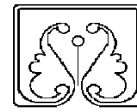




دوفصلنامه مدیریت و توسعه ورزش

سال سوم، شماره دوم، پیاپی ۷



دانشگاه کلان

بررسی هوش اخلاقی مدیران و اثربخشی سازمان‌های داوطلبی در ورزش

رضا اندام^{۱*}، سهیلا روح پرور^۲

تاریخ دریافت: ۹۲/۶/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۲۰

چکیده

هدف: هدف کلی پژوهش حاضر بررسی هوش اخلاقی مدیران و تعیین رابطه بین هوش اخلاقی مدیران با اثربخشی سازمان‌های داوطلبی ورزشی در استان خراسان شمالی بود.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر را مسئولان و اعضای هیأت‌های ورزشی استان خراسان شمالی تشکیل دادند. با توجه به محدود بودن این افراد، نمونه برابر جامعه در نظر گرفته شد ($n=N$). بدین منظور ۱۸۴ نفر (۵۹ نفر از مدیران و ۱۲۵ نفر از اعضای هیأت‌های ورزشی) پرسشنامه‌های ویژگی‌های فردی، هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۱۱) و اثربخشی سازمانی عیدی (۱۳۹۱) را تکمیل کردند. روایی پرسشنامه‌ها با بهره‌گیری از نظرهای اصلاحی استادان مدیریت ورزشی، مدیران و اعضای هیأت‌های ورزشی به دست آمد و پایایی آن‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۹۲ تعیین گردید. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی (آزمون کالموگراف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون یومن‌ویتنی و کروسکال‌والیس) در سطح معناداری ۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین هوش اخلاقی مدیران با اثربخشی هیأت‌های ورزشی ($r=0/19, p=0/02$) رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین، بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران و متغیرهای جمعیت شناختی تفاوت معناداری مشاهده نشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به رابطه معنی‌دار مثبت بین هوش اخلاقی و اثربخشی سازمان‌های داوطلبی، بر ضرورت توجه به هوش اخلاقی مدیران به‌منظور اثربخشی بهتر سازمان تأکید نموده است.

واژگان کلیدی: هوش اخلاقی، درستکاری، مسئولیت‌پذیری، بهره‌وری، هیأت ورزشی

۱. دانشیار دانشگاه صنعتی شاهرود

۲. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود

نشانی الکترونیک نویسنده مسئول: reza_andam@yahoo.com

مقدمه

سازمان و جامعه از جهات و جنبه‌های مختلف اقتصادی، سیاسی و اعتقادی برآورده شود، قادر به ادامه حیات نیستند (کرم‌دخت، ۱۳۹۰). مقوله اخلاق سازمانی به مرور در طی یک و نیم قرن گذشته در جایگاه بخشی از علم مدیریت نهادینه شده است. امروزه با پیشرفت‌های گسترده در علم مدیریت، اصول اخلاقی و سجایای انسانی برای مدیران امری اجتناب‌ناپذیر شده است. عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با صاحبان منافع، مشکلاتی را برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند و با چالش در مشروعیت سازمان و اقدامات آن، سودآوری، موفقیت و اثربخشی سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (خسروانیان و رفیعی رودپشتی، ۱۳۹۰). اخلاقیات، سرمایه استراتژیک برای هر سازمانی محسوب می‌شود. در چنین شرایطی، مدیر باید از نظر اخلاقی در سازمان جوی سالم برای کارکنان به وجود آورد تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هر چه بیشتر کار کنند. این امر نیازمند وجود رهبری با هوش اخلاقی^۳ بالاست. توجه به هوش اخلاقی، یک ایده آسمانی است که الهام‌بخش رفتارهای افراد می‌باشد. همان‌طور که در آموزه‌های دین اسلام نیز به اصول اخلاقی توجه ویژه‌ای شده است (مختاری‌پور و سیادت، ۱۳۸۸).

به تازگی پژوهشگران رفتار سازمانی، علاقه‌مند به هوش اخلاقی رهبری شده‌اند؛ زیرا می‌تواند مرز بین نوع‌دوستی و خودپرستی را خوب توصیف کند (مظاهری‌راد، ۱۳۹۰). هوش اخلاقی مقوله‌ای جدید است که با هوش عاطفی و هوش شناختی تفاوت دارد و متمایز از آن‌هاست. لنیک

مدیریت یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به منظور بقا و رشد در سازمان‌های جدید، ویژگی‌های خاصی را می‌طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آن‌ها با مشکلات بسیاری مواجه می‌شوند (بهشتی‌فر و همکاران، ۲۰۱۱). موتور محرک تغییرات جهانی، پیدایش قدرت فکری در برابر قدرت مادی خواهد بود. دراکر^۱ (۲۰۱۰) خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها می‌دهد که در آن‌ها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد (خدادادی و همکاران، ۱۳۸۹). در محیط و بازار جهانی، هوش اهرم مورد نیاز مدیران و رهبران محسوب می‌شود. افراد با هوش بالا جزو دارایی‌های ارزشمند سازمان هستند. این مهم در مورد مدیران، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. اگر بر این باور باشیم که موفقیت مدیران در گذشته متکی به مهارت‌های فنی و هوش منطقی بوده است، امروزه -در قرن بیست و یکم- وجود مدیران با قدرت تجزیه و تحلیل بالاتر نقش اساسی را در اثربخشی^۲ سازمان‌ها دارند و آنچه متضمن این موفقیت‌ها است، چندان به جایگاه مدیر در سلسله‌مراتب سازمانی برنمی‌گردد، بلکه به هوش مدیران و کارکنان بستگی دارد (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱).

مدیران با اتکا به سیستمی از ارزش‌ها و باید و نبایدها که اخلاق نامیده می‌شود؛ قادرند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی خوب و چه چیزی بد است. چه کسی به راه درست می‌رود و چه کسی راه نادرست می‌پیماید. مدیریت سازمان‌ها امروزه دریافته‌اند که بدون وجود یک نظام اخلاقی یکپارچه که در آن نیازهای اخلاقی فرد،

1. Druker
2. Effectiveness

3. Moral intelligence

و کیل^۱ (۲۰۱۱) هوش اخلاقی را توانایی ایجاد تمایز بین درست و غلط بر اساس اصول جهان‌شمول، تعریف کرده‌اند. هوش اخلاقی مهارت‌های عاطفی نیست؛ بلکه هدایت‌کننده افراد در انجام کار درست است. رهبری مؤثر مبتنی بر مجموعه‌ای مشترک از ارزش‌های سازنده است. بدون آگاهی از این ارزش‌ها، مهارت‌های هوش عاطفی در ارتقای عملکرد بی‌اثر هستند. هوش اخلاقی، هدف زندگی را به افراد نشان می‌دهد که بدون آن، کارهایی را انجام می‌دهند یا وقایعی را تجربه می‌کنند که فاقد معنا هستند. افراد را قادر می‌سازد تا همه منابع شامل هوش هیجانی، هوش شناختی و هوش فنی خود را برای رسیدن به مهم‌ترین اهداف - چه در کار یا سایر مراحل زندگی- مهار کنند. هوش اخلاقی سهم بسزایی در موفقیت پایدار شرکت بازی می‌کند. بوربا^۲ (۲۰۰۱) هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌ها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف کرده و هفت اصل همدردی، هوشیاری، خودکنترلی، توجه و احترام، مهربانی، صبر و بردباری و انصاف را ضروری دانسته است. آنچه افراد برای انجام کارهای درست به آن نیاز دارند، همان هوش اخلاقی است که با استفاده از آن به یادگیری عمل هوشمندانه و دستیابی به بهترین عمل نزدیک می‌شوند. افراد با هوش اخلاقی بالا کار درست را انجام می‌دهند، اعمال آن‌ها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌دهند (مختاری پور و سیادت،

۱۳۸۸). پژوهش حاضر بر چهار بعد هوش اخلاقی (درستکاری، مسئولیت‌پذیری، گذشت و دلسوزی) که برای موفقیت پایدار فردی و سازمانی حیاتی است، تمرکز دارد. درستکاری^۳، مشخصه فرد باهوش از نظر اخلاقی می‌باشد. زمانی که فرد با صداقت عمل می‌کند، در راستای اصول و عقاید خود عمل می‌کند. بر اساس این تعریف، فردی که صداقت ندارد، فاقد هوش اخلاقی است. مسئولیت‌پذیری^۴، دیگر ویژگی فرد باهوش از لحاظ اخلاقی است. تنها فردی که مسئولیت‌پذیری اعمال خود و عواقب ناشی از آن را می‌پذیرد می‌تواند از هماهنگی آن‌ها (اعمال) با اصول انسانی اطمینان یابد. گذشت^۵، یک اصل ضروری است، زیرا فرد بدون تحمل اشتباهات و آگاهی از عیوب خود، فردی انعطاف‌ناپذیر بوده و قادر نخواهد بود به تعامل با دیگران بپردازد. دلسوزی^۶، توجه به دیگران است که دارای تأثیر متقابل می‌باشد، به‌طوری‌که اگر نسبت به دیگران مهربان و دلسوز باشد، آنان نیز در زمان نیاز با او همدردی می‌کنند و مهربان خواهند بود (لنیک و کیل، ۲۰۱۱). مطالعه مؤسسه گالوپ^۷ بر روی دو میلیون کارمند در هفتصد شرکت نشان داد، اینکه یک کارمند تا چه زمانی در سازمان می‌ماند و به چه میزان مفید و مؤثر است، به روابط فرد با سرپرست مستقیم او بستگی دارد. به عبارت دیگر، افراد با مدیران خوب چهار برابر کمتر شغل خود را ترک می‌کنند (چرنیس، ۲۰۰۱).

3. Integrity
4. Responsibility
5. Forgiveness
6. Compassion
7. Gallup company

1. Lennick & Kiel
2. Borba

یکی از مباحث اساسی در علم مدیریت، اثربخشی سازمانی است که آن را ملاکی برای ارزیابی عملکرد در سازمان محسوب می‌کنند. در مورد مفهوم اثربخشی تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد؛ زیرا فرایند دستیابی به آن کار دشواری است. دراگر (۱۹۷۴) اظهار می‌دارد اثربخشی در واقع انجام کارهای صحیح است (رحیمی، ۲۰۱۱). رایبزن^۱ (۱۹۹۰) اثربخشی سازمان را به‌عنوان میزان کسب اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت با توجه به انتظار ذی‌نفعان، ارزیابی‌کنندگان و مرحله زندگی سازمانی تعریف می‌کند. چتمن و سی‌شور^۲ (۱۹۶۷) اثربخشی را قابلیت بهره‌وری از محیط برای کسب منابع ارزشمند جهت استمرار عملکرد می‌دانند (عیدی، ۱۳۸۶). پرایس^۳ (۱۹۶۸) اثربخشی را درجه و میزان دسترسی به اهداف می‌داند (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱). پیدایش و حاکمیت این دیدگاه که موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها در گرو هدایت صحیح منابع به‌خصوص منابع انسانی است، موجب شده که به بررسی و مطالعه فرهنگ سازمان و تأثیر آن بر قوای فکری یعنی هوش کارکنان و مدیران، توجه زیادی معطوف شود (خدادادی و همکاران، ۱۳۸۹).

سیادت و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی و رهبری تیمی رابطه مثبت و معنی‌داری نشان دادند. بهشتی‌فر و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق خود تأثیر هوش اخلاقی بر اثربخشی رهبری را بررسی کردند و معتقدند که

برای کسب نتایج مؤثر در سازمان، باید هوش اخلاقی در میان مدیران و کارکنان تقویت شود. کرم‌دخت (۱۳۹۰) در بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی مدیران و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه، پایبندی به اصول اخلاقی و وجود جو اخلاقی در سازمان را عاملی مؤثر بر توفیق و سازگاری کارکنان و درنهایت افزایش اثربخشی سازمان می‌داند. بهشتی‌فر و نکویی‌مقدم (۱۳۸۹) در بررسی رابطه رفتار اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان، به این نتیجه رسیدند که رفتار اخلاقی مدیران در محیط کار سبب کاهش تنش‌ها و افزایش رضایت شغلی و اثربخشی می‌شود. محمدی (۱۳۸۸) در تحقیق خود مبنی بر رابطه هوش هیجانی مدیران و اثربخشی ادارات تربیت‌بدنی، هوش هیجانی مدیران را در اثربخشی سازمان مهم دانسته است (۱۳۸۸). عیدی (۱۳۸۶) نشان داد بین هوش هیجانی اعضای هیأت علمی و اثربخشی دانشکده‌های تربیت‌بدنی رابطه معنادار وجود دارد. هوش هیجانی با تأثیر بر زمینه‌هایی چون به‌کارگیری و حفظ و نگهداری کارکنان، توسعه و بهسازی افراد مستعد، کار تیمی، سلامتی، روحیه و تعهد کارکنان، نوآوری، بهره‌وری، کارآیی، فروش، درآمدها، کیفیت خدمت، وفاداری مشتری و بازده مشتریان و کارکنان به اثربخشی سازمان کمک می‌کند (عیدی، ۱۳۸۶). رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی رابطه هوش چندگانه مدیران با اثربخشی سازمانی، هوش چندگانه را مجموعه‌ای از چندین هوش چون هوش کلامی، هوش منطقی-ریاضی، هوش موسیقایی، هوش مکانی، هوش بدنی-حرکتی، هوش درون‌فردی و هوش میان‌فردی تعریف کرده است و بر تأثیر هوش چندگانه و انواع آن بر اثربخشی سازمانی

1. Robbins
2. Yuchtman & Seashore
3. Price

باید توسط مدیر اداره شوند. چنانچه افراد فاقد توانایی لازم برای اداره آن‌ها باشند، این سازمان‌ها با مشکلات متعددی مواجه خواهند شد و با توجه به نقش سازمان‌های داوطلبی در توسعه و گسترش فرهنگ ورزش در کشور، اکثر تحقیقات انجام‌شده در زمینه اثربخشی سازمان‌های ورزشی به ادارات دولتی (ادارات تربیت‌بدنی، دانشکده‌های تربیت‌بدنی و غیره) اختصاص دارد و در زمینه سازمان‌های غیردولتی و داوطلبی، تحقیقات محدودی مشاهده شده است. در انتها این سؤال مطرح است که آیا با حضور مدیران با هوش اخلاقی بالا می‌توان از این منابع ارزشمند (داوطلبان) به‌درستی بهره برد و نهایتاً به اثربخشی سازمان کمک کرد؟

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق هیئت‌های ورزشی استان خراسان شمالی بودند. به دلیل فعال نبودن همه هیئت‌ها و محدود بودن تعداد آن‌ها، نمونه آماری (۲۶ هیئت) برابر جامعه آماری در نظر گرفته شد ($n=N$). تعداد ۱۸۴ نفر (۵۹ مدیر هیئت‌های ورزشی اعم از رئیس، نایب رئیس و دبیر هیئت‌ها و ۱۲۵ عضو) پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۱۱) که شامل چهار خرده‌مقیاس درستکاری، مسئولیت‌پذیری، گذشت و دلسوزی در قالب ۲۰ سوال در طیف پنج‌ارزشی لیکرت (هرگز = ۱، همیشه = ۵) بود و خرده‌مقیاس‌های درستکاری و مسئولیت‌پذیری هر یک با ۶ سؤال و خرده‌مقیاس‌های گذشت و دلسوزی هر یک با ۴ سؤال مورد ارزیابی قرار گرفتند. پرسشنامه دیگر،

اذعان دارد. بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی سطح هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد، بین هوش اخلاقی مدیران و متغیر سن رابطه معناداری مشاهده کردند؛ درحالی‌که با دیگر متغیرهای جمعیت‌شناختی رابطه معناداری گزارش نکرده‌اند. سیادت و همکاران (۱۳۹۱) بین میانگین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی برحسب سابقه خدمت آنان تفاوت معنادار مشاهده کردند. کاویان (۱۳۸۵) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی، بین اخلاق کار با متغیرهای سن، سطح تحصیلات، سابقه کاری و میزان حقوق رابطه معناداری گزارش کرده است.

همراه با افزایش روز افزون اهمیت ورزش در دنیا و ازجمله ایران و نیز افزایش حساسیت آن در میان مردم و طرفداران رشته‌های مختلف، نیاز است که اصول مدیریت ورزشی همگام با علم روز مدیریت پیش رود تا بتواند با روش‌های علمی صحیح در جهت پیشبرد خواسته‌ها و توقعات طرفداران و گسترش فرهنگ ورزش در سطح جوامع به اداره سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی بپردازد. به‌طور کلی، تربیت‌بدنی چه برای ورزشکاران و فعالان در این حوزه و چه سرمایه‌گذاران در این صنعت از جذاب‌ترین حیطه‌ها محسوب می‌شود (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱). از آنجا که داوطلبان یکی از باارزش‌ترین و قدرتمندترین منابع انسانی برای هر سازمان محسوب می‌شوند و موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی به حضور آن‌ها وابسته است (غفوری و همکاران، ۱۳۹۱) سازمان‌هایی مانند ادارات ورزش و جوانان، دانشکده‌های تربیت‌بدنی، هیأت‌های ورزشی و غیره، تشکیلاتی هستند که

پرسشنامه هوش اخلاقی ۰/۹۰ و برای پرسشنامه اثربخشی سازمانی ۰/۹۲ گزارش شد. به منظور سامان دادن و خلاصه کردن نمرات خام و توصیف اندازه‌های به دست آمده از نمونه‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد و انواع جدول‌ها) و برای بررسی نوع توزیع داده‌ها از آزمون آماری کولموگراف-اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به طبیعی نبودن توزیع داده‌ها برای تعیین رابطه، آزمون همبستگی اسپیرمن، برای تعیین تفاوت متغیرها آزمون یومن‌ویتنی و کروسکال‌والیس به کار رفت ($\alpha \leq 0/05$).

یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌های توصیفی تحقیق، ۵۸/۷ درصد آزمودنی‌ها مرد و ۴۱/۳ درصد زن بودند. دیگر اطلاعات توصیفی در جدول (۱) گزارش شده است.

پرسشنامه اثربخشی سازمانی عیدی (۱۳۹۱)، با هشت خرده‌مقیاس انعطاف‌پذیری، منابع سازمانی، برنامه‌ریزی، بهره‌وری، تعامل سازمانی، ثبات سازمانی، انسجام نیروی انسانی و نیروی انسانی متخصص در قالب ۳۸ سوال در طیف پنج‌ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، کاملاً موافقم = ۵) بکار گرفته شد. خرده‌مقیاس انعطاف‌پذیری با ۴ سوال، خرده‌مقیاس منابع سازمانی با ۷ سوال، خرده‌مقیاس برنامه‌ریزی با ۵ سوال، خرده‌مقیاس بهره‌وری با ۶ سوال، خرده‌مقیاس تعامل سازمانی با ۴ سوال، خرده‌مقیاس ثبات سازمانی با ۳ سوال، خرده‌مقیاس انسجام نیروی انسانی با ۴ سوال و خرده‌مقیاس نیروی انسانی متخصص با ۵ سوال مورد سنجش قرار گرفتند. روایی هر دو پرسشنامه توسط متخصصان مدیریت ورزشی، مدیران و اعضای جامعه هدف بررسی و تأیید شد و برای تعیین پایایی آن‌ها در مطالعه‌ای مقدماتی ۳۰ پرسشنامه در میان جامعه آماری توزیع شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی

متغیرها	تعداد	درصد
سن(سال)	زیر ۲۰	۱۶
	۲۱-۳۰	۸۰
	۳۱-۴۰	۶۰
جنسیت	بالای ۴۰	۲۸
	مرد	۱۰۸
تحصیلات	زن	۷۶
	دیپلم	۴۸
	کاردانی	۳۱
کارشناسی	کارشناسی	۷۷
	کارشناسی ارشد	۲۸

نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد، رابطه مثبت و معناداری بین هوش اخلاقی مدیران و اثربخشی سازمانی وجود دارد ($P=0/02$ ، $r=0/19$). در مورد روابط بین متغیر هوش اخلاقی و خرده مقیاس های اثربخشی سازمانی، یافته ها نشان داد، بیشترین ارتباط بین متغیر هوش اخلاقی با خرده مقیاس بهره‌وری ($P=0/03$ ، $r=0/26$) وجود دارد. متغیر هوش اخلاقی با خرده مقیاس های انعطاف پذیری، منابع سازمانی، انسجام نیروی انسانی و نیروی انسانی متخصص رابطه‌ی معناداری نشان نداد. در مورد ارتباط متغیر اثربخشی سازمانی و خرده مقیاس های هوش اخلاقی، متغیر اثربخشی سازمانی با خرده مقیاس های درستکاری ($P=0/03$ ، $r=0/18$) و گذشت ($P=0/01$ ، $r=0/22$) رابطه‌ی مثبت و

معنادار نشان داد؛ در حالی که با خرده مقیاس های مسئولیت پذیری و دلسوزی رابطه‌ی معناداری مشاهده در مورد روابط خرده مقیاس های هوش اخلاقی و خرده مقیاس های اثربخشی سازمانی یافته‌ها نشان داد، بیشترین ارتباط بین خرده مقیاس درستکاری با خرده مقیاس بهره‌وری ($r=0/26$ ، $P=0/02$) وجود داشت. بین خرده مقیاس مسئولیت پذیری با هیچ کدام از خرده مقیاس های اثربخشی سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد. بین خرده مقیاس گذشت با خرده مقیاس نیروی انسانی متخصص ($r=0/27$ ، $p=0/02$) بیشترین رابطه مشاهده شد. خرده مقیاس دلسوزی با خرده مقیاس بهره‌وری ($r=0/24$ ، $P=0/06$) بیشترین ارتباط را نشان داد (جدول ۲).

جدول ۲. رابطه بین خرده مقیاس های هوش اخلاقی با خرده مقیاس های اثربخشی سازمانی

متغیرهای اثربخشی و متغیرهای هوش اخلاقی	اثربخشی سازمانی	انعطاف پذیری	منابع سازمانی	برنامه ریزی	بهره‌وری	تعامل سازمانی	ثبات سازمانی	انسجام نیروی انسانی	نیروی انسانی متخصص
هوش اخلاقی	r	0/19*	0/12	0/11	0/17*	0/22*	0/20*	0/01	0/15
p	0/29	0/15	0/21	0/04	0/03	0/01	0/02	0/08	
درستکاری	r	0/18*	0/11	0/18*	0/26*	0/14	0/19*	0/04	0/14
p	0/03	0/20	0/04	0/09	0/02	0/09	0/03	0/62	0/12
مسئولیت پذیری	r	0/09	0/04	0/01	0/16	0/13	0/13	-0/03	0/06
p	0/29	0/61	0/99	0/23	0/06	0/12	0/13	0/71	0/48
گذشت	r	0/22*	0/21*	0/20*	0/18*	0/20*	0/18*	0/07	0/27*
p	0/01	0/01	0/02	0/07	0/03	0/02	0/03	0/40	0/002
دلسوزی	r	0/16	0/12	0/06	0/24*	0/18*	0/17*	0/01	0/10
p	0/06	0/15	0/48	0/06	0/06	0/03	0/04	0/99	0/25

*در سطح $P \leq 0/05$ معنی دار است

به کار رفت که بین آن‌ها تفاوت معناداری مشاهده نشد (جدول ۳).

به منظور تعیین تفاوت بین میانگین متغیرهای هوش اخلاقی و جنسیت آزمون یومن ویتنی

جدول ۳. تفاوت میانگین متغیرهای هوش اخلاقی و جنسیت

متغیرها	جنسیت	میانگین رتبه‌ها	آماره یومن ویتنی	Z	سطح معناداری
هوش اخلاقی	مرد	۳۰/۲۹	۳۳۱.۵۰۰	-۰/۲۱	۰/۸۳
	زن	۲۹/۲۲			

برای تعیین تفاوت بین میانگین متغیر هوش اخلاقی و متغیرهای سن، سطح تحصیلات و سابقه کاری از آزمون کروسکال والیس استفاده شد که تفاوت معناداری بین آن‌ها مشاهده نشد (جدول ۴).

جدول ۴. تفاوت میانگین‌های متغیر هوش اخلاقی و متغیرهای سن، سطح تحصیلات و سابقه کاری

متغیرها	میانگین رتبه	کای اسکوار	درجه آزادی	سطح معناداری
هوش اخلاقی	۲۱-۳۰	۵/۸۵	۲	۰/۰۶
	۳۱-۴۰			
تحصیلات	بالای ۴۰	۱/۵۳	۳	۰/۶۷
	دیپلم			
	کاردانی			
سابقه کاری (سال)	کارشناسی	۱/۲۸	۳	۰/۷۳
	کارشناسی ارشد			
	کمتر از ۵			
	۵-۱۰			
	۱۱-۱۵			
	بیشتر از ۱۵			

بحث و نتیجه‌گیری

اغلب تصمیم‌های مدیران در سازمان‌های داوطلبی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی است؛ از این رو توجه به اصول اخلاقی برای بقای این‌گونه سازمان‌ها، امری اجتناب‌ناپذیر است. تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که رابطه ضعیف، مثبت و معناداری بین هوش اخلاقی مدیران و اثربخشی سازمان‌های داوطلبی وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر با تحقیق سیادت و همکاران (۱۳۸۸)، کرم‌دخت (۱۳۹۰) و بهشتی‌فر و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد. سیادت و همکاران (۱۳۸۸) به این نتیجه رسیدند که رشد اخلاقی رهبران با رفتارهایی که

اغلب تصمیم‌های مدیران در سازمان‌های داوطلبی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی است؛ از این رو توجه به اصول اخلاقی برای بقای این‌گونه سازمان‌ها، امری اجتناب‌ناپذیر است. تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که رابطه ضعیف، مثبت و معناداری بین هوش اخلاقی مدیران و اثربخشی سازمان‌های داوطلبی وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر با تحقیق سیادت و همکاران (۱۳۸۸)، کرم‌دخت (۱۳۹۰) و بهشتی‌فر و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد. سیادت و همکاران (۱۳۸۸) به این نتیجه رسیدند که رشد اخلاقی رهبران با رفتارهایی که

از خود نشان می‌دهند، رابطه مستقیم دارد. توجه به اخلاق، روحیه کار تیمی افراد را بهبود بخشیده و آن‌ها را به اجتناب از اعمال مجرمانه تشویق می‌کند. هر قدر اعتماد، احترام و صداقت بین اعضای یک سازمان کمتر باشد، روحیه و عملکرد تیمی نیز تضعیف شده و به کاهش عملکرد و نهایتاً کاهش اثربخشی سازمان منجر خواهد شد. کرم‌دخت (۱۳۹۰) ایجاد فضای مناسب، حمایت کافی از رفتارهای اخلاقی، پاداش دادن به این‌گونه رفتارها و دخالت دادن نظر کارکنان را از عوامل اثربخشی سازمانی می‌داند. بهشتی‌فر و همکارانش (۱۳۸۹) رفتار اخلاقی در محل کار را یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی کارکنان بیان کرده‌اند؛ لذا مدیرانی که هوش اخلاقی بالایی دارند با جلب رضایت اعضای سازمان می‌توانند به بالا بردن سطح عملکرد آن‌ها و نهایتاً اثربخشی سازمان برسند. در تبیین این یافته، می‌توان گفت، اثربخشی سازمان‌های داوطلبی تا حدودی به هوش اخلاقی مدیران آن بستگی دارد. با توجه به ماهیت سازمان‌های داوطلبی، مدیران داوطلب در هیأت‌ها با انگیزه نودوستی به ارائه خدمات می‌پردازند و به جای توجه به خود به دیگران (افراد و سازمان خود) توجه می‌کنند و می‌توانند مانند یک رهبر با رعایت موازین اخلاقی در جذب و نگهداری هر چه بهتر نیروهای داوطلب اقدام نمایند و از ظرفیت و توانمندی آن‌ها در انجام کارهای درست استفاده نمایند. همان‌طور که ذکر شد، هوش اخلاقی انجام امور به طرز صحیح می‌باشد و اثربخشی- طبق تعریف دراکر- انجام کارهای صحیح است. با توجه به این تعاریف، وجود ارتباط -هرچند ضعیف- بین هوش اخلاقی و اثربخشی سازمانی

منطقی است و احتمالاً با حمایت چنین مدیرانی می‌توان به بهره‌وری، انسجام و در نهایت اثربخشی سازمان کمک کرد. در تحقیق حاضر بین مؤلفه درستکاری و اثربخشی سازمانی ارتباط مثبت، ضعیف و معناداری مشاهده شد، در این راستا، نتایج تحقیق مک‌کوبی^۱ (۲۰۰۹) نشان داد، اکثر سازمان‌هایی که از ارزش‌های آرمانی حمایت می‌کنند بر درستکاری و صداقت تأکید دارند. در بیشتر مواقع، مدیران غیراخلاقی، در تصمیمات خود نیازهای کارکنان و اعضای سازمان را نادیده گرفته، به منافع خود می‌اندیشند. یکی از عوامل کلیدی برای بالا بردن سطح اخلاقی این است که کارمندان برای بیان حقیقت، احساس امنیت کنند. مدیر اجرایی صنایع هارمن^۲ در سیدنی معتقد است که مدیران اجرایی باید مسئولیت شخصی اعمال خود را بپذیرند و جمله‌ی «من نمی‌دانم» بهانه‌ای غیرقابل قبول است. مدیران و رهبران سازمان‌ها باید مدلی برای ارزش‌های سازمان خود تنظیم کنند، استدلال‌های اخلاقی روشنی به کار گیرند و به نتایج صادقانه احترام بگذارند تا از این طریق به بهبود اثربخشی سازمانی کمک کنند. همچنین، با توجه به رابطه مثبت، ضعیف و معنادار بین درستکاری و منابع سازمانی، ثبات سازمانی و بهره‌وری (از مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی) می‌توان گفت احتمالاً در شرایط متغیر و پیچیده امروزی، مدیران صادق با اعمالشان بهتر می‌توانند منابع سازمانی را حفظ کرده، به ثبات سازمان کمک کنند و در نتیجه بهره‌وری و اثربخشی سازمان را توسعه دهند.

1. Maccoby
2. Harman Industries

در خصوص رابطه مثبت، ضعیف و معنادار بین هوش اخلاقی و برنامه‌ریزی یکی از مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی، کرافت و سینگ هاپاک^۱ (۱۹۹۱) به نقل از رابین و ریدن اوچ^۲ اشاره کردند که ضروری است مسائل اخلاقی در فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان گنجانده شود. برای مدیران آینده بسیار مهم است که با بالا بردن توانایی‌های خود در زمینه اخلاقیات و هوش اخلاقی به اثربخشی سازمانی برسند. در مورد رابطه دلسوزی و گذشت با بهره‌وری، تعامل و ثبات سازمانی، کالدول و دیکسون^۳ (۲۰۱۰) بیان کردند که دلسوزی و گذشت موجب عزت‌نفس مدیر شده و به بهبود نتایج سازمانی کمک می‌کند. مدیرانی که هوش اخلاقی بالایی دارند به‌طور فعال در مسائل درگیر شده و تعامل مثبتی با سازمان دارند. خشم، نفرت و دیگر رفتارهای منفی، انرژی افراد را گرفته و با روابط و عملکرد آن‌ها تداخل دارد و بهره‌وری، تعامل، اعتماد و نوآوری کارکنان را تضعیف می‌کند؛ از این رو، شاید مدیران با هوش اخلاقی بالا، با ایجاد محیطی سالم و قابل‌اعتماد برای اعضا بتوانند بر اثربخشی سازمان بیفزایند. همچنین آن‌ها تأکید کردند که گذشت و دلسوزی هم به مدیر و هم به کارمند سود می‌رساند و موجب بهبود روابط کاری می‌شود. رهبران با هوش اخلاقی بالا، با وجود این خصوصیات و عمل به آن‌ها در سازمان، تعهد کارکنان را افزایش داده و عملکرد را بهبود بخشیده و نهایتاً به اثربخشی سازمان کمک می‌کنند. اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای

مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. مظاهری‌راد (۱۳۹۰) اذعان دارد مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد، تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هرچه بیشتر کار کنند. این امر، نیازمند وجود رهبری با هوش اخلاقی بالا است.

در پژوهش حاضر، در رابطه با بررسی هوش اخلاقی برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی، بین هوش اخلاقی و هیچ‌یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی تفاوت معناداری مشاهده نشد که این یافته با نتایج تحقیقات بهرامی و همکاران (۱۳۹۱)، سیادت و همکاران (۱۳۸۸) و کاویان (۱۳۸۵) متناقض می‌باشد. بهرامی و همکارانش (۱۳۹۱) از بین متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه کاری) هوش اخلاقی را فقط با متغیر سن مرتبط دانستند. سیادت و همکارانش (۱۳۸۸) به رابطه سابقه خدمت و هوش اخلاقی مدیران اشاره کردند. کاویان (۱۳۸۵) در تحقیق خود به ارتباط معنادار هوش اخلاقی و سن اشاره کرده است. چنین به نظر می‌رسد هوش اخلاقی متعلق به گروه سنی خاصی نباشد و احتمالاً این تصور که افراد مسن با اخلاق‌تر هستند، نمی‌تواند موردقبول باشد. همچنین، این باور که با بالا رفتن سطح تحصیلات و سابقه کاری، هوش اخلاقی افراد افزایش می‌یابد نیز در این تحقیق مشاهده نشد. در این باره می‌توان گفت شاید سطح تحصیلات و سابقه کاری بتواند بر انواع مختلفی از هوش چون هوش هیجانی، هوش تجاری و غیره مؤثر باشد؛ اما احتمالاً با توجه به اخلاقیات و هوش اخلاقی به‌عنوان مقوله‌ای متفاوت از دیگر هوش‌ها، انتظار می‌رود فردی که اخلاقیات را

1. Singhapakdi & Kraft
2. Robin and Reiden Oach
3. Caldwell & Dixon

سازمان‌های تجاری بر معیارهای مالی و اقتصادی تمرکز دارند؛ در حالی که سازمان‌های غیرانتفاعی داوطلبی بر معیارهای اجتماعی و انسانی تأکید دارند (بالداک و بولنز، ۲۰۰۸). از آنجا که نیروی انسانی به خصوص داوطلبان در حوزه ورزش، عامل مهمی برای سازمان محسوب می‌شوند، قضاوت افراد در مورد درستی و نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، اثربخشی سازمان تأثیر دارد؛ از این رو، وجود مدیران کارآمد و اخلاق مدار جهت افزایش اثربخشی همه سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های داوطلبی ورزشی، امری بدیهی و اجتناب‌ناپذیر است.

در نهایت، پیشنهاد می‌گردد با توجه به نتایج تحقیق حاضر سازمان‌های ورزشی بهتر است در انتخاب و گزینش مدیران خود، به‌ویژه برای هیأت‌های ورزشی به جنبه‌های اخلاقی آن‌ها بیشتر توجه نمایند و مدیران اخلاق مدار را در این‌گونه سازمان‌های داوطلبی به کار گیرند تا این امر سبب بهبود اثربخشی سازمانی گردد.

به‌عنوان یک ارزش و باور پذیرفته است درجه تحصیلی و میزان سابقه کار او نتواند بر ارزش‌هایش تأثیر بگذارد.

ترنر و بارلینگ^۱ (۲۰۰۲) معتقدند که در دنیای امروز، تنها رهبران با هوش اخلاقی بالا، می‌توانند در سازمان اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت گسترده و درست است. تجربه مدیران تجاری در آمریکا، ژاپن و بسیاری از مؤسسات خصوصی و شرکت‌های کارآفرینی نشان داده است که رفتار اخلاقی تنها انجام درست کار نیست، بلکه انجام کار درست است. همچنین تحقیقات انجام شده در بیش از ۱۰۰ شرکت نشان داد که هوش اخلاقی تأثیر بسیار قوی بر عملکرد سازمان دارد. بسیاری از رفتارها و تصمیمات مدیران در سازمان‌های امروزی تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آن‌هاست. احتمالاً مدیر با هوش اخلاقی بالا می‌تواند با تنظیم بهتر روابط، کاهش تعارضات، افزایش جو همکاری بر تعهد کارکنان افزوده و اثربخشی سازمان را بهبود بخشد. بدین‌جهت بهتر است مدیران در جهت ارتقای هوش اخلاقی خود و اخلاق سازمانی اقداماتی انجام دهند. از جمله کارهایی که مدیران و سازمان می‌توانند انجام دهند می‌توان به تدوین منشور اخلاقی برای سازمان، اجرای برنامه‌های آموزشی اخلاقی برای کارکنان و پاداش به مدیران و کارکنان اخلاق محور اشاره کرد.

عیدی به نقل از چلادورای و هاجرتی (۱۳۹۱) اذعان دارد داوطلبان نسبت به کارکنان حرفه‌ای سازمان خود را اثربخش‌تر ارزیابی کردند (عیدی، ۱۳۹۱). بالداک و بولنز^۲ (۲۰۰۸) معتقدند

1. Tuerner & Barling
2. Balduck & Buelens

منابع

- بهرامی، م. ا. م. اصمی. آ. فاتح پناه. ع. دهقانی تفتی و غ. احمدی تهرانی. ۱۳۹۱. سطح هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۶: ۷۵-۸۸.
- بهشتی فر، م و م. نکوئی مقدم. ۱۳۸۹. رابطه رفتار اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۲۰۱: ۶۷-۷۳.
- خدادادی، م. ر. م. کاشف. ک. صالح زاده. م. شیرمحمدزاده و ف. خوشنویس. ۱۳۸۹. رابطه بین هوش سازمانی و بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. نشریه مدیریت ورزشی، ۴: ۱۶۸-۱۵۵.
- خسروانیان، ح و م. رفیعی رودپشتی. ۱۳۹۰. مطالعه تطبیقی الگوی مدیریت اخلاق در سازمان در مکاتب غربی و آموزه‌های علوی. فصلنامه علمی- پژوهشی پژوهش‌نامه اخلاق، ۱۲: ۱۴۵-۱۷۲.
- رحیمی، غ. م. نوروزی و ن. سریع القلم. ۱۳۹۱. بررسی رابطه هوش چندگانه مدیران با اثربخشی سازمانی شرکت گاز استان آذربایجان شرقی. فصلنامه مدیریت، ۲۵: ۳۴-۲۱.
- رحیمی، م. م. کشتی دار و ج. خوشبختی. ۱۳۹۱. سنجش هوش فرهنگی مدیران فدراسیون‌های منتخب در کشور و بررسی رابطه آن با سبک رهبری تحول آفرین. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۴: ۲۰۸-۱۹۱.
- سیادت، س. ع. م. مختاری پور و ا. کاظمی. ۱۳۸۸. رابطه بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیرآموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ۸۸-۱۳۸۷. مدیریت سلامت، ۱۲: ۶۹-۶۱.
- عیدی، ح. ۱۳۸۶. رابطه هوش هیجانی اعضای هیأت علمی با اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی تهران. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
- عیدی، ح. ۱۳۹۱. بررسی اثربخشی فدراسیون‌های منتخب ورزشی ایران. پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۴: ۱۳۴-۱۱۹.
- غفوری، ف. ر. اندام. ا. منتظری و س. فیضی. ۱۳۹۱. انگیزش و تعهد داوطلبان ورزشی رویدادی. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۳: ۱۱۶-۱۰۵.
- کاویان، ب. ۱۳۸۵. بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی. ماهنامه تدبیر، سال شانزدهم. ۱۶۵: ۴۹-۴۵.
- کرم‌دخت، ر. ۱۳۹۰. بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی مدیران و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهرستان بابلسر. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱: ۱۲۶-۱۱۵.
- محمدی، ف. ۱۳۸۸. ارتباط بین هوش هیجانی مدیران و اثربخشی سازمانی ادارات تربیت بدنی آموزش و پرورش استان کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج.
- مختاری پور، م و س. ع. سیادت. ۱۳۸۸. بررسی مقایسه‌ی ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه دانشمندان با قرآن کریم و ائمه معصومین (ع). دو فصلنامه علمی- تخصصی مطالعات اسلام و روانشناسی، ۴: ۹۷-۱۱۸.
- مظاهری‌راد، ح. ۱۳۹۰. مروری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان‌ها. پایگاه مقالات علمی مدیریت، برگرفته از وب-سایت: www.system.parsiblog.com
- Balduck, A.L. and M. Buelens. 2009. *A Two-Level Competing Values Approach to Measure Nonprofit Organizational Effectiveness*. Ghent University, Vlerick Leuven Gent Management School.
- Beheshtifar, M., Z. Esmaeli. and M. Nekoie.Moghadam. 2011. *Effect of Moral Intelligence on Leadership*. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, 43: 6-11.

- Borba, M. 2001. *Building Moral Intelligence, Cultivating Minds and Hearts: Teaching Students To Do The Right Thing*, from www.moralintelligence.com.
- Caldwell, C. and R.D. Dixon. 2010. *Love, Forgiveness and Trust: Critied Values of Modern Leader*. Journal of Business Ethics, 93: 91-101.
- Cherniss, C. 2001. *Emotional Entelligence and Organizational Effectiveness*. Chapter one, pp: 3-12.
- Lennick, D. and F. Kiel. 2011. *Moral Intelligence2.0. Enhancing Business Performance and Leadership Success in Turbulent Times*. Pearson Education, Inc.
- Kraft, K. and A. Singhapakdi. 1991. *The Role Ethics and Social Responsibility in Achieving Organizational Effectiveness: Student versus Managers*. Journal of Business Ethics,10: 679-686
- Maccoby, M. 2009. *Creating Moral Organizations*. Research Technology Management, 48(1): 59-60.
- Rahimi, Gh.R. 2011. *The Implication of Moral Intelligence and Effectiveness in Organization; Are They Interrelated?*. International Journal of Marketing and Technology, 1(4): 62-67.
- Turner, N. and J. Barling. 2002. *Transformational Leadership and Moral Reasoning*. Journal of Applied Psychology, 87(2): 304–311.



Management and Sport Development
A bioannual journal

No 2, Serial 7, 2015-2016



**The Survey of Managers' Moral Intelligence and Effectiveness of
Voluntary Sport Organizations**

Andam. R^{1*}, Roohparvar. S²

Received: 23/12/2013

Accepted: 08/06/2014

Abstract

Objective: The purpose of this study was to determine the relationship between managers' moral intelligence and effectiveness of voluntary sport organizations in North Khorasan province.

Methodology: The method of this study was descriptive-correlation. The statistical population of this study comprised the sports associations managers and members. Due to limitation of the community, the statistical sample was equal to statistical population ($n=N$). Therefore, 184 people (59 managers and 125 members) completed the moral intelligence questionnaire of Lennick & Kiel (2011) and organizational effectiveness questionnaire of Eidy (2012). The validity of questionnaires was confirmed by corrective comments of experts of sport management, sports board managers, and their members and their reliability was determined by Cronbach's alpha coefficient 0.90 (MIQ) and 0.92 (OEQ) respectively. The data was analyzed using descriptive and inferential statistics (Kolmogrov-Smirnov, Spearman Correlation, Mann-Whitney Test & Kruskal-Wallis Test) ($\alpha \leq 0.05$).

Results: The result showed that the relationship between managers' moral intelligence sports staff effectiveness was positive and significant ($r=0.19$, $P=0.02$). Also, there were no significant difference among mean scores of moral intelligence and demographic variables.

Conclusion: Considering the positive relationship between moral intelligence and effectiveness of voluntary sport organizations, the necessity of the moral intelligence of managers is emphasized for better effectiveness of organizations.

Keywords: Moral intelligence, Integrity, Responsibility, Productivity, Sports board

1. Associate Professor, Shahrood University of Technology

2. M.A Sport Management

*Email: reza_andam@yahoo.com