

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی  
دوره ۵، شماره ۱۸، پاییز ۱۳۹۶  
ص ص : ۴۷-۵۷

## ارائه مدلی از تأثیر هوش اخلاقی بر اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان

مسعود فریدونی<sup>۱\*</sup> - محمدحسین رضوی<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران ۲. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه  
مازندران، بابلسر، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۹/۱۶، تاریخ تصویب: ۰۱/۰۷/۱۳۹۶)

### چکیده

این پژوهش با هدف ارائه مدل تأثیر هوش اخلاقی بر سلامت سازمانی با تأکید بر نقش واسط اعتماد سازمانی صورت گرفت. پژوهش حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کارشناسان وزارت ورزش بود که ۲۸۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. با بررسی بیشینه پژوهش، متغیرها شناسایی شدند، سپس مدل اولیه پژوهش طراحی و پرسشنامه‌ای ساخته شد که روایی آن را جمعی از صاحب‌نظران از طریق تکنیک تحلیل عاملی تأیید کردند. پایایی درونی نیز برای پرسشنامه‌های هوش اخلاقی، اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲۵، ۰/۸۱۰ و ۰/۸۵۵ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که هوش اخلاقی دارای ضریب اثر ۰/۴۴ بر اعتماد سازمانی و اثر ۰/۶۱ بر سلامت سازمانی است. همچنین ضریب اثر اعتماد سازمانی بر سلامت سازمانی ۰/۶۴ به دست آمد. مدل ارائه شده در این پژوهش تأثیر هوش اخلاقی بر سلامت سازمانی را از طریق اعتماد سازمانی تأیید کرد. در نتیجه مدیران و برنامه‌ریزان با فراهم کردن زمینه ایجاد هوش اخلاقی و اعتماد سازمانی احتمالاً می‌توانند توسعه سلامت سازمانی در وزارت ورزش را فراهم آورند.

### واژه‌های کلیدی

اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی، مدل‌یابی، مدیریت ورزشی، هوش اخلاقی.

## مقدمه

مسئولیت‌پذیری: کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال خود و پیامدهای آن اعمال، همچنین اشتباها و شکست‌هایش را می‌پذیرد.<sup>۳</sup> دلسویزی: توجه به دیگران که دارای تأثیر متقابل است. اگر نسبت به دیگران مهربان و دلسوز باشیم، آنان نیز موقع نیاز با ما همدردی می‌کنند.<sup>۴</sup> بخشش: آگاهی از عیوب و اشتباها خود و دیگران و بخشیدن خود و دیگران (۱۲).

شانون<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی بیان کردند که اخلاق و ویژگی‌های اخلاقی در شکل‌گیری اعتماد در سازمان تأثیرگذار است و به بهبود فرایند و ارتباطات سازمانی منجر می‌شود (۱۹).

پژوهش‌های سایر رشته‌ها به‌ویژه مدیریت، فرایندهای اعتماد را در محیط‌های سازمانی، اتحاد راهبرد، مشارکت و رفتار سازمانی فراگیر توصیف می‌کنند و هرچه در سازمان اعتماد بیشتر باشد، تعهد به تغییر بیشتر است و این تعهد به تغییر، غیبت و تمایل به ترک شغل را پس از تغییر کاهش می‌دهد (۸). شاو<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) اعتماد را، اعتقاد به این موضوع تعریف می‌کند که برای دستیابی به انتظاراتمن، به دیگران وابسته‌ایم. در واقع مدیران به کارکنان اعتماد می‌کنند، برای اینکه کاری را انجام دهند که نیاز دارند، انجام گیرد (۱۶). وجود اعتماد به سازمان اجازه می‌دهد که بر فعالیت‌های بلندمدت تمرکز کند و می‌تواند به‌عنوان عنصری ضروری در اثربخشی تغییر سازمانی ایفای نقش کند (۱۰) و موجبات بهبود ارتباط، همکاری، خشنودی شغلی و رفتارهای شهرهوندی را فراهم آورد (۲۲).

اعتماد سازمانی بیانگر اعتماد بین اعضای سازمان و خود سازمان است. این نوع اعتماد از طریق تعامل میان همکاران، سرپرستان و رهبری سازمان به‌وجود می‌آید و پرورش می‌یابد (۱۷). اعتماد سازمانی مبین اعتماد بین افراد و مقررات اجتماعی غیرشخصی است. اعتماد سازمانی

اخلاق‌مندی به‌عنوان سرمایه‌ای راهبردی برای مجموعه‌های سازمانی مطرح است و پیش‌شرط فعالیت‌های سازمانی کارامد را شکل می‌دهد (۱۸). در عصر حاضر دغدغه و نگرانی مدیران بروز مشکلات و مسائل پیچیده‌ای است که در اثر رعایت نشدن اصول اخلاقی توسط زیردستان به‌وجود می‌آید. در این زمینه مؤثرترین پدیده‌ای که می‌تواند یاور مدیران و راهگشای مسائل و مشکلات باشد، هوش اخلاقی است. براساس شواهد بسیاری هوش اخلاقی نقش مهمی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند. هنگامی که رهبر پیوسته صادق باشد و همراه با اصول و ارزش‌های اخلاقی عمل کند، نوعاً عملکرد بالایی را ایجاد می‌کند (۱۵).

هوش اخلاقی به معنی ظرفیت و توانایی در ک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست است (۷، ۲۱). در دنیای امروز، تنها مدیران و کارکنانی با هوش اخلاقی بالا می‌توانند در سازمان اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت گستره و درست است. تجربه‌های 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 انجام‌گرفته در بیش از ۱۰۰ شرکت نشان داد که هوش اخلاقی تأثیر بسیار قوی بر عملکرد مالی سازمان دارد (۲۰). بهزعم لینک و کیل<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) چهار اصل زیر از هوش اخلاقی برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی ضروری است:

۱. درستکاری: ایجاد هماهنگی بین آنچه به آن معتقدیم و آنچه به آن عمل می‌کنیم؛ انجام آنچه می‌دانیم درست است و گفتن حرف راست در تمام زمان‌ها.
- ۲.

2. Shannon  
3. Shave

1. Lennick & Kiel

(۱۳۸۹) در پژوهشی با هدف تعیین میزان رابطه سلامت سازمانی با بهرهوری دیدگاه کارشناسان ستادی ادارات ورزش نشان دادند که بین سلامت سازمانی و بهرهوری کارشناسان، رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد متغیر سلامت سازمانی به طور معناداری توانایی پیش‌بینی بهرهوری کارشناسان را دارد (۲).

مدیران باید عملکرد خود و دیگران را دقیقاً بررسی کنند، چراکه با شناخت شاخص‌های سلامت سازمانی و استفاده از قدرت ذهن و هوش افراد و تکیه بر آنها مدیران می‌توانند سعی بر توسعه و حفظ روابط عمیق داشته باشند و در جهت بهبود هرچه بهتر سازمان گام بردارند. در اداراتی که از سلامت سازمانی برخوردارند، همه اعم از کارکنان، و مردم به طور کلی می‌دانند هدف چیست، کارکنان به گونه‌ای اخص باورهای راهنمای را در ذهن خود دارند و می‌توانند به راحتی آنها را در رفتار روزمره خود به کار گیرند (۱۱).

سلامت سازمانی از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد که می‌تواند در دستیابی به اهداف سازمان مؤثر واقع شود و به اثربخشی سازمان منجر شود و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد (۶). به طوری که امین‌نیا<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر اخلاق بر سلامت مدیران، با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که اخلاق بر سلامت و تحقق اهداف سازمانی تأثیرگذار است.

همچنین ابعاد از خودگذشتگی، پشتکار، روابط انسانی سالم و ایمن و مشارکت در کار بر سلامت روان مدیران تأثیر می‌گذارد (۵). در همین زمینه طاهراء<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان دادند که امنیت شغلی توسط کارکنان بر سلامت سازمانی تأثیرگذار است و در ک

در تغییر جهت از کنترل سازمان از سطح فردی به سطح تصمیمات جمیعی، ریشه دارد. این شکل از اعتماد در جایی نمایان می‌شود که یک عامل اجتماعی از طریق ترتیبات نهادی خاصی، یک تعهد مقدماتی در خصوص بنیانگذاری مجموعه‌ای از مبانی مشترک و مقررات هنجاری مربوط به رفتار درون سازمان‌ها، به عامل دیگر می‌دهد. به عبارت بهتر، سازمان مفهومی مجرد است و اعتماد سازمانی وابسته به اعتماد به کارگزاران و عاملان آن است و حس اعتماد به سرپرست می‌تواند حس اعتماد سازمانی را شکل دهد (۱۳). فلیز و ناهنگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) با بررسی نقش واسط اعتماد سازمانی در رابطه با محیط کار سازمانی و تعامل کار بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعامل کار، نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک شده از طریق اعتماد سازمانی بر کارکنان و تعاملات آنان با وظایف شغلی‌شان تأثیر مستقیم و مشبّتی دارد (۹).

جوچیانگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۶) نیز در پژوهشی با عنوان «روابط بین عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی» نشان دادند که عدالت سازمانی به عنوان متغیر وابسته بر اعتماد سازمانی تأثیرگذار است و می‌تواند واریانس مربوط به اعتماد سازمانی را تبیین کند. همچنین اعتماد سازمانی و عوامل آن بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است (۲۳).

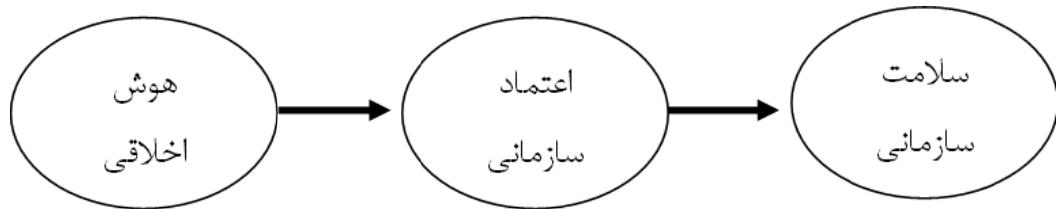
سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه‌ای است و علاوه بر توانایی سازمان برای انجام وظایف بهبود مؤثر، شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می‌شود. ناظران در سازمان‌های سالم کارکنانی تعهد و وظیفه‌شناس، با روحیه بالا، کانال‌های ارتباطی باز و موفقیت بالا می‌یابند و سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثرند (۱۴، ۴). شعبانی بهار و همکاران

3. Aminnia  
4. Tahira

1. Filiz & Nhung  
2. Zhou Jiang

و جوانان نیز به عنوان سازمانی با مأموریت ورزشی به منظور استفاده از حداکثر ظرفیت‌های نیروی انسانی، نیازمند این است که عوامل تأثیرگذار بر سلامت سازمانی را شناسایی کند. مرور پژوهش‌های انجام‌گرفته در حوزه رفتار سازمانی نشان داد که هوش اخلاقی و اعتماد سازمانی بر بسیاری از متغیرهای سازمانی در تأثیرگذار است و به نظر می‌رسد که با سلامت سازمانی نیز در ارتباط باشد؛ همچنین با بررسی پیشینه، پژوهشی در حوزه مدیریت ورزش که بتواند به نیاز برنامه‌ریزان و مدیران ورزشی به منظور توسعه سلامت سازمانی پاسخ دهد یافت نشد؛ بنابراین انجام پژوهشی با این عنوان ضروری به نظر می‌رسد. از این‌رو هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه مدلی از تأثیر هوش اخلاقی بر سلامت سازمانی با تأکید بر نقش واسط اعتماد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان بود که مدل مفهومی در شکل ۱ ترسیم شده است.

عدم امنیت بر ابعاد سلامت سازمانی تأثیر منفی می‌گذارد (۲۰). مهرم‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) نیز در پژوهشی بیان کردند که توجه ویژه به سلامت در سازمان با شاخصه‌های ویژه آن در این تحقیق و در پی آن فرهنگ و فرایند یادگیری در سازمان‌های ورزشی امری مهم در نهادینه‌سازی و تشییت بهره‌وری آنان خواهد شد (۳). سلامت سازمانی از ارکان مهم هر سازمانی است. چنانچه در یکی از عناصر سازمان‌ها عدم سلامتی رخ دهد، اثر آن در کل سیستم سازمان تأثیرگذار است. چنانچه در سازمانی سلامتی سازمانی وجود داشته باشد موجب افزایش بازدهی کارکنان می‌شود. ضروری است که مدیران و برنامه‌ریزان وزارت ورزش و جوانان تلاش برای تأمین سلامت سازمانی و حفظ و ارتقای آن را در اولویت فعالیت‌های خود قرار دهند و عوامل تأثیرگذار بر سلامت شغلی و سازمانی را مطالعه و شناسایی کنند. وزارت ورزش



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

کارشناسان توزیع و در نهایت ۲۸۱ پرسشنامه انتخاب و تجزیه و تحلیل شد. شایان ذکر است که در روش تحلیل عاملی حداقل تعداد نمونه باید ۲۰۰ نفر باشد (۱). به منظور بررسی تأثیر هوش اخلاقی بر سلامت سازمانی با تأکید بر نقش واسط اعتماد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، یافته‌های مورد نیاز از طریق بهره‌گیری از سه نوع پرسشنامه به دست آمده است. برای تنظیم سوالات پژوهش، مطالعات موجود در زمینه هوش اخلاقی، اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی بررسی و پس از

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی و از نظر هدف کاربردی بود که به شکل میدانی اجرا شد. با توجه به استعلام از اداره کل توسعه منابع انسانی وزارت ورزش جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارشناسان ستادی وزارت ورزش و جوانان (زن و مرد) به تعداد ۷۵۰ نفر بود که براساس جدول مورگان ۲۵۵ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. براساس تجربه محقق، ۲۹۵ پرسشنامه به صورت تصادفی ساده در بین

روایی سؤالات در این پژوهش، روایی محتوا و روایی سازه مدنظر قرار گرفته شد که روایی محتوا برای پرسشنامه‌های هوش اخلاقی، اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی توسط جمعی از صاحب‌نظران دانشگاهی تعیین و تأیید شد و روایی سازه نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی صورت گرفت. همچنین بهمنظور تأیید کفايت نمونه، از آزمون KMO و برای بیان همبستگی بین متغیرها از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ آورده شده است.

چندین جلسه مشاوره و بررسی سؤالات توسط صاحب‌نظران دانشگاهی، اخذ نظر خبرگان مدیریت ورزشی و کارشناسان وزارت ورزش، پرسشنامه‌ها بومی شدند، بهطوری‌که هوش اخلاقی، در قالب چهار بعد (درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوی و گذشت)، اعتماد سازمانی در قالب سه بعد (اعتماد جانبی، اعتماد عمودی و اعتماد نهادی) و سلامت سازمانی در قالب پنج بعد (مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد و استقلال، مسیر هدف، توسعه و کارایی و یگانگی و سازگاری) در مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت سنجیده شده است. برای سنجش

جدول ۱. نتایج آزمون کیزز مایر-اکلین و بارتلت

| آزمون بارتلت | KMO   | متغیرها        |
|--------------|-------|----------------|
| ۰/۰۰۱        | ۰/۸۰۹ | هوش اخلاقی     |
| ۰/۰۰۱        | ۰/۹۰۵ | اعتماد سازمانی |
| ۰/۰۰۱        | ۰/۸۷۵ | سلامت سازمانی  |

متغیر مکنون خود دارند (بار عاملی در تمامی موارد بالاتر از ۰/۰۷ بوده است). پایایی درونی نیز برای پرسشنامه‌های هوش اخلاقی، اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲۵، ۰/۸۱۰ و ۰/۸۵۵ محاسبه شد. میزان بار عاملی و ضریب آلفای کرونباخ مربوط به هر یک از مؤلفه‌ها در جدول ۲ گزارش شده است.

برای کفايت حجم نمونه نیز از مقیاس کیزز مایر-اکلین استفاده شد که با توجه به اینکه از ۰/۸۰ بیشتر بود، می‌توان گفت حجم نمونه کفايت لازم را داشت. همچنین آزمون کرویت بارتلت مناسب بودن داده‌ها را در سطح  $P < 0.0001$  نشان داد. در ادامه نتایج به دست‌آمده، توسط تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل برازش شد و نتایج آن نشان داد همه سؤال‌ها همبستگی بالایی با

جدول ۲. بار عاملی و ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های پژوهش

| آلفای کرونباخ | بار عاملی | مؤلفه‌ها             | متغیرها        |
|---------------|-----------|----------------------|----------------|
| ۰/۸۲          | ۰/۷۶      | درستکاری             |                |
| ۰/۷۹          | ۰/۷۳      | مسئولیت‌پذیری        | هوش اخلاقی     |
| ۰/۸۱          | ۰/۷۴      | دلسوی                |                |
| ۰/۷۷          | ۰/۷۳      | گذشت                 |                |
| ۰/۸۲          | ۰/۷۱      | اعتماد جانبی         |                |
| ۰/۸۰          | ۰/۷۸      | اعتماد عمودی         | اعتماد سازمانی |
| ۰/۸۴          | ۰/۷۹      | اعتماد نهادی         |                |
| ۰/۷۹          | ۰/۷۵      | مشارکت در تصمیم‌گیری |                |
| ۰/۸۳          | ۰/۷۱      | تعهد و استقلال       |                |
| ۰/۸۱          | ۰/۷۱      | مسیر هدف             |                |
| ۰/۷۹          | ۰/۷۰      | توسعه و کارایی       | سلامت سازمانی  |
| ۰/۸۲          | ۰/۷۴      | یگانگی و سازگاری     |                |

پژوهش پاسخ داده شده است.

### نتایج و یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی جدول ۳ نشان می‌دهد که متغیر هوش اخلاقی دارای میانگین ۲/۹۵ و انحراف معیار ۱/۲۵، متغیر اعتماد سازمانی دارای میانگین ۲/۹۲ و انحراف معیار ۲/۹۸ و متغیر سلامت سازمانی دارای میانگین ۱/۱۲ و متغیر اعتماد سازمانی دارای میانگین ۰/۵۷۱ و انحراف معیار ۰/۶۱۸ در جدول ۱ منعکس شده است. این ضرایب نشان‌دهنده معناداری همبستگی میان متغیرهای پژوهش با یکدیگر و در فاصله اطمینان ۰/۹۹ است.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک-های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح توصیفی از طریق محاسبه میانگین و انحراف معیار به توصیف اطلاعات پرداخته شده است و به منظور پاسخ به سوالات ابتدا آزمون همبستگی پیرسون و برای تعیین جهت و شدت رابطه بین متغیرها، از نرم‌افزار Spss استفاده شده است. در ادامه از مدل معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار Lisrel استفاده شده است، بدین ترتیب که تأثیر هوش اخلاقی بر سلامت سازمانی با تأکید بر نقش واسط اعتماد سازمانی از طریق ضریب استاندارد و عدد معناداری سنجش شده و براساس آن به پرسش‌های

جدول ۳. ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش

| متغیرها        | M    | SD   | هوش اخلاقی | اعتماد سازمانی | سلامت سازمانی |
|----------------|------|------|------------|----------------|---------------|
| هوش اخلاقی     | ۲/۹۵ | ۱/۲۵ | ۱          |                |               |
| اعتماد سازمانی | ۲/۹۲ | ۱/۱۲ | ۰/۵۷۱      | ۱              |               |
| سلامت سازمانی  | ۲/۹۸ | ۱/۳۸ | ۰/۵۸۳      | ۰/۶۱۸          | ۱             |

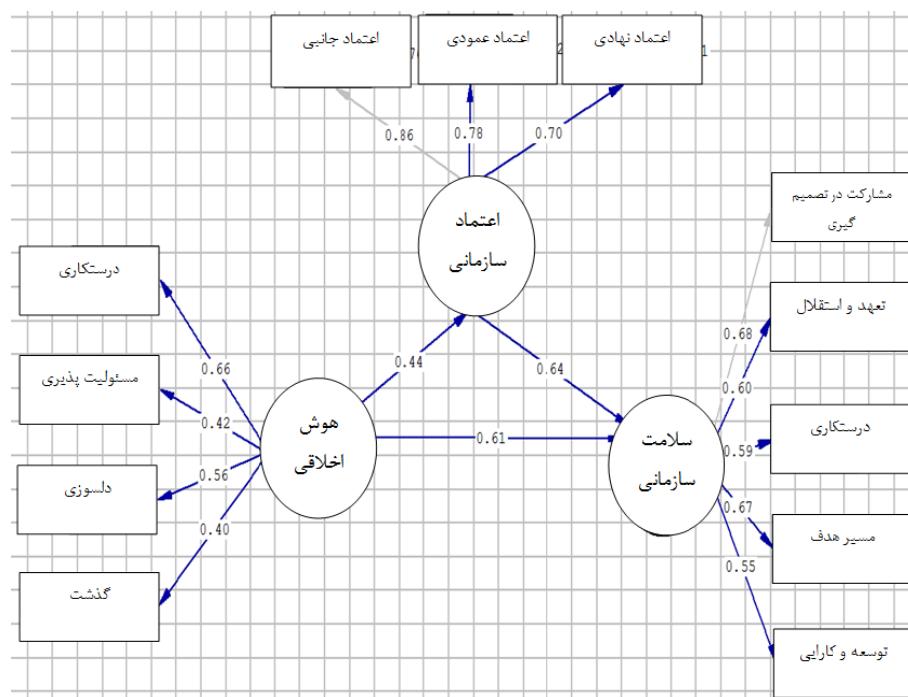
معادلات ساختاری و به‌طور مشخص، از مدل‌های ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شد. شایان ذکر است برای پاسخ به پرسش‌های پژوهش از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده می‌شود. همچنین برای کلیه مسیرها ضریب اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای ۵ درصد است. همان‌طور که در جدول ۴ نشان داده شده، اثر هوش اخلاقی بر سلامت سازمانی کارشناسان وزارت ورزش با توجه به نقش واسط اعتماد سازمانی معنادار بوده است.

مدل ساختاری:

پس از اطمینان یافتن از صحت مدل‌های اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی هوش اخلاقی، اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی)، سوالات اصلی پژوهش آزمون شدند، به عبارت دیگر، رابطه علی هوش اخلاقی و سلامت سازمانی با تأکید بر نقش اعتماد سازمانی با هم سنجیده شد که در ذیل مدل در حالت تخمین استاندارد (ضرایب استاندارد) در شکل ۲ نشان داده شده است.

بررسی ارتباط بین متغیرها:

برای بررسی رابطه بین متغیرهای مدل (هوش اخلاقی، اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی) از مدل



شکل ۲. مدلسازی معادلات ساختاری (ضریب استاندارد)

جدول ۴. نتایج حاصل از مدلسازی معادلات ساختاری (ضریب استاندارد)

| سؤال | مسیر  | ضریب استاندارد | اعداد معناداری | نتیجه |
|------|---|----------------|----------------|-------|
| ۱    | هوش اخلاقی بر اعتقاد سازمانی تأثیر دارد؟    | ۰/۴۴           | ۶/۷۳           | تأیید |
| ۲    | هوش اخلاقی بر سلامت سازمانی تأثیر دارد؟     | ۰/۶۱           | ۵/۳۱           | تأیید |
| ۳    | اعتماد سازمانی بر سلامت سازمانی تأثیر دارد؟ | ۰/۶۴           | ۵/۱۹           | تأیید |

این شاخص براساس خطاهای مدل ساخته می‌شود. حد مجاز این مقدار  $0/08$  است، یعنی اگر زیر  $0/08$  باشد، قابل قبول است، اگر زیر  $0/05$  باشد، خیلی خوب است.

بهترین شاخص مناسب در نرمافزار لیزرل  $X^2/df$  (کایدو به درجه آزادی) است که هرچه کوچک‌تر از  $3$  باشد، مدل دارای برازش (تناسب) بهتری است. شاخص RMSEA، همان میانگین مجدد خطاهای مدل است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

| نام شاخص                     | شاخص     | مقادیر شاخص‌ها | حد مطلوب       |
|------------------------------|----------|----------------|----------------|
| شاخص‌های مرتبط با برازش مطلق | GFI      | ۰/۹۳           | ۰/۹ و بالاتر   |
|                              | AGFI     | ۰/۹۵           | ۰/۹ و بالاتر   |
|                              | RMR      | ۰/۰۳۵          | کمتر از $0/05$ |
| شاخص‌های تطبیقی یا نسبی      | NFI      | ۰/۹۰           | ۰/۹ و بالاتر   |
|                              | TLI      | ۰/۹۵           | ۰/۹ و بالاتر   |
|                              | CFI      | ۰/۹۴           | ۰/۹ و بالاتر   |
| شاخص‌های برازش مقتضد         | $X^2/df$ | ۲/۶۹           | ۳ و کوچک‌تر    |
|                              | RMSEA    | ۰/۰۵۵          | کمتر از $0/08$ |

سازمانی نیز تأثیر مستقیمی بر سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان داشت. همان‌طور که امین‌نیا (۲۰۱۶) (۵) و لی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۴) (۱۱) بحث کردند، هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن بر افزایش سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار است. این یافته به این نکته اشاره دارد که کارکنان دارای اعتقادات اخلاقی قوی اگر به رعایت اصول اخلاقی تمایل و توانایی داشته باشند و اهداف غیرشخصی و مسائلی به‌غیر از مسائل شخصی را در فضای سازمان انجام دهنند، احتمالاً این امر می‌تواند به افزایش شاخص‌های سلامت سازمانی منجر شود. به‌طوری‌که امین‌نیا (۲۰۱۶) (۵) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر اخلاق بر سلامت مدیران، با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که اخلاق بر سلامت و تحقق اهداف سازمانی تأثیرگذار است. همچنین نشان داد که ابعاد از خودگذشتگی، پشتکار، روابط انسانی سالم و ایمن و مشارکت بر کار بر سلامت روان مدیران تأثیرگذار است؛ این یافته با بخشی از نتایج مدل ارائه شده مبنی بر تأثیر هوش اخلاقی بر سلامت سازمانی هم‌راستاست.

نتیجه دیگر پژوهش بیانگر آن است که هوش اخلاقی بر اعتماد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار است. این یافته به این نکته اشاره دارد که ادراک از فضای اخلاقی در سازمان در شرایطی که رفتارهای منصفانه و جوانمردانه در سازمان وجود دارد، احتمالاً می‌تواند موجبات اعتماد در سازمان به وجود آورد، به‌طوری‌که شانون (۲۰۱۶) (۱۹) و همکاران در پژوهش خود نشان دادند که اخلاق و ویژگی‌های اخلاقی در شکل‌گیری اعتماد در سازمان تأثیرگذار است و به بهبود فرایند و ارتباطات سازمانی منجر می‌شود.

مقادیر به‌دست‌آمده در جدول ۵ نشان می‌دهد که مدل ریاضی پژوهش از برازش خوبی برخوردار است و روابط علی یا تأثیرگذاری هوش اخلاقی بر سلامت سازمانی با تأکید بر نقش واسط اعتماد سازمانی تأیید شده است. به‌طوری‌که میانگین مجذور خطاهای مدل (۰/۰۵۵) کوچک‌تر از (۰/۰۸) است. همچنین نسبت کای دو (۸۸/۸۸) به درجه آزادی (۳۳) کوچک‌تر از ۳ است. بررسی RMR نشان داد مقدار این شاخص ۰/۰۳۵ و کمتر از ۰/۰۵ است، از این‌رو در حد قابل قبول قرار دارد. بررسی سایر شاخص‌ها (GFI=۰/۹۳، AGFI=۰/۹۵، NFI=۰/۹۰، TLI=۰/۹۵، CFI=۰/۹۴) نیز نشان می‌دهد کلیه مقادیر بالای ۰/۹ بوده و در حد قابل قبول قرار دارند. در نتیجه مدل دارای برازش و تناسب بالایی است و نشان می‌دهد که روابط تنظیم‌شده متغیرها براساس چارچوب نظری پژوهش منطقی بوده است.

## بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌های ورزشی در محیط پویای امروزی برای اینکه بتوانند اهداف سازمانی را تحقق بخشنده، باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فرآگیری هوش اخلاقی کنند. مدیران و برنامه‌ریزان وزارت ورزش با فراهم‌سازی زمینه‌های افزایش هوش اخلاقی بالا، می‌توانند با سالم‌سازی و بهینه کردن عملکرد کارکنان، موقعیت و موفقیت سازمان را تضمین کنند. از این‌رو هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه مدلی از تأثیر هوش اخلاقی بر سلامت سازمانی با تأکید بر نقش واسط اعتماد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان بود.

نتایج حاصل از این مدل نشان داد که هوش اخلاقی بر سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد. همچنین نتایج نشان داد که هوش اخلاقی تأثیر مستقیم و معناداری بر اعتماد سازمانی دارد که خود اعتماد

اعضای سازمان باید در برقراری ارتباط صادقانه با همکاران و مدیریت احساس امنیت کنند. با این حال، برای توسعه اعتماد لازم است که مدیریت و کارکنان از انتظارات یکدیگر آگاه باشند و بهمنظور ایجاد وضعیتی آکنده از اعتماد، خود را مستئول بدانند. دلیل این مسئله آن است که اعتماد جزء کلیدی روابط کاری موفق بین مدیران و کارکنان است که وسیله همکاری را فراهم می‌آورد. در نتیجه به مدیران وزارت ورزش پیشنهاد می‌شود بهعنوان افرادی پایبند به اصول اخلاقی، جامعه‌پذیر و درستکار، که تصمیمات متعادل و خوب می‌گیرند، اعتماد سازمانی را تقویت کنند.

در نهایت با توجه به یافته‌های حاصل از این مدل پیشنهاد می‌شود مدیران و برنامه‌ریزان در وزارت ورزش با تلاش بهمنظور فراهم آوردن آموزش‌های مناسب برای کارکنان، تأمین منابع لازم برای انجام شایسته وظایف، تسهیل ارتباطات درون‌سازمانی، ایجاد محیطی صمیمی با احترام متقابل و نیز حمایت از کارکنان ضمن افزایش سطح اعتماد کارکنان، موجب افزایش سلامت سازمانی شوند. همچنین بهمنظور تقویت و افزایش اعتماد سازمانی کارکنان و سلامت سازمانی، وجود مدیران اخلاقی از ضروریات است؛ به این معنا که وقتی مدیران اخلاقی، پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می‌کنند و معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم و از پاداشها و تنبیه‌ها استفاده می‌کنند، در اولین گام میزان اعتماد آنها را بالا می‌برند.

براساس نتایج این پژوهش یکی از پیشاپندهای کلیدی سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، اعتماد سازمانی است. این یافته به این نکته اشاره دارد که صداقت در رفتار بین دارندگان نقش‌های سازمانی و درستکاری و اعتماد به اصول و ارزش‌های سازمانی احتمالاً می‌تواند سلامت سازمانی را موجب شود. بهطوری‌که کارکنان تمایل دارند در سازمان بمانند و کار کنند و افرادی سودمند و مؤثر باشند. نتایج حاصل از این سؤال با بخشی از نتایج پژوهش فلیز و ناهنگ (۲۰۱۶) (۹)، جوچیانگ و همکاران (۲۰۱۶) (۲۳) و طاهراء و همکاران (۲۰۱۶) (۲۰) همراستاست. بهطور مثال یافته‌های پژوهش جوچیانگ و همکاران (۲۰۱۶) (۲۳) نشان داد که عدالت سازمانی بهعنوان متغیر وابسته بر اعتماد سازمانی تأثیرگذار است و می‌تواند واریانس مربوط به اعتماد سازمانی را تبیین کند. همچنین نشان داده شد که اعتماد سازمانی و عوامل آن بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است. فلیز و ناهنگ (۲۰۱۶) (۹) نیز نشان دادند که حمایت سازمانی ادراک شده از طریق اعتماد سازمانی بر کارکنان و تعاملات آنان با وظایف شغلی‌شان تأثیر مستقیم و مشبّتی دارد.

اگرچه در این پژوهش تأثیرات هوش اخلاقی بر اعتماد و سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان نشان داده شد، پایین بودن هر یک از متغیرها باید بهعنوان یک هشدار مدنظر مدیران وزارت ورزش و جوانان قرار گیرد. بنابراین توصیه می‌شود هوش اخلاقی و ابعاد آن مورد توجه و مطالعه قرار گیرد تا زمینه‌های ارتقای سلامت سازمانی فراهم شود. برای ایجاد اعتماد درون سازمان،

## منابع و مأخذ

۱. سیدجوادین، رضا؛ شمس، راحیل (۱۳۸۶). «عوامل تعیین‌کننده برنده کفش ورزشی»، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال هفتم، ش ۲۵، ص ۷۳-۹۶.

۲. شعبانی بهار، غلامرضا؛ صفائی، ایمان؛ عرفانی، نصرالله (۱۳۸۹). «تعیین میزان رابطه سلامت سازمانی با بهرهوری حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور از دیدگاه کارشناسان»، مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۲، ش ۸، ص ۸۲-۶۹.
۳. محزمزاده، مهرداد؛ کوثری پور، محسن؛ افشاری، مصطفی (۱۳۹۴). «تدوین نظام ساختاری سلامت سازمانی با فرایند و فرهنگ یادگیری در فدراسیون‌های ورزشی ایران»، روابط انسانی نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۲، ش ۴، ص ۶۹-۴۹.
4. Ahanchian, M., Manideri, R. (2004). "The relationship communication skills with organizational health managers". Journal of Management Executive, 4(12), pp: 41-60.
5. Aminnia, A. (2016). "The study of relationship between work ethic and mental health in executive agencies of province of Guilan". Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 5(5), pp: 16-25.
6. Babelan, A. Z., Moenikia, M. (2010). "A study of simple and multiple relations between organizational health and faculty trust in female high schools". Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2(2), pp: 1532-1536.
7. Borba, M. (2005). "The step-by-step plan to building moral intelligence, nurturing kids heart & souls". National Educator Award, National Council of Self-esteem, Jossey-Bass, p: 23.
8. Chawla, H., Kelloway, K. (2004). "Predicting openness & commitment to change". Leadership & Organizational Development Journal, 25(6), pp: 485-498.
9. Filiz, T., Hendy, T. N. (2016). "Work engagement: Trust as a mediator of the impact of organizational job embeddedness and perceived organizational support". Organization Management Journal, 13(1), pp: 21-31.
10. Gillespie, N., Dietz, G. (2009). "Trust repair after an organization-level failure". Academy of Management Review, 34(1), pp: 127-145.
11. Lee, J. C., Chen, C. L., Xie, S. H. (2014). "The influence of school organizational health and occupational burnout on self – perceived health status of primary school teachers". Procedia – Social and Behavioral Sciences, 116, pp: 958-989.
12. Lennick, D., Kiel, F. (2005). "Moral intelligence: The key to enhancing business performance and leadership success". New Jersey: Wharton School Publishing, An imprint of Pearson Education, p: 25.
13. Li, L. (2005). "The effects of trust and shared vision on inward knowledge transfer in subsidiaries intra- and inter-organizational relationships". International Business Review, 14(1), pp: 77-95.
14. Lynden, J. A., Klingle, W. E. (2000). "Supervising organizational health and student performance implication for school reform initiatives". Thesis, the Pennsylvania State University, Pennsylvania, USA, pp: 47-67.
15. Manallack, S. (2006). "Is honesty the best form of business risk management?" MAGNT Research Report, 3(2), pp: 249-266.
16. Martins, N. (2002). "A model for managing trust". International Journal of Manpower, (8)23, pp: 769-754.

- 17.Mcknight, D., Harrison, C. L., Chervany, N. L. (1998). "Trust formation in new organization relationship". *Advances in Group Processes*, 11, pp: 231-260.
- 18.Ngammuk, P. (2011). "A study of 8 fundamental moral characteristics among Thai undergraduate students". *Hawaii International Conference on Education, 9<sup>th</sup> Annual Conference*, Honolulu, Hawaii.
- 19.Shannon, A., Bowena, Ch., Flora, H. B., Yi-Ru, R. Ch., Claudia, A. (2016). "Ethics as a precursor to organization–public relationships: Building trust before and during the OPR model". *Cogent Social Sciences*, 2(1), pp: 23-37.
- 20.Tahira, M., Probst, L., Jiangb, M. G. (2016). "Leader–member exchange: Moderating the health and safety outcomes of job insecurity". *Journal of Safety Research*, 5(6), pp: 47–56.
- 21.Turner, N., Barling, J. (2002). "Transformational leadership and moral reasoning". *Journal of Applied Psychology*, 87(2), pp: 31-304.
- 22.Velez, P. (2006). "Effect of organizational trust". Doctoral Thesis of Philosophy in Nursing, University of San Diego, Hahn School of Nursing and Health Science, California, United States, p: 32.
- 23.Zhou, J., Paul, J., Gollanb, G. B. (2016). "Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross-cultural study of China, South Korea and Australia". *The International Journal of Human Resource Management*, 4(2), pp: 1-32.