

تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران (مورد مطالعه: شهر تهران)

رضا سورانی یانچشمه*

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران بود. روش پژوهش بر حسب هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی و همین‌طور از نظر نوع داده کمی بود. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران به تعداد ۱۹۰۰ بود که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای، ۳۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها، از سه پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵)، اشتیاق شغلی شوفیلی و همکاران (۲۰۰۱) و جو سازمانی نوآورانه سیگل و کایمر (۱۹۷۸) استفاده شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، توصیف داده‌ها از طریق میانگین، انحراف معیار، درصد، فراوانی و جداول از طریق نرم افزار Spss-V22 و استنباط آماری داده‌ها از طریق مدل سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار Lisrel-V8.8 در دو بخش مدل اندازه گیری و بخش ساختاری انجام پذیرفت. در بخش اول ویژگی‌های فنی پرسشنامه شامل پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی گردید. در بخش دوم نیز ضرایب مسیر و ضرایب معناداری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج نشان دادند که با توجه به نقش میانجی جو سازمانی، رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن بر اشتیاق شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند. رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی تأثیر دارد؛ رهبری اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه تأثیر دارد؛ اشتیاق شغلی بر جو سازمانی نوآورانه تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: رهبری اخلاقی، اشتیاق شغلی، جو سازمانی نوآورانه

مقدمه

نیروی انسانی کارآمد و خلاق مهمترین دارایی‌های یک سازمان است. با پیشرفت‌های اخیر در روان‌شناسی سلامت حرفه‌ای، سازمان‌ها به کارکنانشان به عنوان ارزشمندترین موهبت و دارایی‌شان توجه می‌کنند. در این رابطه اشتیاق شغلی کارکنان و عوامل مؤثر در آن مورد توجه بسیاری از پژوهشگران سازمانی قرار گرفته است. در دهه‌های اخیر اشتیاق شغلی^۱ به عنوان عاملی اساسی در ابقاء کارکنان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم شغلی نتیجه توجه به روان‌شناسی مثبت نگر، بر روی نیروهای انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار می‌باشد^۲ (نادری و صفرزاده، ۱۳۹۶).

اشتیاق شغلی که مفهومی متضاد با فرسودگی شغلی است (حاجی حسنی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱)، حالت ذهنی مثبت کارکنان نسبت به حرفه‌ای است که انتخاب کرده‌اند. اشتیاق شغلی نوعی تعهد شخصی و حرفه‌ای به شغل و سازمان محل کار فرد است. رابینز^۳ (۱۳۸۸) بر این باور است که اشتیاق شغلی به میزانی اطلاق می‌شود که فرد شغل خود را معرف خود و کار یا عملکرد خود را موجب سر بلندی و کسب حیثیت و اعتبار خود می‌داند. سازمان‌ها امروزه نیاز به کارکنان با انرژی و مشتاق دارند، کارکنانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند، تکالیف و وظایف شغلی خود را به نحو مطلوبی به انجام می‌رسانند که این مهم در نهایت منجر به بهبود بهره‌وری و عملکرد سازمانی می‌شود^۴ (بکر و لیتز، ۲۰۱۰ نقل شده از حاجی حسنی و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج پژوهشها نشان داده است که اشتیاق شغلی با پیامدهای مثبتی همچون عملکرد شغلی و تقویت رفتارهای مدنی - سازمانی و رضایتمندی شغلی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل و قصد ترک شغل رابطه منفی دارد (هاکنین، بگر و شوفلی، ۲۰۰۶).

با توجه به این مهم که اشتیاق شغلی کارکنان با پیامدهایی چون تعهد سازمانی و رضایت شغلی مرتبط است، تلاش جهت ارتقاء آن ضروری به نظر می‌رسد. اولین گام

-
1. Work Engagement
 2. Robins
 3. Bakker&leiter
 - 4 Hakanen, Bakker, Schaufeli

در رسیدن به این هدف، تعیین عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی است که در این زمینه، براساس جستجوی انجام شده توسط نگارنده مشخص شد مطالعات نادری در ایران انجام شده است.

اشتیاق شغلی کارکنان را می‌توان به عنوان پیامدی در نظر گرفت که تحت تأثیر رفتارهای مثبت و منفی محیط کار قرار می‌گیرد (وقار سیدین و سلمانی مود، ۱۳۹۴: ۱۹). یکی از عوامل تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی کارکنان به نظر می‌رسد سبک رهبری^۱ مدیران باشد. با توجه به اینکه امروزه سازمانها به بخش مهمی از زندگی بسیاری از افراد جامعه تبدیل شده‌اند، به طوری که افراد با استخدام و عضویت در سازمانها، ساعات زیادی از عمر خود را در این محیط‌های کاری سپری می‌کنند. چگونگی و کیفیت گذران این ساعات نسبتاً طولانی، هم برای افراد و هم برای سازمانها بسیار حائز اهمیت می‌باشد. امروزه کارکنان انتظار دارند در سازمان مورد توجه و احترام قرار گیرند و به خوبی درک شوند. کارکنان دوست دارند صداقت، درستکاری، قابلیت اعتماد، اعتمادبه نفس و اینکه بخشی از سازمان هستند را احساس کنند و احساس تعلق به سازمان داشته باشند. از این رو در این مسیر، رهبر فردی است که چنین محیطی را ایجاد می‌کند و رهبران در سطوح مختلف سازمانها نقش مهمی در توسعه و تداوم جو اخلاقی و رفتار اخلاقی ایفا می‌کنند. از سوی دیگر طی سالهای اخیر، رسوایی‌های اخلاقی رهبران، تبعیض، باندبازی و تحریف مسائل در همه جا از سازمانهای تجاری و دولتی گرفته تا کلیسا در صدر اخبار سر تا سر دنیا قرار گرفته است. در نتیجه توجه عموم را به رهبری اخلاقی معطوف نموده است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۳).

رهبر می‌بایست در سازمان اصول صداقت و شرافت را سرلوحه زندگی خود قرار دهد، همچنین همه رفتارهای رهبر می‌بایست قابلیت‌های اخلاقی را منعکس کند. همچنین رهبر می‌بایست ضمن وفاداری به ارزشهای اخلاقی، از قوانین اخلاقی که بیان‌کننده درستی و صداقت، کوشش برای انجام دادن بهترین‌ها و صداقت در همه زمانها به منظور ایجاد یک سازمان شفاف است، تبعیت کند (ایلماز و همکاران، ۲۰۱۵).

-
1. Leadership style
 2. Yilmaz

با توجه به این که رهبران اخلاقی^۱ برای انتخاب عادلانه و ایجاد محیط‌های کاری راحت، تلاش می‌کنند و علاقمند به احساسات کارکنان هستند، بنابراین فرض می‌شود که کارکنان در مورد سازمان خود دید مثبت دارند و در موفقیت سازمان سهیم می‌شوند. در واقع اخلاقی عمل کردن رهبران، منجر به کارایی و اثربخشی بیشتر کارکنان شده و موجبات شوق به کار آنان را فراهم می‌کند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۸۶). همچنین نتایج پژوهش‌ها نشان داده است رهبری اخلاقی پیامدهای مثبتی چون بهبود عملکرد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی را در سازمان‌ها به همراه داشته است (حسن و همکاران^۲، ۲۰۱۳) و این نوع از رهبری باعث تمایل پیروان به گزارش مشکلات به مدیریت می‌شود (براون، تریونو و هریسون^۳، ۲۰۰۵). تیموری و همکاران^۴ (۲۰۱۸)، نیز بر نقش رهبری اخلاقی بر سلامت کاری کارکنان تاکید دارند.

رهبری اخلاقی می‌تواند بر جو سازمانی نوآورانه نیز تأثیر بگذارد. نجیب زاده و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهش خود عنوان کردند که رهبری اخلاقی می‌تواند بر جو عدالت محور در سازمان تأثیر گذار باشد. همچنین، خان و همکاران^۵ (۲۰۱۸)، نشان دادند که رهبری اخلاقی و اعمال مؤلفه‌های آن در سازمان بر جو نوآورانه و ایمن کاری در سازمان تأثیر گذارند. شوکرت و همکارانش^۶ (۲۰۱۸)، نیز عنوان کردند که رهبری اخلاقی و تحول گرا بر جو نوآورانه در سازمان تأثیر گذار است.

جو سازمانی^۷ مجموعه‌ای از خصایص و ویژگی‌هایی است که موجب تمایز یک سازمان از سازمان‌های دیگر می‌گردد (اونز^۸، ۱۹۷۰)، به عبارت دیگر می‌توان گفت که جو سازمانی، مجموعه‌ای از حالات یا ویژگی‌های حاکم بر یک سازمان است که آن‌ها گرم، سرد، قابل اعتماد، ترس‌آور، آسان کننده یا بازدارنده می‌سازد و از عواملی مانند رضایت شغلی، رفتار، سوابق، انگیزش، ساختار، فناوری و غیره به وجود می‌آید و

-
1. Ethical leaders
 2. Hasan, et al
 3. Brown, Treviño & Harrison
 4. Teimouri
 5. Khan, et al
 6. Schuckert, et al
 7. Organizational Climate
 8. Owens

موجب تمایز دو سازمان مشابه از هم می‌شود (میرکمالی، ۱۳۸۶). تأثیر جوسازمانی همانند یک پل ارتباطی است. جو سازمانی عبارت است از درک یا احساسی که کارمندان نسبت به این جنبه‌های محسوس دارند. در سازمان‌هایی که تمام فعالیت‌ها در چارچوب سلسله‌مراتب اداری انجام می‌شود و بر قوانین و مقررات خشک تأکید می‌ورزند، جوسازمانی به صورت بسته و محدود درک می‌شود و برعکس در سازمان‌های منعطف که □ عمل مقررات در حد □ معقول است و اجازه‌ی ابتکار عمل به اعضای خود می‌دهند، جوسازمانی به صورت باز درک می‌شود (نوروزی، ۱۳۸۱).

جوی که در آن کارکنان از روحیه یاری بخش برخوردار باشند، سازمان به رشد و بالندگی می‌رسد، این جو که جوی خلاق و کاراست را جو نوآورانه نامند. در واقع، جو سازمانی نوآورانه عبارت است از یک مجموعه طولانی از اداراکات خلاقانه که به وسیله اعضای یک سازمان درباره مشخصات و گونگی عملکرد سازمانشان بیان می‌شود، می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه ایشان، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و همچنین در بهبود خلاقیت و نوآوری مؤثر باشد و به عنوان یک منبع مهم در تأمین سلامت روانی کارکنان به حساب آید (به نقل از صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱). در این راستا، صفرزاده و همکاران، (۱۳۹۱)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سازمان‌هایی که در زمان کاری جو و فضایی پذیرای خلاقیت و نوآوری را برای اعضای سازمان مهیا می‌نمایند و برای رفتارهای نوآورانه کارکنان ارزش بسزایی قائل هستند، میزان اشتیاق شغلی در آنان بهبود یافته و ارتقاء می‌یابد. بابلان و سید کلان (۱۳۹۳)، در پژوهشی که در راستای جو سازمانی نوآورانه و تأثیر آن بر رفتار و تعهد انجام دادند علاوه بر دستیابی به این نتیجه که جو سازمانی نوآورانه ادراکی دانشجو-معلم بر خودکارآمدی خلاق و رفتار نوآورانه آنها تأثیر دارد بر افزایش و میزان تعهد افراد نسبت به سازمان تأثیر گذار است. همچنین نعیمی و همکاران (۱۳۹۰) از تأثیر جو سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان خبر داده‌اند و گزارش کردند مدیران با فراهم آوردن فرهنگی که در آن، کارها به صورت تیمی، توزیع اطلاعات عادلانه، تصمیم‌گیری مشارکتی، ارتباطات باز، پاداش‌های متناسب با عملکرد و جلسات اثربخش برگزار می‌شوند، زمینه را برای توانمند کردن کارکنان و به تبع آن افزایش انگیزش، اشتیاق شغلی

و نوآوری بوجود آورند. با این تفاسیر، این پژوهش قصد دارد به نقش رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی کارکنان بپردازد، موضوعی که بر اساس جستجوی نگارنده مشخص شد تاکنون در ایران مورد پژوهش واقع نشده است. از سوی دیگر نتایج پژوهشها نشان داده است فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان بستری مناسب برای انگیزش و به‌کارگیری استعداد و توانایی کارکنان نقش مهمی در افزایش عملکرد شغلی آنان ایفا کند (کریمی و همکاران، ۳۹۳).

دانشگاه‌ها، مراکز تولید و خلق دانش هستند و پیامدهای مثبتی می‌توانند به جامعه ارائه دهند. از اینرو، اشتیاق شغلی اساتید و کارکنان آنها بسیار حائز توجه است. همچنین برای ایجاد شوق به کار و جذب اساتید نسبت به حرفه تدریس که پیامدهایی مانند کارآفرینی، نوآوری و خلاقیت را در پی دارد، شناخت دقیق و علمی اجزای تشکیل‌دهنده و عوامل تاثیرگذار بر اشتیاق شغلی و سنجش تأثیر عوامل بهبوددهنده بر آن از اهمیتی ویژه برخوردار بوده و می‌تواند در گزینش، ارزشیابی و آموزش اعضای هیئت‌علمی راهگشای مدیریت کشور باشد. بر این اساس، رهبری در سازمان می‌تواند نقش مهمی در ایجاد محیطی ترغیب‌کننده و اشتیاق‌آور داشته باشد. همچنین، با برنامه‌ریزی‌های آموزشی مناسب و ایجاد سازوکارهای لازم برای افزایش اشتیاق شغلی اساتید و ایجاد جو نوآورانه در دانشگاه، می‌توان نسبت به ارتقاء و بالا بردن تعهد اساتید نسبت به کار تا حد بهینه اقدام نمود (شایان جهرمی و همکاران، ۱۳۸۸).

پژوهش حاضر، ایجاد جو سازمانی نوآورانه و رهبری اخلاقی را در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های تهران را به‌عنوان راه‌حلی جهت بهبود اشتیاق در دانشگاه آزاد اسلامی، آنها می‌داند. بر این اساس، پژوهش می‌خواهد به این سؤال مهم پاسخ دهد که با توجه به نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه، رهبری اخلاقی چه تأثیری بر اشتیاق شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران دارد؟

از جمله ویژگیهای منحصر به فرد رهبری اخلاقی در سازمانها، موادی مانند احترام به یکدیگر، خدمت‌گرا بودن، عادل بودن، صادق بودن، دلسوز بودن، توسعه‌ی مهارت‌ها، اعتماد به نفس داشتن و ... است (سیادت و همکاران، ۲۰۱۰)، که این ویژگیهای زمینه ساز شوق به کار اساتید خواهد شد. چرا که آنها همه عوامل مثبتی که در کار می‌توان یافت را با وجود رهبر اخلاق مدار، باهم خواهند داشت. یکی از عوامل

مهم این نوع رهبری، وجود تعامل مثبت بین همکاران است که این امر باعث ایجاد حس همدلی و جذب شدن به کار می‌شود. زمانی که صحبت از اشتیاق شغلی می‌شود، ایجاد زمینه‌های لازم برای به وجود آمدن این اشتیاق نیز به میان می‌آید که رهبری اخلاقی یکی از عواملی است که به خوبی از عهده این کار بر می‌آید. چراکه رابطه مستقیمی با توانمند سازی دارد و اساتید را به کار با علاقه ترغیب می‌کند (نجیب زاده و همکاران، ۱۳۹۵). با توجه به موارد عنوان شده می‌توان فرضیه اول را این‌گونه نوشت:

فرضیه ۱. رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه‌های آزاد شهر تهران تأثیر دارد.

از طرف دیگر، رهبری اخلاقی در دانشگاه‌ها به منزله نهادینه شدن ارزشهای اسلامی و مذهبی در فرهنگ ایرانی و تاکید دین اسلام بر توجه به اخلاق مداری است نجیب زاده و همکاران، ۱۳۹۵). این نوع رهبری، اصول مدیریت اخلاقی، هدایت، جهت گیری اخلاقی و وضوح نقش را در بر می‌گیرد و بر این اساس بر جو سازمانی تأثیر گذار است (کو و همکاران، ۲۰۱۸). این نوع رهبری، با ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان و تعامل تمام افراد سازمانی رابطه معناداری دارد. از اینرو، نوآوری را مورد حمایت قرار می‌دهد. رهبری اخلاقی، در سازمانهای آموزشی آنقدر تأثیر گذار است که می‌تواند جو سازمان را به جوی حمایتگر، اخلاق مدار و نوآور تبدیل کند و جهت کسب مزیت رقابتی آن سازمان را آماده سازد. با توجه به موارد عنوان شده می‌توان فرضیه دوم را این‌گونه نوشت:

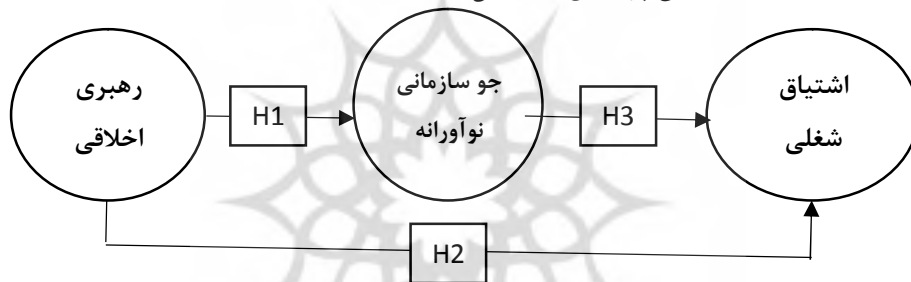
فرضیه ۲. رهبری اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران تأثیر دارد.

جو سازمانی نوآورانه، در واقع مجموعه طولانی از ادراکات خلاقانه است که به وسیله اعضای یک سازمان درباره مشخصات و چگونگی عملکرد سازمانشان بیان می‌شود و می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان و مشارکت افراد در تصمیم گیری سازمانی مؤثر باشد. جو سازمانی نوآورانه دارای مولفه‌هایی همچون حمایت از خلاقیت و تأمین منابع برای نوآوری سازمان است و تعهد سازمانی از جمله نگرش‌های شغلی و سازمانی است که بر رفتارهای مهمی مثل ترک خدمت و غیبت و نظایر آن، تأثیر می‌گذارد

(بورن^۱، ۲۰۰۸). وجود جو نوآورانه در سازمان به شوق به کار اساتید می‌انجامد. همانطور که قبلاً ذکر شد، اشتیاق شغلی را می‌توان یک مولفه‌ی مهم و مثبت در سلامتی کارکنان محسوب کرد. بنابراین اگر جو سازمانی نوآورانه در سازمان حاکم باشد نه تنها اشتیاق شغلی اساتید بهبود می‌یابد بلکه سلامت کاری آنان نیز تضمین می‌گردد. علاوه بر این با توجه به تغییرات دائمی که سازمان‌ها با آنها روبه‌رو هستند اشتیاق برای آنها ضروری می‌باشد (شوفلی، ۲۰۱۷). با توجه به موارد عنوان شده می‌توان فرضیه سوم را این‌گونه نوشت:

فرضیه ۳. جو سازمانی نوآورانه بر اشتیاق شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران تأثیر دارد.

در نهایت مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

روش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی نقش رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه پرداخت، روش پژوهش برحسب زمان وقوع پدیده، گذشته‌نگر؛ برحسب نتیجه، تصمیم‌گرا؛ برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، کمی؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه اساتید هیئت علمی تمام‌وقت دانشگاه‌های آزاد شهر تهران به تعداد ۱۹۰۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای بود. در پژوهش حاضر، ابتدا، واحدهای

دانشگاهی شهر تهران به پنج خوشه کلی (واحدهای تهران شمال، جنوب، مرکز، شرق و غرب) تقسیم شدند. سپس با توجه به پراکندگی جغرافیایی دانشکده‌های هر واحد دانشگاهی و عدم تجانس بین گروهی دانشکده‌های هر واحد به‌عنوان خوشه‌ها در نظر گرفته شد که پژوهش‌گر در هر دانشگاه سه دانشکده را تصادفی انتخاب کرد و در نهایت در هر دانشکده دو رشته را به‌صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌ها را به‌صورت تصادفی در دسترس در بین اعضای هیئت‌علمی این رشته‌ها توزیع کرد. در مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود: $5q \leq n \leq 15q$ ؛ که در آن q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سؤالات) پرسش‌نامه و n حجم نمونه است (هومن، ۱۳۸۴). در این پژوهش حجم نمونه برای هر سؤال ۸ آزمودنی و به‌طورکلی ۳۲۰ نفر در نظر گرفته شد.

برای گردآوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای و میدانی (پرسش‌نامه) استفاده شد. پرسش‌نامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. یک بخش شامل مشخصات عمومی آزمودنی‌ها نظیر جنسیت، رشته تحصیلی، سن و سابقه کار و بخش دیگر شامل سه پرسش‌نامه استاندارد رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵) به کار گرفته شد. این پرسش‌نامه شامل ۱۲ گویه است و مؤلفه‌های وجدانی بودن (۳ گویه) توافق‌پذیری (۳ گویه)، روان‌رنجور خویی (۳ گویه) و زمینه اخلاقی (۳ گویه) را مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه دیگر، اشتیاق شغلی سلانوا و شوفلی (۲۰۰۸) بود که سه مؤلفه شوق به کار داشتن (۶ گویه)، جذبه در کار (۶ گویه) و وقف کار شدن (۵ گویه) را مورد سنجش قرار داد و دارای ۱۷ سؤال بود و پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه سیگل و کایمر (۱۹۷۸)، که دو مؤلفه کلی حمایت از خلاقیت (۱۲ گویه) و تأمین منابع برای نوآوری سازمان (۱۲ گویه) را می‌سنجد و دارای ۲۴ سؤال می‌باشد. هر سه پرسشنامه با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، تا حدودی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) تنظیم شده است.

روایی: به‌منظور تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی ظاهری^۱، محتوایی^۱ و سازه^۲ استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از

اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی (مسئولین آموزش عالی) به‌دوراز ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و ... تدوین گردید. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVI و CVR و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی و سازمانی، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و .. محتوای پرسش‌نامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال‌های متغیرهای رهبری اخلاقی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۰.۷۹ بود)؛ همچنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۰.۶۲ به دست آمد هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۲.۵۸ بود یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ ضرایب تمام بارهای عاملی بالای ۰.۵ بود؛ میانگین واریانس استخراج‌شده^۳ (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰.۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج‌شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرایی سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) و آزمون بار عرضی^۴ (این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده‌پذیر توسط ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج‌شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ همچنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هرکدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده‌پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری

-
1. Content validity
 2. Construct validity
 3. Average Variance Extracted
 4. Cross loading

موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰.۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود؛ بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود. پایایی: در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱ و با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده است، محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای هر سه سازه پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. البته شایان ذکر است که پایایی و روایی هر سه ابزار توسط پژوهش‌های پیشین تأیید شده است. اطلاعات پرسش‌نامه، ضرایب پایایی و روایی در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۱. اطلاعات پرسشنامه و محاسبه ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار

بعد	منبع	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	رهبری اخلاقی	جو سازمانی اشتیاق شغلی
رهبری اخلاقی	براون و همکاران (۲۰۰۵)	۳۹	۰.۸۰۶	۰.۸۲۹	۰.۵۶۹	۰.۴۵۰	۰.۳۱۴	۰.۷۰۹	---
جو سازمانی نوآورانه	سیگل و کایمر (۱۹۷۸)	۶۳	۰.۸۶۲	۰.۸۸۹	۰.۶۶۶	۰.۱۶۹	۰.۰۱۲	۰.۴۰۹	۰.۷۸۳
اشتیاق شغلی	سلانوا و شوفلی (۲۰۰۸)	۱۶	۰.۸۵۲	۰.۸۷۴	۰.۵۵۴	۰.۴۵۰	۰.۲۴۴	۰.۶۴۱	۰.۳۷۵

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی سازه‌ها مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰.۷ است و همچنین $AVE > 0.5$ است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا $CR > 0.7$ ؛ $CR > AVE$ ؛ $AVE > 0.5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$.

یافته‌ها

در این بخش به تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel و در حوزه تجزیه و تحلیل (استنباطی) و تفسیر نتایج پرداخته می‌شود. که می‌توان از آزمون-های پارامتریک نظیر همبستگی پیرسون، آزمون تی تک نمونه‌ای و ... برای بررسی

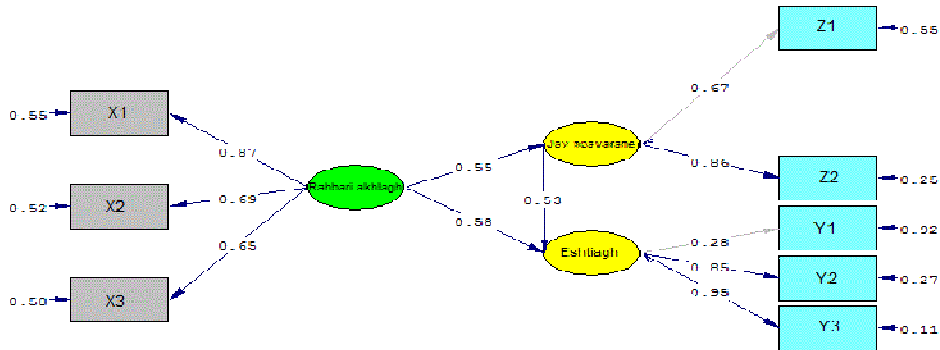
1. Composite reliability

فرضیه‌ها استفاده کرد. با توجه به اینکه توزیع داده‌ها نرمال و مقیاس فاصله‌ای بود، برای بررسی وضعیت موجود متغیرها از آزمون تی تک نمونه‌ای و هم‌چنین برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول زیر وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها آورده شده است.

جدول ۲. وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها

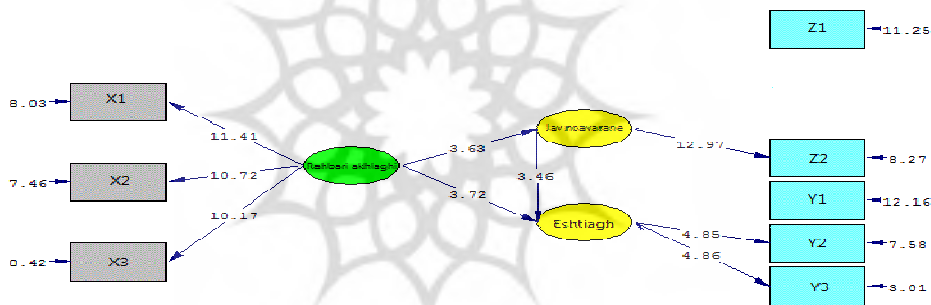
بعد	عدد معناداری	حد پایین	حد بالا	وضعیت	۱	۲	۳
۱. رهبری اخلاقی	۰.۰۰۱	۰.۱۳۵۴	۰.۴۷۳۱	مناسب	---	۰.۵۰	۰.۴۴
۲. جو سازمانی نوآورانه	۰.۰۰۱	۰.۴۷۷۵	۰.۸۳۴۹	مناسب	۰.۵۰	-----	۰.۴۶
۳. اشتیاق شغلی	۰.۰۰۱	۰.۱۱۸۸	۰.۲۴۱۸	مناسب	۰.۴۴	۰.۴۶	----

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که هر سه متغیر رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند ($p < 0,01$). از طرف دیگر نتایج جدول نشان داد که هر سه بعد در وضعیت مناسبی قرار دارد. قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه‌ها و مدل‌های مفهومی پژوهش لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیر مستقل (رهبری اخلاقی)، متغیر میانجی (جو سازمانی نوآورانه) و متغیر وابسته (اشتیاق شغلی) اطمینان حاصل شود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابعاد رهبری اخلاقی، جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی نشان داد، کلیه مدل‌های اندازه‌گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل ساختاری می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. در شکل زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد به‌منظور تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه آورده شده است:



Chi-Square=182.54, df=51, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



Chi-Square=182.54, df=51, P-value=0.00000, RMSEA=0.053

شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

با توجه به مقادیر به دست آمده در شکل ۲ به بررسی فرضیات پژوهش می پردازیم. در جدول زیر نتایج حاصل از آزمون مدل را می توان مشاهده کرد.

جدول ۳. نتایج آزمون مدل پژوهش

پذیرش / رد فرضیه‌ها	t-value	ضرایب استاندارد شده	بررسی فرضیه‌ها
پذیرش	3.72	۰.۵۸	۱ تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی
پذیرش	3.63	0.55	۲ تأثیر رهبری اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه
پذیرش	3.46	0.53	۳ تأثیر جو سازمانی نوآورانه بر اشتیاق شغلی

بر اساس جدول بالا می‌توان نوع و میزان اثر هریک از متغیرهای پژوهش را در اعضای هیئت‌علمی واحدهای دانشگاه آزاد شهر تهران مشاهده کرد که بر این اساس کلیه فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند. برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول ۴. تفکیک اثرات، مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل پژوهش

اثر	متغیر وابسته		متغیر مستقل
	مستقیم	غیرمستقیم	
جو سازمانی نوآورانه	۰.۵۵	---	رهبری اخلاقی
اشتیاق شغلی	---	۰.۵۳	جو سازمانی نوآورانه
اشتیاق شغلی	---	۰.۵۸	رهبری اخلاقی

همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است، تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی از طریق جو سازمانی نوآورانه به میزان ۰.۸۷ است.

آنچه از محاسبات انجام شده می‌توان نتیجه گرفت آن است که هرچند مدل تدوین شده باعث شده است که تا حد زیادی از مقدار کای اسکور مدل استقلال فاصله بگیرد اما به دلیل معنادار شدن مقدار کای دو مدل ($P=0/000$) می‌توان نتیجه گرفت که مدل قابل قبول تلقی می‌شود. حال که شاخص‌ها برازش خوبی را از داده‌ها نسبت به مدل نشان می‌دهد نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برازش می‌رسد. تفاوت شاخص‌های برازش با شاخص‌های سه‌گانه برازش کلی در این است که شاخص‌های برازش کلی در مورد مناسب بودن کل مدل و نه اجزا آن قضاوت می‌کنند و شاخص‌های جزئی در

مورد رابطه‌های جزئی مدل قضاوت می‌کنند. شاخص‌های جزئی برازش (نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری آن‌ها) نشان می‌دهند که همه بارهای عاملی دارای معنا دارند. نتایج این تحلیل‌ها در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای اسکور	χ^2	۱۸۲.۵۴	-
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰.۹۳	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
نیکویی برازش	GFI	۰.۹۱	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰.۹۳	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۰۵۳	کمتر از ۸ درصد
کای اسکور بهنجار شده	CMIN/df	۳.۵۸	بین ۱ تا ۵
نیکویی برازش تعدیل یافته	AGFI	۰.۸۶	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص نرم شده برازندگی	NFI	۰.۹۱	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد

بحث و نتیجه گیری

دنیای امروز مملو از عدم قطعیت‌هایی است که نظام آموزش عالی و هم‌چنین سازمان‌های آموزشی و دانشگاهی را در راه توسعه و پیشرفت با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو ساخته است و متعاقباً مدیران، به‌عنوان رهبران آموزشی در کلیه سطوح با چالش‌های متعددی مواجه هستند. در این شرایط استفاده از رهبران اخلاق مدار به‌منظور بهبود و ارتقاء اشتیاق شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد می‌تواند نه‌تنها موجب ایجاد حس مشارکت، انعطاف‌پذیری، توجه به قوانین گردد بلکه با ایجاد فرهنگ نوع‌دوستی و فداکاری، رفتارهای دگر دوستانه را در آن‌ها تقویت کند. بر همین اساس، پژوهش حاضر نیز، درصدد بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جوسازمانی نوآورانه بود تا بتواند پاسخگوی نیازهای آتی نظام آموزش عالی باشد. در ادامه مطابق نتایج پژوهش، به تبیین و تفسیر فرضیات پژوهش پرداخته می‌شود.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها، در خصوص فرضیه اول، که عنوان می‌کرد رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی اساتید تأثیر گذار است. داده‌های این پژوهش نشان داد رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی اعضای هیئت‌علمی واحدهای دانشگاه آزاد تأثیر

معناداری دارد. بدین معنی که با استفاده از رهبری اخلاقی در این دانشگاه شاهد افزایش یا کاهش اشتیاق شغلی در اعضای هیئت‌علمی خواهیم بود. در این خصوص، براون و همکاران (۲۰۰۵)، عنوان می‌کنند که در این نوع رهبری، ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، صداقت، درستی و راست کرداری محور تمرکز و توجه است. این امر موجب ترغیب به کار اساتید می‌شود چراکه احساساً می‌کنند مورد توجه هستند و در دانشگاه با آنها به عدالت رفتار می‌شود. ایلماز (۲۰۱۰) نیز بیان داشت که این نوع رهبری نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای استانداردهای اخلاقی به طور مؤثر در رفتارهایشان می‌باشد. رهبری اخلاقی می‌تواند به عنوان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی‌های فردی دیگران و ترکیبی از ویژگی‌های صداقت، قابلیت اعتماد، امین بودن، خلوص، تصمیم‌گیری دموکراتیک و مشارکت حمایتی، دلسوز بودن و مهربان بودن توصیف شود. همه این ویژگی‌ها زمینه‌های لازم جهت جذب کردن اساتید به کار و حرفه تخصصیشان را فراهم می‌آورد. نتایج حاصل با مطالعات حسن و همکاران، (۲۰۱۳)، تیموری و همکاران (۲۰۱۸)، میرکمالی و کرمی، (۱۳۹۵)، همسو است.

همچنین، در خصوص فرضیه دوم، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد رهبری اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت‌علمی واحدهای دانشگاه آزاد تأثیر معناداری دارد. بدین معنی که با استفاده از رهبری اخلاقی در این دانشگاه شاهد افزایش یا کاهش جو سازمانی نوآورانه در اعضای هیئت‌علمی خواهیم بود. جو سازمانی تحت کنترل عوامل مختلفی، از جمله سبک رهبری است. رهبر اخلاق مدار در نظام دانشگاهی نیز مانند سایر نظام‌ها، قادر است اشکال مختلف فرهنگی را معرفی کند و با محوریت مسائل اخلاق و دینی، با مشارکت تمام اعضاء در جهت ارتقاء آن گام بردارد. این رهبران می‌توانند عامل تغییر در دانشگاه باشند و آن را به مکانی خلاق و کارآفرین تبدیل کنند. از طرف دیگر با ارتقای جو سازمانی نوآورانه در دانشگاه، میزان رضایت اعضای هیئت‌علمی و سایر کارکنان بالا می‌رود و علاوه بر بروز نوآوری و خلاقیت در امور مختلف دانشگاه، موجب رفتارهای فداکارانه و

مشارکت بین اعضاء می‌گردد. نتایج حاصل با مطالعات شوکرت و همکارانش (۲۰۱۸)، خان و همکاران (۲۰۱۸)، همسو است.

از طرف دیگر، در خصوص فرضیه سوم، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد جو سازمانی نوآورانه بر اشتیاق شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد تأثیر معناداری دارد. بدین معنی که وجود جو سازمانی نوآورانه در این دانشگاه شاهد افزایش یا کاهش اشتیاق شغلی در اعضای هیئت علمی خواهیم بود. از طرفی، به عقیده بودن (۲۰۰۸)، یکی از عواملی که می‌تواند منجر به تغییرات سریع سازمانی گردد، جو سازمانی نوآورانه است. این جو می‌تواند در ایجاد انگیزش در کار، حس مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها و همچنین ارتقای خلاقیت و نوآوری به‌عنوان منبع مهمی تأمین سلامت روانی کارکنان کمک کند. از این رو، تغییر خلاقانه در هر بخشی از جو سازمانی می‌تواند منجر به تغییر سریع و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان می‌شود. زمانی که جو سازمان تسهیل‌کننده تغییر باشد و رهبری حامی، خلاق و نوآور سازمان را اداره کند، کارکنان آن سازمان، اشتیاق بیشتری به نوآوری نشان می‌دهند و حتی خود نیز شخصاً به تغییر و نوآوری داوطلبانه که همان رفتارهای فرا نقش است، روی می‌آورند. (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱). از طرف دیگر، در صورتیکه دانشگاه به توسعه قابلیت‌های اعضای هیئت علمی و در جهت کسب مزیت رقابتی به‌طور مستمر به توسعه مهارت‌های کارکنان بپردازد، در واقع جوی نوآور ایجاد کرده که موجب رضایت شغلی و شوق به کار اعضای هیئت علمی می‌گردد. نتایج حاصل با مطالعات صفرزاده و همکاران، (۱۳۹۱)، بابلان و سید کلان (۱۳۹۳)، نعیمی و همکاران (۱۳۹۰) همسو است.

منابع

- بابلان، عادل زاهد و سید کلان، سید محمد (۱۳۹۴). بررسی تأثیر جو سازمانی نوآورانه ادراکی بر خودکارآمدی خلاق و رفتار نوآورانه دانشجو- معلمان با استفاده از مدلیابی معادلات ساختاری. *مجله مدیریت برآموزش سازمانها*، ۴(۱)، ۱۲۵-۱۰۳
- حاجی حسینی، مهرداد و کاوه، منیژه (۱۳۹۵). تعیین سهم جهت‌گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان زن شهرستان شهرکرد. *مجله ارگونومی*، ۴(۳)، ۱-۱۰

رابین، استیون، رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها: سازمان، ترجمه سید محمد اعرابی، علی پارساییان (۱۳۸۸). تهران، نشر پژوهش‌های فرهنگی
 ساعدی، سارا، خلعتبری، جواد و موری نجف آبادی، ندا (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ۱(۴)، ۵۵-۶۴.

شایان جهرمی، شاپورامین احمدی عباداله و درویش پورفراغه، سکینه (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران دوره راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت در سال تحصیلی ۸۸-۸۷. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۳)، ۱۰۹-۱۳۰.

صفرزاده، سحر، نادری، فرح و عنایتی، میرصلاح الدین (۱۳۹۲). رابطه سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان شناختی در کارکنان یک شرکت صنعتی. مجله روان‌شناسی اجتماعی، ۱(۲۷)، ۵۵-۶۹.

صفرزاده، سحر، نادری، فرح، عسگری، پرویز، عنایتی، میرصلاح الدین و حیدرئی، علیرضا (۱۳۹۱). رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، ۴(۱۴)، ۶۹-۸۲.

میرکمالی، سیدمحمد، سبجانی نژاد، مهدی و یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۶). بررسی رابطه هوش هیجانی با گرایش به تحول سازمانی مدیران آموزش و پرورش استان اصفهان. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۳۷(۴)، ۱۵۹-۱۸۷.

نادری، فرح، و صفرزاده. (۱۳۹۶). رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار - مدنی سازمانی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۵(۵۶)، ۵۶-۶۸.

نجیب زاده، عنایت الله، بوستانی، حمیدرضا و درخشیده، حامد. (۱۳۹۵). تأثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با توجه به نقش میانجی عدالت ادراک شده کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان). نشریه علوم و تحقیقات، ۷(۱)، ۴۲-۲۷.

نعامی، عبدالزهرا و پیریایی، صالحه. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۹)، ۲۳-۴۱.

نوروزی، سهراب (۱۳۸۱)، بررسی رابطه بین جوسازمانی مدارس با تعهد سازمانی دبیران دبیرستانهای (عادی - دولتی) نواحی سه گانه آموزش و پرورش شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۳۸۰-۱۳۸۱. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس

- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
- Burton, L. J., Welty Peachey, J., & Wells, J. E. (2017). The role of servant leadership in developing an ethical climate in sport organizations. *Journal of Sport Management*, 31(3), 229-240.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43, 495-513.
- Hassan, S., Mahsud, R., Yukl, G., & Prussia, G. E. (2013). Ethical and empowering leadership and leader effectiveness. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2), 133-146.
- Khan, N., Ahmad, I., & Ilyas, M. (2018). Impact of Ethical Leadership on Organizational Safety Performance: the Mediating Role of Safety Culture and Safety Consciousness. *Ethics & Behavior*, (just-accepted).
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 70(1), 149-171.
- Owens, R.G. (1970). *Organizational Behaviour in Schools*, New Jersey: Prentice Hall.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Schaufeli, W. (2017). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture.
- Schaufeli, W. B. (2015A). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446-463.
- Schaufeli, W. B. (2015B). Employee Engagement. *Wiley Encyclopedia of Management*.
- Schoufeli, W. B., Marfinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students. *Journal of Cross-Culture Psychology*, 23, 464-481.
- Schuckert, M., Kim, T. T., Paek, S., & Lee, G. (2018). Motivate to innovate: how authentic and transformational leaders influence employees' psychological capital and service innovation behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, (just-accepted), 00-00.
- Teimouri, H., Hosseini, S. H., & Ardeshiri, A. (2018). The role of ethical leadership in employee psychological well-being (case study: Golsar Fars Company). *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 1-15.
- Yilmaz, A. K., Ali, I., & Flouris, T. (2015). The effect of corporate social responsibility on pride in membership, job satisfaction and employee engagement. *British Journal of Economics, Management & Trade, New Castle*, 9(4), 1-12.