

## Effect of Genuine Leadership on Organizational Virtue with the Mediation of Psychological Capital

Fatemeh Faghirnejad <sup>1,\*</sup>, Mohamad Fatahi <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Master Degree in Management Education, Urmia University, Urmia, Iran

<sup>2</sup> PhD Student of Higher Educational Management, Urmia University, Urmia, Iran

Received: 08 Jun 2018

Accepted: 12 Jan 2019

### Keywords:

Genuine Leadership  
Organizational Virtue  
Psychological Capital

© 2019 Baqiatallah University of  
Medical Sciences

### Abstract

**Introduction:** The proper communication and interaction with the human resources in the organization for the purpose of carrying out the planned activities will lead to the achievement of goals and the survival and balance and organizational development. One of the most important factors influencing the integrated activities of human resources in organizations is the level of trust and acceptance that employees have towards their managers and organizations. The purpose of this study was to investigate the effect of genuine leadership on organizational virtue with the mediation of psychological capital among employees of Lorestan University.

**Methods:** The research method is descriptive correlation model based on structural equation modeling. The statistical population consisted of all the staff of Lorestan University. The sample size was 210 using random sampling using Krejcy and Morgan tables. Data were collected using standard questionnaire of genuine leadership, organizational virtue and psychological well-being. Data was analyzed using software spss18 and Pearson Correlation Coefficient, lisrel software.

**Results:** The direct effect of genuine leadership on organizational virtue ( $\beta = 0.32, t = 72.3$ ) was significant at the level ( $P = 0.5$ ). Also, the direct effect of the original variable on psychological capital ( $\beta = .33, t = 33.6$ ) was significant at the level ( $P = 0.5$ ). The direct effect of psychological capital on organizational virtue ( $\beta = 0.40, t = 0.44$ ) was significant at the level ( $P = 0.5$ ). The indirect effect of the noble leadership on organizational virtue with the mediating role of psychological capital ( $\beta = 55.16, t = 0.28$ ) was significant at the level ( $P = .5$ ). The fitting of the prediction model for research variables is relatively good ( $X^2/DF = 2.133$ ), indicating the alignment of the fitted model with the research community. Because the Chi-Square/DF of less than 3 represents the fit of the model.

**Conclusions:** Based on research findings, the noble leadership influences organizational virtue with the role of mediator of psychological capital among the staff of the University of Lorestan. Therefore, it is suggested that university administrators develop and strengthen the attitude of genuine leadership in the organization and emphasize the virtue and promotion and self-awareness of their employees, and their employees as a major organizational capital.

## بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با میانجیگری سرمایه روان شناختی

فاطمه فقیرنژاد<sup>۱\*</sup>، محمد فتاحی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

### چکیده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۳/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۲۲

### واژگان کلیدی:

رهبری اصیل

فضیلت سازمانی

سرمایه روان شناختی

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج) محفوظ است.

**مقدمه:** ارتباط و تعامل مناسب با نیروهای انسانی در سازمان در جهت انجام فعالیتهای برنامه‌ریزی شده موجب کسب اهداف تعیین شده و بقا و تعادل و رشد سازمانی می‌گردد. از جمله مهمترین عوامل تأثیرگذار بر فعالیتهای یکپارچه نیروی انسانی در سازمانها میزان حس اعتماد و پذیرش است که کارکنان نسبت به مدیران و سازمانهای خود دارند. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با میانجیگری سرمایه روان شناختی انجام شده است.

**روش کار:** روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه لرستان بودند که حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۱۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد رهبری اصیل و فضیلت سازمانی و سرمایه روان شناختی استفاده شد. اطلاعات حاصل با استفاده از نرم‌افزار SPSS 18 و ضریب همبستگی پیرسون، نرم‌افزار lisrel تحلیل گردید.

**یافته‌ها:** اثر مستقیم رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی ( $t = 3/72, \beta = 0/32$ ) در سطح ( $P = 0/5$ ) معنی‌دار بود. همچنین اثر مستقیم متغیر اصیل بر سرمایه روانشناختی ( $t = 3/66, \beta = 0/33$ ) در سطح ( $P = 0/5$ ) معنی‌دار بود. اثر مستقیم سرمایه روانشناختی بر فضیلت سازمانی ( $t = 4/45, \beta = 0/40$ ) در سطح ( $P = 0/5$ ) معنی‌دار بود. اثر غیر مستقیم رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی ( $t = 16/55, \beta = 0/28$ ) در سطح ( $P = 0/5$ ) معنی‌دار بود. برازش مدل پیش‌بینی متغیرهای تحقیق در سطح نسبتاً خوب ( $X^2/df = 2/133$ ) می‌باشد و حاکی از همسویی مدل برازش شده با جامعه نظری پژوهش است. زیرا وجود  $Chi-Square/Df$  کوچک‌تر از ۳ نشان دهنده برازش مناسب مدل است.

**نتیجه‌گیری:** براساس یافته‌های پژوهش رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در بین کارکنان تأثیرگذار است، بنابراین پیشنهاد می‌گردد، مدیران دانشگاهی نگرش رهبری اصیل را در سازمان پرورش و تقویت نمایند و بر فضیلت و ارتقا و خودآگاهی درونی کارکنانشان تأکید نمایند و کارکنانشان را بعنوان یک سرمایه اصلی سازمانی درک نمایند.

### مقدمه

دنیاى امروز به شدت به سمت صنعتى شدن پيش مى‌رود بازار رقابتى و تجارى شدن، سازمان‌ها را ملزم به توجه به امورى چون بهره‌ورى، انعطاف پذيرى و پاسخگويى ساخته است توجه همه جانبه به دارايى‌هاى مادى و معنوى سازمان شرط ماندن در دنياى رقابتى را به وجود آورده است [۱]. ارتباط و تعامل مناسب با نيروهاى انساني در سازمان در جهت انجام فعاليت‌هاى برنامه‌ريزى شده موجب كسب اهداف تعيين شده و تعادل و رشد سازمانى مى‌گردد. از جمله مهمترين عوامل تاثيرگذار بر فعاليتهاى يكپارچه نيروى انساني در سازمانها ميزان حس اعتماد و پذيرش است كه كاركنان نسبت به مديران و سازمانهاى خود دارند، چرا كه در چنين سازمانهاى كاركنان حداكثر توان خود را در نيل به اهداف مديريت و سازمان به كار مى‌گيرند و باعث فضيلت

سازمانى از سوى كاركنان سازمانى مى‌گردد [۲]. به عبارتى مى‌توان گفت كه يكي از راه‌هاى مهم افزايش فضيلت سازمانى رهبرى بوده و رهبرى مى‌تواند به طور فزاينده‌اى به عنوان يك نقش براى ايجاد تفاوت‌ها در نظر گرفته شود بنابر اين از جمله تئورى‌هاى كه براى الهام بخشى وبه كار گرفتن فضيلت سازمانى مطرح شده تئورى رهبرى اصيل مى‌باشد كه جديدترين و كامل‌ترين رويكرد رهبرى كه در سالهاى اخير مطرح شده محسوب مى‌شود [۳]. رهبران اصيل افرادى هستند كه به خود شناسى رسيده و از چگونگى افكار و رفتار خود آگاهى دارند [۴]. افرادى هستند كه مى‌دانند چه كسانى هستند، چه فكر مى‌كنند و چگونه رفتار مى‌كنند و از چشم انداز ارزشى اخلاقى دانش و توانايى‌هاى خود و ديگران آگاه هستند هم چنين از بسترى كه در آن بايد فعاليت

پذیرش رفتارهای بابصیرت و خودانگیخته پیدا می‌کنند؛ به طوریکه برخی از پژوهشگران رفتار اخلاقی، تجربه شادکامی و افزایش عملکرد را سه اثر مهم فضیلت سازمانی بر رهبران دانسته‌اند [۸].

در میان این متغیرهای سازمانی مورد مطالعه در این پژوهش که رهبری اصیل می‌تواند تأثیرات خاصی را در سازمان و در میان اعضای سازمانی بوجود بیاورد، متغیر سرمایه روانشناختی می‌باشد. واژه سرمایه روانشناختی را برای اولین بار گلدانمیت و همکاران (۱۹۹۷) در اشاره به ویژگیهای روانشناختی که ممکن است به بهره‌وری منجر شوند به کار بردند [۹]. این مفهوم در واقع به مفهوم چه کسی هست (خودواقعی) چی کسی می‌خواهید بشوید (خود ممکن) بیک مبنای توسعه‌ای و رشدیافته و به عبارتی می‌توان گفت که سرمایه روانشناختی قابلیت سطح بالای مثبت باچهاربعد خودکارآمدی، خوش بینی، امیدواری، تاب آوری است [۱۰].

از نظر لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) [۱۰] سرمایه روان شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان شناختی مثبت گره، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و با رویکرد ارزشیابی به زندگی فرد معنا می‌بخشد، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند [۱۰].

مروری بر مبانی نظری و پژوهش‌های انجام گرفته نشان می‌دهد که متغیرهای رهبری اصیل، فضیلت سازمانی و سرمایه روانشناختی می‌توانند با یکدیگر روابط معنی‌داری داشته باشند. از آنجایی که رهبری اصیل یک متغیر مهم و همچنین رهبری جدید در دهه اخیر بوده است و وجودش در سازمانها باعث ارتقای روحیه و ایجاد ارزش‌های درونی در بین کارکنان و همچنین ظهور رفتارهای متعالی و برتر و ایجاد اعتماد به نفس و تأکید بر سرمایه شناختی می‌گردد، هدف از این پژوهش اینست که تأثیر رهبری اصیل را بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی قرار می‌گیرد.

### فرضیه‌های پژوهش

- رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی اثر مستقیم دارد.
- رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی اثر مستقیم دارد.
- سرمایه روانشناختی بر فضیلت سازمانی اثر مستقیم دارد
- رهبری اصیل با نقش میانجی‌گری سرمایه روانشناختی اثر غیرمستقیم بر فضیلت سازمانی دارد.

### روش کار

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، جزء تحقیقات توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان دانشگاه لرستان بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و همچنین با استفاده از جدول مورگان ۱۹۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه آماری انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده، سه پرسشنامه بود که در ادامه شرح آنها آمده است.

پرسشنامه اول، رهبری اصیل که والومبا و همکاران (۲۰۰۸) [۱۱] که ۱۶ سؤال و چهار بعد دارد که شامل خود آگاهی، شفافیت ارتباطی،

کنند آگاهند. یک سازمان در صورتی اصیل است که در رهبری، محدودیت و عدم اطمینان را بپذیرد، تواناییش را برای مسولیت پذیری و انتخاب درک کند، به اشتباهات خود اعتراف کند، توان مدیریتی خلاق خود را برای برنامه ریزی منعطف، رشد و تدوین خط مشی به کار گیرد و به طور وسیع در اجتماع وسیع مشارکت نماید [۴].

در پنجاه سال گذشته پژوهشگران حیطه روانشناسی سازمانی و مدیریت، از روابط درون سازمانی به عنوان راهی برای تعالی سازمان واز میان برداشتن موانع وچالش‌ها یاد کرده‌اند وراه‌های تعالی سازمان از طریق کارکنان فراتر از روابط رسمی، مورد تأکید روانشناسان سازمانی قرار گرفت [۵] چنان که در فروپاشی مالی و اخلاقی در سال‌های اخیر در برخی سازمان‌های معروف در سراسر دنیا توجه محققان را به سمت مطالعه در زمینه فضایل و ارزش‌های اخلاقی سوق داده است سازمان‌ها در این میان در شرایطی قرار گرفته‌اند که برای حفظ وجه خود باید بار دیگر کارهای درست و نادرست را تعریف کنند [۲] با توجه به موارد ذکر شده و رسوایی‌های اخیر مالی و اخلاقی افشا شده در سازمان‌های سراسر دنیا پژوهشگران را وادار به بازشناسی فضیلت در سازمان‌ها کرده است [۶]. به عبارتی، مفهوم فضیلت از جمله مفاهیم مهم سازمانی که در سال‌های اخیر در زمینه علوم انسانی مورد توجه قرار گرفته این مفهوم ویژگی اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات شخصی افراد سازمان خود را پیدا کند بنابراین این مفهوم صفاتی اخلاقی است که از تجمیع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی آموخته می‌شود و باید در سطح سازمان عملیاتی شود و در ارزش‌های سازمان آشکار گردد [۷] فضیلت سازمانی به رفتار ارتقاء یافته و متعالی اعضای سازمان اشاره دارد فضیلت از طریق سازمان‌ها می‌تواند به عنوان فعالیت فردی یا عنوان اقدامی جمعی افراد آشکار شود فرآیندهای سازمانی می‌توانند موجب بروز یا عدم بروز اعمال با فضیلت در سازمان شوند [۵]. این مفهوم تقویت کننده اخلاق و اراده بوده و توان مواجهه با چالش را فراهم می‌سازد با وجود این مفهوم فضیلت تا همین اواخر از سوی جوامع علمی با استقبال زیادی مواجه نبوده، فضیلت در سازمان به رفتار برتری و متعالی در سازمان‌ها اشاره دارد از این رو آن دسته از ویژگی‌های سازمانی خاص‌نگاه فضیلت سازمانی‌اند که در ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان منجر می‌شود [۶].

به عبارتی دیگر، فضیلت با شکوفایی فردی، شخصیت اخلاقی، قدرت، خودکنترلی، انعطاف پذیری، اهداف معنادار و اصول متعالی در ارتباط است. برای مثال، ساختار یک سازمان فی‌الذمه با فضیلت یا بی فضیلت محسوب نمی‌شود؛ زیرا لزوماً دارای اثرات منفی یا مثبت انسانی نیست. از آنجاکه برخی سازمانها ساختار خود را در راستای شکوفایی روابط میان فردی، کار معنادار، یادگیری فزاینده و پیشرفت انسانی میان کارکنان شکل داده‌اند؛ بنابراین چنین ساختارهایی می‌توانند ظهور فضیلت در سازمان را از طریق تأثیر بر انسانها تسهیل کنند؛ همچنین نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان، بیان کننده آن است که سازمان توانمندی الزم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیتهای پرهیزکارانه و فضیلت محور در اعضای خود را دارا است. فضیلت در سازمان، به رفتار برتر و متعالی افراد در سازمانها اشاره دارد؛ از این رو آن دسته از ویژگیهای سازمانی خاص‌نگاه فضیلت سازمانی‌اند که به ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان منجر شوند [۶]. همچنین افراد بسیارخلاق دارای ارتباطات اجتماعی مناسب و گسترده، توانایی و تمایل بیشتری برای

قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، برخی اطلاعات توصیفی پیرامون متغیرهای اصلی پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. براساس نتایج این جدول میانگین رهبری اصیل برابر با ۴۵/۳، میانگین فضیلت سازمانی برابر با ۳/۴۷ و میانگین سرمایه روانشناختی برابر با ۳/۳۷ بوده است. سایر شاخص‌های توصیفی در جدول ۱ گزارش شده است. جدول ۲ وجود همبستگی مثبت بین متغیرهای مطالعه را نشان می‌دهد.

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط بین متغیرهای رهبری قابل اعتماد، رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای، تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. قبل از پرداختن به فرضیه‌ها، مدل کلی تحقیق و همچنین دیاگرام تحلیل مسیر و ضریب استاندارد در زیر نمایش خواهد شد.

چشم انداز اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن اطلاعات، دومین پرسشنامه، پرسشنامه فضیلت سازمانی کمرون (۲۰۰۴) [۵] که ۱۵ سؤال دارد و از ۵ زیر مقیاس تشکیل شده که شامل خوش بینی، اعتماد، همدردی، یکپارچگی و بخشش می‌باشد، پرسشنامه سوم، پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتاز (۲۰۰۷) [۱۰] می‌باشد که شامل ۲۴ سؤال و چهار خرده مقیاس که شامل امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خود کارآمدی است. مقادیر آلفا برای پرسشنامه‌های پژوهش به ترتیب برای رهبری اصیل معادل (۰/۸۵)، برای فضیلت سازمانی معادل (۰/۷۷) و برای سرمایه روانشناختی معادل (۰/۸۱) محاسبه شد. اطلاعات حاصل با استفاده از نرم افزار SPSS 20 و لیزرل و آزمونهای آماری، ضریب همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری تحلیل گردید.

## یافته‌ها

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی پیرامون متغیرهای اصلی پژوهش

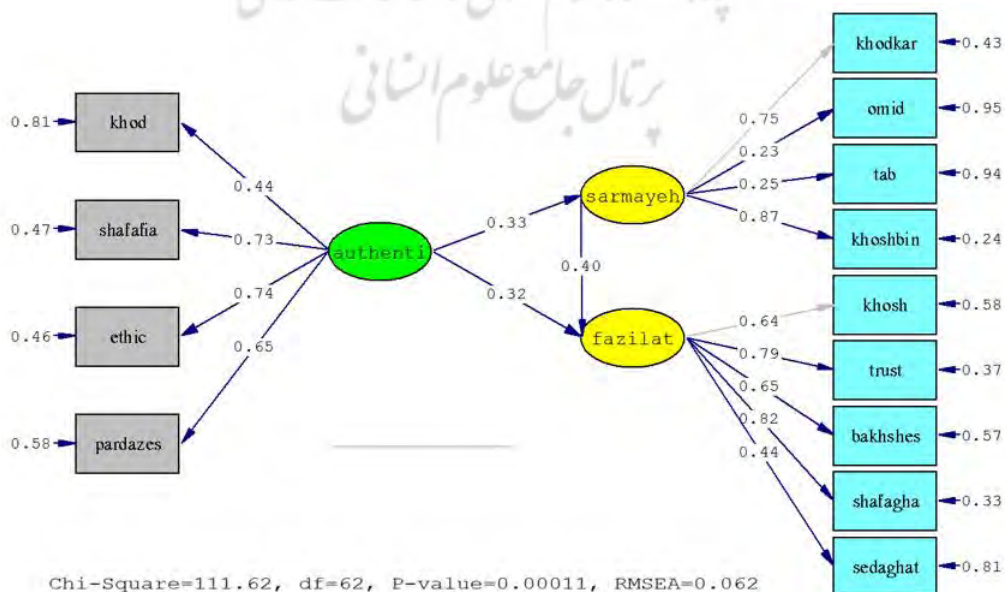
تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه	کجی	کشیدگی
۲۱۰	۳/۴۵	۰/۵۴۵	۲/۵۰	۴/۱۹	-۰/۳۱۷	-۰/۱۰۸
۲۱۰	۳/۴۷	۰/۵۰۱	۳/۰۱	۴/۳۶	-۰/۱۷۷	-۰/۲۲۳
۲۱۰	۳/۳۷	۰/۴۶۵	۳/۰۰	۴/۶۲	۰/۴۲۰	-۰/۲۹۳

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون پیرامون روابط رهبری اصیل، سرمایه روانشناختی، فضیلت سازمانی

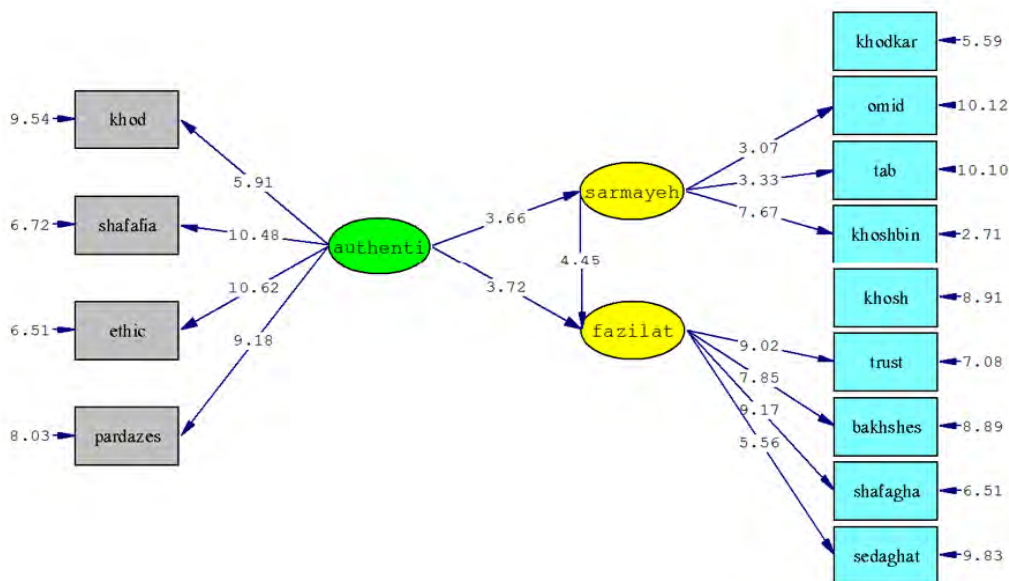
رهبری قابل اعتماد	رهبری قابل اعتماد	رهبری قابل اعتماد	رهبری قابل اعتماد	رهبری قابل اعتماد	رهبری قابل اعتماد	رهبری قابل اعتماد
۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۰/۳۷	۰/۴۲	۰/۳۷	۰/۴۲	۰/۳۷	۰/۴۲	۰/۳۷

جدول ۳: ضرایب استاندارد و مقادیر t متغیرهای مکنون با میانجی‌گری اخلاقی حرفه‌ای

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
رهبری اصیل ← فضیلت سازمانی	۰/۳۲	۳/۷۲	رابطه مستقیم دارد
رهبری اصیل ← سرمایه روانشناختی	۰/۳۳	۳/۶۶	رابطه مستقیم دارد
رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی	۰/۲۸	۱۶/۵۵	رابطه غیر مستقیم دارد
سرمایه روانشناختی ← فضیلت سازمانی	۰/۴۰	۴/۴۵	رابطه مستقیم دارد



تصویر ۱: دیاگرام خروجی نرم افزار لیزرل با ضرایب استاندارد



Chi-Square=111.62, df=62, P-value=0.00011, RMSEA=0.062

تصویر ۲: دیگرام خروجی نرم افزار لیزرل با مقادیر t

به مقدار  $t = ۴/۴۵$ ، در سطح  $۰/۵$  معنی دار بود. در اثر سنجی غیرمستقیم مقادیر تأثیر در هم ضرب شده و می توان مقدار نهایی غیرمستقیم را اندازه گرفت. مقدار  $t$ -value در اثر مستقیم توسط نرم افزارها ارائه می گردد، ولی در رابطه با اثر غیرمستقیم بایستی مقدار آن را محاسبه نمود. همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می شود، اثر غیرمستقیم رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی، برابر با  $(\beta = ۰/۲۸)$ ، با توجه به مقدار  $t = ۱۶/۵۵$ ، در سطح  $۰/۵$  معنی دار بود. با توجه به اینکه اثر غیرمستقیم از طریق سرمایه روانشناختی انجام می گیرد، می توان گفت که این متغیر نقش میانجی را در میان رهبری اصیل و فضیلت سازمانی ایفا می کند.

جدول شاخص های نیکویی برازش مدل تحقیق را نشان می دهد. در واقع این جدول برازش مدل را تفسیر می کند. براین اساس شاخص  $\chi^2$  را بر  $df$  تقسیم می کنیم اگر بین یک تا ۳ باشد نشان از برازش مدل خواهد بود. شاخصهای  $cfi, gfi, Ifi, nnfi$  هم شاخصهای برازندگی مدل هستند که هر کدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می دهند، مقادیرشان بین صفر و یک متغیر می باشد و هر چقدر مقدار این شاخص ها به یک نزدیک تر باشند، بر برازش بهتر الگو دلالت دارند. جدول ۴ برازش مدل تحقیق ما را بخوبی نشان می دهد.

این جدول ضرایب استاندارد و مقادیر  $t$  متغیرهای مکنون را نشان داده است. که ضرایب استاندارد یا بار عاملی همان اتصال متغیرهای پنهان به متغیر مشاهده شده هستند که در مدل معادلات ساختاری آن را بارهای عاملی می گویند. طبق این مدل هر چه بار عاملی بزرگتر و به عدد یک نزدیکتر باشد یعنی متغیر مشاهده شده بهتر می تواند متغیر مستقل را تبیین کند. بار عاملی بین  $۰/۳$  تا  $۰/۶$  قابل قبول است که مطابق تصویر ۱ و جدول ۳ نشان داده شده است که مدل ما از ضریب استاندارد خوبی برخوردار است. همچنین طبق مدل معادلات ساختاری ضریب  $t$  بین متغیرها اگر بالای  $۱/۹۶$  باشد نشان از همبستگی و ارتباط بین متغیرها می باشد. یعنی هر چقدر بیشتر از  $۱/۹۶$  باشد نشان از پیش بینی قوی تر و ارتباط معنی دار بین متغیرها است. همانطور که جدول ۳ نشان می دهد، بین همه فرضیه ها ارتباط معنی داری وجود دارد.

با توجه به این جدول، اثر مستقیم متغیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی  $(\beta = ۰/۳۲)$  و با توجه به مقدار  $t = ۳/۷۲$ ، در سطح  $۰/۵$  معنی دار بود. اثر مستقیم رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی  $(\beta = ۰/۳۳)$ ، و با توجه به مقدار  $t = ۳/۶۶$ ، در سطح  $۰/۵$  معنی دار بود. همچنین اثر مستقیم سرمایه روانشناختی بر فضیلت سازمانی  $(\beta = ۰/۴۰)$ ، و با توجه

جدول ۴: شاخص های نیکویی برازش مدل مشاهده شده با داده های پژوهش

شاخص	ملاک برازندگی	مقدار مشاهده شده	نتیجه
$\chi^2$	معنادار باشد.	(sig: ۰/۰۰۰), ( $\chi^2$ : ۱۱۱/۶۲)	برازش دارد.
DF	-	۶۲	-
$\chi^2/DF$	بین ۱ تا ۳ قرار داشته باشد.	۱/۸۰	برازش دارد.
RSMEA	کمتر از ۰/۵ باشد.	۰/۰۶۲	برازش دارد.
CFI	بین ۰/۹ تا ۱ باشد.	۰/۹۲	برازش دارد.
GFI	بین ۰/۹ تا ۱ باشد.	۰/۹۱	برازش دارد.
IFI	بین ۰/۹ تا ۱ باشد.	۰/۸۹	برازش ندارد.
NNFI	بین ۰/۹ تا ۱ باشد.	۰/۹۰	برازش دارد.

## بحث

سازمانی باشد، وفاداری، خویشتن‌داری و همچنین امید و خلاقیت را در سازمان و کارکنان پرورش دهند.

### نتیجه‌گیری

به طور کلی نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در بین کارکنان دانشگاه لرستان رابطه معنی وجود دارد. پس بنابراین نقش رهبری اصیل در سازمانها، مثبت و تاثیرگذار می‌باشد. این نوع رهبری، همان طور که از اسمش پیداست رهبری است که بر ارزشهای درونی سازمان و کارکنان تاکید زیادی دارد و از همه مهمتر فلسفه و مفروضات و باورهای آن بر اساس جو اخلاقی مثبت و اعتماد و روابط مفید در سازمانها پایه ریزی شده است و در نتیجه پنداشت‌های مدیران و کارکنان را نسبت به همدیگر و نسبت به سازمان مثبت و سازنده‌تر خواهد کرد. رهبران باید در سازمان باید به کارکنانشان افتخار کنند و به سازمان بعنوان یک سرمایه بزرگ نگاه کنند. رهبران سازمانی و مدیران باید به بیان روشن و شفاف نظرها، تسهیم اطلاعات با کارکنان، یکسان بودن گفتار و رفتار، اهمیت به نظر کارکنان و توجه به دیدگاههای جایگزین در تعامل با کارکنان بپردازند و تلاش کنند که کارکنان به این ویژگیها در رفتار خود پایبند باشند. همچنین رهبران باید ساختار سازمان و دانشگاه را در راستای شکوفایی روابط میان فردی، کار معنادار، یادگیری فزاینده و پیشرفت انسانی میان کارکنان شکل بدهند، زیرا تحقیقات نشان داده است که وجود چنین ساختارهایی می‌تواند ظهور فضیلت در سازمان را از طریق تأثیر بر انسانها تسهیل کنند. رهبری اعتمادگرا به عنوان یک الگوی رفتاری از ظرفیتهای روانشناختی مثبت و جو اخلاقی، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت روابط را در کار با پیروان فراهم می‌سازد و باعث تثبیت اخلاق حرفه‌ای و کاری در سازمان خواهد شد. فلسفه اصلی این رهبری بر اخلاق و وجدان و وظیفه‌شناسی و حس مسئولیت‌پذیری استوار است. در صورتی که این رهبری در سازمان گسترش پیدا کند کارکنان نسبت به سازمان حس همدلی و دلسوزی خواهند کرد و برای پیشرفت و بقای سازنده سازمان تلاش فراوانی انجام خواهند داد و از همه مهمتر باعث درگیر شدن افراد سازمانی در کارهای چالشی سازمانی و افزایش اعتماد به نفس و خودشکوفایی کارکنان خواهد شد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که مدیران اجرایی دانشگاه لرستان، جهت تحقق رهبری اصیل تلاش کنند، برای کارکنانشان احترام بگذارند، به نظرات و ایده‌های آنها گوش کنند و نظارت آنها را در تصمیمات سازمانی دانشگاه مورد استفاده قرار دهند، رهبران دانشگاه باید با استفاده از وجود رهبری اصیل بتوانند عامل برتری و فضیلت دانشگاهشان در زمینه ارتباط با کارکنانشان شوند، همچنین از طریق برگزاری کلاسها، سمینارها، کارگاهها، جلسات ویژه، تشویق و استفاده از ایده‌های کارکنان، برای پرورش و خودآگاهی کارکنان و نیز جهت افزایش اعتماد به نفس و خودباوری کارکنان تلاش نمایند.

### سپاسگزاری

نویسندگان مطالعه حاضر، از کلیه دانشجویان شرکت‌کننده در پژوهش کمال تشکر و قدردانی را دارند.

در پژوهش حاضر که با هدف بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با میانجیگری سرمایه روانشناختی در کارکنان دانشگاه ارومیه پرداخته شده است یافته‌های پژوهش پژوهش رابطه معنی‌دار رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در بین کارکنان دانشگاه لرستان نشان داد. در بررسی فرضیه اول نشان داده شد که رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی اثر مستقیم دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های سیرله و باربوتو [۱۲] در پژوهش با عنوان رهبری خدمتگزار، امید و فضیلت سازمانی جستجو جوی ساختاری برای رفتارهای مثبت و اثربخشی عملکرد همخوانی دارد. به عبارتی در این پژوهش چنان نتیجه گیری شد که رهبری به واسطه امید و فضیلت سازمانی موجب ارتقای اثربخشی عملکرد را فراهم می‌کند. می‌توان گفت که یکی از راه‌های افزایش فضیلت سازمانی، رهبری اصیل بوده و این نوع رهبری می‌تواند به طور فزاینده‌ای به عنوان یک نقش کلیدی برای ایجاد تفاوت‌ها در نظر گرفته شود پس در نتیجه می‌توان گفت با افزایش رهبری اصیل در سازمانها فضیلت سازمانی هم افزایش پیدا می‌کند.

بررسی فرضیه دوم نشان داد که رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی اثر مستقیم دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش کلاپ اسمیت و نیکسون (۲۰۰۹) [۱۳] با عنوان رهبری اصیل و سرمایه روان شناختی همخوانی دارد. لذا می‌توان گفت که رهبری اصیل یک الگوی رفتاری می‌باشد که هم از ظرفیت مثبت روانشناختی و هم جو مثبت اخلاقی نشأت گرفته و هم بر آن تأثیر گذاشته و در نتیجه به عبارتی افزایش رهبری اصیل در سازمانها موجب بروز و افزایش فضیلت سازمانی و سرمایه روانشناختی می‌شود. فرضیه سوم نشان داد که سرمایه روان شناختی بر فضیلت سازمانی اثر مستقیم دارد نتایج این پژوهش با یافته‌های که توسط [۱۴]، با عنوان بررسی نقش تعدیلگری سرمایه روانشناختی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی و نشان داده است که بین سرمایه روانشناختی و فضیلت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و هم چنین بین ابعاد سرمایه روان شناختی و فضیلت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و هم چنین مؤلفه‌های سرمایه روان شناختی در تعدیل رابطه میان سرمایه اجتماعی و فضیلت را بطه مثبتی داشته‌اند.

از محدودیتهای این تحقیق، کمبود پژوهش‌های مشابه داخلی و خارجی در زمینه موضوع مورد پژوهش، زمان بر بودن تکمیل پرسشنامه، طوریکه پاسخ به پرسشنامه‌ها بیش از دو ماه به طول انجامید و همچنین عدم علاقه کارکنان و مدیران دانشگاه نسبت به همکاری با پژوهشگر این پژوهش در زمینه تکمیل پرسشنامه اشاره کرد. پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های بعدی از ابزار مصاحبه هم استفاده گردد. یکی دیگر از نیازهای سازمانهای امروزی کشف استعداد کارکنان و به‌کارگیری آن در تحقق چشم‌انداز سازمان است که می‌توان نقش رهبری اصیل را در این خصوص در سازمانهای مختلف مورد بررسی قرار داد. تحقیقات آینده می‌تواند علاوه بر سنجش ارتباط رهبری اصیل با پیامدهای مثبت آن در سازمان، بر نهادینه‌سازی آن به عنوان یک الگوی برتر رهبری تمرکز نماید. رهبران در سازمانها باید سعی کنند به کارکنانشان همیشه روحیه بدهند، در کارهای مهم سازمان از نظرات و ایده‌های آنها استفاده کنند. رهبران و مدیران سازمان باید سعی کنند اعتماد و تعهد را در سازمان توسعه بدهند و کاری کنند که رضایتمندی و پاکی در سرلوحه کارهای

## تعارض منافع

هیچگونه تعارضی در منافع نویسندگان و مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی وجود ندارد.

## تأییدیه اخلاقی

در مرحله اجرای پرسشنامه ضمن محفوظ متندن حق شرکت مشارکت کنندگان، به آنان اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه بوده و فقط در راستای اهداف پژوهش مورد تاکید قرار می گیرد.

## References

1. Feldner SB, Berg KT. How corporations manage industry and consumer expectations via the CSR report. *Public Relat J*. 2014.
2. Shekari H. Can Organizational Virtuousness Promote Employees Citizenship Behaviors in Organizations. *Int J Manage Humanity Sci*. 2014;4:4164-72.
3. Danaeefard H. [Effective leadership theory from the viewpoint of IMAM ALi]: Grounded Theory Strategy; 1393.
4. Gardner WL, Cogliser CC, Davis KM, Dickens MP. Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *Leadersh Q*. 2011;22(6):1120-45. doi: 10.1016/j.leaqua.2011.09.007
5. Cameron KS, Bright D, Caza A. Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *Am Behav Sci*. 2016;47(6):766-90. doi: 10.1177/0002764203260209
6. Rego A, Ribeiro N, Cunha MP, Jesuino JC. How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *J Bus Res*. 2011;64(5):524-32. doi: 10.1016/j.jbusres.2010.04.009
7. Chun R. Ethical Character and Virtue of Organizations: An Empirical Assessment and Strategic Implications. *J Bus Ethics*. 2005;57(3):269-84. doi: 10.1007/s10551-004-6591-2
8. Hackett RD, Wang G. Virtues and leadership. *Manage Decis*. 2012;50(5):868-99. doi: 10.1108/00251741211227564
9. Rus CL, Băban A. Correlates of positive psychological capital: A synthesis of the empirical research published between January 2000 and January 2010. *Cogn Creier Comport Cogn Brain Behav*. 2013;17(2).
10. Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *J Organ Behav*. 2002;23(6):695-706. doi: 10.1002/job.165
11. Walumbwa FO, Avolio BJ, Gardner WL, Wernsing TS, Peterson SJ. Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. *J Manage*. 2007;34(1):89-126. doi: 10.1177/0149206307308913
12. Searle TP, Barbuto JE. Servant Leadership, Hope, and Organizational Virtuousness: A Framework Exploring Positive Micro and Macro Behaviors and Performance Impact. *J Leadersh Organ Stud*. 2010;18(1):107-17. doi: 10.1177/1548051810383863
13. Clapp-Smith R, Vogelgesang GR, Avey JB. Authentic Leadership and Positive Psychological Capital. *J Leadersh Organ Stud*. 2008;15(3):227-40. doi: 10.1177/1548051808326596
14. azari sangli f, erfanyan khazadeh h. Investigating the Relationship Between Social Capital, Organizational Virtue with Regard to the Moderating Role of Psychological Capital. Third International Conference on Economics and Accounting; Tabriz: Industrial Management Organization of the representatives of East Azarbaijan; 1394.

