

الله أكبر



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه ی دکتری رشته ی مدیریت آموزشی

بررسی مقایسه ای رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی با رهبری تیمی در

میان مدیران آموزشی و غیر آموزشی دانشگاه های دولتی اصفهان

استاد راهنما:

دکتر سید علی سیادت

استاد مشاور:

دکتر ایرج کاظمی

پژوهشگر:

مرضیه مختاری پور

آبان ماه ۱۳۸۸

تقدیم به:

هشتمین ستاره ی درخشان امامت ،

معصوم رئوف و مهربان،

امام علی بن موسی الرضا(ع)

قدردانی

با سپاس از لطف یگانه محبوب هستی و تشکر از جناب آقای دکتر سید علی سیادت (استاد راهنما) که همیشه با دلسوزی ها، تشویق های فراوان و راهنمایی های ارزنده خود بر من منت گذاردند و همکاری صمیمانه جناب آقای دکتر کاظمی (استاد مشاور) و تمام کسانی که مرا در این پژوهش یاری دادند.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی مقایسه ای رابطه بین مولفه های هوش سازمانی و مولفه های هوش اخلاقی با رهبری تیمی مدیران آموزشی و غیر آموزشی دانشگاه های دولتی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸ بود. آلبرشت (۲۰۰۲) هوش سازمانی را دارای هفت بعد (بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرات و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) معرفی کرد. نظریه هوش اخلاقی توسط بوربا (۲۰۰۵) ارایه شده است. وی هوش اخلاقی را توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن ها بیان کرد. لنیک و کیل (۲۰۰۵) چهار اصل هوش اخلاقی (درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش) را برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی معرفی کردند. نظریه رهبری تیمی نخستین بار توسط کیم (۲۰۰۳) ارایه شد. وی رهبری تیمی را فرآیند نفوذ مشترک کارکنان در ابعاد مختلف شامل مشارکت کارکنان در شرایط کاری، تصمیم گیری و حل مساله تعریف کرد. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و علی-مقایسه ای بوده است. جامعه آماری شامل ۸۱ نفر مدیر و ۴۷۶ عضو هیات علمی در دانشگاه اصفهان، ۱۳۳ مدیر و ۶۶۰ عضو هیات علمی در دانشگاه علوم پزشکی، ۱۰۷ مدیر و ۳۸۹ عضو هیات علمی در دانشگاه صنعتی و ۲۶ مدیر و ۴۰ عضو هیات علمی در دانشگاه هنر بود که مدیران مورد سرشماری قرار گرفتند و ۱۵۳ عضو هیات علمی در دانشگاه اصفهان، ۱۷۲ عضو هیات علمی در دانشگاه علوم پزشکی، ۱۰۵ عضو هیات علمی در دانشگاه صنعتی و ۱۵ نفر عضو هیات علمی در دانشگاه هنر از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزارهای اندازه گیری در این پژوهش عبارت بودند از: (۱) نیمرخ هوش سازمانی که توسط آلبرشت (۲۰۰۳) طراحی شده است. این نیمرخ از ۴۹ سوال در طیف پنج درجه ای تشکیل شده است. پایایی این نیمرخ با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ با $r_a = 0/96$ مورد تایید قرار گرفت، (۲) سیاهه ی هوش اخلاقی که توسط لنیک و کیل (۲۰۰۵) ارایه شده و از ۴۰ سوال در طیف پنج درجه ای تشکیل شده است. پایایی این آزمون نیز با آلفای کرونباخ $r_a = 0/94$ تایید گردید، (۳) پرسشنامه ی رهبری تیمی که توسط کیم (۲۰۰۲) طراحی شد و از ۴۵ سوال در طیف پنج درجه ای کاملاً موافقم، موافقم، تا حدودی، مخالفم و کاملاً مخالفم تشکیل شده است. پایایی این آزمون با آلفای کرونباخ $r_a = 0/92$ تایید شد. روایی محتوایی و صوری سه ابراز فوق توسط استاد راهنما و چند نفر از متخصصان و پژوهشگر مورد تایید قرار گرفت. تحلیل یافته های پژوهش نشان داد که: (۱) بین مولفه های هوش سازمانی و مولفه های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی رابطه ی مثبت و معنادار وجود دارد، (۲) بین مولفه های هوش سازمانی و رهبری تیمی رابطه ی مثبت و معنادار وجود دارد، (۳) بین مولفه های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و رهبری تیمی رابطه ی مثبت و معنادار و بین مولفه های هوش اخلاقی مدیران غیر آموزشی با رهبری تیمی رابطه منفی و غیر معنادار وجود دارد، (۴) بین میانگین نمره های 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 $P < 0/05$ معنادار است، (۵) بین میانگین نمره های هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب سابقه خدمت و چند شغله بودن تفاوت وجود دارد که در سطح $P < 0/05$ معنادار است، ولی بین میانگین نمره های هوش اخلاقی مدیران غیر آموزشی تفاوت

وجود ندارد و ۶) بین میانگین نمره های رهبری تیمی اعضای هیات علمی برحسب سن، سابقه خدمت و افتخارات علمی تفاوت وجود دارد که در سطح $P < 0.05$ معنادار است.

کلید واژه ها: هوش سازمانی هوش اخلاقی- رهبری تیمی- مدیران آموزشی و غیر آموزشی- اعضای هیات علمی.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول : کلیات پژوهش
۱.....	مقدمه
۲.....	۱-۱ : بیان مساله.....
۷.....	۲-۱ : اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۱۰.....	۳-۱ : اهداف پژوهش
۱۱.....	۴-۱ : فرضیه های پژوهش
۱۲.....	۵-۱ : تعریف واژه ها.....
۱۲.....	۱-۵-۱ : تعاریف مفهومی
۱۳.....	۲-۵-۱ : تعاریف عملیاتی.....
	فصل دوم : ادبیات و پیشینه ی پژوهش
۱۴.....	مقدمه.....
۱۵.....	۱-۲ : تعریف هوش سازمانی
۱۹.....	۱-۱-۲ : مقایسه ی هوش سازمانی با هوش انسانی
۲۰.....	۲-۱-۲ : تعریف هوش سازمانی از ابعاد چهارگانه ی مدیریتی، معماری، بازار و فناوری.....
۲۱.....	۳-۱-۲ : نظریه هوش سازمانی
۲۵.....	۴-۱-۲ : مولفه های هوش سازمانی
۲۸.....	۵-۱-۲ : عناصر هوش سازمانی
۲۸.....	۶-۱-۲ : اصول سازمان های هوشمند.....
۳۱.....	۷-۱-۲ : هوش سازمانی و مدیریت دانش
۳۴.....	۱-۷-۱-۲ : تکنولوژی اطلاعات و دانش
۳۶.....	۲-۷-۱-۲ : زیر سیستم های شناختی.....
۳۷.....	۳-۷-۱-۲ : پویایی رهبری، استراتژی و یادگیری.....
۳۷.....	۴-۷-۱-۲ : تناسب بین هوش و محیط.....
۳۸.....	۵-۷-۱-۲ : چهار استراتژی ارتباط دهنده ی هوش سازمانی با مدیریت دانش.....
۴۰.....	۸-۱-۲ : افزایش هوش از طریق یادگیری سازمانی
۴۰.....	۱-۸-۱-۲ : یادگیری یک حلقه ای و دو حلقه ای.....

۴۲ یادگیری آینده : ۲-۸-۱-۲
۴۲ چرخه ی هوش سازمانی / یادگیری : ۳-۸-۱-۲
۴۴ ایجاد سازمان یادگیرنده ی هوشمند : ۴-۸-۱-۲
۴۵ هوش سازمانی در سازمان های آموزشی : ۹-۱-۲
۴۸ ۱۰-۱-۲ : بهبود هوش سازمانی
۴۹ ۱۱-۱-۲ : آموزش هوش سازمانی
۵۰ ۲-۲ : تعریف اخلاق و رشد اخلاقی
۵۱ ۱-۲-۲ : نظریه های رشد اخلاقی
۵۱ ۱-۱-۲-۲ : نظریه پیازه
۵۲ ۲-۱-۲-۲ : نظریه کهلبرگ
۵۳ ۳-۱-۲-۲ : نظریه گیلیگان
۵۳ ۴-۱-۲-۲ : نظریه برونفر برونر
۵۴ ۵-۱-۲-۲ : سایر نظریه ها
۵۵ ۲-۲-۲ : تعریف هوش اخلاقی
۵۶ ۱-۲-۲-۲ : اصول عملی هوش اخلاقی
۵۶ ۲-۲-۲-۲ : حل مسایل اجتماعی و اخلاقی به طور هوشمندانه
۵۷ ۳-۲-۲-۲ : اجتناب از وسوسه های عمومی
۵۸ ۳-۲-۲ : تفاوت هوش اخلاقی با هوش هیجانی
۵۹ ۴-۲-۲ : هفت اصل ضروری هوش اخلاقی
۶۰ ۵-۲-۲ : نظریه های اخلاقی در مدیریت
۶۴ ۶-۲-۲ : علل مشکلات اخلاقی در سازمان
۶۵ ۷-۲-۲ : ایجاد منشور اخلاقی در سازمان
۶۹ ۸-۲-۲ : اصول هوش اخلاقی در مدیریت
۷۱ ۹-۲-۲ : اصول پنج گانه ی رهبری اخلاقی
۷۲ ۱۰-۲-۲ : تاثیر هوش اخلاقی بر بهبود عملکرد سازمان
۷۵ ۱۱-۲-۲ : هوش اخلاقی در سازمان های آموزشی
۷۷ ۱۲-۲-۲ : آموزش هوش اخلاقی
۸۰ ۱۳-۲-۲ : هوش اخلاقی در مدیریت از دیدگاه قرآن کریم و ائمه معصومین (ع)

۹۷.....	۳-۲: رهبری
۹۸.....	۱-۳-۲: سیر تحول نظریه های مدیریتی
۹۸.....	۱-۱-۳-۲: مدیریت علمی
۹۹.....	۲-۱-۳-۲: انسان گرایی سازمانی
۱۰۱.....	۳-۱-۳-۲: مدیریت سیستم ها
۱۰۲.....	۲-۳-۲: سیر تحول نظریه های رهبری
۱۰۲.....	۱-۲-۳-۲: نظریه خصوصیت محور
۱۰۲.....	۲-۲-۳-۲: نظریه رفتار محور
۱۰۳.....	۳-۲-۳-۲: نظریه موقعیتی محور (تعامل رهبر- پیرو)
۱۰۴.....	۴-۲-۳-۲: نظریه اقتضایی محور
۱۰۷.....	۳-۳-۲: رهبری تیمی
۱۰۹.....	۴-۳-۲: انواع رهبری تیمی
۱۱۰.....	۵-۳-۲: نقش های جدید در رهبری تیمی
۱۱۲.....	۶-۳-۲: مهارت های رهبری تیمی
۱۱۲.....	۷-۳-۲: ابزارهای رهبری تیمی
۱۱۳.....	۸-۳-۲: ده فرمان برای رهبری تیمی
۱۱۵.....	۹-۳-۲: رهبری تیمی در سازمان های آموزشی
۱۲۰.....	۱۰-۳-۲: تصمیم گیری تیمی به عنوان عمل سمبلیک (نمادی)
۱۲۱.....	۱۱-۳-۲: تاثیر رهبری تیمی بر عوامل سازمانی
۱۲۳.....	۱۲-۳-۲: بازدهی های رهبری تیمی
۱۲۵.....	۱۳-۳-۲: فرهنگ به عنوان متغیر اقتضایی در رهبری تیمی
۱۲۵.....	۱-۱۳-۳-۲: رهبری تیمی در ایالات متحده آمریکا
۱۲۷.....	۲-۱۳-۳-۲: رهبری تیمی در ژاپن
۱۲۸.....	۱۴-۳-۲: ده صفت برای بهبود رهبری تیمی
۱۳۰.....	۱۵-۳-۲: آموزش رهبری تیمی
۱۳۲.....	۱۶-۳-۲: رهبری تیمی از نگاه قرآن کریم و معصومین (ع)
۱۳۴.....	۴-۲: بررسی پژوهش های انجام شده ی مرتبط با موضوع تحقیق
۱۳۴.....	۱-۴-۲: پژوهش های خارجی

صفحه	عنوان
۱۴۰	۲-۴-۲: پژوهش های داخلی
۱۴۲	جمع بندی
فصل سوم : روش پژوهش	
۱۴۴	مقدمه
۱۴۴	۱-۳: روش پژوهش
۱۴۵	۲-۳: جامعه آماری
۱۵۲	۳-۳: نمونه و روش نمونه گیری
۱۵۵	۴-۳: ابزارهای پژوهش
۱۵۵	۱-۴-۳: نیمرخ هوش سازمانی
۱۵۷	۲-۴-۳: سیاهه ی هوش اخلاقی
۱۵۸	۳-۴-۳: پرسشنامه ی رهبری تیمی
۱۵۹	۵-۳: متغیرهای پژوهش
۱۵۹	۶-۳: مقیاس های اندازه گیری اطلاعات
۱۵۹	۷-۳: شیوه ی جمع آوری اطلاعات
۱۵۹	۸-۳: روش های آماری تحلیل داده ها
۱۶۱	جمع بندی
فصل چهارم : تحلیل داده ها	
۱۶۲	مقدمه
۱۶۲	۱-۴: بیان ویژگی های آزمودنی ها
۱۷۱	۲-۴: تحلیل توصیفی یافته ها
۱۸۶	۳-۴: بررسی فرضیه ها (تحلیل استنباطی یافته ها)
۲۰۶	جمع بندی
فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری	
۲۰۹	مقدمه
۲۰۹	۱-۵: خلاصه ی پژوهش
۲۱۰	۲-۵: مروری بر یافته ها (نتایج)
۲۱۰	۱-۲-۵: هوش سازمانی و هوش اخلاقی

صفحه	عنوان
۲۱۱	۲-۲-۵ : هوش سازمانی و رهبری تیمی
۲۱۱	۳-۲-۵ : هوش اخلاقی و رهبری تیمی
۲۱۳	۳-۵ : انطباق یافته ها با سایر تحقیقات
۲۱۳	۱-۳-۵ : هوش سازمانی و هوش اخلاقی
۲۱۴	۲-۳-۵ : هوش سازمانی و رهبری تیمی
۲۱۴	۳-۳-۵ : هوش اخلاقی و رهبری تیمی
۲۲۶	۴-۵ : مدل مفهومی
۲۲۷	۵-۵ : محدودیت های پژوهش
۲۲۷	۶-۵ : پیشنهادها
۲۲۷	۱-۶-۵ : پیشنهادهای کاربردی
۲۳۱	۲-۶-۵ : پیشنهادهایی برای انجام پژوهش های آینده
۲۲۶	پیوست ۱ (نیمرخ هوش سازمانی)
۲۳۰	پیوست ۲ (سیاهه ی هوش اخلاقی)
۲۳۴	پیوست ۳ (پرسشنامه ی رهبری تیمی)
۲۳۸	واژه نامه
۲۴۴	منابع

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول (۱-۲) : مقایسه ی کارکردهای هوش انسانی با هوش سازمانی	۲۰
جدول (۲-۲) : انواع دانش سازمانی	۳۳
جدول (۳-۲) : نظریه Z	۱۰۵
جدول (۴-۲) : رهبری تیمی	۱۰۸
جدول (۵-۲) : سه نقش جدید در رهبری تیمی	۱۱۱
جدول (۶-۲) : خلاصه پژوهش های انجام شده در رابطه با موضوع پژوهش	۱۱۱
جدول (۱-۳) : توزیع جامعه آماری اعضای هیات علمی برحسب دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ در دانشگاه اصفهان	۱۴۶
جدول (۲-۳) : توزیع جامعه آماری مدیران آموزشی برحسب معاونت و دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۸-	۱۴۷
جدول (۳-۳) : توزیع جامعه آماری مدیران غیر آموزشی برحسب معاونت و دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۸-	۱۴۷
جدول (۴-۳) : توزیع جامعه آماری اعضای هیات علمی برحسب دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	۱۴۸
جدول (۵-۳) : توزیع جامعه آماری مدیران آموزشی برحسب معاونت و دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۸-	۱۴۸
جدول (۶-۳) : توزیع جامعه آماری مدیران غیر آموزشی برحسب معاونت و دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۸-	۱۴۹
جدول (۷-۳) : توزیع جامعه آماری اعضای هیات علمی برحسب دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ در دانشگاه صنعتی اصفهان	۱۴۹
جدول (۸-۳) : توزیع جامعه آماری مدیران آموزشی برحسب معاونت و دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۸-	۱۵۰
جدول (۹-۳) : توزیع جامعه آماری مدیران غیر آموزشی برحسب معاونت و دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۸-	۱۵۰
جدول (۱۰-۳) : توزیع جامعه آماری اعضای هیات علمی برحسب دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ در دانشگاه هنر اصفهان	۱۵۱

عنوان

صفحه

- جدول (۱۱-۳): توزیع جامعه آماری مدیران آموزشی برحسب معاونت در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ در دانشگاه هنر اصفهان..... ۱۵۱
- جدول (۱۲-۳): توزیع جامعه آماری مدیران غیر آموزشی برحسب دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ در دانشگاه هنر اصفهان..... ۱۵۱
- جدول (۱۳-۳): تحلیل واریانس رابطه بین مولفه های هوش سازمانی و مولفه های هوش اخلاقی با رهبری تیمی ۱۵۲
- جدول (۱۴-۳): توزیع نمونه آماری اعضای هیات علمی بر حسب دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ در دانشگاه اصفهان. ۱۵۳
- جدول (۱۵-۳): توزیع نمونه آماری اعضای هیات علمی بر حسب دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ۱۵۴
- جدول (۱۶-۳): توزیع نمونه آماری اعضای هیات علمی بر حسب دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ در دانشگاه صنعتی اصفهان..... ۱۵۴
- جدول (۱۷-۳): توزیع نمونه آماری اعضای هیات علمی بر حسب دانشکده در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ در دانشگاه هنر اصفهان. ۱۵۵
- جدول (۱۸-۳): تناظر سوال های نیمرخ هوش سازمانی ۱۵۵
- جدول (۱۹-۳): همبستگی نمرات مولفه های هوش سازمانی با کل پرسشنامه ۱۵۶
- جدول (۲۰-۳): تناظر سوال های سیاهه ی هوش اخلاقی ۱۵۷
- جدول (۲۱-۳): همبستگی نمرات مولفه های هوش اخلاقی با کل پرسشنامه ۱۵۸
- جدول (۱-۴): توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب سن ۱۶۳
- جدول (۲-۴): توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب سابقه خدمت ۱۶۴
- جدول (۳-۴): توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب سابقه مدیریتی..... ۱۶۵
- جدول (۴-۴): توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب مدرک تحصیلی ۱۶۶
- جدول (۵-۴): توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب محل اخذ مدرک تحصیلی ۱۶۷
- جدول (۶-۴): توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب مرتبه علمی. ۱۶۸

عنوان	صفحه
جدول (۷-۴) : توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب افتخارات علمی	۱۶۹
جدول (۸-۴) : توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب چند شغله بودن	۱۷۰
جدول (۹-۴) : میانگین و خطای معیار نمره ی مولفه های هوش سازمانی و مولفه های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی و رهبری تیمی در دانشگاه های دولتی اصفهان	۱۷۳
جدول (۱۰-۴) : توزیع درصد، میانگین و واریانس پاسخ مدیران آموزشی به سیاهه ی هوش اخلاقی	۱۷۹
جدول (۱۱-۴) : توزیع درصد، میانگین و واریانس پاسخ مدیران غیر آموزشی به سیاهه ی هوش اخلاقی	۱۸۲
جدول (۱۲-۴) : توزیع درصد، میانگین و واریانس پاسخ اعضای هیات علمی به پرسشنامه ی رهبری تیمی	۱۸۳
جدول (۱۳-۴) : ضریب همبستگی بین مولفه های هوش سازمانی و مولفه های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی	۱۸۷
جدول (۱۴-۴) : ضریب همبستگی بین مولفه های هوش سازمانی و رهبری تیمی	۱۸۸
جدول (۱۵-۴) : ضریب همبستگی بین مولفه های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی و رهبری تیمی	۱۸۹
جدول (۱۶-۴) : رگرسیون چند گانه بین مولفه های هوش سازمانی و مولفه های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی با رهبری تیمی	۱۹۰
جدول (۱۷-۴) : برآورد ضرایب رگرسیونی مدل های چند سطحی هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی با رهبری تیمی بر حسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی	۱۹۱
جدول (۱۸-۴) : مقایسه میانگین نمره های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی بر حسب سن، سابقه خدمت، سابقه مدیریتی، مدرک تحصیلی، محل اخذ مدرک تحصیلی، مرتبه علمی، افتخارات علمی و چند شغله بودن	۱۹۶
جدول (۱۹-۴) : مقایسه بین میانگین نمره های رهبری تیمی اعضای هیات علمی بر حسب سن، سابقه خدمت، سابقه مدیریتی، مدرک تحصیلی، محل اخذ مدرک تحصیلی، مرتبه علمی، افتخارات علمی و چند شغله بودن	۱۹۸
جدول (۲۰-۴) : مقایسه های زوجی بین میانگین نمره های رهبری تیمی اعضای هیات علمی برحسب افتخارات علمی	۱۹۸

فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل (۱-۱): چارچوب نظری رابطه بین مولفه های هوش سازمانی و مولفه های هوش اخلاقی با رهبری تیمی	۶
شکل (۱-۲): مولفه های هوش سازمانی	۲۷
شکل (۲-۲): عناصر هوش سازمانی	۲۸
شکل (۳-۲): اصول نه گانه ی سازمان هوشمند و کارکردهای اساسی آن	۳۱
شکل (۴-۲): چگونه سازمان ها رفتار شناختی دارند	۳۵
شکل (۵-۲): مدل هوش سازمانی	۳۸
شکل (۶-۲): دیدگاه اجرایی برای هوش سازمانی و مدیریت دانش	۴۰
شکل (۷-۲): یادگیری یک حلقه ای و دو حلقه ای	۴۱
شکل (۸-۲): چرخه ی هوش سازمانی / یادگیری	۴۳
شکل (۹-۲): تکامل رویکردهای رهبری	۱۰۶
شکل (۱۰-۲): مدل رهبری چندگانه	۱۰۶
شکل (۱۱-۲): تاثیر رهبری تیمی بر عوامل سازمانی	۱۲۳
شکل (۱۲-۲): بازدهی های رهبری تیمی	۱۲۴
شکل (۱۳-۲): پیوستار تصمیم گیری رهبری تنن بام و اشمیت	۱۲۶
شکل (۱۴-۲): مدل اقتضایی فرهنگی فرآیند رهبری تیمی	۱۲۸
شکل (۱-۴): توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب سن	۱۶۳
شکل (۲-۴): توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب سابقه خدمت	۱۶۴
شکل (۳-۴): توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب سابقه مدیریتی	۱۶۵
شکل (۴-۴): توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب مدرک تحصیلی	۱۶۶
شکل (۵-۴): توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب محل اخذ مدرک تحصیلی	۱۶۷
شکل (۶-۴): توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب مرتبه علمی	۱۶۸
شکل (۷-۴): توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی برحسب افتخارات علمی	۱۶۹

عنوان

صفحه

- شکل (۴-۸): توزیع نمونه آماری مدیران آموزشی و غیر آموزشی و اعضای هیات علمی بر حسب چند شغله بودن ۱۷۰
- شکل (۴-۹): میانگین رهبری تیمی بر حسب دانشگاه ۱۸۶
- شکل (۴-۱۰): مقادیر پیش بینی اثرات تصادفی رهبری تیمی بر حسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی با فواصل پیش بین مربوط به هر کدام ۱۹۳
- شکل (۴-۱۱): مقادیر پیش بینی اثرات تصادفی هوش سازمانی بر حسب دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی با فواصل پیش بین مربوط به هر کدام ۱۹۴
- شکل (۴-۱۲): مقادیر پیش بینی اثرات تصادفی هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب دانشکده و گروه آموزشی با فواصل پیش بین مربوط به هر کدام ۱۹۵
- شکل (۴-۱۳): میانگین هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب سابقه خدمت ۱۹۷
- شکل (۴-۱۴): میانگین هوش اخلاقی مدیران آموزشی بر حسب چند شغله بودن ۱۹۷
- شکل (۴-۱۵): میانگین رهبری تیمی بر حسب سن ۱۹۹
- شکل (۴-۱۶): میانگین رهبری تیمی بر حسب سابقه خدمت ۱۹۹
- شکل (۴-۱۷): میانگین رهبری تیمی بر حسب افتخارات علمی ۲۰۰
- شکل (۴-۱۸): تحلیل مسیر رابطه بین مولفه های هوش سازمانی و مولفه های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی ۲۰۱
- شکل (۴-۱۹): تحلیل مسیر رابطه بین مولفه های هوش سازمانی با یکدیگر ۲۰۳
- شکل (۴-۲۰): تحلیل مسیر رابطه بین مؤلفه های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی با یکدیگر ۲۰۵
- شکل (۵-۱): مدل مفهومی مولفه های هوش سازمانی و مولفه های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی با رهبری تیمی ۲۲۶

پیشگفتار

در هر پژوهش تلاش بر آن است تا با شناسایی زوایای مبهم و بعضاً تاریک موضوع پژوهش، دریچه‌ای روشن به سوی شناخت کامل و همه‌جانبه‌ای از موضوع پژوهش گشوده شود. یکی از موضوعات جالب و در عین حال ثمربخش که می‌تواند به عنوان یک موضوع پژوهش مطرح شد، هوش سازمانی و هوش اخلاقی و رابطه‌ی آن با رهبری تیمی مدیران می‌باشد. اهمیت و جذابیت موضوع پژوهش و کسب اطلاع در این زمینه از مهم‌ترین عوامل شکل‌گیری آن می‌باشد.

امروزه فناوری‌های نوین در حال پیشرفت هستند و جوامع به دنبال فناوری‌هایی می‌گردند که بقای آن‌ها را در دنیای در حال تحول تضمین کند که این امر با هوش سازمانی امکان‌پذیر می‌گردد. هم‌چنین در چند دهه گذشته شرایطی پدید آمده که مرز بین کارهای درست و نادرست بیش از پیش کم رنگ شده است. بدین ترتیب پژوهشگران سازمانی علاقه مند به هوش اخلاقی هستند تا الهام بخش رفتارهای رهبران باشد. از طرف دیگر، در سازمان‌های امروزی، تغییرات سریع، تنوع نیروی کار و تشکیل تیم‌های کاری جایگزین ساختارهای قدیمی گذشته شده است. بنابراین سازمان‌ها نیازمند بررسی مجدد ساختار سازمانی خود برای بهبود عملکرد، رشد و پویایی سازمان هستند و رهبران سازمانی باید به منظور هدایت و ارتباط موثر با اعضای سازمان، هوش اخلاقی بالایی داشته باشند و به صورت تیمی عمل نمایند.

فصل اول این پژوهش در مورد بیان مسأله، اهمیت پژوهش، اهداف و فرضیه‌های پژوهش و تعریف واژه‌ها می‌باشد. فصل دوم به بررسی ادبیات و پیشینه‌ی پژوهش در مورد هوش سازمانی، هوش اخلاقی و رهبری تیمی می‌پردازد. در فصل سوم، روش پژوهش، جامعه و نمونه‌ی آماری، ابزارهای پژوهش، روش‌های آماری تحلیل داده‌ها ارائه می‌گردد. فصل چهارم، داده‌های پژوهش را مورد تحلیل قرار می‌دهد. در فصل پنجم یافته‌های پژوهش مورد بحث و نتیجه‌گیری قرار می‌گیرد و در پایان بر مبنای یافته‌ها پیشنهادهایی ارائه می‌شود.

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

فناوری های نوین با سرعتی شتابان در حال پیشرفت هستند. جوامع به صورت عام و بازار عرضه ی کالاها و خدمات به صورت خاص با شتابی وصف ناپذیر به دنبال فناوری هایی هستند که بقای آن ها را در دنیای در حال تحول تضمین کند. پیش بینی آینده ی این رقابت ها برای کسی معلوم نیست. سازمان ها ظاهرا فقط برای رقابت ایجاد می شوند و دیگر زنده بودن به معنای دست یابی به وضعیت سودآور مداوم نمی باشد. یکی از عواملی که می تواند به این امر کمک کند، یعنی قدرت رقابت پذیری یک سازمان را افزایش دهد و آن را از دیگر سازمان ها متمایز نماید، هوش سازمانی¹ است. هوش سازمانی فرآیند افزایش سوددهی سازمان در بازار رقابتی با استفاده ی هوشمندانه از داده های موجود در فرآیند تصمیم گیری در سازمان و ابزار قدرتمندی است که در اختیار سازمان ها قرار دارد و به آن ها در شناخت بهتر مشتریان و تولید کنندگان کمک شایانی می کند. هم چنین با کمک آن، می توان کارآیی عملیات داخلی یک سازمان را تعیین کرد (کورتی کا،² ۲۰۰۳)

در طی فرآیند رقابتی، مسایل اخلاقی نیز ظاهر می شوند. امروزه اوضاع و شرایطی پدید آمده که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد، زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از

¹-Organizational intelligence

²-Kurty Ka

پیش کم رنگ شده است. بدین ترتیب اعضای سازمان شاهد افرادی هستند که در سازمان و پیرامون آن وجود دارند که دست به کارهای خلاف می زنند. از این رو پژوهشگران سازمانی علاقه مند به هوش اخلاقی رهبری هستند، زیرا مرز بین نوع دوستی و خود پرستی را خوب توصیف می کند. توجه به هوش اخلاقی یک ایده ی آسمانی است که الهام بخش رفتارهای رهبران می باشد. تحقیقات نشان داده اند که رشد اخلاقی رهبران با رفتارهایی که آنان از خود نشان می دهند، رابطه ی مستقیم دارد، به این معنی که رفتار رهبری چند بعدی است و رفتارهای مختلف رهبری با سطوح مختلف رشد اخلاقی ارتباط دارند (ترنر و بارلینگ^۱، ۲۰۰۲).

از طرف دیگر، در سازمان های امروزی، تغییرات سریع و غیر قابل پیش بینی باعث گردیده تا انعطاف پذیری، تنوع فزاینده ی نیروی کار و تشکیل تیم های کاری جایگزین ساختارهای قدیمی و خشک گذشته شود. سازمان ها نیازمند بررسی مجدد ساختار سازمانی خود برای بهبود بهره وری و افزایش رضایت کارکنان هستند. بر این اساس سازمان ها هنگامی می توانند به اهداف خود دست یابند که رهبران اثربخش، امور را به دست گیرند، چرا که رهبری مهم ترین عامل در تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان است و نقش بسیار مهم و حیاتی را در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان ایفا می کند. بنابراین، رهبران باید به منظور هدایت رفتار فردی و جمعی و ارتباط موثر با همکاران، سرپرستان و ارباب رجوع در جهت کسب نتایج مطلوب و حداکثر رضایت به صورت تیمی عمل نمایند.

در این فصل ابتدا بیان مساله و اهداف پژوهش مورد بررسی قرار می گیرد، پس از آن اهمیت و فرضیه های پژوهش بیان می شود و در نهایت تعاریف واژه ها ارائه می گردد.

۱-۱: بیان مساله

همان گونه که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری، انسان هائی موفق خواهند بود که دارای بهره ی هوشی سرشاری باشند تا با بهره گیری از آن بتوانند برمسایل و مشکلات زندگی فائق آیند، قطعاً در دنیای سازمانی نیز، وضعیت به همین گونه است. به خصوص، در عصر حاضر با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش های جدید، سازمان ها نیز پیچیده تر و اداره ی آن ها نیز مشکل تر گردیده است. این مفهوم زمانی اهمیت بیشتری پیدا خواهد کرد که بدانیم در سازمان های امروزی علاوه بر منبع عظیم و هوشمند انسانی، ماشین آلات هوشمندی نیز در فرآیند عملکرد سازمان ها نقش موثری ایفا می کنند. یکی از عواملی که در سازمان های پیچیده ی امروزی می تواند دو هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی ماشینی را با یکدیگر ترکیب کند، هوش

^۱-Turner &Barling