

Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2022; 12(37): e39

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

Analyzing the Mediating role of Moral Intelligence in the Relationship between Leadership Style and Attitudes toward Chang Managers of Sports Boards

Maryam Salmani¹, Nasrin Azizian Kohan^{2*}, Masoud Imanzadeh¹, Mehrdad Moharramzadeh²

1. Department of Physical Education, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.

2. Department of Sport Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Leadership styles are one of the leading factors in creating positive changes in organizations and also moral intelligence plays a major role in this position of the organization. The present study aims to analyze the mediating role of moral intelligence in the relationship between leadership style and attitudes toward change.

Methods: The method used in this research in terms of implementation and strategy was correlational and specifically based on the structural equation model. The statistical population of this study included all managers of sports boards in Alborz province, which obtained according to the statistics announced by the General Directorate of Sports and Youth of Alborz province (N=336). According to Morgan's table, the number of statistical samples was 179 people who were randomly selected from the statistical population. For data collection, three standard questionnaires of Hersey and Blanchard leadership style (1999) and attitudes toward change for Jung (2004) and the standard questionnaire of Lennick and Kiel (2011) to assess moral intelligence was used and by statistical software (SPSS 24 and Smart PLS 2) data were analyzed.

Ethical Considerations: Before starting the work, the respondents (volunteers) were informed about the subject and method of conducting the study and oral consent was obtained and the participants were assured of confidentiality.

Results: The results showed that the variable of leadership style has an effect of 0/657 on the variable of attitude towards the change in managers of sports boards in Alborz province. Also the leadership style variable has an effect of 0/568 on the moral intelligence variable of sports managers in Alborz province. The moral intelligence variable has an effect of 0/593 on the variable of attitude towards changing the managers of sports boards in Alborz province. In this study, the VAF value for the mediating variable of moral intelligence was 0/338, which means that 33/8% of the total effects of leadership style and the attitude towards changing the managers of sports boards in Alborz province is explained through a mediating variable.

Conclusion: The results showed that moral intelligence is related to attitudes toward change and leadership style. In addition, moral intelligence increases the commitment and responsibility of managers to improve individual and group performance.

Keywords: Ethical Intelligence; Leadership Styles; Attitude to Change; Managers

Corresponding Author: Nasrin Azizian Kohan; **Email:** nasrinazizian@yahoo.com

Received: May 22, 2022; **Accepted:** July 09, 2022; **Published Online:** January 30, 2023

Please cite this article as:

Salmani M, Azizian Kohan N, Imanzadeh M, Moharramzadeh M. Analyzing the Mediating role of Moral Intelligence in the Relationship between Leadership Style and Attitudes toward Chang Managers of Sports Boards. *Akhlāq-i zīstī, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e39.



تحلیل نقش میانجی هوش اخلاقی در رابطه سبک رهبری و نگرش به تغییر مدیران

هیأت‌های ورزشی

مریم سلمانی^۱، نسرين عزيزيان کهن^{۲*}، مسعود ایمان‌زاده^۱، مهرداد محرم‌زاده^۲

۱. گروه تربیت بدنی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

۲. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: سبک‌های رهبری یکی از عوامل پیشرو در ایجاد تغییرات مثبت در سازمان‌ها است و هوش اخلاقی نقش بزرگی در موقعیت سازمان ایفا می‌کند؛ لذا تحقیق حاضر با هدف تحلیل نقش میانجی هوش اخلاقی در رابطه بین سبک رهبری و نگرش به تغییر انجام شده است.

روش: روش به کار گرفته شده در این تحقیق از نظر اجرا و استراتژی از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز بوده است که بنا بر آمار اعلام شده از طریق اداره کل ورزش و جوانان استان البرز (N=۳۳۶) بوده است. طبق جدول مورگان تعداد نمونه آماری برابر با ۱۷۹ نفر بود که به صورت تصادفی ساده از میان جامعه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد سبک رهبری هرسی و بلانچارد (Hersey & Blanchard) (۱۹۹۹ م.) و نگرش نسبت به تغییر یونگ (۲۰۰۴ م.) و جهت بررسی هوش اخلاقی از پرسشنامه استاندارد لنیک و کیل (Lennick & Kiel) (۲۰۱۱ م.) استفاده شد و با به کارگیری نرم‌افزارهای آماری (SPSS 24 و Smart PLS 2) به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شد.

ملاحظات اخلاقی: پیش از شروع کار پاسخ‌دهندگان (داوطلب) از موضوع و روش اجرای مطالعه مطلع شدند و رضایت‌نامه شفاهی کسب گردید و اطمینان از محرمانه‌بودن به شرکت‌کنندگان داده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که متغیر سبک رهبری به میزان ۰/۶۵۷ بر متغیر نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز اثر دارد. همچنین متغیر سبک رهبری به میزان ۰/۵۶۸ بر متغیر هوش اخلاقی مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز اثر دارد. متغیر هوش اخلاقی نیز به میزان ۰/۵۹۳ بر متغیر نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز اثر دارد. در این مطالعه، مقدار VAF برای متغیر میانجی هوش اخلاقی برابر با ۰/۳۳۸ محاسبه شد که این بدان معناست که ۳۳/۸ درصد از کل اثرات سبک رهبری و نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز از طریق متغیر میانجی تبیین می‌شود.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق نشان داد هوش اخلاقی با نگرش نسبت به تغییر و سبک رهبری ارتباط دارد، به علاوه هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر مدیران شده به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد.

واژگان کلیدی: هوش اخلاقی؛ سبک‌های رهبری؛ نگرش به تغییر؛ مدیران

نویسنده مسئول: نسرين عزيزيان کهن؛ پست الکترونیک: nasrinazian@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۱۸؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Salmani M, Azizian Kohan N, Imanzadeh M, Moharramzadeh M. Analyzing the Mediating role of Moral Intelligence in the Relationship between Leadership Style and Attitudes toward Chang Managers of Sports Boards. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e39.

مقدمه

در محیط جهانی مدرن کنونی، هوش اخلاقی می‌تواند به مانند نوعی جهت‌یاب برای اقدامات عمل نماید. به عبارتی دیگر، این هوش تمام یا انواع دیگر هوش انسان را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند (۱). نارواز (Narvaez) (۲۰۱۰ م.) معتقد است که هوش اخلاقی با احساسات و عقل گره خورده و رفتارهای اخلاقی به احساسات یکپارچه، استدلال و شهود وابسته است. افراد با هوش اخلاقی بالا کار درست را انجام می‌دهند، اعمال آن‌ها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، عملکردهای بالایی دارند و می‌توانند همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند دهند (۲). از سوی دیگر هوش اخلاقی، در فرهنگ‌های مختلف به صورت مشترک وجود دارد. از نقطه نظر اداری قضاوت درباره کردار نیک و بد، ریشه در اصول جهانی داشته و از تمامی موانع فرهنگی عبور می‌کند. همچنین از کدهای اخلاقی مهم در همه فرهنگ‌ها تشخیص مسئولیت، تقابل و توانایی همدردی کردن می‌باشد. عمده مذاهب دنیا نیز مشترکاً ارزش‌هایی نظیر: مسئولیت‌پذیری، تعهد، احترام و کرامت به دیگر انسان‌ها را مورد توجه قرار داده‌اند (۳). عبدالله و همکاران (۲۰۲۱ م.) در پژوهشی که انجام دادند نشان دادند، هوش اخلاقی یک رهبر، تأثیر فعالی بر ارتقای رهبری استراتژیک شرکت‌ها داشت و هوش اخلاقی در بهبود رابطه مثبت در رهبری استراتژیک نقش اساسی دارد. پژوهشگران نشان دادند که ابعاد هوش اخلاقی رهبر در تقویت عناصر رهبری استراتژیک برای سازمان‌ها تأثیر معناداری دارد (۴).

همینطور هوش اخلاقی به نسبت دیگر هوش‌ها جدیدتر و کمتر از هوش‌های شناختی، عاطفی و اجتماعی تثبیت شده است، اما پتانسیل بسیار زیادی برای بهبود درک افراد از یادگیری و رفتار را دارد (۵). هوش اخلاقی عبارت است از «ظرفیت ذهنی برای تعیین اینکه چگونه اصول جهانی انسانی باید در ارزش‌ها، اهداف و اعمال ما اعمال شود» (۶). در جای دیگر عنوان می‌شود، اخلاق در معنای دانش بد و نیک خوی‌ها و علم اخلاق، علم معاشرت با خلق است. اخلاق عبارت است از آنکه ما خویشتن را با قوانین اخلاقی جامعه‌ای که عضو آن

هستیم تطبیق دهیم. نظری دیگر در این رابطه، مبین اطاعت انسان از مشیت الهی یا وجدان شخصی است. در واقع می‌توان گفت تنها در پرتو اخلاق درست و دعوت انسان‌ها به فضیلت‌های اخلاقی، اصلاح انسان‌ها و نجات آن‌ها از جنگ‌ها، مفساد اجتماعی، خونریزی‌ها و... میسر است. گاهی اخلاق را به دو بخش ملکاتی که سرچشمه پدیدآمدن کارهای نیکو است و اخلاق خوب و ملکات نیکو نامیده می‌شود و آن‌ها که منشأ اعمال بد است و به آن اخلاق بد و ملکات ناپسند می‌گویند، تقسیم می‌کنند (۷).

از سوی دیگر، امروزه با توجه تغییر و تحول سازمانی، یکی از مفاهیم مهم در زمینه مدیریت، نگرش نسبت به تغییر است. سازمان‌ها برای دستیابی به عملکرد مطلوب‌تر باید خود را با تغییرات سازمانی تطبیق دهند. تغییر سازمانی، سازمان‌ها را برای رویارویی با مسائل و مشکلات محیط درونی و بیرونی توانمند می‌کند و به عنوان موتور محرکه شرکت‌های موفق جهان می‌باشد. تغییر پدیده اجتناب‌ناپذیری است که سازمان‌های امروزی به طور گسترده‌ای با آن مواجه هستند. تغییر تصمیمی آگاهانه در خصوصی جایگزینی، تدوین، کاهش و افزایش، اصلاح و یا توسعه یک واحد و دستورالعمل عملیاتی و حتی ساختار سازمانی یک سازمان است و به عبارتی مدیریت آگاهانه مبنی بر تحلیل و پیشگیری از ریسک‌های بحرانی است که به واسطه تغییر می‌تواند در یک سازمان به وقوع پیوندد. تغییر سازمانی را اتخاذ یک ایده یا رفتار جدید توسط سازمان تعریف می‌کنند، لذا تغییرات سازمانی مستلزم حرکت از شناخته‌ها به سوی ناشناخته‌هاست و این مسأله ممکن است بر قابلیت‌ها و توانایی‌های افراد تأثیر منفی بگذارد (۸).

همینطور سازمان‌های امروزی در محیطی بسیار متغیر و پویا کار می‌کنند و دائماً در معرض تغییرات در شرایط داخلی یا محیط بیرونی خود هستند. تغییر به عنوان نوعی پاسخ به برخی از مهم‌ترین رفتارها یا فرصت‌های ناشی از خارج از سازمان تعبیر شده است. بسیاری از سازمان‌ها به این باور رسیده‌اند که برای دستیابی به موفقیت در دنیای رقابتی، باید خود را با واقعیتی به نام «تغییر» وفق دهند. در مقابل عواملی

بلیگ (Bligh) و همکاران (۲۰۱۸ م.)، در پژوهشی رهبری و یادگیری برای تغییر، نقش سبک و طرز فکر رهبری در یادگیری خطا و تغییر سازمانی در کارکنان استخدام شده در اروپا، چین و ایالات متحده را بررسی کردند و نشان دادند که رابطه بین سبک رهبری و یادگیری خطای کارکنان قابل توجه است و رهبران بی‌توجه به تغییر ممکن است به ویژه در محیط‌های کاری که به دنبال توسعه خلاقیت و نوآوری به عنوان بخشی از فرآیند تغییر سازمانی هستند، مخرب باشند (۱۳).

از طرفی دیگر لیدن (Liden) و همکاران (۲۰۱۴ م.) بلوغ اخلاقی و سازگاری اخلاقی را پشتیبان رفتارهای اخلاقی رهبران خدمتگزار می‌دانند. علاوه بر این، رشد اخلاقی شناختی رهبران به طور مثبت با تصمیم‌گیری اخلاقی مرتبط است (۱۴). همینطور آلتن (Altan) (۲۰۱۷ م.) در تحقیقی به بررسی رابطه هوش اخلاقی با رهبری مشارکتی پرداخت و به این نتیجه رسید که با هوش اخلاقی و رهبری مشارکتی، شهروندان در شرایط مطلوب‌تر قرار گرفته و معلمان، ماهر و متعهدتر می‌شوند. همچنین هوش اخلاقی بر روش رهبری اثرگذار است. رهبران با روش مشارکتی به هوش اخلاقی دست پیدا می‌کنند و نیازهای معلمان را بهتر درک می‌کنند و پاسخ بهتری می‌دهند (۱۵). متقی و همکاران (۲۰۱۴ م.) نیز در تحقیق خود به بررسی سبک‌های رهبری و هوش اخلاقی پرداختند که نتایج بررسی آنان نشان داد که سبک رهبری مشارکتی بالاترین امتیاز را در بین خرده‌مقیاس‌های سبک‌های رهبری دارد. همچنین بین سبک‌های رهبری مشارکتی و هوش اخلاقی رابطه معنی‌داری وجود دارد و رهبری مشارکتی و هوش اخلاقی می‌تواند پایه بالقوه موفقیت سازمان‌ها باشد (۱۶). بنابراین با توجه به مطالعات انجام‌گرفته و اهمیت نقش هوش اخلاقی و تأثیرات جبران‌ناپذیر عدم توجه به ابعاد اخلاقی، نشان می‌دهد افرادی که هوش بالایی دارند، کار را درست انجام می‌دهند و هوش اخلاقی با تقویت رهبری ارتباط وثیق دارد.

هستند که برای حفظ وضعیت فعلی تلاش می‌کنند و از وقوع تغییرات جلوگیری می‌کنند. منابع انسانی هسته اصلی هر سازمانی است که عوامل دیگر را در موفقیت تغییرات سازمانی حیاتی هدایت می‌کند. بنابراین تغییرات تنها در صورتی می‌توانند مثمر ثمر واقع شوند که باورها و نگرش‌های کارکنان و مدیران به چالش کشیده شود، زیرا کارکنان اجزای اصلی یک سازمان هستند و بررسی ویژگی‌های روانی، تعاملات، انگیزه‌ها و نگرش‌های آن‌ها می‌تواند از اهمیت بالایی برخوردار باشد (۹). سعیدی و همکاران (۱۳۹۶ ش.) در تحقیقی رابطه بین مدیریت زمان و هوش اخلاقی با نگرش نسبت به تغییر کارکنان ورزش و جوانان را مورد بررسی قرار دادند و نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین هوش اخلاقی و خرده‌مقیاس‌های آن با نگرش نسبت به تغییر کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر این، نتایج نشان داد که بهترین متغیرهایی که می‌تواند نگرش نسبت به تغییر کارکنان را پیش‌بینی کند، مدیریت زمان و هوش اخلاقی است (۱۰). با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های صورت‌گرفته، می‌توان به نقش و اهمیت اخلاق و ارتباط آن با نگرش نسبت به تغییر مدیران پی برد و به نظر هوش اخلاقی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر شیوه رهبری و نگرش نسبت به تغییر کارکنان و مدیران ایجاد کند.

با توجه به اهمیت سبک‌های رهبری در اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌ها، رابول (Rabiul) (۲۰۲۱ م.)، در پژوهشی عنوان می‌کند اثربخشی رهبری به عوامل زمینه‌ای بسیاری مانند سبک، رفتار و ویژگی بستگی دارد (۱۱). رهبران خوب با روش‌های متنوع به کارکنان انگیزه می‌دهند و از طریق توجه به نیازهای مهم افراد، احساس توانایی در فرد را جهت انطباق با شرایط جدید به وجود می‌آورند. استفاده از بهترین نوع سبک‌های رهبری با مدیریت بر اساس ویژگی‌های شخصیتی منجر به افزایش اثربخشی و کارایی سازمان خواهد شد. برای تحقق اهداف سازمان، مدیران با توجه به شرایط مکانی و زمانی و همچنین خصوصیات اخلاقی خود، سبک‌های رهبری با شیوه‌هایی متفاوت را به کار می‌گیرند (۱۲). در این ارتباط

در مجموع، علاوه بر استانداردهای درونی نهادی و قانونی، مدیران برای انجام وظایف سیستمی اداری و اجرایی خود و تسهیل سازگاری با تغییرات سازمانی، نیازمند مجموعه‌ای از ارزش‌ها و دستورالعمل‌های اخلاقی هستند. اخلاق نقش تأثیرگذاری در پیشگیری از فساد و استبداد در جامعه و محیط کار دارد و می‌تواند به شناسایی نقاط قوت، ضعف و فرصت‌ها و تهدیدها، کمک کند. طبق نظر میلر (Miller) و همکاران، هوش اخلاقی شامل نگرش‌ها و باورهای مربوط به رفتار کاری و چند بعدی است، سکولار و شامل سازه‌های انگیزشی می‌باشد که در رفتار منعکس می‌شود. علاوه بر این، مؤلفه‌های هوش اخلاقی با کار و فعالیت‌های راجع به آن مرتبط هستند، همینطور قابل یادگیری هستند و به نگرش‌ها و باورها اشاره می‌کنند و نه لزوماً رفتار. اخلاق کاری یک سازمان را می‌توان از طریق ادراک کارکنان از جو سازمانی، تصمیمات آن‌ها در مواجهه با مسائل اخلاقی و میزان مشارکت آن‌ها در حل این مسائل بررسی کرد. عدالت اجتماعی، مشارکت اجتماعی، وحدت فرهنگی و انسجام در جامعه با پایبندی به اخلاق در سازمان‌ها همبستگی دارد. علاوه بر این، کارکنانی که نسبت به ارزش‌های سازمان خوش‌بین هستند، بیشتر از آن‌هایی که خوش‌بین نیستند، از اخلاق پیروی می‌کنند (۱۷). همچنین اگر کارکنان نسبت به آینده کشور یا سازمان خود امیدوارتر باشند و در کارشان آزادی بیشتری داشته باشند و مسئولیت‌هایی متناسب با موقعیت سازمانی به آن‌ها داده شود، احتمالاً اخلاق کاری قوی‌تری خواهند داشت. به همین ترتیب به نظر می‌رسد پایبندی نزدیک‌تر به ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی سنتی و خوش‌بینی نسبت به محیط اجتماعی از دیگر عوامل مرتبط با اخلاق کاری می‌باشد، به علاوه زمانی که یک سازمان از نظر اخلاقی ضعیف باشد، با هزینه‌های عملیاتی بالاتری رو به رو می‌شود. علاوه بر این، تصمیمات تنها در صورتی می‌توانند مؤثر باشند که آگاهی و درک کافی از اخلاق در سازمان وجود داشته باشد. نتایج برخی مطالعات نشان داده است که اخلاق نیز به طور معناداری با ویژگی‌های مختلف مدیریت و مدیریت سازمانی، از جمله استرس کاری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، سبک رهبری مشارکتی و عدالت

سازمانی مرتبط است. برخی از تحقیقات نشان داده‌اند که بین اخلاق کاری و نگرش نسبت به تغییرات سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، به طوری که وقتی کارکنان از اخلاق کاری قوی‌تری برخوردار باشند به جای مقاومت در برابر تغییرات سازمانی متعهدتر خواهند بود و تلاش بیشتری برای توسعه سازمان و مشارکت خواهند داشت (۹). با توجه به آنکه ورزش این قابلیت را دارد تا در اکثر مقوله‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و علمی ایفای نقش کند، این پدیده جهانی امروزه با چالش‌های جدی‌تر رو به رو است. چالش‌هایی که ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی را هدف قرار داده و به سادگی نمی‌توان از کنار آن گذشت، این موضوع همان از دست رفتن روحیه و اخلاق ورزشی در جامعه ورزشی است که شامل ورزشکاران، مربیان، داوران، تماشاگران، رسانه‌های گروهی و مدیران باشگاه‌ها می‌شود. بنابراین رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در عرصه ورزش دارای اهمیت به سزایی است (۱۸).

اخلاق در واقع به عنوان دستورالعملی برای تجزیه و تحلیل «چه چیزی خوب یا بد» است در یک سناریوی خاص عمل می‌کند. نظریه‌های اخلاقی در مورد رهبری پیرامون دو حوزه اصلی صحبت می‌کنند: ۱- اعمال و رفتار رهبران؛ ۲- شخصیت و منش رهبران. ذکر این نکته ضرورت دارد که «اخلاق برای رهبری ضروری است.» یک رهبر، زبردستان یا پیروان را برای دستیابی به یک هدف مشترک هدایت می‌کند و تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ اعم از کار تیمی، جستجوی سازمانی یا هر نوع پروژه‌ای. این یک وظیفه اخلاقی رهبر است که با زبردستان خود با احترام رفتار کند، زیرا هر یک از آن‌ها شخصیت منحصر به فردی دارند. محیط اخلاقی در یک سازمان توسط یک رهبر ساخته و پرداخته شده و توسعه پیدا می‌کند، زیرا رهبران نقش مؤثری در سازمان دارند و به دلیل اینکه رهبران در توسعه ارزش‌های سازمانی تأثیر دارند و با توجه به لزوم تغییرات که در سازمان‌ها وجود دارد، هوش اخلاقی یک ابزار مناسب برای تغییرات سازمانی محسوب می‌شود. همچنین سبک رهبری مناسب می‌تواند در اجرای موفقیت سازمان در مقابل تغییرات سازمان مؤثر باشد و نگرش مدیران سازمان‌ها

در مجموع، علاوه بر استانداردهای درونی نهادی و قانونی، مدیران برای انجام وظایف سیستمی اداری و اجرایی خود و تسهیل سازگاری با تغییرات سازمانی، نیازمند مجموعه‌ای از ارزش‌ها و دستورالعمل‌های اخلاقی هستند. اخلاق نقش تأثیرگذاری در پیشگیری از فساد و استبداد در جامعه و محیط کار دارد و می‌تواند به شناسایی نقاط قوت، ضعف و فرصت‌ها و تهدیدها، کمک کند. طبق نظر میلر (Miller) و همکاران، هوش اخلاقی شامل نگرش‌ها و باورهای مربوط به رفتار کاری و چند بعدی است، سکولار و شامل سازه‌های انگیزشی می‌باشد که در رفتار منعکس می‌شود. علاوه بر این، مؤلفه‌های هوش اخلاقی با کار و فعالیت‌های راجع به آن مرتبط هستند، همینطور قابل یادگیری هستند و به نگرش‌ها و باورها اشاره می‌کنند و نه لزوماً رفتار. اخلاق کاری یک سازمان را می‌توان از طریق ادراک کارکنان از جو سازمانی، تصمیمات آن‌ها در مواجهه با مسائل اخلاقی و میزان مشارکت آن‌ها در حل این مسائل بررسی کرد. عدالت اجتماعی، مشارکت اجتماعی، وحدت فرهنگی و انسجام در جامعه با پایبندی به اخلاق در سازمان‌ها همبستگی دارد. علاوه بر این، کارکنانی که نسبت به ارزش‌های سازمان خوش‌بین هستند، بیشتر از آن‌هایی که خوش‌بین نیستند، از اخلاق پیروی می‌کنند (۱۷). همچنین اگر کارکنان نسبت به آینده کشور یا سازمان خود امیدوارتر باشند و در کارشان آزادی بیشتری داشته باشند و مسئولیت‌هایی متناسب با موقعیت سازمانی به آن‌ها داده شود، احتمالاً اخلاق کاری قوی‌تری خواهند داشت. به همین ترتیب به نظر می‌رسد پایبندی نزدیک‌تر به ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی سنتی و خوش‌بینی نسبت به محیط اجتماعی از دیگر عوامل مرتبط با اخلاق کاری می‌باشد، به علاوه زمانی که یک سازمان از نظر اخلاقی ضعیف باشد، با هزینه‌های عملیاتی بالاتری رو به رو می‌شود. علاوه بر این، تصمیمات تنها در صورتی می‌توانند مؤثر باشند که آگاهی و درک کافی از اخلاق در سازمان وجود داشته باشد. نتایج برخی مطالعات نشان داده است که اخلاق نیز به طور معناداری با ویژگی‌های مختلف مدیریت و مدیریت سازمانی، از جمله استرس کاری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، سبک رهبری مشارکتی و عدالت

(Smart PLS 2) استفاده شده است. اطلاعات لازم از حجم نمونه که شامل ۳۳۶ نفر از مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز بودند و طبق جدول مورگان ۱۷۹ نفر نمونه آماری، به صورت تصادفی انتخاب شد، جمع‌آوری شدند.

ابزار استفاده‌شده در این پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد سبک رهبری بود که توسط هرسی و بلانچارد (Hersey & Blanchard) (۱۹۹۹ م.) توسعه داده شد و ۴ مؤلفه، سبک‌های مستبدانه (آمرانه)، تصریحی، مشارکتی و تفویضی را مورد بررسی قرار داده است؛ دارای ۱۲ سؤال می‌باشد که هر پاسخ نشان‌دهنده نوعی عکس‌العمل رفتاری رهبر در موقعیت مورد نظر است. روایی پرسشنامه در پژوهش نوربخش و همکاران (۱۳۸۳ ش.) تأیید شد (۱۹). پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بوده است. همچنین پرسشنامه نگرش نسبت به تغییر یونگ (Yung) (۲۰۰۴ م.) شامل ۱۸ سؤال در مقیاس ۷ درجه‌ای بود، این پرسشنامه، نگرش افراد را نسبت به تغییر سازمانی اندازه‌گیری می‌کند، گویه‌های این پرسشنامه مشخص می‌نماید که هر کارمند چه نگرشی نسبت به اعمال تغییرات در سازمان دارد. در این مقیاس، نگرش در سه بعد عاطفی، شناختی و رفتاری، مورد توجه قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمده و به منظور اخذ روایی پرسشنامه، همبستگی بین نمرات به دست‌آمده در هر یک از شاخص‌های فرعی، با نمره کل به دست‌آمده از مجموع کل شاخص نگرش نسبت به تغییر سازمانی، محاسبه گردید. بر این اساس ضرایب بین ۷۲ تا ۸۲ درصد در تحقیق جان فدا (۱۳۸۱ ش.) بوده است. کاربرد این پرسشنامه در موقعیت‌های سازمانی و تحقیقاتی، از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد (۲۰).

جهت بررسی هوش اخلاقی از پرسشنامه استاندارد لنینک و کیل (Lennick & Kiel) (۲۰۱۱ م.) استفاده شد، این پرسشنامه توانایی کاربرد اصول اخلاق جهانی در اخلاقیات، اهداف و مراودات یک فرد از روی قاعده را اندازه‌گیری می‌کند و شامل ۴۰ سؤال ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد؛ پرسشنامه ۴ مؤلفه (درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی، بخشش) را

در مقابل این تغییرات نقش به‌سزایی را ایفا می‌کند. تحقیقات نشان می‌دهد از میان عوامل بسیاری که می‌تواند بر نگرش نسبت به تغییر و سبک رهبری حائز اهمیت باشد، هوش اخلاقی مدیران است. با این حال دانش زیادی در مورد چگونگی میانجی این نقش در دست نیست، هرچند برخی پژوهش‌های پیشین رابطه برخی متغیرها را تأیید کرده‌اند (۴، ۱۰، ۱۶-۱۳)، بر اساس بررسی‌های به‌عمل‌آمده در پژوهش‌های قبلی، این موضوع پژوهشی و ارتباط آن‌ها به صورت همزمان و همینطور در رابطه با مدیران هیأت‌های ورزشی مورد توجه نبوده است. لذا در پژوهش حاضر این سؤال مطرح می‌باشد که هوش اخلاقی در ارتباط با سبک‌های رهبری و نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی، چگونه ارزیابی می‌شود؟

روش

روش به‌کارگرفته‌شده در این تحقیق از نظر اجرا و استراتژی از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بود که رابطه میان متغیرها را بر اساس هدف تحقیق، مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. از نظر هدف، تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد و همچنین آمیزه‌ای از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی است. روش کتابخانه‌ای به صورت مطالعه ادبیات موضوع تحقیق و بررسی پیشینه و نیز فراهم‌نمودن چارچوب موضوعی مناسب برای مطالعه می‌باشد. در این مطالعه از روش تحقیق پیمایشی و از شاخه میدانی استفاده گردیده و با تکنیک‌های جمع‌آوری اطلاعات در سطح آمار توصیفی، از فراوانی، درصد فراوانی و فراوانی تجمعی مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سطح تحصیلات و...) مربوط به متغیرهای پژوهش استفاده شده است. در بخش آمارهای استنباطی پژوهش حاضر، برای آزمون فرضیات جهت تست نرمال بودن از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (K-S) استفاده شده است. برای بررسی وجود رابطه بین متغیرها از آزمون همبستگی و در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و نیز از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی

افراد مورد بررسی دارای سن بین ۳۶ تا ۴۰ سال برابر با ۳۳ درصد بودند و اکثر افراد پاسخگو متأهل برابر با ۶۱/۵ درصد بودند. رشته تحصیلی ۴۴/۷ درصد افراد پاسخگو تربیت بدنی و ۵۵/۳ درصد افراد پاسخگو سایر رشته‌ها می‌باشد. همینطور سطح تحصیلات بیشتر افراد مورد بررسی، لیسانس با ۳۹/۷ درصد بوده است و سابقه خدمت بیشتر افراد مورد بررسی بین ۱۶ تا ۲۰ سال برابر با ۲۷/۹ درصد بوده است که در جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آمده است.

مورد سنجش قرار داده است (۲۱). پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ تعیین گردیده است. در نهایت با به کارگیری نرم‌افزارهای آماری مناسب (SPSS 24 و Smart PLS 2)، برای آزمون فرضیه‌هایی که از پیش بر اساس شواهد و اطلاعات، ارائه شده بود، اقدام شد.

یافته‌ها

در این پژوهش تعداد ۱۷۹ نفر شامل ۷۱ زن و ۱۰۸ مرد از مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز شرکت داشتند. بیشتر

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
سن	۲۰ تا ۲۵ سال	۶	۳/۴
	۲۶ تا ۳۰ سال	۲۵	۱۷/۳
	۳۱ تا ۳۵ سال	۴۴	۴۱/۹
	۳۶ تا ۴۰ سال	۵۹	۷۴/۹
	۴۰ سال و بالاتر	۴۵	۱۰۰
وضعیت تأهل	مجرد	۶۹	۳۸/۵
	متأهل	۱۱۰	۶۱/۵
رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۸۰	۴۴/۷
	سایر رشته‌ها	۹۹	۵۵/۳
سطح تحصیلات	دیپلم	۵	۲/۸
	فوق دیپلم	۳۰	۱۶/۸
	لیسانس	۷۱	۳۹/۷
	فوق لیسانس	۵۲	۲۹/۱
	دکتری و بالاتر	۲۱	۱۱/۷
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۱۳	۷/۳
	۶ تا ۱۰ سال	۳۱	۱۷/۳
	۱۱ تا ۱۵ سال	۴۵	۴۹/۷
	۱۶ تا ۲۰ سال	۵۰	۷۷/۷
	۲۱ تا ۲۵ سال	۲۶	۹۲/۲
جنسیت	زن	۷۱	۳۹/۷
	مرد	۱۰۸	۶۰/۳

حاصل از نرم‌افزار آماری در جدول ۲ در خصوص نرمال بودن توزیع متغیرها نشان می‌دهد که در سطح معناداری ۵ درصد،

در پژوهش حاضر، برای بررسی نرمال بودن داده‌های متغیر وابسته، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. خروجی

عامل در مجموع ۶۰/۶۵۳ درصد واریانس کل متغیرها را تبیین کردند. در این بین، بیشترین سهم را عامل اول (سبک رهبری مستبدانه)، با ۱۹/۸۵۸ درصد و کمترین سهم را عامل ۱۱ (بخشش)، با ۲/۰۵۱ درصد واریانس به خود اختصاص دادند. مقادیر ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تراکمی نشان داد که ۷۰ گویه مورد ارزیابی در غالب ۱۱ عامل تقسیم‌بندی می‌شوند که به صورت: سبک رهبری مستبدانه، سبک رهبری تصریحی، سبک رهبری مشارکتی، سبک رهبری تفویضی، نگرش عاطفی، نگرش شناختی، نگرش رفتاری، درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی، بخشش، نامگذاری شدند. در تحلیل عاملی تأییدی در حالت تخمین استاندارد نتایج حاصل از آزمون در شکل ۲ نشان داد که تمامی بارهای عاملی شاخص‌ها بالای ۰/۴ می‌باشند و بار عاملی شاخص‌ها، مطلوب است.

فرض صفر پذیرفته شده و داده‌ها از توزیع نرمالی برخوردار می‌باشند. در این تحقیق بر مبنای آزمون کفایت نمونه‌برداری کیزر - مایر - الکین (Kaizer-Mayer-Olkin) با توجه به جدول ۳ در خصوص متغیرهای اصلی تحقیق یعنی سبک رهبری (سبک رهبری مستبدانه، سبک رهبری تصریحی، سبک رهبری مشارکتی و سبک رهبری تفویضی)، نگرش نسبت به تغییر (نگرش عاطفی، نگرش شناختی و نگرش رفتاری) و هوش اخلاقی (درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش)، از برازندگی کافی و اعتبار وافی در استفاده از گویه‌های مورد نظر و همچنین کفایت نمونه‌برداری محتوایی، برخوردار می‌باشند. به منظور استخراج عامل‌های مناسب و هماهنگ، تحلیل عاملی تأییدی با تعداد عامل‌های مختلف و استفاده از چرخش واریماکس، چندین بار اجرا گردید. در نهایت مشخص شد که راه حل سه عاملی از کفایت بیشتری برخوردار است. بنابراین متغیرهای پژوهش تحت ۱۱

جدول ۲: نتیجه آزمون کولموگروف - اسمیرنف

متغیر / مؤلفه	مقدار آزمون	سطح معناداری
سبک رهبری	۰/۱۷۰	۰/۵۱۳
سبک رهبری مستبدانه	۰/۱۲۳	۰/۷۰۵
سبک رهبری تصریحی	۰/۱۴۳	۰/۳۶۷
سبک رهبری مشارکتی	۰/۲۳۰	۰/۹۵۳
سبک رهبری تفویضی	۰/۱۰۷	۰/۵۳۱
نگرش نسبت به تغییر	۰/۱۳۳	۰/۴۵۷
نگرش عاطفی	۰/۱۴۹	۰/۴۵۱
نگرش شناختی	۰/۱۶۲	۰/۶۹۳
نگرش رفتاری	۰/۱۰۴	۰/۷۴۴
هوش اخلاقی	۰/۱۲۴	۰/۱۶۱
درستکاری	۰/۱۰۴	۰/۱۳۷
مسئولیت‌پذیری	۰/۰۹۷	۰/۳۳۱
دلسوزی	۰/۰۶۰	۰/۲۰۲
بخشش	۰/۱۰۷	۰/۵۳۱

جدول ۳: تحلیل عاملی و اعتبار گویه‌های مربوط به متغیرهای اصلی تحقیق

متغیر	آلفای کفایت نمونه‌برداری کیزر - مایر - الکین	مجدور کای	درجه آزادی	سطح معناداری	آزمون کرویوت بانلت
سبک رهبری	۰/۸۰۷	۹۵/۳۴۸	۶۶	۰/۰۱۱	
سبک رهبری مستبدانه	۰/۷۵۲	۵/۳۹۸	۳	۰/۰۴۵	
سبک رهبری تصریحی	۰/۷۲۸	۲۲/۴۲۴	۳	۰/۰۰۰	
سبک رهبری مشارکتی	۰/۷۵۲	۷/۰۸۰	۳	۰/۰۶۹	
سبک رهبری تفویضی	۰/۷۳۱	۰/۱۰۰	۳	۰/۹۹۲	
نگرش نسبت به تغییر	۰/۸۵۳	۱۷۱۶/۹۷۱	۱۵۳	۰/۰۰۰	
نگرش عاطفی	۰/۷۷۷	۴۷۹/۰۲۰	۱۵	۰/۰۰۰	
نگرش شناختی	۰/۷۸۹	۴۲۹/۱۹۱	۱۵	۰/۰۰۰	
نگرش رفتاری	۰/۸۷۲	۵۶۸/۱۶۱	۱۵	۰/۰۰۰	
هوش اخلاقی	۰/۸۷۲	۳۰۴۱/۹۷۸	۷۸۰	۰/۰۰۰	
درستکاری	۰/۸۵۷	۴۶۷/۸۷۳	۴۵	۰/۰۰۰	
مسئولیت‌پذیری	۰/۸۳۹	۵۳۹/۸۰۲	۴۵	۰/۰۰۰	
دلسوزی	۰/۸۵۴	۴۷۸/۵۴۲	۴۵	۰/۰۰۰	
بخشش	۰/۸۱۹	۴۲۶/۴۸۶	۴۵	۰/۰۰۰	

متغیر / مؤلفه	آلفای کرونباخ
نگرش عاطفی	۰/۸۵۹
نگرش شناختی	۰/۸۴۷
نگرش رفتاری	۰/۸۵۵
هوش اخلاقی	۰/۸۵۴
درستکاری	۰/۸۲۹
مسئولیت‌پذیری	۰/۷۹۵
دلسوزی	۰/۷۹۸
بخشش	۰/۸۱۹

در این پژوهش، با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 2 میزان آلفای کرونباخ برای متغیرهای سبک رهبری نگرش نسبت به تغییر و هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن محاسبه شد و در جدول ۴ گزارش شده است. هرچه میزان این ضریب به عدد یک نزدیک‌تر باشد، مناسب‌تر است. در این پژوهش مقدار پایایی پرسشنامه در مورد متغیرهای مستقل و وابسته در سطح بسیار قابل قبولی به دست آمده است. همه متغیرها دارای پایایی ترکیبی ۰/۷ به بالا هستند و بنابراین از لحاظ پایایی نیز، مدل، مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۴: میزان آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق

متغیر / مؤلفه	آلفای کرونباخ
سبک رهبری	۰/۸۱۶
سبک رهبری مستبدانه	۰/۸۱۰
سبک رهبری تصریحی	۰/۷۹۷
سبک رهبری مشارکتی	۰/۷۹۴
سبک رهبری تفویضی	۰/۸۶۰
نگرش نسبت به تغییر	۰/۸۰۴

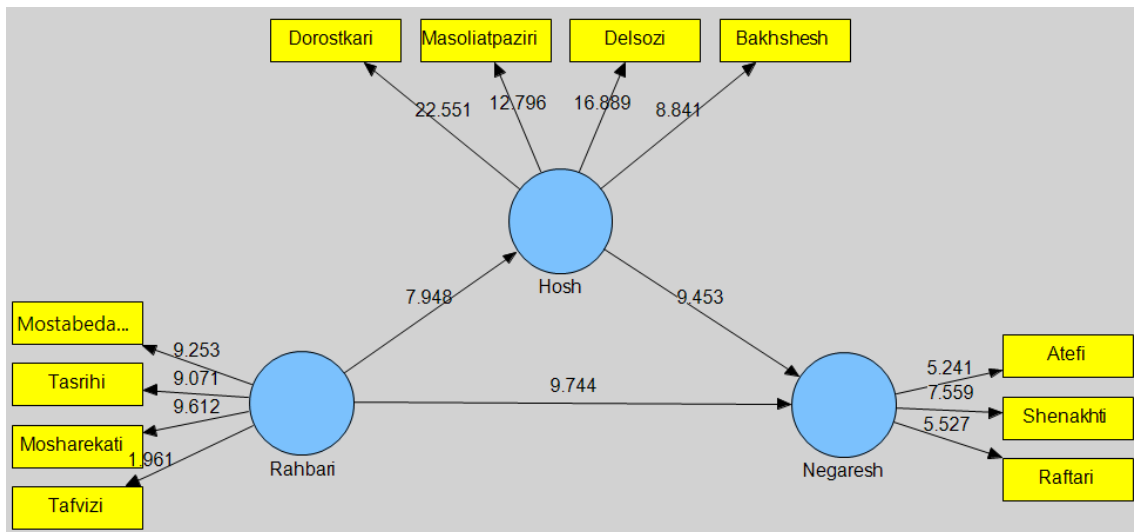
در مطالعه حاضر، برای روایی محتوایی، مقدار CVR محاسبه شد و نتایج مقادیر به دست‌آمده، با توجه به اینکه حداقل مقدار CVR برای جامعه متخصصان ۱۰ نفر برابر ۰/۶۲ می‌باشد و مقادیر به دست‌آمده برای هر سؤال پرسشنامه که مقدار به دست‌آمده از مقدار استاندارد بالاتر می‌باشد، می‌توان این چنین عنوان نمود که پرسشنامه تنظیم‌شده در این مطالعه از نظر نسبت روایی محتوایی، قابل قبول است.

قطر اصلی ماتریس از مقادیر زیرین آن بیشتر باشد. با توجه به نتایج به دست آمده همه اعداد قطر اصلی از اعداد ستون زیرین خود بیشتر هستند که این مورد به معنی روایی واگرایی (افتراقی) قابل قبول مدل است.

نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ در حالت معنی داری ضرایب t به تصویر کشیده است. نتایج T -value گزارش شده، همگی از ۱/۹۶ بیشتر می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که در سطح معناری ۹۵ درصد، کلیه سؤالات برای مدل معادلات ساختاری مد نظر قرار می گیرد و نیازی به حذف هیچ یک از سؤالات از مدل نیست.

به منظور بررسی روایی همگرایی مدل از میانگین واریانس استخراج شده AVE استفاده شد. این معیار، میزان همبستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش مدل نیز بیشتر است. مقدار AVE همه متغیرها بیشتر از ۰/۵ است و این مورد به معنی تأیید روایی همگرایی مدل است.

در بررسی روایی واگرایی مدل از معیار فورنل و لارکر (Fornell & Larcker) استفاده شده است. این معیار، میزان رابطه یک متغیر با شاخص هایش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرها را مشخص می کند؛ در نرم افزار Smart PLS 2 بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می پذیرد که خانه های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین متغیرها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر متغیر است و مدل در صورتی روایی واگرایی قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در



شکل ۱: مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری

تغییر ۰/۷۱۲ و هوش اخلاقی ۰/۷۷۰ می باشد که دارای مقدار R^2 قوی است. روش دیگر برای ارزیابی مدل ساختاری، بررسی توانایی مدل در پیش بینی کردن است. معیار غالب برای رابطه پیش بین شاخص Q^2 است. با توجه به مقدار Q^2 به دست آمده برای متغیرهای وابسته مدل نشان داده شده، مشخص است که

در ارزیابی مدل ساختاری از معیار R^2 که نشان دهنده تأثیری است که یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته می گذارد استفاده شد؛ هرچه مقدار R^2 مربوط به متغیر وابسته مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. در جدول ۵ همانطور که مشاهده می شود، مقادیر R^2 نگرش نسبت به

مقدار GOF برای مدل این پژوهش برابر با ۰/۶۶۰ محاسبه شده است که نشان از برازش کلی قوی و بسیار مناسب مدل دارد. با توجه به برازش قوی مدل کلی، حال می‌توان به بررسی فرضیات تحقیق پرداخت.

برای ارزیابی این فرضیه‌ها از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار Smart PLS 2، برای بررسی روابط بین متغیرها از دو شاخص اعداد معناداری t و ضریب مسیر (ضریب استاندارد شده بار عاملی مربوط به مسیرهای مدل مفهومی) استفاده شده است. بر اساس مقادیر به دست آمده برای اعداد معناداری t، همانطور که در شکل ۱ مشخص شد، تمام روابط معنادار می‌باشند.

در فرضیه اول بین سبک رهبری با نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی رابطه وجود دارد. با توجه به شکل ۲ و جدول ۷ و ضریب مسیر مربوط به فرضیات تحقیق می‌توان به این نتیجه رسید که متغیر سبک رهبری به میزان ۰/۶۵۷ بر متغیر گرایش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی اثر دارد، یعنی اگر متغیر سبک رهبری به میزان ۱ واحد افزایش یابد، به احتمال ۹۵ درصد مقدار متغیر نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی به میزان ۰/۶۵۷ واحد افزایش می‌یابد. بارهای عاملی نیز از کیفیت بسیار مناسبی در تبیین سازه خود برخوردارند، چراکه آن‌ها مقداری بیشتر از ۰/۵۰ درصد را دارا می‌باشند. همانطور که در شکل ۳ نشان داده شد، مقدار ضریب معناداری t رابطه بین متغیرهای سبک رهبری و گرایش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۹/۷۴۴ شده که از ۱/۹۶ بیشتر است و این مورد حاکی از معنی‌دار بودن رابطه بین متغیر سبک رهبری و گرایش نسبت به تغییر در مدیران هیأت‌های ورزشی است.

در فرضیه دوم بین سبک رهبری با هوش اخلاقی مدیران هیأت‌های ورزشی رابطه وجود دارد. در این فرضیه، متغیر سبک رهبری به میزان ۰/۵۶۴ با متغیر هوش اخلاقی مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز ارتباط دارد. بارهای عاملی نیز از کیفیت بسیار مناسبی در تبیین سازه خود برخوردارند، چراکه

قدرت پیش‌بینی مدل برای متغیرهای وابسته در سطح قوی قرار دارد. همین‌طور با توجه به مدل ۳ نتایج حاصل از آزمون نشان داد که تمامی بارهای عاملی شاخص‌ها بالای ۰/۴ می‌باشند و بار عاملی شاخص‌ها، مطلوب است. برای برازش کلی مدل با توجه به جدول ۶، مقدار GoF به صورت زیر قابل محاسبه است:

$$GoF = \sqrt{(Communalities \times R^2)} = \sqrt{0.589 \times 0.741} = 0.660$$

جدول ۵: مقدار R² و Q² متغیرهای وابسته مدل از برازش مدل

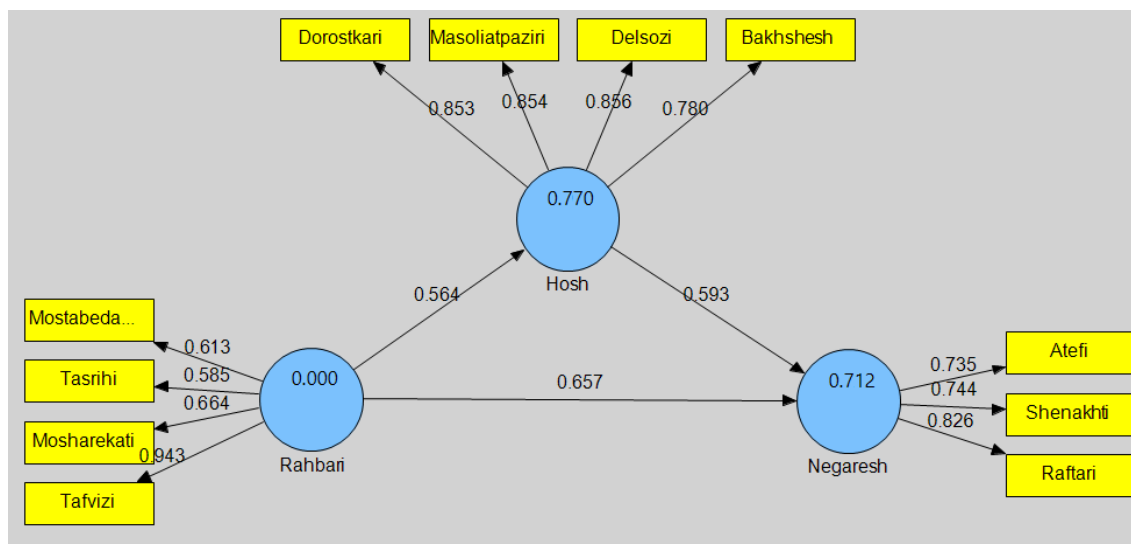
متغیر / مؤلفه	R ²	Q ²
نگرش نسبت به تغییر	۰/۷۱۲	۰/۴۱۸
هوش اخلاقی	۰/۷۷۰	۰/۵۴۷

جدول ۶: مقادیر اشتراکی و R² متغیرهای وابسته مدل

متغیر / مؤلفه	R ²	مقادیر اشتراکی
سبک رهبری	-	۰/۶۲۷
سبک رهبری مستبدانه	-	۰/۶۶۵
سبک رهبری تصریحی	-	۰/۵۴۰
سبک رهبری مشارکتی	-	۰/۵۵۴
سبک رهبری تفویضی	-	۰/۶۲۵
نگرش نسبت به تغییر	۰/۷۱۲	۰/۵۹۰
نگرش عاطفی	-	۰/۶۶۰
نگرش شناختی	-	۰/۵۱۰
نگرش رفتاری	-	۰/۵۴۶
هوش اخلاقی	۰/۷۷۰	۰/۵۲۳
درستکاری	-	۰/۶۳۵
مسئولیت‌پذیری	-	۰/۵۷۵
دلسوزی	-	۰/۶۴۴
بخشش	-	۰/۵۵۲
میانگین	۰/۷۴۱	۰/۵۸۹

۱/۹۶ بیشتر است و این مورد به معنی وجود ارتباط معنی دار و تأیید فرضیه می‌باشد.

آن‌ها مقداری بیشتر از ۰/۵۰ درصد را دارا می‌باشند. همانطور که نشان داده شد، مقدار ضریب معناداری t رابطه بین متغیرهای سبک رهبری و هوش اخلاقی مدیران هیأت‌های ورزشی در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۷/۹۴۸ شده که از



شکل ۲: تحلیل عاملی تأییدی در حالت تخمین استاندارد

جدول ۷: تحلیل مسیر از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس فرضیه‌ها

نتیجه فرضیه	مقدار بار عاملی		مسیر	
	مقدار ضریب معناداری از شکل ۱	مقدار بار عاملی از شکل ۲	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید فرضیه	۹/۷۴۴	۰/۶۵۷	نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی	سبک رهبری
تأیید فرضیه	۷/۹۴۸	۰/۵۶۴	هوش اخلاقی مدیران هیأت‌های ورزشی	سبک رهبری
تأیید فرضیه	۹/۴۵۳	۰/۵۹۳	نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی	هوش اخلاقی

را دارا می‌باشند. مقدار ضریب معناداری t رابطه بین متغیرهای هوش اخلاقی و نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با ۹/۴۵۳ شده که از ۱/۹۶ بیشتر است و این مورد حاکی از تأیید فرضیه می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده در فرضیه سوم بین هوش اخلاقی با نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز رابطه وجود دارد. متغیر هوش اخلاقی به میزان ۰/۵۹۳ بر متغیر نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی اثر دارد. بارهای عاملی نیز از کیفیت بسیار مناسبی در تبیین سازه خود برخوردارند و مقداری بیشتر از ۰/۵۰ درصد

هیأت‌های ورزشی رابطه دارد. نتایج این تحقیق با نتایج گزارش‌شده در مطالعه هجرتی و همکاران (۱۳۹۷ ش.) همخوانی دارد، زیرا آن‌ها در پژوهش خود نشان دادند که وضعیت رهبری مدیران و نگرش نسبت به تغییر سازمانی بالاتر از متوسط و میانگین فرضی است و رابطه معناداری بین رهبری توزیع‌شده و نگرش به تغییر سازمانی وجود دارد. همچنین مشخص شد که ابعاد رهبری توزیع‌شده تبیین معناداری از نگرش به تغییر سازمانی دارند (۲۲). در تبیین و تأیید این رابطه می‌توان گفت رهبران، نقش کلیدی در تأثیرگذاری بر کارکنان برای اجرای یک تغییر سازمانی دارند. در پژوهش‌های مختلف بررسی‌شده مشخص شد که چندین سبک رهبری وجود دارد که می‌تواند به عنوان مروج در فرآیندهای مدیریت تغییر عمل کند. همچنین نتایج حاصل با نتایج مطالعه طالبی نامور و حسین پورسنبل (۱۳۹۴ ش.) همخوانی دارد، زیرا آن‌ها در تحقیقی آشکار کردند که رهبری به یک مؤلفه ضروری برای تغییر موفقیت‌آمیز در هر سازمانی به منظور رویارویی با رقابت همیشه بحث‌برانگیز بازار تبدیل شده است. علاوه بر این، مروری بر مفاهیم رهبری و مدیریت تغییر سازمانی و انواع آن‌ها به تفصیل یافته‌های حاضر را پشتیبانی می‌کنند (۲۳). همچنین نتایج تحقیقات فوک چن (Fook Chan) و همکاران (۲۰۱۹ م.) (۲۴) نشان داد بین سبک‌های رهبری مدیران و نگرش معلمان نسبت به تغییر سازمانی رابطه مثبت وجود داشت، که این امر در راستای تحقیق دو (Du) و همکاران (۲۰۲۰ م.) (۲۵) می‌باشد.

بررسی نتایج تحلیل داده‌ها در فرضیه دوم نشان داد که میان سبک رهبری با هوش اخلاقی مدیران هیأت‌های ورزشی ارتباط وجود دارد و این مورد حاکی از معنی‌دار بودن رابطه بین متغیر سبک رهبری و هوش اخلاقی مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز است. نتایج این فرضیه با نتایج گزارش‌شده در مطالعه محمد شفیع (۱۳۹۵ ش.) همخوانی دارد، زیرا او در تحقیقی به بررسی رابطه سبک‌های مدیریت با هوش اخلاقی مدیران پرداخت و به این نتیجه رسید که سبک‌های مدیریتی با هوش اخلاقی ارتباط دارد. همچنین «هوش اخلاقی» نوع سوم قدرت است و در کنار «قدرت مدیریتی یا

برای آزمون معناداری متغیر میانجی هوش اخلاقی در رابطه بین سبک رهبری و نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز، از آزمون سوبل استفاده شده است.

$$Z - value = \frac{0.568 \times 0.593}{\sqrt{(0.593^2 \times 0.086^2) + (0.568^2 \times 0.049^2) + (0.086^2 \times 0.049^2)}} = 5.909$$

با توجه به اینکه مقدار Z-value برابر با ۵/۹۰۹ به دست‌آمده و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که در رابطه بین سبک رهبری و نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز، متغیر هوش اخلاقی نقش متغیر میانجی ایفا می‌کند. در این مطالعه، مقدار VAF برای متغیر میانجی هوش اخلاقی برابر با ۰/۳۳۸ محاسبه شد که این بدان معناست که ۳۳/۸ درصد از کل اثرات سبک رهبری و نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز از طریق متغیر میانجی تبیین می‌شود.

بحث

این تحقیق با هدف تحلیل نقش میانجی هوش اخلاقی در رابطه بین سبک رهبری و نگرش نسبت به تغییر انجام یافت. هوش اخلاقی نقش محوری و مهمی در موقعیت سازمان ایفا می‌کند. برای آزمون معناداری متغیر میانجی هوش اخلاقی در رابطه بین سبک رهبری و نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز، از آزمون سوبل استفاده شد و می‌توان نتیجه گرفت در رابطه بین سبک رهبری و نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز، متغیر هوش اخلاقی نقش متغیر میانجی ایفا می‌کند؛ از این رو هنگامی که مدیر و یا کارکنان پیوسته صادق باشند و همراه با اصول و ارزش‌های اخلاقی، عمل کنند، عملکرد بالایی را در سرتاسر سازمان ایجاد می‌کند که خود منجر به ایجاد و استقرار مناسب‌ترین سبک رهبری و تغییر در نگرش مدیران خواهد شد.

تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیه اول پژوهش، نشان داد که متغیر سبک رهبری با متغیر نگرش نسبت به تغییر مدیران

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 مزیت 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 اجتناب‌ناپذیر است.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این تحقیق حاکی از نقش میانجی هوش اخلاقی در رابطه سبک رهبری و نگرش نسبت به تغییر بود. بنابراین نتایج یافته‌های تحقیق مبین این موضوع است که اگر نقش هوش اخلاقی افزایش یابد متغیر نگرش نسبت به تغییر و سبک‌های رهبری مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز نیز بهبود می‌یابد. با توجه به اینکه هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر مدیران شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد، در نتیجه حجم زیادی از توان سازمان که معطوف به رفع تضادها، اختلافات و استفاده از روش‌های کنترلی متعدد و متنوع است و تبعات و مشکلات دیگری، از جمله ایجاد و تقویت حس عدم اعتماد را موجب می‌شود، آزاد می‌گردد. با نهادینه‌شدن این معیار، سازمان دارای کارکنانی خواهد بود که موفقیت سازمان را موفقیت خود می‌دانند، در نتیجه تمام توان خود را در راه موفقیت سازمانشان به کار می‌گیرند تا در نهایت، سازمان به بهره‌وری و اثربخشی خواهد رسید. اهمیت تغییر در سازمان‌ها، به خصوص سازمان‌های امروز تا آنجاست که تغییر نکردن یا جلوی تغییر را گرفتن با رکود و نابودی سازمان برابر است، در نتیجه افراد در سازمان‌ها به منظور رویارویی با محیط‌های متغیر امروزی، باید پذیرای تغییرات سازمانی باشند و پیوسته به عنوان عاملین تغییر عمل کنند. با توجه به الزامات تغییرات سازمانی که در سازمان‌ها وجود دارد، هوش اخلاقی یک ابزار مناسب برای تحقق تغییرات سازمانی می‌باشد. همچنین سبک رهبری مناسب می‌تواند در موفقیت سازمان در اجرای تغییرات مؤثر

سازمانی» و «قدرت شخصی»، توانایی تشخیص درست از اشتباه را بر پایه سازگاری با اصول اخلاقی دارد. هوش اخلاقی در سازمان، شامل امانتداری، مسئولیت‌پذیری، مهرورزی، مدارا، خوش‌رفتاری، بردباری و دادورزی می‌باشد و این نشان می‌دهد رهبری و هوش اخلاقی می‌تواند پایه بالقوه موفقیت سازمان‌ها باشد (۲۶)، لذا با توجه به یافته‌های این فرضیه می‌توان نتیجه گرفت که توجه ویژه به سبک‌های رهبری می‌تواند با ارتقای عملکرد اخلاق حرفه‌ای مدیران توأم گردد و در نهایت می‌تواند منجر به بالابردن بهره‌وری سازمان گردد.

بررسی نتایج داده‌ها در فرضیه سوم نشان داد که متغیر هوش اخلاقی بر متغیر نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز اثر دارد. این مورد حاکی از معنی‌دار بودن رابطه بین متغیر هوش اخلاقی و نگرش نسبت به تغییر مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز است. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعه قلی‌زاده و منظری (۱۳۹۸ ش.) همخوانی دارد، نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که آموزش هوش اخلاقی در تغییر نگرش دانشجویان نسبت به اثرات استفاده از مواد مخدر، تمایل به مصرف مواد و خطرات استفاده از مواد مخدر مؤثر بوده است و به نظر می‌رسد که هوش اخلاقی نوعی توانایی اخلاقی یکپارچه‌کننده است که موجب افزایش خودکنترلی (یکی از فضیلت‌های هوش اخلاقی) افراد می‌شود (۲۷). همینطور نتایج تحقیق حاضر با مطالعه عزیزیان کهن و همکاران (۱۳۹۹ ش.) همخوانی دارد، زیرا آن‌ها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که درک ویژگی‌های شخصیتی کارکنان باعث انجام بهتر و مؤثرتر وظایف و به تبع آن ارتقای اخلاق حرفه‌ای آنان خواهد شد (۲۸). همینطور نتایج تحقیق در راستای تحقیقات هاشیم (Hashim) (۲۰۱۴ م.) (۲۹)، متقی و همکاران (۲۰۱۴) (۱۶) و سهرابی فرد (۲۰۱۲ م.) (۳۰) است. در این تحقیقات این نتیجه حاصل شد که مدیران با رهبری اخلاقی می‌توانند بهتر رهبری نمایند و اثربخشی بیشتری داشته باشند.

در بحث کاربرد عملی تحقیق حاضر باید گفت بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر جنبه‌های اخلاقی مطالعه کتابخانه‌ای شامل اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

باشد. بنابراین عدم توجه به اخلاق در سازمان‌ها و ضعف در رعایت اصول اخلاقی می‌تواند مشکلات زیادی ایجاد کند و مشروعیت و اقدامات سازمان‌ها را زیر سؤال ببرد. از آنجا که پژوهش حاضر محدود به مدیران هیأت‌های ورزشی استان البرز بود در تعمیم نتایج باید جانب احتیاط را رعایت کرد. همینطور همکاری ناکافی بعضی از مدیریت‌ها و افراد در توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه، عدم بازگشت برخی از پرسشنامه‌ها، توزیع مجدد و چندین بار آن‌ها به علت عدم پاسخگویی بعضی از مدیران، بسیار وقت‌گیر بود. با توجه به مباحث و نتایج این تحقیق، در تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود که تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان‌های دولتی بیشتر مورد توجه قرار گیرد و رابطه بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری کارکنان بیشتر مورد بررسی قرار گیرد. همینطور با توجه به اهمیت نقش هوش اخلاقی در بهره‌وری و ارتقاء سازمان، پیشنهاد می‌گردد آموزش هوش اخلاقی و تبیین اهمیت آن بر عملکرد سازمانی کارکنان در قالب دوره‌های ضمن خدمت برای مدیران هیأت‌های ورزشی کشور برنامه‌ریزی شود.

مشارکت نویسندگان

مریم سلمانی: نگارش و تألیف مقاله.

نسرین عزیزیان کهن: راهنمایی و نظارت بر اجرای طرح و نگارش مقاله.

مسعود ایمان‌زاده: همکاری در نگارش و تحلیل داده‌ها.

مهرداد محرم‌زاده: مشاوره و مساعدت در تکمیل مقاله.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

References

1. Golmohammadian M, Behroozi N, Yaseminejad P. Ethical intelligence, its nature and necessity. *Journal of Medical Ethics*. 2015; 9(33): 121-142. [Persian]
2. Narvaez D. The emotional foundations of high moral intelligence. *New Directions for Child and Adolescent Development*. 2010; 2010(129): 77-94.
3. Lennick D, Keil FK. *Moral Intelligence*. New Jersey: Pearson Education, Inc, Prentice Hall; 2005. p.3.
4. Abdullah Amanah A, Fadhil A, Muhsin Alhakeem L. The Role of Leaders' Moral Intelligence to Enhance Strategic Leadership. *Management Accounting Research*. 2021; 9(1): 65-78.
5. Clarken RH. *Moral Intelligence in the Schools*. Detroit: School of Education, Northern Michigan University; 2009. p.1-7.
6. Lennick D, Keil FK. *Moral Intelligence*. New Jersey: Pearson Education, Inc. Prentice Hall; 2005. p.6.
7. Masoudi J, Sadatizadeh SS. The relationship between ethics and politics. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*. 2015; 10(3): 19-28. [Persian]
8. Morshedi Tonekaboni MH, Taban M. Relationship between organizational change and job burnout in staff of Ilam University of Medical Sciences. *Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2020; 1(7): 111-122. [Persian]
9. Ravangard R, Sajjadnia Z, Jafari A, Shahsavan N, Bahmaie J, Mohammadkarim B. The association between work ethics and attitudes towards organizational changes among the administrative, financial and support employees of general teaching hospitals. *J Med Ethics Hist Med*. 2014; 7: 1-9. [Persian]
10. Saeedi E, Salmani H, Noorbakhsh P. The relationship between time management and moral intelligence with attitude towards change of sports workers and youth. *Tehran: Conference Management System*; 2017. [Persian]
11. Rabiul M, Yean T. Leadership styles, motivating language and work engagement: An empirical investigation of the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. 2021; 92: 102712.
12. Shu W, Chen Y, Lin B, Chen Y. Does corporate integrity improve the quality of internal control? *China Journal of Accounting Research*. 2018; 11(4): 407-427.
13. Bligh MC, Kohles JC, Yan Q. Leading and Learning to Change: The Role of Leadership Style and Mindset in Error Learning and Organizational Change. *Journal of Change Management*. 2018; 18(1): 1-26.
14. Liden RC, Panaccio A, Meuser JD, Hu J, Wayne S. *The Oxford handbook of leadership and organizations*. Oxford: Oxford University Press; 2014.
15. Altan MZ. Moral intelligence for more diverse and democratic world. *European Journal of Education Studies*. 2017; 3(3): 197-209.
16. Mottaghi M, Janani H, Rohani Z, Mottaghi S. The relationship between the leadership styles and moral intelligence. *Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences*. 2014; 3(2): 429-433. [Persian]
17. Moeidfar S. Work ethic and factors affecting it in government employees. *Social Welfare*. 2006; 6(23): 321-341. [Persian]
18. Barghimoghaddam J, Rasouli S, Nekufar M. The relationship between spiritual Intelligence and team culture with the sports ethics of the athletes of sports teams. *Bioethics Journal*. 2017; 7(26): 77-84. [Persian]
19. Noorbakhsh M, Mohammadi S. Investigating the Relationship between Leadership Styles and Sources of Power in the Directors of Physical Education Schools in Iran from the Perspective of Faculty Members. *Harakat Journal*. 2004; 7(19): 109-124. [Persian]
20. Saatchi M, Kamkari K, Askarian M. *Psychological tests*. Tehran: Virayesh Publications; 2012. [Persian]
21. Arasteh H, Azizi Shamami M, Jafarirad A, Mohamadi Jozani Z. Ethical Intelligence of Students. *Journal of Cultural Strategy*. 2011; 3(10-11): 201-214. [Persian]
22. Hejrati M, Zeynabadi HR, Behrangi MR. Investigating the Relationship between Distributed Leadership Style of Managers and Attitudes of Gonabad High School Teachers towards Organizational Change. *Pouyesh Journal in Teaching Educational Sciences and Counseling*. 2018; 8(8): 19-42. [Persian]
23. Talebinamvar SS, Hoseinpor Sonboli A. Transformational leadership style and employees' attitudes toward organizational change: A case study of Maragheh universities. *Tabriz: Third International Conference on Management, Economics and Accounting*; 2015. [Persian]
24. Fook Chan Y, Ahmad Mukhtar N, Mohammed Noordin N. Predictive Model of the Influence of Leadership Styles on Attitudes Towards Organizational

- Change Among Secondary School Teachers in Selangor. Pennsylvania: IGI Global; 2019. p.219-240.
25. Du J, Li NN, Luo YJ. Authoritarian Leadership in Organizational Change and Employees' Active Reactions: Have-to and Willing-to Perspectives. *Front Psychol.* 2020; 10: 3076.
26. Mohammad Shafiei MR. The relationship between management styles and managers' moral intelligence. *Third International Conference on Research in Engineering, Science and Techno*; 2016. [Persian]
27. Gholizadeh M, Manzari M. The Effectiveness of Moral Intelligence Training on Students' Attitudes towards drugs. *Social Health and Addiction Quarterly.* 2019; 6(21): 45-56. [Persian]
28. Azizian Kohan N, Moharamzadeh M, Rouhnavaz S, Toosi D. Investigating the Effect of Personality Traits on Professional Ethics with the Mediating Role of Job Motivation of Ardabil Swimming Pool Instructors. *Bioethics Journal.* 2020; 10(35): e21. [Persian]
29. Hashim M. Organizational change. *Journal of Business Administration and Management Sciences Research.* 2014; 3(1): 1-5.
30. Sohrabi Fard S. Ethical leadership and moral intelligence. *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter).* 2012; 2(5): 103-115.