

«فصلنامه علوم تربیتی»

سال پنجم - شماره ۱۹ - پاییز ۱۳۹۱

ص. ص. ۱۰۷-۱۲۶

## رابطه‌ی مؤلفه‌های هوش اخلاقی و رهبری تیمی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر زاهدان

دکتر محمدتقی محمودی<sup>۱</sup>

دکتر سیدعلی سیادت<sup>۲</sup>

فائزه شادان‌فر<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۱۱/۰۸

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۱/۰۸/۲۸

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش، رابطه‌ی مؤلفه‌های هوش اخلاقی و رهبری تیمی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر زاهدان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ است. نظریه‌ی هوش اخلاقی اولین بار توسط بوربا (۲۰۰۵) ارائه شده است. وی هوش اخلاقی را توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها بیان کرد. لنیک و کیل (۲۰۰۵) چهار اصل هوش اخلاقی (درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش) را برای مؤفقیت مداوم سازمانی و شخصی معرفی کردند. نظریه‌ی رهبری تیمی نخستین بار توسط کیم در سال ۲۰۰۳ ارائه شد. وی رهبری تیمی را فرآیند نفوذ مشترک کارکنان در ابعاد مختلف شامل مشارکت کارکنان در شرایط کاری، تصمیم‌گیری و حل مسأله تعریف کرد. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را ۱۶۷ نفر شامل کلیه‌ی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر زاهدان تشکیل داده اند که از بین آنها ۱۳۰ نفر انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش عبارت بودند از: (۱) سیاهه‌ی هوش اخلاقی که توسط لنیک و کیل (۲۰۰۵) ارائه شده، (۲) پرسشنامه‌ی رهبری تیمی که توسط کیم (۲۰۰۲) طراحی شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که: (۱) بین مؤلفه‌ی درستکاری هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد، (۲) بین مؤلفه‌ی مسئولیت‌پذیری هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد، (۳) بین مؤلفه‌ی دلسوزی هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد (۴) بین مؤلفه‌ی بخشش هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** هوش اخلاقی، رهبری تیمی، مدیران گروه‌های آموزشی.

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، گروه مدیریت آموزشی، شهرکرد، ایران.

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، گروه مدیریت آموزشی، شهرکرد، ایران.

۳. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، شهرکرد، ایران.



هوش اخلاقی، شامل توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها می‌باشد. اخیراً پژوهشگران سازمانی به هوش اخلاقی رهبری علاقه مند شده اند؛ زیرا می‌تواند مرز بین نوع دوستی و خود پرستی را خوب توصیف کند. توجه به هوش اخلاقی یک ایده آسمانی است که الهام بخش رفتارهای رهبران می‌باشد. نخستین بار اصطلاح هوش اخلاقی توسط بوربا<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) در روان شناسی وارد 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". به زعم لنیک و کیل<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) که چهار اصل از هوش اخلاقی برای مؤفقت مداوم سازمانی و شخصی ضروری است:

۱. **درستکاری**<sup>۳</sup>: یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه که به آن معتقدیم و آنچه که به آن عمل می‌کنیم. انجام آنچه که می‌دانیم درست است و گفتن حرف راست در تمام زمان‌ها؛
  ۲. **مسئولیت‌پذیری**<sup>۴</sup>: کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال خود و پیامدهای آن اعمال، هم چنین اشتباهات و شکست‌های خود را نیز می‌پذیرد؛
  ۳. **دلسوزی**<sup>۵</sup>: توجه به دیگران که دارای تأثیر متقابل است. اگر نسبت به دیگران مهربان و دلسوز باشیم، آنان نیز موقع نیاز با ما همدردی می‌کنند؛
  ۴. **بخشش**<sup>۶</sup>: آگاهی از عیوب و اشتباهات خود و دیگران و بخشیدن خود و دیگران.
- هوش اخلاقی به معنای توجه به زندگی انسانی و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی و ارتباطات آزاد و صادقانه و حقوق شهروندی است. در دنیای امروز، تنها رهبران باهوش اخلاقی بالا می‌توانند در سازمان اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت گسترده و درست است. تجربه های مدیران تجاری در آمریکا، ژاپن و بسیاری از مؤسسات خصوصی و شرکت های کارآفرینی نشان داده است که رفتار اخلاقی تنها انجام درست کار نیست، بلکه انجام کار درست است. همچنین تحقیقات انجام شده در بیش از ۱۰۰ شرکت نشان داد که هوش اخلاقی تأثیر بسیار قوی بر عملکرد مالی سازمان دارد. (ترنر و بارلینگ<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲).

رهبری در اثر بخشی فردی و گروهی سازمان نقش تعیین کننده‌ای ایفا 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 محیط های متلاطم سازمانی نیازمند ویژگی‌های خاصی است (ازگلی، ۱۳۸۵).

1. Borba
2. Lennick & Kiel
3. Integrity
4. Responsibility
5. Compassion
6. Forgiveness
7. Turner & Barling

همچنین در ساختار سازمان‌های کنونی، اعتماد و سهیم کردن کارکنان یا مشارکت دادن افراد در اطلاعات جایگزین ساختارهای قدیمی و کنترل‌های شدید گذشته شده است. امروز بهترین مدیر کسی است که به حرف کارکنان گوش دهد، موجبات انگیزش آنان را فراهم آورد و به حمایت از آنها برخیزد. رهبران مؤفق یا اثربخش، قدرت و مسئولیت را با کارکنان تقسیم می‌کنند و آنان را در این موارد سهیم می‌نمایند. این نوع رهبری، سبک رهبری تیمی<sup>۱</sup> است. کیم<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) رهبری تیمی را در بردارنده‌ی طرح‌های در گیرنمودن کارکنان به روش‌های مختلف در شرایط کاری یکسان، حل مسأله و تصمیم‌گیری می‌داند. هم چنین رهبری تیمی شرکت دادن افراد، کسب درون داد از آنان برای تصمیمات و حل تعارض برای اجرای تغییری باشد. امروزه مدیران بسیاری از شرکت‌های بزرگ آمریکایی مثل جنرال الکتریک، شرکت هواپیمایی اسکاندیناوی، گودیر و شرکت‌های معروف دیگر، مسئولیت و اختیارات را به زیردستان واگذار کرده و می‌کوشند تا رهبری تیمی را به اجرا در آورند (سیادت و همکاران، ۱۳۸۸).

بنابراین بررسی علمی ارتباط مؤثر بین مؤلفه‌های یاد شده در استان سیستان و بلوچستان برای اولین بار است که مورد تحقیق قرار می‌گیرد. از سوی دیگر آگاهی و تشخیص روابط متغیرهای مورد بحث و اثرات آنها بر توسعه‌ی آموزش عالی در دانشگاه‌های شهر زاهدان از اهمیت فوق‌العاده و معنی‌داری برخوردار است و یافته‌های مطالعه‌ی حاضر اطلاعات دست اول را در سطح ملی و منطقه‌ای برای برنامه‌ریزان، مسئولین اداری - اجرایی، توسعه‌ی مؤسسات حرفه‌ای فراهم می‌سازد و مورد استفاده در دانشگاه‌های زاهدان، مسئولین دانشگاه‌های زاهدان و مسئولان آموزشی می‌باشد.

در ارتباط با متغیرهای تحقیق مورد نظر، معیارهای مشروحه زیر دارای اهمیت می‌باشد:

۱- شرایط عمومی سرمایه‌های انسانی موجود شاغل در دانشگاه‌های شهر زاهدان به منظور ارتقای سطح کیفی امور آموزش عالی در دانشگاه‌های مورد مطالعه شهر زاهدان به طور اخص و دیگر دانشگاه‌ها و مؤسسات عالی به طور عام.

۲- شرایط وضعیت کمی و کیفی سرمایه‌های انسانی موجود در جهت توسعه امور آموزشی دانشگاه‌های شهر زاهدان.

۳- دستیابی به وضعیت کیفی مقوله‌های "هوش اخلاقی" مدیران گروه‌های آموزشی جامعه مورد مطالعه (دانشگاه‌های شهر زاهدان).

۴- تعیین وضعیت کمی و کیفی مدیران گروه‌های آموزشی در جهت توسعه‌ی فعالیت‌های آموزشی گروهی و "رهبری تیمی" مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر زاهدان.

سلامتی (۱۳۷۳)، در تحقیق خود تحت عنوان "رابطه هوش و تحول اخلاقی در پسران راهنمایی شهرستان اراک" فرضیه‌های زیر را مورد بررسی قرار دادند و به نتایج زیر رسیدند: ۱. بین بهره هوشی و

1. Team Leadership

2. Kim

قضاوت اخلاقی پسران مدارس راهنمایی اراک رابطه وجود دارد. ۲. بین قضاوت اخلاقی و سطوح سنی پسران مدارس راهنمایی اراک تفاوت وجود دارد. ۳. پسران "تیزهوش" از لحاظ قضاوت اخلاقی با پسران "هوش عادی" تفاوت دارند. در نتیجه فرضیه ۱ که بیان می‌کند "بین بهره هوشی و قضاوت اخلاقی پسران مدارس راهنمایی اراک، رابطه وجود دارد" رد نمی‌شود. در مورد فرضیه ۲ نتایج تحقیق نشان داد در گروه‌های سنی مختلف تفاوت‌های معنی‌داری در قضاوت اخلاقی مشاهده می‌شود و در نتیجه فرضیه ۲ که بیان میکند در سطوح مختلف سنی بین قضاوت اخلاقی پسران مدارس راهنمایی اراک تفاوت وجود دارد" رد نمی‌شود. در مورد فرضیه ۳ نتایج تحقیق نشان داد که در گروه‌های هوشی (تیزهوش و عادی) از نظر قضاوت اخلاقی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و در نتیجه فرضیه ۳ که بیان می‌کند: پسران "تیزهوش" از لحاظ قضاوت اخلاقی با پسران "هوش عادی" تفاوت دارند رد می‌شود.

عمادی‌فر (۱۳۸۸)، به بررسی "سبک رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان و رابطه آن با توانمندسازی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد" پرداخت. وی به این نتیجه رسید که اگر سیستم صادقانه و بدون پرده پوشی باشد و خط مشی‌های مکتوب و منصفانه و به روز باشد با آموزش کارکنان می‌توان فعالیت‌های آنان را با خط مشی‌ها و رویه‌های اخلاقی سازگار نمود.

سیادت و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی و مقایسه رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش اخلاقی با رهبری تیمی در بین مدیران آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان" نشان دادند که: ۱. بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد، ۲. بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و رهبری تیمی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد، ۳. بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و رهبری تیمی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار و بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران غیر آموزشی با رهبری تیمی رابطه منفی و غیر معنی‌دار وجود دارد، ۴. بین میانگین نمره‌های رهبری تیمی و هوش سازمانی بر حسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی و هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب دانشکده و گروه آموزشی تفاوت وجود دارد که در سطح  $P < 0/05$  معنی‌دار است، ۵. بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب سابقه خدمت و چند شغله بودن تفاوت وجود دارد که در سطح  $P < 0/05$  معنی‌دار است، ولی بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران غیرآموزشی تفاوت وجود ندارد و ۶. بین میانگین نمره‌های رهبری تیمی اعضای هیات علمی بر حسب سن، سابقه خدمت و افتخارات علمی تفاوت وجود دارد که در سطح  $P < 0/05$  معنی‌دار است.

سیادت، مختاری‌پور (۱۳۸۸) در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی مقایسه‌ای ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه دانشمندان با قرآن کریم و ائمه معصومین (ع)" نشان دادند: افراد با هوش اخلاقی بالا کار درست را صحیح انجام می‌دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی ارائه می‌دهند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌دهند.

سیادت و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیق خود تحت عنوان "رابطه‌ی بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" به نتایج زیر دست یافتند:

(۱) اعضای هیئت علمی با سن بالاتر، رهبری تیمی بالاتری نسبت به کسانی که سن پایین‌تری دارند، کسب کرده‌اند، (۲) مدیران آموزشی با سابقه‌ی خدمت بالاتر نسبت به سابقه‌ی خدمت پایین‌تر، هوش اخلاقی بالاتری دارند. در بیان این یافته می‌توان گفت: رشد اخلاقی رهبران با رفتارهایی که آنان از خود نشان می‌دهند، رابطه‌ی مستقیم دارد.

سیادت، اله یاری (۱۳۸۹) در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی رابطه‌ی هوش اجتماعی و رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان" نشان دادند: بین هوش اجتماعی و رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی رابطه معنی‌دار وجود دارد. بین پردازش اطلاعات اجتماعی و رهبری اخلاقی و چهار مؤلفه آن (تمایلات بچه‌گانه، ماکیاول‌گرایی، کنترل درونی و شخصیت دوست داشتنی) رابطه معنی‌دار وجود دارد. بین مهارت اجتماعی و رهبری اخلاقی و چهار مؤلفه آن (تمایلات بچه‌گانه، ماکیاول‌گرایی، کنترل درونی و استدلال اخلاقی) رابطه معنی‌دار وجود دارد. بین آگاهی اجتماعی و رهبری اخلاقی رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

سیادت، مختاری‌پور (۱۳۸۹) در تحقیق خود تحت عنوان "بررسی مقایسه‌ای رابطه‌ی بین هوش سازمانی و رهبری تیمی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان" دریافتند که: اعضای هیئت علمی با سن و سابقه خدمت بالاتر نسبت به سن و خدمت پایین‌تر، رهبری تیمی بالاتری کسب کرده‌اند و اعضای هیئت علمی با افتخار علمی پایین‌تر، رهبری تیمی بالاتری نسبت به کسانی که افتخار علمی بالاتری دارند، کسب کرده‌اند.

سیادت، مختاری‌پور (۱۳۸۹) به بررسی "رابطه هوش اخلاقی با هوش هیجانی و هوش سازمانی مدیران" پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که توجه به مؤلفه‌های هوش اخلاقی برای مدیران در سازمان‌های ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است و مسائلی مانند: اجرای برنامه‌های آموزشی اخلاقیات برای مدیران و کارکنان به ویژه پایبندی رهبران و مدیران سازمان‌ها به اصول اخلاقی، از جمله اقدامات سازمان‌ها می‌باشد که در نهایت موجب اثربخشی سازمان می‌گردد، همچنین تحقیق آنها نشان داد که بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی و هوش سازمانی و هوش هیجانی مدیران رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

پراتی و اتال<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) در تحقیق خود نشان دادند که هوش هیجانی عنصر ضروری در تیم اثربخش، رهبری تیمی و بازدهی‌های تیم می‌باشد.

کریشنان<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) در تحقیق خود با عنوان "قدرت و رهبری اخلاقی و نقش توافق با دیگران" در هند دریافت که رهبری تحولی، واسطه بین رهبری اخلاقی با کوشش مضاعف، رضایت پیروان و اثربخشی رهبری و واسطه بین رهبری اخلاقی با قدرت رهبران است.

لوپرنا<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) در دانشگاه واشنگتن در تحقیق خود نشان داد که رهبران تیمی به طور اثربخش، مسیر و راهنمای روشن را ابلاغ می‌کنند، از قابلیت‌های تیم برای آزادی عمل به اعضای تیم که در بالاترین سطح کار می‌کنند، آگاه هستند، از تیم و اعضای آن مراقبت می‌کنند، تصمیمات را به موقع اتخاذ می‌کنند، نقش خود را با استفاده از مثال ایفا می‌کنند و برای اعضای تیم قابل دسترس هستند.

مانالاک<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) در پژوهش خود درباره‌ی "خصوصیت‌های رهبران در سازمان‌ها" به این نتیجه رسید که رعایت اصولی و ارزش‌های اخلاقی، به همراه صادق بودن رهبر، عملکرد بالایی را در سرتاسر فروش، سود و نگهداری افراد، شهرت و رضایت مشتری ایجاد می‌کند. به عبارتی تأثیر بالایی در بهره‌وری سازمان دارد.

زونک و شکور<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) در تحقیق خود با عنوان "توسعه‌ی سواد اخلاقی در کلاس" نشان دادند که نقش معلم در اجرای برنامه‌های مرتبط با توسعه سواد اخلاقی در دانش‌آموزان برای رشد حرفه‌ای آنان ضروری است.

وستوالد<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) در تحقیق خود به عنوان "رهبری مشترک؛ ارزیابی رهبری مشارکتی در سازمان‌های خدماتی" دریافت که رهبری تیمی بر احساس کارکنان در زمینه‌ی حمایت و تعهد سازمانی، افزایش روابط مدیریت کارکنان و تصمیم‌گیری تیمی تأثیر دارد.

زدنک و اسپوچور<sup>۶</sup> (۲۰۰۷) در تحقیق خود در ایالات متحده آمریکا نشان دادند که نقش معلم در اجرای برنامه‌ی مرتبط با توسعه‌ی سواد اخلاقی در دانش‌آموزان برای رشد حرفه‌ای آنان ضروری است.

لانگ لوییس و لاپویننت<sup>۷</sup> (۲۰۰۷) در تحقیق خود تحت عنوان "رهبری اخلاقی در سازمان‌های مدارس کانادایی، تنش‌ها و امکانات مرتبط با رهبری اخلاقی" نشان دادند که اخلاق، تأثیر قدرتمندی در حمایت از هویت بخشی به فرانسوی زبانان و بقای فرهنگی و زبانی آنان دارد. همچنین سابقه خدمت و تجربه‌ی مدیران بر قضاوت اخلاقی تأثیر می‌گذارد، به طوری که مدیران جدید مدارس، از اخلاق عدالت و انصاف استفاده می‌کنند، اما مدیران مسن اخلاق عمومی که شامل اخلاق مراقبتی و انتقادی است را به کار می‌برند. رهبری آموزشی برحسب جنس در زمینه رفتار تدافعی تفاوت وجود دارد، به نحوی که مردان

- 
1. Krishnan
  2. Lopera
  3. Manallak
  4. Zonk & Sekuar
  5. Wuestewald
  6. Zdenek and Schochor
  7. Langlois and Lapoint

نسبت به زنان گرایش بیشتری به رفتار تدافعی داشتند. هم چنین بر حسب سن نیز فارغ‌التحصیلان مسن نسبت به جوان رفتارهای تأملی بیشتری ارائه می‌دهند.

### فرضیه‌های تحقیق

#### فرضیه اصلی

"بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی و رهبری تیمی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر زاهدان" رابطه وجود دارد.

#### فرضیه‌های فرعی

براساس فرضیه‌ی اصلی، پنج فرضیه‌ی فرعی زیر مطرح می‌شود:

۱. بین مؤلفه‌ی درستکاری "هوش اخلاقی" و "رهبری تیمی" رابطه وجود دارد.
۲. بین مؤلفه‌ی مسئولیت‌پذیری "هوش اخلاقی" و "رهبری تیمی" رابطه وجود دارد.
۳. بین مؤلفه‌ی دلسوزی "هوش اخلاقی" و "رهبری تیمی" رابطه وجود دارد.
۴. بین مؤلفه‌ی بخشش "هوش اخلاقی" و "رهبری تیمی" رابطه وجود دارد.

### روش پژوهش

با توجه به این که در پژوهش، پژوهشگر در مورد بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی و رهبری تیمی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر زاهدان می‌باشد؛ بنابراین روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد.

پژوهش حاضر در مورد مدیران گروه‌های آموزشی می‌باشد. لذا جامعه‌ی پژوهش، شامل کلیه‌ی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های: سیستان و بلوچستان، علوم پزشکی، آزاد، جامع علمی کاربردی، شهرستان زاهدان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ بوده که تعداد آنها ۱۶۷ نفر است.

برای تعیین حجم نمونه در این تحقیق از جدول مورگان استفاده شده است و طبق جدول مورگان برای جامعه‌ی آماری که تعداد آن ۱۶۷ نفر می‌باشد باید تعداد ۱۱۸ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شود، ولی اگر در این تحقیق ۱۱۸ نفر مدیر گروه آموزشی را از دانشگاه‌های تحت بررسی لحاظ می‌کردیم تعداد زیر گروه‌ها کم می‌شد. بنابراین در تحقیق حاضر با توجه به دانشگاه‌های مورد نظر تعداد ۱۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شد.

با توجه به این که تعداد مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های تحت بررسی متفاوت بوده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده گردید و اعضای مدیران گروه‌های آموزشی به نسبت تعدادشان در دانشگاه وارد شدند.



### ابزار پژوهش:

از آنجا که روش جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش میدانی بوده، رایج‌ترین وسیله‌ی جمع‌آوری اطلاعات در این زمینه پرسشنامه در نظر گرفته شده است. این تحقیق دارای دو پرسشنامه است که یکی پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی و دیگری پرسشنامه استاندارد رهبری تیمی می‌باشد. لذا از این ابزار برای سنجش هوش اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر زاهدان و سنجش میزان درک آنان از رهبری تیمی استفاده شده است.

### الف) پرسشنامه‌ی هوش اخلاقی:

برای اولین بار توسط لیک و کیل (۲۰۰۵) ارائه شد که از ۴۰ سؤال از نوع بسته پاسخ در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و تمام اوقات) تشکیل شده است. که به آنها به ترتیب نمره‌ی ۱-۲-۳-۴-۵ داده شده است.

این پرسشنامه ۴۰ سؤالی، هوش اخلاقی را در ۴ مؤلفه‌ی درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی، بخشش مورد سنجش قرار می‌دهد، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار این ضریب ۰/۸۸ بدست آمد.

### ب) پرسشنامه‌ی رهبری تیمی:

توسط کیم (۲۰۰۲) ارائه شد، این پرسشنامه استاندارد بوده و از ۴۵ سؤال از نوع بسته پاسخ در طیف پنج درجه‌ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) تشکیل شده است، که به ترتیب نمره‌ی ۵-۴-۳-۲-۱ به آنها تعلق می‌گیرد. پرسشنامه‌ی رهبری تیمی در مجموع به عنوان یک نمره واحد در نظر گرفته شده است. این ضریب در مورد پرسشنامه این پژوهش ۰/۹۵ به دست آمد. در پژوهش حاضر، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام شد. شاخص‌های آمار توصیفی چون تعیین فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار ارائه گردیده است و چون به تعیین رابطه بین دو متغیر پرداخته می‌ود، لذا از روش‌های آماری استنباطی تجزیه و تحلیل داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه، تحلیل واریانس عاملی و آزمون کالموگروف اسمیرنوف استفاده شد.

براساس نتایج، ۲۰ درصد مدیران در دانشگاه آزاد، ۲۳/۸ درصد علمی کاربردی و ۳۳/۱ درصد دولتی و ۲۳/۱ درصد پزشکی بوده‌اند و ۸۳/۱ درصد مدیران مرد و ۱۶/۹ درصد زن بوده‌اند و ۴۳/۱ درصد مدیران کارشناسی‌رشد و ۵۶/۹ درصد دارای دکترا بوده‌اند و ۱۹/۲ درصد مدیران، رشته علوم پزشکی، ۱۷/۷ درصد علوم پایه، ۲۲/۳ درصد فنی، ۲۰/۰ درصد هنر و ۲۰/۸ درصد علوم انسانی بوده است و ۲۰/۸ درصد مدیران گروه دارای سابقه خدمت ۱-۵ سال، ۲۳/۸ درصد ۶-۱۰ سال، ۱۳/۱ درصد ۱۱-۱۵ سال و ۴۲/۳ درصد دارای سابقه خدمت ۱۶ سال به بالا بوده‌اند و ۲۷/۷ درصد مدیران در گروه سنی ۲۵-۳۵ سال، ۴۰ درصد در گروه سنی ۳۶-۴۵ سال، ۲۵/۴ درصد در گروه سنی ۴۶-۵۵ سال و ۶/۹ درصد در گروه سنی ۵۶ سال به بالا بوده‌اند.

جدول (۱). توزیع کمینه، بیشینه، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
رهبری تیمی	۹۶	۲۲۵	۱۵۵/۸۱	۲۳/۲۷
درستکاری	۳۰	۵۰	۴۰/۵۴	۳/۸۸
مسئولیت پذیری	۳۱	۵۰	۴۱/۷۲	۳/۷۹
دلسوزی	۳۰	۵۰	۴۰/۵۰	۴/۳۵
بخشش	۲۱	۴۷	۳۷/۹۳	۴/۲۴

نتایج جدول (۱)، نشان می‌دهد که دامنه نمره رهبری تیمی بین ۹۶ تا ۲۲۵، درستکاری بین ۳۰ تا ۵۰، مسئولیت پذیری بین ۳۱ تا ۵۰، دلسوزی بین ۳۰ تا ۵۰ و بخشش بین ۲۱ تا ۴۷ در نوسان بوده است.

جدول (۲): مقایسه توزیع نمرات متغیرهای پژوهش با توزیع نرمال

	P	k-s-z
رهبری تیمی	/۳۹۸	/۱۹۶
درستکاری	/۳۰۷	/۹۶۷
مسئولیت پذیری	/۰۹۳	/۱۲۳
دلسوزی	/۷۰۴	/۷۰۴
بخشش	/۲۳۲	/۱۰۳

براساس نتایج جدول (۲)، آماره k-s-z در سطح  $p \leq 0/05$  معنی دار نبوده، بنابراین توزیع نمرات متغیرهای پژوهش نرمال بوده است.

### فرضیه اول: بین مؤلفه‌های درستکاری هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه وجود دارد.

جدول (۳): ضریب همبستگی بین مؤلفه درستکاری هوش اخلاقی و رهبری تیمی

ضریب همبستگی			ضریب همبستگی
n	p	r	رهبری تیمی
۱۳۰	/۰۴۸	/۱۹۸	

براساس نتایج جدول (۳)، ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های درستکاری هوش اخلاقی و رهبری تیمی در سطح  $p \leq 0/05$  معنی دار بوده است. بنابراین بین مؤلفه‌های درستکاری هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه وجود دارد. براساس ضریب تعیین ۴ درصد واریانس مؤلفه درستکاری هوش اخلاقی و رهبری تیمی مشترک می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه‌ی اول مورد تأیید قرار گرفت.

### فرضیه دو: بین مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه وجود دارد.

جدول (۴): ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری هوش اخلاقی و رهبری تیمی

ضریب همبستگی			مسئولیت‌پذیری هوش اخلاقی
n	p	r	رهبری تیمی
۱۳۰	/۰۰۶	/۲۷۵	

براساس نتایج جدول (۴)، ضریب همبستگی بین مؤلفه‌ی مسئولیت‌پذیری هوش اخلاقی و رهبری تیمی در سطح  $p \leq 0/05$  معنی‌دار بوده است. بنابراین بین مؤلفه مسئولیت‌پذیری هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه وجود دارد. براساس ضریب تعیین ۷ درصد واریانس مؤلفه‌ی مسئولیت‌پذیری هوش اخلاقی و رهبری تیمی مشترک می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه‌ی دوم مورد تأیید قرار گرفت.

### فرضیه سه: بین مؤلفه‌ی دلسوزی هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه وجود دارد.

جدول (۵): ضریب همبستگی بین مؤلفه‌ی دلسوزی هوش اخلاقی و رهبری تیمی

دلسوزی هوش اخلاقی			ضریب همبستگی
n	p	r	رهبری تیمی
۱۳۰	/۰۰۲	/۳۵۹	

براساس نتایج جدول (۵)، ضریب همبستگی بین مؤلفه‌ی دلسوزی هوش اخلاقی و رهبری تیمی در سطح  $p \leq 0/05$  معنی‌دار بوده است. بنابراین بین مؤلفه‌ی دلسوزی هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه وجود دارد. براساس ضریب تعیین ۱۲ درصد واریانس مؤلفه‌ی دلسوزی هوش اخلاقی و رهبری تیمی مشترک می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه‌ی سوم مورد تأیید قرار گرفت.

### فرضیه چهار: بین مؤلفه‌ی بخشش هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه وجود دارد.

جدول (۶): ضریب همبستگی بین مؤلفه‌ی بخشش هوش اخلاقی و رهبری تیمی

بخشش هوش اخلاقی			ضریب همبستگی
n	p	r	رهبری تیمی
۱۳۰	/۰۰۱	/۴۴۰	

براساس نتایج جدول (۶)، ضریب همبستگی بین مؤلفه‌ی بخشش هوش اخلاقی و رهبری تیمی در سطح  $p \leq 0/05$  معنی‌دار بوده است. بنابراین بین مؤلفه‌ی بخشش هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه وجود دارد. براساس ضریب تعیین ۱۹ درصد واریانس مؤلفه‌ی بخشش هوش اخلاقی و رهبری تیمی مشترک می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه‌ی چهارم مورد تأیید قرار گرفت.

جدول (۷): ضریب همبستگی و مجذور همبستگی چندگانه پیش‌بینی رهبری تیمی براساس مؤلفه‌های هوش اخلاقی

سطح معنی داری	F	خطای معیار	مجذور همبستگی چندگانه تعدیل شده	مجذور همبستگی چندگانه	ضریب همبستگی چندگانه	مرحله اول
/۰۰۱	۲۲/۷۶	۲۱/۰۱	/۱۸۲	/۱۹۰	/۴۳۶	

براساس نتایج جدول (۷)، ضریب تعیین ۱۹ درصد واریانس رهبری تیمی براساس مؤلفه‌ی بخشش هوش اخلاقی تبیین می‌شود.

جدول (۸): رگرسیون چندگانه پیش بینی رهبری تیمی براساس مؤلفه‌های هوش اخلاقی

p	t	ضرایب غیر استاندارد		B	خطای استاندارد	ضریب استاندارد
		Beta	Beta			
/۰۰۱	۳/۵۰		۱۸/۹۲	۶۶/۳۴		ضریب ثابت
/۰۰۱	۴/۷۷	۴۳۶	۴۹۵	۲/۳۶		بخشش

براساس نتایج جدول (۸)، بیشترین پیش بینی کننده رهبری تیمی، بخشش بوده است. براساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بخشش میزان رهبری تیمی  $۴۳۶/۰۰۱$  واحد افزایش می یابد.

### بحث و نتیجه گیری:

نتایج حاصل از فرضیه اول با تئوری‌های هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵)، رهبری تیمی کیم (۲۰۰۳)، مانالاک (۲۰۰۶)، عمادی فر (۱۳۸۸)، سیادت و همکاران (۱۳۸۸) همسو بوده و با آن همخوانی دارد. در بیان تبیین این یافته می‌توان گفت: رشد اخلاقی رهبران با رفتارهایی که آنان از خود نشان می‌دهند، و آنچه که به آن معتقد هستند رابطه مستقیم دارد. در این میان توجه به اخلاق و درستکاری، روحیه‌ی کار تیمی را قدرت بخشیده و به اجتناب از اعمال مجرمانه (رشوه، سرقت و...) در سازمان کمک می‌کند و رهبرانی که درستکار بوده، واقعیت‌ها را به صورت درست حتی در مورد کارهای خودشان بیان می‌نمایند، زمینه‌ی اعتماد را فراهم نموده و همه‌ی همکاران آنها را فردی قابل اعتماد و اتکاء می‌دانند و همین امر باعث ایمان افراد به رهبران می‌شود. اگر رهبران در سازمان درستکار باشند اعمال آنها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است و این مؤلفه باعث می‌شود تا افراد درباره‌ی آنچه که به آن باور دارند، با خودشان صادق و صریح باشند و به تمام ارزش‌های خود فکر کنند و در جایی که قرار است با افراد مختلف به گونه‌های متفاوت رفتار شود؛ دلایل رفتار متمایز، روشن و معقول و مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی مستحکم باشد. بسیاری از مدیران فکر می‌کنند که اعتقادات و ارزش‌های اخلاقی متعلق به محیط کار نیست، در صورتی که کار دقیقاً همان جایی است که ارزش‌های اخلاقی بایستی وجود داشته باشد. براساس مؤلفه‌ی درستکاری، رهبر تیمی می‌تواند آشکارا، اصول، ارزش‌ها و عقایدی که اعمالش را هدایت می‌کند، بیان کند و صادقانه سخن بگوید و هنگام روبرو شدن با تصمیمات آن را آگاهانه ارزیابی کند که با عقایدش هماهنگ باشد.

در این صورت همه‌ی کارکنان او را به عنوان یک شخص صادق می‌شناسند و به صداقت او اطمینان و اعتماد دارند و رفتاری که از فرد درستکار در محل کار سر می‌زند، بیانگر اعتقادات و ارزش‌های درونی اوست. بنابر این لزوم توجه به مؤلفه‌ی درستکاری از سوی مدیران امری ضروری به نظر می‌رسد و مدیر باید با همدلی و سعه صدر، این مؤلفه را در شیوه رهبری خود به کار گیرد. پس درستکاری قدرت مخالفت با وسوسه‌های درونی و بیرونی زندگی را می‌دهد تا آنچه را که درست است انجام دهند.

نتایج حاصل از فرضیه دوم با پژوهش‌های ترنر و بارلینگ (۲۰۰۲)، لوپرنا (۲۰۰۴)، دونالدسون و دیویس (۱۹۹۰)، سیادت و همکاران (۱۳۸۸) همسو بوده و با آن همخوانی دارد. در بیان تبیین این یافته

می‌توان گفت: رهبر تیمی مسئولیت اشتباهات و خطاهای خود را می‌پذیرد، وقتی تعهد شخصی در فردی پرورش یافته باشد این تعهد او را به سمت نیل به اهداف هدایت می‌کند و باعث تداوم آن می‌شود و فرد خود شخصاً مسئول اعمال و رفتار خود می‌باشد. رهبر تیمی در محیط کاری اگر مسئولیت‌پذیر باشد کاری را که با انجام آن موافقت کند، آن را ادامه می‌دهد تا به اتمام برساند، رهبرانی که در امور مختلف مسئولیت‌پذیری را رعایت می‌کنند، کارهای خود را با مشورت دیگران انجام می‌دهند، در انجام کارهایشان دیگران را سرزنش نمی‌کنند و صبر و بردباری پیشه می‌کنند، باعث می‌شود که دیگر افراد به پایبند بودن قولش اطمینان داشته باشند. مسئولیت رهبر تیمی ایجاد محیطی بر اساس اعتماد و توجه متقابل، پاسخ‌گویی افراد در مقابل اعمالشان، ایجاد سیستمی برای کنترل و بازخورد نتیجه‌ها، توسعه‌ی روابط باز و دو طرفه، رفتار احترام‌آمیز با افراد که تمام این کارها با اصول هوش اخلاقی رابطه نزدیکی دارد. رهبر تیمی نباید اجازه دهد که نفع شخصی بر منفعت جمعی حاکم شود، زیرا اگر اعضای تیم هر یک دستورالعمل پنهانی داشته باشند یا سود شخصی را جستجو کنند، نتیجه‌ی آن، رنجش و خشم، رقابت و تعارض است. بنابراین رعایت ملاحظات اخلاقی در گزینش و استخدام، ارزیابی عملکرد، نظام پاداش‌ها، باعث کاهش بدبینی، پرخاشگری و تعارض، مسئولیت‌پذیری بیشتر، افزایش تنوع طلبی و در نهایت افزایش ارزش و سود و درآمد شده، رفاه بیشتر سرمایه‌گذاران، مشتریان و کارمندان را موجب می‌شود.

نتایج حاصل از فرضیه سوم با پژوهش‌های وستوالد (۲۰۰۷) و پراتی، داگلاس، فریس، آمتر و بوکلی (۲۰۰۳) همسو بوده و با آن همخوانی دارد. در بیان تبیین این یافته می‌توان گفت: یک راه برای رهبر در این شرایط، این است که با دلسوزی و مسئولیت‌پذیری کار گروهی را برای عملکرد رضایت بخش ملاک قرار دهد. در این صورت اعضای تیم درک می‌کنند که نمی‌توانند بدون مشارکت در تیم موفق باشند و دلسوزی باعث می‌شود که رهبران برای کمک به دیگران فراتر از توانشان کار کنند و به افراد در محیط کار واقعاً اظهار علاقه‌مندی کنند و در رهبری خود، راهنمایی و کمک فراوان به همکاران خود بدهند و با افراد به عنوان "انسان" رفتار نمایند و به خاطر خودشان به آنها احترام بگذارند، نه برای رسیدن به هدف خاصی؛ و همچنین با افراد حتی در برخوردهای منفی به شیوه‌ای مؤدبانه رفتار کنند و این باعث می‌شود که محرم راز دوستان خود باشند چون در محیط کاری شرایط را طوری فراهم می‌کنند که موانع را از سر راه همکاران خود برمی‌دارند و منابع را برای انجام دادن درست کارها هموار می‌نمایند. نتایج حاصل از فرضیه چهارم با پژوهش‌های کریشنان (۲۰۰۳) و سیادت و همکاران (۱۳۸۸) همسو بوده و با آن همخوانی دارد. در بیان تبیین این یافته می‌توان گفت: هر قدر اعتماد، احترام و صداقت بین اعضای یک سازمان کمتر باشد، روحیه و عملکرد تیمی نیز تضعیف شده و به کاهش عملکرد و نهایتاً کاهش سود سازمان منجر خواهد شد. برای این منظور توجه به عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در سازمان می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا در شرایط آشفته و پیچیده‌ی امروز، عملکرد اخلاقی خود را حفظ

نمایند و اگر رهبران در کار خود بخشش داشته باشند، چنانچه در کاری مرتکب اشتباه شوند قادر به اعتراف آن هستند و نکات مثبت اشتباهات خود را بررسی می‌کنند و از آنها درس‌های ارزشمندی برای دستیابی به موفقیت می‌گیرند و کسی هم که در محیط کاری از کارکنان آنها مرتکب اشتباهی جدی شوند قادر به بخشش هستند و سعی می‌کنند رفتارهای غیر اخلاقی را که ممکن است در سازمان به وجود آید گزارش کنند و اگر در سازمان کسی مرتکب اشتباه شود؛ رهبران چون دارای بخشش هستند هم چنان نسبت به آنها اعتماد و اطمینان دارند.

بنابراین رهبری رفتار اخلاقی و یا غیر اخلاقی در سازمان‌ها، فرهنگ سازمان و تعهد کارکنان را نسبت به سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. توجه به تمام افراد و گروه‌های ذینفع، میزان سود سازمان‌ها را در بلند مدت افزایش خواهد داد. زیرا موجب انگیزش نیروی انسانی، افزایش حسن نیت اجتماعی، اعتماد مردم و نیز کاهش جرمه‌ها می‌شود.

### محدودیت‌های پژوهش

۱. با وجود اطمینان دهی به مدیران در مورد افشای نظراتشان به نظر می‌رسید که تا حدودی نگران پاسخگویی به سؤالات بودند.
۲. کمبود منابع کتابخانه‌ای بخصوص منابع فارسی در رابطه با هوش اخلاقی.
۳. مؤلفه‌های هوش اخلاقی مؤثر در رهبری تیمی که می‌تواند منشأ بسیاری از نتایج خوب در رفتار افراد و رسیدن به کمال مطلوب در سازمان کمک نماید بسیارند که در این تحقیق بر اساس نظریه بوربا فقط به چهار مورد از آنها اشاره گردید.

### پیشنهادات برگرفته از یافته‌های پژوهش

۱. قبل از انتخاب مدیران و بکار گماری آنان در این پست، در دانشگاه‌ها می‌توان با گزینش و بررسی سوابق رفتاری آنان، از وجود افراد مناسب‌تری با خصوصیات اخلاقی مؤثر در پست مدیریت استفاده کرد.
۲. به مدیران توصیه می‌شود با ایجاد چشم‌اندازی روشن از آینده و نگرشی انسانی به کارکنان و ایجاد فضای اعتماد و حمایت و روابط گروهی به سمت رهبری تیمی متمایل شوند.
۳. کارگاه‌های آموزشی و توجیهی برای نیروهای جدیدالاستخدام برگزار شود.
۴. تشکیل تیم‌های آموزشی، پژوهشی و خدماتی در دانشگاه‌ها می‌تواند در رهبری تیمی نیز بسیار مؤثر واقع شود.

### پیشنهادهایی برای پژوهش‌های بعدی

۱. بررسی راهکارهای توسعه‌ی مؤلفه‌های هوش اخلاقی یا رهبری تیمی در بین اعضای هیئت علمی.
۲. طراحی الگوهای بومی و بکارگیری روش‌های مؤثر آموزش هوش اخلاقی و رهبری تیمی متناسب با فرهنگ بومی.
۳. انجام تحقیقاتی با موضوع بررسی عوامل تضعیف‌کننده‌ی رهبری تیمی یا عوامل تضعیف‌کننده‌ی مؤلفه‌های هوش اخلاقی.

### منابع

- ازگلی، م. (۱۳۸۵)، درآمدی بر رویکردهای رهبری اخلاقی، فصلنامه مصباح، شماره ۶۳.
- اله یاری، س. (۱۳۸۹)، بررسی رابطه هوش هیجانی با رهبری اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- اسماعیل پور، خ. (۱۳۸۹)، بررسی رابطه تفویض اختیار، خلاقیت و عملکرد مدیران آموزشی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان.
- باقریان، م. (۱۳۸۰)، تصمیم‌گیری حکیمانه: رویکردی جدید به الگوسازی در مدیریت، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- بهتری نژاد، ا. (۱۳۹۰)، مطالعه نقش مؤلفه‌های راهبردی و تاکتیکی مدیریت دانش بر هوش سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی - گرایش منابع انسانی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان.
- پیاژه، ژ. (۱۳۸۸)، روان‌شناسی هوش، (ترجمه: حبیب‌الله ربانی)، انتشارات: صفی‌علیشاه.
- جمالی، ر. (۱۳۸۹)، بررسی رابطه‌ی هوش هیجانی - خویشتن‌داری و تعهد سازمانی مدیران آموزشی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، علوم تربیتی - گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان.
- حافظ‌نیا، م. (۱۳۸۰)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- حبیبیان دهکردی، م. (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین سبک رهبری اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی دبیران دبیرستانهای شهرکرد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد شهرکرد.
- حقیقی، م. (۱۳۸۰)، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ اول، انتشارات: ترمه.
- خادم، ح. (۱۳۸۴)، هوش، مجله‌ی رشد، شبکه‌ی ملی (WWW.DANESHNAME.ROSHD).
- درخشانیان، ه.، سلیمانیان فرخ، ه. (۱۳۸۸)، رهبری تیم، تهران، مؤسسه کتاب‌مهربان نشر.
- رادمنش، ن. (۱۳۸۵)، پنج اصل اخلاقی ویژه مدیران، گرفته شده از سایت: (<http://www.oldcivil.ce.metu.edu.tr>)

رشیدی، ا.، علوی، ر. (۱۳۸۴)، بررسی میزان رفتار منطقی و اثر بخشی ارتباطات و رابطه بین آنها در اعضای هیئت علمی دانشگاه ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید باهنر کرمان، **مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان**، سال دوم، شماره دوم.

رضائیان، ع. (۱۳۸۰)، **اصول مدیریت**، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).

سادات یوسفی، آ. (۱۳۸۲)، هوش عاطفی دارید یا هیچانی؟، **نشریه خانواده**، شماره ۳۲.

ستاری قهفرخی، م. (۱۳۸۶)، رابطه بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مؤلفه‌های هوش سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ذوب آهن اصفهان)، **اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش**، ۱۳ و ۱۴ بهمن ماه، گرفته شده از سایت (www.civilica.com)

سیادت، ع.، کاظمی، ا.، مختاری پور، م. (۱۳۸۹)، بررسی مقایسه‌ای رابطه بین هوش سازمانی و رهبری تیمی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان، **چشم انداز مدیریت دولتی**، صص ۸۷-۹۹.

سیادت، ع.، مختاری پور، م. (۱۳۸۸)، رهبری تیمی در سازمان براساس نقش سازمانی و فرهنگ ملی، **اندیشه‌ی مدیریت ۳(۱)**، ۱۹۱-۲۱۹.

سیادت، ع.، مختاری پور، م. (۱۳۸۸)، بررسی مقایسه‌ای ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه دانشمندان با قرآن کریم و ائمه معصومین(ع)، **دو فصلنامه‌ی علمی - تخصصی، مطالعات اسلام و روانشناسی ۳(۴)**، ۹۷-۱۱۸.

سیادت، ع.، کاظمی، ا.، مختاری پور، م. (۱۳۸۸)، رابطه‌ی بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، **مدیریت سلامت ۱۲(۳۶)**.

سیادت، ع.، هویدا، ر.، نیک بخت، ا. (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت دانش با مؤلفه‌های سبک رهبری تحولی در دانشگاه اصفهان، **مجله مدیریت دانش سازمانی**، شماره ۳۰، ۱۳-۱۶.

شیروانی، ع.، انصاری، م. (۱۳۸۸)، **رهبری و مدیریت در قرن ۲۱**، اصفهان، انتشارات پویا اندیشه.

عزیزی، ا. (۱۳۸۷)، **بررسی رابطه بین هوش هیجانی مدیران متوسطه و اثر بخشی مدیریتی آنان (بر اساس مدل پارسونز) در شهر زاهدان**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان.

عمادی فر، ر. (۱۳۸۸)، **بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی با توانمند سازی اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.

مختاری پور، م. (۱۳۸۷)، رابطه هوش سازمانی و مدیریت دانش، **مجله مدیریت دانش سازمانی**، شماره ۳۰، ۱۷-۱۹.

منتظری، ف. (۱۳۸۶)، **مقایسه بین مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های سیستان و بلوچستان و فردوسی مشهد براساس سبک رهبری تحول‌گرا**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان.

میلر، ل. (۲۰۰۲)، **از مدیریت تا رهبری**، (ترجمه: مهدی ایران نژاد پاریزی)، تهران، نشر مدیران.



نارویی، م. (۱۳۹۰)، بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و سازمانی با گرایش کار آفرینانه (مطالعه موردی صنایع غذایی زاهدان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی-گرایش مدیریت منابع انسانی (HR M)، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

هس مر، ا. ت. (۱۳۸۲)، اخلاق در مدیریت، (ترجمه: سید محمد اعرابی و داوود ایزدی)، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.

یوکل، گ. (۱۳۸۲)، مدیریت و رهبری در سازمان‌ها، (ترجمه: محمد ازگلی و قاسم قنبری)، تهران، انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).

Albrecht, Karl (2002A), **Organizational Intelligence Profile, Preliminary Assessment Questionnaire**, San Diego California.

Albrecht, Karl (2003B), **Organizational Intelligence Survey**, Institute of Management.

Albercht, Karl (2003C), **Organizational intelligence survey, preliminary assessment Questionnaire**, Available at <http://www.KarlAlbercht.com/>.

Albercht, Karl (2003D), **Organizational intelligence & knowledge management: thinking outside the silos**, pp. 1-10. Available at (<http://www.KarlAlbercht.Com/>).

Barsade, S. G. (2000), **The ripple effect: Emotional contagion in groups**, working paper: New Haven. CT: Yale University press.

Bock, Friedrich (1998), **The intelligent organization**, ArthurD, Little, Prism/ second Quarter.

Borba, M. (2001A), **The step-by-step plan to building moral**, Available from: URL: <http://www.parentingbookmark.com/pages/7virtues.htm>.

Borba, M. (2005 B), **the step-by-step plan to building moral intelligence, Nurturing Kids Heart & souls**, National Educator Award, National council of self-esteem, Jossey-Bass.

Buckly, M. R. D, Be. D. & Frink, D. D. (2001), **Ethical issues in human resource systems**, Human Resource Management Review, 11(15), 11-29.

Caruso, D. R., & Wolff, C. (2001), **Emotional intelligence in the workplace**, In the emotional intelligence in everyday life: A Scientific inquiry, Edited by: Joseph Ciarrochi, Joseph, P., Forgas & John D., Mayer psychology press.

Cragin, CM. (2005), **Study of proficiency team leadership to Improve standards based education at a suburban Massachusetts middle school [Ph.D. Dissertation]**, Chestnut Hill, Massachusetts: Boston College, Lynch Graduate School of Education;. Available from: URL: .

Collins, J. (2000), **Good to great: Why some companies make the leap and others don't**, (pp. 34-46). New York, NY: Harper Collins Publishers, Inc.

Colvin, R. E. (1999), **Transformational Leadership: A prescription for contemporary organizations**, [www.ASQ.com](http://www.ASQ.com).

Donaldson, T. & Davis, K. (1990), **Business ethics**, *Management Decision*, 28(6), 23-24.

Drucker, P. F. (2002), **managing in the next society**, (pp. 56-58), New York, ST, Martins Press.

Fleish Man, E.A(1973), **Twenty years of consideration and structure**, Current Development in the study of leadership E.A. fleish man and j. G. Hunt (Eds), carbon dole, southern. Illionool s unish man and J.G. Hunt (Eds), carbondole, southern. Illionools university press, p.3.

- Fiedler, f. E. and M. M. Chemers (1984), **Improving Leadership Effectiveness the leather match concept**, 2<sup>nd</sup> ed, New york, John wiley & sons Inc.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E. & Rhee, k. (1999A), **Clustering competence in emotional intelligence insights from the emotional competence inventory**, (ECI), from the world wide web [http:// www.eiconsortium.Org](http://www.eiconsortium.Org).
- Goleman, D., Boyatzis, R., Mc Kee, A. (2001B), **Primal Leadership: The Hidden Driver Of Great Performance**, Harvard: Business Review, 43-53.
- Heifetz, R. A. (2000), **Leadership without easy answers**, (pp. 88-90), Cambridge, DC: Police Executive Research Forum.
- Heiken, susan, E., (2006), **Relationship between Emotional intelligence and Leadership effectiveness school leaders**, Wilmington, Collage.
- Hirokawa, R. Y. (2001), **Improving intraorganizational communication, A lesson from Japanese management**, Communication Quarterly, 30(40), 35-40.
- Jessup, H. (1990), **Determinants of shared leadership in management teams**, **International Journal of Leadership Studies**, 1(5), 64-85.
- Jordan, R. J. Ashanasy, N. M. Hartel, C.E, J. & Hooper, G. S. (1999), **Workgroup emotional intelligence**, Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus, Manuscript, Submitted for ? Publication.
- Jung, younghan (2009), **An approach to organizational intelligence management (a framework for analyzing organizational intelligence whitin the construction process)**, Dissertation of doctor of philosophy in environmental design and planning in virginia university.
- Kearney, R. C. and Hays, S. W. (2005). **Labor-manager relations and Participative decision-making**, Toward a new paradigm, Public Administration Review, 54(1): 44-51.
- Kim, S. (2002A), **Participative management and job satisfaction.Lessons for management leadership**, Public Administration Review, 62(2), 231-291.
- Kim, S. (2003B), **Shared Leadership: Toward a Multi-Level Theory of Leadership**, Advances in Interdisciplinary Studies of Work, 11(7):115-139.
- Krishnan, VR. (2003), **Power and moral leadership: Role of selfoth agreement**, Leadership Organization journal 2003, 4(6), 345-51.
- Langlois, L., Lapointe, C. (2007), **Ethical leadership in Canadian school organizations**, London, Educational Managers Administration and Leadership, 35(2):247-60.
- Lau, C. M. and Lim, E. W. (2005A), **The intervening effects of participation on the relationship between procedural justice and managerial performance**, The British Accounting Review, 34(1), 45-47.
- Lau, H. C., Idris, M. A. (2005B), **Soft foundations of the critical success factors on TQM implementation in Malaysia**, TQM Magazine, 13(4), 515-552.
- Lawler, E. E. and Galbraith, J. (2001), **New roles for the staff: Strategic support and services**, In organization for the future, The new logic for managing complex organizations, edited by J., Galbraith (pp. 112-145), San Francisco, Jossey-Bass.
- Lennickm, D., Kiel, F. (2005 A), **Linking strong moral principles to business success**, Pennsylvania, Wharton School of the University of Pennsylvania.
- Lennick, D. & Kiel, F. (2005 B), **Moral intelligence: The key to enhancing business performance and leadership success**, Wharton School Publishing, An imprint of Pearson Education.
- Liang, Thow yick (2002A), **the inherent structure and dynamic of intelligent human organizations**, Human systems management, 21.pp9-19.

- Liang, Thow yick (2002B), **Intelligent strategy: the integrated 3c-ok framework of intelligent human organizations**, Singapore, management university.
- Loperena, M. (2004), **Team leadership behavior, roles, and characteristics George Washington University, the Graduate School of Education and Human Development**, Available from: URL: <http://www.proquest.com>
- Manallack, S. (2006), **Is honesty the best form of business risk management?**, Available at <http://www.domain-b.com>.
- Matsuda, Takehiko (2002), **Theory of Organizational Intelligence**, An Article on Contemporary-Database Systems Technology, PRF Brown.
- Mayer, J. D. Salovey, p. & Caruso, D. R. (1999A), **Emotional intelligence meets traditional standards for?**, an intelligence, Journal of Intelligence, 27, pp. 267-269.
- Mayer, John, Salovey, peter & caruso, David, R. (2004B), **Emotional intelligence: theory, finding and implication**, The journal of psychology Inquiry, Vol. 15, No.3, pp. 197-215.
- Mendelson, Haim and Ziegler, Johnnes (2007), **Organizational IQ: Idea for the 21st Century Smart Survival Guide for Managers**, Standford. GSB, News Release.
- Mikesel, Elaine, Mosrie (2001), **Organizational Intelligence and Vitality: A Systemic Framework for Organizational Renewal**, The Union Institute.
- Miller, D. & Toulouse, J. M. (1986), **Strategy, Structure, CEO Personality and Performance in small firms American**, Journal of Business Ethics, 15, 47-62.
- Ming, L. (2006), **Workers participation in management and firm performance, Evidence from large and medium-sized Chinese industrial enterprise**, Review of Radical Political Economics, 36(3), 113-115.
- Misumi, J. (2002), **the development of Japan of the performance-maintenance (PM) theory of leadership**, Journal of Social Issues, 51(1), 213-218.
- Nurtuing Kids Heart & Souls, National Educator Award, **National council of selfesteem**, Jossey-Bass.
- Ospina, S., and Yaroni, A. (2003), **Understanding cooperative behavior in labor management cooperation, A theory- building exercise**, Pubic Administrtion Review, 63(4), 455-469.
- Ouchi, W. G. (1981), **Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge**, (pp. 23-24), New York, Avon.
- Pascale, R. T. and Athos, A. G. (2001), **The art of Japanese management: Applications for American executives**, (pp. 22-26), New York, Warner Books.
- Pearce, Craig. L. & Herbig, Pamela, A. (2004), **Citizenship Behavior at the Team Level of Analysis: The Effects of Team Leadership, Team Commitment, Perceived Support and the Team Size**, The Journal of Social Psychology, 44 (3), 293-299.
- Prati CM, Douglas C, Ferris GR, Ammeter AP, Buckley MR. (2003), **The role of emotional intelligence on team leadership**, Reply to the critique. International Journal of Organizational Analysis, 11(4):363-9.
- Ray, D. and Bronstein, H. (2005), **Teaming up**, (pp. 34), San Francisco, McGraw-Hill.
- Rice, C.L. (1999), **A quantitative study of emotional intelligence and its impact in team performance**, Unpublished Masters Thesis, pepeerdine, University of? Malibu.
- Rucinski DA, Bauch PA. (2006), **Reflective, ethical and moral constructs in educational leadership preparation: Effects on graduates' practices**, Journal of Educational Administration, 44(5): 487-508.

- Sattler, R.C. (2004), **Roles of perceived leadership styles and rewards in the practice of total quality management**, Leadership and Organizational Development Journal, 25(1), 24-40.
- Seibold, D. R. and Shea, B. C. (2001), **Participation and decision making**, (pp.664- 703), Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sergiovanni, T.J. (1992), **Moral Leadership**, Getting to the heart of school improvement, Sanfrancisco, Jossey, Bass.
- Sergiovanni, T.J. (2001A), **The principalship a reflective Practice Perspective**, Fourth edition, U.S.Allyn & Bacon.
- Sergiovanni, T.J., Kelleher, P., Mccarthy, M. & Wirt, F.M. (2004B), **Education Governance and Administration**, (5ed), U.S.A. Bosten, Pearson Education, Ins.
- Schermehorn, J.R. (1996), **Management**, Editors, William Names, Margeret. J. Naune. 5 thed New yor: J, Wily & Sans.
- Stewart, L. P., Gudykunst, W. B., Ting-Toomey, S., and Nishida, T. (2006), **The effects of decision-making style in openness and satisfaction within Japanese organizations**, Communication Monographs, 53, 236-251.
- Stogdill, R.m. (1974), **Handbook Of Leadership**, A Survey of the Literature, New York, Free Press.
- Tennenbaum, R. and Schmidt, W. H. (1985), **How to choose a leadership pattern**, Harvard Business Review, 36(2), 95-101.
- Turner, N. & Barling, J. (2002), **Transformational leadership and moral reasoning**, Journal of Applied Psychology, 87(2), pp. 31-304.
- Wimalasiri, J.S. (2001), **Moral reasoning capacity of Management students and practitioners: An empirical study in Australia**, Journal of Managerial Psychology, 66(8):614-34.
- Wood, M.S. and Fiedls, D. (2007), **Exploring the impact of shared leadership on management team member's job outcomes**, Baltic Journal of Management, 2(3):251-72.
- Wuestewald, Todd. (2007), **shared leadership: An assessment of participative management in a services organization**, Todd Westward, Oklahoma: University of Oklahoma.
- Zaleznik, A. (1986), **Managers and leaders: Are They Different?**, Harvard Business Review, vol.55, May- june, pp. 67-78.
- Zdenek, B. and Schochor, D. (2007), **Developing moral literacy in classroom**, Journal of Educational Administration, 45(4): 514-32.
- Zenger, J.H. and Miller, D. (2001), **Frontline leadership**, (pp.28-30), San Jose: Zenger-Miller.