



۱۵۸۸۷ - ۲۰۲۷۷۴ /



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

گروه علوم تربیتی

پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

بررسی رابطه‌ی هوش اجتماعی و رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی در

دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان

استاد راهنما:

دکتر سیدعلی سیادت

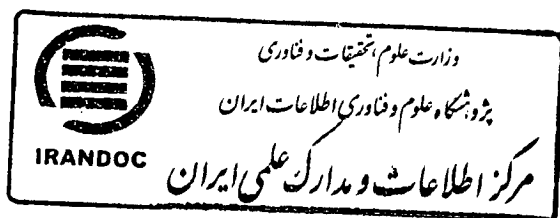
استاد مشاور:

دکتر علی نصر اصفهانی

پژوهشگر:

سمیه الهیاری

آبان‌ماه ۱۳۸۹



۱۵۸۸۷۰

۱۳۹۰/۳/۱۸

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان‌نامه متعلق به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی خانم سمیه الهیاری

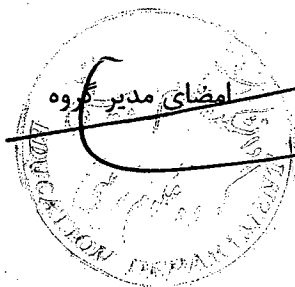
تحت عنوان

بررسی رابطه‌ی هوش اجتماعی و رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی در

دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان

در تاریخ ۱۳۸۹/۸/۳ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

امضاء	با مرتبه علمی دانشیار	دکتر سیدعلی سیادت	۱- استاد راهنمای پایان نامه
امضاء	با مرتبه علمی استادیار	دکتر علی نصر اصفهانی	۲- استاد مشاور پایان نامه
امضاء	با مرتبه علمی استادیار	دکتر سعید رجایی پور	۳- استاد داور داخل گروه
امضاء	با مرتبه علمی استاد	دکتر حمیدظاهر نشاط دوست	۴- استاد داور خارج از گروه



پاس بیکران به درگاه حق تعالی، که قطره ای از بیکران علم خویش را به من عنایت فرمود تا پیوسته با  
عشق و علاقه به فکر بهره گیری از قطره دیگر باشم.

بدین وسیله از تمامی اساتید گرانمایه، آنان که در طول دوران تحصیل افتخار شاگردیشان را داشته ام، کمال  
مشکر و سپاس را دارم. همچنین از راهبانی و مساعدت اساتید گرانقدر، جناب آقای دکتر سیادت و  
جناب آقای دکتر نصر اصفهانی که بزرگواران، راهبانی و مشاوره این پایان نامه را تقبل فرمودند و با سه  
صدر و استادان، در کمال مسانت و بردباری و بار و محنتی ما و ارشادات محققانه خود، زمینه بهتر شدن آن  
را فراهم نمودند از صمیم قلب مشکرمی نمایم.

تقدیم به

شمع جمع آفرینش و دوازده ستاره درخشان

و آنانی که قلم سرشار از مهرشان است...

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی هوش اجتماعی و رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۹۱ نفر مدیران گروه‌های آموزشی و ۱۱۰۰ نفر عضو هیأت علمی بود که از این تعداد ۷۵ نفر مدیران گروه‌های آموزشی و ۲۸۵ نفر اعضای هیأت علمی از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش پرسشنامه هوش اجتماعی سیلورا (۲۰۰۱)، با ۲۱ سؤال که توسط مدیران گروه‌های آموزشی پاسخ داده شد و پرسشنامه محقق ساخته رهبری اخلاقی بر اساس نظریه براون و تروینو (۲۰۰۶)، با ۳۵ سؤال بود که توسط اعضای هیأت علمی پاسخ داده شد. ضریب پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای هر کدام از پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۱ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (توزیع فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس، t گروه‌های مستقل و تحلیل رگرسیون چندمتغیره) صورت گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هوش اجتماعی و رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی رابطه معنادار وجود دارد. بین پردازش اطلاعات اجتماعی و رهبری اخلاقی و چهار مولفه آن (تمایلات بچه‌گانه، ماکیاول‌گرایی، کنترل درونی و شخصیت دوست‌داشتنی) رابطه معنادار وجود دارد. بین مهارت اجتماعی و رهبری اخلاقی و چهار مولفه آن (تمایلات بچه‌گانه، ماکیاول‌گرایی، کنترل درونی و استدلال اخلاقی) رابطه معنادار وجود دارد. بین آگاهی اجتماعی و رهبری اخلاقی رابطه معنادار وجود ندارد. در بررسی هوش اجتماعی مدیران بر اساس جنس تفاوت‌های معنادار مشاهده شد.

کلیدواژه‌ها: هوش اجتماعی، رهبری اخلاقی، مدیران گروه‌های آموزشی.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات پژوهش
۱	مقدمه
۲	۱-۱ بیان مساله
۴	۲-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق
۶	۳-۱ اهداف تحقیق
۶	۱-۳-۱ هدف اصلی
۶	۲-۳-۱ اهداف فرعی
۷	۴-۱ فرضیه‌های تحقیق
۷	۱-۴-۱ فرضیه اصلی
۷	۲-۴-۱ فرضیه‌های فرعی
۸	۵-۱ تعریف واژه‌ها
۸	۱-۵-۱ تعاریف نظری
۹	۲-۵-۱ تعاریف عملیاتی
	فصل دوم: ادبیات و پیشینه‌ی پژوهش
۱۱	مقدمه
۱۲	۱-۲ هوش
۱۳	۱-۱-۲ اسپیرمن-هوش عمومی
۱۳	۲-۱-۲ تورستون-قابلیت‌های اولیه ذهن
۱۳	۳-۱-۲ استرن برگ-نظریه سه وجهی هوش
۱۴	۴-۱-۲ گاردنر-هوش چندگانه
۱۵	۲-۲ ظهور و پیدایش مفهوم هوش اجتماعی
۱۶	۱-۲-۲ تعریف هوش اجتماعی
۱۸	۲-۲-۲ نظریه پردازان هوش اجتماعی
۲۳	۳-۲-۲ شباهت و تفاوت هوش هیجانی و اجتماعی
۲۷	۴-۲-۲ هوش اجتماعی و مدیران
۳۰	۳-۲ رهبری
۳۲	۱-۳-۲ سیر مطالعات رهبری



صفحه	عنوان
۳۲	۱-۱-۳-۲ رویکرد صفات مشخصه رهبری
۳۳	۲-۱-۳-۲ رویکرد رفتاری رهبری
۳۷	۳-۱-۳-۲ رویکرد اقتضایی
۴۲	۴-۱-۳-۲ رویکردهای جدید رهبری
۴۴	۴-۲ رهبری اخلاقی
۴۴	۱-۴-۲ تعریف اخلاق و رشد اخلاقی
۴۵	۲-۴-۲ نظریه‌های رشد اخلاقی
۴۵	۱-۲-۴-۲ نظریه پیازه
۴۵	۲-۲-۴-۲ نظریه کلبیگ
۴۶	۳-۲-۴-۲ نظریه گیلیکان
۴۷	۴-۲-۴-۲ نظریه برونفر برونر
۴۸	۵-۲-۴-۲ سایر نظریه‌ها
۴۸	۳-۴-۲ چشم اندازهای گوناگون در مورد رهبری اخلاقی
۵۱	۴-۴-۲ ظهور و پیدایش رهبری اخلاقی
۵۴	۵-۴-۲ نظریه یادگیری اجتماعی و رهبری اخلاقی
۵۷	۶-۴-۲ تاثیرات محیطی بر رهبری اخلاقی
۵۸	۱-۶-۴-۲ الگوسازی نقش اخلاقی
۵۹	۲-۶-۴-۲ محیط اخلاقی سازمان
۶۱	۳-۶-۴-۲ شدت اخلاقی بودن مسائل ایجاد شده
۶۲	۷-۴-۲ اصول رهبری اخلاقی
۶۹	۸-۴-۲ پیامدهای رهبری اخلاقی
۷۰	۱-۸-۴-۲ تصمیم‌گیری اخلاقی پیروان (کارکنان)
۷۰	۲-۸-۴-۲ رفتار بهنجار پیروان (کارکنان)
۷۱	۳-۸-۴-۲ کاهش رفتار غیر مولد کارکنان
۷۲	۴-۸-۴-۲ نگرش‌های کاری پیروان
۷۳	۹-۴-۲ مشکلات ارزیابی رهبری اخلاقی
۷۶	۱۰-۴-۲ تأثیر رهبری اخلاقی بر موفقیت سازمان‌ها
۷۸	۱۱-۴-۲ گزینش و پرورش رهبران اخلاقی

عنوان	صفحه
۱۲-۴-۲ جمعیت‌شناسی و رهبری اخلاقی.....	۸۱
۱۳-۴-۲ رهبری اخلاقی جهانی.....	۸۲
۱۴-۴-۲ رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی.....	۸۲
۱۵-۴-۲ بررسی پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش.....	۸۶
۱-۱۵-۴-۲ پژوهش‌های خارجی.....	۸۶
۲-۱۵-۴-۲ پژوهش‌های داخلی.....	۹۰
جمع‌بندی.....	۹۰
<b>فصل سوم: روش پژوهش</b>	
مقدمه.....	۹۲
۱-۳ روش پژوهش.....	۹۳
۲-۳ جامعه‌ی آماری.....	۹۳
۳-۳ برآورد حجم نمونه.....	۹۴
۴-۳ روش نمونه‌گیری.....	۹۴
۵-۳ ابزار اندازه‌گیری.....	۹۴
۱-۵-۳ پرسشنامه سنجش هوش اجتماعی.....	۹۵
۱-۱-۵-۳ روایی پرسشنامه سنجش هوش اجتماعی.....	۹۵
۲-۱-۵-۳ پایایی پرسشنامه سنجش هوش اجتماعی.....	۹۶
۲-۵-۳ پرسشنامه رهبری اخلاقی.....	۹۶
۱-۲-۵-۳ روایی پرسشنامه‌ی رهبری اخلاقی.....	۹۷
۲-۲-۵-۳ پایایی پرسشنامه‌ی رهبری اخلاقی.....	۹۷
۶-۳ روش جمع‌آوری اطلاعات.....	۹۷
۷-۳ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.....	۹۸
<b>فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها</b>	
مقدمه.....	۹۹
۱-۴ بررسی ویژگی‌های توصیفی گروه نمونه.....	۱۰۰
۲-۴ آزمون فرضیات.....	۱۰۷
۳-۴ داده‌های جانبی.....	۱۲۲

## فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱۲۹.....	۱-۵ خلاصه‌ی پژوهش.....
۱۳۰.....	۲-۵ بحث و نتیجه‌گیری.....
۱۳۴.....	۳-۵ محدودیت‌های پژوهش.....
۱۳۴.....	۴-۵ پیشنهادات.....
۱۳۴.....	۱-۴-۵ پیشنهادات کاربردی.....
۱۳۵.....	۲-۴-۵ پیشنهادات برای انجام تحقیقات آینده.....
۱۳۶.....	پیوست ۱.....
۱۳۸.....	پیوست ۲.....
۱۴۰.....	منابع و ماخذ.....

## فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۷۲	شکل (۱-۲) عوامل موثر بر رهبری اخلاقی.....
۱۰۵	شکل (۱-۴): توزیع پاسخگویان بر حسب نمره هوش اجتماعی.....
۱۰۶	شکل (۲-۴): توزیع پاسخگویان بر حسب نمره رهبری اخلاقی.....

## فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول (۱-۲): هوش‌های چندگانه آلبرشت	۲۰
جدول (۲-۲): مدل نظری هوش اجتماعی	۲۱
جدول (۳-۲): مقایسه ابعاد هوش	۲۷
جدول (۴-۲): شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود میان نظریات رهبری اخلاقی، معنوی، تحولی	۵۷
جدول (۵-۲): معیارهای پیشنهادی برای ارزیابی رهبری اخلاقی	۷۵
جدول (۱-۳): توزیع جامعه آماری اعضای هیات علمی ومدیران گروه‌های آموزشی در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی	۹۳
جدول (۲-۳): توزیع سئوالات پرسشنامه سنجش هوش اجتماعی	۹۵
جدول (۳-۳): ضریب آلفای کرانباخ در مؤلفه‌های هوش اجتماعی	۹۶
جدول (۴-۳): توزیع سئوالات پرسشنامه رهبری اخلاقی	۹۶
جدول (۵-۳): ضریب آلفای کرانباخ در مؤلفه‌های رهبری اخلاقی	۹۷
جدول (۱-۴): توزیع پاسخگویان بر حسب جنسیت و هوش اجتماعی	۱۰۰
جدول (۲-۴): توزیع پاسخگویان بر حسب جنسیت و رهبری اخلاقی	۱۰۰
جدول (۳-۴): توزیع پاسخگویان بر حسب مرتبه علمی و هوش اجتماعی	۱۰۱
جدول (۴-۴): توزیع پاسخگویان بر حسب مرتبه علمی و رهبری اخلاقی	۱۰۱
جدول (۵-۴): توزیع پاسخگویان بر حسب سابقه مدیریت دانشگاهی و هوش اجتماعی	۱۰۲
جدول (۶-۴): توزیع پاسخگویان بر حسب سابقه مدیریت دانشگاهی و رهبری اخلاقی	۱۰۲
جدول (۷-۴): توزیع پاسخگویان بر حسب سن و هوش اجتماعی	۱۰۳
جدول (۸-۴): توزیع پاسخگویان بر حسب سن و رهبری اخلاقی	۱۰۳
جدول (۹-۴): توزیع پاسخگویان بر حسب نمره هوش اجتماعی	۱۰۴
جدول (۱۰-۴): آماره‌های توصیفی هوش اجتماعی	۱۰۴
جدول (۱۱-۴): آماره‌های توصیفی مؤلفه‌های هوش اجتماعی	۱۰۵
جدول (۱۲-۴): توزیع پاسخگویان بر حسب نمره رهبری اخلاقی	۱۰۶
جدول (۱۳-۴): آماره‌های توصیفی رهبری اخلاقی	۱۰۶
جدول (۱۴-۴): آماره‌های توصیفی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی	۱۰۷
جدول (۱۵-۴): بررسی همبستگی هوش اجتماعی و رهبری اخلاقی	۱۰۸
جدول (۱۶-۴): بررسی همبستگی پردازش اطلاعات اجتماعی و رهبری اخلاقی	۱۰۹

عنوان

صفحه

- جدول (۴ - ۱۷): بررسی همبستگی پردازش اطلاعات اجتماعی و مؤلفه‌های رهبری اخلاقی..... ۱۰۹
- جدول (۴ - ۱۸): بررسی همبستگی مهارت اجتماعی و رهبری اخلاقی ..... ۱۱۰
- جدول (۴ - ۱۹): بررسی همبستگی مهارت اجتماعی و مؤلفه‌های رهبری اخلاقی ..... ۱۱۱
- جدول (۴ - ۲۰): بررسی همبستگی آگاهی اجتماعی و رهبری اخلاقی..... ۱۱۲
- جدول (۴ - ۲۱): بررسی همبستگی آگاهی اجتماعی و مؤلفه‌های رهبری اخلاقی..... ۱۱۲
- جدول (۴ - ۲۲): میانگین‌های هوش اجتماعی و مؤلفه‌های آن به تفکیک مرتبه علمی مدیران..... ۱۱۳
- جدول (۴ - ۲۳): آنالیز واریانس هوش اجتماعی و مؤلفه‌های آن در میان مدیر گروهها با مرتبه علمی مختلف..... ۱۱۳
- جدول (۴ - ۲۴): میانگین‌های رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن به تفکیک مرتبه علمی مدیران ..... ۱۱۴
- جدول (۴ - ۲۵): آنالیز واریانس رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن در میان مدیر گروهها با مرتبه علمی مختلف..... ۱۱۴
- جدول (۴ - ۲۶): میانگین‌های هوش اجتماعی و مؤلفه‌های آن به تفکیک سابقه مدیریت دانشگاهی ..... ۱۱۵
- جدول (۴ - ۲۷): آنالیز واریانس هوش اجتماعی و مؤلفه‌های آن در میان مدیر گروهها با سوابق مدیریت دانشگاهی مختلف..... ۱۱۵
- جدول (۴ - ۲۸): آزمون تعقیبی شفه جهت بررسی تفاوت پردازش اطلاعات اجتماعی..... ۱۱۶
- جدول (۴ - ۲۹): میانگین‌های رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن به تفکیک سابقه مدیریت دانشگاهی ..... ۱۱۷
- جدول (۴ - ۳۰): آنالیز واریانس رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن در میان مدیر گروهها با سوابق مدیریت دانشگاهی مختلف..... ۱۱۷
- جدول (۴ - ۳۱): میانگین‌های هوش اجتماعی و مؤلفه‌های آن به تفکیک جنسیت ..... ۱۱۸
- جدول (۴ - ۳۲): آنالیز واریانس هوش اجتماعی و مؤلفه‌های آن در میان مدیر گروهها به تفکیک جنسیت..... ۱۱۸
- جدول (۴ - ۳۳): آزمون تعقیبی شفه جهت بررسی تفاوت هوش اجتماعی ..... ۱۱۹
- جدول (۴ - ۳۴): آزمون تعقیبی شفه جهت بررسی تفاوت پردازش اطلاعات اجتماعی..... ۱۱۹
- جدول (۴ - ۳۵): میانگین‌های رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن به تفکیک جنسیت..... ۱۲۰
- جدول (۴ - ۳۶): آنالیز واریانس رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن در میان مدیر گروهها به تفکیک جنسیت..... ۱۲۰
- جدول (۴ - ۳۷): آزمون تعقیبی شفه جهت بررسی تفاوت وظیفه شناسی..... ۱۲۱
- جدول (۴ - ۳۸): بررسی همبستگی سن و هوش اجتماعی و مؤلفه‌های آن ..... ۱۲۲

## عنوان

## صفحه

- جدول (۴ - ۳۹): بررسی همبستگی سن و رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن..... ۱۲۲
- جدول (۴ - ۴۰): ضریب رگرسیونی مربوط به مؤلفه‌های هوش اجتماعی و رهبری اخلاقی..... ۱۲۲
- جدول (۴ - ۴۱): ضریب رگرسیونی مربوط به مؤلفه‌های هوش اجتماعی و تمایلات بچه گانه..... ۱۲۳
- جدول (۴ - ۴۲): ضریب رگرسیونی مربوط به مؤلفه‌های هوش اجتماعی و ماکیاولی..... ۱۲۴
- جدول (۴ - ۴۳): ضریب رگرسیونی مربوط به مؤلفه‌های هوش اجتماعی و کنترل درونی..... ۱۲۵
- جدول (۴ - ۴۴): ضریب رگرسیونی مربوط به مؤلفه‌های هوش اجتماعی و استدلال اخلاقی..... ۱۲۶
- جدول (۴ - ۴۵): ضریب رگرسیونی مربوط به مؤلفه‌های هوش اجتماعی و وظیفه شناسی..... ۱۲۶
- جدول (۴ - ۴۶): ضریب رگرسیونی مربوط به مؤلفه‌های هوش اجتماعی و شخصیت دوست داشتنی..... ۱۲۷

## فصل اول

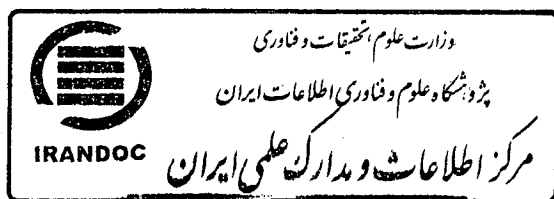
### کلیات پژوهش

#### مقدمه

ظهور سازمانهای اجتماعی و گسترش روز افزون آنها یکی از ویژگیهای بارز تمدن بشری است و بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهدافش نیازمند نوعی رهبری و مدیریت است که ضمن بسیج امکانات، آنها را به سوی هدفی مشخص رهبری نماید. بنابراین، نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینههای فعالیت اجتماعی به ویژه، در دانشگاهها محسوس و حیاتی است. از آنجایی که دانشگاهها نقشی اساسی در گردش امور جامعه و تداوم و بقای آن بر عهده دارد، رهبری و مدیریت اثربخش آن، لازمی تهیه و اجرای برنامههای آموزشی و پرورشی نتیجه بخش و کیفی است.

مدیر آموزشی در حصول اهداف سازمانی به لحاظ سر و کار داشتن با افراد انسانی مستلزم تواناییهای هوشی، علمی، اخلاقی و شخصیتی ویژه‌ای است که مدیریت آموزشی را از مدیریت در سایر سازمانها متمایز می‌سازد.

در این فصل به شرح و بیان مساله پژوهش، اهمیت و ارزش تحقیق، اهداف تحقیق، فرضیه‌های تحقیق و تعاریف نظری و عملی واژه‌ها پرداخته می‌شود.





## ۱-۱ بیان مساله

رهبری از هر نوعی که باشد، در کارایی و تحقق اهداف سازمان نقش موثری دارد. بر این اساس سازمان‌ها هنگامی می‌توانند به اهداف خود دست یابند که رهبران اثر بخش، امور را به دست گیرند. چرا که رهبری، مهمترین عامل در تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان است و نقش بسیار مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت یک سازمان به عهده دارد. رهبری در سازمان تجلی عالی‌ترین شکل مناسبات بین گروهی متشکل از افراد انسانی است. منظور از رهبری "فرایند تاثیرگذاری و نفوذ در رفتار اعضای سازمان برای یاری و هدایت آنان در ایفای وظایف سازمانی و دستیابی به اهداف مطلوب است" (گاردنر و استاف،<sup>۱</sup> ۲۰۰۲، ص ۴۶). بنابراین، رهبران باید به منظور هدایت رفتار فردی و گروهی و ارتباط موثر با همکاران، سرپرستان و ارباب رجوعان در جهت کسب حداکثر نتایج با حداکثر رضایت به نحو مطلوب و اثر بخش عمل نمایند.

رهبران به ارتباطات موثر نیازمندند تا بتوانند قلب و ذهن کارکنان خود را تسخیر کنند. اگر افراد ندانند رهبران چه می‌خواهند و چه مقصدی در پیش دارند، رهبری شان را نخواهند پذیرفت. رهبران برای اینکه از امواج دریاها پر تلاطم تغییرات جان سالم به در ببرند، باید راههایی برای محکم نگه داشتن و تثبیت خود پیدا کنند. بررسی‌ها نشان می‌دهند، گوی رقابت آینده را رهبرانی خواهند ربود که بتوانند به طور موثر و نتیجه بخش با نیروی انسانی خود ارتباط برقرار کنند. عوامل زیادی به برقراری ارتباطات مؤثر کمک می‌کند. دارا بودن مهارت در برقراری ارتباط بادیگران، همدلی، قدرت کارزماتیک از جمله این عوامل می‌باشند. اکثر محققان توافق دارند که مدیران می‌بایست علاوه بر مهارت‌های شناختی، مهارت‌های مهم میان فردی همچون همدلی، انگیزش و ارتباطات متقابل نیز، داشته باشند. کاربرد شایسته هریک از این مهارت‌ها در درک کامل یک گروه اجتماعی ضروری است. در این زمینه هوش اجتماعی<sup>۲</sup> یکی از مولفه‌هایی است که می‌تواند به میزان زیادی در روابط رهبران با اعضای سازمان نقش مهمی ایفا کند.

"هوش اجتماعی به فهم دقیق یک محیط اجتماعی اشاره دارد و یک عامل کلیدی و اساسی برای درک و تشخیص در محدوده حوزه میان فردی است" (بوآل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰، ص ۲۰). نظریه هوش اجتماعی، دیدگاه جدیدی در زمینه پیش‌بینی عوامل موثر بر موفقیت مدیران فراهم می‌کند. امروزه این بحث وجود دارد که موفقیت به چندین نوع هوش و کنترل هیجانات بستگی دارد و توسل به هوش عمومی (شناخت) به تنهایی برای تبیین موفقیت کافی

1- Gardner & Stough  
2- Social intelligence  
3- Boal

نیست و دلیل این ادعا این است که هوش اجتماعی در مقایسه با سازه بهره‌ی هوش، پیش‌بینی‌کننده بهتری برای موفقیت در زندگی اجتماعی است (گلمن<sup>۱</sup>، ۱۳۸۰).

درباره تعریف و مولفه‌های هوش اجتماعی نظرات مختلفی وجود دارد که توجه به روابط میان فردی، از نقطه نظرات مشترک صاحب‌نظران در بررسی این متغیر می‌باشد. سیلورا<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۰۱) مولفه‌های هوش اجتماعی را شامل پردازش اطلاعات اجتماعی<sup>۳</sup>، مهارت‌های اجتماعی<sup>۴</sup> و آگاهی‌های اجتماعی<sup>۵</sup> می‌دانند. در پژوهش حاضر با وجود اختلاف نظرها در تعریف و مولفه‌های دربرگیرنده هوش اجتماعی سعی شده است که از مدل سیلورا به دلیل جامعیت در مؤلفه‌های مورد بررسی، برای سنجش هوش اجتماعی استفاده شود. این مدل، به توانایی فردی اشاره دارد که منجر به تسهیل روابط بین فردی می‌شود.

در سال‌های اخیر رسوایی‌های اخلاقی رهبران، تبعیض، باندبازی و تحریف مسائل در همه جا از سازمان‌های تجاری و دولتی گرفته تا کلیسا در صدر اخبار سرتاسر دنیا قرار گرفته است. که در نتیجه توجه عموم را به رهبری اخلاقی معطوف نموده است. البته مسائل اخلاقی و اجتماعی که مدیریت سازمانها با آنها مواجه هستند به این موارد ختم نمی‌شود. تمام سازمانها مستقیم یا غیرمستقیم از رفتار اخلاقی سود می‌برند و می‌بایست در گسترش موازین اخلاقی در سازمانها و اتخاذ تصمیمات اخلاقی تلاش نمایند. اولین گام در گسترش موازین اخلاقی در سازمانها، اجرای مدیریت و رهبری اخلاقی<sup>۶</sup> در سازمان می‌باشد. البته به رغم تمایل رو به رشد نسبت به رهبری اخلاقی، میان صاحب‌نظران در مورد روش مناسب تعریف و ارزیابی آن اتفاق نظر وجود ندارد. در بررسی حاضر از نظریه تروینو و براون (۲۰۰۶) جهت سنجش رهبری اخلاقی استفاده شده است. منظور از رهبری اخلاقی، نمایش رفتار هنجاری مناسب بوسیله اقدامات فردی و روابط بین فردی و افزایش چنین رفتارهایی در پیروان است که بوسیله تصمیم‌گیری، تقویت و ارتباطات دو طرفه امکانپذیر خواهد بود.

قدرت برقراری ارتباط با دیگران، درک موقعیت سازمان و افراد و قدرت نفوذ در دیگران، از جمله شرایط لازم جهت نیل رهبران اخلاقی به اهداف خود در خصوص شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی در میان کارکنان سازمانها می‌باشد و هوش اجتماعی بالا از جمله مؤلفه‌هایی است که به این امر کمک می‌کند.

---

1- Goleman

2- Silvera

3- Social information processing

4- Social skills

5- Social awareness

6- Ethical leadership

در سازمان‌های مختلف از جمله دانشگاه، رهبری نقش مهمی ایفا می‌کند. دانشگاه نهاد علمی، فرهنگی و عامل پیشگام تحولات فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی در هر جامعه است. موسسات دانشگاهی به عنوان مراکز تولید و اشاعه فرهنگ، ارزشها، اعتقادات، باورها بیش از هر سازمان دیگری نیازمند رهبری هوشمند و اخلاقی هستند. "یکی از نظریه‌های اثربخش در مورد سازمان‌های آموزشی در نظر گرفتن این سازمان‌ها به عنوان یک جامعه‌ی اخلاقی است" (سرجیوانی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴، ص ۱۸). سازمان‌های آموزشی نسبت به ایجاد و توسعه‌ی ارزش‌های اخلاقی مسئول هستند. بنابراین ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌های آموزشی از اهمیت خاصی برخوردار است. مدیران آموزشی باید زمینه‌ای فراهم آورند که امور اخلاقی در سازمان نهادینه گشته و به یک باور درونی تبدیل شود. با توجه به اینکه هر نوع تصمیم‌گیری و رفتار رهبران سازمان بر افراد آن سازمان اثرگذار است، لذا وجود ویژگی‌های شخصیتی و فردی منفی و خارج از هنجارهای اخلاقی و اجتماعی، کم و بیش به کل سازمان نفوذ کرده و کل سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین وجود ویژگی‌های اخلاقی در میان مدیران و رهبران امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است.

از جمله منافعی که با اخلاقی‌تر کردن رفتار در سازمان عاید می‌شود؛ افزایش انگیزه کاری، رضایت شغلی و سازمانی، حسن شهرت و اعتبار، رضایت مشتری و کاهش تخلفات اداری است. مشخص کردن اصول و موازین اخلاقی و رفتار بر اساس آنها بطور دقیق از سوی مدیر، اسباب تعریف ارزشهایی چون آزادی، استقلال، تعاون، حمایت، مسئولیت اجتماعی، پاسخگوبودن، رفتار منصفانه، تعهد، خودکنترلی و کیفیت را فراهم می‌سازد و تصمیم‌گیری مبتنی بر آنها را بسیار سهل و آسان می‌کند. به همین دلیل ارزش‌های اخلاقی باید در چشم اندازه‌های سازمانی در نظر گرفته شود...

امروزه در دانشگاه نقش مدیران گروه برجسته شده است و از آنجایی که مدیران گروه از مهره‌های اصلی دانشگاه و مراکز آموزش عالی هستند، وظیفه پرورش رفتارهای اخلاقی و ترویج ارزش را برای جامعه بر عهده دارند. به این خاطر پژوهش حاضر به دنبال آن است که رابطه بین هوش اجتماعی و رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان را مورد بررسی قرار دهد.

## ۱-۲ اهمیت و ضرورت تحقیق

هر مدیر و رهبری باید بتواند از طریق افراد به اهداف سازمانی برسد. ساله‌است به مدیران می‌آموزند که توانایی آنها برای دستیابی به اهداف، رابطه مستقیم با توانایی آنها در برانگیختن افراد دارد. این امر امروزه اهمیت

بیشتری یافته است زیرا مسائل انسانی، ارتباطات و روابط بین مدیر و زیردستان افزایش یافته است. به ویژه آنکه کارهای فردی رو به کاهش و اهمیت کارهای تیمی و گروهی رو به افزایش است. در جهت هماهنگی و انسجام نیروها، مدیر در کنار کسب دانش و تخصص لازم و توسعه آن از طریق آموزش و پرورش، باید انواع مهارت‌های مدیریتی، رفتار و روابط انسانی مناسب را بر اساس ارزشهای فردی و اجتماعی و قوه تدبیر به مقتضای نیاز و زمان بیاموزد. این مهم شکل دهنده رویکرد مدیریت جدید است که اهمیت آن روز به روز آشکارتر می‌شود. (میلر<sup>۱</sup>)

(۱۹۹۹)

در جهان امروز نهادهای آموزشی خصوصاً مراکز آموزش عالی و دانشگاهها از جمله سازمانهای بزرگ و پیچیده‌ای هستند که بیشتر از سایر سازمانها با نیروی انسانی در ارتباطند و از آنجا که عهده دار تربیت و تامین نیروی انسانی متخصص و کارآمد جامعه هستند، از حساسیت ویژه‌ای برخوردارند. لذا، مدیریت موثر در موسسه‌های آموزش عالی نیازمند رهبری و مدیریت مناسب است. مدیران آموزشی با رفتارهای اخلاقی خویش در ایجاد انگیزه در اعضای هیات علمی، افزایش رضایت شغلی آنان، ارتباط موثر با اعضای سازمان برای بدست آوردن منابع لازم و فراهم نمودن جو مناسب برای آموزش و پژوهش سهم بسزایی دارند. مدیران گروه برای دستیابی به اهداف فوق، بایستی با کارکنان ارتباط برقرار کنند و آنها را تحت تاثیر قرار دهند و در این میان مهم‌ترین مولفه شخصیتی که می‌تواند به مدیران گروه کمک کند، هوش اجتماعی است.

"عامل موفقیت رهبران و مدیران سازمانهای آموزشی، در پرورش هوش اجتماعی، تیم‌های کاری، حفظ همسویی، ایجاد شور و شوق و تلاش برای خشنودی مشتریان درونی و بیرونی سازمان است" (گاربر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴، ص ۲). فعالیت‌هایی که با مدیران آموزشی ارتباط دارد شامل تصمیم‌گیری استراتژیک، توسعه شایستگی‌ها و توانایی‌های کلیدی اعضای هیات علمی، تدوین ساختارهای سازمانی و فرایندها، نظارت و اداره حوزه‌های چندگانه سازمان، فرهنگ سازمانی اثربخش و... می‌تواند تحت تاثیر هوش اجتماعی باشند. چنانچه مدیران آموزشی از هوش اجتماعی خوبی برخوردار باشد می‌تواند به راحتی با اعضای هیات علمی رابطه برقرار کرده و در آنها نفوذ کرده و به نرمی تغییرات لازم را در سازمان، در شیوه‌های عملکرد پیاده کند. همچنین می‌تواند به راحتی در جامعه حضور یابد و با دیگران به بحث و گفتگو پرداخته و نظر آنها را نسبت به سازمان جلب کرده و از همکاری آنان استفاده نماید. هوش اجتماعی موفقیت مدیران آموزشی را در کسب شرایط بهتر برای سازمان تضمین می‌کند. برخورداری از مهارت‌های هوش اجتماعی در دو بعد فردی و سازمانی منافی را در پی دارد.