

بررسی و مقایسه رابطه بین هوش سازمانی با هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان

دکتر مرضیه مختاری پور *

دکتر ابرج کاظمی **

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی و مقایسه رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان بوده است. روش پژوهش، همبستگی و علی-مقایسه‌ای بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان هستند که در سال تحصیلی 1388-1387 بالغ بر 347 نفر بوده‌اند. نمونه آماری 279 نفر که به طور تصادفی انتخاب گردید. ابزارهای پژوهش نیمرخ هوش سازمانی آلبرشت با 49 سوال و سیاهه هوش اخلاقی لنینک و کیل 40 سوال بود. روش‌های آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک راهه، رگرسیون چندگانه و مدل‌های چند سطحی و آمیخته بوده‌اند. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که: 1. بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران آموزشی با ضریب همبستگی ($r = 0/239$) و بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران غیرآموزشی با ($r = 0/705$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، بین میانگین نمره‌های هوش سازمانی برحسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی و بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی برحسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در سطح $P < 0/01$ و بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی برحسب سابقه خدمت و چند شغله بودن در سطح $P < 0/05$ تفاوت معنی‌داری وجود دارد ولی بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران غیرآموزشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: هوش اخلاقی، هوش سازمانی، مدیران ارشد، دانشگاه

* (مستول مکاتبات: m_mokhtari240@yahoo.com)

** استادیار دانشگاه اصفهان

مقدمه

همان‌گونه که در دنیای برون‌سازمانی و در حیات پرتلاطم بشری، انسان‌هایی موفق خواهند بود که دارای هوش سرشاری باشند تا با بهره‌گیری از آن بتوانند بر مسائل و مشکلات زندگی فائق آیند، قطعاً در دنیای سازمانی نیز، وضعیت به همین‌گونه است، به خصوص اینکه در عصر حاضر، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر و اداره آنها نیز مشکل‌تر می‌گردد. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری پیدا خواهد کرد که بپذیریم در سازمان‌های امروزی علاوه بر منبع عظیم و هوشمند انسانی، ماشین آلات هوشمندی نیز در فرآیند عملکرد سازمان‌ها نقش مؤثری ایفا می‌کنند. یکی از عواملی که در سازمان‌های پیچیده امروزی می‌تواند دو هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی ماشینی را با یکدیگر ترکیب کند، هوش سازمانی¹ است.

امروزه این اعتقاد راسخ وجود دارد که فرهنگ قوی سازمانی، اخلاقیات و مدیریت تنوع از عوامل اصلی عملکرد موفقیت‌آمیز در یک محیط رقابتی است. عدم توجه به اخلاق در مدیریت سازمان‌ها در جوامعی که از یک سو دارای ارزش‌های اخلاقی دیرینه می‌باشد و از سوی دیگر با دنیای مدرن فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورد. بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان متأثر از ارزش‌های اخلاقی بوده و ریشه در اخلاق دارد. در این میان، قضاوت افراد در مورد اخلاقی بودن و یا غیراخلاقی بودن کارها بر کمیّت و کیفیت کار آنان و در نتیجه موفقیت سازمانی (افزایش سود و درآمد) تأثیر قابل توجهی دارد. در چنین شرایطی مدیر بایستی از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هرچه بیشتر کار کنند که این امر، نیازمند وجود رهبری با هوش اخلاقی² بالا است. رهبران با هوش اخلاقی بالا کار درست را درست انجام می‌دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی ارائه می‌دهند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌دهند.

1. Organizational intelligence

2. Moral intelligence

با اطمینان می‌توان ادعا کرد که استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابتی یک سازمان را افزایش دهد و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز سازد. هوش سازمانی این امکان را به سازمان می‌دهد تا با بکارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی بهره‌برداری نماید و امکان درک بهتر تقاضاها و نیازمندی‌های مشتریان و چگونگی برقراری ارتباط با آنان را میسر می‌سازد. همچنین، این امکان را به سازمان می‌دهد تا بتواند تغییرات مثبت یا منفی را نظارت کند. از دیگر فواید هوش سازمانی می‌توان موارد زیر اشاره کرد (آلبرشت¹، 2003):

1. کمک به مدیران جهت ارزشیابی قابلیت‌های کل سیستم سازمانی؛
2. درک الگوهای وابستگی بین سازمان و محیط بیرونی؛
3. تشخیص نقاط قوت و ضعف سازمانی و فضایی برای بهبود ارتباطات بین زیرسیستم‌ها؛

4. بهبود زیرسیستم‌ها در جهت تغییر و نوآوری و ایجاد تعهد به تلاش برای تغییر سازمانی، رهبری قوی و سودآوری بیشتر.

تکیه بر کارکنان و مدیران پایبند به اخلاق و توجه به انتظارات و حساسیت‌های اجتماعی از رموز موفقیت سازمان‌ها است. این واقعیتی است که بسیاری از مدیران سازمان‌ها از آن غفلت می‌کنند. امروزه، در بسیاری از سازمان‌ها اعمال خلاف اخلاق از قبیل اخذ و دادن رشوه، کم‌کاری عمدی، خودداری از ارائه اطلاعات مورد نیاز، رفتارهای توهین‌آمیز، دروغ‌گویی و تبعیض مشاهده می‌گردد. بدین منظور، توجه به عوامل فردی و محیطی مؤثر بر تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی در سازمان، عوامل مؤثر بر رشد اخلاقی و برنامه‌های بهبود اخلاق کار می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا در شرایط آشفته و پیچیده امروز، عملکرد اخلاقی خود را حفظ نمایند. بنابراین در دنیای امروز تنها رهبران با هوش اخلاقی بالا، می‌توانند در سازمان اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت وسیع و درست است. تجارب مدیران تجاری در آمریکا، ژاپن و بسیاری از سازمان‌های خصوصی و شرکت‌های کارآفرینی نشان دهنده است که رفتار اخلاقی تنها انجام درست کار نیست، بلکه انجام کار درست نیز می‌باشد. تحقیقات انجام شده در بیش از 100 شرکت نشان داد که هوش اخلاقی تأثیر بسیار زیادی بر عملکرد مالی سازمان دارد (ترنر² و بارلینگ³، 2002).

1. Albrecht

2. Turner

3. Barling

اولین بار واژه هوش سازمانی به وسیله ماتسودا¹ ارایه شد. ماتسودا (2002) هوش سازمانی را ترکیبی از دو عامل هوش انسانی و هوش ماشینی می‌داند. مدل هوش سازمانی که ماتسودا معرفی می‌کند، باعث یکپارچگی پردازش دانش انسانی و دانش مبتنی بر ماشین در توانایی حل مسئله می‌شود. پس از آن، آلبرشت (2002: 15) هوش سازمانی را «استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت قدرت ذهنی‌اش و تمرکز این قدرت ذهنی در تحقق رسالت سازمان» تعریف می‌کند. از نظر آلبرشت هوش سازمانی دارای هفت بعد است: 1. بینش استراتژیک² (داشتن آگاهی نسبت به مقصد و ظرفیت کاری برای بیان هدف)؛ 2. سرنوشت مشترک³ (داشتن هدف مشترک و واحد و حس روحیه گروهی)؛ 3. تمایل به تغییر⁴ (توانایی رویارویی با چالش‌های غیرمنتظره و تطبیق با انواع تغییرات)؛ 4. جرأت و شهامت⁵ (روحیه و انرژی مضاعف برای موفقیت)؛ 5. اتحاد و توافق⁶ (مفید بودن ابزارها و قوانین موجود در سازمان در موفقیت و تعامل اعضا با یکدیگر به منظور رویارویی با محیط)؛ 6. کاربرد دانش⁷ (ظرفیت تسهیم اطلاعات، دانش و بینش خود با دیگران و جریان آزاد دانش در سرتاسر سازمان)؛ 7. فشار عملکرد⁸ (جدی بودن در انجام کارهای درست برای بازدهی‌های ماهرانه و موفقیت مشترک). وی معتقد است سازمانی که در جهت پتانسیل نهایی خویش در حرکت است، برای یک توسعه همه جانبه باید به طور مداوم در هر هفت بعد کلیدی فوق پیشرفت داشته باشد.

اخیراً اصطلاح تازه‌ای تحت عنوان «هوش اخلاقی» توسط بوربا (2005: 23) در روان‌شناسی وارد شده است. 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». لنینک⁹ و کیل¹⁰ (2005) هوش اخلاقی را توانایی تشخیص درست از اشتباه می‌دانند که با اصول جهانی سازگار است. به نظر آنان چهار اصل هوش اخلاقی زیر برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی ضروری است:

1. Takehiko Matsuda
2. Strategic vision
3. Shared fate
4. Appetite for change
5. Heart
6. Alignment & Congruence
7. Knowledge deployment
8. Performance pressure
9. Lennick
10. Kiel

1. **درستکاری**¹: یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه که به آن اعتقاد داشته و آنچه که به آن عمل می‌شود. انجام آنچه که درست است و گفتن حرف راست در تمام زمان‌ها. کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، به شیوه‌ای که با اصول و عقایدش سازگار باشد، عمل می‌کند؛
 2. **مسئولیت‌پذیری**²: کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال خود و پیامدهای آن اعمال، همچنین اشتباهات و شکست‌های خود را نیز می‌پذیرد؛
 3. **دلسوزی**³: توجه به دیگران که دارای تأثیر متقابل است. اگر نسبت به دیگران مهربان و دلسوز باشیم، آنان نیز موقع نیاز با ما همدردی می‌کنند؛
 4. **بخشش**⁴: آگاهی از عیوب و اشتباهات خود و دیگران و بخشیدن خود و دیگران.
- مندلسون⁵ و زیگلر⁶ (2007) در تحقیق خود به این نتیجه رسیده‌اند که هوش سازمانی تأثیر زیادی بر عملکرد مالی سازمان‌ها دارد. سازمان‌هایی که هوش سازمانی بالایی دارند، پیشرفت و سوددهی بیشتری داشته‌اند. همچنین اطلاعات بیرونی را تسخیر می‌کنند و اطمینان می‌یابند که تصمیمات درستی در سازمان اتخاذ شده است. پریجرمن⁷ و واسیلاش⁸ (2007) در تحقیق خود دریافتند بعضی از خصوصیات دانشگاه‌ها به مانعی برای اجرا و کاربرد استراتژی‌ها و استانداردهای هوش سازمانی عمل می‌کنند و محرک‌های اجتماعی نوع متفاوتی از هوش را که در دانشگاه سودمند است، ارائه می‌دهند. این دانشگاه‌ها، هوش سازمانی بالایی دارند و علی‌رغم حفظ موقعیت استثنائی خود، در معرض رویدادها و تغییرات محیطی نیز قرار دارند. لانگلوئیس⁹ و لاپوینت¹⁰ (2007) در تحقیق خود نشان دادند که سابقه خدمت و تجربه 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

1. Integrity
2. Responsibility
3. Compassion
4. Forgiveness
5. Mendelson
6. Ziegler
7. Prejmerean
8. Vasilache
9. Langlois
10. Lapointe

اخلاق مراقبتی و انتقادی است را بکار می‌برند. زدنگ¹ و شکور² (2007) در تحقیق خود دریافتند که نقش معلم در اجرای برنامه مرتبط با توسعه سواد اخلاقی دانش‌آموزان، برای رشد حرفه‌ای آنان ضروری است. روسینسکی³ و باچ⁴ (2006) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که در بین دانش‌آموختگان رهبری آموزشی برحسب جنس رفتار تدافعی متفاوت دارند، به نحوی که مردان نسبت به زنان گرایش بیشتری به رفتار تدافعی داشتند. همچنین برحسب سن، نیز دانش‌آموختگان مسن نسبت به جوان، رفتارهای تأملی بیشتری ارائه می‌دهند. کریشنان⁵ (2003) در تحقیق خود 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. ستاری قهفرخی و ابزری (1386) نیز در تحقیقی نشان دادند که علاوه بر وجود رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی، از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق و فشار عملکرد قادر به پیش‌بینی معنی‌داری فرهنگ سازمانی هستند. با توجه به آنچه گفته شد این پژوهش درصدد پاسخگویی به سؤال‌های پژوهش زیر می‌باشد:

1. آیا بین مؤلفه‌های هوش سازمانی (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) و مؤلفه‌های هوش اخلاقی (درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش) مدیران آموزشی و غیرآموزشی رابطه معنی‌داری از نظر آماری وجود دارد؟
2. آیا بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر حسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی تفاوت معنی‌داری از نظر آماری وجود دارد؟
3. آیا بین نظرات مدیران آموزشی و غیرآموزشی در زمینه هوش اخلاقی با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک آنها (سن، سابقه خدمت، سابقه مدیریتی، مدرک تحصیلی، محل اخذ مدرک تحصیلی، چند شغله بودن، افتخارات علمی، مرتبه علمی) تفاوت معنی‌داری از نظر آماری وجود دارد؟

1. Zdenek
 2. Schochor
 3. Rucinski
 4. Bauch
 5. Krishnan

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و علی-مقایسه‌ای می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران دانشگاه‌های دولتی اصفهان تشکیل می‌دهند که در سال تحصیلی 1388-1387 به ترتیب بالغ بر 90 نفر در دانشگاه اصفهان، 135 نفر در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، 107 نفر در دانشگاه صنعتی و 26 نفر در دانشگاه هنر بوده‌اند. برای تعیین نمونه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه استفاده شده بر این اساس جمعیت نمونه آماری در دانشگاه اصفهان (45 نفر) و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (67 نفر) و دانشگاه صنعتی اصفهان (53 نفر) و دانشگاه هنر (13 نفر) انتخاب شد. ابزارهای این پژوهش عبارت بودند از: 1- نيمرخ هوش سازمانی که توسط آلبرشت (2003) ارایه شد. این چک لیست از 49 سوال در طیف پنج درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تشکیل شده است. پایایی این آزمون با $r_a = 0/96$ و روایی صوری و محتوایی آن توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. 2. سیاهه هوش اخلاقی که توسط لنینک و کیل (2005) ارایه شد که از 40 سوال در طیف پنج درجه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و تمام اوقات) تشکیل شده است. پایایی این آزمون با $r_a = 0/94$ و روایی صوری و محتوایی آن توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک راه، مدل‌های چند سطحی و مدل‌های آمیخته با اثر تصادفی و رگرسیون چندگانه از روش‌های آماری استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

فرضیه 1: بین مؤلفه‌های هوش سازمانی (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) و مؤلفه‌های هوش اخلاقی (درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش) مدیران آموزشی و غیرآموزشی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول (1) ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی

	هوش سازمانی	بینش استراتژیک	سرنوشت مشترک	تمایل به تغییر	جرات و شهامت	اتحاد و توافق	کاربرد دانش	فشار عملکرد
هوش اخلاقی مدیران آموزشی	r=0/239** 0/000	r=0/236** 0/000	r=0/225** 0/000	r=0/216** 0/000	r=0/238** 0/000	r=0/238** 0/000	r=0/235** 0/000	r=0/238** 0/000
درستکاری	r=0/390** 0/000	r=0/406** 0/000	r=0/263** 0/000	r=0/373** 0/000	r=0/409** 0/000	r=0/381** 0/000	r=0/405** 0/000	r=0/409** 0/000
مسئولیت پذیری	r=0/290** 0/000	r=0/280** 0/000	r=0/347** 0/000	r=0/270** 0/000	r=0/275** 0/000	r=0/298** 0/000	r=0/280** 0/000	r=0/274** 0/000
دلسوزی	r=0/008 0/883	r=0/013 0/807	r=0/044 0/406	r=0/034 0/520	r=0/001 0/983	r=0/003 0/949	r=0/014 0/787	r=0/000 0/996
بخشش	r=0/018 0/727	r=0/012 0/822	r=0/033 0/532	r=0/006 0/916	r=0/15 0/780	r=0/018 0/737	r=0/012 0/828	r=0/015 0/777
هوش اخلاقی مدیران غیر آموزشی	r=0/705** r 0/000	r=0/793** 0/000	r=0/684** 0/000	r=0/895** r 0/000	r=0/708** r 0/000	r=0/755** 0/000	r=0/801** 0/000	r=0/702** r 0/000
درستکاری	r=0/631** 0/000	r=0/730 0/000	r=0/639** 0/000	r=0/862** 0/000	r=0/631** 0/000	r=0/691** 0/000	r=0/740** 0/000	r=0/624** 0/000
مسئولیت پذیری	r=0/722** r 0/000	r=0/805** 0/000	r=0/682** 0/000	r=0/894** r 0/000	r=0/728** r 0/000	r=0/767** 0/000	r=0/813** 0/000	r=0/722** r 0/000
دلسوزی	r=0/695** 0/000	r=0/785** r 0/000	r=0/683** 0/000	r=0/894** r 0/000	r=0/697 0/000	r=0/748** 0/000	r=0/794 0/000	r=0/690 0/000
بخشش	r=0/741** r 0/000	r=0/823** 0/000	r=0/714** 0/000	r=0/912** r 0/000	r=0/744** r 0/000	r=0/787** r 0/000	r=0/831** 0/000	r=0/738** r 0/000

*%95 **%99

جدول (1) نتایج حاصل از ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی را نشان می‌دهد و بیانگر آن است که بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران آموزشی رابطه مثبت

و معنی داری وجود دارد. بیشترین ضریب همبستگی بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران آموزشی ($r = 0/239$) و کمترین ضریب همبستگی مربوط به تمایل به تغییر با هوش اخلاقی مدیران آموزشی ($r = 0/216$) می باشد که در سطح $P < 0/01$ معنی دار است. بیشترین ضریب همبستگی بین مؤلفه های هوش اخلاقی مدیران آموزشی با هوش سازمانی مربوط به درستکاری است با ($r = 0/390$) که در سطح $P < 0/01$ معنی دار است و کمترین ضریب همبستگی مربوط به دلسوزی مدیران آموزشی با هوش سازمانی ($r = 0/008$) می باشد که در سطح $P < 0/01$ معنی دار است. بین مؤلفه های هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران غیر آموزشی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران غیر آموزشی ($r = 0/705$) می باشد که در سطح $P < 0/01$ معنی دار است. بیشترین ضریب همبستگی بین مؤلفه های هوش سازمانی با هوش اخلاقی مدیران آموزشی مربوط به تمایل به تغییر است با ($r = 0/895$) که در سطح $P < 0/01$ معنی دار است و کمترین ضریب همبستگی مربوط به سرنوشت مشترک ($r = 0/684$) می باشد که در سطح $P < 0/01$ معنی دار است. بیشترین ضریب همبستگی بین مؤلفه های هوش اخلاقی مدیران آموزشی با هوش سازمانی مربوط به بخشش است با ($r = 0/741$) که در سطح $P < 0/01$ معنی دار است و کمترین ضریب همبستگی مربوط به درستکاری ($r = 0/631$) می باشد که در سطح $P < 0/01$ معنی دار است.

جدول (2) رگرسیون چندگانه بین هوش سازمانی و مؤلفه های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی

سطح معنی داری	t	انحراف استاندارد	ضریب رگرسیون	هوش سازمانی
0/000	5/41	0/0735856	0/3978172	هوش اخلاقی مدیران آموزشی
0/042	0/952	0/433	0/610	درستکاری
0/014	1/300	0/327	0/950	مسئولیت پذیری
0/059	0/570	0/539	0/480	بخشش
0/046	0/605	0/538	0/510	دلسوزی
0/416	0/82	0/042932	0/0349983	هوش اخلاقی مدیران غیر آموزشی
0/004	2/334	2/932	0/034	درستکاری
0/020	3/857	2/128	0/020	مسئولیت پذیری
0/000	0/993	1/737	0/031	بخشش
0/321	2/817	4/250	0/031	دلسوزی

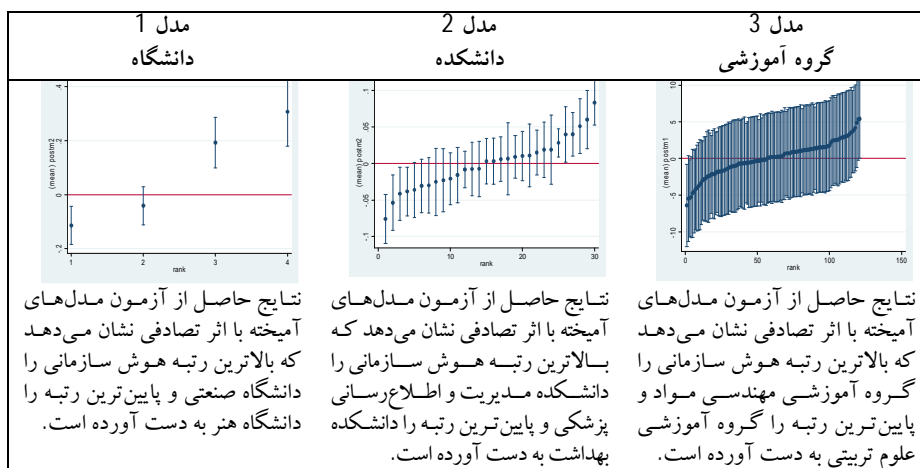
جدول (2) نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی نشان می‌دهد که بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی، بیشترین ضریب رگرسیون بین مسئولیت‌پذیری و هوش سازمانی با ($b = 0/950$) و کمترین ضریب رگرسیون بین بخشش و هوش سازمانی با ($b = 0/480$)، از بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران غیرآموزشی، بیشترین ضریب رگرسیون بین درستکاری و هوش سازمانی با ($b = 0/034$) و کمترین ضریب رگرسیون بین مسئولیت‌پذیری و هوش سازمانی با ($b = 0/020$) می‌باشد.

فرضیه 2: بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی بر حسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

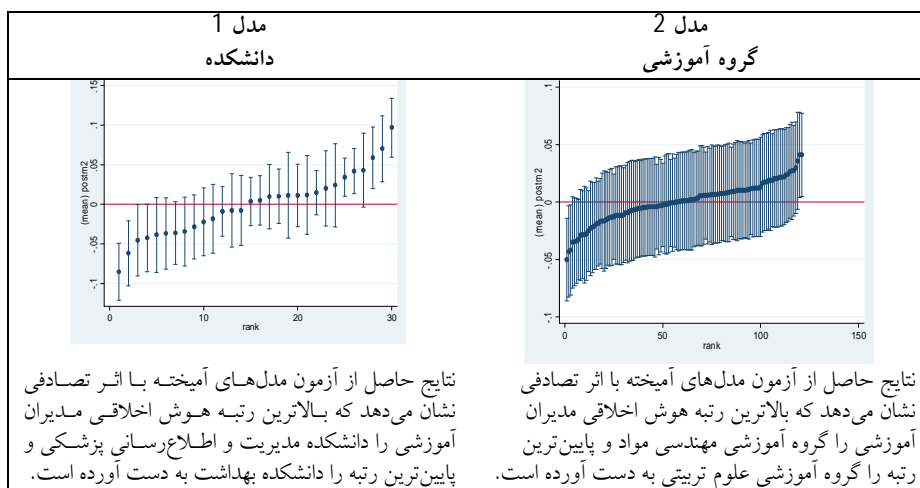
جدول (3) مقایسه بین میانگین نمره‌های هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی بر حسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی

	مدل 1 دانشگاه	مدل 2 دانشکده	مدل 3 گروه آموزشی
	برآورد ضرایب		
هوش سازمانی	0/6065433 (0/022)	0/1571599 (0/059)	0/1553356 (0/020)
هوش اخلاقی مدیران آموزشی	0/0717438 (0/522)	0/4203828 (0/000)	0/3978172 (0/000)
هوش اخلاقی مدیران غیر آموزشی	0/194342 (0/473)	-0/0506872 (0/410)	-0/0349983 (0/412)
	برآورد مؤلفه‌های واریانس		
واریانس باقیمانده‌ها	765/29802	778/6584	800/68605
	57/942901	61/061677	68/526336
واریانس اثر تصادفی	688/54365	75/26692	41/491241
	704/11849	42/5818565	38/224569

جدول (3) نتایج حاصل از تحلیل مدل‌های چند سطحی (سلسله مراتبی) بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی بر حسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی را نشان می‌دهد و بیانگر آن است که بین میانگین نمره‌های هوش سازمانی بر حسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی و هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب دانشگاه و گروه آموزشی $P < 0/05$ تفاوت معنی‌داری وجود دارد.



شکل (1) مدل‌های آمیخته با اثر تصادفی بین هوش سازمانی بر حسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی



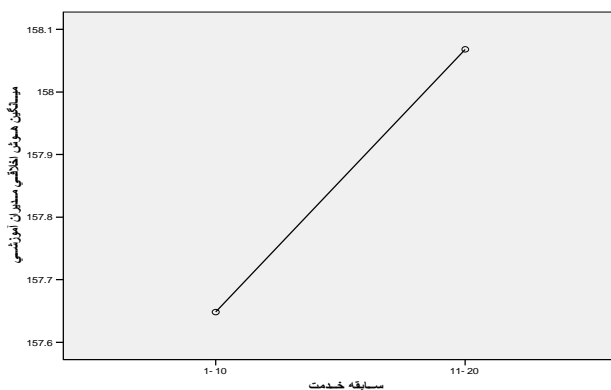
شکل (2) مدل‌های آمیخته با اثر تصادفی بین هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب دانشگاه و گروه آموزشی

فرضیه 3: بین نظرات مدیران آموزشی و غیرآموزشی در زمینه هوش اخلاقی با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک آنها (سن، سابقه خدمت، سابقه مدیریتی، مدرک تحصیلی، محل اخذ مدرک تحصیلی، مرتبه علمی، افتخارات علمی و چندشغله بودن) تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول (4) مقایسه میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی بر حسب سن، سابقه خدمت، سابقه مدیریتی، مدرک تحصیلی، محل اخذ مدرک تحصیلی، مرتبه علمی، افتخارات علمی، چند شغله بودن

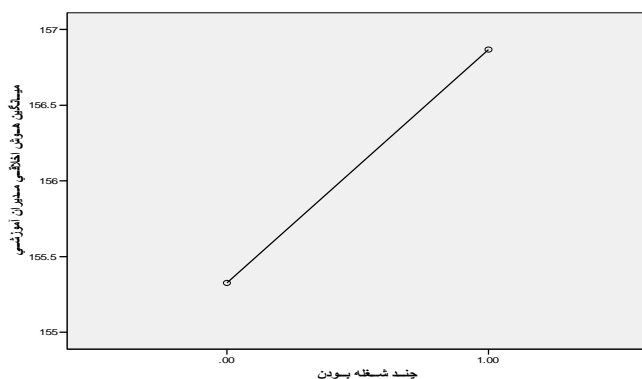
منبع اثر	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
سن	هوش اخلاقی مدیران آموزشی	383/825	1	838/825	2/010	0/157
سن	هوش اخلاقی مدیران غیرآموزشی	537/105	1	537/105	0/212	0/646
سابقه خدمت	هوش اخلاقی مدیران آموزشی	1038/296	1	1038/296	5/491	0/020
سابقه خدمت	هوش اخلاقی مدیران غیرآموزشی	537/105	1	537/105	0/212	0/646
سابقه مدیریتی	هوش اخلاقی مدیران آموزشی	15/584	1	15/584	0/081	0/776
سابقه مدیریتی	هوش اخلاقی مدیران غیرآموزشی	537/105	1	537/105	0/212	0/646
مدرک تحصیلی	هوش اخلاقی مدیران آموزشی	37/003	1	37/003	0/193	0/661
مدرک تحصیلی	هوش اخلاقی مدیران غیرآموزشی	2951/347	2	1475/673	0/582	0/560
محل اخذ مدرک تحصیلی	هوش اخلاقی مدیران آموزشی	260/519	1	260/519	1/362	0/244
محل اخذ مدرک تحصیلی	هوش اخلاقی مدیران غیرآموزشی	76341/306	1	76341/306	198/012	0/060
مرتبه علمی	هوش اخلاقی مدیران آموزشی	138/590	1	138/590	0/723	0/396
مرتبه علمی	هوش اخلاقی مدیران غیرآموزشی	455/569	1	455/569	0/180	0/672
افتخارات علمی	هوش اخلاقی مدیران آموزشی	117/845	1	117/845	0/615	0/434
افتخارات علمی	هوش اخلاقی مدیران غیرآموزشی	537/105	1	537/105	0/212	0/646
چند شغله بودن	هوش اخلاقی مدیران آموزشی	735/182	1	735/182	3/871	0/050
چند شغله بودن	هوش اخلاقی مدیران غیرآموزشی	227/45	1	227/45	0/053	0/818

نتایج حاصل از تحلیل واریانس یک راهه بین هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیرآموزشی بر حسب ویژگی جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد و بیانگر آن است که بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی تنها برحسب 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 معنی‌داری وجود ندارد.



شکل (3) میانگین هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب سابقه خدمت

نتایج شکل (3) نشان می‌دهد که مدیران آموزشی با سابقه خدمت بالاتر نسبت به سابقه خدمت پایین‌تر، هوش اخلاقی بالاتری کسب کرده‌اند.



شکل (4) میانگین هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب چند شغله بودن

نتایج شکل (4) نشان می‌دهد که مدیران آموزشی که شغل دیگری نیز داشته‌اند نسبت به کسانی که شغل دیگری ندارند، هوش اخلاقی بالاتری کسب کرده‌اند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر آن است که:

بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران آموزشی با ضریب همبستگی ($r = 0/239$) و بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران غیرآموزشی رابطه مثبت و معنی داری با ضریب همبستگی ($r = 0/705$) وجود دارد که در سطح $P < 0/01$ معنی دار می‌باشد. این یافته با تئوری‌های هوش سازمانی ماتسودا (2003)، آلبرشت (2003)، هوش اخلاقی لنینک و کیل (2005) و با پژوهش‌های مندلسون و زیگلر (2007)، زدنگ و شکور (2007)، کریشنان (2003) و همچنین نظرات ستاری قهفرخی و ابزری (1386) همسبوده و با آنها همخوانی دارد. این امر منطبق بر ادبیات پژوهش و تحقیقات انجام شده قبلی است، زیرا همان طور که قبلاً ذکر شد، هوش اخلاقی همراه با ویژگی‌های فردی (شامل شخصیت، سن، تجربه و ویژگی‌های فرهنگی) و نیز ویژگی‌های سازمانی (شامل فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های ساختاری سازمان و موقعیت) بر هوش سازمانی تأثیر گذاشته و موجب بروز رفتار اخلاقی یا غیراخلاقی می‌گردند. رفتار اخلاقی و یا غیراخلاقی در سازمان‌ها، فرهنگ سازمان و تعهد کارکنان را نسبت به سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. تعهد کارمند و فرهنگ سازمان با داشتن تأثیر متقابل بر یکدیگر، توانایی سازمان برای اجرای موفق استراتژی را تحت تأثیر قرار خواهد داد که به نوبه خود بر هوش سازمانی سازمان تأثیر می‌گذارد. می‌توان چنین استنباط کرد که با انجام رفتار غیراخلاقی یا رفتار اخلاقی، تنوع در سازمان‌ها کاهش یا افزایش خواهد یافت. چنین رفتارهایی که نشانگر نگرش به سمت تنوع طلبی است، می‌تواند فرهنگ سازمان را تضعیف یا تقویت کند و نهایتاً عملکرد سازمان و به طور کلی هوش سازمانی را به صورت مثبت یا منفی تحت تأثیر قرار دهد. همچنین توجه به اخلاق، روحیه کار اعضای سازمان را قدرت بخشیده و به اجتناب از اعمال مجرمانه (رشوه، سرقت و...) در سازمان کمک می‌کند. هر قدر اعتماد، احترام و صداقت بین اعضای یک سازمان کمتر باشد، روحیه و عملکرد اعضای سازمان نیز تضعیف شده و به کاهش عملکرد و نهایتاً کاهش سود سازمان منجر خواهد شد. بدین منظور، توجه به عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در سازمان می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا در شرایط آشفته و پیچیده امروز، عملکرد اخلاقی خود را حفظ نمایند.

همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که بین میانگین نمره‌های هوش سازمانی بر حسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی و بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب دانشکده و گروه آموزشی در سطح $P < 0/05$ تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

همچنین بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب سابقه خدمت و چند شغله بودن در سطح $P < 0/05$ تفاوت معنی‌داری وجود دارد و بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران غیرآموزشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این یافته در زمینه تفاوت بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب سابقه خدمت و چند شغله بودن با تحقیق لانگلوئیس و لاپوینت (2007) و روسینسکی و باچ (2003) همسو بوده و با آن همخوانی دارد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج این پژوهش، در مورد تقویت هوش سازمانی موارد زیر توصیه و پیشنهاد می‌شود:

1. خلق چشم‌انداز روشن و مشترک با بینش استراتژیک یا ارایه تصویری خوش‌بینانه درباره آینده و اظهار اعتماد نسبت به دستیابی به اهداف، باعث می‌شود که ایجاد یک دورنمای مشترک از آینده به عنوان یک راهکار مناسب پیشنهاد شود. الهام و القاء تصویر خوش‌بینانه درباره آینده در اعضای دانشگاه، منبع انگیزش و تحریک کافی برای حرکت در مسیر اهداف دانشگاه را پدید می‌آورد. مدیران دانشگاه باید هدف و آرمان خاصی را به طور روشن و دقیق برای اعضای دانشگاه طراحی کنند تا آنان قادر به شناخت وضعیت موجود و تحلیل آن و ایجاد انگیزه و حرکت به سوی جایگاه مطلوب باشند.

2. ایجاد ارتباطات باز، مداوم و پایدار اعضای دانشگاهی با یکدیگر و افزایش حس تعلق و غرور دانشگاهی با یکی شدن اهداف و منافع شخصی اعضای دانشگاه (سرنوشت مشترک)

3. امکان انتقادات منصفانه در مورد سازمان با استفاده از نظام پیشنهادها

4. ارزشیابی قابلیت‌های کل سیستم دانشگاهی، ایجاد تعهد و پابندی اعضای دانشگاه به قوانین دانشگاهی و ایجاد سیستم‌های اطلاعاتی قدرتمند با برآورد نیازهای اعضای دانشگاه (اتحاد و توافق)

5. درک ارتباطات و وابستگی بین دانشگاه و محیط بیرونی، بهبود زیر سیستم‌های دانشگاهی در جهت تغییر و نوآوری و ایجاد تعهد به تلاش برای تغییر سازمانی و دانشگاه به وسیله ارتباط با محیط بیرونی (تمایل به تغییر)
6. ایجاد فرهنگ سهیم شدن در دانش با استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی قدرتمند (کاربرد دانش)
7. تشویق و قدرانی به موقع مدیران دانشگاهی از تلاش اعضای دانشگاه و ایجاد ساختار نظارت و ارزیابی منسجم برای بازخورد مداوم به اعضای دانشگاه با فشار عملکرد
- هوش اخلاقی مدیران دانشگاه تأثیر بسزایی بر کوشش مضاعف پیروان و رضایت‌مندی اعضای سازمان دارد زیرا اعضای سازمان مورد راهنمایی، حمایت و تشویق مدیران قرار می‌گیرند، در کارهای شان احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند، به ابتکار بیشتری دست می‌زنند و احساس تسلط بیشتری دارند. بنابراین مدیران دانشگاهی بایستی نقش مربی‌گری و آموزش‌دهنده مؤثری را در زمینه هوش اخلاقی ایفا کنند. در این راستا، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:
8. توسعه رسالت، آرمان و ارزش‌های انسانی، ایجاد مبانی ارزشی در دانشگاه، تلفیق اهداف فرد با دانشگاه از دیدگاه‌های ارزشی با استفاده از منشور اخلاقیات در دانشگاه
9. بهبود عملکرد اعضای دانشگاهی و برآوردن نیازهای آنان با ارایه بازخورد به آنان
10. افزایش خودآگاهی و شناخت نقاط قوت و ضعف اعضای دانشگاه با رفتار مهربانانه و دلسوزانه مدیران و بخشیدن اشتباهات اعضای دانشگاه
11. ایجاد اعتماد، اطمینان و مسئولیت‌پذیری در دانشگاه با ایجاد سازگاری بین رفتار و کردار مدیران و اعضای دانشگاه
12. اتخاذ تصمیمات ارتقاء به شیوه‌ای منصفانه و نظام‌پاداش و تشویق عادلانه برای اعضای دانشگاه

منابع

ستاری قهفرخی، مجتبی و ابزری، مهدی (1386). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان. هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیران کیفیت، 27 تیرماه.

- Albrecht, K. (2002). *Organizational intelligence profile, Preliminary assessment questionnaire* (p.3), San Diego California.
- Albrecht, K. (2003). *Organizational intelligence survey, Preliminary assessment*, (p.34), Australian Institute of Management
- Borba, M. (2005). *The step-by-step plan to building moral intelligence*. (pp.3-4), Nurturing Kids Heart & Souls, National Educator Award: Jossey-Bass.
- Krishnan, V. R. (2003). Power and moral leadership: Role of self- other agreement, *Leadership Organization Development Journal*, 24(6), 345-351.
- Langlois, L., & Lapointe, C. (2007). Ethical leadership in Canadian school organizations, London. *Educational Managers Administration & Leadership*, 35(2), 247.
- Lennick, D., & Kiel, F. (2005). *Linking strong moral principles to business success*, (p.1112- 1465), Knowledge@ Wharton Summer Reading Collection, Wharton School Publishing.
- Matsuda, T. (2002). *A theory of organizational intelligence*, (p.4-6), An Article on Contemporary-Database Systems Technology, PRF Brown.
- Mendelson, S., & Ziegler, E. (2007). *Organizational IQ: Idea for the 21st century smart survival guide for managers*, (p.1), Standford.GSB. News Release.
- Prejmerean, M., & Vasilache, S. (2007). *A universities organizational intelligence strategies, standards and debouches*, (p.1), Available at <http://www.papaers.ssrn.com>.
- Rucinski, D. A., & Bauch, P. A. (2006). Reflective, ethical and moral constructs in educational leadership preparation: Effects on graduates practices, *Journal of Educational Administration*, 44(5), 487-508.
- Turner, N., & Barling, J. (2002). Transformational leadership and moral reasoning, *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 304-31.
- Zdenek, B., & Schochor, D. (2007). Developing moral literacy in classroom, *Journal of Educational Administration*, 45(4), 514-532.