

Cultural Intelligence: Unveiling the Mediating Role of Social Responsibility in the Relationship between Spiritual Leadership and Social Identity among University Managers

Madineh Mahmoodi^{1*} , Behnaz Mohajeran¹ , Hassan Ghalavandi¹ 

¹ Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

Abstract

Article History:

Received: 22/06/2024

Revised: 05/08/2024

Accepted: 07/08/2024

ePublished: 21/09/2024

***Corresponding author:** Madineh Mahmoodi, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

Email:
mahmoodi.madineh@gmail.com

Objectives: In contemporary times, educational institutions are instrumental in the development of societies, and universities in every country, along with their leaders, play a significant role in this domain. Therefore, the present study aimed to assess the effect of spiritual leadership characteristics and social identity on cultural intelligence with an emphasis on the mediating role of social responsibility among the managers of Urmia University.

Methods: The research method was descriptive. The entire population of Urmia University managers (151 individuals) was included as the sample, given the limited population size. The data collection tools included the Cultural Intelligence Questionnaire (Early & Ang, 2004), Carroll's Social Responsibility Questionnaire (1991), Fry's spiritual leadership characteristics (2005), and Jenkins' social identity (1996). The validity of the instruments was confirmed by confirmatory factor analysis and their reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient. The data were analyzed in SPSS (version 28) and LISREL (version 8.1) software packages using descriptive and inferential statistics (structural equation modeling).

Results: The research findings pointed to the significant positive impact of spiritual leadership characteristics on the cultural intelligence of Urmia University administrators. In addition, social identity had a meaningful positive effect on the cultural intelligence of these managers. Spiritual leadership characteristics also exerted a significant positive effect on the social responsibility of Urmia University administrators, as does social identity. Furthermore, social responsibility has a significant positive impact on the cultural intelligence of university managers. Notably, spiritual leadership characteristics, mediated by social responsibility, affected the cultural intelligence of Urmia University administrators. In a similar vein, social identity, through the mediation of social responsibility, affected the cultural intelligence of these managers.

Conclusion: The enhancement of spiritual leadership traits and social identity of Urmia University administrators, which in turn influence their cultural intelligence, can make it possible to improve the performance of the university. Furthermore, this enhancement is expected to increase employees' accountability.

Keywords: Cultural intelligence, Social responsibility, Social identity, Spiritual leadership characteristics, University manager

Extended Abstract

Background and Objective

Today, educational organizations contribute greatly to the development of societies, and the main characteristic of every society is its educational center. Technology development, which is referred to as higher education, is a prerequisite for cultural, social, political, and economic development. The manager or leader of such organizations needs to make a real effort to ensure great coordination between his/her leadership style and employees from different cultures. This research can help identify Urmia University administrators' spiritual leadership characteristics and evaluate its impact on social identity and cultural intelligence. Moreover, it can result in improving the performance and efficiency of managers and organization members in facing environmental challenges and opportunities. It can also examine the mediating role of social responsibility in the relationship of spiritual leadership and social identity with cultural intelligence and identify the factors affecting it. Furthermore, this study can be helpful in improving management processes and promoting university culture. The assessment of the effect of spiritual leadership characteristics and social identity on cultural intelligence and the mediating role of social responsibility can make it possible to identify the best management solutions and strategies to strengthen the cultural intelligence of Urmia University administrators. In addition, this research can help improve organizational performance, increase employee and student satisfaction, and promote intercultural and social relationships among students in Urmia University. Therefore, conducting this research can be considered effective for organizational progress and improvement in Urmia University.

Materials and Methods

This correlational study was conducted using structural equation modeling. The statistical population included all administrators of Urmia University ($n=151$). Due to the limited statistical population, sampling was not performed, and the entire population was selected as the statistical sample. The data collection tools included the Cultural Intelligence Questionnaire (Early & Ang, 2004), Carroll's Social Responsibility Questionnaire (1991), Fry's spiritual leadership characteristics (2005), and Jenkins' social identity (1996). After distributing the questionnaire and collecting the data, they were analyzed in SPSS (version 28) and LISREL (version 8.1) software packages using structural equation modeling.

Results

A total of 141 questionnaires were collected. In terms of gender, 129 (91.5%) cases were male, and 12 (8.5%) subjects were female. Regarding education, 1 (0.7%), 15 (10.6%), and 125 (88.7%) subjects had bachelor's, master's, and doctorate degrees, respectively. Moreover, 110 (78.0%) cases were faculty members, and 31 (22.0%) subjects were non-faculty members. The results demonstrated that spiritual leadership characteristics had an effect on cultural intelligence ($\beta=0.41$; $t=3.78$); spiritual

leadership characteristics affected social responsibility ($\beta=0.32$; $t=2/28$); social identity had an effect on cultural intelligence ($\beta=0.37$; $t=3.12$); social identity had an effect on social responsibility ($\beta=0.53$; $t=4.61$); social responsibility affected cultural intelligence ($\beta=0.68$; $t=5.18$); and spiritual leadership characteristics with a mediating role of social responsibility were effective in cultural intelligence ($\beta=0.22$). Finally, social identity impacted cultural intelligence through the mediation of social responsibility ($\beta=0.36$).

Discussion

The spiritual leadership characteristics have an effect on the cultural intelligence of Urmia University administrators. This impact can be attributed to the fact that spiritual leaders with such qualities as vision, love of humanity, faith, and hope are able to work with people from different cultures and respect cultural differences. Spiritual leaders can adapt their behavior and leadership style according to their audience's values and cultural needs. The characteristics of spiritual leadership also affect the social responsibility of Urmia University administrators. Spiritual leaders are recognized as agents of shared values, shared visions, empowerment, pioneering, service, and transformation. These characteristics make spiritual leaders care about their social responsibilities towards people, the environment, and society. Social identity has an effect on the cultural intelligence of Urmia University administrators. Social identity shapes the characteristics, beliefs, personalities, mental models, or personal beliefs of people in social groups. People with a stronger social identity can have more harmony with their group members. Social identity also affects the social responsibility of Urmia University administrators. Strong connections and solidarity with different groups can strengthen social commitments, thereby increasing social responsibility and cultural intelligence. Social responsibility has an effect on the cultural intelligence of Urmia University administrators. Attention and commitment to the needs and social issues of the management environment can promote the improvement of understanding and cooperation with different cultures. The characteristics of spiritual leadership, with the mediating role of social responsibility, affect the cultural intelligence of Urmia University administrators. The characteristics of spiritual leadership facilitate the improvement of managers' cultural intelligence through strengthening social responsibility. Social identity, with the mediation of social responsibility, affects the cultural intelligence of Urmia University administrators. Social identity facilitates the improvement of managers' cultural intelligence through strengthening social responsibility. Strong communication and deep understanding of different societies and cultures can facilitate the improvement of managers' cultural intelligence.

Conclusion

The assessment of the effect of spiritual leadership characteristics, social identity, and social responsibility on cultural intelligence at Urmia University demonstrated that all these factors are

interconnected and effective. Spiritual leadership facilitates the improvement of the cultural intelligence of managers of Urmia University by increasing social responsibility. Moreover, social identity facilitates the improvement of managers' cultural intelligence through strengthening social responsibility. This

research pointed out that in order to improve organizational performance and increase the satisfaction of employees and students, it is necessary that Urmia University administrators focus on strengthening their spiritual leadership, social identity, and social responsibility.

Please cite this article as follows: Mahmoodi M, Mohajeran B, Ghalavandi H. Cultural Intelligence: Unveiling the Mediating Role of Social Responsibility in the Relationship between Spiritual Leadership and Social Identity among University Managers . Iran J Ergon. 2024; 12(2): 90-99.

هوش فرهنگی: آشکارسازی تأثیر میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در زمینه‌ی رهبری معنوی و هویت اجتماعی در میان مدیران دانشگاهی

مدینه محمودی^{۱*}، بهناز مهاجران^۱، حسن قلاوندی^۱

^۱ گروه علوم تربیتی، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

چکیده

اهداف: امروزه، سازمان‌های آموزشی به توسعه‌ی جوامع منجر می‌شوند و دانشگاه‌های هر کشور و رهبران آن‌ها در این زمینه نقش مهمی دارند؛ بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ویژگی‌های رهبری معنوی و هویت اجتماعی بر هوش فرهنگی با تأکید بر نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی درباره‌ی مدیران دانشگاه ارومیه انجام شد.

روش کار: روش پژوهش از نظر هدف توصیفی بود. جامعه‌ی آماری تمام مدیران دانشگاه ارومیه بودند (۱۵۱ نفر) که با توجه به محدود بودن جامعه‌ی آماری، کل جامعه در نقش نمونه‌ی آماری وارد مطالعه شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های استاندارد هوش فرهنگی ایرلی و آنگ (۲۰۰۴)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۱)، رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵) و هویت اجتماعی جنکینز (۱۹۹۶) استفاده شد. روایی ابزارها با تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن‌ها با ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) و نرم‌افزارهای SPSS28 و Lisrel 8/1 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار ویژگی‌های رهبری معنوی بر هوش فرهنگی مدیران دانشگاه ارومیه است. همچنین، هویت اجتماعی بر هوش فرهنگی این مدیران تأثیر مثبت و معناداری دارد. ویژگی‌های رهبری معنوی و هویت اجتماعی به‌طور مستقیم بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران دانشگاه ارومیه تأثیر می‌گذارد که این مسئولیت‌پذیری به سهم خود بر هوش فرهنگی آن‌ها اثرگذار است. علاوه بر این، ویژگی‌های رهبری معنوی و هویت اجتماعی به‌طور غیرمستقیم و با میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر هوش فرهنگی مدیران دانشگاه ارومیه تأثیر می‌گذارد.

نتیجه‌گیری: با ارتقای ویژگی‌های رهبری معنوی و هویت اجتماعی مدیران دانشگاه ارومیه، که بر هوش فرهنگی مدیران تأثیر می‌گذارد، می‌توان عملکرد دانشگاه را ارتقا داد و همچنین، مسئولیت‌پذیری کارمندان افزایش پیدا خواهد کرد.

کلید واژه‌ها: هوش فرهنگی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، ویژگی‌های رهبری معنوی، هویت اجتماعی، مدیران دانشگاه

استناد: محمودی، مدینه؛ مهاجران، بهناز؛ قلاوندی، حسن. هوش فرهنگی: آشکارسازی تأثیر میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در زمینه‌ی رهبری معنوی و هویت اجتماعی در میان مدیران دانشگاهی. مجله ارگونومی، تابستان ۱۴۰۳، ۱۲(۲): ۹۰-۹۹.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۰۲
تاریخ داوری مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۱۵
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۱۷
تاریخ انتشار مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۳۱

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

* نویسنده مسئول: مدینه محمودی، گروه علوم تربیتی، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
ایمیل: mahmoodi.madineh@gmail.com

مقدمه

امروزه، سازمان‌های آموزشی به توسعه‌ی جوامع منجر می‌شوند؛ به‌طوری که مشخصه‌ی اصلی هر جامعه مراکز آموزشی آن است. فناوری رشد، که آن را آموزش عالی می‌نامند، پیش‌نیاز رشد فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی است [۱]. مدیران یا رهبران چنین سازمان‌هایی به هماهنگی سبک رهبری خود با کارکنانی که از فرهنگ‌های مختلف‌اند نیاز دارند و این مستلزم داشتن هوش فرهنگی

(Cultural Intelligence) است [۲].

هوش فرهنگی به توانایی فرد برای عملکرد مؤثر در محیط‌های متنوع فرهنگی اشاره می‌کند [۳]. افرادی که هوش فرهنگی بالایی دارند، توانایی حرکت در محیط‌های فرهنگی متنوع، حساسیت، سازگاری و ارتباط مؤثر در سراسر مرزهای فرهنگی را نشان می‌دهند [۴]. مدیران می‌توانند با کمک هوش فرهنگی، که خود را در تعاملات

نشان می‌دهد، بهره‌وری و اوضاع رقابتی سازمان را افزایش دهند و به شکوفایی همه‌جانبه‌ی آن منجر شوند [۸۵]. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که بین هوش فرهنگی و رهبری معنوی رابطه‌ی مثبت وجود دارد [۶]. ارتقای معنویت در سازمان به رشد اخلاقی کارکنان منجر می‌شود [۷]. رهبری معنوی به افراد کمک می‌کند تا بقای معنوی خود را با عضویت در سازمان حفظ کنند که این باعث افزایش انگیزه‌ی آن‌ها می‌شود. امروزه، نگرانی مشترک بین دانشگاهیان ماهیت معنوی رهبران دانشگاهی است [۸]. رهبری معنوی، که اغلب با ارزش‌ها و چشم‌اندازها همراه است، با تأکید بر پیوستگی افراد، تمرکز بر انگیزه‌های درونی و تشویق به کار گروهی و ایجاد معنا در محیط کار از مدل‌های رهبری سنتی فاصله می‌گیرد [۹]. هوش فرهنگی می‌تواند رهبر معنوی را در درک و قدردانی از باورهای متنوع و ارزش‌های زبردستان خود توانمند کند و باعث شود چنین رهبری دیدگاه‌های خود را به شیوه‌ای مناسب از نظر فرهنگی انتقال دهد. رهبری معنوی می‌تواند هوش فرهنگی را تقویت کند؛ زیرا احساس داشتن هدف و معنا رهبران را به یادگیری و احترام به فرهنگ‌های دیگر ترغیب می‌کند [۶]. از طرف دیگر، هوش فرهنگی می‌تواند با افزایش آگاهی و تفاوت‌ها و شباهت‌های فرهنگی، بر چگونگی درک و ارزیابی هویت اجتماعی خود و دیگران تأثیر بگذارد [۱۰].

هویت اجتماعی احساس تعلق به گروه یا دسته‌ها بر اساس ویژگی‌ها یا ارزش‌های مشترک است [۱۱]. کنکاش در مفاهیم هویت اجتماعی نشان می‌دهد که در روابط بین‌گروهی و راجع به تعصب و تبعیض در محیط‌های اجتماعی متنوع مشکلی چندوجهی، به‌ویژه در جوامع چندفرهنگی معاصر، وجود دارد [۱۲]. کشف این پیچیدگی‌ها برای درک نقش هویت اجتماعی در شکل دادن به تعاملات انسانی، پویایی گروه و ساختارهای اجتماعی اساسی است. در این بین، یکی از راه‌های تغییر در سیستم آموزش عالی ورود به مباحث مسئولیت‌پذیری اجتماعی (Social Responsibility) است [۱۳].

مسئولیت اجتماعی عبارت است از تعهد افراد و سازمان‌ها به عمل به شیوه‌هایی که به نفع جامعه و محیط‌زیست باشد [۱۴]. مسئولیت اجتماعی همچنین می‌تواند جامعه‌ای هماهنگ‌تر و فراگیرتر ایجاد کند؛ جامعه‌ای که افراد بتوانند در آن تنوع خود را جشن بگیرند و به یکدیگر احترام بگذارند [۱۵]. در ادامه، متون مرتبط با متغیرهای پژوهش بررسی خواهد شد.

مومنی و پورزمانی در پژوهشی با موضوع ارزیابی ارتباط بین هوش فرهنگی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌سازان با استفاده از روش معادلات ساختاری، دریافت که هوش فراشناختی، هوش شناختی، هوش انگیزشی و هوش فرهنگی تأثیر مثبت و معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌سازان دارند [۱۶]. مرادی در پژوهشی با موضوع بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، دریافت که هوش فرهنگی راهبردی بیشترین تأثیر را بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد [۱۷]. در پژوهش خود با موضوع «بررسی رابطه‌ی بین هوش فرهنگی و میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی میان دانشجویان

دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه» دریافت که متغیر هوش فرهنگی راهبردی بیشترین مقدار واریانس متغیر وابسته را تبیین کرده است [۱۸]. فرهمند و همکاران در پژوهشی با عنوان «تبیین رابطه‌ی بین معنویت در کار و هوش فرهنگی با عملکرد شغلی کارکنان بانک اقتصاد نوین استان فارس» دریافتند که بین معنویت در محیط کار و هوش فرهنگی و عملکرد شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد [۱۹]. داورپناه و همکاران در پژوهشی با عنوان «مدل‌یابی معادلات ساختاری روابط بین رهبری معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با نقش میانجی سلامت سازمانی در میان کارکنان دانشگاه اصفهان» نشان دادند که رهبری معنوی و سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه‌ی مستقیم و معناداری با یکدیگر دارند [۲۰]. زهرا و ال-خضرجی در پژوهش خود با موضوع «نقش رهبری معنوی در ارتقای ارتقای مسئولیت اجتماعی» دریافتند که رهبری معنوی در ارتقای مسئولیت اجتماعی نقش مهمی دارد [۲۱]. وندیک و همکاران در پژوهشی با موضوع «هویت، اهمیت و نقش آن‌ها در چگونگی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر نگرش و رفتار محل کار» دریافتند که هویت رابطه‌ی مثبت و معناداری با مسئولیت اجتماعی شرکت دارد [۲۲]. پاروزل و همکاران در پژوهشی با موضوع «بررسی دقیق نظریه‌ی هویت اجتماعی در مسئولیت اجتماعی شرکت: یک بررسی تجربی» دریافتند که هویت اجتماعی بر مسئولیت اجتماعی شرکت تأثیر مثبتی می‌گذارد [۶]. عثمان غنی و حسن در پژوهش خود با موضوع «تأثیر هوش معنوی و فرهنگی بر اثربخشی رهبری: یک تحلیل مفهومی» دریافتند که رهبری معنوی می‌تواند هوش فرهنگی را تقویت کند.

بنابراین، در این پژوهش قصد داریم ارتباط این متغیرها را با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدیران دانشگاه ارومیه بررسی کنیم. کمبود تحقیقات کافی و جامع درباره‌ی رابطه‌ی این مفاهیم با یکدیگر و نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در آن خلأ پژوهشی موجود در این زمینه است. انجام این پژوهش در دانشگاه ارومیه اهمیت زیادی دارد؛ زیرا این پژوهش می‌تواند به شناسایی ویژگی‌های رهبری معنوی مدیران دانشگاه ارومیه و ارزیابی تأثیر آن بر هویت اجتماعی و هوش فرهنگی کمک کند. این امر ممکن است به بهبود عملکرد و کارایی مدیران و اعضای سازمان در مواجهه با مشکل‌ها و فرصت‌های محیطی منجر شود. همچنین ممکن است نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی را در رابطه‌ی بین رهبری معنوی و هویت اجتماعی و هوش فرهنگی روشن کند و عوامل مؤثر بر آن را شناسایی کند. این امر ممکن است به توسعه و تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح دانشگاه ارومیه و جامعه کمک کند. از طرف دیگر، انجام این پژوهش می‌تواند به بهبود فرایندهای مدیریتی و ارتقای فرهنگ دانشگاه کمک کند. با تحلیل تأثیر ویژگی‌های رهبری معنوی و هویت اجتماعی بر هوش فرهنگی و نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌توان راهکارها و استراتژی‌های مدیریتی بهتری را برای تقویت هوش فرهنگی مدیران دانشگاه ارومیه شناسایی کرد. علاوه بر این، این پژوهش ممکن است به بهبود عملکرد سازمانی، افزایش

رضایتمندی کارکنان و دانشجویان و ارتقای روابط میان فرهنگی و اجتماعی بین دانشجویان در دانشگاه ارومیه کمک کند؛ از این رو، این پژوهش ابزاری مؤثر در پیشرفت و بهبود سازمانی در دانشگاه ارومیه به دست می‌دهد.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و به روش هم‌بستگی اجرا شده و از نوع مدل معادلات است. جامعه آماری پژوهش تمام مدیران دانشگاه ارومیه به تعداد ۱۵۱ نفر بودند. به علت محدود بودن جامعه آماری، نمونه‌گیری انجام نشد و کل افراد جامعه در نقش نمونه آماری وارد مطالعه شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه‌های استاندارد به شرح زیر بودند:

الف) پرسش‌نامه‌ی هوش فرهنگی: پرسش‌نامه‌ی هوش فرهنگی به کاررفته در این پژوهش بر پایه‌ی مدل ایرلی و آنگ و بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است. کلید نمره‌دهی سؤالات پرسش‌نامه‌ی هوش فرهنگی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۵ محاسبه شد. پرسش‌نامه‌ی هوش فرهنگی به کاررفته در این پژوهش به علت استاندارد بودن، از روایی مناسبی برخوردار است.

ب) پرسش‌نامه‌ی مسئولیت‌پذیری اجتماعی: پرسش‌نامه‌ی مسئولیت‌پذیری اجتماعی به کاررفته در این پژوهش بر پایه‌ی مدل کارول (۱۹۹۱) و بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است. کلید نمره‌دهی سؤالات پرسش‌نامه‌ی هوش فرهنگی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۹ محاسبه شد. پرسش‌نامه‌ی مسئولیت‌پذیری اجتماعی به کاررفته در این پژوهش به علت استاندارد بودن، از روایی مناسبی برخوردار است.

ج) پرسش‌نامه‌ی ویژگی‌های رهبری معنوی: پرسش‌نامه‌ی استاندارد ویژگی‌های رهبری معنوی به کاررفته در این پژوهش بر پایه‌ی مدل فرای (۲۰۰۵) و بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است. کلید نمره‌دهی سؤالات پرسش‌نامه‌ی هوش فرهنگی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۱ محاسبه شد. پرسش‌نامه‌ی رهبری معنوی به کاررفته در این پژوهش به علت استاندارد بودن، از روایی مناسبی برخوردار است.

د) پرسش‌نامه‌ی هویت اجتماعی: پرسش‌نامه‌ی استاندارد

یافته‌ها

تعداد ۱۴۱ پرسش‌نامه به صورت کامل جمع‌آوری شد و از میان پاسخ‌گویان، ۱۲۹ نفر (۹۱/۵ درصد) مرد و ۱۲ نفر (۸/۵ درصد) زن بودند. ۱ نفر (۰/۷ درصد) مدرک کارشناسی داشت، ۱۵ نفر (۱۰/۶ درصد) مدرک کارشناسی ارشد و ۱۲۵ نفر (۸۸/۷ درصد) مدرک دکتری داشتند. ۱۱۰ نفر (۷۸/۰ درصد) عضو هیئت‌علمی بودند و ۳۱ نفر (۲۲/۰ درصد) عضو هیئت‌علمی نبودند.

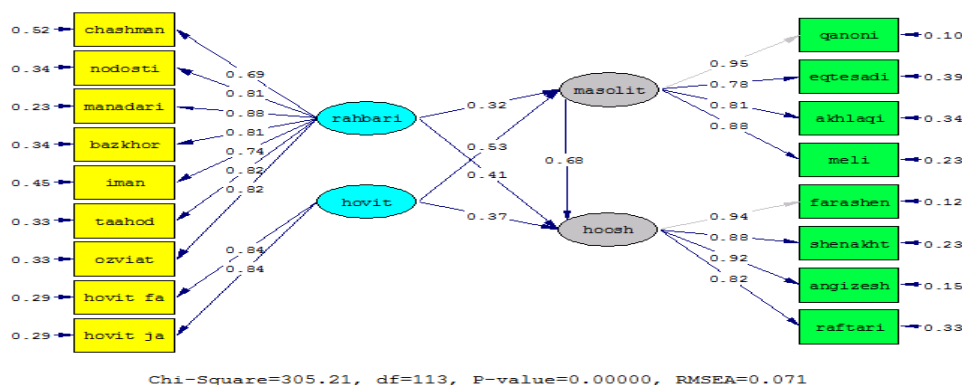
جدول ۱ داده‌های توصیفی پژوهش را نشان می‌دهد. شاخص نیکویی برازش (GFI) برای مدل آزمون شده برابر با ۰/۹۵ و بیشتر از ۰/۹۰ است. شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۱ و بیشتر از ۰/۸۰ است. ریشه‌ی میانگین مربعات باقی‌مانده‌ی استاندارد شده (SRMR) برابر با ۰/۰۳ و کمتر از ۰/۰۵ است. شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۶ و بیشتر از ۰/۹۰ است. شاخص برازش هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۳ و بیشتر از ۰/۹۰ است. شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) برابر با ۰/۹۶ و بیشتر از ۰/۹۰ است. مجذور خی بر درجه‌ی آزادی (dfX^2) برابر با ۲/۵۷ و کمتر از ۳ است. شاخص برازش ایجاز (PNFI) برابر با ۰/۶۴ و بیشتر از ۰/۶۰ است و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۶ و کمتر از ۰/۰۸ است. با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت که مدل آزمون شده‌ی پژوهش از برازش خوبی برخوردار است.

در نمودار ۱ ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری و در نمودار ۲ ضرایب معناداری مدل ساختاری نشان داده شده است.

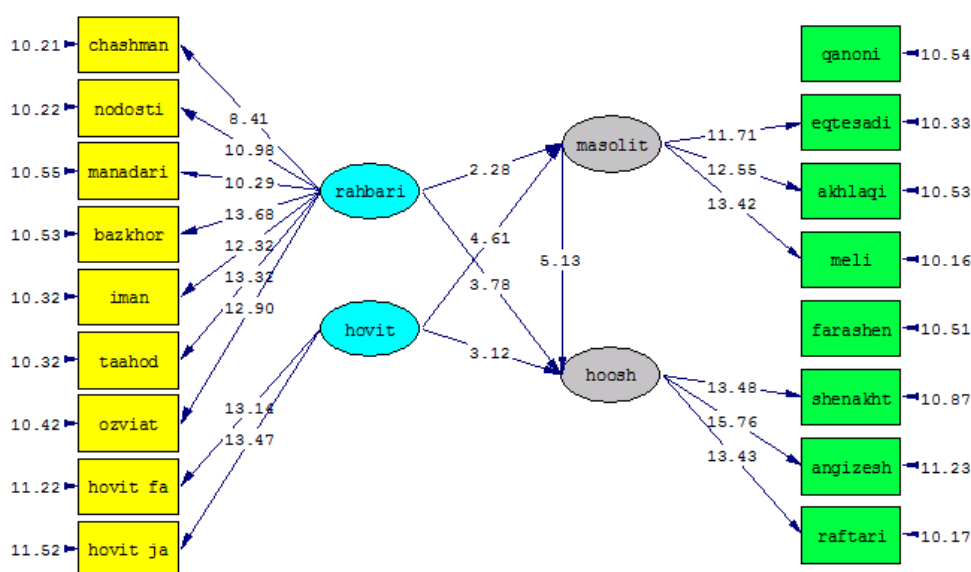
جدول ۱: داده‌های توصیفی پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	اسمیرنوف کلو موگروف	رهبری معنوی	هویت اجتماعی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	هوش فرهنگی	معناداری
۱	رهبری معنوی	۳/۲۷	۰/۴۹	۰/۶۱	۱				
۲	هویت اجتماعی	۳/۱۲	۰/۳۷	۰/۶۸	۰/۴۰***	۱			P<۰/۰۱
۳	مسئولیت‌پذیری	۳/۶۳	۰/۴۵	۰/۷۳	۰/۶۱***	۰/۴۶***	۱		P<۰/۰۱
۴	هوش فرهنگی	۳/۰۱	۰/۵۱	۰/۷۸	۰/۴۷***	۰/۱۸*	۰/۵۶***	۱	P<۰/۰۱

* P<۰/۰۵, ** P<۰/۰۱



نمودار ۱: ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری



نمودار ۲: ضرایب معناداری مدل ساختاری

جدول ۲: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

ردیف	فرضیه‌ها	ضرایب استاندارد شده	آماره‌ی تی	معناداری
۱	ویژگی‌های رهبری معنوی بر هوش فرهنگی	۰/۴۱	۳/۷۸	P<۰/۰۱
۲	ویژگی‌های رهبری معنوی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۳۲	۲/۲۸	P<۰/۰۱
۳	هویت اجتماعی بر هوش فرهنگی	۰/۳۷	۳/۱۲	P<۰/۰۱
۴	هویت اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۵۳	۴/۶۱	P<۰/۰۱
۵	مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر هوش فرهنگی	۰/۶۸	۵/۱۸	P<۰/۰۱
۶	ویژگی‌های رهبری معنوی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر هوش فرهنگی	۰/۲۲	-	P<۰/۰۱
۷	هویت اجتماعی با میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر هوش فرهنگی	۰/۳۶	-	P<۰/۰۱

* P<۰/۰۵, ** P<۰/۰۱

با ۲/۲۸). هویت اجتماعی بر هوش فرهنگی تأثیر دارد (ضریب استاندارد برابر با ۰/۳۷ و مقدار تی برابر با ۳/۱۲). هویت اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر دارد (ضریب استاندارد برابر با ۰/۵۳ و مقدار تی برابر با ۴/۶۱). مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر هوش فرهنگی

نتایج جدول ۲ و نمودار ۲ نشان می‌دهد که ویژگی‌های رهبری معنوی بر هوش فرهنگی تأثیر دارد (ضریب استاندارد برابر با ۰/۴۱ و مقدار تی برابر با ۳/۷۸). ویژگی‌های رهبری معنوی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر دارد (ضریب استاندارد برابر با ۰/۳۲ و مقدار تی برابر با ۲/۲۸).

است. همچنین، ساختن هویت اجتماعی از طریق ایجاد عواطف و کسب مهارت‌های اجتماعی برای مشارکت در امور دانشگاهی مهم است [۲۷]. هویت اجتماعی رهبر تا حدودی به محیط کارش بستگی دارد؛ زیرا هویت به موقعیت وابسته است [۲۸]. نمود هویت اجتماعی رهبر معنوی ممکن است به صورت ایجاد حس انسجام بین اعضا، الگو بودن برای کارمندان و قهرمان بودن برای اعضای سازمان باشد [۲۹].

ویژگی‌های رهبری معنوی بر هوش فرهنگی مدیران دانشگاه ارومیه اثرگذار است. این اثر ممکن است به این علت باشد که رهبران معنوی‌ای که ویژگی‌هایی مانند بینش، عشق به بشر، ایمان و امید دارند، قادر به کار کردن با افراد از فرهنگ‌های گوناگون و احترام به تفاوت‌های فرهنگی هستند. هوش فرهنگی، که همان توانایی تشخیص تفاوت‌های فرهنگی و سازگاری با آن است، می‌تواند اعتمادبه‌نفس لازم برای موفقیت در وضعیت‌های متنوع را فراهم کند؛ بنابراین، رهبران معنوی افرادی با هوش فرهنگی بالا شناخته می‌شوند که می‌توانند رفتار و سبک رهبری خود را با ارزش‌ها و نیازهای فرهنگی مخاطبان خود تطبیق دهند. ویژگی‌های رهبری معنوی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران دانشگاه ارومیه نیز تأثیر می‌گذارد. این اثر ممکن است به این علت باشد که رهبران معنوی عواملان ارزش‌های مشترک، چشم‌اندازهای اشتراکی، توانمندسازی، قوی شدن، پیش‌گامی، خدمتکاری و ایجاد تحول شناخته می‌شوند. این ویژگی‌ها موجب می‌شوند که رهبران معنوی به مسئولیت‌های اجتماعی خود در برابر افراد، محیط‌زیست و جامعه اهمیت دهند و تلاش کنند از طریق فعالیت‌های خود تأثیر مثبتی در اوضاع اجتماعی ایجاد کنند. مسئولیت اجتماعی، که چهارچوب اخلاقی است، بیانگر آن است که نهادها باید با توجه به اخلاق و حساسیت به مسائل اجتماعی، فرهنگی و محیطی رفتار کنند تا توسعه و بهره‌وری جامعه تضمین شود. هویت اجتماعی بر هوش فرهنگی مدیران دانشگاه ارومیه تأثیر دارد. این اثر ممکن است به این علت باشد که هویت اجتماعی ویژگی‌ها، باورها، شخصیت‌ها، مدل‌های ذهنی یا باورهای شخصی افراد را در گروه‌های اجتماعی شکل می‌دهد. افرادی با هویت اجتماعی قوی‌تر می‌توانند با اعضای گروه خود هماهنگی بیشتری داشته باشند و از انسجام و هم‌بستگی بالاتری برخوردار باشند که همین ممکن است به افزایش هوش فرهنگی آن‌ها کمک کند؛ بنابراین، افرادی با هویت اجتماعی بالا می‌توانند رفتار مناسبی با توجه به فرهنگ گروه خود و گروه‌های دیگر بروز دهند و از تضادهای فرهنگی جلوگیری کنند. هویت اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران دانشگاه ارومیه نیز تأثیر می‌گذارد. این اثر ممکن است به این علت باشد که ارتباطات قوی و هم‌بستگی با گروه‌های مختلف می‌تواند تعهدات اجتماعی را تقویت کند و به این ترتیب، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و هوش فرهنگی را افزایش دهد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر هوش فرهنگی مدیران دانشگاه ارومیه تأثیر دارد. این اثر ممکن است به این علت باشد که توجه و تعهد به نیازها و مسائل اجتماعی محیط مدیریتی ممکن است به بهبود درک و همکاری با فرهنگ‌های مختلف منجر شود. ویژگی‌های رهبر معنوی

تأثیر دارد (ضریب استاندارد برابر با ۰/۶۸ و مقدار تی برابر با ۵/۱۸). ویژگی‌های رهبری معنوی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر هوش فرهنگی مؤثر است (ضریب استاندارد برابر با ۰/۲۲). در نهایت، هویت اجتماعی با میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر هوش فرهنگی مؤثر است (ضریب استاندارد برابر با ۰/۳۶).

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ویژگی‌های رهبری معنوی و هویت اجتماعی بر هوش فرهنگی با تأکید بر نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی دربار‌های مدیران دانشگاه ارومیه انجام شده است. مدیران سازمان‌های آموزشی مانند دانشگاه، که بیشتر با متغیرهای جنسیت و قومیت و نژاد سروکار دارند، به هوش فرهنگی بالا نیاز دارند. رهبری معنوی تحت تأثیر هوش فرهنگی مدیران است و می‌تواند هم نوع‌دوستی و هم تعهد مدیران دانشگاهی را تضعیف یا تقویت کند.

نتایج پژوهش نشان داد که ویژگی‌های رهبری معنوی و هویت اجتماعی با هوش فرهنگی ارتباط معنادار دارد. همچنین، ویژگی‌های رهبری معنوی و هویت اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه‌ی مستقیم و معنادار دارد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز با هوش فرهنگی رابطه‌ی معناداری دارد. از طرفی، ویژگی‌های رهبری معنوی و هویت اجتماعی با میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر هوش فرهنگی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های قبلی همسو بوده است [۶، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲].

هوش فرهنگی در دانشگاه‌های نسل ششم به کاهش دیوان‌سالاری کمک می‌کند. هوش فرهنگی رهبر دانشگاهی باعث می‌شود رهبر بر اساس نیازها و الزامات محیطی عمل کند تا باعث همدلی در سازمان شود و احساس ماندگاری در سازمان را افزایش دهد. به عبارت دیگر، این رهبران دانشگاهی تمایل دارند مشکلات جامعه‌ی محلی را همچون مشکلات سازمان خود بدانند [۲۳]. مدیران دانشگاه به هوش فرهنگی نیاز دارند تا برای رفع تعارض و توجه به خلاقیت در محیط چندفرهنگی بتوانند پاسخ‌گوی مسئولیت اجتماعی خود در قبال تنوع فرهنگی باشند [۱۵]. هوش فرهنگی در واقع نوعی ساختار فکری جهانی است که امروزه نیازمند مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران است [۱۳]. مسئولیت‌پذیری اجتماعی نوعی رفتار مردمی و صادقانه است که انسان‌ها می‌توانند در برخورد با یکدیگر بروز دهند و از طریق تأثیر بر هوش فرهنگی، اخلاق مدیران را بهبود می‌دهد، رابطه‌ی سازنده‌ای بین آن‌ها ایجاد می‌کند و باعث کاهش رفتارهای ناسازگارانه در سازمان می‌شود و در واقع سوءظن را به حسن‌ظن تبدیل می‌کند [۲۴]. رهبر معنوی می‌تواند با شناخت و درک فرهنگ‌های مختلف از طریق فعالیت‌ها و ارزش‌های فرهنگی، انعطاف‌پذیری لازم را در محیط‌های گوناگون به طور مؤثر انجام دهد [۲۵]. امروزه، رهبران دانشگاهی باید وظایفی مانند پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه، مشارکت در توسعه‌ی پایدار منطقه و ترویج صلح بین اقوام مختلف را مدنظر قرار دهند [۲۶]. در این فرایند، علاوه بر داشتن شناخت، درک کافی از موقعیت فردی و احساس مثبت رهبر و گروه همکاران نیز مهم

علاوه بر این، ویژگی‌های رهبری معنوی و هویت اجتماعی به طور غیرمستقیم و با میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی، بر هوش فرهنگی مدیران تأثیر می‌گذارند. این نتایج بر اهمیت توسعه ویژگی‌های رهبری معنوی و هویت اجتماعی در بهبود هوش فرهنگی مدیران تأکید می‌کند. به عبارت دیگر، تقویت این ویژگی‌ها می‌تواند به مدیران کمک کند تا درک بهتری از فرهنگ‌های مختلف داشته باشند و در محیط‌های چندفرهنگی عملکرد بهتری از خود نشان دهند. این امر نه تنها به بهبود روابط بین‌فردی و تعاملات مؤثرتر کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به ارتقای کلی عملکرد سازمانی و ایجاد محیطی فراگیر و حمایتی منجر شود. بنابراین، سرمایه‌گذاری در توسعه رهبری معنوی و هویت اجتماعی می‌تواند به عنوان یک استراتژی کلیدی برای ارتقای هوش فرهنگی و بهبود عملکرد مدیریتی در دانشگاه‌ها مورد توجه قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

از تمام مدیران دانشگاه ارومیه، که در انجام دادن این پژوهش با پژوهشگران همکاری لازم را کردند، قدردانی می‌شود.

نضاد منافع

نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمان و فردی در تعارض نیست.

سهم نویسندگان

مدینه محمودی: طراحی و تحقیق.
استاد راهنمای اول، بهناز مهاجران: طراحی و تحقیق.
استاد راهنمای دوم، حسن قلاوندی: طراحی و تحقیق.

ملاحظات اخلاقی

تمامی مدیران دانشگاه ارومیه که در این پژوهش شرکت کردند، به طور کامل از اهداف، روش‌ها و نحوه استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده آگاه شدند و رضایت خود را به صورت کتبی اعلام کردند. اطلاعات شخصی و پاسخ‌های شرکت‌کنندگان به صورت محرمانه نگهداری شد و تنها برای اهداف پژوهشی مورد استفاده قرار گرفت. هیچ‌گونه اطلاعات شناسایی فردی در گزارش نهایی پژوهش ذکر نشد.

حمایت مالی

این پژوهش بدون حمایت مالی انجام شده است.

با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر هوش فرهنگی مدیران دانشگاه ارومیه تأثیر می‌گذارد. این اثر ممکن است به این علت باشد که ویژگی‌های رهبری معنوی از طریق تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش فرهنگی مدیران را بهبود می‌بخشد. این نوع رهبری می‌تواند با ارتقای ارتباطات فرهنگی و تسهیل درک و همکاری بین افراد با زمینه‌های فرهنگی گوناگون، هوش فرهنگی مدیران را بهبود بخشد. هویت اجتماعی با میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر هوش فرهنگی مدیران دانشگاه ارومیه تأثیر می‌گذارد. این اثر ممکن است به این علت باشد که هویت اجتماعی از طریق تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی، هوش فرهنگی مدیران را بهبود می‌بخشد. ارتباطات قوی و درک عمیق از جوامع و فرهنگ‌های مختلف ممکن است هوش فرهنگی مدیران را افزایش دهد.

یکی از محدودیت‌های این پژوهش به ماهیت تحلیل معادلات ساختاری و مقطعی بودن داده‌های این روش برمی‌گردد که مانع از اظهار نظر قطعی درباره‌ی تأثیرپذیری متغیرها می‌شود. قطعیت میانجی‌گری نیازمند داده‌هایی است که در طولانی‌مدت به دست می‌آیند. داده‌های این پژوهش به‌وسیله‌ی پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است. این ابزار محدودیت‌های ویژه‌ای دارد؛ از جمله سنجش پاسخ‌ها در قالب طیف چنددرجه‌ای لیکرت و همچنین خودداری کارکنان از ارائه‌ی پاسخ واقعی به‌علت‌هایی همچون محافظه‌کار بودن.

برای بهبود پژوهش‌های آینده پیشنهادهایی ارائه می‌شود: ۱. طراحی مدلی خاص برای تقویت هوش فرهنگی مدیران با توجه به نیازمندی‌های بومی و محلی دانشگاه؛ ۲. بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران قبل از انتصاب آن‌ها به پست‌های مدیریتی؛ ۳. تأکید بر اندیشه‌محور بودن رفتار مدیران در سازمان دانشگاه؛ ۴. برقراری ارتباط با هویت اجتماعی مدیران از طریق گروه‌های کاری؛ ۵. تشویق مدیران به بازگویی وظایف کاری مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی؛ ۶. هماهنگی فعالیت‌های مدیران با اهداف و رسالت‌های سازمان؛ ۷. برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط با هویت و مسئولیت اجتماعی از طریق مدیریت منابع انسانی دانشگاه ارومیه.

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی‌های رهبری معنوی و هویت اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر هوش فرهنگی مدیران دانشگاه ارومیه دارند. همچنین، این ویژگی‌ها به طور مستقیم بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران تأثیر می‌گذارند که این مسئولیت‌پذیری نیز به نوبه خود بر هوش فرهنگی آن‌ها اثرگذار است.

REFERENCES

- Shirbeigi N, Barkhoda J, Fatehipour G. Structural relationship analysis between organizational commitment and organizational learning of employees (Case study: Kurdistan University).[In Persian]. New Approaches in Educational Management Quarterly. 2019;10(4):188-209. [Link]
- Solomon A, Steyn R. Leadership style and leadership effectiveness: Does cultural intelligence moderate the relationship?. Acta Commercii. 2017;17(1):1-3. [DOI: 10.4102/sajip.v43i0.1436]
- Pan G, Liu M, Tseng LM, Geng Z. Cultural intelligence and sales performance in online insurance marketing: evidence from a Chinese insurance firm. Humanit Soc Sci Commun. 2023;10(1):124. [DOI: 10.1057/s41599-023-01623-z]
- Binsaeed RH, Yousaf Z, Grigorescu A, Condrea E, Nassani AA. Emotional Intelligence, Innovative Work Behavior, and Cultural Intelligence Reflection on Innovation Performance in the Healthcare Industry. Brain Sci.2023;13(7):1071.

- [DOI:[10.3390/brainsci13071071](https://doi.org/10.3390/brainsci13071071)] [PMID]
5. Elahi A. The role of cultural intelligence in enhancing relationship marketing strategies. [In Persian]. The 2nd International Conference on Modern Research in Management, Economics, and Accounting. 2015. [[Link](#)]
 6. Osman-Gani AM, Hassan Z. Impacts of spiritual and cultural intelligence on leadership effectiveness: A conceptual analysis. *Journal of Islamic Management Studies*. 2018; 1(2):12-23. [[Link](#)]
 7. Bahmani A, Balouchi H. Investigating the influence of leader humility on followers' ethical behaviors with the mediating role of spirituality in the workplace. [In Persian]. *Journal of Management Research at Islamic University*. 2020;10(1): 101-22. [[Link](#)]
 8. Woollacott M, Shumway-Cook A. Spiritual awakening and transformation in scientists and academics. *Explore*. 2023;19(3):319-29. [DOI: [10.1016/j.explore.2022.08.016](https://doi.org/10.1016/j.explore.2022.08.016)]
 9. Jiang J, Ye Z, Liu J, Shah WUH, Shafait Z. From "doing alone" to "working together"-Research on the influence of spiritual leadership on employee morale. *Front psychol*. 2023;14:992910. [DOI: [10.3389/fpsyg.2023.992910](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.992910)]
 10. Ng KY, Ang S, Rockstuhl T. Cultural intelligence: From intelligence in context and across cultures to intercultural contexts. *Cultural Intelligence: From Intelligence in Context and Across Cultures to Intercultural Contexts*. In: Sternberg, R.J., Preiss, D.D. (eds) *Intelligence in Context*. Palgrave Macmillan, Cham; 2022:177-200. [DOI: [10.1007/978-3-030-92798-1_8](https://doi.org/10.1007/978-3-030-92798-1_8)]
 11. Froehlich L, Bick N, Nikitin J, Martiny SE. Social identity threat is related to ethnic minority adolescents' social approach motivation towards classmates via reduced sense of belonging. *Soc Psychol Educ*. 2023;1–26. [DOI: [10.1007/s11218-023-09800-3](https://doi.org/10.1007/s11218-023-09800-3)]
 12. Wang C, Platow MJ, Bar-Tal D, Augoustinos M, Van Rooy D, Spears R. When are intergroup attitudes judged as free speech and when as prejudice? A social identity analysis of attitudes towards immigrants. *Int J Psychol*. 2022;57(4):456–65. [DOI: [10.1002/ijop.12775](https://doi.org/10.1002/ijop.12775)]
 13. Dasilva Junior A, De Oliveira Martins-Silva P, De Araújo Vasconcelos KC, Da Silva VC, De Brito SLMS, Monteiro JMR. Sustainability and corporate social responsibility in the opinion of undergraduate students in management programs: Between the concrete and the abstract. *J Clean Prod*. 2019;207:600-17. [DOI: [10.1016/j.jclepro.2018.10.011](https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.011)]
 14. Bocean CG, Nicolescu MM, Cazacu M, Dumitriu S. The Role of Social Responsibility and Ethics in Employees' Wellbeing. *Int J Environ Res Public Health*. 2022; 19(14):8838. Available from: [DOI: [10.3390/ijerph19148838](https://doi.org/10.3390/ijerph19148838)] [PMID]
 15. Gu C. Chih-chen Wang: the social responsibility of scientists. *National science review*. 2021;8(4):nwaa299. [DOI: [10.1093/nsr/nwaa299](https://doi.org/10.1093/nsr/nwaa299)]
 16. Momeni S, Purzamani Z. Evaluating the relationship between cultural intelligence and social responsibility of auditors: A psychometric model using structural equations. [In Persian]. *Financial and Behavioral Research in Accounting*. 2022; 2(3):38-68. [DOI: [10.61186/aapc.8.15.297](https://doi.org/10.61186/aapc.8.15.297)]
 17. Moradi A. Investigating the relationship between cultural intelligence and the level of social responsibility among students at Islamic Azad University, Kermanshah Branch. [In Persian]. *Cultural Studies and Communications*. 2020;16 (59):353-81. [DOI: [10.22034/jcsc.2020.82405.1556](https://doi.org/10.22034/jcsc.2020.82405.1556)]
 18. Farahmand M, Rahpima A, Sadeghipour A. The relationship between spirituality in the workplace and cultural talent intelligence with employees' job performance (Case study: Employees of Novin Economy Bank, Fars Province). [In Persian]. *International Conference on Modern Research in Management, Economics, and Tourism Industry Capacity Development, Mashhad*. 2017. [[Link](#)]
 19. Davarpanah SH, Siadat SA, Valizadeh SS, Rezaeian H. Structural equation modeling of the relationship between spiritual leadership and employees' social responsibility with the mediating role of organizational health at Isfahan University. [In Persian]. *Leadership and Educational Management Research Quarterly, Islamic Azad University, Garmasr Branch*. 2017;11(1):35-58. [[Link](#)]
 20. Zahra AHA, Al-Khazraje MEB. Spiritual Leadership's Role in Promoting Social Responsibility. *Iraqi journal for administrative sciences*. 2023;19(77): 250-75. [[Link](#)]
 21. Van Dick R, Crawshaw JR, Karpf S, Schuh SC, Zhang XA. Identity, importance, and their roles in how corporate social responsibility affects workplace attitudes and behavior. *J Bus Psychol*. 2020;35:159-69. [DOI: [10.1007/s10869-019-09619-w](https://doi.org/10.1007/s10869-019-09619-w)]
 22. Paruzel A, Danel M, Maier GW. Scrutinizing social identity theory in corporate social responsibility: An experimental investigation. *Front Psychol*. 2020;11:580620. [DOI: [10.3389/fpsyg.2020.580620](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.580620)]
 23. Wang C, Shakespeare-Finch J, Dunne MP, Hou XY, Khawaja NG. How much can our universities do in the development of cultural intelligence? A cross-sectional study among health care students. *Nurse Educ Today*. 2021;103:104956. [DOI: [10.1016/j.nedt.2021.104956](https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104956)]
 24. Roshni, S, & Bakht Azmay Banab, M. "Monitoring the Impact of Organizational Paranoia on Spiritual Leadership with Organizational Commitment as a Mediator." *Public Organization Management**, 2019; 7(4): 135-146. [DOI: [10.30473/ipom.2019.35145.2773](https://doi.org/10.30473/ipom.2019.35145.2773)]
 25. Mercier M, Maglio J, Almhanna K, Guyer D. Spiritual care for adult patients with cancer: from maintaining hope and respecting cultures to supporting survivors-a narrative review. *Ann Palliat Med*. 2023;12(5):1047–58. [DOI: [10.21037/apm-22-1274](https://doi.org/10.21037/apm-22-1274)]
 26. Seyedsayamdost E. Private foundations and the politics of international development. *Handbook on the Politics of International Development*. 2022;30:461. [DOI: [10.4337/9781839101915.00040](https://doi.org/10.4337/9781839101915.00040)]
 27. Arikan N. Effect of Personal and Social Responsibility-Based Social-Emotional Learning Program on Emotional Intelligence. *Journal of Education and Learning*. 2020; 9(2):148-59. [DOI: [10.5539/jel.v9n2p148](https://doi.org/10.5539/jel.v9n2p148)]
 28. Davis JL, Love TP, Fares P. Collective social identity: Synthesizing identity theory and social identity theory using Digital data. *Social Psychology Quarterly*. 2019;82(3):254-73. [DOI: [10.1177/0190272519851025](https://doi.org/10.1177/0190272519851025)]
 29. Reed-Sandoval A. *Socially undocumented: Identity and immigration justice*. Oxford University Press. 2019. [[Link](#)]