



رابطه ادراک از رهبری اخلاقی و رفتارهای مدنی سازمانی در سازمان های ورزشی شهر اصفهان

^۱ ساغر محمودی ، ^۲ رسول نظری ، ^۳ بدری شاه طالبی

^۱ کارشناس ارشد مدیریت راهبردی در علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان(خوراسگان)، saghar.mahmoudiii@gmail.com

^۲ استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان(خوراسگان)، nazarirasool@yahoo.com

^۳ استادیار دانشکده علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان(خوراسگان)، b_shahtalbi2005@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه ادراک از رهبری اخلاقی و رفتارهای مدنی سازمانی در سازمان های ورزشی شهر اصفهان انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر را، کلیه مدیران ورزشی شهر اصفهان تشکیل دادند. که مشتمل بر ۱۰۰ نفر بوده اند. جهت تعیین حجم نمونه، بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران (۸۰) نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس در نظر گرفته شدند. و به ازای هر مدیر، سه کارمند متناظر بصورت تصادفی از آن سازمان جهت تکمیل پرسشنامه رهبری اخلاقی انتخاب گردید. که مشتمل بر ۲۴۰ نفر بوده اند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه ۴۱ سوالی رهبری اخلاقی عمادی فر (۱۳۸۸)، پرسشنامه ۱۵ سوالی رفتارهای مدنی سازمانی ارگان (۲۰۰۷) بود. نتایج تحلیل نشان داد که بین رهبری اخلاقی و رفتارهای مدنی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. باتوجه نتایج وجود رهبران اخلاق‌گرا در سازمان باعث افزایش رفتارهای مدنی سازمانی می شود.

واژه های کلیدی: سازمان ورزشی، رهبری اخلاقی، رفتارهای مدنی، مدیران ورزشی.

۱. مقدمه

امروزه یکی از مهمترین ویژگی‌هایی که در رهبران مدنظر می‌باشد رهبری اخلاقی است. بدین ترتیب رهبران باید به عنوان یک منبع کلیدی، راهنمای اخلاقی برای کارکنان باشند. رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه و اجرای معیارهای اخلاقی برای مدیریت رفتارهای کارکنان به گونه ای موثر می‌باشد. ضرورت توجه سازمان‌ها به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می‌شود که در تحقیقات به عمل آمده، نتایج مثبت رهبری اخلاقی برای سازمان ثابت شده است. مطالعات نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی مفهومی مثبت هم برای کارکنان و هم برای سازمان است (۷) رهبری اخلاقی را اینگونه تعریف کرده اند: نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری در اعمال شخصی و روابط بین شخصی و ترغیب پیروان به این گونه رفتارها از طریق ارتباط دو جانبه، تشویق و تصمیم‌گیری. در این نوع رهبری، ارزشهای اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر (عدالت، انصاف، صداقت، درستی و راستگرداری) محور تمرکز و توجه هستند (۴). از تعریف رهبری اخلاقی استنباط می‌شود که رهبران اخلاقی رفتارهایی انجام می‌دهند که از دید پیروان به طور هنجاری مناسب هستند، بنابراین، به عنوان الگو اعتبار کسب می‌کنند (۸). در مجموع، رهبران اخلاقی به داشتن سطوح بالایی از انسجام، تعیین استانداردهای اخلاقی، گرفتن تصمیمات اخلاقی و شخصیتی حامی توصیف میشوند (۶).

متغیر مهمی که با سبک و نظام‌های مدیریتی و رهبری به اشکال مختلف ارتباط می‌یابد، رفتارهای مدنی است. باتمان و ارگان^۱ (۱۹۸۳) کارکنان را نی که از این ویژگی برخوردارند، رفتارهایی فراتر از نقش، وظایف و شرح شغل رسمی خویش بروز می‌دهند. به طور کلی رفتار شهروندی کارکنان تحت تاثیر رفتار شهروندی مدیریت است. این نوع رفتار تحت تاثیر عملکرد مدیران و میزان توجه و تلاش آنها در این راستا است. مدیرانی که به کارکنان اعتماد لازم را دارند واز طرق مختلف سعی می‌کنند مسائل و مشکلات آنها را شناسایی و مورد توجه داشته باشند، به شأن و شخصیت آنها احترام بگذارند، عدالت سازمانی را در تمام جنبه‌ها رعایت کنند، کارکنان هم سعی می‌کنند به این نوع مدیریت مثبت، با رفتار شهروندی سازمانی، پاسخ مساعد و مناسب دهند (۱). هدف از این تحقیق تعیین رابطه رهبری اخلاقی و رفتارهای مدنی کارکنان سازمان‌های ورزشی است.

^۱- Botmon & Organ



بر اساس آنچه مطرح گردید، این موضوع که آیا رهبری اخلاقی می‌تواند با رفتارهای مدنی سازمانی ارتباط داشته باشد پژوهشگر را بر آن داشت تا تحقیقی در این زمینه را به انجام برساند. بر این اساس پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوالات می‌باشد که: آیا بین رهبری اخلاقی و رفتارهای مدنی سازمانی در سازمان‌های ورزشی رابطه وجود دارد یا خیر و اگر وجود دارد میزان این ارتباط چقدر است.

۲. روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را، کلیه مدیران ورزشی شهر اصفهان تشکیل دادند. که مشتمل بر ۱۰۰ نفر بوده‌اند. جهت تعیین حجم نمونه، بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران (۸۰) نفر به روش نمونه‌گیری دردسترس به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. لازم به ذکر است به ازای هر مدیر ۳ کارمند متناظر بصورت تصادفی از آن سازمان جهت تکمیل پرسشنامه رهبری اخلاقی انتخاب گردید.

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه رهبری اخلاقی برای سنجش رهبری اخلاقی از ۴۱ سؤال معرفی شده توسط (عمادی‌فر، ۱۳۸۸) که بر مقیاس ۴ درجه‌ای (کاملاً موافقم=۴ تا کاملاً مخالفم=۱) پاسخ داده شده است، استفاده بعمل آمد. این پرسشنامه دارای پنج مولفه به شرح صداقت و درستی، تنظیم فعالیت‌ها در چارچوب اخلاقی، اعتماد، تلاش در جهت ارتقای کارکنان و اجازه ابراز عقاید مخالف می‌باشد. همچنین پایایی پرسشنامه رهبری اخلاقی نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸ محاسبه شده است (عمادی‌فر، ۱۳۸۸). پرسشنامه رفتارهای مدنی سازمانی برای سنجش رفتارهای مدنی-سازمانی از پرسشنامه ۱۵ سوال ارگان که دو حوزه رفتار مدنی-سازمانی معطوف به سازمان و افراد را مورد سنجش قرار می‌دهد و دارای مقیاس ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) است استفاده به عمل خواهد آمد. دارای روایی و پایایی مناسبی است. با مطالعه آزمایشی روی ۳۰ نفر از معلمان تربیت بدنی شهر مشهد پایایی درونی پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمد. برای هر دو پرسشنامه از طریق آزمون مجدد پایایی محاسبه شد که به ترتیب ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده (۸۰/۸۴) بوده. همچنین روایی صوری مورد تأیید کارشناسان قرار گرفت ضمن اینکه از طریق ضریب توافق نظر ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی اخذ گردید که حاکی از تأیید شدن روایی محتوایی ابزارهای پژوهش داشت.

۳. یافته‌های تحقیق

۳-۱ فرضیه اصلی: بین رهبری اخلاقی و رفتارهای مدنی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴-۱۲) ضریب همبستگی بین رهبری اخلاقی و رفتارهای مدنی سازمانی

رفتارهای مدنی سازمانی			متغیر ملاک
			شاخص آماری
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	متغیر پیش بین
۰/۰۰۱	۰/۱۴۱	۰/۳۷۶**	رهبری اخلاقی

$p < 0.01$

یافته‌های جدول (۴-۱۲) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین رهبری اخلاقی و رفتارهای مدنی سازمانی معنی دار است. یعنی بین رفتارهای انحرافی سازمانی و رهبری اخلاقی ($r = 0.376$) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ($r^2 = 0.141$) درصد واریانس رهبری اخلاقی و رفتارهای مدنی سازمانی مشترک بوده است. لذا فرضیه اصلی ۲ مبنی بر این که بین رهبری اخلاقی و رفتارهای مدنی سازمانی رابطه وجود دارد، تأیید می‌گردد.

۳-۲ فرضیه فرعی: بین ابعاد رهبری اخلاقی با رفتارهای مدنی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴-۱۵) ضریب رگرسیونی بین ابعاد رهبری اخلاقی با رفتارهای مدنی سازمانی

1. Reliability
2. Validity



شاخص آماری	R	R ²	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	t	سطح معنی داری	F	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۰/۴۷۲	۰/۲۲۳	۲/۴۵۲	۰/۴۳۱	-	۵/۶۸۹	۰/۰۰۳	۳/۹۵۲	۰/۰۰۱
صداقت و دوستی			۰/۳۹۶	۰/۴۱۶	۰/۳۱۱	۰/۹۵۳	۰/۳۴۴		
تنظیم فعالیت ها در چارچوب اخلاقی			۰/۰۰۴	۰/۴۵۵	۰/۰۰۳	۰/۰۰۸	۰/۹۹۴		
اعتماد			۰/۵۴۲	۰/۲۰۴	۰/۵۲۱	۲/۶۵۹	۰/۰۱۰		
تلاش در جهت ارتقای کارکنان			-۰/۴۷۵	۰/۳۶۴	-۰/۴۰۲	-۱/۳۰۵	۰/۱۹۶		
اجازه ابراز عقاید مخالف			۰/۰۰۷	۰/۱۳۰	۰/۰۰۹	۰/۰۵۷	۰/۹۵۵		

$$p < 0.01$$

یافته های جدول (۴-۱۵) نشان می دهد ضریب همبستگی بین بعد اعتماد از رهبری اخلاقی با رفتار رفتارهای مدنی سازمانی معنی دار است. براساس جدول ۴-۱۵ می توان معادله رگرسیونی زیر را برای پیش بینی رفتارهای مدنی سازمانی برحسب ابعاد رهبری اخلاقی تنظیم کرد: اجازه ابراز عقاید مخالف (۰/۰۰۷) + تلاش در جهت ارتقای کارکنان (-۰/۴۷۵) + اعتماد (۰/۵۴۲) + تنظیم فعالیت ها در چارچوب اخلاقی (۰/۰۰۴) + صداقت و دوستی (۰/۳۹۶) + رفتارهای مدنی سازمانی.

۴. بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج می توان عنوان نمود که بین رهبری اخلاقی و رفتارهای مدنی سازمانی رابطه وجود دارد و کلیه ضرایب معنی دار می باشند. نتایج نشان می دهد که رهبران اخلاقی در جهت حفظ و حمایت از سرمایه انسانی سازمان تلاش لازم در جهت ایجاد یک محیط سالم به عمل می آورند و در نتیجه باعث افزایش رفتارهای مدنی می شوند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش مقتدری، مقتدری، آجلی لاهیجی (۱۳۹۳) با عنوان رابطه اعتماد به ناظر و تعهد حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی. که نتایج حاصل از ضریب همبستگی، حاکی از آن بود که بین اعتماد به ناظر با رفتار شهروندی و تعهد حرفه ای رابطه مثبت و معنی دار و با رفتار انحرافی رابطه منفی معنی دار وجود داشت. همچنین بین تعهد حرفه ای با رفتار شهروندی رابطه مثبت و معنی دار و با رفتار انحرافی رابطه منفی و معنی دار برقرار بود. همچنین بهترین پیش بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب، اعتماد به ناظر و تعهد حرفه ای می باشد (۵). و نتایج مدل پژوهش جعفری، سیاوشی، شمسی (۱۳۹۴) مبنی بر تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتارهای فردی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی گری عزت نفس بررسی کردند که نشان داد وجود رهبری اخلاقی در سازمان با تاثیر بر رفتارهای متفاوت فردی کارکنان (رفتار شهروندی و رفتار انحرافی)، موجبات بهبود عملکرد آنها را در سازمان فراهم می کند (۱)، همچنان می باشد. همچنین با نتایج مدل پژوهش قاسم زاده، ملکی، بروکی میلان (۱۳۹۳). مبنی بر نقش میانجی هیت سازمانی در رابطه ی بین اخلاقی حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی، نشان داد که اخلاق حرفه ای باعث تقویت هیت سازمانی می شود و سپس هیت سازمانی موجبات تقویت و ارتقای رفتار شهروندی سازمانی و کاهش رفتار انحرافی کار را در کارکنان و متخصصان درمانی بیمارستان فراهم می کند (۳).

همچنین با نتایج عباسپور، زندیان، قادرمربی (۱۳۹۴) با عنوان بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان: نقش واسطه ای تعامل رهبر- عضو همسو بوده که نشان داد رهبران اخلاقی به عنوان الگو، جهت ترغیب و انجام رفتارهای مثبت توسط کارکنان مؤثر است، اما به تنهایی و برای جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی محیط کار کارکنان کافی نیست (۲).

نتایج این مطالعه نشان داد زمانی که رهبران افرادی اخلاقی به عنوان مثال (صداقت، نگرانی در مورد دیگران، قابل اعتماد) و همچنین مدیرانی اخلاقی (به عنوان مثال، برقراری ارتباط، پاداش به رفتارهای اخلاقی، تنبیه رفتارهای غیر اخلاقی) هستند، بهتر می توانند محیطی را که در آن انجام کارهای درست با ارزش است را ایجاد کنند مدیران باید به آنچه در خصوص "اخلاق سازمانی" به نیروهای سازمان متذکر میشوند خود عمل کنند زیرا بازتاب عملکرد آنها اثر بیشتری در نهادینه شدن فضائل اخلاقی در بین افراد سازمان دارد. با توجه به اهمیت نقش مدیریت در همه سازمانها، مدیران ورزشی می توانند با ارائه چارچوبی اخلاقی برای اعضای سازمان، بر

رفتارهای فردی کارکنان تاثیر گذاشته و از این طریق ضمن بهبود عملکرد کارکنان، موجبات عملکرد بهتر سازمان خود را فراهم کنند. با توجه به نتایج، به هر نسبت که رهبران اخلاق گرا تر باشند، به همان نسبت رفتارهای مدنی بیشتری از آنها دیده می شود. این مطالعه هم چنین، محدودیت هایی دارد که نیاز به ذکر است و نتایج آن باید با عنایت به محدودیت هایش مورد توجه قرار گیرد. جامعه آماری و قلمرو مکانی این پژوهش مدیران و کارکنان سازمانهای ورزشی شهر اصفهان بود که این امر از میزان تعمیم پذیری نتایج پژوهش به دیگر حوزه ها و سازمانها با ویژگی های متفاوت می کاهد؛ بنابراین، توصیه می شود پژوهش های مشابهی، مطالعات متعدد و در جوامع آماری و قلمروهای مکانی دیگری نیز انجام شوند تا قابلیت تعمیم پذیری در طیف گسترده ای از محیط های سازمانی را افزایش دهد.

۵. منابع

- [۱] جعفری، محمد باقر؛ سیاوشی، الناز؛ شمسی، فاطمه. «اثر رهبری اخلاقی بر رفتارهای فردی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی گری عزت نفس». چهارمین کنفرانس ملی مدیریت و حسابداری، تهران: موسسه اطلاع رسانی نارکیش، ۱۳۹۴.
- [۲] عباسپور، عباس؛ زندیان، هادی؛ قادرمرزی، حبیب اله. «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان: نقش واسطه ای تعامل رهبر-عضو». فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۵ (شماره پیاپی ۱۶)، ۱۳۹۴: ۵۱-۷۱.
- [۳] قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا؛ بروکی میلان، شعبان. «نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه ی بین اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی». مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره هفتم، شماره (۴)، آبان ۱۳۹۳: ۶۶-۷۹.
- [۴] محمدی، مهدی؛ ترکزاده، جعفر؛ نکومند، سمیرا؛ فریدونی، فائزه. «بررسی رابطه ی بین سبک رهبری اخلاقی و سازگاری با توجه به نقش تناسب ارزشهای فردی و سازمانی به عنوان متغیر واسطه». فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول. شماره ۴، ۱۳۹۲: ۸۲-۹۶.
- [۵] مقتدری نازفر، مقتدری نیلوفر، آجلی لاهیجی لاله، ۱۳۹۳، رابطه اعتماد به ناظر و تعهد حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی در بین کارکنان نمایندگی های خودرو شهر شیراز. کنفرانس بین المللی علوم انسانی و مطالعات رفتاری. تهران. علوم رفتاری در مدیریت.

[۶] Cheng JW, Chang SC, Kuo JH, Cheung YH. Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*. 2014; 114(5): 817-831.

[۷] Christian j, Gillian S, Mary A, Marcus W. What ethical leadership means to me: Asian, American, and European perspectives. *Journal of Business Ethics*. 2011; 101: 435-457.

[۸] Miao Q, Newman A, Yu J, Xu L. The Relationship between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects? *Journal Business Ethics*. 2013; 116: 641-653.



Relationship of perception of ethical leadership and organizational citizenship behaviors in sports organizations of Isfahan city

Saghar Mahmoudi , Rasool Nazari , Badry Shahtalebi

Master of Arts in Strategic Sports Management, Islamic Azad University - Isfahan (Khorasgan) Branch,
Isfahan, Iran, saghar.mahmoudiii@gmail.com

Assistant Professor, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University –Isfahan
(Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran, nazarirasool@yahoo.com

Assistant Professor, Faculty of Educational Sciences, Islamic Azad University - Isfahan (Khorasgan) Branch
, Isfahan, Iran, b_shahtalbi2005@yahoo.com

Abstract

The present study aimed at analyzing relationship of perception of ethical leadership and organizational citizenship behaviors in sports organizations of Isfahan city. This is a practical study regarding purpose and it was done with a descriptive method of a correlational type. Statistical population of the study were all sports managers of Isfahan city comprising 100 individuals. 80 individuals were selected by convenience sampling to determine sample size based on Cochran's sample size formula. 3 employees were selected for 1 manager randomly to fill ethical leadership questionnaire which make it 240 individuals. The research tool included Emadifar's 41-item ethical leadership questionnaire (2009) and organizational citizenship behaviors of an organ's 15-item deviant behaviors questionnaire (2006). Results showed that there was a significant positive relationship between ethical leadership and organizational citizenship behaviors. Results show that presence of ethical leaders in an organization increases organizational citizenship behaviors.

Keywords: sports organization, organizational citizenship behaviors, ethical leadership, sports managers