

بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی بر رهبری اخلاقی با نقش میانجی هوش

معنوی کارکنان

افشین رهنما قره خان بیگلو^۱، اصغر خلاشی قره درویشلو^۲

^۱ دکتری مدیریت بازرگانی، مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران.

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت. واحد بيله سوار . دانشگاه آزاد اسلامی بيله سوار. ایران.

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی بر رهبری اخلاقی با نقش میانجی هوش معنوی کارکنان است. روش پژوهش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری کلیه کمیته امداد امام خمینی شهر اردبیل بوده که جامعه ای محدود محسوب می شود. حجم نمونه برابر با ۱۸۶ نفر بر اساس جدول مورگان در نظر گرفته شد و روش نمونه گیری تصادفی ساده، مورد استفاده قرار گرفت. ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵)، هوش معنوی کینگ (۲۰۰۸)، فضیلت سازمانی (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴) بوده است. روایی پرسشنامه با استفاده از تکنیک روایی نسبت اعتبار محتوا و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ تایید شد. در مطالعه حاضر به منظور تحلیل داده ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنف، همبستگی پیرسون و مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل، Spss21 انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که فضیلت سازمانی بر رهبری اخلاقی رابطه مستقیم و معناداری دارد و همچنین فضیلت سازمانی بر هوش معنوی رابطه مستقیم و معناداری دارد و در نهایت هوش معنوی بر رهبری اخلاقی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری دارد؛ و همچنین یافته ها معادلات ساختاری نشان داد که فضیلت سازمانی بر رهبری اخلاقی با نقش میانجی هوش معنوی کارکنان از نیکویی برازش خوبی برخوردار است.

واژه های کلیدی: فضیلت سازمانی، رهبری اخلاقی، هوش معنوی کارکنان

مقدمه

یکی از راههای مهم افزایش فضیلت سازمانی رهبری بوده و رهبری می تواند به طور فزاینده ای به عنوان یک نقش برای ایجاد تفاوت ها در نظر گرفته شود. برای اینکه بتوانند قدرت رویاوری با تغییرات را داشته باشند و به اهداف که خود تعیین کرده اند در یک محیط رقابتی دست یابند باید جوی ایجاد کنند که در آن روابط بین مدیران و کارکنان بر پایه اعتماد و اطمینان باشد تا کارکنان بتوانند به راحتی و بدون هیچ دغدغه ای به بیان ایده ها و اظهارات خود بپردازند و نظرات سازنده خود را در رابطه با سازمان مطرح کنند (همز^۱، ۲۰۲۲). سازمان ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رو به در حرکت به سوی شیوه مطلوب و جمعی و عمومی میسر سازد. اهمیت یافتن مباحث اخلاقیات کاری و حرفه ای سبب شده است تا موضوعاتی مانند رهبری اخلاقی و اولویت امور سازمان ها قرار گیرد. به نظر می رسد رهبری اخلاقی تأثیرات مثبتی در نگرش ها و رفتار کارکنان و در نهایت در عملکرد سازمان داشته باشد. از این رو رهبری اخلاقی به عنوان یکی از مهمترین سبک های رهبری است که در دهه های پایانی قرن بیستم در رهبری و مدیریت مطرح گشته است (لوف^۲، ۲۰۲۱). یکی از مهم ترین عناصری که می تواند نقش بسزایی در موفقیت سازمان و تحقق اهداف داشته باشد عملکرد های افراد است، با جدیت می توان بیان کرد که عملکرد های فردی و سازمانی افراد متغیرهای متعددی همچون تعهد، آموزش باورها و رهبری تأثیر می پذیرد. این کارکردها منجر به آن گشته اند که رهبری اخلاقی در زمینه رفتار سازمانی و مدیریت مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد. پژوهشگران رهبری اخلاقی را به عنوان رفتاری بیان میکنند که بر ابعاد رهبری در رویکردهای رهبری توجه بیشتر دارد. در سازمان های نوین، ضرورت توجه به فعالیت های سازمانی در چارچوب کدهای اخلاقی با رفتار اخلاقی آغاز می شود. بحث و اندیشیدن درباره اخلاقیات زمینه را برای توسعه و گسترش آن فراهم می کند (مظلومی، ۱۴۰۱). امروزه نقش فضیلت سازمانی در تربیت احساسات و تعاملات مثبت در سازمانها بیش از پیش آشکار شده است، پژوهشگران بر اهمیت ورود فضیلت در مباحث مدیریتی و کسب و کار تأکید مینمایند. فضیلت درونی کردن نقشهای اخلاقی است که سبب هماهنگی اجتماعی می شود، فضایل عادات، تمایلات و اقداماتی هستند که تولید خوب یهای اجتماعی و فردی مینمایند. فضیلت سازمانی در ایجاد توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواریها نقش به سزایی دارد. اگر به افراد کمک شود تا به شفافسازی ارزشهای خود به پردازند الگوهای رفتاری آنها تغییر خواهد کرد. طبق نظر اندیشمندان فضیلت اشاره به دستیابی به بالاترین آرمان در حالات انسانی دارد صاحب نظران، معنویت را به عنوان هوش مطرح و آن را توانایی بشر در استفاده از ظرفیتهای معنوی برای حل مسائل روزمره و دستیابی به اهداف میدانند. هوش معنوی مجموعه ای از ظرفیتهای ذهنی در مورد نبه های غیرمادی واقعیات به خصوص واقعیاتی که در ارتباط با ماهیت وجودی انسان، ماورا و سطوح بالاتر خودآگاهی است (اویونمی^۳ همکاران ۲۰۲۰). هوش معنوی چهار چوبی برای شناسایی و سازماندهی مهارتها و توانمندیهای مورد نیاز است، به گونه ای که با استفاده از معنویت میزان انطباق پذیری فرد افزایش می یابد، کارکنان و نیز مدیران به راهنماییهای نیاز دارند مبنی بر اینکه در موقعیتهای چالش برانگیز اخلاقی چگونه عمل کنند. صاحب نظران، معنویت را به عنوان هوش مطرح و آن را توانایی بشر در استفاده از ظرفیتهای معنوی برای حل مسائل روزمره و دستیابی به اهداف می دانند. هوش معنوی مجموعه ای از ظرفیتهای ذهنی در مورد جنبه های غیرمادی واقعیات به خصوص واقعیاتی که در ارتباط با ماهیت وجودی انسان، ماورا و سطوح بالاتر خودآگاهی است (حیدری، ۱۴۰۱). یکی از جنبه های متعالی در سازمان، فضیلت سازمانی است. فضیلت سازمانی به معنای ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت ها و منش های رفیع و متعالی مانند صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است احساس کار کردن در سازمان فضیلت محور، کارکنان را تشویق می کند که کار را فقط برای پاداش های مادی یا پیشرفت های شغلی انجام ندهند، بلکه برای

¹ Huhtala M² Lofquist³ Oyewunmi,

رضایت شخصی یا برای انجام یک کار خوب انجام دهند (هندریکس^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). فضیلت مندی به کارکنان اجازه عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست، به شیوه ای درست و به میزان متعادل را می دهد پیشینه تجربی نشان می دهد که فضیلت سازمانی روابط اجتماعی غنی تر و گسترده تر، رضایت شغلی بالاتر، احساس قدرت، کاهش عارضه های بدنی، بهبود سریع تر بیماری و اضطراب و استرس کم تر، تعهد سازمانی بالاتر، رفتار شهروندی سازمانی، تعاملات و نگرش های مثبت کاری، کاهش فساد اداری، بی اعتمادی، اختلاس و رشوه را به دنبال دارد. با توجه به موارد ذکر شده و رسوایی های اخیر مالی و اخلاقی افشا شده در سازمان های سراسر دنیا پژوهشگران را واردار به بارشناسی فضیلت در سازمان ها کرده است. سازمان ها فضیلت محور، سازمانی می باشد که فضای اخلاق را مورد حمایت و تغذیه قرار دهد. فضیلت تاثیر مثبتی بر روی تجربه کارمندان و مشتریان سازمان ایجاد می کند و ضمانت می دهد که این تاثیر مثبت در جامعه نیز رشد خواهد کرد. فضیلت در سازمان، به رفتار برتر و متعالی افراد سازمان، اشاره می کند، بنابراین آن دسته از ویژگی های سازمانی که خاستگاه فضیلت سازمانی هستند باعث پدید آمدن رفتارهای متعالی از سمت اعضای سازمان می گردد. ارتباط و تعامل مناسب با نیروهای انسانی در سازمان در جهت انجام فعالیت های برنامه ریزی شده موجب کسب اهداف تعیین شده و تعادل و رشد سازمانی می گردد، از جمله مهمترین عوامل تاثیر گذار بر فعالیت های یکپارچه نیروی انسانی و سازمان های میزان حس اعتماد و پذیرش است که کارکنان نسبت به مدیران و سازمان های خود دارند، چرا که در چنین سازمان های کارکنان حداکثر توان خود را در نیل به اهداف مدیریت و سازمان به کار می گیرند و باعث فضیلت سازمانی از سوی کارکنان سازمان می گردد (کاظمی و همکاران، ۱۴۰۱).

ادبیات و پیشینه پژوهش

رهبری اخلاقی در حال تبدیل شدن به مهم ترین ابزاری است که رهبران می توانند به وسیله آن بر افراد در سازمان و عملکرد سازمانی آنها تاثیر داشته باشند. امروزه رهبری اخلاقی به عنوان یک راهبرد اساسی در عرصه مدیریت و رهبری سازمان ها شناخته می شود. رهبری اخلاقی در برگیرنده رفتار مناسب در اعمال فردی و روابط گروهی است که به صورت هنجاری سبب تشویق همکاران به برقراری ارتباطات دو طرفه شده و منتج به اتخاذ تصمیمات بهینه می گردد. (سندی، ۱۴۰۰). رهبری اخلاقی به عنوان یکی از شیوه های معمول سازمانی که دارای محتوای اخلاقی است، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است (شین^۲، ۲۰۲۱). رهبری اخلاقی سازمان بر پرورش کارکنان قوی، قدرت گشودن ارتباط داخل سازمان و همسو با دیدگاه های کارکنان و ایجاد تلاش برای صلاحیت آفرینی متمرکز شده است. رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک و ایجاد جو سازمانی مناسب به منظور تحقق سلامت سازمانی، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش ها و نگرش ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش ها در تصمیم گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می کند (توتار^۳ و همکاران ۲۰۲۱) اولین متغیر پژوهش حاضر که با رهبری اخلاقی رابطه دارد فظیت سازمانی کارکنان می باشد. مفهوم فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم مهم سازمانی است که در زمینه علوم انسانی به آن توجه شده است. درواقع، مفهوم فضیلت سازمانی به شایستگی های اخلاقی فطری اشاره دارد که از طریق فعالیت های انسانی به بهبود اخلاق اجتماعی منجر می شود (قنبری، ۱۴۰۰). از دیدگاه محققان فضیلت مندی به کارکنان اجازه عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست به شیوه های درست و به میزان متعادل می دهد. قرارگرفتن در معرض فضیلت سازمانی موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنان در جهت کمک و احترام به یکدیگر می شود (ادیول^۴، ۲۰۲۰). فضیلت در سازمان به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است؛ بنابراین، هرگونه

¹ Hendriks

² Shin

³ Tutar

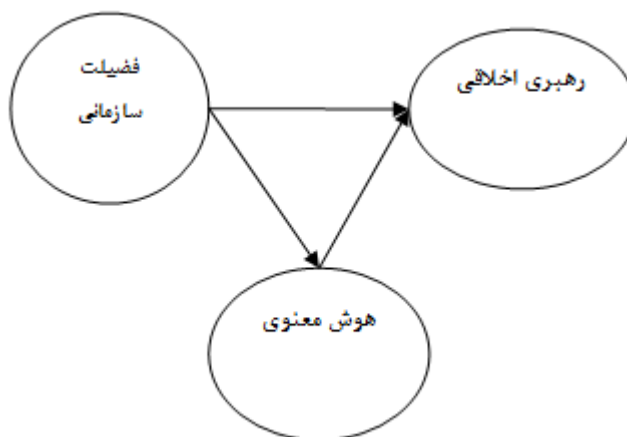
⁴ Adewale

اعمال فردی، فعالیت های جمعی، ویژگی های فرهنگی یا هر فرایندی که موجب ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، می تواند به فضیلت سازمانی منجر شود (بحرانی و فروتنی، ۱۴۰۲). در عصر حاضر، سازمان ها به بخش مهمی از زندگی بسیاری از افراد جامعه تبدیل شده اند، به طوری که افراد با استخدام و عضویت در سازمان ها ساعات زیادی از عمر خود را در این محیط های کاری سپری می کنند و کیفیت گذراندن این ساعات طولانی هم برای افراد و هم برای سازمان ها، مسئله ای حیاتی است. (فقیرنژاد، ۱۳۹۸). امروزه افراد انتظار دارند در سازمان مورد توجه و احترام قرار گیرند و به خوبی درک شوند که این امر مبحث رهبری اخلاق را مطرح می کند. افراد دوست دارند، صداقت، درستکاری، قابلیت اعتماد به نفس و اینکه بخشی از سازمان هستند را احساس کنند. امروزه پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی در سازمان ها یکی از الزامات است و رهبران سازمان نیز برای متقاعد ساختن کارکنان جهت دستیابی به هدفی مشترک باید به اخلاقیات پایبند باشند (مظلومی جهرامی، ۱۴۰۱). رهبران نقش بزرگ در بیان رهنمودهای اخلاقی در سازمان ها دارند آنها بر رفتار پیروانشان از طریق پاداش دادن به رفتارهای اخلاقی و تنبیه برای رفتارهای غیر اخلاقی تاثیر دارند. کلمه رهبری در بسیاری از سطوح مختلف علوم انسانی از جمله علوم سیاسی، اجتماعی، مذهبی و مدیریتی به کار رفته است که در همه این علوم با کمی اختلاف به معنای نفوذ در افراد و ایجاد تغییر و هدایت در رفتار آنها برای رسیدن به هدف است (بالسکوس^۱، ۲۰۲۲). نظریه های رهبری بیشتر پس از پرداختن به شخصیت انسان ها مطرح شد. امروزه با توجه به افزایش روز افزون رقابت میان سازمان ها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمانی به دنبال آن است که عملکرد موثری داشته باشد و این امر توجه پژوهشگران حوزه علوم انسانی را به خود جلب کرده است، فهم مسائل مرتبط با سازمان ها به تاثیرگذاری بیشتر آنها منجر می گردد (کاظمی و همکاران، ۱۴۰۱)، مظلومی جهرامی (۱۴۰۱)، کاظمی و همکاران (۱۴۰۱)، قنبری، عبدالملکی، (۱۴۰۰)، سندی و کیاکجوری (۱۴۰۰) در پژوهش های خود به این نتیجه رسیدند که بین رهبری اخلاقی و فضیلت سازمانی در سطح سازمان رابطه معناداری وجود دارد. متغیر هوش معنوی دومین متغیر پژوهش حاضر که با رهبری اخلاقی رابطه دارد. هوش معنوی عبارت است از خودآگاهی عمیقی که در آن فرد هر چه بیشتر از جنبه های درونی خود آگاه می شود. همچنین توانایی به کارگیری و بروز ارزش های معنوی است؛ به گونه ای که موجب ارتقای کارکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد می شود. هوش معنوی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی در جهت حل مسئله در زندگی روزانه و فرایند دستیابی به هدف است، گفته می شود هوش معنوی افراد را قادر می سازد تا فعالیت های خود را در مسیری عمیق و معنادار هدایت کنند. یافته ها نشان می دهد، به کارگیری الگوهای معنوی و دینی در زندگی روزمره، می تواند موجب افزایش سازگاری و بهزیستی شود هوش معنوی جنبه های بیرونی هوش را با جنبه های درونی معنویت تلفیق می کند و ظرفیت خارق العاده ای در فرد ایجاد می کند، به گونه ای که می تواند از معنویت به شکلی کاربردی استفاده کند، هوش معنوی جنبه های بیرونی هوش را با جنبه های درونی معنویت تلفیق می کند و ظرفیت خارق العاده ای در فرد ایجاد می کند، به گونه ای که می تواند از معنویت به شکلی کاربردی استفاده کند (علی اکبر زاده، ۱۴۰۳). همچنین هوش معنوی می تواند رابطه ی فرد با خودش و با دیگران یا جهان بزرگتر، در فعالیت های روزمره را عمیق تر و به شکلی مستقیم، هوشیارانه و ارادی به رشد روانشناختی فرد کم کند. این موضوع، مستلزم پذیرش مسئولیت خویشتن، درس گرفتن از اشتباه های فردی، توانایی بخشیدن و بخشیده شدن و تعهد به تصمیم های دخیل در بهزیستی افراد است. هوش معنوی با زندگی درونی ذهن و نفس و ارتباط آن با جهان رابطه دارد و ظرفیت فهم عمیق سؤالات وجودی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری را شامل می شود؛ بنابراین هوش معنوی چیزی بیش از توانایی ذهنی فردی است و فرد را به ماورا فرد و به روح، مرتبط می کند. افزون بر این، هوش معنوی فراتر از رشد روانشناختی متعارف است. هوش معنوی سازه ای به نسبت جدید است که با دین همپوشانی دارد. معنویت و هوش معنوی مفهومی مهم در زندگی فردی و سازمانی افراد است (بایکال^۲، ۲۰۲۴). هوش معنوی یکپارچه کننده زندگی درونی و معنوی با زندگی بیرونی و محیط کار است. هوش معنوی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی برای حل مسئله در زندگی روزانه، فرایند دستیابی به هدف و مجموعه توانایی ها برای کاربست ابزار، منابع، ارزش ها و ویژگی های معنوی برای افزایش کنش و بهزیستی زندگی روزانه

¹ Balskus,² Baykal

است. گلدمن و همکاران در پژوهش خود هوش معنوی را توانایی تجربه شده ای می دانند که به افراد امکان دستیابی به دانش و فهم بیشتر را می دهد و زمینه را برای رسیدن به تکامل و ترقی در زندگی فراهم می سازد. همچنین، پژوهش اسمیت نشان می دهد که هوش معنوی لازمه سازگاری بیشتر با محیط است؛ افرادی که هوش معنوی بالاتری دارند، در مقابل فشارهای زندگی تحمل بیشتری دارند و توانایی بالاتری را برای سازگاری با محیط از خود بروز می دهند (حاج رضایی و همکاران، ۱۳۹۸). بحرانی و فروتنی (۱۴۰۱) در مطالعات خود به این نتیجه دست یافتند با افزایش دو متغیر پیش بین رهبری اخلاقی و هوش معنوی، متغیر ملاک فضیلت سازمانی ارتقاء می یابد. با توجه به مطالب ذکر شده می توان به اهمیت رهبری اخلاقی و فضیلت سازمانی و هوش معنوی به عنوان مسئله ای درخور توجه در مطالعات مدیریت و سازمان توجه کرد؛ بنابراین بررسی نقش فضیلت سازمانی در رهبری اخلاقی و هوش معنوی لازم است، چرا که اطلاعاتی را فراهم می سازد که بر اساس آن سازمان قادر خواهد بود با اتخاذ خط مشی های مناسب و پرداختن به راهکارهای مطلوب در جهت بهبود عملکرد و ارتقای بهره وری منابع انسانی در سازمان ها گام بردارد؛ بنابراین می توان گفت مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا متغیر فضیلت سازمانی با رهبری اخلاقی با نقش میانجی هوش معنوی کارکنان رابطه دارد یا خیر؟

مدل پیشنهادی تحقیق



نمودار (۱) مدل مفهومی تحقیق برگرفته از تحقیقات پیشین رهبری اخلاقی (براون و همکاران، ۲۰۰۵)، هوش معنوی (کینگ، ۲۰۰۸) فضیلت سازمانی (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴)

روش شناسی پژوهش

این تحقیق از این جهت که نتایج مورد انتظار آن موجب افزایش فضیلت سازمانی، رهبری اخلاقی، رهبری معنوی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر اردبیل به کار برد، از نوع کاربردی می باشد؛ و به لحاظ روش انجام تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی و نهائماً از لحاظ روش جمع آوری داده ها و اطلاعات این تحقیق از نوع میدانی می باشد. روش آماری استفاده شده آزمون های ضریب همبستگی پیرسون، مدل یابی معادلات ساختاری و همچنین برای نرمال بودن جامعه آماری از آزمون اسمیرنوف و کولموگراف استفاده شده است؛ که در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شد و شامل دو بخش می باشد، بخش اول آن مربوط به سوالات عمومی که سن، جنسیت، میزان تحصیلات و ارئه بخش دوم آن شامل ابزار گردآوری اطلاعات سه پرسشنامه استاندارد می باشد که برای متغیر مستقل فضیلت سازمانی (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴)، متغیر وابسته رهبری اخلاقی پرسشنامه توسط (براون و همکاران، ۲۰۰۵) متغیر میانجی هوش معنوی (کینگ، ۲۰۰۸) انجام گرفته، استفاده می شود. به منظور سنجش نگرشها، قضاوتها، عقاید و سایر خصیصه هایی که به آسانی قابل اندازه گیری نیستند، از مقیاس لیکرت پنج گزینه ای استفاده می شود؛ و روایی و پایایی تحقیق از آلفای کرونباخ استفاده خواهد شد. پایایی آن در یک گروه آزمایش با استفاده از ضریب آلفا کرونباخ برای رهبری اخلاقی (۰/۸۳۲)، فضیلت سازمانی (۰/۹۱۸)، هوش معنوی (۰/۸۸۶) به دست آمد.

جامعه آماری کلیه کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر اردبیل در سال ۱۴۰۳ بالغ بر ۳۶۰ نفر با روش نمونه گیری در دسترس، نمونه ها انتخاب و حجم نمونه با توجه به محدود بودن جامعه تحقیق با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه ۱۸۶ نفر انتخاب شد.

یافته های پژوهش

جدول (۱) توصیفی سوالات عمومی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۷۶
	مرد	۱۱۰
سن	۲۰-۳۰	۲۷
	۳۱-۴۰	۶۰
	۴۱-۵۰	۴۴
	۵۱-۶۰	۴۱
	۶۱ سال به بالاتر	۱۴
تحصیلات	دیپلم	۱۹
	فوق دیپلم	۱۷
	لیسانس	۹۹
	فوق لیسانس	۳۲
	دکتری	۱۹
	جامعه	۱۸۶
		۱۰۰

آزمون کلوموگروف-اسمیرنف: جهت استفاده از تکنیک های آمار پارامتریک بایستی توزیع مقادیر متغیر وابسته نرمال باشند که این کار نیز با آزمون کولموگروف -اسمیرنف آزمون می شود.

جدول (۲) نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای

عامل	سطح معنی دار	مقدار خطا	تایید فرضیه	نتیجه
رهبری اخلاقی	۰/۸۷۹	۰/۰۵	H0	نرمال است
هوش معنوی	۰/۵۱۶	۰/۰۵	H0	نرمال است
فضیلت سازمانی	۰/۴۶۸	۰/۰۵	H0	نرمال است

با توجه به نتایج جدول (۲) فوق چون مقدار سطح معنی داری برای تمام مولفه های بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ است در نتیجه این متغیر ها داری توزیع نرمال است.

جدول (۳) آزمون فرضیه های تحقیق

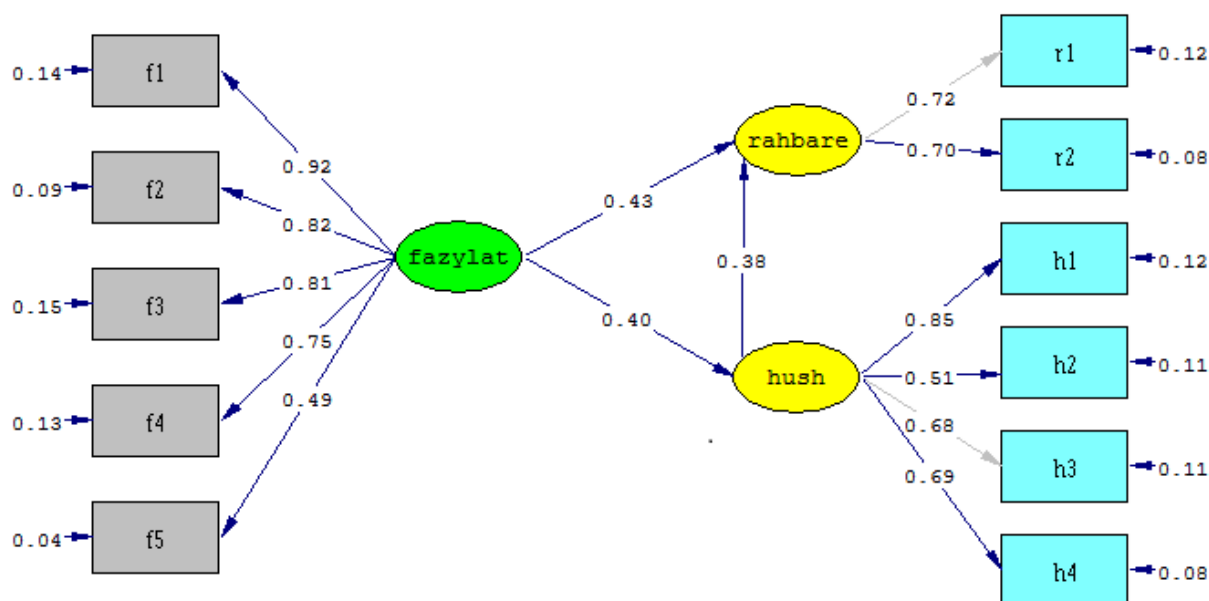
فرضیه های تحقیق	R	SIG	نتایج فرضیه
فرضیه اول: فضیلت سازمانی بر رهبری اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۳۲۳	۰/۰۰	تایید شد
فرضیه دوم: فضیلت سازمانی بر هوش معنوی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۲۷۵	۰/۰۰	تایید شد

فرضیه سوم: هوش معنوی بر رهبری اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۲۰۷	۰/۰۰	تایید شد
---	-------	------	----------

با توجه به جدول (۳) مشاهده می شود که مقدار فرضیه اول $Sig = ۰/۰۰۰ < ۰/۰۱$ می باشد. به همین دلیل با اطمینان ۹۹ درصد فرض H_0 رد و فرض H_1 تایید می شود؛ و این رابطه معنادار می باشد. همچنین بر اساس این جدول می توان گفت شدت همبستگی بین دو متغیر فضیلت سازمانی بر رهبری اخلاقی ۰/۳۲۳ درصد و همبستگی فضیلت سازمانی بر هوش معنوی کارکنان (۰/۲۷۵) و همچنین همبستگی هوش معنوی کارکنان بر رهبری اخلاقی (۰/۲۰۷) می باشد که این امر بیانگر تاثیر مستقیم بین دو متغیر است.

بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش در حالت کلی به کمک مدل معادلات ساختاری

به منظور تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است که مدل ساختاری در نمودار (۲) نشان داده شده است. نمودار مسیر پیشنهادی برای آزمون فرضیه های پژوهش که شامل روابط بین متغیرهای پژوهش است که مدل کلی تحقیق را تشکیل می دهد. با توجه به نتایج جدول ۳، شاخصهای برازندگی در مدل های اندازه گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می توان گفت مقدار χ^2 دو در همه مدل های اندازه گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت χ^2 دو به درجه آزادی در همه مدلهای اندازه گیری با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل های مفهومی است. مقدار شاخص $RMSEA = ۰/۰۰$ در همه مدل های اندازه گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل های اندازه گیری ابزارها است. مقادیر شاخصهای $AGFI = ۰/۹۶$ ، $GFI = ۰/۹۸$ ، $CFI = ۰/۹۹$ در همه مدل های اندازه گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان دهنده برازش مناسب مدل های اندازه گیری است؛ بنابراین، با توجه به نتایج مدل های اندازه گیری، می توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.



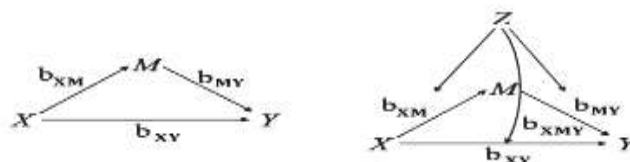
Chi-Square=96.72, df=42, P-value=0.00000, RMSEA=0.000

نمودار (۲) معادلات ساختاری به روش استاندارد

جدول (۴) شاخص های نیکویی برازش مدل

شاخصها	مقدار مجاز	اعداد بدست آمده	نتیجه
نسبت کای دو به درجه آزادی	$K2 \div df < 3$	۲/۳۰	برازش مناسب
ریشه میانگین مجذورات	RMSEA	کمتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازندگی	GFI	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازندگی تعدیل یافته	AGFI	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش تطبیقی	CFI	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش هنجار شده	NFI	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص نرم برازندگی	NNFI	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب

فضیلت سازمانی بر رهبری اخلاقی با نقش میانجی هوش معنوی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یکی از مباحث اساسی در مدل یابی معادلات ساختاری، بیان نقش میانجیگری یک عنصر است. اگر جهت و شدت رابطه ی میان متغیر مستقل و وابسته در سطوح گوناگون یک متغیر سوم، به طور قابل ملاحظه ای تغییر کند، به آن متغیر سوم متغیر میانجی گفته می شود. بدین لحاظ، میانجی در یک چهارچوب تحلیل همبستگی به عنوان یک متغیر سوم تلقی می شود که همبستگی مرتبه صفر میان X و Y را به طور معنی داری تغییر می دهد.



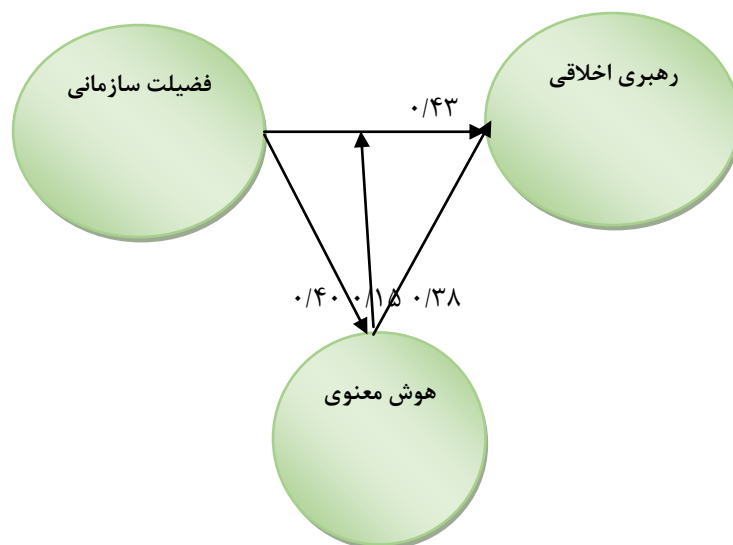
شکل (۱) اثر کل (اثر مستقیم و غیرمستقیم) نقش میانجی یک متغیر

تاثیر غیر مستقیم + تاثیر مستقیم = اثر کل و اثر میانجی بر وابسته $\times$ اثر مستقل بر میانجی = تاثیر غیر مستقیم

در مدل ساختاری این تحقیق فضیلت سازمانی یک متغیر مستقل برونزا است که با X نمایش داده ایم. رهبری اخلاقی وابسته است که با Y نمایش داده ایم. هوش معنوی یک متغیر وابسته درونزا است که به عنوان متغیر میانجی در رابطه X و Y تاثیر گذاشته است. متغیر میانجی هوش معنوی را با M نمایش داده ایم؛ بنابراین تاثیر غیرمستقیم هوش معنوی با فضیلت سازمانی بر رهبری اخلاقی به صورت زیر محاسبه می شود:

$$B_{xmy} = b_{mx} \times b_{my} = 0.40 \times 0.38 = 0.15$$

$$\text{اثر} = \text{total effect } x \rightarrow y = B_{xmy} + B_{xy} = 0.15 + 0.40 = 0.55$$



نمودار (۳) فضیلت سازمانی بر رهبری اخلاقی با نقش میانجی هوش معنوی کارکنان

اثر کل متغیر فضیلت سازمانی ۰/۵۵ محاسبه شده است. در مدل پیشین که اثر نقش میانجی هوش معنوی لحاظ نشده بود اثر کل ۰/۵۵ بدست آمده بود. بنابراین هوش معنوی در فضیلت سازمانی بر هوش معنوی اثر میانجی دارد و بر میزان این رابطه مثبت تاثیرگذار است.

بحث و نتیجه گیری

امروزه با وجود تلاشهای فراوان در جهت ایجاد محیط اخلاقی در سازمانها مفهوم فضیلت محوری در سازمانهای دولتی به شدت رنگ باخته است و یا به فراموشی سپرده می شود. این بدین معنی است که فعالیتهای در راستای ایجاد سازمان فضیلت محور اثربخش نبوده است. اثربخشی نیز مفهومی چند بعدی است به این معنی که در شرایط کنونی رعایت نشدن معیارهای اخلاقی از ابعاد مختلف، نگرانیهای زیادی را در بخشهای دولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. نابسامانی های اخلاقی از جمله فساد اداری، بی اعتمادی، اختلاس، استفاده از اموال عمومی برای نیل به اهداف شخصی، رشوه و غیره به کرات در سازمانهای دولتی کشورهای جهان سوم و به خصوص ایران مشاهده می شود. سازمانهای دولتی استان اردبیل بخصوص سازمان کمیته و امداد امام خمینی نیز از این قاعده مستثنی نیست. این در حالی است که فقط طی سالهای اخیر چندین بار همایشهای ملی و منطقه ای در زمینه موضوعات مرتبط با اخلاقیات و ضرورت فضیلت محوری در سازمانهای بخش دولتی که متعاقباً هزینه های فراوانی را نیز به این بخش تحمیل کرده برگزار شده است. به همین دلیل هدف کلی پژوهش بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی رهبری اخلاقی با نقش میانجی هوش معنوی کارکنان می باشد. فرضیه اصلی اول: فضیلت سازمانی بر رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد می توان نتیجه گرفت با با مطالعات پیشین بحرانی و فروتنی، (۱۴۰۱)، مظلومی جهرمی (۱۴۰۱)، کاظمی و همکاران، (۱۴۰۱) سندی و کیاکجوری، (۱۴۰۰)، فروغی سوها و همکاران، (۱۴۰۰)، قنبری و عبدالملکی، (۱۴۰۰)، سلطانی، (۱۳۹۷)، شنبیدی و نعمی (۱۳۹۷)، لوف (۲۰۲۱)، هندریکس و همکاران (۲۰۲۰)، دیول (۲۰۲۰)، وان (۲۰۲۰) مطابقت دارد، در راستای تبیین این نتیجه می توان گفت اهمیت فضائل سازمانی آنقدر بالاست که منجر به رفتار اخلاقی کارکنان خواهد شد بنابراین میتوان ادعا کرد هم فضیلت سازمانی و هم رهبری اخلاقی در سازمانهای مهمی همانند سازمان کمیته امداد به دلیل نقش کلیدی اقتصادی این سازمان بهتر است در کنار هم قرار گیرند. باید یادآور شد که در کل ادراک کارکنان از ابعاد خوشبینی، اعتماد، هم دلی، انسجام و بخشش فضیلت سازمانی ناشی از بروز اخلاقیات رهبران میباشد بدیهی است چنان چه رهبران سازمانی در رفتار و کردار خود به ارزش های

اصیل اخلاقی همچون صداقت، امانت داری، درستکاری و احترام به جایگاه والای انسان در نظام هستی پایبند باشند، می توانند زیر دستان را تحت تأثیر قرار داده و خود را به عنوان یک الگوی اخلاقی شایسته به کارکنان بشناسانند. در چنین شرایطی انتظار می رود که کارکنان نیز با الگو قرار دادن رفتارهای رهبر، پایبندی به ارزش های اصیل را در فعالیت های کاری خود و در تعامل با سایر ذی نفعان سازمان سر لوحه قرار دهند و بیش از پیش در فعالیت های سازمان درگیر شوند. نوبرت (۲۰۰۹) در پژوهش ای رهبری اخلاقی علاوه بر اینکه بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر میگذارد، فضیلت سازمانی ادراک شده را نیز در سازمان بهبود می بخشد. در واقع، چه کسی بهتر از مدیران که در سازمان الگو می باشند و طبیعتاً اخلاقیات آنها به تکامل فضیلت سازمان خود و کارکنان سازمان کمک می کند. تأیید تأثیر فضیلت سازمانی ادراک شده بر رفتار اخلاقی کارکنان دارد ضرورت توجه سازمانها به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می شود که در تحقیقات به عمل آمده نتایج مثبت رهبری اخلاقی برای سازمانها ثابت شده است. مقتضای این نوع از رهبری توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است فرضیه دوم: فضیلت سازمانی بر هوش معنوی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد می توان نتیجه گرفت که با مطالعات پیشین علی اکبرزاده، (۱۴۰۳) بحرانی و فروتنی، (۱۴۰۱)، کاظمی و همکاران، (۱۴۰۱) حیدری و همکاران (۱۴۰۱)، مطابقت دارد. در تبیین نتایج تأثیر هوش معنوی بر ارتقای فضیلت سازمانی نیز می توان گفت، افراد با هوش معنوی بالا تفکر و نگرشی فراتر از جهان مادیات دارند و لذا ظرفیت تعالی داشته و فضائل اخلاقی را در خود پرورش می دهند که این امر در رفتار سازمانی آنها تأثیرگذار و موجب فضیلت سازمانی است. کارکنان با این ویژگی به دیگران کمک می کنند و خیرخواهانه با آنان برخورد می کنند. مبانی نظری و نتایج حاصل از تحقیقات انجام شده نیز نشان می دهد کارکنان با هوش معنوی بالا از نظر رفتار شهروندی سازمانی سطح خوبی را دارا هستند. هوش معنوی مسئولیت پذیری کارکنان را افزایش می دهد و آنان را نسبت به مسئولیت خویش متعهد می کند. آنها محیط کار و انجام وظایف را فرصتی برای رشد و بروز توانایی ها و ارزش های شخصی خود تلقی می کنند. همچنین هوش معنوی بالا منجر به علاقه به زندگی، عشق به کار، خلاقیت و نوآوری در کار، خدمت به هم نوع، عدم وابستگی به سایر افراد، تحول آفرینی، ایجاد آرامش خاطر، کاهش بی ثباتی، مدیریت کردن تغییرات و از میان برداشتن موانع بر سر راه می شود. بی تردید همه این ویژگی ها از فضایل اخلاقی است و بروز و ظهور این رفتارها در سازمان، موجب ارتقای فضیلت سازمانی خواهد شد. فرضیه سوم: هوش معنوی کارکنان بر رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد میتوان نتیجه گرفت با مطالعات پیشین بحرانی و فروتنی، (۱۴۰۱)، حاج رضای، (۱۳۹۸)، موسوی و همکاران (۱۳۹۶)، بالسکوس (۲۰۲۲)، کرسستر (۲۰۱۸) مطابقت دارد بر اساس پژوهش های انجام شده و تئوری های موجود، انتظار می رود بین هوش معنوی کارکنان و رهبری اخلاقی آنها ارتباط مثبت و قوی وجود دارد کارکنانی که هوش معنوی بالایی دارند، معمولاً ارزش های اخلاقی را درک و رعایت می کنند و به دنبال ایجاد تغییرات مثبت در محیط کار خود هستند؛ و همچنین هوش معنوی و رهبری اخلاقی می توانند به طور مستقیم بر عملکرد سازمان تأثیر بگذارند. سازمان هایی که کارکنانی با هوش معنوی بالا و رهبری اخلاقی قوی دارند، معمولاً عملکرد بهتری داشته و به اهداف خود نزدیک تر می شوند. کارکنانی که در محیطی کار می کنند که رهبری اخلاقی در آن حاکم است و فرصت های توسعه هوش معنوی برای آنها فراهم می شود، معمولاً رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالاتری دارند. سازمان هایی که بر اساس ارزش های اخلاقی و معنوی اداره می شوند، معمولاً شاهد کاهش گردش کارکنان هستند. هوش معنوی و رهبری اخلاقی می توانند به افزایش نوآوری و خلاقیت در سازمان کمک کنند، زیرا این عوامل باعث ایجاد محیطی می شوند که در آن کارکنان احساس آزادی و امنیت می کنند تا ایده های جدید خود را مطرح کنند

پیشنهادهای کاربردی

پیشنهادهای براس فرضیه اول فضیلت سازمانی با هوش معنوی

- طراحی و اجرای برنامه های آموزشی برای توسعه هوش معنوی در سازمان ها.
- ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش های معنوی.

- طراحی سیستم‌های پاداش که رفتارهای مبتنی بر هوش معنوی را تشویق کند.

پیشنهادهای برای فرضیه دوم فضیلت سازمانی بر رهبری اخلاقی

- طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی برای توسعه رهبری اخلاقی در سازمان‌ها.
- ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی.
- طراحی سیستم‌های پاداش که رفتارهای اخلاقی را تشویق کند.
- طراحی سیستم‌های ارزیابی عملکرد که بر اساس ابعاد اخلاقی باشد.

پیشنهاد برای فرضیه سوم هوش معنوی کارکنان بر رهبری اخلاقی

- طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی برای توسعه هوش معنوی و رهبری اخلاقی در سازمان‌ها.
- ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های معنوی و اخلاقی.
- طراحی سیستم‌های پاداش که رفتارهای مبتنی بر هوش معنوی و رهبری اخلاقی را تشویق کند.
- طراحی سیستم‌های ارزیابی عملکرد که بر اساس ابعاد هوش معنوی و رهبری اخلاقی باشد.

منابع

۱. بحرانی، عطیه و فروتنی، زهرا، (۱۴۰۱)، پیش بینی فضیلت سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی و هوش معنوی، دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۹(۱۷).
۲. جواهری، فرحناز و قنبری، نسرين و ناظری، مهرداد، (۱۳۹۶)، رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با رهبری تحول آفرین مدیران مدارس ابتدایی شهری، چهارمین کنفرانس بین المللی نوآوری های اخیر در روانشناسی، مشاوره و علوم رفتاری، تهران
۳. حیدری، الهام و سید کلالی، نادر و شریعتی، نیما، (۱۴۰۱)، فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی: نقش میانجی تعهد سازمانی و نقش تعدیل گر هوش معنوی، فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، ۹(۴).
۴. حاج رضایی، حمیده و سعید، زهره، (۱۳۹۸)، تاثیر روانشناسی مثبت گرا بر رابطه هوش معنوی با رهبری اخلاقی مدیران دستگاه های اجرای شهر کرمان، نخستین کنگره ایرانی روانشناسی مثبت، تهران،
۵. سندی، زهرا و کیاکجوری، کریم، (۱۴۰۰)، رابطه رهبری اخلاقی با رفتار اخلاقی: نقش میانجی گر فضیلت سازمانی ادراک شده و نقش تعدیل گر تناسب شخص-شغل، مجله مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی، ۸(۲).
۶. سلطانی، محسن، (۱۳۹۷)، نقش رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان: آزمون اثر مسقیم و غیر مستقیم با میانجیگری فضیلت سازمانی مدارس، اولین همایش بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان
۷. شنبیدی، فاطمه و نعامی، عبدالزهرا، (۱۳۹۷)، اثر فضیلت سازمانی بر موفقیت در کار: نقش واسطه ای جو اخلاقی و رهبری اخلاقی، هفتمین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز
۸. علی اکبرزاده، حانیه، (۱۴۰۳)، بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و فضیلت سازمانی با نقش تعدیلگر هوش معنوی و مقاومت در برابر تغییر در بین کارکنان شهرداری مشهد، سومین کنگره بین المللی مدیریت، اقتصاد، علوم انسانی و توسعه کسب و کار
۹. فروغی سوها، فردین و حسین پور، رضا و مشهورزاد، عبدالباسط، (۱۴۰۰)، پیش بینی فضیلت سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی با میانجی فرهنگ اخلاق، فصلنامه رهبری آموزشی کاربردی، ۲(۱۰).
۱۰. .
۱۱. قنبری، سیروس و عبدالملکی، جمال، (۱۴۰۰)، نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی گری فضیلت سازمانی، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۱(۳۸).

۱۲. کاظمی، سلیم و زاهد بابلان، عادل و معینی کیا، مهدی و خالق خواه، علی، (۱۴۰۱)، تبیین نقش واسطه ای هوش معنوی در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان شناختی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل، مجله پژوهش در دین و سلامت، ۸(۱).
۱۳. کاظمی، سلیم و زاهد بابلان، عادل و معینی کیا، مهدی و خالق خواه، علی، (۱۴۰۱)، تحلیل نقش پیشابندی رهبری اخلاقی و پسایندهای خود انگیزتگی و بهروزی به عنوان مولفه های فضیلت سازمانی در بین معلمان، : فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۷(۱).
۱۴. مظلومی جهرمی، سمیه، (۱۴۰۱)، بررسی ارتباط رهبری اخلاقی و فضیلت سازمانی با موفقیت شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰، دهمین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، دهمین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی
۱۵. موسوی، سید مهرداد و سیدی، سیده زینب، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه رهبری اخلاقی مدیر و هوش معنوی با نوآوری سازمانی (مورد مطالعه : کارکنان بانک های خصوصی و دولتی شهر ایلام)، دهمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و هفتمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران
۱۶. فقیرنژاد فاطمه، فتاحی محمد. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با میانجیگری سرمایه روان شناختی. دوماهنامه علمی- پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. ۱۳۹۸؛ ۱۲ (۱) : ۱۱۶-۱۱۳۴.

17. Adewale, A. (2020). A Model of Virtuous Leadership in Africa: Case Study of a Nigerian Firm. *Journal of Business Ethics*, 161, 749-762
18. Balskus, Joseph Gregory . (2022) Relationship of Spiritual Intelligence and Moral Potency in United States Military Leaders,rand Canyon University ProQuest Dissertations & Theses, 2022.
19. Baykal E (2024) Utilizing spiritual intelligence and workplace spirituality in creating collective awareness: the U-journey perspective. *Front. Psychol.* 15:1359562. doi: 10.3389/fpsyg.2024.1359562
20. Chen,m(2019) Establishing ethical Guanxi (interpersonal reationships)through virtues of xinyong(trust), lijie(empathy)and ren (humanity). *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 20(1), 1-15.
21. Hendriks, M., Burger, M., Rijsenbilt, A., Pleeging, E., & Commandeur, H. (2020). Virtuous leadership: a source of employee well-being and trust. *Management Research Review*, 43 (5), 1-20
22. Huhtala M, kangas M, Lamsa AM, Feldt T. (2022).Ethical managers in ethical organization? The leader ship-culture connection among finish manager. *Leader ship & organization Development journal*: 3: 250-270.
23. Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). "Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance", *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), pp. 15-26
24. Kerstetter, Bill, (2018) "Role of Spiritual Intelligence in Leader Influence on Organizational Trust" (2018). *Walden Dissertations and Doctoral Studies*. 5361.
25. Lofquist ,L(2017).Virtues and humanitarian ethics. *Diasters*,41(1).41-54.
26. Neurbert, M. (2019) the virtuous influence of ethical leadership behavior : evidence from the field , *journal of business etics*,90(2)
27. Oyewunmi, A.E., Adedeji, O. and Adegbuyi, A. (2024), "Spiritual intelligence in the workplace: is there a dark side?", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 37 No. 4, pp. 704-716. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2023-0255>

28. Scandura, T. A., Pellegrini, E. K. (2020). Trust and leader-member exchange: A closer look at relational vulnerability. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 101-110
29. Shin, Y. (2021). CEO ethical leadership, ethical climate strength and collective organizational citizenship behavior *Journal of Business Ethics*, 312-299, 108
30. Tutar, H., Altınöz, M., & Cakıroğlu, D. (2021). Is ethical leadership and Strategic leadership a dilemma? A descriptive survey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1378- 1388.
31. Wang Q. (2020). A Conceptual and empirical investigation of leader virtues and virtuous leadership. *Open Access Dissertation and Theses*: (6): 116.

Investigating the relationship between organizational virtue on ethical leadership and the mediating role of employees' spiritual intelligence

Afshin Rahnema Qarakhan Bigloo¹, Asghar Khalashi Qara Darvishloo²

1. PhD in Business Administration, Business Administration, Faculty of Economic Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

2. Master's student in public administration, Department of Management. Bile Savar Branch. Bile Savar Islamic Azad University. Iran.

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between organizational virtue on ethical leadership and the mediating role of employees' spiritual intelligence. The research method is descriptive-survey. The statistical population was the entire Imam Khomeini Relief Committee in Ardabil, which is considered a limited community. The sample size was 186 people based on the Morgan table and simple random sampling method was used. The data collection tool was the standard questionnaire of ethical leadership by Brown et al. (2005), spiritual intelligence by King (2008), and organizational virtue (Cameron et al., 2004). The validity of the questionnaire was confirmed using the content validity ratio technique and its reliability was confirmed using Cronbach's alpha. In the present study, the Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation, and structural equation modeling were performed with LISREL software, SPSS21. The results of the study showed that organizational virtue has a direct and significant relationship with ethical leadership, and organizational virtue has a direct and significant relationship with spiritual intelligence, and finally spiritual intelligence has a direct and significant relationship with ethical leadership of employees. And also the findings of the structural equations showed that organizational virtue has a good goodness of fit with the mediating role of employees' spiritual intelligence on ethical leadership.

Keywords: Organizational virtue, ethical leadership, employees' spiritual intelligence.
