خارجی سازمان، نیروی انسانی و از همه مهم تر سبک رهبری و استراتژی رسیدن به اهداف سازمان دارد.

اگر اعضای سازمان شناختی از فرهنگ سازمانی خویش نداشته باشند، قادر نخواهند بود ماهیت سازمان را درک کنند و اهدافی را که سازمان به دنبال آن است، بشناسند. اهمیت فرهنگ سازمانی

به گونه‌ای است که موقعیت هر عمل و رفتاری در سازمان بسته به همسویی آن با هنجارهای فرهنگی است که به هوش فرهنگی افراد ربط دارد. ولی باید گفت لازمست فرهنگ سازمانی قوی و یکپارچه باشد که دستورهای پنهانی را برای رفتار کارکنان فراهم آورد؛ و این موید اهمیت اصول اخلاقی و داشتن رویکرد اخلاقی به مسائل مختلف سازمان و مدیریت که در سبک رهبری اصیل مطرح شده می باشد و باید اذعان کرد که رواج رویکرد اخلاقی گامی مثبت در جهت احیای فرهنگ سازمان ها می باشد. رهبری اصیل در تلاش است تا اصول والای اخلاقی را در عمل به کار گیرد. و اگر رهبر و پیروان (کلیه افراد سازمان) براساس اصول اخلاقی عمل کنند، نیاز به رفتارهای متفاوت در محیط‌های مختلف نمی باشد.

منابع

- آغاز. عسل، (۱۳۸۵)، انتخاب اعضای گروه، هماهنگی یا گوناگونی. مجله تدبیر، ش ۱۷۸.
- پیران نژاد، علی، رهبری اصیل: رویکردی اخلاقی به مقوله رهبری در سازمان‌ها، زیر چاپ.
- رایبیز (۲۰۰۳)، تئوری سازمان، ترجمه دکتر سید مهدی الوانی حسن دانایی فرد. تهران: صفاری، اشراقی.
- سی، دیوید؛ توماس؛ اینکسون، کر؛ مهارت‌های انسانی برای کسب و کارهای جهانی (هوش فرهنگی)؛ ۱۳۸۷ ترجمه ناصر میرسپاسی، احمد ودادی و اعظم دشتی؛ ؛ چاپ اول؛ تهران؛ میثاق همکاران.
- عباسعلی زاده، منصوره (۱۳۸۶)؛ تبیین رابطه هوش فرهنگی با انگیزه توفیق طلبی؛ پایان نامه کارشناسی ارشد؛ رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- فقیهی فرمند، ناصر (۱۳۸۱)، مدیریت پویای سازمان، تبریز: فروزش.
- هرسی و بلانچارد، (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه دکتر علی علاقه بند، تهران: مؤسسه انتشارات امیرکبیر.
- ودادی، احمد و غفاری، جعفر، (۱۳۸۸). رابطه هوش فرهنگی و هوش عاطفی با سبک رهبری رابطه مدار – وظیفه مدار مدیران مرکز جهانی آموزش علوم اسلامی؛ پایان نامه کارشناسی ارشد؛ رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- Avolio, B.J., Gardner. W.L., walumbwa., F.O., Luthans,f., and may, D.L. (2004). Unlocking The Mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behavior, *The leadership quarterly*, 15, 801-823.

- Avolio, B.J., Gardner. W.L., (2005). Authentic leadership development Getting to the root of positive for ms of leadership. **The leadership Quarterly**, 16(3), 315-338
- Boas Shamir, Galiteilam, (2005), what's your story? A life-stories approach to authentic leadership development. **The leadership quarterly**, 16, 395-417
- Early, p.C & Ang.S (2003), **Cultural Intelligence, Individual Interaction Across Culture**, stanford business books.
- Harter, s. (۲۰۰۲). Authenticity. In C.R. Snyder, &S.J. Lopez (Eds.), **Hand book of positive psychology**, oxford, UK: oxford university press.
- Remus Ilies, Frederick P.Morgeson, Jennifer D. Nahrgang, (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: understanding leader-follower outcomes, **the leadership quarterly**, 16, 373-394.
- Rogers, c. (1959). **A Theory of Therapy, personality, and Interper sonal Relationships, as Developed in the client_ centered framework**. In s.Koch, psychology: A study of ascience, New York: Mc Graw_Hill
- Ryan. M.R. & Deci. E. (۲۰۰۶). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of psychology**, 52, 141_166.
- Van Dyne , Ang Soon , Linn – Koh , Christine- Yee Ng , koh- J.Templer , Klaus-Tay –Lee, Swee Ling Cheryl-Chandrasekar, N. Anand ,(2007) , Cultural intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making ,Cultural Adaptation and Task Performance, **Managment and Organization Review** , Vol.3, No.3,335-371.
- Van Driel, Marinuse, (2008) **Cultural intelligence as an Emergent Organizational Level Construct**, Florida Institute of Technology, 307.
- Imai, Rin, (2007).**The Culturally Intelligent Negotiator: The Impact of CQ on Intercultural Negotiation Effectiveness**, Thesis, University of Maryland.
- Van Dyne, Lin – Ang Soon,(2005). **Cultural intelligence: an Essential Capability for Individuals in Contemporary Organizations**, Global Edge. Msu.Edu.

