

بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و اثربخشی رهبری تیمی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران

حمید شفیع‌زاده^۱، مهدی رسولی^۲، مریم خیری^۳

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ورامین، پیشوا، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ورامین، پیشوا، ایران

۳. نویسنده مسئول: دانشجوی ارشد مدیریت آموزشی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۹۶/۶/۱۴ تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۱/۱

چکیده

مقدمه: هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و اثربخشی رهبری تیمی جمعیت هلال احمر می باشد.

روش: این تحقیق از نوع توصیفی- همبستگی است و جامعه آماری آن شامل تمامی کارکنان و مدیران جمعیت هلال احمر در استان تهران به تعداد ۳۴۵۰ نفر است که بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه لازم ۳۴۱ نفر تعیین شد. دو پرسشنامه استاندارد، متغیر هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۱۱) (۴۰ سؤال) و رهبری تیمی کیم (۲۰۰۲) (۴۵ سؤال) را می‌سنجد. روش‌های آمار استنباطی از نوع پارامتریک، از قبیل آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای اطمینان از نرمال بودن داده‌ها و مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به کمک نرم‌افزار لیزرل برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است

یافته‌ها: مهم‌ترین یافته‌های تحقیق نشان داد که بین هوش اخلاقی و هر یک از مؤلفه‌های آن با رهبری تیمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی: هوش اخلاقی، اثربخشی رهبری،

جمعیت هلال احمر

مقدمه

سازمان‌های موجود در هر جامعه با استفاده از منابع محدودی که در اختیار دارند، به گونه‌ای به رفع نیازهای فردی و گروهی افراد جامعه می‌پردازند؛ و از آنجا که منابع تولید همواره با یک ویژگی یعنی کمیابی مواجه هستند، اغلب اصلی‌ترین هدف سازمان‌ها استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی است. این عوامل شامل زمین، سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت است. در این بین نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها و از حساسیت برخوردار است. (سیادت و همکاران، ۱۳۸۸)

عملکرد انسان در درون سازمان انعکاسی از هوش، دانش، مهارت و ارزش‌های اوست. به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد فردی، گروهی یا تیمی و در نهایت سازمانی یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت است. از مهم‌ترین این عوامل می‌توان به هوش اخلاقی و اثر بخشی رهبری تیمی اشاره کرد. امروزه، سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که آن را معمای اخلاقی می‌نامند؛ یعنی اوضاع و شرایطی که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد، زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از پیش از بین رفته است. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد

فردی سر بزند که این ویژگی‌های انسانی روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد. (صفایی، ۱۳۹۲)

از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. مدیر باید از نظر اخلاقی جوئی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد، تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هر چه بیشتر کار کنند. این امر نیازمند وجود رهبری با هوش اخلاقی بالاست. هوش اخلاقی توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست. رهبران با هوش اخلاقی بالا، کار درست را انجام می‌دهند. اعمال آنها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند. (مظاهری راد، ۱۳۹۰)

بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست. از آنجا که نیروی انسانی چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران همچنان مهم‌ترین عامل رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب ناپذیر است. اخلاق کار می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جوّ تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. به علاوه، هوش اخلاقی موجب

آنها را در دنیای در حال تحول تضمین کند. پیش‌بینی آینده این رقابت‌ها برای کسی معلوم نیست. سازمان‌ها ظاهراً فقط برای رقابت ایجاد می‌شوند و دیگر زنده بودن به معنای دستیابی به وضعیت سودآور مداوم نیست. یکی از عواملی که می‌تواند به این امر کمک کند، یعنی قدرت رقابت‌پذیری یک سازمان را افزایش دهد و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز کند، هوش سازمانی است (سیادت و مختاری پور، ۱۳۸۹).

هوش سازمانی فرایند افزایش سوددهی سازمان در بازار رقابتی با استفاده هوشمندانه از داده‌های موجود در فرایند تصمیم‌گیری در سازمان و ابزار قدرت‌مندی است که در اختیار سازمان‌ها قرار دارد و به آنها در شناخت بهتر مشتریان و تولیدکنندگان کمک شایانی می‌کند. همچنین با کمک آن می‌توان کارایی عملیات داخلی یک سازمان را تعیین کرد (لنیک و کیل، ۲۰۰۶).

در طی فرایند رقابتی، مسائل اخلاقی نیز ظاهر می‌شوند. امروزه اخلاقیات و مدیریت تنوع از عوامل اصلی عملکرد موفقیت‌آمیز در یک محیط رقابتی است. بی‌توجهی به اخلاق در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند معضلات بزرگی برای سازمان‌ها به وجود آورد. در این میان تفاوت افراد در مورد اخلاقی بودن یا غیراخلاقی بودن کارها بر کمیت و کیفیت کار آنان و در نتیجه موفقیت سازمانی تأثیر قابل‌توجهی دارد (سیادت و همکاران، ۱۳۸۸).

سازمان هلال‌احمر و دیگر سازمان‌های دولتی که مبتنی بر ساختارهای تیمی هستند، از جمله سازمان‌هایی هستند که در هر جامعه از حساسیتی خاص برخوردارند. این حساسیت بیشتر به آن دلیل

افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان می‌شود و به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد. رعایت اخلاقیات در برخورد با ذی‌نفعان داخلی و بیرونی باعث افزایش مشروعیت اقدامات سازمان، استفاده از مزایای حاصل از افزایش چندگانگی، بهبود سودآوری و مزیت رقابتی می‌شود. از این رو لازم است مدیران در جهت ارتقای اخلاقی سازمان گام‌هایی را بردارند. توجه به میزان مشروعیت اقدامات سازمان از نظر کارکنان، رعایت عدالت در سیستم‌های گزینش و استخدام، حقوق و دستمزد، پاداش و ارتقا، تدوین منشور اخلاقی سازمان، اقدامات متناسب و سازگار با خواست و حساسیت‌های جامعه درباره مسائلی مانند اجرای برنامه‌های آموزش اخلاقیات برای مدیران و کارکنان و به‌ویژه پایبندی رهبران و مدیران سازمان‌ها به اصول اخلاقی، از جمله اقداماتی است که سازمان‌ها در این زمینه می‌توانند انجام دهند. (سلگی، ۱۳۹۵)

با توجه به جایگاه هوش اخلاقی بر اثربخشی رهبری تیمی از یک سو و کلیدی بودن سازمان مورد مطالعه (جمعیت هلال‌احمر)، محقق بر آن شد تا پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و اثربخشی رهبری تیمی جمعیت هلال‌احمر» انجام دهد. لذا مسئله اصلی پژوهش بدین شرح است که چه رابطه‌ای بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی مدیران سازمان هلال‌احمر وجود دارد؟

ادبیات تحقیق

امروزه فناوری‌های نوین با سرعتی شتابان در حال پیشرفت هستند. جوامع به صورت عام و بازار عرضه کالاها و خدمات به صورت خاص با شتابی وصف‌ناپذیر به دنبال فناوری‌هایی هستند که بقای

است که عملیات داخلی آن در معرض دید همگان قرار دارد و مورد قضاوت عامه مردم است. باید باور داشت مدیران این نهاد که با مدیریت منابع و امکانات لازم مسئولیت اداره آن را به عهده دارند، اولین کسانی هستند که با رفتار، گفتار و کردار خود اصول اخلاقی را در سازمان رواج می دهند و تأثیر به سزایی در اعمال اعضای سازمان دارند. امروزه سازمان ها به صورت فزاینده ای خود را درگیر مسئله ای می بینند که آن را معمای اخلاقی می نامند؛ یعنی اوضاع و شرایطی شده که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد؛ زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از پیش از بین رفته است. بدین ترتیب، اعضای سازمان شاهد افرادی هستند که در سازمان و اطراف آن وجود دارند و دست به کارهای خلاف می زنند. در چنین شرایطی، مدیر باید از نظر اخلاقی جوئی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره وری هر چه بیشتر کار کنند. این امر نیازمند وجود رهبری با "هوش اخلاقی" بالاست. هوش اخلاقی شامل توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها می باشد. اخیراً پژوهشگران سازمانی به هوش اخلاقی رهبری علاقه مند شده اند؛ زیرا می تواند مرز بین نوع دوستی و خودپرستی را خوب توصیف کند. توجه به هوش اخلاقی یک ایده آسمانی است که الهام بخش رفتارهای رهبران می باشد (لنیک و کیل، ۲۰۱۱).

اخلاق شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است. تشخیص درست از غلط همیشه ساده نیست. بسیاری از

دانشمندان علم اخلاق ادعا می کنند که با توجه به اصول اخلاقی در مقام عمل همیشه یک راه کار درست وجود دارد و برخی دیگر معتقدند که راهکار درست بستگی به موقعیت و شرایط دارد و تشخیص این که کدام راهکار درست است در نهایت به عهده خود فرد است. اخلاق کار نیز از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد، اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می دانند (متقی، ۲۰۱۴).

آلفرد بینه، روان شناس فرانسوی می گوید: هوش آن چیزی است که آزمون های هوش را می سنجد و باعث می شود افراد عقب مانده ذهنی از افراد طبیعی و باهوش متمایز شوند (میلانی فر، ۱۳۸۳).

طبق تعریف دیگر، هوش توانایی یادگیری و کاربرد مهارت های لازم برای سازگاری با نیازهای فرهنگ و محیط فرد است و معیار باهوش بودن در جوامع مختلف یکسان نیست (صدری نوبخت، ۱۳۹۳).

هوش دارای اهمیت علمی است و به متخصصان بالینی امکان می دهد سطح کلی رفتار بیمار، سطح کنونی کارکرد فرد و پیش بینی وضعیت وی در تصمیم گیری ها و موقعیت های مختلف را به دست آورند تا استنباط هایی در مورد سبک برخورد وی با مسائل و یک برداشت مقدماتی در خصوص ویژگی های شخصیتی اش به دست آید (پور شریفی، ۱۳۸۲).

اخیراً اصطلاح جدیدی با عنوان هوش اخلاقی توسط بوربا وارد شده است. وی هوش اخلاقی را اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می کند. هوش اخلاقی به معنی

توجه به زندگی انسان و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی، ارتباطات آزاد و صادقانه و حقوق شهروندی است. (قیومی و ایمانی^۱، ۲۰۱۵)

هوش اخلاقی به این حقیقت اشاره دارد که ما به صورت ذاتی، اخلاقی یا غیر اخلاقی متولد نمی‌شویم؛ بلکه یاد می‌گیریم که چگونه خوب باشیم. یادگیری برای خوب بودن، شامل ارتباطات، بازخورد، جامعه‌پذیری و آموزش است که هرگز پایان‌پذیر نیست. آنچه که ما برای انجام کارهای درست به آن نیاز داریم، همان هوش اخلاقی است که با استفاده از آن به یادگیری عمل هوشمندانه و دستیابی به بهترین عمل خوب نزدیک می‌شویم. در هر بخشی از زندگی به بهترین اطلاعات قابل دسترس می‌رسیم، خطرها را به حداقل می‌رسانیم و نسبت به پیامدهای آن خوشبین هستیم. افراد با هوش اخلاقی بالا کار درست را انجام می‌دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌دهند (محمدی و پاسبان^۲، ۲۰۱۶)

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 می‌کنند. چهار اصل از هوش اخلاقی برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی ضروری است:

۱. درستکاری: 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: کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال خود و پیامدهای آن اعمال، همچنین اشتباهات و شکست‌های خود را می‌پذیرد؛ ۳. دلسوزی: به معنی توجه به دیگران که دارای تأثیر متقابل است. اگر نسبت به دیگران مهربان و دلسوز باشیم، آنان نیز موقع نیاز با ما همدردی می‌کنند؛ و ۴. بخشش: آگاهی از عیوب و اشتباهات خود و دیگران و بخشیدن خود و دیگران (صفایی، ۱۳۹۲)

هوش اخلاقی تنها راه درست زندگی نیست، بلکه برای تجارب نیز مفید است. همچنین دریافتند که چگونه مهارت‌های اخلاقی در وجود انسان توسعه پیدا می‌کند و دیدگاه‌هایی از روان‌شناسی را برای ارائه مبنایی برای درک اینکه چگونه رهبران اخلاقی ایجاد می‌شوند، ارائه دادند. بنابراین کم کردن فواید تجاری هوش اخلاقی برای سازمان سخت و دشوار است؛ مانند نگهداری و حفظ استعدادها، شهرت شرکت، رضایت مشتری و... اما هزینه‌های رعایت نکردن اصول اخلاقی در سازمان بسیار بیشتر خواهد بود. (سیادت، ۱۳۸۸)

رهبری و مدیریت دو مقوله جدا از هم هستند که تداخل قابل توجهی نیز با هم دارند. اختلاف آنها از آنجا حاصل می‌شود که مدیران اغلب بر وظایف سنتی خود نظیر برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، کارگزینی و کنترل تکیه می‌کنند و حال آنکه رهبری بر روند تغییرات عمومی تأکید دارد. طبق نظر برخی محققان، مدیریت اغلب دنبال ایجاد ثبات و نظم است، در حالی که رهبران به دنبال تغییرات سازنده‌اند. (یارعلی، ۱۳۸۸).

^۱ Ghayumi, A., & Imani

^۲ Mohammadi, S., & Paseban

واژه رهبری بیشتر شبیه واژه‌های آزادی، عشق و صلح است. هر چند هر یک از انسان‌ها به‌طور ادراکی می‌دانند که هریک از این واژه‌ها چه معنایی دارد و آن را با تمام وجود احساس می‌کنند، ولی با این‌حال، هر یک از این کلمات می‌تواند تعاریف مختلفی برای مردم مختلف داشته باشد. (عمادی‌فر، ۱۳۸۸)

بنابراین رهبری عبارت است از قدرت ترغیب و تشویق افراد برای دنبال کردن یک هدف نهایی. همچنین عبارت است از تأثیر و نفوذ در خصوصیات فکری و رفتاری یک گروه انسانی از سوی فردی که آن را رهبر می‌نامند. رهبری صفت ویژه مدیران است که باعث می‌شود چرخش کاری در جهت رسیدن به اهداف قرار گیرد. رهبری به عنوان رفتاری که ساختار جدیدی را در یک تعامل سیستم اجتماعی آغاز می‌کند، تعریف می‌گردد. این موضوع باعث تغییر در هدف‌های ویژه، ترکیب‌ها، روش‌ها، روندها، فرایندها، و بالاخره روندهای سیستم‌های اجتماعی می‌گردد (نابلی، ۱۳۹۰: ۶۸).

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رهبری عبارت است از صفت ویژه مدیران که باعث می‌شود سیر جریان‌های چرخش کاری اداره در راهی قدم بردارد که احراز یا رسیدن به اهداف را آسان کند که یا از طریق رفتار روزانه و طبیعی جلوه می‌کند و یا فرایندهای اداری و کارکرد این امر را تحقق می‌بخشد (پناهی، ۱۳۹۵).

منظور از اثربخشی رهبری اینست که چقدر گروه زیر دست رهبر وظیفه خود را خوب به انجام می‌رسانند. تعامل گرایش انگیزشی رهبر و موقعیت او اثربخشی را تعیین می‌کند. آموزش و تجربه

رهبری به عنوان راهی برای ایجاد موقعیت مناسب رهبری و اثربخش بودن آن است. آموزش رهبری همان تجربه رهبری است که از نظر زمان فشرده شده است. آموزش موجب تسریع کسب تجربه می‌شود و باعث می‌شود با سرعت بیشتری به حداکثر عملکرد خود برسد. شایان ذکر است، رهبران اثربخش اساسی‌ترین و نایب‌ترین منابع هر سازمان هستند. شکست هر سازمان را در زمینه دستیابی به بهره‌وری بهینه، می‌توان تا حدودی مربوط به مدیریت و رهبری غیر کارآمد آن سازمان دانست. (انصاری، ۱۳۸۹، ص ۸۸)

با توجه به تأثیرات تعاملی رهبران بر پیرامون، صاحب‌نظران به دو نوع «رهبری وظیفه‌مدار» و «رهبری تیمی» توجه کرده‌اند. رهبری وظیفه‌مدار شامل طیف گسترده‌ای از رفتارهاست که برخی از آنها عبارتند از محول کردن مشاغلی خاص به پیرامون، تأکید بر انجام کار در زمان مقرر، کنترل پیروان با استفاده از قوانین و مقررات صریح، فشار بر پیروان به منظور سخت‌کوشی در کار. بنابراین یکی از مهم‌ترین جنبه‌های رهبری وظیفه‌مدار، اعمال فشار است؛ فشار وارد کردن به پیروان برای سخت‌کوشی و حفظ استانداردهای کیفی به استفاده از نمونه‌برداری از کارشان، پایش عملکرد آنها، و تعیین زمان پایان کار و تأکید بر انجام کار در وقت تعیین شده. رهبری تیمی در برگیرنده طیف وسیعی از رفتارهاست که برخی از آنها عبارتند از فراهم کردن مشوق‌ها برای پیروان و توجه به عواطف و احساسات آنها. رهبری اجتماعی - عاطفی همچنین شامل برخورد منصفانه با پیروان و کاهش سطح استرس در آنها، قدردانی از تلاش پیروان و حمایت

تیمی کیم (۲۰۰۲) استفاده شد که هر دو توسط کارکنان تکمیل شده است.

الف- پرسشنامه هوش اخلاقی: در این تحقیق، برای اندازه‌گیری میزان هوش اخلاقی از پرسشنامه لینک وکیل (۲۰۱۱) استفاده شد، که ابعاد این پرسشنامه درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش است. این پرسشنامه شامل ۸۵ سؤال است که بر اساس مقیاس ۵ درجه لیکرت تنظیم شده است.

ب- پرسشنامه رهبری تیمی: برای انداگیری رهبری تیمی مدیران از پرسشنامه کیم (۲۰۰۲) که شامل ۴۵ سؤال می‌باشد و بر اساس مقیاس ۵ درجه لیکرت استفاده شده است.

در این تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS-۱۶ برای اندازه‌گیری میزان رابطه متغیرها و از نرم‌افزار لیزرل برای بررسی میزان پیش‌بینی متغیرها و از رگرسیون با ورود همزمان استفاده شده است.

یافته‌ها

افراد مورد مطالعه در این تحقیق ۶۴ درصد مرد و ۳۶ درصد زن بودند. از این تعداد ۱۹ درصد کارکنان مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم و پایین‌تر، ۴۴ درصد کارشناسی، ۲۹ درصد کارشناسی ارشد و ۸ درصد دکتری داشتند. ۸۸ درصد کارکنان متأهل و ۴۲ درصد مجرد بودند.

۱- تحلیل عاملی تأییدی متغیر هوش اخلاقی از آنجایی که همه متغیرها دارای سطح معناداری بیشتر از ۵٪ هستند، لذا سطح معناداری فرض نرمال بودن متغیرهای پژوهش تأیید گردید.

یافته‌های مربوط به ضرایب استاندارد: با توجه به ضریب مسیر استاندارد رابطه‌ها بالاتر از ۰/۳ می‌باشد. معناداری ضریب مسیر استاندارد رابطه‌ها

از پیروان از طریق توجه به وضعیت رفاهی آنها می‌باشد. بنابراین از مهم‌ترین جنبه‌های رهبری تیمی، توجه به زیردستان و رفتار مشارکتی- حمایتی است که بر تمامی رفتارهای رهبر سایه می‌افکند و به عنوان رهبری که به برانگیختن و هدایت پیروان تمایل دارد، امیدواری می‌دهد، و از طریق ایجاد روابط کیفی دیگران را مورد تفقد قرار می‌دهد؛ تعریف شده است. همچنین این نوع رهبری به شیوه‌ای عمل می‌کند که زیردستان را برای رشد و موفقیت، هم از منظر شخصی و هم از جهت حرفه‌ای، تشویق می‌کند و توانمند می‌سازد (پهلوانی عزیزملایری^۱، ۲۰۱۳).

لذا با توجه به ادبیات پژوهش و تحقیق‌های صورت گرفته می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری کرد که هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن می‌تواند رهبری سازمان را دستخوش تغییر قرار دهد که نکته قابل توجه این است که خط مشی‌ها و سیاست‌های سازمان می‌تواند بر این اثرگذاری نقش داشته باشد و آنرا تقویت یا تضعیف کند.

روش تحقیق

این از نوع تحقیقات توصیفی و از نظر روش تحلیل داده‌ها همبستگی و بر اساس هدف، کاربردی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی کارکنان و مدیران جمعیت هلال‌احمر در استان تهران به تعداد ۳۴۵۰ نفر است که بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه لازم ۳۴۱ نفر تعیین شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد متغیر هوش اخلاقی لینک و کیل (۲۰۱۱) و رهبری

^۱ Pahlavani & Azizmalayeri

همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌کنید ضریب همبستگی ($r=0/73$) در سطح ($p=0/01$) معنادار است و جهت رابطه مثبت و مستقیم است؛ یعنی هر چه میزان هوش اخلاقی مدیران و کارکنان بیشتر باشد رهبری تیمی مدیران و کارکنان ارتقا می‌یابد.

همچنین نتایج حاصل از تحلیل با توجه به جدول شماره ۲ به تفکیک ابعاد متغیرها به شرح زیر است:

۱- بین مؤلفه درستکاری "هوش اخلاقی" و "رهبری تیمی" سازمان هلال احمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی ($r=0/71$) و در سطح ($p=0/01$) معنادار است و جهت رابطه مثبت و مستقیم است؛ یعنی هر چه درستکاری در کارکنان بیشتر باشد رهبری تیمی ارتقا می‌یابد.

۲- بین مؤلفه مسئولیت‌پذیری "هوش اخلاقی" و "رهبری تیمی" سازمان هلال احمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی ($r=0/88$) و در سطح ($p=0/01$) معنادار است و جهت رابطه مثبت و مستقیم است؛ یعنی هر چه مسئولیت‌پذیری در کارکنان بیشتر باشد رهبری تیمی ارتقا می‌یابد.

۳- بین مؤلفه دلسوزی "هوش اخلاقی" و "رهبری تیمی" سازمان هلال احمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی ($r=0/56$) و در سطح ($p=0/01$) معنادار است و جهت رابطه مثبت و مستقیم است؛ یعنی هر چه دلسوزی در کارکنان بیشتر باشد رهبری تیمی ارتقا می‌یابد.

۴- بین مؤلفه بخشش "هوش اخلاقی" و "رهبری تیمی" سازمان هلال احمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی ($r=0/63$) و در سطح ($p=0/01$) معنادار است و جهت رابطه مثبت و

بالتر از ۹۶/۱ می‌باشد، لذا می‌توان گفت سؤالات موردنظر از قدرت تبیین خوبی برخوردارند و تمامی بارهای عاملی و ضرایب مسیر مدل معنادار هستند. با توجه به همه معیارهای کلی برازش تحلیل عاملی تأییدی، حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده‌هاست و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل اندازه‌گیری متغیر هوش اخلاقی می‌باشد.

۲- تحلیل عاملی تأییدی متغیر رهبری تیمی در این مطالعه برای سنجش متغیر اثربخشی رهبری تیمی از ۴۵ سؤال استفاده شد که ۷ سؤال دارای بار عاملی کمتر از ۰/۳ بودند و از روند تحلیل حذف شدند و در مجموع از ۳۸ سؤال در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است و با توجه به یافته‌های مربوط به ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری، سؤالاتی که بار عاملی آنها کمتر از ۰/۳ است معنادار نیستند و سؤال مربوطه باید حذف شود و سطح معنی‌داری نباید از $+1/96$ تا $-1/96$ باشد و به مرحله تجزیه و تحلیل نرود. با ترسیم مدل و محاسبه بارهای عاملی سؤالات ۴۳، ۵۴، ۷۴، ۷۹، ۸۰، ۸۱ و ۸۵ دارای بار عاملی ضعیفی (کمتر از ۰/۳) بودند و از روند تحلیل حذف شدند. با توجه به اینکه همه معیارهای کلی برازش تحلیل عاملی تأییدی، حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی با داده‌هاست و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل اندازه‌گیری متغیر اثربخشی رهبری تیمی می‌باشد.

همچنین نتایج حاصل از تحلیل آزمون فرضیه‌ها با توجه به جدول شماره ۱ به تفکیک ابعاد متغیرها به شرح زیر است:

فرضیه اول: بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی سازمان هلال احمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مستقیم است؛ یعنی هر چه بخشش در کارکنان بیشتر باشد رهبری تیمی ارتقا می‌یابد. ۵ و ۶، ضریب مسیر استاندارد رابطه‌ها بالاتر از ۰/۳ می‌باشد، لذا می‌توان گفت سؤالات مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردارند.

فرضیه دوم تا پنجم تحقیق: با توجه به خروجی نرم‌افزار لیزرل مندرج در نمودارهای شماره ۳ و ۴ و

جدول شماره ۱: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
هوش اخلاقی	۳۴۱	۴/۲۱	۰/۴۶۷
اثر بخشی رهبری تیمی	۳۴۱	۳/۶۹	۰/۵۰۹

جدول شماره ۲: نتیجه بررسی فرضیه دوم

نتیجه	ضریب مسیر (معناداری)	مسیر فرضیه‌ها	پ.م.ت
تأیید	۰/۷۱** (۱۱/۲۶)	بین مؤلفه درستکاری "هوش اخلاقی" و "رهبری تیمی" سازمان هلال احمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	H ₁
تأیید	۰/۸۸** (۱۳/۱۴)	بین مؤلفه مسئولیت‌پذیری "هوش اخلاقی" و "رهبری تیمی" سازمان هلال احمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	H ₂
تأیید	۰/۵۶** (۸/۶۶)	بین مؤلفه دلسوزی "هوش اخلاقی" و "رهبری تیمی" سازمان هلال احمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	H ₃
تأیید	۰/۶۳** (۹/۴۸)	بین مؤلفه بخشش "هوش اخلاقی" و "رهبری تیمی" سازمان هلال احمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	H ₄
ns = nonsignificant. * p < .۰۵. ** p < .۰۱. *** p < .۰۰۱			

جدول شماره ۳: نتیجه بررسی فرضیه سوم

متغیر	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	حد پایین	حد بالا
هوش اخلاقی	۱۹/۴	۶۴۰/۴۶	۳۴۰	۰۰۰/۰	۱۴۰۲/۱	۲۴۰۶/۱

حج

جدول شماره ۴: نتیجه بررسی فرضیه چهارم

متغیر	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	حد پایین	حد بالا
رهبری تیمی	۶۷/۳	۶۵۵/۲۴	۳۴۰	۰۰۰/۰	۶۲۰۶/۰	۷۲۸۲/۰

جدول شماره ۵: خلاصه مدل رگرسیون و تحلیل واریانس فرضیه پنجم

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	آماره F	مقدار معناداری
رگرسیون	۵۷۵ .۰	۳۳۱ .۰	۵۴۹ .۴۱	۰۰۰ .۰

جدول شماره ۶: ضرایب متغیرهای مدل رگرسیون فرضیه پنجم

مقدار معناداری	آماره T	ضرایب استاندارد		متغیرها
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	
۰۰۰ .۰	۵۸۳ .۶		۲۰۵ .۰	ضریب ثابت
۴۷۵ .۰	-۷۱۶ .۰	-۰۵۳ .۰	۰۷۷ .۰	درستکاری
۰۰۰ .۰	۶۰۷ .۴	۳۷۶ .۰	۰۷۶ .۰	مسئولیت پذیری
۰۸۳ .۰	۷۳۸ .۱	۱۲۹ .۰	۰۶۳ .۰	دلسوزی
۰۱۲ .۰	۵۲۱ .۲	۱۷۶ .۰	۰۶۲ .۰	بخشش

جمعی از اساتید دانشگاه و روایی سازه آنها توسط تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. بر اساس تعداد نمونه شرکت کننده در تحقیق، پرسشنامه‌های لازم تکثیر و در بین آزمودنی‌ها توزیع گردید. از آمار توصیفی برای توصیف میانگین، فراوانی، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر برای رسم نمودار و جداول استفاده شد. از روش‌های آمار استنباطی از نوع پارامتریک، از قبیل آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای اطمینان از نرمال بودن داده‌ها و مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به کمک نرم‌افزار لیزرل برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. یافته‌های کلی تحقیق، در قالب جداول و نمودارها مورد بررسی قرار گرفت. مهم‌ترین یافته‌های تحقیق نشان داد که، بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیقات محمدی و پاسبان (۲۰۱۶) و قنصوری (۱۳۹۳)، هم‌جهت و همسو می‌باشد. هوش اخلاقی به معنای توجه به

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادات

پژوهش حاضر، با هدف کلی بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و اثربخشی رهبری تیمی جمعیت هلال احمر انجام شد. در ابتدا، کلیاتی در مورد تحقیق شامل مقدمه و ادبیات تحقیق آورده و سپس فرضیات، مدل و روش انجام تحقیق بررسی شد. از روش توصیفی - همبستگی برای انجام این تحقیق استفاده شد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی کارکنان و مدیران جمعیت هلال احمر است. برای تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از فرمول کوکران برای جامعه محدود استفاده گردید که بر اساس آن، حجم نمونه لازم ۳۴۱ نفر تعیین شد که مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای بررسی متغیرهای تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شد که دارای ۸۵ سؤال است و ۲ متغیر هوش اخلاقی (۴۰ سؤال) و اثربخشی رهبری تیمی (۴۵ سؤال) را می‌سنجد. پایایی پرسشنامه‌ها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط

زندگی انسانی و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی و ارتباطات آزاد و صادقانه و حقوق شهروندی است.

در دنیای امروز، فقط رهبران با هوش اخلاقی بالا می‌توانند در سازمان اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت گسترده و درست است. تجارب مدیران در امریکا، ژاپن و بسیاری از مؤسسات خصوصی و شرکت‌های کارآفرینی نشان داده است که رفتار اخلاقی فقط انجام درست کار نیست، بلکه انجام کار درست است.

بین مؤلفه درستکاری و رهبری تیمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیقات محمدی و پاسبان (۲۰۱۶) و قنصوری (۱۳۹۳) هم‌جهت و همسو می‌باشد. درستکاری یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه که به آن معتقدیم و آنچه به آن عمل می‌کنیم. انجام آنچه که می‌دانیم درست است و گفتن حرف راست در تمام زمان‌ها که این مسئله می‌تواند در اثربخشی رهبران در سازمان موثر باشد.

بین مؤلفه مسئولیت‌پذیری و رهبری تیمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیقات محمدی و پاسبان (۲۰۱۶) و قنصوری (۱۳۹۳) هم‌جهت و همسو می‌باشد. کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال خود و پیامدهای آن اعمال، همچنین اشتباهات و شکست‌های خود را می‌پذیرد و پذیرفتن اشتباهات خود و داشتن مسئولیت در قبال تصمیمات خود، عامل مهمی در اثربخشی رفتار رهبری در سازمان است.

بین مؤلفه دلسوزی و رهبری تیمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در راستای مؤلفه دلسوزی، نتایج تحقیق نشان داد که ضریب استاندارد بین دو متغیر دلسوزی و رهبری تیمی برابر با ۰/۵۶ است؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه دلسوزی به‌طور مستقیم و مثبت بر رهبری تیمی مؤثر است. بنابراین مؤلفه دلسوزی باعث بهبود رهبری تیمی سازمان هلال‌احمر می‌شود. از این رو، فرضیه فرعی سوم تحقیق تأیید می‌شود و فرض مقابل رد می‌شود. نتایج

این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیقات محمدی و پاسبان (۲۰۱۶) و قنصوری (۱۳۹۳)، هم‌جهت و همسو می‌باشد. توجه به دیگران که دارای اثر متقابل

است. اگر نسبت به دیگران مهربان و دلسوز باشیم، آنان نیز موقع نیاز با ما همدردی می‌کنند و از تصمیمات و دستورات اتخاذ شده در سازمان به خوبی حمایت می‌کنند. بین مؤلفه بخشش و رهبری تیمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در خصوص مؤلفه بخشش، نتایج تحقیق نشان داد که ضریب استاندارد بین دو متغیر بخشش و رهبری تیمی برابر با ۰/۶۳ است؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه بخشش به‌طور مستقیم و مثبت بر رهبری تیمی مؤثر است. بنابراین مؤلفه بخشش باعث بهبود رهبری تیمی سازمان هلال‌احمر می‌شود. از این رو، فرضیه فرعی چهارم تحقیق تأیید می‌شود و فرض مقابل رد می‌شود. نتایج این بخش از تحقیق با نتیجه تحقیقات محمدی و پاسبان (۲۰۱۶) و قنصوری (۱۳۹۳)، هم‌جهت و همسو می‌باشد. بخشش، آگاهی از عیوب و اشتباهات خود و دیگران و بخشیدن خود و دیگران است. زمانی که مدیران اشتباهات دیگران در سازمان را ببینند و از آن اشتباهات

جمعیت هلال احمر استان تهران به تقویت هرچه بیشتر این مؤلفه بپردازد.

همچنین نتایج نشان داد که وضعیت رهبری تیمی جمعیت هلال احمر استان تهران بالاتر از حد متوسط است. نتایج تحقیق نشان داد که چون سطح معنی داری کوچکتر از سطح خطای ۵٪ است، می توان چنین برداشت کرد که وضعیت رهبری تیمی جمعیت هلال احمر استان تهران بالاتر از حد متوسط است. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات سیادت و همکاران (۱۳۸۸)، رستگار (۱۳۹۱)، فنصوری (۱۳۹۳) و محمدی و پاسبان (۲۰۱۶) همسو می باشد. رهبری در اثربخشی فردی و گروهی سازمان نقش تعیین کننده ای ایفا می کند. اساسی ترین دلیل ناکامی برخی سازمان ها در تحقق تحول سازمانی، فقدان رهبر توانمند و مؤثر بوده است. امروزه رهبری سازمانی برای انطباق با تغییرات متکثر، بقاء و رشد در محیط های متلاطم سازمانی نیازمند ویژگی های خاصی است. کیم (۲۰۰۲) رهبری تیمی را در بردارنده طرح های درگیر کردن کارکنان به روش های مختلف در شرایط کاری یکسان، حل مسأله و تصمیم گیری می داند و از آنجایی که وضعیت رهبری تیمی جمعیت هلال احمر استان تهران بالاتر از حد متوسط است و با توجه به اهمیت مقوله رهبری تیمی چنین تبیین می شود که لازم است جمعیت هلال احمر استان تهران به تقویت هرچه بیشتر این مؤلفه بپردازد.

نتایج دیگر پژوهش عبارتست از اینکه مؤلفه های هوش اخلاقی قابلیت پیش بینی رهبری تیمی را دارند. نتایج تحقیق نشان داد حدود ۳۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته (رهبری تیمی) توسط حداقل یکی از

بگذرند، فرصت کسب تجربه بیشتر به کارکنان را می دهند و از این طریق هم کارکنان در سطح سازمان با تجربه تر می شوند و هم اینکه حس آنها نسبت به مدیر سازمان مطلوب تر می شود که در نهایت در اثربخشی رهبر در آن سازمان مؤثر واقع می شود.

همچنین نتایج نشان داد که هوش اخلاقی جمعیت هلال احمر استان تهران بالاتر از حد متوسط است. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات آدمون و همکاران (۲۰۰۱)، لان اسچیکر (۲۰۰۱)، اکپرا و وین (۲۰۰۸)، آبندان و همکاران (۲۰۱۶)، سیادت و مختاری پور (۱۳۸۸)، سیادت و همکاران (۱۳۸۸)، ولیخانی و همکاران (۱۳۹۰)، فریلدونی و همکاران (۱۳۹۱)، گوردزی (۱۳۹۱) و پهلوانی و عزیزملایی (۲۰۱۶) همسو می باشد. 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، فقط رهبران با هوش اخلاقی بالا می توانند در سازمان اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت گسترده و درست است. تجارب مدیران تجاری در امریکا، ژاپن و بسیاری از مؤسسات خصوصی و شرکت های کارآفرینی نشان داده که رفتار اخلاقی فقط 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 و از آنجایی که وضعیت هوش اخلاقی جمعیت هلال احمر استان تهران بالاتر از حد متوسط است و با توجه به اهمیت مقوله هوش اخلاقی چنین تبیین می شود که لازم است

مؤلفه‌های متغیر مستقل (هوش اخلاقی) بیان می‌شود. همچنین با توجه به مقادیر معناداری برای متغیرهای مسئولیت‌پذیری و بخشش که کمتر از ۰.۰۵ هستند. به این نتیجه دست یافتیم که مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری و بخشش قابلیت پیش‌بینی رهبری تیمی را دارند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات سیادت و همکاران (۱۳۸۸)، سیادت و اله یاری (۱۳۸۹)، سیادت و مختاری پور (۱۳۸۹)، قنصوری (۱۳۹۳) و محمدی و پاسبان (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. هوش اخلاقی شامل توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها می‌باشد. اخیراً پژوهشگران سازمانی به هوش اخلاقی رهبری علاقه‌مند شده‌اند؛ زیرا می‌تواند مرز بین نوع‌دوستی و خودپرستی را خوب توصیف کند. توجه به هوش اخلاقی یک ایده آسمانی است که الهام‌بخش رفتارهای رهبران می‌باشد.

رهبری در اثربخشی فردی و گروهی سازمان نقش تعیین‌کننده‌ای 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 محیط‌های متلاطم سازمانی نیازمند ویژگی‌های خاصی است. هر قدر اعتماد، احترام و صداقت بین اعضای یک سازمان کمتر باشد، روحیه و عملکرد تیمی نیز تضعیف 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 پیچیده امروز، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند 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 مرتکب اشتباهی جدی شود قادر به بخشش هستند و سعی می‌کنند رفتارهای غیراخلاقی را که ممکن است در سازمان به وجود آید گزارش کنند و اگر در سازمان کسی مرتکب اشتباه شود؛ رهبران چون دارای بخشش هستند همچنان نسبت به آنها اعتماد و اطمینان دارند. بنابراین رهبری رفتار اخلاقی و یا غیراخلاقی 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 جریمه‌ها می‌شود. به‌طور کلی در این تحقیق به بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و اثربخشی رهبری تیمی جمعیت هلال‌احمر پرداخته شد که بر اساس نتایج تحقیق، رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن تأثیر زیادی بر اثربخشی رهبری تیمی داشتند و منجر به بهبود آن در نمونه تحقیق شدند. بنابراین به مسئولان جمعیت هلال‌احمر پیشنهاد می‌شود که برای بهبود اثربخشی مدیران خود در سازمان توجه اساسی به مؤلفه‌های رهبری اخلاقی داشته باشند. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها می‌توان پیشنهادهای زیر را بیان کرد:

- در راستای تقویت مؤلفه‌های دلسوزی، مدیران از تلاش‌های کارکنان برای دستیابی به اهدافشان از آنان حمایت کنند و قبل از انتخاب مدیران و به‌کارگماری

آن‌ها در این پست، می‌توان با گزینش و بررسی سوابق مناسب رفتاری آنان، از افراد مناسب‌تری با خصوصیات اخلاقی مؤثر در پست مدیریت استفاده کرد.

- در راستای تقویت مؤلفه‌های بخشش، با برگزاری کلاس‌های آموزشی در بین کارکنان، اعتمادپذیری و بخشودگی آموزش داده شود و کارگاه‌های آموزشی و توجیهی برای نیروهای جدید برگزار شود و مدیران سعی کنند که در صورت بروز اشتباه از جانب کارکنان نگرشی واقع‌بینانه نسبت به اشتباهات

و شکست‌های آنان داشته باشند و قادر به بخشیدن و فراموش کردن اشتباهات کارکنان باشند.

- در راستای تقویت هر یک از مؤلفه‌های درستکاری و مسئولیت‌پذیری، 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 و تشکیل تیم‌های آموزشی، پژوهشی و خدماتی می‌تواند در رهبری تیمی مؤثر باشد.

منابع و مأخذ:

۱. انصاری، اکبر. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر هوش هیجانی بر عملکرد فروشنده‌گان، همایش ملی هوش سازمانی. ۲۹ و ۳۰ اذرماه ۱۳۸۹.
۲. سیادت، علی، کاظمی، اکبر، مختاری پور، محمد. (۱۳۸۹)، بررسی مقایسه ای رابطه بین هوش سازمانی و رهبری تیمی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان، چشم انداز مدیریت دولتی، صص ۸۷-۹۹.
۳. سیادت، علی، مختاری پور، محمد. (۱۳۸۹)، بررسی مقایسه ای ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه دانشمندان با قرآن کریم و ائمه معصومین(ع)، دو فصلنامه علمی- تخصصی، مطالعات اسلام و روانشناسی. ۳(۴). ۹۷-۱۱۸.
۴. سیادت، علی، مختاری پور، محمد. (۱۳۸۸)، رهبری تیمی در سازمان براساس نقش سازمانی و فرهنگ ملی، اندیشه مدیریت، ۳(۱). ۱۹۱-۲۱۹.
۵. سیادت، علی، مختاری پور، محمد، و کاظمی، اکبر، (۱۳۸۸)، رابطه بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان: ۱۳۸۸-۱۳۸۷، نشریه مدیریت سلامت، ۱۲، ۳۶، صص ۶۹ تا ۶۱.
۶. سلگی، زهرا. (۱۳۹۵). بررسی و مقایسه رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی با رهبری تیمی در بین مدیران آموزشی و غیر آموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد تهران مرکزی
۷. صفایی، مهنوش. (۱۳۹۲). هوش اخلاقی و هفت فضیلت آن. مجله راز، شماره ۲
۸. عمادی فر، رضا. (۱۳۸۸)، بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی با توانمند سازی اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
۹. مظاهری راد، حمید. (۱۳۹۰)، مروری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان‌ها: گرفته شده از سایت.
۱۰. نایلی، محمدعلی. (۱۳۹۰). آموزش فرایندی برای پیشرفت و توسعه. مجله: علوم انسانی دانشگاه الزهراء(س) «تابستان ۱۳۷۰ - شماره ۷ و ۸ (صص ۴۸-۷۰).
۱۱. یارعلی، بهرام. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر سبک رهبری از دیدگاه رنسیس لیکرت بر عملکرد کارکنان شعب بانک کشاورزی در استان کردستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد سنندج.
۱۲. Ghayumi, A. , & Imani, M. N. (۲۰۱۵). Relationship between moral intelligence and organizational health from the perspective of managers of Islamic Azad Universities in Tehran. *International Journal of Learning and Development*, ۵(۴), ۴۰-۵۲.
۱۳. Lennick, D. , & Kiel, F. (۲۰۰۶). Moral intelligence for successful leadership. *Leader to Leader*, ۲۰۰۶(۴۰), ۱۳-۱۶.
۱۴. Lennick, D. , & Kiel, F. (۲۰۱۱). *Moral intelligence ۲. ۰: Enhancing business performance and leadership success in turbulent times*. Pearson Prentice Hall.
۱۵. Mohammadi, S. , & Paseban, M. (۲۰۱۶). The Study of the Relationship between Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Leadership Style (Case Study: Youth and Sports Departments and Sports Delegations of Guilan Province). *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN ۲۳۵۶-۵۹۲۶*, ۱(۱).
۱۶. Mohammadi, S. , & Paseban, M. (۲۰۱۶). The Study of the Relationship between Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Leadership Style (Case Study: Youth and Sports Departments and Sports Delegations of Guilan Province). *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN ۲۳۵۶-۵۹۲۶*, ۱(۱).

۱۷. Mottaghi, M. , Janani, H. , Rohani, Z. , & Mottaghi, S. (۲۰۱۴). The relationship between the leadership styles and moral intelligence.
۱۸. Pahlavani, F. , & Azizmalayeri, K. (۲۰۱۶). The Relationship between Moral Intelligence with Organizational Development. Human Resource Management, ۳(۶), ۳۱-۳۸.

Journal of Rescue & Relief

Investigating the Relationship Between moral intelligence and Effectiveness of Team Leadership in Iranian Red Crescent Society

Hamid Shafizadeh, Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Varamin Branch, Pishva, Iran

Mehdi Rasouli, Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Varamin Branch, Pishva, Iran

Corresponding author: Maryam Kheiri, MA in Educational Management, Tehran, Iran

Received: Accepted:

Abstract

Background: This research aims to investigate the relationship between moral intelligence and the effectiveness of team leadership in the Red Crescent society and the method of research is descriptive-correlational.

Method: In this descriptive-correlational research, all employees and managers of the Red Crescent society (۳۴۰) were studied in Tehran province. About ۳۴۰ persons were selected based on the Cochran formula. Lennick and Kiel moral intelligence questionnaire (۴۰ questions) and team leadership questionnaire (۴۰ questions) were used. Also, parametric inferential statistics methods such as Kolmogorov–Smirnov test have been used to test the hypotheses and to assure data normalization, structural equations model and path analysis by using the Lisrel software.

Findings: According to the most important findings of the research, there is a positive and significant relationship between moral intelligence and each of its components with team leadership.

Keywords: moral intelligence, leadership effectiveness, Red Crescent society