

تبیین اثر رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآورانه با توجه به نقش میانجی حکمرانی خوب در ادارات ورزش و جوانان غرب ایران

فاطمه شیخی دلفان^۱، همایون عباسی^{۲*}، حسین عیدی^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

تاریخ دریافت: (۹۸/۰۲/۱۲) تاریخ پذیرش: (۹۸/۰۹/۳۰)

Explaining the Effect Ethical Leadership on Innovative Performance with Mediating Role of Good Governance of Sports and Youth Offices in West of Iran

F. Shaikhi Delfan¹, H. Abbasi^{2*}, H. Eydi³

1. M. A. of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.

2. Assistant Professor of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.

3. Assistant Professor of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.

Received: (02 May2019)

Accepted: (21December2019)

Abstract

The purpose of this study was to explain the effect of ethical leadership on innovative performance regarding the role of mediator of good governance in sports departments and youth in western Iran. The research method is descriptive-survey and in terms of applied purpose. The statistical population included experts from the Ministry of Sports and Youth of Western Iran (n = 286) who were selected through simple random sampling, and 182 responded to the questionnaires. Three standard questionnaires, the Ethical Leadership of Calhoun et al. (2011), Ahmadi et al. (2017) and Innovative Performance of Huang and Lee (2002) were used. Factor analysis was used to evaluate the validity of the structure of the questionnaire and the structural equation modelling with Lisrel software to present the research model. The findings showed that there was a positive and significant correlation between the variables and the corresponding indices. Also, ethical leadership indirectly and through the mediating variable of good governance influenced innovative performance by 0.69. In other words, the good governance variable was a positive mediator between the variable of moral leadership and innovative performance. The conclusion of the research shows that moral leadership can, with the help of good governance, lead to the strengthening of innovative performance in sports departments and youth in the West.

Keywords

Ethical Leadership, Good Governance, Innovative Performance, Ministry of Sports and Youth.

در دنیای کنونی، سازمان‌ها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تبیین اثر رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآورانه با توجه به نقش میانجی حکمرانی خوب در ادارات ورزش و جوانان غرب ایران بود. روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری کارشناسان وزارت ورزش و جوانان غرب ایران (n=۲۸۶) بودند که از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۸۲ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. به منظور گردآوری داده‌ها، از سه پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱)، حکمرانی خوب احمدی و همکاران (۱۳۹۶) و عملکرد نوآورانه هوانگ و لی (۲۰۰۲) استفاده شد. از تحلیل عاملی برای بررسی روایی سازه پرسش‌نامه و از مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل، برای ارائه مدل پژوهش استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد که بین متغیرهای مکنون و شاخص‌های متناظر با آن‌ها همبستگی مثبت و معنا داری وجود داشت. همچنین رهبری اخلاقی به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی حکمرانی خوب بر عملکرد نوآورانه به میزان ۰/۶۹ اثر داشت. به بیانی دیگر متغیر حکمرانی خوب میانجی‌گر مثبت بین متغیر رهبری اخلاقی و عملکرد نوآورانه بود. نتیجه‌گیری پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی می‌تواند با کمک حکمرانی خوب منجر به تقویت عملکرد نوآورانه در ادارات ورزش و جوانان غرب ایران گردد.

کلید واژه‌ها

رهبری اخلاقی، حکمرانی خوب، عملکرد نوآورانه، وزارت ورزش و جوانان

مقدمه

*Corresponding Author: Homayoun abbasi

E-mail: habbasi003@gmail.com

* نویسنده مسئول: همایون عباسی

مدیریت کنند و به اثربخشی مطلوب نزدیک شوند (عیدی پور و همکاران، ۱۳۹۰). اهمیت این مساله تا آنجا است که امروزه در کشورهایی که پیشرفت‌های چشمگیری در حوزه ورزش داشته‌اند از حاکمیت مطلوب ورزش نام برده می‌شود (ویناند و انانوستوپولوس، ۲۰۱۹) که در آن به مواردی مانند عدالت و برابری، تنوع جنسی و تعادل در حوزه توزیع امکانات و خدمات ورزشی به همه جامعه و مهمتر از آن مسئولیت اجتماعی در حوزه ورزش تاکید شده (آدریانس، ۲۰۱۷) و مواردی مانند فساد، رشوه و ناکارآمدی را محل حاکمیت مطلوب ورزشی تعریف می‌کنند (برایتبارث و همکاران، ۲۰۱۵). امروزه باشکلی گیری محیط‌های پیچیده رقابتی، تنها سازمان‌هایی می‌توانند به فعالیت خود ادامه دهند که عملکرد خود را در قابلیت‌های مهم سازمانی همچون نوآوری تقویت کنند. انجام فعالیت‌های نوآورانه، منبعی پایان‌ناپذیر برای مزیت رقابتی فراهم می‌کند. سازمان‌ها با تکیه بر نوآوری در پی افزایش بهره‌وری و بهبود وضعیت اقتصادی خود هستند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۲). عملکرد نوآورانه، اشاره به توانایی سازمان برای این که اولین کاربر ایده‌ها، ابزار آلات، سیستم‌ها، خط مشی‌ها، برنامه‌ها، فرآیندها، محصولات و خدمات جدید باشد دارد (زهیر و همکاران، ۲۰۰۸). عملکرد نوآورانه از طریق دروندادهای نوآورانه تعریف می‌شود. بدین معنی که تبدیل داده به خروجی و سرانجام خروجی نوآورانه با عملکردسازمان در ارتباط است. بر همین اساس کریسنزی و گاگلیاردی (۲۰۱۸) مهمترین شاخص‌های تاثیرگذار بر عملکرد نوآورانه را معرفی می‌کنند. آنها بر عواملی همچون تحرک جغرافیایی تاکید دارند که بر خلق یک محیط نوآورانه تاثیر می‌گذارد. این تحرک باعث انتشار دانش در سطوح مختلف سازمانی شده و منجر به حمایت از شبکه‌کنشگران درون سازمان شده که در نهایت به تحرک عملکردهای نوآورانه منجر می‌شود. غالباً در شرکت‌ها، کارکنان دریافت‌کنندگان منفعل دانش هستند و توجه اندکی به ظرفیت‌های شرکتی و محیطی داشته و تلاش چندانی برای بومی سازی دانش ندارند. تحرک محیطی و نقش‌های رهبری جایگاه مهمی برای مقابله با این شکل از منفعل بودن ایفا می‌کند (فوری و هال، ۲۰۱۱).

هرچند بر طبق نظریه کمپ و دیگران (۲۰۰۳)، عملکردنوآورانه به این دلیل که خروجی نوآورانه به همراه عملکرد سازمان ممکن است بر روی هزینه‌های نوآورانه تأثیرگذار باشند، می‌تواند به چند دسته تقسیم شود. اما به طور کلی عملکرد اقتصادی یک سازمان ممکن است بر روی سه مرحله شرکت اثرگذار باشد. تصمیم برای نوآوری، خروجی نوآوری و خروجی

فرهنگی و اجتماعی پیدا کرده‌اند. با پیچیده شدن روز افزون جوامع امروزی، به طور حتم نقش سازمان‌ها در جهت برآورده کردن انتظارات انسان‌ها، حساس‌تر و با اهمیت‌تر شده است (فردوسی و همکاران، ۱۳۹۱). از طرفی، سازمان‌ها نیز بدون وجود انسان‌ها، نه تنها مفهومی نخواهد داشت، بلکه اداره‌ی آن‌ها نیز میسر نخواهد بود. لذا، باید گفت انسان‌ها و سازمان‌ها برای زندگی اجتماعی لازم و ملزوم یکدیگر هستند. زندگی اجتماعی انسان‌ها مستلزم همکاری، هم‌یاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار، توسعه‌ی تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شده و بر پیشرفت کمی، کیفی و آثار و نتایج آن افزوده و روابط اجتماعی و سازمان یافته‌ی او را در قالب نهادها، مؤسسات، سازمان‌ها و واحدهای کم و بیش تخصصی گسترش و توسعه داده است (قاسمی نژاد، سیادت ۱۳۸۳).

توسعه ورزش و تربیت بدنی بخش مهمی از توسعه اقتصادی - اجتماعی در هر جامعه‌ای است و ارائه برنامه‌های راهبردی در بخش‌های مختلف آن اهمیت خاصی دارد. دستاوردها و پیامدهای توسعه ورزش دایره‌ای گسترده دارد و موجب رونق اقتصادی و شکوفایی اجتماعی می‌شود، بر این مبنا که پیروزی پیوسته ملت‌ها در عرصه رقابت‌های ورزشی، موضوعی اساسی است. در هزاره سوم، سازمان‌های ورزشی مانند بیشتر سازمان‌ها و نهادهای دیگر حوزه‌ها برای بقا و دوام در عرصه رقابت جهانی به سازمانی راهبرد محور تبدیل شدند، چرا که تفکر راهبردی، در جست و جوی چرخه‌های زاینده و پاینده برای سازمان است (لشکر بلوکی، ۱۳۹۰). یکی از نیازهای ضروری جامعه که در برنامه‌های توسعه و پیشرفت اجتماعی نقش مهمی دارد، ورزش و تربیت بدنی است. دست‌آوردهای تربیتی، بهداشتی، سلامتی، روانی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و... تربیت بدنی و ورزش موجب شده است تا ورزش به‌عنوان مقوله‌ای چند بعدی در جامعه مطرح شود و وزارت ورزش و جوانان (سازمان تربیت بدنی سابق) به‌عنوان متولی ورزش کشور تأسیس گردد. امور مربوط به تربیت بدنی و ورزش بر عهده این سازمان نهاده شده است. ادارات کل ورزش و جوانان در سطح استان‌ها زیر نظر وزارت ورزش و جوانان فعالیت می‌کنند (سجادی، ۱۳۸۴). با توجه به اهمیت و جایگاه ورزش و مسائل اجتماعی در جامعه، وزارت ورزش و جوانان به مثابه متوالی امر ورزش نقش اصلی را در توسعه، ترویج و رشد ورزش در بعد ورزش همگانی و قهرمانی به عهده دارد و لازمه رسیدن به اهداف ذکر شده در سازمان‌های ورزشی کشور این است که بطور مؤثر عمل کنند و در صورت مؤثر عمل نمودن خواهند توانست سیستم ورزشی کشور را به طور موفقیت آمیزی

و تأثیر گذاری بر دیگران استفاده می کنند (رسیک، ۲۰۰۶). رهبری اخلاقی منجر به حکمرانی خوب در سازمان می شود. جوامع امروزی نیازمند دست یابی به رشد، توسعه و تعالی هستند به گونه ای که دست یابی به تعالی و کمال در زندگی بشری و در سطح گوناگون آن (فردی، خانوادگی، سازمانی، ملی) دنبال می شود. در این میان یکی از سطوح بسیار مؤثر در توسعه جوامع، سطح سازمانی تعالی است. به گونه ای که اگر تعالی سازمانی تحقق بیابد، توسعه ی کلان جامعه را نیز در پی خواهد داشت. در اواخر دهه ی ۱۹۹۰ محافل سیاست گذاری اقتصادی مانند بانک جهانی، برنامه عمران سازمان ملل، سیاستی به عنوان حکمرانی خوب را به منزله ی کلید معمای توسعه و تعالی مطرح کردند (حیدری، ۱۳۸۳). حکمرانی خوب الگویی است در جهت اصلاح بخش عمومی، تقویت جوامع مدنی و تسریع مشارکت بخش خصوصی، حکمرانی خوب در نتیجه تغییر سیاست های بانک جهانی از رویکرد کوچک سازی دولت به توانمند سازی دولت مطرح شده است که خود زاینده تجربه ناموفق سیاست های بانک جهانی در کشور های بلوک شرق در اواخر دهه ی ۱۹۸۰ و اوایل ۱۹۹۰ بوده است. توجه به این تغییر رویکرد جهانی به مقوله حکمرانی است که بانک جهانی در سال ۱۹۸۹ تصریح کرد که مسئله حکمرانی شیوه مدیریت و اداره کشور است یعنی رابطه شهروندان با حکومت کنندگان موضوع کلیدی توسعه است (فواندز، ۲۰۱۶). درک بهتر حکمرانی خوب می تواند یک نقشه راه یا مبنایی برای قضاوت در خصوص فرآیندهای آتی اصلاحات نهادی و تکامل در بخش دولتی فراهم کند (شبروانی و رجبی، ۱۳۹۰). از جمله ابعاد حکمرانی خوب شامل: نتیجه گرایی، اثر بخشی نقش ها و وظایف، ارتقای ارزش ها، شفاف سازی، ظرفیت سازی، پاسخگویی است، باید بیان کرد که شاخص های مطرح شده برای حکمرانی خوب از قبیل کار آمدی بخش عمومی وعدم فساد، شفافیت و پاسخگویی مفاهیمی هنجاری هستند خود ویژگی هایی که تحت عنوان اجزاء و ارکان حکمرانی خوب انتخاب می شوند، دارای خاصیت هنجاری و ارزش هستند (دباغ و نفری، ۱۳۸۶). اما باید توضیح داد که مفهوم خوب در این جا بر حسب مکاتبی که مفاهیم و ارزش های اخلاقی را نسبی می داند، نیست. به عبارت دیگر این دیدگاه رویکرد واقع گرایانه به ارزش اخلاقی دارد (فرکوش، ۱۳۹۰).

نیمتو و بجینارو (۲۰۱۸)، معتقدند که روندهای اخلاقی در رهبری سازمانی بهترین استراتژی بازاریابی برای پیشبرد سازمان

نوآوری ای که با نوآوری و عملکرد شرکت در ارتباط است (لوفستن^۲، ۲۰۱۴). به طور کلی عملکرد نوآورانه دو بعد دارد، کارایی و سودآوری نوآوری (زهیگ^۳، ۲۰۱۳). عملکرد نوآورانه، اشاره به ارزیابی بهره گیری دانش و اقدامات نوآورانه فنی در یک سازمان دارد. در مجموعه، در تعاریف عملکرد نوآورانه دو معنا و مفهوم وجود دارد. مفهوم اول که کلی تر است، به دانش فنی، عملیات نوآورانه و خلاقانه اشاره دارد. بر این اساس عملکرد نوآورانه می تواند عملکرد اقتصادی، اجتماعی، محصول و عملکرد فرآیندی را نیز بیان کند. بنابراین، عملکرد نوآورانه به طور عمده ای، متکی بر مدیریت اثربخش فرآیند نوآوری است و شناسایی، توسعه، حمایت و تخصیص منابع و قابلیت ها پردازند. در مفهوم دوم که جزئی تر است، عملکرد نوآورانه اشاره بر تعداد اختراعاتی دارد که به بازار معرفی می شوند یعنی محصولات جدید، سیستم های فرآیندی یا تدابیر جدید شرکت چن^۴ (۲۰۱۲). سازمان ها برای این که از قافله رقابت عقب نمانند، توجه خود را به رهبران سازمانی، و سبک مدیریت آن ها معطوف کرده اند. مدیر در نقش رهبر سازمان می تواند سبک های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می شود و میزان رضایت آن ها را از شغل و حرفه خویش افزایش می دهد (مصدق راد، ۱۳۸۲). بروان و تروینو رهبری اخلاقی را به عنوان نشان دادن رفتار مناسب هنجاری از طریق فعالیت های فردی، ارتباطات بین فردی، و ترویج این قبیل رفتارها به پیروان از طریق ارتباطات دو طرفه، تقویت و تصمیم گیری^۱ تعریف کرده اند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲). پژوهشگران در آثار مختلف ویژگی ها و مشخصه هایی را برای "رهبر خوب" ذکر کرده اند. برخی از این ویژگی های مثبت عبارتند از: شخصیت، صداقت، درستی، نوع دوستی، قابل اعتماد بودن و عدالت. یکی از ویژگی های مهم رهبر که همواره مورد توجه بوده است، رهبری بر مبنای اخلاق مدار است. مفهوم رهبری اخلاقی نخستین مفهومی نیست که اهمیت اخلاق را برای رهبران سازمانی مشخص کرده است. در سبک های رهبری نظیر "رهبری مراوده ای" و "رهبری تحول آفرین" نیز بر اهمیت اخلاق تاکید شده است؛ اما اختلافاتی در ویژگی اخلاق مدار رهبر در هر یک از سبک ها وجود دارد (هوف و هاتوگ^۵، ۲۰۰۸)، در تبیین مفهوم رهبری اخلاقی بر این نکته تمرکز می کنند که رهبران چگونه از قدرت خود در تصمیم گیری

5. Hough and Hartog
6. Resick
7. Foandez

2. Lofsten
3. Zheng
4. Chen

جهت گیری فردی، اشتراک قدرت، شفافیت نقش) می‌باشد و بر مبنای طیف پنج تایی لیکرت ساخته شده است (خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم، خیلی کم)، سوالات ۱۱ الی ۵ بعد انصاف، سوالات ۶ تا ۹ بعد جهت گیری فردی، سوالات ۱۰ تا ۱۳ بعد رهنمودهای اخلاقی، سوالات ۱۴ تا ۱۹ بعد اشتراک قدرت و سوالات ۲۰ تا ۲۴ بعد شفافیت نقش را می‌سنجد (ب) پرسشنامه محقق ساخته حکمرانی خوب احمدی و همکاران (۱۳۹۶)، این پرسشنامه شامل چهار مولفه اصلی شفافیت، بازرسی و توازن، فرآیند های دموکراتیک و همبستگی و همچنین ۳۰ نماگر برای توصیف عوامل اصلی حکمرانی خوب بود. (ج) برای سنجش عملکرد نوآورانه از پرسش‌نامه هوانگ ولی (۲۰۰۲)، با ۲ بعد (نوآوری اجرایی، نوآوری فنی) و با ۵ گویه، عملکرد نوآورانه را در طول مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) می‌سنجد. برای اطمینان از اعتبار محتوا، از نظر ۱۰ نفر از استادان و خبرگان در حوزه مدیریت بهره گیری شده است. به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد، که میزان آن برای رهبری اخلاقی ۰/۸۶، برای حکمرانی خوب ۰/۸۳، برای عملکرد نوآورانه ۰/۸۸ بود. در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کالموگروف اسمیرنوف جهت تشخیص توزیع نرمال داده‌ها و معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزارهای SPSS^۱ نسخه ۲۲ و LISREL^۲ استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی حاکی از آن بود که وضعیت تأهل کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران به مقدار ۰/۳۰ درصد کارشناسان مجرد و ۰/۷۰ درصد کارشناسان متأهل می‌باشند. ۰/۵۷ درصد کارشناسان مرد و ۰/۴۳ درصد کارشناسان زن تشکیل می‌دهند. در این میان ۰/۱۰ درصد کارشناسان دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم، ۰/۵۷ درصد کارشناسان دارای مدرک کارشناسی، ۰/۲۶ درصد کارشناسان دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۰/۰۶ درصد کارشناسان دارای مدرک دکتری بوده‌اند. سن ۰/۲۶ درصد کارشناسان کمتر از ۲۰ سال، ۰/۴۴ درصد بین ۲۰-۴۰ سال، ۰/۲۲ درصد بین ۴۱-۵۰ سال، ۰/۸ درصد بالای ۵۰ سال سن دارند. سابقه کاری ۰/۱۸ درصد کارشناسان کمتر از ۵ سال، ۰/۲۶ درصد سابقه کاری کارشناسان بین ۱۰-۶ سال، ۰/۳۰ درصد بین ۱۱-۱۵ سال، ۰/۲۶ درصد کارشناسان بالای ۱۵ سال سابقه کاری دارند.

در پژوهش حاضر اعتبار سازمان‌ها با استفاده از تحلیل عامل

است و نه تنها با مزیت‌های رقابتی سازمان منافاتی ندارد بلکه باعث بهبود وضعیت سازمان در رقابت با سایر رقبا خواهد شد. وانس (۲۰۱۷) اخلاق سازمانی را در سطوح مختلف، به طور عام، در عمل، در سطح مدیریت سازمان، در سطح استراتژی‌های اتخاذ شده، اخلاقیات بازار و اخلاقیات به سمت مصرف کننده و کاربران خدمات و نسبت به همکاران و کارکنان مطرح می‌کنند. در هر یک از این سطوح قواعدی رفتاری و ارزش‌های خاصی وجود دارد که بایستی به آنها احترام گذاشته شود (پاستین، ۲۰۱۳). در این میان نقش رهبری اخلاقی در اجرای این قواعد در سطوح مختلف اهمیت بسزایی دارد.

از سوی دیگر حوزه ورزش و به ویژه سازمان‌های درگیر در آن، به علت روابط پایدار با بخش‌ها و گروه‌های مختلف اجتماعی، چه در سطح ورزش حرفه‌ای و چه ورزش همگانی اهمیت مضاعفی پیدا می‌کند. با توجه به این که وظایف ادارات ورزش و جوانان شامل: توسعه ورزش همگانی، توسعه ورزش قهرمانی، استعدادیابی و کشف افراد مستعد، تعیین حوزه‌های تحقیقاتی در بخش‌های مختلف ورزش و... می‌باشد و موفقیت در این مسیر نیازمند استقرار حکمرانی خوب در این ادارات و هدایت این مسیر توسط مدیران یا رهبران اخلاقی جهت نیل به این اهداف تعیین شده بر اساس اسناد بالادستی و هدف گذاری‌های انجام شده این مجموعه می‌باشد. از طرفی، عملکرد مطلوب در زمان حاضر نیازمند نوآوری در ارائه خدمات به ذینفعان کلیدی این ادارات یعنی هیات‌های ورزشی، مربیان، ورزشکاران، باشگاه‌های ورزشی و غیره می‌باشد، لذا براساس مطالب فوق و متغیرهای عنوان شده، مساله اصلی تحقیق تبیین اثر رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآورانه با در نظر گرفتن نقش میانجی حکمرانی خوب در ادارات ورزش و جوانان غرب کشور می‌باشد تا بتوانند راه کارها و پیشنهادهای برای تجلی این وزارت خانه‌ها در این زمینه‌ها ارائه دهند.

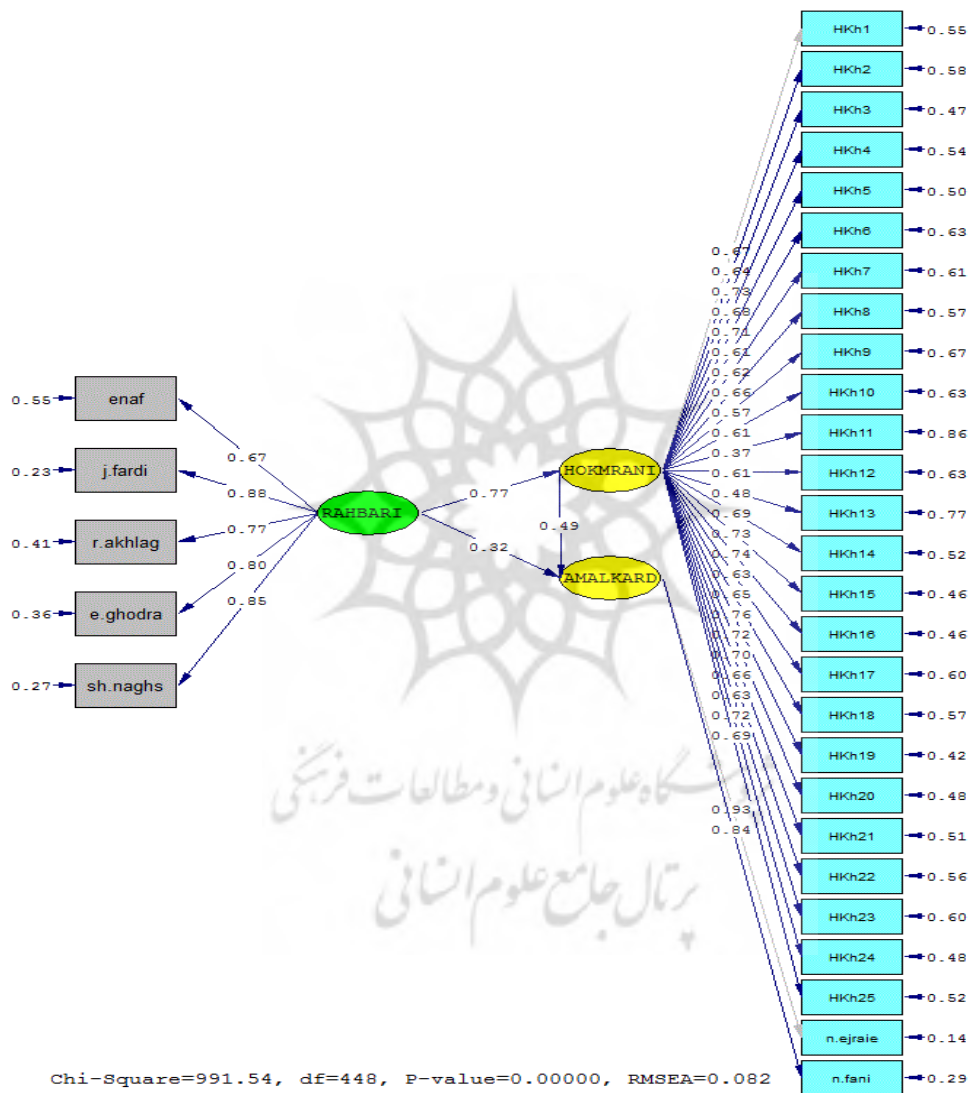
روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش راه، کلیه کارشناسان ادارات ورزش و جوانان غرب ایران در سال ۱۳۹۶ که تعدادشان ۲۸۶ است، تشکیل داد و تعداد ۱۸۲ نفر به عنوان نمونه به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها پرسش نامه‌های پژوهش بین ۲۰۰ نفر از جامعه مورد نظر به صورت تصادفی توزیع شد که از این تعداد ۱۸۲ پرسشنامه سالم برگشت داده شد و در تحلیل مورد استفاده قرار گرفتند. ابزارهای تحقیق نیز شامل: الف) پرسش‌نامه رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱)، این پرسشنامه شامل ابعاد (انصاف، رهنمودهای اخلاقی،

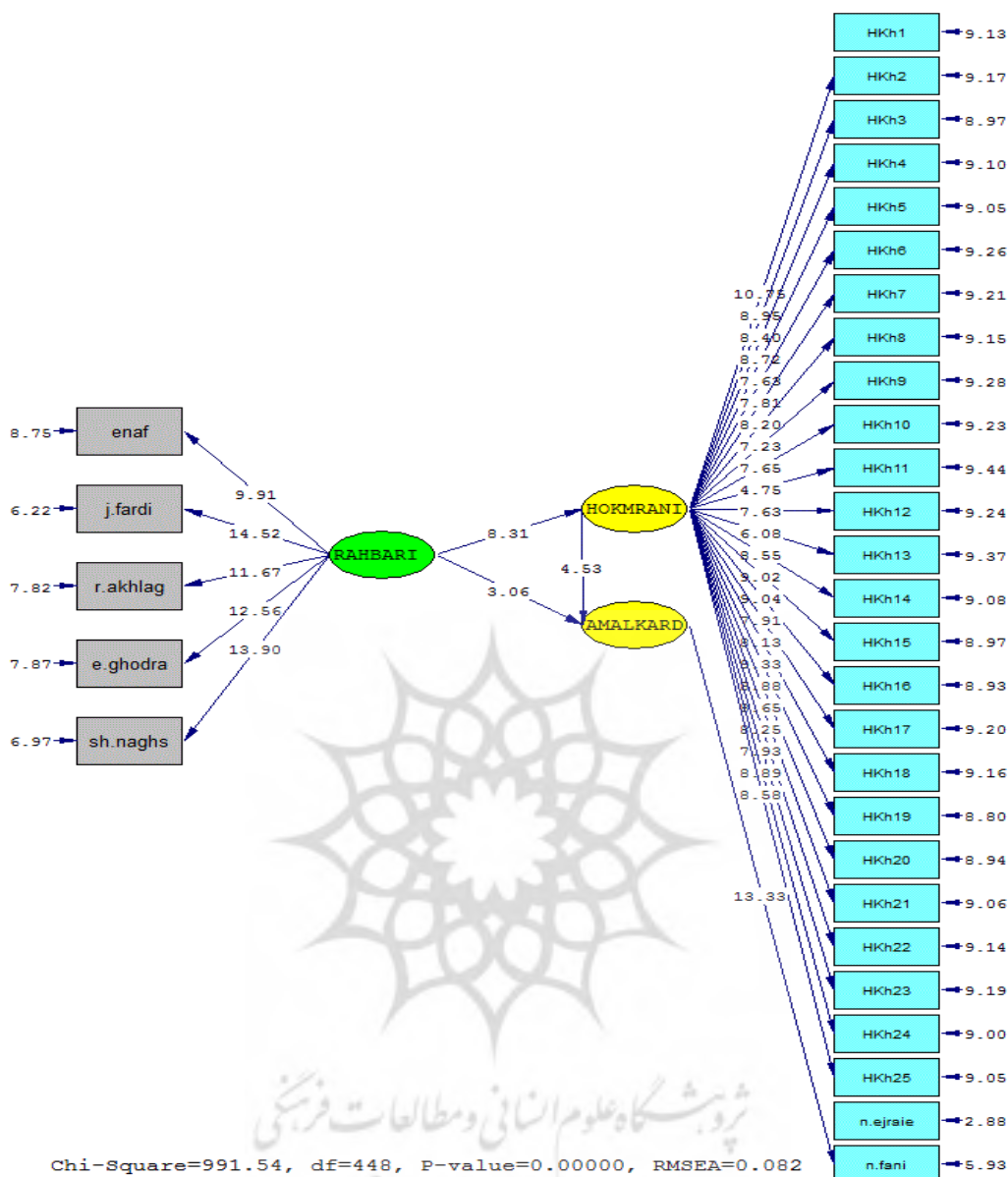
بیانگر ضرایب مسیر یا بارهای عاملی استاندارد شده بین عامل‌ها و نشانگرها می‌باشند. ضرایب بارهای عاملی قوی‌تر خواهند بود. برای داشتن روایی باید بین سازه و بعد و بین بعد و شاخص همبستگی مثبت و معناداری وجود داشته باشد. بنابراین، مدل تخمینی استاندارد که از تطبیق دو ماتریس کواریانس مدل داده‌ها حاصل شده است، تخمین واقعی پارامترهای مدل را نشان می‌دهد.

تاییدی مورد استفاده واقع شده است و تنها درونداد در تحلیل عاملی ماتریس همبستگی بین متغیرها می‌باشد.

نتایج شکل‌های ۱ و ۲ مدل ساختاری پژوهش را در حالت استاندارد و معناداری نشان داده است. از مدل اندازه‌گیری ضرایب استاندارد شده می‌توان این برداشت را نمود که بین متغیرهای مکنون و شاخص‌های متناظر با آن‌ها همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ضرایب استاندارد شده در واقع



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت معناداری

خیر. مدل اعداد معناداری یا همان T-Value، میزان معنادار بودن هریک از پارامترها را نشان می‌دهد چنانچه مقدار آن بزرگتر از قدر مطلق عدد ۱/۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند. با توجه به این که اعداد معناداری پارامترهای مدل از قدر مطلق ۱/۹۶ بزرگتر است، لذا فرضیات متغیر مربوطه به آن تأیید می‌شود.

با توجه به مقادیر جدول ۱، شاخص‌های مدل پژوهش از برازش مناسب برخوردار می‌باشد. نتایج جدول شماره ۱، نشان می‌دهد که شاخص‌های نسبت خی دو به درجه آزادی (χ^2/df) برابر با ۲/۲۲، شاخص تناسب تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش هنجاری (NFI)، شاخص

در این مدل میزان روابط بین سازه و بعد و بعد و شاخص نشان داده می‌شود. در صورتی که رابطه بالای ۰/۳۰ باشد، می‌توان گفت سؤالات مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردار است. همان طور گفته شد، مدل تخمین استاندارد بدین جهت ارائه می‌شود که با داشتن ضرایب همبستگی دوتایی امکان مقایسه بین شاخص‌ها و بین ابعاد را فراهم می‌سازد. اما در باب معناداری این ضرایب نمی‌تواند بر اساس بزرگی یا کوچکی این ضرایب استفاده نمود، بلکه باید از شاخص تی جهت تعیین معناداری این ضرایب مسیر استفاده نمود.

مدل اعداد معناداری به این دلیل ارائه می‌شود که بدانیم آیا رابطه بین سازه و بعد و رابطه بین بعد و شاخص معنادار است یا

برازش مطلوبی است و به عبارتی داده‌های حاصل از تحقیق مدل نظری پژوهش را حمایت و تأیید می‌کنند.

نیکویی برازش انطباقی (AGFI) در حالت مطلوب و جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) کم تر از ۰/۱ در حد مطلوبی قرار دارند، بدین معنی که مدل تحقیق حاضر دارای

جدول ۱. نتایج شاخص‌های برازش مدل تحقیق

شاخص	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI	P.Value	X ² /df
فرضیه اول	۰/۰۸۲	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۸	۰/۰۰۰۱	۲/۲۲
دامنه مورد قبول	<۰/۱	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	<۰/۰۵	<۳
نتیجه	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب	مطلوب

جدول ۲. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری در خصوص متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب تأثیر مستقیم	ضریب تأثیر غیر مستقیم	T نمره
رهبری اخلاقی	عملکرد نوآورانه	۰/۳۲	۰/۶۹	۳/۰۶
حکمرانی خوب	عملکرد نوآورانه	۰/۴۹	-	۴/۵۳
رهبری اخلاقی	حکمرانی خوب	۰/۷۷	-	۸/۳۱

اخلاقی، صداقت و درستی، اعتماد و تلاش در جهت ارتقای کارکنان در سازمان، مبین برخی از جنبه‌های حکمرانی خوب نظیر شفاف‌سازی، ارتقای ارزش‌ها و پاسخگویی خواهد بود. طبرسا و فاضلی (۱۳۹۶)، به این نتایج دست‌یافتند که رهبران بخاطر افزایش سطح عملکرد کارکنان از رویه‌های مانند انگیزه استفاده می‌کنند. چون عملکرد نهایی سازمان منوط به عملکرد هر فرد آن سازمان هست، می‌توان گفت که عملکرد خوب کارکنان در موفقیت سازمان نقش عمده‌ای را دارد. بنابراین رهبری اخلاقی هم بر بهبود عملکرد و هم بر پرورش و حمایت حس روانی کارکنان مؤثر است. لوموین و همکاران (۲۰۱۹) نیز با تأکید بر نقش رهبری اخلاقی بر حکمروایی خوب و نتایج حاصل از آن بر نوآوری سازمانی تأکید دارند که اشکال اخلاقی رهبری مثل رهبری اخلاقی، قابل اعتماد و خدمتگذار در قرن ۲۱ موجی از علایق و توجهات را در سازمان‌های موفق به خود جلب کرده است. همه‌گیر شدن رویکردهای رهبری اخلاق محور، از سوی دیگر منجر به نوعی رویکردهای نظری متنوع و گاه همپوشان شده است که این امر بازتاب دهنده اهمیت آن در برخی حوزه‌های حساس مانند ورزش بوده است.

به همین دلیل مفهوم رهبری اخلاقی یکی از زیرشاخه‌های رفتارهای اخلاقی است که اخیراً در سازمان‌ها به مسئله‌ای مهم تبدیل شده است. البته تا به امروز، در عرصه پژوهش به طور یکپارچه و منظم درباره این متغیر تحقیق نشده است. رهبران اخلاقی افرادی پایمند به اصول، جامعه پذیر و درستکار شناخته

بر اساس نتایج جدول شماره ۲، ضریب استاندارد بین دو متغیر رهبری اخلاقی و عملکرد نوآورانه برابر با ۰/۳۲ و بین حکمرانی خوب و عملکرد نوآورانه برابر با ۰/۴۹ است، با توجه به مقدار T-Value تمامی مسیرها در بازه بیش‌تر از ۱/۹۶ قرار گرفته‌اند، لذا می‌توان بیان کرد که تمامی مسیرها مدل تحقیق مثبت و معنی دار است، پس می‌توان نتیجه گرفت که رهبری اخلاقی با توجه به نقش میانجی حکمرانی خوب بر عملکرد نوآورانه اثر دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش، تبیین اثر رهبری اخلاقی به واسطه حکمرانی خوب بر عملکرد نوآورانه کارکنان ادارات وزارت ورزش و جوانان غرب کشور بود. نتایج تحقیق نشان داد اثری که رهبری اخلاقی به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی حکمرانی خوب بر عملکرد نوآورانه می‌گذارد برابر ۰/۶۹ است. به بیانی دیگر متغیر حکمرانی خوب متغیر رهبری اخلاقی و عملکرد نوآورانه را به صورت مثبت میانجی‌گری می‌کند.

بر اساس یافته‌ها تأکید بر رهبری اخلاقی می‌تواند باعث حکمرانی خوب و در نهایت عملکرد نوآورانه شود. نتیجه این تحقیق همچنین توسط پژوهشگران مختلفی تأکید شده است. برای مثال عطار و همکاران (۱۳۹۶)، به این نتیجه دست‌یافتند که ابعاد رهبری اخلاقی با جنبه‌های متفاوت حکمرانی خوب رابطه معناداری دارد و باید بیان کرد، همواره تنظیم فعالیت‌ها در چارچوب

کسب این قابلیت‌ها صرفاً از طریق کسب دانش و معلومات حرفه‌ای حاصل نمی‌شود، بلکه مستلزم توسعه همه‌جانبه مدیران در ابعاد مهارتی، شخصیتی و تحول در نگرش و رفتار آن‌ها است. در واقع ویژگی‌ها و ارزش‌های رهبران اخلاقی بایستی در میان مدیران تسری یابد و مدیران خود به‌عنوان عاملانی برای تغییر جو سازمان به سمت سازمانی با عملکرد نوآورانه باشند. از طرفی حکمرانی خوب تأثیر مثبت و معناداری را بر عملکرد نوآورانه دارد. در همین زمینه روستیادی و پرامونو (۲۰۱۹) معتقدند که مدیریت مطلوب در سازمان‌های ورزشی به معنای تقویت سازمان برای توانمندی ذی‌نفعان آن، یعنی ورزشکاران است و از این رو یک مدیریت اخلاقی بایستی استراتژی‌هایی برای دستیابی به این اهداف طراحی کند. بنابراین حاکمیت مطلوب در زمینه ورزش باید این امر را تضمین کند که مدیران می‌توانند به خوبی در جهت منافع سازمان‌های ورزشی و اعضاء آن‌ها عمل کرده و چگونگی دستیابی به این اهداف به شکل اثرگذاری رصد می‌شود. بنابراین حاکمیت مطلوب به معنای شفافیت، ارائه فرآیندهای دموکراتیک، نظارت و تعادل در سازمان‌های ورزشی نیز نقش محوری دارند. این حوزه‌ها تنها با اتخاذ رویکردهای اخلاق‌محور رهبری قابل حصول می‌باشند (کمیسون اروپا، ۲۰۱۲). به همین دلیل است که از سازمان‌های ورزشی انتظار می‌رود تا بتوانند حاکمیت مطلوب سازمانی را برای منابع سازمانی‌شان پیاده کنند که شامل منابع انسانی، بودجه‌ریزی، تسهیلات و زیر ساخت‌ها، و فعالیت‌های برنامه می‌شود (ایسویودی و همکاران، ۲۰۱۶). با ارائه الگوهای حاکمیت مطلوب سازمانی در ورزش، انتظار می‌رود تا اهداف سازمانی به شکل موثر و کارایی قابل حصول شود.

از سوی دیگر باید دقت شود که ورزش، به این دلیل که ارائه دهنده سلامت اجتماعی و فیزیکی در جامعه است، این توانمندی را دارد تا ارزش‌های اجتماعی خاصی را به جامعه ارائه دهد و نتایج آن می‌تواند به همبستگی اجتماعی بیشتری منجر شود. از این رو پیشنهاد می‌شود رهبران و مدیران سازمان اصول حکمرانی خوب که شامل: تشویق سهامداران و ایجاد پاسخگویی واقعی ۲. ترویج ارزش‌ها برای کل سازمان و نشان‌دهنده حکمرانی خوب از طریق رفتار ۳. عملکرد اثربخش در عوامل و نقش‌های به‌وضوح تعریف شده ۴. تمرکز بر اهداف و خروجی‌های سازمان‌ها برای شهروندان و مصرف‌کنندگان خدمات ۵. تصمیم‌گیری شفاف، آگاهانه و مدیریت مخاطرات ۶. توسعه ظرفیت و قابلیت هیئت حاکم برای اثربخشی بیشتر (آماندالیتل، ۲۰۰۴) است در سازمان‌های خود پیاده‌سازی کنند و تحلیل حکمرانی خوب نشان می‌دهد که آن می‌تواند منجر به

می‌شوند که تصمیم‌های متعادل و خوب غالباً پیرامون می‌گیرند، اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می‌کنند معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم می‌کنند و پاداش‌ها و تنبیه‌ها را به کار می‌برند تا محیطی سالم و با بهره‌وری بالا در سازمان ایجاد کنند (براون، تروینو، ۲۰۰۶). رهبری اخلاقی، رهبری را توصیف می‌کند که بر اساس اعتقاد به آن چه درست یا نادرست است، تصمیم‌گیری می‌کند. رهبران اخلاقی افراد را طوری هدایت می‌کنند که به حقوق و جایگاه آن‌ها احترام گذاشته می‌شود. رهبران ماهیتاً در موقعیتی از قدرت اجتماعی قرار دارند و رهبران اخلاقی بر این نکته تمرکز می‌کنند که چگونه قدرت اجتماعی خود را در تصمیم‌هایی که اتخاذ می‌کنند، اقداماتی که انجام می‌دهند و شیوه‌ای که دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهند به کار می‌برند (رسیک و دیگران، ۲۰۰۶). رهبری اخلاقی و ترویج و توسعه آن در همه سطوح مدیریت، در رأس دستور کار بسیاری از سازمان‌ها قرار دارد، چرا که انتظار می‌رود چنین رهبرانی آثاری مثبت داشته باشند (کانونگو، ۲۰۰۱). رهبران اخلاقی منافع جمعی را بر منافع فردی ترجیح می‌دهند (رسیک و همکاران، ۲۰۰۶). رهبران اخلاقی خود را در قبال ارتقاء منافع ذی‌نفعان مسئول می‌دانند و نگران اثرات رفتار خود بر محیط اطراف از جمله افراد، جامعه و محیط زیست هستند. رهبران باثبات و پایدار فراتر از منافع شخصی خود عمل کرده و به تأثیر اقدامات خود فراتر از محدوده گروه کاری فکر می‌کنند و نشان می‌دهند که نسبت به رفاه جامعه دلسوز هستند (کالسون و همکاران، ۲۰۱۱). رهبران اخلاقی، الگوهای نمونه هستند که به ایجاد و حفظ روابط مثبت با زیردستان توجه دارند. بنابراین می‌توان گفت که حالت عصبی (عصبی بودن) رابطه‌ی منفی با رهبری اخلاقی دارد (یزدان‌دوست، ۱۳۹۱). رهبران اخلاقی مسئولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکردی را روشن می‌سازند، به گونه‌ای که زیردستان می‌دانند از آن‌ها چه انتظاری می‌رود و در چه زمانی عملکردشان به حد انتظار می‌رسد (کالسون و همکاران، ۲۰۱۱). از این رو رهبری اخلاقی با ایجاد زمینه‌های مناسب حکمرانی خوب را به ارمغان می‌آورد و در نهایت عملکرد نوآورانه را در پی دارد. مدیریت بر ارگان‌های ورزشی از جمله ادارات ورزش و جوانان، از اهمیت بسزایی برخوردار است. با توجه به آن که مدیران سازمان‌های ورزشی از عوامل اصلی تصمیم‌گیری در سازمان‌ها محسوب می‌شوند، لذا توجه به مهارت و قابلیت‌های مدیریتی آنان و تقویت آن، می‌تواند به میزان چشمگیری بر موفقیت ورزش کشور تأثیرگذار باشد. این ادعا از آنجا حمایت می‌شود که بر اساس پیشینه تحقیق، موفقیت سازمان‌ها در عصر حاضر به قابلیت‌های مدیریتی مدیران سازمان‌ها وابسته است.

ادارات ورزش و جوانان با توجه به نقش اساسی این متغیرها در موفقیت یا شکست سازمان‌ها و ارتقاء سطح آیت‌هایی که پایین‌تر از حد مطلوب هستند، پیشنهاد می‌گردد.

بهبود عملکرد نوآورانه شود عملکرد نوآورانه ترکیبی از موفقیت‌های کلی سازمان در نتیجه تلاش‌های صورت گرفته جهت نو کردن و بهبود دادن و به‌کارگیری جنبه‌های مختلف نوآوری در سازمان هست لذا، در پایان مطالعه دوره‌ای رهبری اخلاقی و عملکرد نوآورانه با متغیر میانجی حکمرانی خوب در

REFERENCES

- Adrian's, A.J. (2017), "Gender diversity in the governance of international sport federations," in N. Schlenker and S. Frawley (eds.), *Critical Issues in Global Sport Management*, London: Routledge, 23-37.
- Breitbarth, T., S. Walzel, C. Anagnostopoulos and F. Van Eekeren (2015), "Corporate social responsibility and governance in sport: 'Oh, the things you can find, if you don't stay behind!'" *Corporate Governance*, 15 (2), 254-73.
- Brown, M.E., & Trevion, L.K. (2006). Role modeling and Ethical leadership. Paper presented at the 2006 Academy of Management Annual Meeting Atlanta, GA.
- Brown, M.E., & Trevion, L.K. (2006). Role modeling and Ethical leadership. Paper presented at the 2006 Academy of Management Annual Meeting Atlanta, GA.
- Chen, Xiao-Hong., Zhao, Ke. Liu, Xiang. Wu, Desheng Dash, (2012), Improving employees' job satisfaction and innovation performance using conflict management, *International Journal of Conflict Management*, 23(2), 151-172.
- Crescenzi, Riccardo & Goliardic, Luisa., (2018). the innovative performance of firms in heterogeneous environments: The interplay between external knowledge and internal absorptive capacities, *Research Policy*, 47 (20), 782-795.
- Den dear fraction, Bohlol (1390)." The study of the impact of media ethics indicators on good governance from the point of view yatiid Islamic Azad University of Tabriz". *Media studies*, 6(15), 175-162
- Dubach, Soroush and Tafrei, Neda (1388). "Explaining the Good Concept in Good Governance". *Governmental management*, 1(3), 3-18
- Eidipour, Kamran. Zardoshtion, Shirein. Jamshidi, Ezatollah. Amiri, Jahean (1392). "Predict the job satisfaction of staff of sports departments and youth of the country based on seryent leadership style". *Practical research in sports management*, 2(14), 113-120.
- European Commission. (2012). Expert Group 'Good Governance' Report from the 3rd meeting
- A. Iswahyudi, Triyuwono, Achsin, "Hu Bungan pemahaman akuntabilitas (2016), transparansi, partisipasi, value for money den good governance. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(2). 151-166.
- Haidari, Ahmadi (1383)." Change in the policies of the international bank and the establishment of good government measures". Binding letter, 3.
- Hough. A.H., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19, 297-311.
- Kanungo, R. N. (2001). "Ethical values of transactional and transformational leaders. Canadian". *Journal of Administrative Sciences*, 18, 257-265.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hough, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.
- Lash car Blocks, Mojtaba (1390). "Decisions and Strategic Thinking Techniques". PUBLICATIONS. Tehran. 13-165.
- Lofsten, Hans, (2014), Product innovation processes and the trade-off between product innovation performance and business performance, *European Journal of Innovation Management*, 17 (1), 61-84.
- Foray, D., David, P.A., Hall, B., (2011). Smart Specialization. From Academic Idea to Political Instrument, the Surprising Career of a Concept and the Difficulties Involved in Its Implementation, MTEI Working Paper.
- Moradi, Mahmood. Vali Pour, Mohammad Ali. Paceidh, Kaykhsro. Safer Deost, Atefeh. Abdullahian, Farzaneh (1392)." Investigating the Role of Knowledge Capacity on Innovative organizational performance (Case Study: Pharmaceutical Companies and in Surance companies present on the than stock Exchange)". *Business Management Perspective*, 46(13), 79-102.

- Mosaddeq Rads, Ali Mohammad. (1382). Investigating the relationship between job satisfaction and management style of university hospitals in Isfahan per year 1382, *Humanities and social sciences Research*, 4(12), 38-45.
- NEAMȚU, Daniela Michaela & BEJINARU, Ruxandra (2018). Ethical leadership perspectives in organizations, *The USV annals of economics and public administration*, 18(2), 14-28.
- Resick, C.H.J., Hanges, P.J., & Dickson, M.W. (2006). A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership, *Journal of Business Ethics*, 63(12), 345-359.
- Tabsara, Gholamali. Javid Fuseli, Ahmad (1396). Ethical and Its Position on the role of staffing with their role of mediator of employee psychological ownership. New paradigms in intelligence management. University of Tehran. 19-121.
- Taheri Attar, Chazleh. Naine, Mohamad Amir. Sadat Sayed Salehi, Sogol. Khedri. Aleah Siege (1396). Ethical leadership facilitates the realization of good governance (Case study: Tehran municipality). *Quarterly journal of Management of Governmental Organization*, 6 (1):130-1158
- Rustiadi, Tri & Promon, Harry. (2019). Good Governance in Central Java Sports Organizations, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 36(2), 78-86.
- Sajjadi, Sayed Nasrallah. (1384). Management of sports organizations, Fourth edition, Publicathon side. 15-25.
- Shirvani, Alireza and Farjad Hajie Rajabi (1390). "Good governance with an emphasis on NOGOS". *Quarterly Journal of Governmental Administration*, 2 (3), 29-30.
- Zehir, C. and Özsahin, M. (2008). "A field research on the relationship between strategic decision-making speed and innovation performance in the case of Turkish large-scale firms.. *aa nageee nt Decision*, 46(5), 709 – 724.
- Pastin, M. (2013). Make an ethical difference, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, California.
- Winand, Mathieu & Anagnostopoulos, Christos (2019). Research Handbook on Sport Governance, Edward Elgar Publishing, Inc., William Pratt House.
- Zheng, Suli., Li, Hoping., Wu, Xiaobo, (2013). Network resources and the innovation performance Evidence from Chinese manufacturing firms, *Management Decision*, 51(6), 1207-1224.