

تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان باشگاه های ورزشی مس استان کرمان با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری

حسین طهماسبی^۱، سید رحمان فریزنی گوهری^{۲*}

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

^۲ استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان باشگاه های ورزشی مس استان کرمان با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری می باشد. این پژوهش از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است و از نظر هدف، توسعه ای- کاربردی است. روش گردآوری اطلاعات ترکیبی از مطالعات کتابخانه ای و میدانی بود و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه رهبری اخلاقی کارلشون (۲۰۱۱)، پرسشنامه عملکرد کارکنان استیفن (۲۰۰۵) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری لوپز (۲۰۰۷) بود. جهت تعیین روایی از شاخص AVE و جهت تعیین پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان باشگاه های ورزشی مس استان کرمان به تعداد ۶۸۰ نفر می باشد با توجه به اینکه از رویکرد معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد، حجم نمونه ۲۵۳ نفر می باشد که به شیوه نمونه گیری طبقه ای مدنظر قرار گرفتند. در پژوهش حاضر به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد. نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نشان دهنده اثر مثبت و معنادار رهبری اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری ($p < 0.05$)، $\beta = 0.258$ است. همچنین نتایج نشان می دهد تأثیر متغیر رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان ($\beta = 0.374$, $p < 0.05$) و تأثیر متغیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان ($\beta = 0.349$, $p < 0.05$) در سطح ۵ درصد معنی دار است. نتایج نشان می دهد که رهبری اخلاقی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق کیفیت زندگی کاری نیز بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد. بر این اساس، اثر میانجی گری کیفیت زندگی کاری بر رابطه های مورد بررسی تأیید می گردد.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، عملکرد کارکنان، کیفیت زندگی کاری، باشگاه های ورزشی مس، استان کرمان.

۱- مقدمه

اخلاق و رهبری اخلاقی از موضوعاتی است که همواره مورد توجه افراد و سازمان ها بوده است و اخیراً به عنوان یک موضوع جالب در مطالعات به صورت گسترده در حال بررسی و پژوهش است (لاجالاhti^۱، ۲۰۱۸) و تمایل فزاینده ای نسبت به تکامل و ارتقای رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبر در سازمان ها ایجاد شده است (نوری و همکاران، ۱۴۰۲) و با توجه به میزان تأثیرگذاری رهبری بر متغیرهای مثبت سازمانی همچون کارکرد و نگرش کارکنان نه تنها به یک مسئله ی مدیریتی بلکه یک مسئله ی اخلاقی نیز تبدیل شده است (رن و چادی^۲، ۲۰۱۷). فراوانی پژوهش های صورت گرفته در این موضوع شاهدی بر اهمیت اخلاق است. از طرفی یکی از مسائلی که در چهار دهه پیشین از دغدغه های سازمان ها و پژوهشگران بوده است سبک های رهبری می باشد. در سازمان های ورزشی نیز بررسی موضوع اخلاق سازمانی حائز اهمیت است. چرا که نتایج تحقیقات بیانگر آن است که ضعف اخلاق سازمانی موجب کمرنگ شدن حس مسئولیت پذیری در سازمان کاهش بهره وری و افزایش هزینه های سازمانی شده و باعث گسترش رفتار غیراخلاقی در سازمان خواهد شد. لذا با توجه به اهمیت مسائل اخلاقی در محیط کار، اخلاق به یک عنصر اساسی در سازمان ها تبدیل شده است (تروینو و نلسون^۳، ۲۰۱۶). چرا که رهبری اخلاقی می تواند بر شکل گیری محیط اخلاقی در یک سازمان تأثیر بگذارد که به نوبه خود رفتار انحرافی در محل کار را تحت تأثیر قرار می دهد و باعث کاهش آن می شود. نتایج نشان می دهد که رهبری اخلاقی به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر رفتار انحرافی در محل کار تأثیر منفی دارد (آریاتی و همکاران^۴، ۲۰۱۸). لذا رهبری اخلاقی با شیوه های مناسب رهبری صلاحیت اخلاقی و رفتاری شفافیت و یکپارچگی مرتبط است و می تواند به عنوان ویژگی آن ها مطرح شود رهبران در هنگام تصمیم گیری، نباید تنها به منافع خود توجه نمایند بلکه باید از نتایج تصمیم روی تمامی افراد آگاهی یابند. تا مسئولان سازمان بتوانند از طریق پیگیری آن احساسات و رفتار افراد را کنترل کنند (تکاسزینسکی و آرلی^۵، ۲۰۱۸).

در این بین کیفیت زندگی کاری به دلیل ارتقاء کیفیت منابع انسانی مورد توجه اکثر مدیران اخلاقی سازمان قرار گرفته و این موضوع مسئله پیچیده ای است که شامل متغیرهای محیط کاری بوده و نتیجه ارزیابی کلی افراد از شغل می باشد (آرولدوس و همکاران^۶، ۲۰۲۱). کیفیت زندگی کاری به سطحی از رضایت انگیزه درگیری و تعهد افراد اشاره دارد که در محیط کار تجربه می کنند و نشان دهنده اهمیت زندگی کاری افراد می باشد فرایند کیفیت زندگی کاری درون سازمان کارکنان را در تمامی سطوح قادر می سازد تا به طور مؤثر در شکل دهی محیط کار اجرای دستورالعمل ها و برون ده کاری فعال باشند. کیفیت زندگی کاری از نظر ابعاد شامل فاکتورهای فیزیکی، روان شناختی و محیطی می شود که حاصل مقایسه امکانات و خواسته های افراد می باشد با آنچه باید داشته باشند و آنچه موجود است (جاوید و همکاران^۷، ۲۰۲۳). کیفیت زندگی کاری مطلوب برای جذب و نگهداری ایجاد انگیزه کاری در کارکنان عملکرد سازمان ضروری بوده و شامل مؤلفه هایی از قبیل پاداش کافی و منصفانه شرایط کاری ایمن و بهداشتی و یکپارچگی اجتماعی در محیط کار است که کارکنان را قادر به استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های کاریشان می نماید (گروت و گوئست^۸، ۲۰۱۷).

از طرفی باید توجه داشت با همه پیشرفت هایی که در خصوص فناوری های نوین صورت گرفته است محققان معتقدند که همچنان سرمایه اصلی سازمان ها منابع انسانی می باشد در واقع با چرخش و توجه به سمت منابع انسانی مهیا کردن شرایطی که کیفیت زندگی کاری کارکنان ارتقا یابد، اهمیت یافته است (هوانگ و همکاران^۹، ۲۰۱۹). کیفیت زندگی کاری در واقع نوعی

¹ Laajalahti

² Ren & Chadee

³ Trevino & Nelson

⁴ Aryati et al

⁵ Tkaczynski & Arli

⁶ Aruldoss et al

⁷ Javaid et al

⁸ Grote & Guest

⁹ Huang et al

فلسفه و نگرش به منابع انسانی است که کارکنان مهم ترین منبع در سازمان هستند زیرا قابل اعتماد مسئول و قادر به کمک های ارزشمندی هستند و باید با آنها با احترام رفتار شود (همسورت و همکاران^۱، ۲۰۲۰). در همین راستا محیط های کاری واجد شرایط به عنوان شرایط اساسی برای تقویت منابع انسانی شناخته می شوند. از این روی توانمند کردن و برانگیختن آنها یکی از برنامه های راهبردی و حیاتی مدیریت هر مجموعه تلقی می شود چراکه نیروی انسانی واجد شرایط زمانی می تواند سازمان را یاری دهد که از انگیزه بالایی مربوط به کار خود برخوردار باشد. لذا توجه و درک صحیح از کیفیت زندگی کاری ابزاری برای بهبود عملکرد نیز تلقی می شود (اوغبابور و همکاران^۲، ۲۰۱۹).

با این وجود علی رغم نقش اساسی عملکرد کارکنان در سازمان ها متأسفانه ملاحظه می شود که هر روزه از شمار کارکنان با انگیزه کاسته شده و به همین منوال لذت از کار کردن در محیط کار روز به روز کمتر می شود (امسلم و همکاران^۳، ۲۰۲۰). اگر نگاهی واقع گرایانه به این موضوع داشته باشیم در می یابیم در بسیاری از سازمان ها به خصوص باشگاه های ورزشی وضع چندان مطلوبی حاکم نیست، کارکنان درخواست دارند دستاوردهای مالی و غیرمالی بهتری به آنها تعلق بگیرد. لذا توجه به کیفیت زندگی کاری از آنجا که بخش اعظمی از زندگی کارکنان را در بر می گیرد بسیار حیاتی است. همچنین محققین هم در پژوهش های خود مدعی شدند که فرسودگی شغلی و کیفیت پایین زندگی کاری با رفتار ضعیف حرفه ای افزایش خطر خطاهای کاری و ترک شغلی مرتبط بوده است (نتو^۴، ۲۰۱۹). چرا که کیفیت زندگی پایین کاری سبب افزایش سطح استرس، وسواس، پریشانی و اضطراب را در فرد ایجاد می کند که خطای تصمیم گیری و رفتارهای خردگرایانه را شدیداً کاهش می دهد. لذا مستقیماً عملکرد را تحت تأثیر قرار می دهد در واقع بهبود عملکرد کارکنان با محوریت کیفیت زندگی کاری است که به عنوان درک کارمندان تعریف می شود که چگونه شرایط کار در سازمان می تواند نیازهای شخصی و نیازهای کاری آنها را برآورده کند (کلین و همکاران^۵، ۲۰۱۹).

عملکرد کارکنان به مشارکت کارکنان با اهداف سازمان بر می گردد که استاندارد هر کارمند را می توان از طریق دوره زمانی خروجی حضور در محل کار و نگرش همکاری مشاهده کرد عملکرد یک کارمند انجام وظایفی است که تعیین شده است عملکرد کارکنان عامل مهمی است که به افزایش نتایج بهبود رفتار مثبت و ویژگی های کارکنان و همچنین کمک به افزایش بهره وری سازمان کمک می کند (آلفاری و همکاران^۶، ۲۰۱۸). با تغییرات زیادی که در محیط های کاری جدید در اثر رشد فناوری ها و افزایش رقابت فرسودگی جسمی و روانی، عزت نفس پایین فشار برای نتیجه و عدم رضایت از جنبه های ذاتی این دنیای جدید کار کارکنان را تحت فشار قرار داده است و بنابراین مسئله کیفیت زندگی کاری برجسته شده و پروژه هایی را می طلبد که به دنبال راه حل این مشکلات باشند (گیاهی و همکاران، ۱۴۰۰). مانند سایر بخش ها رسوایی های آشکار در دو دهه گذشته درخواست ها برای رهبری اخلاقی در ورزش را بیشتر نموده است (لوینس و همکاران^۷، ۲۰۲۱). در جایی که رهبری غیراخلاقی یا حتی کاملاً غیراخلاقی است، تجاوزات اخلاقی در حکمرانی ورزش احتمالاً ادامه خواهد داشت (ولتی پیچی و همکاران^۸، ۲۰۱۵).

رهبری غیراخلاقی در سازمان های ورزشی می تواند ابهام دوگانگی اخلاقی را ایجاد کند و اصرار پیروان را در صحبت کردن و طرح مسائل اخلاقی کاهش دهد در نتیجه عملکرد سیستم های کنترل داخلی با هدف افزایش یکپارچگی شفافیت و دموکراسی را تضعیف می کند (کواده و همکاران^۹، ۲۰۲۰)؛ بنابراین بسیاری از افراد رهبری اخلاقی را برای اطمینان از کاهش

¹ Hemswoth et al

² Ogbuabor et al

³ Emsellem

⁴ Netto

⁵ Klein et al

⁶ Alefari et al

⁷ Loyens et al

⁸ Welty Peachey et al

⁹ Quade et al

خطرات اخلاقی ذاتی ورزش و غالب شدن تأثیر اجتماعی مثبت ورزش ضروری می دانند (کنستانت و همکاران^۱، ۲۰۱۹). دیدگاه رهبری اخلاقی در مورد حکمرانی خوب در ورزش بسیار نویدبخش است؛ زیرا رهبری اخلاقی ستونی از حکمرانی خوب است که کمک می کند تا سیستم ها و سیاست های سطح کلان و میانی را به شیوه های اخلاقی روزمره تبدیل کنند. حکمرانی خوب مستلزم آن است که یک رهبر ورزشی فردی اخلاقی قابل اعتماد و مدیر اخلاقی باشد و به طور فعال و آشکار رفتار اخلاقی را نشان دهد در مورد آن ارتباط برقرار کند و آن را تقویت کند. فقدان رهبری اخلاقی مدیریت غیراخلاقی یا حتی رهبری غیراخلاقی ممکن است تلاش های ساختاری یا سیستمی بیشتری برای تضمین حکمرانی خوب را تضعیف کند و کاهش عملکرد و کیفیت زندگی کارکنان ورزش را به همراه داشته باشد (توملینسون^۲، ۲۰۱۴). در همین راستا پرسش اصلی تحقیق به صورت زیر مطرح می شود: آیا رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان باشگاه های ورزشی مس استان کرمان با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار است؟

۲- مبانی نظری

رهبری اخلاقی

مفهوم رهبری اخلاقی اخیراً در سازمان ها به مسئله ای مهم تبدیل شده است. شکوفایی تئوری رهبری از اوایل دهه ۱۹۸۰ آغاز شد به طوری که در دوران کنونی، این تئوری در بین دیگر تئوری های رهبری از جایگاه ویژه ای برخوردار است (سیرگار و ناسوشن^۳، ۲۰۲۳). به لحاظ مفهومی رهبری اخلاقی شامل الگوهایی از رفتار مطابق اخلاق است که توسط رهبران نشان داده می شود (کالدول^۴، ۲۰۱۷)؛ لین و همکاران (۲۰۲۰) توصیف کرد که رهبری اخلاقی یعنی انجام کارهای درست به جای انجام درست کارها. یک سبک رهبری اخلاقی کارکنان را به سمت اهداف و مقاصد هدایت می کند که این اهداف نه تنها به سازمان و اعضایش سود می رساند بلکه برای دیگر ذی نفعان و جامعه نیز مفید است (لین و همکاران^۵، ۲۰۲۰).

عملکرد کارکنان

چیچ ژن (۲۰۱۱) عملکرد سازمانی را به عنوان بازتاب تمرکز محیطی هر یک از کارکردهای سازمان تعریف می کند که این بازتاب، درجه تحقق اهداف سازمانی است. عملکرد یک سازمان و افراد آن به بسیاری از عوامل مانند مهارت های فردی، یادگیری سازمانی و نوآوری در آن سازمان وابسته است. عملکرد را می توان در سه سطح مورد ارزیابی قرارداد: در سطح فردی، در سطح گروه، در سطح سازمان؛ بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. عملکرد سازمانی به عنوان توانایی سازمان در استفاده مؤثر از منابع و تولید های پایدار با در نظر گرفتن اهداف مربوط به ذی نفعان، تعبیر می شود. به طور کلی، عملکرد سازمانی چگونگی انجام مأموریت و وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج حاصل شده از انجام آن اطلاق می گردد (هارتیکا و همکاران^۶، ۲۰۲۳).

کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری یکی از فنون بالندگی سازمان می باشد که سعی دارد عوامل سه گانه انگیزش و رضایت، پذیرش مسئولیت و احساس تعهد نسبت به کار را توأمان تأمین کند، یعنی کیفیت زندگی کاری یکی از فنون بالندگی سازمان است که به منظور بهبود کارکرد سازمان از طریق انسانی تر و مردمسالانه تر کردن محل کار و دخالت دادن کارکنان در تصمیم گیری

¹ Constandt et al

² Tomlinson

³ Siregar & Nasution

⁴ Caldwell

⁵ Lin et al

⁶ Hartika et al

طراحی شده است، گرچه رز و همکاران^۱ (۲۰۰۶) کیفیت زندگی کاری را وسیعتر و متفاوت تر از توسعه سازمانی می‌دانند. به‌طور کلی کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان در مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (آگوستینا و همکاران^۲، ۲۰۲۴).

هدف اصلی تحقیق

بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان باشگاه‌های ورزشی مس استان کرمان با نقش میانجی کیفیت زندگی

کاری

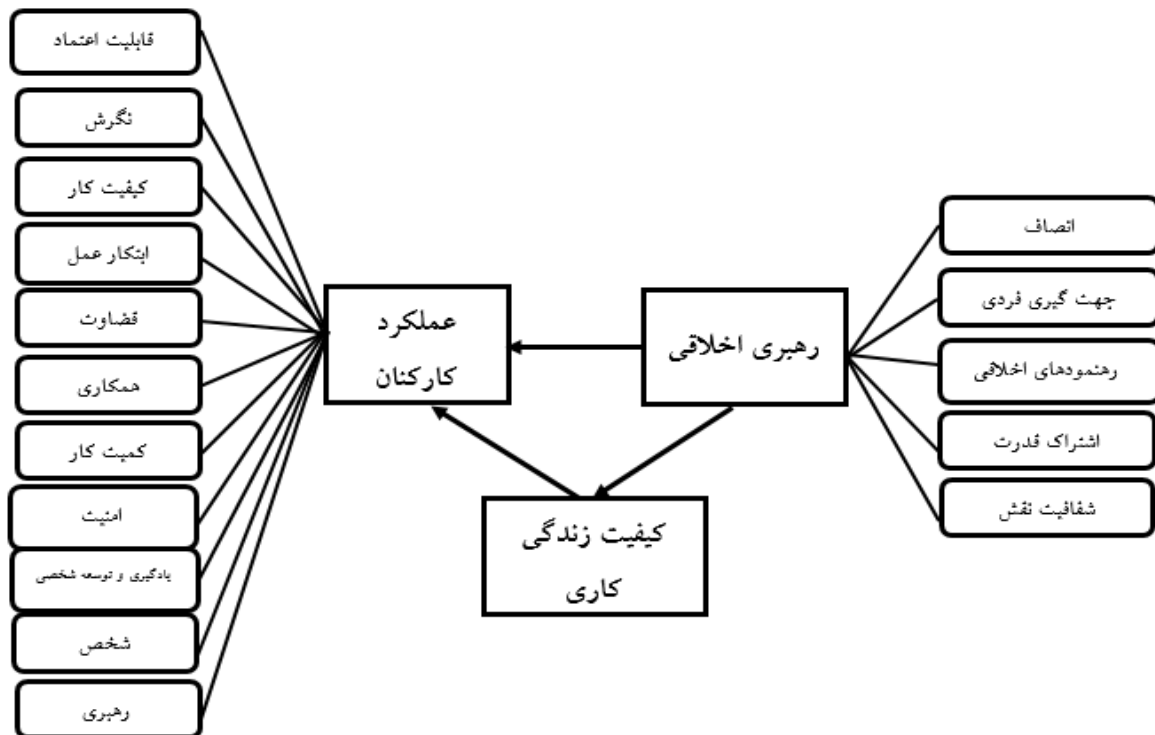
اهداف فرعی

۱. بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان باشگاه‌های ورزشی مس استان کرمان

۲. بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان باشگاه‌های ورزشی مس استان کرمان

۳. بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان باشگاه‌های ورزشی مس استان کرمان

مدل مفهومی تحقیق



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

۳- پیشینه تحقیق

محمدی و همکاران (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان اعتبار مدل شایستگی های مدیران وزارت نیرو با رویکرد رهبری اخلاقی انجام دادند. یافته ها نشان داد که مدل پژوهش شامل شش محور توسعه استراتژیک منابع انسانی، اسناد بالادستی، راهبردهای توسعه مدیران، توسعه کلان منابع انسانی، عملکرد شغلی و الگوی قابلیت کارکنان می باشد. قابلیت های شناسایی شده مورد تایید خبرگان قرار گرفت. تمرکز بر مولفه های شایستگی مدیران با رویکرد رهبری اخلاقی، باعث همگرایی راهبردهای کلان

¹ Rose et al² Agustina et al

سازمانی با راهبردهای بخشی حوزه منابع انسانی و بهبود تعاملات و ارتباطات بین کارکنان وزارت نیرو می‌گردد. رئیسی نافچی و زال (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان مطالعه و بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد سازمانی در سازمان‌های دولتی انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داده است که رهبری اخلاقی بر عملکرد سازمانی کارکنان شهرداری شیراز تاثیر معناداری دارد. اخلاق مداری و انصاف بر عملکرد سازمانی کارکنان شهرداری شیراز تاثیر معناداری دارد. شفاف سازی نقش بر عملکرد سازمانی کارکنان شهرداری شیراز تاثیر معناداری دارد. احمدزاده و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد شرکت: نقش میانجی مسئولیت اجتماعی، شهرت شرکت و رفتار شهروند سازمانی (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب استان اصفهان) انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر مسئولیت اجتماعی شرکت و مسئولیت اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد شرکت تاثیر معنی داری دارد. همچنین شهرت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد آن تاثیر معنی داری دارد. گیاهی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان: مطالعه موردی کارکنان یک دانشگاه نظامی انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد پرداخت منصفانه، تامین فرصت رشد، قانون‌گرایی، توسعه قابلیت انسانی، محیط کاری ایمن، یکپارچگی و انسجام، وابستگی اجتماعی و فضای کلی زندگی عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. یودین^۱ (۲۰۲۴) پژوهشی با عنوان رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان: نقش اخلاق کار اسلامی و اشتراک دانش نتایج این مطالعه ثابت می‌کند که رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان، اخلاق کاری اسلامی و تسهیم دانش تأثیر معناداری دارد. علاوه بر این، اخلاق کار اسلامی و اشتراک دانش به‌طور قابل توجهی عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد سیرگار و ناسوشن^۲ (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان و نوآوری فزاینده با انگیزه داخلی به‌عنوان یک متغیر مداخله‌گر در کتابخانه منطقه و اداره آرشو اداره اسناد انجام دادند. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر انگیزه درونی تأثیر معنی‌داری دارد و رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد. مولانگ^۳ (۲۰۲۲) در مقاله‌ای تأثیر عدالت سازمانی کیفیت زندگی کاری بر درگیری و عملکرد کارکنان و قصد ترک شغل را بررسی کرد نتایج این پژوهش نشان داد که قصد ترک خدمت با اعمال عدالت سازمانی در شرکت تعیین می‌شود و از طریق درگیری کارکنان به‌عنوان متغیر میانجی تعادل کار و زندگی را برای هر کارمند ایجاد می‌کند.

موارد موردبررسی در پیشینه پژوهش نشان‌دهنده این مورد است که اکثر پژوهش‌ها رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد و کیفیت زندگی کارکنان را موردبررسی قرار داده‌اند و بررسی رابطه رهبری اخلاقی با توجه به نقش کیفیت زندگی کاری که اهمیت زیادی در مقوله اخلاق مداری رهبران دارد و باید مورد توجه باشگاه‌های ورزشی باشد؛ نادیده گرفته شده است؛ اما پژوهش حاضر در پی یافتن الگویی است که بتواند روابط بین این متغیرها را به صورت همزمان مورد تحلیل و بررسی قرار دهد و مدل جامعی را ارائه دهد. همچنین این پژوهش باشگاه‌های مس استان کرمان را به‌عنوان جامعه آماری مدنظر قرار داده است و از این نظر سعی شده نوآوری لازم رعایت شود.

۴- روش تحقیق

هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان باشگاه‌های ورزشی مس استان کرمان با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری می‌باشد. با توجه به موضوع، هدف، فرضیات و اطلاعات مربوط به این تحقیق، این پژوهش از نظر روش، توصیفی^۴ از نوع همبستگی^۵ است و از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی^۶ است که به شیوه تحقیقات میدانی^۷ به جمع‌آوری

¹ Udin

² Siregar & Nasution

³ Mulang

4. Descriptive Research

5. Correlation Research

6. Development Applied Research

7. Library & Field Studies

داده ها پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان باشگاه های ورزشی مس استان کرمان به تعداد ۶۸۰ نفر می باشد با توجه به اینکه از رویکرد معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است، حجم نمونه بین ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سؤالات پرسشنامه ای که بیشترین سؤال را دارد (پرسشنامه عملکرد کارکنان) در نظر گرفته شد (وستلان^۱، ۲۰۱۰). بدین منظور ۲۵۳ نفر از مدیران و کارکنان باشگاه های ورزشی مس استان کرمان به شیوه ای نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم طبقات مدنظر قرار می گیرد که پس از توضیح روند کار از آن ها خواسته می شود پرسشنامه های هوش اخلاقی، عملکرد کارکنان و کیفیت زندگی کاری را تکمیل نمایند جامعه آماری و حجم نمونه در جدول ۱ ذکر شده است.

جدول ۱. جامعه آماری پژوهش

باشگاه	جامعه	نمونه
باشگاه مس کرمان	۲۱۵	۸۵
باشگاه مس رفسنجان	۱۶۵	۵۶
باشگاه مس شهرابک	۱۲۵	۴۲
باشگاه مس سرچشمه	۱۷۵	۷۱
کل	۶۸۰	۲۵۳

یکی از ابزارهای اصلی مورد استفاده در این پژوهش مراجعه به اسناد و مدارک مکتوب از قبیل کتب، مجلات و ... است. از نتایج این مطالعه در تدوین مبانی نظری پژوهش استفاده شده است. این اقدام مبنای تهیه مدل پژوهش و استخراج عوامل اولیه متغیرهای رهبری اخلاقی، عملکرد کارکنان و کیفیت زندگی کاری است. در این پژوهش جهت گردآوری داده های مورد نیاز، از ۳ پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی کارلشون (۲۰۱۱)، پرسشنامه استاندارد عملکرد کارکنان استیفن (۲۰۰۵) و پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری لویز (۲۰۰۷) استفاده شد ابعاد مربوط به هر پرسشنامه در جدول ۲ ذکر شده است.

جدول ۲. ابعاد پرسشنامه های پژوهش

پرسشنامه رهبری اخلاقی		
ابعاد	تعداد سؤال ها	شماره سؤال ها
انصاف	۵	۱ تا ۵
جهت گیری فردی	۴	۶ تا ۹
رهنمودهای اخلاقی	۴	۱۰ تا ۱۳
اشتراک قدرت	۶	۱۴ تا ۱۹
شفافیت نقش	۵	۲۰ تا ۲۴
پرسشنامه استاندارد عملکرد کارکنان		
قابلیت اعتماد	۵	۱ تا ۵
نگرش	۴	۶ تا ۹
کیفیت کار	۵	۱۰ تا ۱۴
ابتکار عمل	۳	۱۵ تا ۱۷
قضاوت	۲	۱۸ تا ۱۹
همکاری	۴	۲۰ تا ۲۳
کمیت کار	۲	۲۴ تا ۲۵
امنیت	۳	۲۶ تا ۲۸
یادگیری و توسعه شخصی	۲	۲۹ تا ۳۰
شخص	۲	۳۱ تا ۳۲
رهبری	۷	۳۳ تا ۳۹

¹ Wstlan

پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری لوپز (۲۰۰۷) این پرسشنامه شامل ۲۶ سؤال می باشد این پرسشنامه بعد ندارد. شیوه نمره گذاری مربوط به هر پرسشنامه در جدول ۳ ذکر شده است.

جدول ۳. نمره گذاری پرسشنامه های پژوهش

پرسشنامه رهبری اخلاقی				
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	۲	۳	۴	۵
پرسشنامه کیفیت زندگی کاری				
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	۲	۳	۴	۵
پرسشنامه عملکرد کارکنان				
فرا تر از حد انتظار		در حد انتظار		نیازمند بهبود
۳		۲		۱

به منظور بررسی روایی محتوای سؤالات پرسشنامه های محقق ساخته پژوهش از نظر عده ای از اساتید، خبرگان و صاحب نظران محترم (حوزه مدیریت) استفاده شده است که مقادیر بر اساس جدول ۴ به دست آمده است.

جدول ۴. روایی ابزار پژوهش

متغیر	میانگین واریانس استخراج (AVE)
رهبری اخلاقی	۰/۶۸۱
عملکرد کارکنان	۰/۷۰۵
کیفیت زندگی کاری	۰/۷۴۳
مقدار قابل قبول	> ۰/۵

در این تحقیق برای اندازه گیری پایایی ابزار اندازه گیری، پایایی درونی محاسبه شده است. برای بررسی پایایی درونی در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از افراد نمونه آماری، استفاده می شود که بر اساس جدول ۵ بدست آمده است.

جدول ۵. پایایی درونی ابزار پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ
رهبری اخلاقی	۰/۸۱۲
عملکرد کارکنان	۰/۷۵۶
کیفیت زندگی کاری	۰/۷۹۲
مقدار قابل قبول	> ۰/۷

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی^۱ (انواع شاخص ها، جداول و نمودارهای آماری) و آمار استنباطی^۲ (آزمون t تک نمونه ای^۳ و مدل سازی معادلات ساختاری) استفاده شد. در این پژوهش، در دو بخش از معادلات ساختاری استفاده شده است. در بخش اول، برای برازش^۴ الگوهای اندازه گیری و در بخش دوم، به منظور سنجش الگوی

1. Descriptive Statistics
2. Inferential Statistics
3. One-Sample T-Test
4. Fit

پیشنهادی و معنی‌داری روابط بین متغیرها، از تحلیل مسیر^۱ استفاده شد. در پژوهش حاضر به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۷ و AMOS ویراست ۲۴ استفاده شد.

۵- یافته‌های مربوط به آمار استنباطی

در این بخش با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری به بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش پرداخته شد که نتایج آن در ادامه آمده است. مدل‌سازی معادلات ساختاری، ابزاری قدرتمند در دست محقق است که وی را در چگونگی تدوین مبانی و چارچوب نظری پژوهش در قالب الگوی اندازه‌گیری و ساختاری یاری می‌رساند. علاوه بر آن، با بهره‌گیری از داده‌های تجربی امکان آزمون الگوی تدوین‌شده را به عنوان یک کل فراهم آورده و با شاخص‌هایی که در برابر محقق قرار می‌دهد، وی را در اصلاح و بهبود الگوی تعیین‌شده راهنمایی می‌کند.

قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل‌مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. هرچه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند. هم‌چنین اگر بار عاملی یک شاخص منفی باشد، نشان‌دهنده تأثیر منفی آن شاخص در تبیین سازه مربوطه است.

چنانچه بار عاملی شاخص بیشتر از ۰/۷ باشد، به عنوان بار عاملی بالا (بدون توجه به علامت منفی یا مثبت) و چنانچه بیشتر از ۰/۵ باشد به عنوان بارهای عاملی نسبتاً بالا در نظر گرفته می‌شوند. بارهای کمتر از ۰/۵ را می‌توان نادیده گرفت. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t استفاده می‌شود. با توجه به اینکه معنی‌داری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود؛ بنابراین چنان چه میزان آماره آزمون t مربوط به بارهای عاملی مشاهده شده از ۱/۹۶ کوچک‌تر یا بزرگ‌تر از ۱/۹۶- باشد، رابطه معنادار نیست. قبل از بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش، پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری به طور کامل مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است که به صورت زیر است:

الف) غربال کردن داده‌ها: غربالگری داده‌ها، شامل تشخیص و تعدیل داده‌های گمشده و داده‌های پرت است (کلاسن، ۱۳۹۱). بدین منظور پرسشنامه‌هایی که موارد پاسخ نداده شده بسیار داشته باشند را می‌توان از نمونه کنار گذاشت و داده‌های پرت تک‌متغیری را با کمک اندازه‌گیری نمره استاندارد (نمره‌های Z) تشخیص داده و به میانگین نزدیک کرد. جهت بررسی داده‌های پرت چندمتغیری از آماره مالهالانوبیس^۳ استفاده شده است. در الگوی ارائه شده، مفروضه داده‌های پرت چندمتغیری با استفاده از آماره مذکور مورد بررسی قرار گرفت و داده‌ای جهت حذف وجود نداشت.

ب) عدم هم‌خطی چندگانه^۴: در تجزیه و تحلیل داده‌ها، هنگامی که متغیرهای پیش‌بین با یکدیگر همبسته باشند گوییم بین آن‌ها هم‌خطی چندگانه وجود دارد. هم‌خطی چندگانه زمانی اتفاق می‌افتد که دو یا بیش از دو متغیر پیش‌بین نسبت به یکدیگر از همبستگی بالایی برخوردار باشند. منظور از همبستگی در اینجا وجود یک ارتباط خطی بین متغیرهای پیش‌بین است. در آمار، عامل تورم واریانس شدت هم‌خطی چندگانه را در تحلیل رگرسیون ارزیابی می‌کند. اگر متغیرهای پژوهش دارای عامل تورم واریانس کمتر از ۱۰ باشند، مفروضه عدم هم‌خطی بین متغیرها رعایت شده است. در الگوی ارائه شده با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول شماره ۶ می‌توان گفت بین متغیرهای پژوهش هم‌خطی چندگانه برقرار نیست؛ بنابراین این پیش‌فرض در الگو ارائه شده برقرار است.

1. Path Analysis
2. Screening Data
3. Mahalanobis
4. Variance Inflation Factor

جدول ۶. بررسی هم خطی در میان متغیرهای پژوهش

متغیر	عامل تورم واریانس
انصاف	۲/۶۳۸
جهت گیری فردی	۳/۵۱۰
رهنمودهای اخلاقی	۲/۶۸۲
اشتراک قدرت	۳/۴۵۶
شفافیت نقش	۳/۷۲۷
کیفیت زندگی کاری	۳/۴۵۹
قابلیت اعتماد	۴/۲۰۵
نگرش	۴/۵۵۵
کیفیت کار	۴/۶۰۲
ابتکار عمل	۳/۶۵۶
فضاوت	۲/۷۸۰
همکاری	۳/۷۸۶
کمیت کار	۳/۰۴۵
امنیت	۳/۸۰۳
یادگیری و توسعه شخصی	۲/۸۹۱
شخص	۳/۱۹۷
رهبری	۴/۴۸۸

ج) نرمال بودن داده ها: از پیش فرض های مهم جهت بررسی فرضیات پژوهش در آزمون های آماری بررسی نحوه توزیع داده ها است. چنانچه داده ها دارای توزیع نرمال باشند می توان از آزمون های پارامتری برای بررسی فرضیات استفاده کرد و در صورت عدم برقراری فرض نرمال، از آزمون های ناپارامتری استفاده می شود.

یکی از راه های بررسی توزیع داده ها استفاده از ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش است. در این پیش فرض، داده هایی نرمال هستند که نسبت بحرانی آن ها در فاصله $(-۲/۵۸, ۲/۵۸)$ باشد (کارشکی، ۱۳۹۱ و کلاین، ۲۰۱۱). همان گونه که در جدول ۷ مشاهده می شود، مقدار بحرانی ضریب چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها در فاصله $(-۲/۵۸, ۲/۵۸)$ قرار گرفته است. در این قسمت علاوه بر بررسی نرمال بودن داده های تک متغیری به بررسی نرمال بودن چندمتغیری^۱ داده ها پرداخته شد و با توجه به جدول ۷ این مفروضه برای داده های تک متغیری رعایت شده و داده های پژوهش حاضر نرمال هستند.

جدول ۷. بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	کجی	نسبت بحرانی	کشیدگی	نسبت بحرانی
انصاف	-۰/۱۴۳	-۰/۹۳۴	۰/۶۱۳	۲/۰۱۱
جهت گیری فردی	۰/۲۸۴	۱/۸۵۸	۰/۲۲۵	۰/۷۳۹
رهنمودهای اخلاقی	۰/۳۶۱	۲/۳۵۸	۰/۱۰۷	۰/۳۴۹
اشتراک قدرت	۰/۳۸۶	۲/۵۲۱	۰/۴۷۱	۱/۵۴۴
شفافیت نقش	۰/۳۹۱	۲/۵۵۴	۰/۰۶۸	۰/۲۲۱
کیفیت زندگی کاری	۰/۳۹۰	۲/۵۴۷	۰/۵۹۷	۱/۹۵۸
قابلیت اعتماد	۰/۳۵۲	۲/۳۰۲	-۰/۶۵۸	-۲/۱۵۸
نگرش	۰/۳۹۳	۲/۵۶۸	-۰/۳۲۰	-۱/۰۴۹
کیفیت کار	۰/۲۱۷	۱/۴۲۰	-۰/۵۳۰	-۱/۷۳۶

^۱. Multivariate Normality

متغیر	کجی	نسبت بحرانی	کشیدگی	نسبت بحرانی
ابتکار عمل	۰/۱۷۶	۱/۱۵۲	-۰/۷۷۸	-۲/۵۴۹
قضاوت	۰/۲۲۲	۱/۴۴۸	-۰/۷۷۰	-۲/۵۲۴
همکاری	۰/۲۶۳	۱/۷۱۸	-۰/۶۹۸	-۲/۲۸۸
کمیت کار	۰/۳۴۳	۲/۲۴۳	-۰/۵۱۷	-۱/۶۹۶
امنیت	۰/۳۸۸	۲/۵۳۴	-۰/۵۰۴	-۱/۶۵۱
یادگیری و توسعه شخصی	۰/۳۴۸	۲/۲۷۱	-۰/۶۶۵	-۲/۱۸۲
شخص	۰/۳۹۴	۲/۵۷۴	-۰/۴۲۶	-۱/۳۹۸
رهبری	۰/۳۹۰	۲/۵۴۷	-۰/۵۶۵	-۱/۸۵۴

د) استقلال خطاها^۱: در این پیش فرض، بایستی خطاهای الگو (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله پیش بینی) از یکدیگر مستقل باشند. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر، از آزمون دوربین-واتسون^۲ استفاده می شود. اگر این آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد به معنی عدم وجود خودهمبستگی در میان باقیمانده ها است. با توجه به مقادیر آماره دوربین واتسون در جدول ۸، می توان گفت در تمامی متغیرهای مورد بررسی خطاها ناهمبسته اند.

جدول ۸. بررسی استقلال خطاها

متغیر	آماره دوربین-واتسون
رهبری اخلاقی	۱/۶۵۱
کیفیت زندگی کاری	۲/۰۰۳
عملکرد کارکنان	۱/۹۵۷

ه) مناسب بودن معیارهای روان سنجی پرسشنامه ها^۳: در این پیش فرض برای مناسب بودن معیارهای روان سنجی پرسشنامه ها بایستی به بررسی روایی پرسشنامه ها پرداخته شود (کلاین، ۲۰۱۰). برای بررسی روایی سازه پرسشنامه ها و نیز مناسب بودن معیارهای روان سنجی پرسشنامه ها که از پیش فرض های مهم معادلات ساختاری است، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

و) متغیرهای پژوهش دارای مقیاس اندازه گیری فاصله ای باشند: یکی دیگر از پیش فرض های معادلات ساختاری این است که مقیاس اندازه گیری فاصله ای باشد (کارشکی، ۱۳۹۱). در این پژوهش تمامی متغیرهایی که وارد مدل شدند تا به بررسی اثرات آن ها پرداخته شود، دارای مقیاس اندازه گیری فاصله ای بودند.

با توجه به برقراری پیش فرض های مدل سازی معادلات ساختاری، در این قسمت نتایج مدل ساختاری بررسی خواهد شد. خروجی نرم افزار، نشان دهنده مناسب بودن الگوی پیشنهادی پژوهش است؛ به طوری که مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با (۰/۰۴۹)، مقدار کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF) برابر با (۱/۶۰۰) و مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با (۰/۸۹۰) است. سایر شاخص ها برای برازش الگوی پیشنهادی پژوهش در جدول ۹ آمده است. در مدل ساختاری برای بهبود شاخص های برازش از شش رابطه کوواریانسی استفاده شد.

جهت بررسی معنی داری فرضیه های پژوهش از نسبت بحرانی استفاده شده است. چنانچه نسبت بحرانی، بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶- باشد (در سطح خطای کمتر از ۵ درصد) فرضیه تأیید و رابطه معنادار بین دو متغیر حاصل می شود.

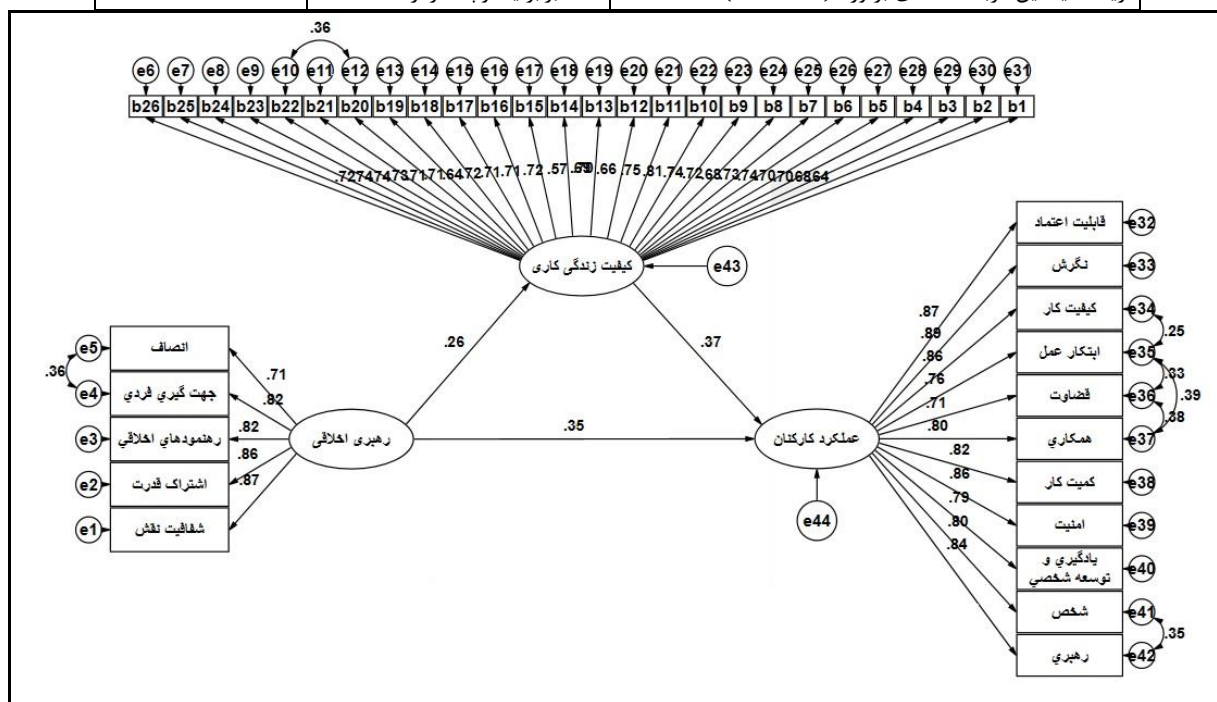
جدول ۹. شاخص های برازش الگوی پیشنهادی فرضیه های پژوهش

1. Errors Independence

2. Durbin-Watson

3. Selecting Good Measures about the Questionnaires

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
کای اسکور بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچکتر از ۳	۱/۶۰۰
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	۰/۸۹۰
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	۰/۸۶۵
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۰۱
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۴۱
شاخص تاکر-لونیس (TLI)	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۳۶
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۴۰
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچکتر از ۰/۰۸	۰/۰۴۹



نمودار ۱. نتایج معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی: بین رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان باشگاه های ورزشی مس استان کرمان با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار است.

نتایج مدل سازی معادلات ساختاری ارائه شده در جدول ۱۰، نشان دهنده اثر مثبت و معنادار رهبری اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری ($\beta=0.258$, $p<0.05$) است. همچنین نتایج نشان می دهد تأثیر متغیر رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان ($\beta=0.349$, $p<0.05$) و تأثیر متغیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان ($\beta=0.374$, $p<0.05$) در سطح ۵ درصد معنی دار است.

نتایج جدول ۱۱ نشان می دهد که رهبری اخلاقی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق کیفیت زندگی کاری نیز بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد. همچنین بر اساس محاسبات انجام شده فاصله اطمینان معنی داری از روش بوت استرپ^۱ برای بررسی نقش میانجی متغیر کیفیت زندگی کاری برابر (۰/۴۹۴، ۰/۲۲۳) به دست آمد که اگر فاصله اطمینان^۲

1. Boot strap
2. Confidence Interval

صفر را در برنگیرد، فرض بر این است که اثر غیرمستقیم به صورت معناداری وجود دارد. بر این اساس، اثر میانجی گری کیفیت زندگی کاری بر رابطه های مورد بررسی تأیید می گردد.

جدول ۱۰. بررسی رابطه متغیرها در فرضیه اصلی

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	p-مقدار
رهبری اخلاقی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۲۵۸	۱۰/۷۷۹	۰/۰۰۱
رهبری اخلاقی ← عملکرد کارکنان	۰/۳۴۹	۶/۷۸۱	۰/۰۰۱
کیفیت زندگی کاری ← عملکرد کارکنان	۰/۳۷۴	۶/۸۴۵	۰/۰۰۱

جدول ۱۱. بررسی نوع اثرات متغیرها در فرضیه اصلی

فرضیه	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
رهبری اخلاقی ← کیفیت زندگی کاری	۰/۲۵۸	-	۰/۲۵۸
رهبری اخلاقی ← عملکرد کارکنان	۰/۳۴۹	۰/۰۹۶	۰/۴۴۵
کیفیت زندگی کاری ← عملکرد کارکنان	۰/۳۷۴	-	۰/۳۷۴

۶. بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان دهنده اثر مثبت و معنادار رهبری اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری ($\beta=0.258, p<0.05$) است. همچنین نتایج نشان می دهد تأثیر متغیر رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان ($\beta=0.349, p<0.05$) و تأثیر متغیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان ($\beta=0.374, p<0.05$) در سطح ۵ درصد معنی دار است. نتایج نشان می دهد که رهبری اخلاقی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق کیفیت زندگی کاری نیز بر عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد. همچنین بر اساس محاسبات انجام شده فاصله اطمینان معنی داری از روش بوت استرپ برای بررسی نقش میانجی متغیر کیفیت زندگی کاری برابر (۰/۴۹۴، ۰/۲۲۳) به دست آمد فرض بر این است که اثر غیرمستقیم به صورت معناداری وجود دارد. بر این اساس، اثر میانجی گری کیفیت زندگی کاری بر رابطه های مورد بررسی تأیید می گردد.

در تبیین این نتایج می توان گفت رهبری اخلاقی یکی از رویکردهایی است که در دهه های پایانی قرن بیستم میلادی به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. عملکرد افراد در سازمان می تواند نقش عمده ای در موفقیت هر سازمان داشته باشد و با قاطعیت می توان بیان کرد که عملکرد فردی و سازمانی افراد تحت تأثیر عواملی همچون تعهد، آموزش، باورها و رهبری در سازمان ها قرار دارد. اخیراً رهبری اخلاقی توسط بسیاری از محققان در زمینه ی رفتار سازمانی و مدیریت مورد توجه قرار گرفته است. محققان، رهبری اخلاقی را به عنوان رفتاری مورد توجه قرار دادند که بر ابعاد اخلاقی در روش های رهبری تمرکز دارد منظور از رهبری اخلاقی، نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج این گونه رفتارها در میان پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم گیری است رهبری اخلاق مدار فرایندی است که بر اساس آن مدیر با نگاهی خیراندیشانه، خوش بینانه و مثبت به تمامی ذیحقان، به شناسایی و رتبه بندی حقوق تمامی آنان می پردازد و با استفاده از رویکرد ارتباطی قاطعانه، وظایف مدیریتی را با رعایت اصل حق تقدم تزکیه، تعلیم و تربیت و شمول بر خویش، پیشتر و بیشتر از دیگران و بر اساس سند جامع اخلاقی به اجرا در می آورد. یک رهبر اخلاقی به واسطه طرز برخورد مناسبی که با کارکنان خود دارد زمینه پیشرفت کل مجموعه را فراهم می کند. این سبک مدیریتی مزایایی داشته و قابلیت گسترش به تمام جوانب زندگی شخصی و کاری مدیران را دارد. رهبران اخلاقی با در نظر گرفتن منفعت سازمانی و حمایت از زیردستان می توانند باعث بالا رفتن اعتماد بنفس کارکنان در محیط کار شده و عملکرد سازمانی را بهبود ببخشند. رهبران اخلاق مدار در سازمان، دارای خود کنترلی و خود انضباطی بالایی است. رهبران اخلاقی به مرحله ای از پختگی می رسند که دیگر نمی توانند خارج از اخلاق حرکت کنند. اگر چنین شخصی مدیریت باشگاه ورزشی را بر عهده بگیرد، آن سازمان از کارایی و بهره وری بالاتری برخوردار می شود، در نتیجه عواید آن شامل افراد و جامعه نیز می شود، چون توانسته

افرادی اخلاقی تربیت نماید و کارمندانی با کفایت و دارای صلاحیت حرفه‌ای با فرهیختگی اخلاقی بالایی به کار گمارد که کیفیت کاری بالاتری را در سازمان تجربه می‌کنند و در پی آن سازمان‌های دیگر نیز از فواید و عواید آن بهره‌مند می‌شوند. در راستای نتایج حاصل از این فرضیه در پژوهش محمدی و همکاران (۱۴۰۳) یافته‌ها نشان داد که مدل پژوهش شامل شش محور توسعه استراتژیک منابع انسانی، اسناد بالادستی، راهبردهای توسعه مدیران، توسعه کلان منابع انسانی، عملکرد شغلی و الگوی قابلیت کارکنان می‌باشد. در تحقیق رضایی کلیدبری و همکاران (۱۳۹۹) یافته‌ها نتایج نشان می‌دهد رهبری اخلاقی، از طریق رابطه رهبر-عضو، خودکارآمدی و هویت‌سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه دارند. در پژوهش گودرزوند و همکاران (۱۳۹۹) نتایج نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی از طریق رفتار فرانش و جو اخلاقی با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملی استان گیلان رابطه دارد. در تحقیق دوستار و حسنی (۱۳۹۵) نتایج نشان‌دهنده تأثیرگذاری رهبری اخلاقی بر عملکرد سازمانی است. در مطالعه سیرگار و ناسوشن (۲۰۲۳) نتایج مطالعه نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر انگیزه درونی تأثیر معنی‌داری دارد و رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد. در پژوهش ساری و همکاران (۲۰۱۹) نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی و انگیزش کار دارد. بررسی پیشینه نشان داد هیچ یک از موارد کیفیت زندگی کاری را به عنوان متغیر میانجی مورد بررسی قرار نداده‌اند و تأثیر این متغیر بر ترویج رهبری اخلاقی و بهبود عملکرد نادیده گرفته شده است.

رهبران اخلاقی کسانی هستند که در سازمان دیدگاه اشتراکی را بین کارکنان القا می‌کنند، فرایندهای تثبیت‌شده را به چالش می‌کشند، با تشویق روانی دیگران را به فعالیت وادار می‌کنند، هنر تحریک دیگران را دارند و خود را محدود به موقعیت مدیریتی در باشگاه نمی‌کنند خود را مربیانی می‌بینند که در کار رهبری باشگاه نیز می‌توانند وارد شوند. در نتیجه مدیران به‌عنوان رهبران ورزشی برای اینکه بتوانند جوی آکنده از اعتماد را ایجاد کنند، باید گام‌به‌گام حرکت کرده، زیرا فرایند اعتمادسازی فرآیندی نیست که یک‌شب ایجاد شود و همچنین ماهیتی دوطرفه دارد و در محیطی توسعه پیدا می‌کند که در آن ارزش‌های مشترک، انسجام، همبستگی و اتفاق‌نظر اساسی اعتماد در بین افراد شود و این مهم جز با پشتیبانی قوی مدیر باشگاه امکان‌پذیر نمی‌باشد. مدیر باشگاه ورزشی شخص بزرگی است که به دنبال تعریف و ارتقای ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد و این امر منجر به یکپارچگی سازمان خواهد شد. در نتیجه مدیران به‌عنوان رهبران ورزشی باید با برنامه‌ریزی مناسب و مستمر و رفتار ترغیبی سعی نمایند توانایی‌ها و استعدادهای نهفته کارکنان را کشف نموده و آن توانایی‌های بالقوه را بالفعل نموده و آن‌ها را به منصفه ظهور رسانند. این رهبران می‌توانند با ارتقای کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان با موجب خلق ایده‌های نو، یادگیری مشارکتی، افزایش جو تفاهم، ارتقای سطح دانش حرفه‌ای، به‌روز شدن علم و در نهایت پیشرفت باشگاه ورزشی می‌شود. رهبران اخلاقی با نوع‌دوستی رفتار می‌کنند. آن‌ها رفاه زیردستان خود را در اولویت قرار می‌دهند و در فعالیت‌هایی مانند تیم سازی، راهنمایی و رفتارهای توانمندسازی شرکت می‌کنند. این بدان معناست که رهبری اخلاقی به ایجاد جامعه کمک می‌کند. این رهبران ارزش‌ها و هدف کارکنان خود و همچنین کل سازمان را در نظر می‌گیرند و از این طریق باعث بهبود عملکرد کارکنان می‌شوند.

در پایان با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود: رسانه‌های ورزشی با پوشش مناسب رفتارهای اخلاقی و انتقاد از رفتارهای غیراخلاقی، به ترویج اخلاق در باشگاه‌ها کمک کنند. خواسته‌های معقول و اخلاقی، حل بحران‌های مقطعی، انصاف در رفتار، احترام به ورزشکاران و مربی، انتقاد پذیری، ایجاد جو خدمت، حمایت‌های روانی، اعتماد به جوانان، پیش دستی در امور خیر، تعیین آرمان‌های اخلاقی در تیم، وضوح و شفافیت مالی و مبارزه با رشوه خواری و تجارت گرای منفی... در دستور کار مدیران باشگاه مس قرار گیرد. رفتار و گفتار مدیران توأم با اخلاق باشد و همسو با منشور اخلاقی سازمان باشد مدیران با نشان دادن صداقت و یکرنگی، خویشتن‌داری از خود پیشگامی مهم در بهبود عملکرد کارکنان باشند. مدیران باشگاه مس باید مسئولیت هر کس را به‌صورت شفاف بیان کنند؛ به‌گونه‌ای که افراد بدانند در برابر چه چیزی باید پاسخگو باشند و انتظاری که از فرد یا گروه دارند را توضیح دهند. مدیران باید رفتار خوب و مطلوب را برای کارکنان تعریف کنند؛ به‌گونه‌ای که برای افراد

مشخص شود که چه میزان کار و فعالیت مطلوب و مورد انتظار مدیر است و از این طریق عملکرد کارکنان را بهبود بخشند. مدیران با نشان دادن رفتارهای اخلاقی و تصمیم‌گیری در استراتژی‌های اخلاقی، الگویی خوب سازمانی در اخلاق در نزد کارکنان به نمایش بگذارند و به‌منظور ارتقای کیفیت زندگی کاری باید به توازن بین زندگی کاری و زندگی شغلی کارکنان توجه نموده و محیط کاری را متناسب با وضعیت زندگی شخصی کارکنان در جهت پشتیبانی از آن طراحی نمایند. مدیران باشگاه مس برای ترفیع کارکنان عملیاتی، ارشدیت و برای ارتقای پرسنل مدیریتی شایستگی در نظر گرفته شود. درواقع کارمندان باید بدانند که تلاش آن‌ها بی‌نتیجه نخواهد ماند و این انگیزه بخشی توسط باشگاه زمینه رشد عملکرد کارکنان را فراهم خواهد آورد. مدیران باشگاه حقوق خود رضایت کامل دارند و حقوق آن‌ها برای زندگی و خرج و مخارج آن‌ها کفایت می‌نماید، احساس رضایت شغلی بیشتری دارند و عملکرد آنان بهبود می‌یابد.

منابع

- ۱- احمدزاده، س.، صالح زاده، ر.، و صادق زاده، م.، (۱۴۰۱). بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد شرکت: نقش میانجی مسئولیت اجتماعی، شهرت شرکت و رفتار شهروند سازمانی (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب استان اصفهان)، نهمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارافرینی ایران، تهران
- ۲- دوستار، م.، و حسینی، ه.، (۱۳۹۵). بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار سکوت و آوای کارکنان و عملکرد آن‌ها. چشم انداز مدیریت دولتی، (۲۷)، صص ۶۳-۸۳.
- ۳- رضایی کلیدبری، ح.، سلطانی ابراهیم سرائی، ف.، و بخشعلی زاده، د.، (۱۳۹۹). نقش رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، (۱)۱۵، ۱۰۸-۱۱۵.
- ۴- رئیسی نافچی، س.، و زال، ه.، (۱۴۰۲). مطالعه و بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد سازمانی در سازمان های دولتی، اولین همایش ملی پژوهش ها و فناوری های دانش بنیان در مدیریت و حسابداری.
- ۵- گودرزوند چگینی، م.، آفرین آباده، ش.، پورکاظمی آستانه، و.، و رضانی پورششکل، ه.، (۱۳۹۹). نقش رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان بانک ملی استان گیلان. اخلاق در علوم و فناوری. (۳) ۱۵: صص ۱۴۴-۱۵۰.
- ۶- گیاهی، م.، بابایی، م.، و محمدیان، م.، (۱۴۰۰). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان: مطالعه موردی کارکنان یک دانشگاه نظامی. مجله طب نظامی، (۷)۲۳، صص ۶۱۸-۶۲۶.
- ۷- محمدی، ح.، درویش، ح.، رنگریز، ح.، و طوطیان اصفهانی، ص.، (۱۴۰۳). اعتبار مدل شایستگی های مدیران وزارت نیرو با رویکرد رهبری اخلاقی، مجله منابع انسانی تحول آفرین، شماره ۳(۱۱)، صص ۵-۲۵.
- ۸- نوری، س.ر.، رحیم نیا، ف.، خوراکیان، ع.، و ملک زاده، غ.، (۱۴۰۲). تبیین مولفه‌های رهبری اخلاقی در سازمان صنایع دفاع جمهوری اسلامی ایران با رویکرد کیفی، مجله پژوهش های مدیریت عمومی، شماره ۵۹، صص ۳۵ - ۵۸.
- 9- Agustina, R., Yusuf, M., Sutiyan, O. S. J., Ardianto, R., & Norvadewi, N. (2024). Employee Performance Mediated Quality Of Work Life Relationship Satisfaction On The Job And Organizational Commitment. Jurnal Darma Agung, 30(2), 589-605.
- 10- Alefari M, Barahona AM, Salonitis K. (2018). Modelling manufacturing employees' performance based on a system dynamics approach. Procedia CIRP. 72:438-43.
- 11- Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati, N. (2018). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. International Journal of Law and Management, 60(2), 233-249.
- 12- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. Journal of Advances in Management Research, 18(1), 36-62.

- 13- Caldwell, C., (2017). Lakota virtues and leadership principles: insights and applications for ethical leaders. *Journal of Management Development*, 36(3), pp.309-318.
- 14- Constandt, B, Heres, L, Marlier, M & Willem, A (2020). 'A stakeholder perspective on ethical Leadership in sport: Bridging the gap between the normative and descriptive lines of inquiry', *Psychologica Belgica*, vol. 60, no. 1, pp. 381-95.
- 15- Emsellem HA, Thorpy MJ, Lammers GJ, Shapiro CM, Mayer G, Plazzi G, et al. (2020). Measures of functional outcomes, work productivity, and quality of life from a randomized, phase 3 study of solriamfetol in participants with narcolepsy. *Sleep Medicine*;67:128-36.
- 16- Grote, G., & Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human relations*, 70(2), 149-167.
- 17- Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The effect of job satisfaction and job loyalty on employee performance: A narrative literature review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 9-15.
- 18- Hemsworth D, Baregheh A, Khorakian A, Muterera J, Plough JF, Garcia Rivera BR, et al. (2020). The resource based reflective risk assessment model for understanding the quality of work life of nurses. *Nursing Outlook*. 68(2):194-206.
- 19- Hoang, G., Yang, M., & Luu, T. T. (2023). Ethical leadership in tourism and hospitality management: A systematic literature review and research agenda. *International Journal of Hospitality Management*, 114, 103563.
- 20- Javaid, Z. K., Mahmood, K., & Ali, A. A. (2023). Mediating Role of Mindfulness between Quality of Life and Workplace Stress among Working Women: Quality of Life and Workplace Stress among Working Women. *Journal of Workplace Behavior*, 4(1), 68-80.
- 21- Klein LL, Pereira BA, Lemos RB. (2019). Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*. 20
- 22- Laajalahti, A. (2018). Fostering Creative Interdisciplinarity: Building Bridges between Ethical Leadership and Leaders' Interpersonal Communication Competence. In *Public Relations and the Power of Creativity: Strategic Opportunities, Innovation and Critical Challenges* (pp. 23-55).
- 23- Lin, W. L., Yip, N., Ho, J. A., & Sambasivan, M. (2020). The adoption of technological innovations in a B2B context and its impact on firm performance: An ethical leadership perspective. *Industrial Marketing Management*, 89, 61-71.
- 24- Loyens, KM, Claringbould, IEC, Heres, L & Van Eekeren, F (2021), 'The social construction of integrity: A qualitative case study in Dutch football', *Sport in Society*. Advance online publication
- 25- Mulang, H. (2022). Analysis of the Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.
- 26- Netto CS. (2019). Quality of Work Life: Dimensions and Correlates A Review of Literature. *International Journal of Reviews and Research in Social Sciences*. 2019;7(1):131-8.
- 27- Ogbuabor DC, Okoronkwo IL. (2019). The influence of quality of work life on motivation and retention of local government tuberculosis control programme supervisors in South eastern Nigeria. *PloS One*. 14(7): e0220292.
- 28- Quade, MJ, Bonner, JM & Greenbaum, RL (2020), 'Management without morals: Construct development and initial testing of amoral management', *Human Relations*. Advance online publication.
- 29- Ren & Chadee, (2017). In China: the moderating role of guanxi. *Personnel Review*, 46(2), pp. 371-388.
- 30- Sari NP, Bendesa IK, Antara M. (2019). The influence of quality of work life on employees' performance with job satisfaction and work motivation as intervening variables in starrated hotels in Ubud tourism area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*. 7(1):74-83.

- 31- Siregar, B. A., & Nasution, A. I. (2023). The effect of ethical leadership on employee performance and incremental innovation with internal motivation as an intervening variable in the district library and archives department deli serdang. *Strategic Management Business Journal*, 3(01), 174-181.
- 32- Stouten, J., Van Dijke, M., & De Cremer, D. (2012). Ethical leadership, *Journal of personnel psychology*, 11(1), 1-6.
- 33- Tkaczynski, A., & Arli, D., (2018). Religious tourism and spiritual leadership development: Christian leadership conferences. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, pp. 75-84.
- 34- Tomlinson, A (2014). 'The supreme leader sails on: Leadership, ethics and governance in FIFA', *Sport in Society*, vol. 17, no. 9, pp. 1155-69.
- 35- Trevino, L. K., & Nelson, K. A. (2016). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. John Wiley & Sons.
- 36- Udin, U. (2024). Ethical leadership and employee performance: The role of Islamic work ethics and knowledge sharing. *Human Systems Management*, 43(1), 51-63.
- 37- Welty Peachey, J, Zhou, Y, Damon, ZJ & Burton, LJ (2015). 'Forty years of leadership research in sport management: A review, synthesis, and conceptual framework', *Journal of Sport Management*, vol. 29, no. 5, pp. 570-87.
- 38- Westlan, C. (2010). Lower Bounds on Sample Size in Structural Equation Modeling. *Electron. Commerce Res*: 9 (6): 476-487.

The Effect of Ethical Leadership on the Performance of Employees of Kerman Province's MES Sports Clubs with the Mediating Role of Work Life Quality

Hossein tahmasebi¹, seyed Rahman farizani gohari²

Master's student in sport management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
Assistant Professor, Department of sport management, Kerman Branch, Islamic Azad University,
Kerman, Iran.

Abstract

The aim of the present study is to investigate the effect of ethical leadership on the performance of employees of Kerman Province's copper sports clubs with the role of mediating the quality of work life. This study is descriptive of the correlation type in terms of method and developmental-applied in terms of purpose. The data collection method was a combination of library and field studies, and the data collection tools were Carlshun's ethical leadership questionnaire (2011), Stephen's employee performance questionnaire (2005), and Lopez's quality of work life questionnaire (2007). The AVE index was used to determine validity and Cronbach's alpha to determine reliability. The statistical population of the study includes all managers and employees of Kerman Province's copper sports clubs, 680 people. Considering that the structural equation approach and confirmatory factor analysis were used, the sample size is 253 people, who were considered using stratified sampling. In the present study, SPSS and AMOS software were used to analyze the data. The results of structural equation modeling indicate a positive and significant effect of ethical leadership on quality of work life ($p < 0.05$, $\beta = 0.258$). The results also show that the effect of the ethical leadership variable on employee performance ($p < 0.05$, $\beta = 0.349$) and the effect of the quality of work life variable on employee performance ($p < 0.05$, $\beta = 0.374$) are significant at the 5% level. The results show that ethical leadership, in addition to its direct effect, also indirectly affects employee performance through quality of work life. Accordingly, the mediating effect of quality of work life on the studied relationships is confirmed.

Keywords: ethical leadership, employee performance, quality of work life, MES sports clubs, Kerman province.