

ارائه مدلی برای تاثیر رهبری اخلاقی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی مطالعه موردی: آموزش و پرورش شهرستان بناب

غلامرضا رحیمی^۱، فرهاد نژاد ایرانی^۲، اصغر اصغرزاده^۳

عضو هیئت علمی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

عضو هیئت علمی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب (نویسنده رابط)

(Email: asgharzadeh@bonabiau.ac.ir)

چکیده

رهبری اخلاق مدار یکی از سبک‌های رهبری است که در سازمان‌ها کاربرد زیادی دارد. اندیشمندان تعاریف گوناگونی از رهبری دارند که در همه‌ی این تعاریف، نفوذ اجتماعی عامل مشترک است، چرا که رهبری فرآیند نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر در پی دستیابی به همکاری داوطلبانه‌ی پیروان است تا به اهداف سازمانی خود برسد و این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی انجام شده است که از حیث هدف، یک تحقیق کاربردی و از نظر ماهیت، در زمره‌ی تحقیقات توصیفی است و به دو روش کتابخانه‌ای و میدانی به فرجام رسیده است. برای این منظور عوامل موثر بر انطباق پذیری سازمانی در سه بعد بر اساس انصاف سازمانی، هدایت اخلاقی و شفافیت نقش تعیین گردیده است. جامعه آماری تحقیق حاضر، کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بناب می‌باشد و حجم نمونه ۳۰۲ نفر برآورد شد. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه بوده که پس از سنجش روایی و پایایی آن، در اختیار نمونه آماری قرار گرفت و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای پژوهش توسط نرم افزار LISREL8.80 استفاده شده است. نتایج حاصل حاکی از تایید فرضیه‌ها بوده و بیانگر آن است توجه به عوامل هدایت اخلاقی شامل: انصاف سازمانی، هدایت اخلاقی و شفافیت نقش تأثیر مثبتی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی دارد.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، انصاف سازمانی، هدایت اخلاقی، شفافیت نقش، انطباق پذیری سازمانی

۱- مقدمه

در جهان امروز تغییرات سریع است و انطباق موفقیت آمیز، بخشی مهم از موفقیت در عصر حاضر شمرده می‌شود (حاجی‌پور و مرادی، ۱۳۸۹). با توجه به سرعت روزافزون تغییر و تحولات علمی، تکنولوژیک، اجتماعی و ...، امروزه سازمان‌هایی موفق و کارآمد محسوب می‌شوند که از ظرفیت انطباق پذیری سازمانی بالایی برخوردار باشند و ظرفیت انطباق پذیری سازمانی، توانایی سازمان‌ها در یادگیری مستمر و پاسخ‌دهی به تغییرات درون و بیرون سازمان است که نقش اساسی در کارایی و اثربخشی سازمانی دارد (استریکمن، ۲۰۰۵). هسته اصلی ظرفیت انطباق پذیری، نوآوری، تفکر سیستمی، یادگیری سازمانی، بینش مشترک، مشتری‌گرایی و ایجاد تغییر است (استریکمن و مارشود، ۲۰۱۰، ۵). در واقع، ظرفیت انطباق پذیری سازمانی عامل بقای سازمان است و مفهوم یادشده نقش اساسی در ارتقای عملکرد سازمانی دارد.

یکی از اصلی‌ترین دلایل توجه به ظرفیت انطباق پذیری در آموزش و پرورش شهرستان بناب بر این اصل استوار است که اگر کارکنان سازمان مذکور در محیط کاری، از ظرفیت انطباق پذیری و سازگاری در مقابل نوآوری‌ها، تغییرات و ... برخوردار نباشند،

^۱ . Strichman and Marshood

امکان مرتفع کردن مشکلات سازمانی، اداری و در نهایت ارتقای عملکرد سازمانی، ممکن و مقدور نخواهد بود. در این راستا، نتایج مطالعات و پژوهش‌های انجام گرفته توسط (استریکمن، ۲۰۰۵، ۶۵) نشان می‌دهد که بین متغیرهای رهبری اخلاقی و انطباق پذیری سازمانی، رابطه معنادار وجود دارد.

علاوه بر این، رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش‌ها، 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 ارزش‌ها و نگرش‌ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش‌ها در تصمیم‌گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند (توتار، ۲۰۱۱، ۳۷۸).

رسالت این پژوهش این است که با رویکرد رفتار شناختی و با تکیه بر رهبری اخلاقی، ظرفیت انطباق پذیری را بررسی و تحت تاثیر قرار دهد. چراکه ظرفیت انطباق پذیری سازمانی در سازمان‌های آموزشی، زمانی ارتقا می‌یابد که مدیران آموزش دارای ویژگی‌هایی چون الگو بودن، عمل‌گرا بودن، تسهیم قدرت، هدایت اخلاقی، وضوح نقش و در یک معنا رهبران اخلاق مدار باشند. بنابراین سؤال‌های اساسی پژوهش پیش رو بر این محورها دور میزند که اولاً میزان انطباق پذیری سازمانی در بین کارمندان آموزش و پرورش شهرستان بناب به چه میزان است؟ و ثانیاً رهبری اخلاق مدار و ابعاد آن چه تأثیری در ارتقای ظرفیت انطباق پذیری سازمانی دارند؟ این پژوهش درصدد است از جوانب مختلف برای سؤال‌های فوق پاسخ علمی بیابد.

در فراخور موضوع می‌توان گفت که در سازمان‌های امروزی، تمامی سبک‌های رهبری از جمله رهبری علمی، رهبری خدمتگزار و مواردی مانند آن، دارای ارزش حیاتی هستند، اما نقش رهبری اخلاقی در این میان بسیار برجسته است. به خصوص در سازمان‌های دانشگاهی و آموزشی که به دنبال ارتقای فرهنگ یادگیری سازمانی، تفکر سیستمی، نوآوری و به یک معنا ظرفیت انطباق پذیری سازمانی هستند؛ بایستی به رهبری اخلاقی توجه شود (یلماز، ۲۰۱۰، ۳۹۵).

هسته اصلی ظرفیت انطباق پذیری، نوآوری، تفکر سیستمی، یادگیری سازمانی، بینش مشترک، مشتری‌گرایی و ایجاد تغییر است و در واقع، ظرفیت انطباق پذیری سازمانی عامل بقای سازمان است و مفهوم یادشده نقش اساسی در ارتقای بهره‌وری و عملکرد سازمانی دارد (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۸۹، ۱۶).

۲- مروری بر ادبیات تحقیق

رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای استانداردهای اخلاقی به طور موثر 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. رهبری اخلاقی رهبری به شیوه‌ای است که به حقوق و مقام دیگران احترام می‌گذارد. رهبران ماهیتاً در یک موقعیتی از قدرت اجتماعی هستند و رهبری اخلاقی بر چگونگی استفاده رهبران از قدرت اجتماعی خود برای تصمیماتی که می‌گیرند، فعالیت‌هایی که در آن درگیر هستند و شیوه‌ای که آنها بر دیگران اثر می‌گذارند، تمرکز دارد (ریسیک، ۲۰۰۶، ۳۵۰).

رهبری اخلاقی را به عنوان نشان دادن رفتار مناسب هنجاری از طریق فعالیت‌های فردی، ارتباطات بین فردی و ترویج این قبیل رفتارها به پیروان از طریق ارتباطات دوطرفه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف کرده‌اند.

اولین قسمت این تعریف "نشان دادن رفتار مناسب هنجاری از طریق فعالیت‌های فردی و ارتباطات بین فردی" در بردارنده این است که رهبرانی که اخلاقی تصور می‌شوند الگوهای رفتارهایی هستند که به طور اصولی و هنجاری مناسب پنداشته می‌شود (مثل صداقت، امانت، عدالت و دلسوز بودن) و همچنین تبدیل شدن رهبر به الگویی معتبر می‌باشد. قسمت دوم این تعریف "ترویج

1. Tutar

2. Yilmaz

3. Resick

این قبیل رفتارها به زبردستان از طریق ارتباطات دوطرفه^۱ را بیان می‌کند که رهبران اخلاقی نه فقط به اخلاقیات توجه می‌کنند بلکه فرآیند عدالت بین فردی و رویه‌ای را به پیروان ارائه می‌دهند.

جزء "تقویت" در تعریف دربرگیرنده این است که رهبرانی که اخلاقی می‌باشند استانداردهای اخلاقی را مستقر ساخته، به رفتار اخلاقی پاداش داده و کسانی که از استانداردها پیروی نمی‌کنند را تنبیه می‌کنند.

عنصر نهایی تعریف مربوط به "تصمیم‌گیری" می‌باشد که بازتاب این حقیقت است که رهبران اخلاقی به نتایج اخلاقی تصمیمات خودشان فکر می‌کنند و تصمیماتی عادلانه و هنجاری می‌گیرند که می‌تواند به وسیله پیروان تبعیت شود (پانو و تناکن، ۱، ۲۰۰۹، ۲۲).

رهبری اخلاقی بر اساس نظریه کالسون و همکاران^۲ (۲۰۱۱)، در قالب ابعاد ذیل ارائه گردیده‌اند: انصاف سازمانی: از دیدگاه توماس آکویناس انصاف واقعی زمانی است که حاکم به هر کس مطابق شأن و شایستگی او امتیاز بدهد. انصاف در مفهوم رادیکال آن در شعار و فرمول معروف مارکس «از هر کس به اندازه توانش و به هر کس به اندازه نیازش» خلاصه می‌شود. (مرامی، ۱۳۷۸، ۱۵).

هدایت اخلاقی: اخلاق «مجموعه‌ای از فرآیندهای عینی معنوی که دخالت تام در رشد خود واقعی دارد» و «فرآیندی که طی آن، در کارکرد ارگانیزم معنوی تعادل ایجاد می‌شود» تعریف کرده‌اند.

شفافیت نقش: وضوح و شفافیت نقش می‌تواند موجب رضایت و احساس دلگرمی و مفید بودن فرد و در نهایت انجام بهتر و دقیق‌تر کارها شود.

انطباق پذیری

یکی از بارزترین خصوصیات عصر حاضر تغییرات و تحولات شگرف و مداومی است که در تمامی پدیده‌ها رخ می‌دهد و سازمان‌ها و از جمله سازمانهای پویا و در حال تغییر که در آن قرار گرفته‌اند نیز از این موضوع مستثنی نبوده و در نتیجه رمز موفقیت سازمان‌های امروزی انطباق با محیط بیرونی است. انطباق پذیری سازمانی به عنوان ظرفیت یک سازمان برای در آغوش گرفتن تغییر و یا تغییر متناسب با محیط تغییر یافته، تعریف شده است. انطباق پذیری به عنوان فرآیند متوقف کردن تغییر سازمانی نیست بلکه به عنوان یک فرآیند مستمر در طول چرخه عمر سازمان است (براون^۳، ۲۰۰۶، ۵۹۶).

تحول سازمانی یکی از مهمترین عوامل بهره‌وری در سازمان‌ها و جامعه منابع انسانی است. شکوفایی و رشد هر جامعه‌ای منوط به ارتقای و پرورش منابع انسانی و توانمند سازی نیروهای آن جامعه است. در این راستای مسئولان سازمان‌ها با یاری کارشناسان رفتاری و منابع انسانی می‌بایست توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول دارند. توانمندسازی و تقویت منابع انسانی به معنی قدرت بخشیدن و ارتقای قدرت فکری و عملی کارکنان است بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بخشند و نیز بر احساس و تفکر ناتوانی و درماندگی خود غالب شوند و در افراد شور و شوق کار و فعالیت ایجاد کنیم. در سطح سازمانی عوامل بیرونی و درونی موجبات تغییر و تحول را در سازمان‌ها فراهم می‌نماید؛ عوامل بیرونی شامل هرگونه سیاست تحمیلی قانون و مقررات سازمانی و عوامل درونی شامل رفتار مردم، نگرش‌ها، ارزش و فناوری علم روز می‌باشد. در این مرحله رهبری و مدیریت تحول می‌بایست در موقعیتهای مختلف نقش رهبری خود را بصورت کامل ایفا نماید. رهبری بیشتر از مدیریت در جریان هرگونه تغییر و تحول مورد نیاز خواهد بود. مدیریت فعالیتهای سازمان را برنامه‌ریزی و سازماندهی و کنترل می‌نماید، اما رهبری است که افراد را ترغیب می‌کند و موجب تغییرات ضروری در نگرش و رفتار در کار می‌شود (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۹، ۳۴).

در زمینه انطباق پذیری سازمان سه محور مورد توجه می‌باشد که شامل: درگیر شدن در کار، سازگاری و مأموریت یا رسالت و سازمان‌هایی که به خوبی یکپارچه هستند به سختی تغییر می‌یابند. لذا یکپارچگی درونی و انطباق پذیری بیرونی را می‌توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. سازمان‌های سازگار ریسک پذیر هستند، از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آنها به طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان در جهت ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند.

^۱ . Ponnu and Tennakoon

^۲ . Kalshoven et el

^۳ . Brown

درگیر شدن در کار: سازمان‌های اثربخشی افرادشان را توانمند می‌سازند، سازمان را بر محور گروه‌های کاری تشکیل می‌دهند و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند. اعضای سازمان به کارشان متعهد شده و خود را به عنوان پاره‌ای از پیکره سازمان احساس می‌کنند. افراد در همه سطوح احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان مؤثر است و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد. درگیری زیاد در کار به معنای درگیر شدن ذهنی کامل با کار است.

سازگاری (ثبات و یکپارچگی): تحقیقات نشان داده است که سازمان‌هایی که اغلب اثربخش هستند با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش‌های بنیادین نشأت گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته‌اند (حتی زمانی که دیدگاه متقابل دارند) و فعالیت‌های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته شده است. سازمان‌هایی با چنین ویژگی‌هایی، دارای فرهنگ قوی و متمایز بوده و به طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند.

رسالت: شاید بتوان گفت مهمترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و مأموریت آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند کجا هستند و وضعیت موجودشان چیست؟ معمولاً به بیراهه می‌روند. سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند، به طوری که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم انداز سازمان را ترسیم می‌کنند. وقتی یک سازمان مجبور است رسالت خود را تغییر دهد تغییرات در استراتژی، ساختار، فرهنگ و رفتار الزامی است. در این وضعیت رهبر قوی چشم انداز سازمان را مشخص می‌کند و یک فرهنگ را خلق می‌کند که این چشم انداز را پشتیبانی می‌کند (دنسون، ۲۰۰۰، ۳۷).

۳- پیشینه پژوهش

سوسمن (۲۰۰۴) در تحقیقات خود بر این نتیجه رسید که ظرفیت انطباق پذیری سازمانی یکی از ابعاد بسیار مهم ظرفیت سازمانی است. مفهوم یادشده به اهداف استراتژیکی چون ثبات سازمان‌ها و خلق نظم در سازمان کمک می‌کند. او ظرفیت انطباق پذیری را دارای چنین ویژگی‌هایی می‌داند: تمرکز بیرونی، روابط شبکه‌ای و نوآوری.

دنسون (۲۰۰۰) عنوان کرده که فرهنگ انطباق‌پذیری بر انعطاف‌پذیری تأکید دارد و از نظر راهبردی به محیط خارجی توجه می‌کند و می‌کوشد تا نیازهای مشتریان تأمین شود. او معتقد است که ظرفیت انطباق‌پذیری دارای ویژگی‌هایی چون ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی است. طبق این رویکرد، رمز موفقیت سازمان‌های امروزی انطباق با محیط بیرونی است و این مهم جز با تغییر در کارکنان و افزایش قابلیت‌های آنها میسر نخواهد شد.

ظرفیت انطباق‌پذیری برای بقای سیستم‌های محیطی اجتماعی و همچنین برای غلبه بر بی‌ثباتی و عدم قطعیت ضروری است. چرا که سازمان‌های که از ظرفیت انطباق‌پذیری برخوردارند، این پتانسیل را دارند که پیش‌بینی کنند و به تغییرات پاسخ دهند و بعد از بحران دوباره به مدیریت منابع سالم بازگردند. شناختن و ساختن ظرفیت انطباق‌پذیری، می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا سازگار شوند و از تغییرات یاد بگیرند و همچنین تغییرات بعدی را بشناسند (عباس‌زاده و بوداکی، ۱۳۹۳).

استریکمن (۲۰۰۵) در مورد پژوهش خود، رساله‌ای با عنوان ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی و تغییرات اجتماعی به صورت مقطعی نگاشته است. در پژوهش یادشده، ظرفیت انطباق‌پذیری با ابعاد نوآوری، تمرکز بیرونی، روابط شبکه‌ای، بینش مشترک و پژوهش‌گری، بررسی شده است. همچنین بخشی از یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ظرفیت انطباق‌پذیری، نقش اساسی در اثربخشی سازمانی دارد.

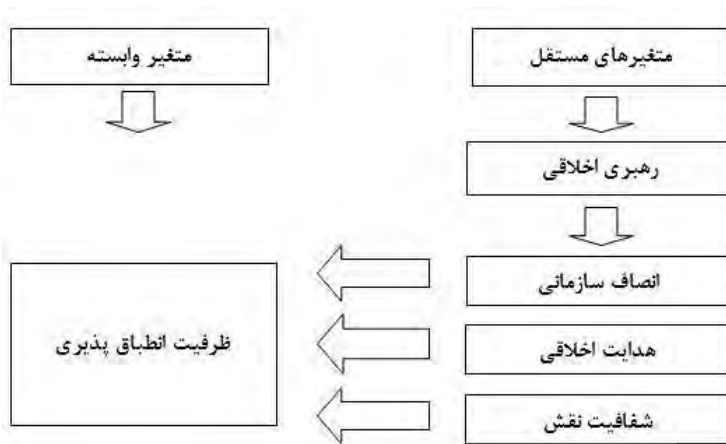
توسط کالسون و همکاران (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان رهبری اخلاقی در کار توسعه و اعتبارسنجی ابزارهای اندازه‌گیری چندگانه‌ی رهبری اخلاقی، انجام گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان داده که رهبری اخلاقی نقش اساسی در عملکرد و بهبود رفتار سازمانی است.

هدف این تحقیق نیز بررسی تاثیر میان رهبری اخلاقی بر انطباق سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان بناب و عوامل تاثیرگذار روی انطباق‌پذیری سازمان را شناسایی و اهمیت هر یک را مشخص می‌کند و نتایج آن برای بهبود انطباق‌پذیری سازمانی می‌باشد.

¹ . Denison

۴- مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی، چهار چوبی است مبتنی بر روابط نظری بین شماری از عوامل که در مورد مسائل پژوهش با اهمیت تشخیص داده می‌شوند. بر اساس آنچه تاکنون به آن اشاره شد، مدل مفهومی زیر دور از انتظار نخواهد بود.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

۵- فرضیه‌های پژوهش

- انصاف سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان بناب دارد.
- هدایت اخلاقی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان بناب دارد.
- شفافیت نقش تاثیر مثبت و معنی‌داری بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان بناب دارد.

۶- روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیق توصیفی- پیمایشی و از حیث هدف کاربردی می‌باشد. و براساس اطلاعات دریافت شده، تعداد کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بناب، ۱۴۰۷ نفر گزارش شده است که براساس مقطع تحصیلی، جنسیت و محل خدمت تفکیک گردیدند. و برای محاسبه حجم نمونه از رابطه کوکران، ۳۰۲ نفر بدست آمده است که برای انتخاب نمونه آماری از جامعه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. برای مشخص شدن روایی پژوهش از روایی نمادی یا صوری استفاده و نظرات اساتید و کارشناسان در پرسشنامه لحاظ گردید. و همچنین میزان پایایی برای پرسشنامه رهبری اخلاقی ۰/۹۶۲ و انطباق پذیری سازمانی نیز ۰/۹۰۲ بدست آمدند که نشان داد پرسشنامه‌ها پایایی مناسبی دارند. و برای تحلیل داده‌ها، از تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای پژوهش توسط نرم افزار LISREL8.80 استفاده شده است.

۷- ابزار گردآوری اطلاعات

در تحقیق حاضر برای بررسی تاثیر تحول سازمانی بر فضیلت سازمانی از دو چارچوب نظری استفاده شده است. بدین صورت که برای سنجش تحول سازمانی بر اساس تغییر در افراد، فن‌آوری، ساختاری و مدیریتی با ۲۸ گویه محقق ساخته و همچنین برای سنجش فضیلت سازمانی نیز از مدل ارائه شده توسط کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، ۱۵ گویه استفاده و ابعاد مختلف فضیلت سازمانی یعنی خوش بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش را می‌سنجد. آزمودنی‌ها در یک مقیاس شش گزینه‌ای از یک (کاملاً غلط) تا شش (کاملاً درست) به هر یک از گویه‌ها پاسخ می‌دهد که آلفای کرونباخ استخراج شده برای پرسشنامه ظرفیت تحول سازمانی ۰/۸۴۶ و برای پرسشنامه فضیلت سازمانی ۰/۹۱۹ بدست آمد.

۸- مفاهیم تحقیق

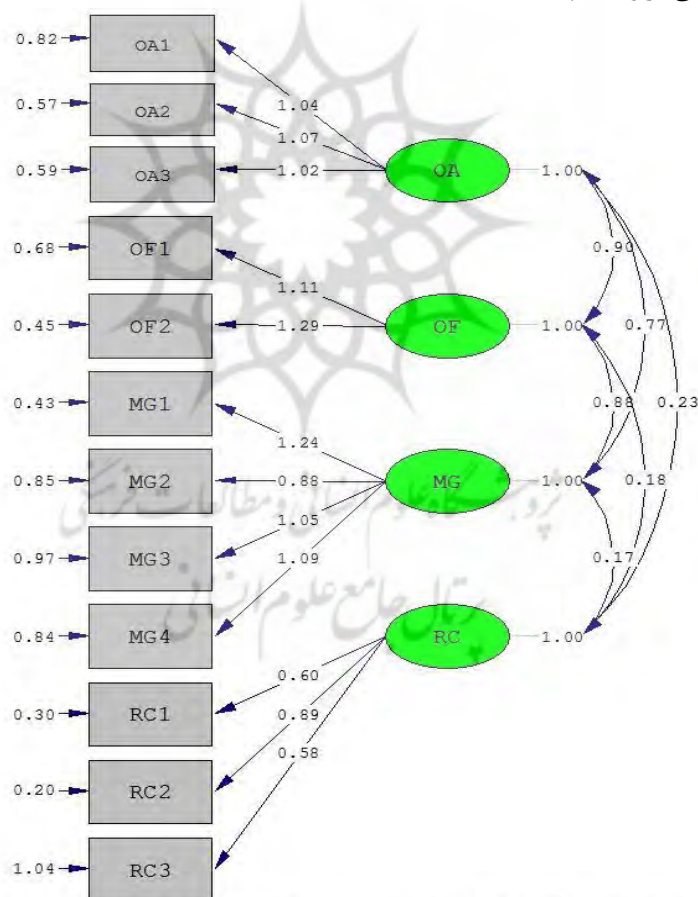
در جدول زیر مفاهیم و عوامل تحقیق به همراه معادل آنها نشان داده شده است که در هنگام مشاهده مسیرهای تحلیل عاملی از معادل آنها استفاده شده است.

جدول ۱: مفاهیم و عوامل تحقیق به همراه معادل آنها در مدل

معادل	عوامل
OA	انطباق پذیری سازمانی
OF	انصاف سازمانی
MG	هدایت اخلاقی
RC	شفافیت نقش

۹- تحلیل استنباطی یافته های تحقیق

در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای پژوهش توسط نرم افزار LISREL8.80 آورده شده است و نشان می‌دهد که چه سوالی مربوط به چه بعدی است.

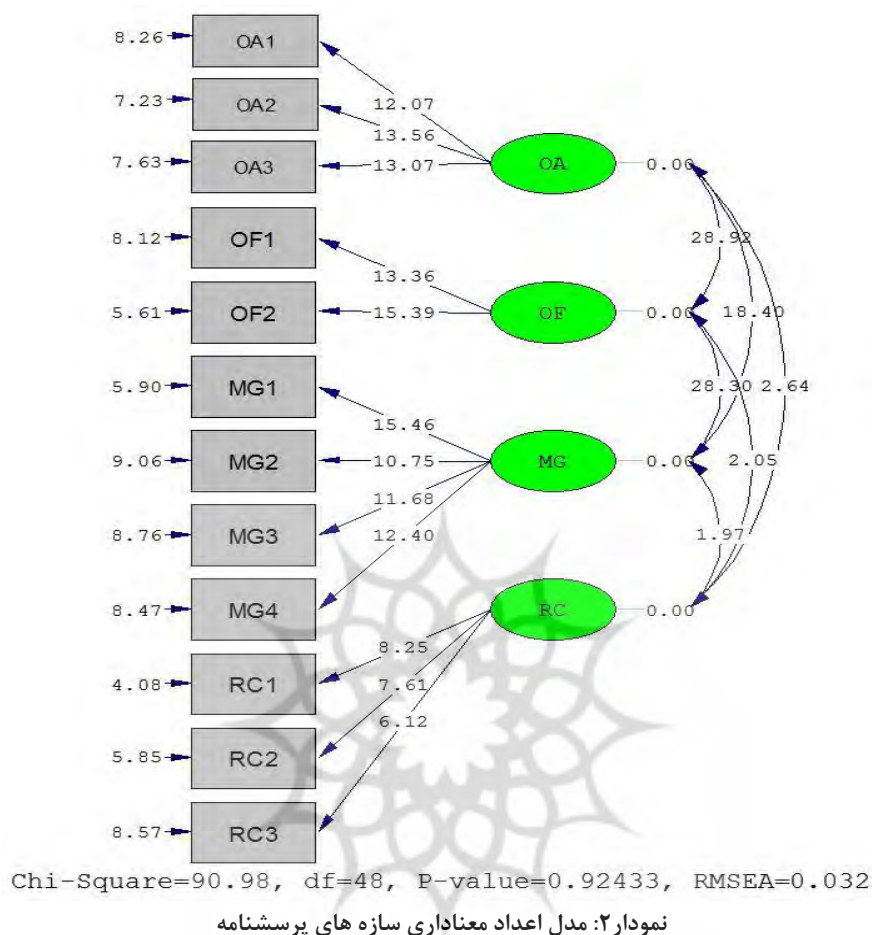


Chi-Square=90.98, df=48, P-value=0.92433, RMSEA=0.032

نمودار ۱: مدل تخمین استاندارد مبتنی بر ضرایب همبستگی دوتایی سازه های پرسشنامه

از مدل اندازه گیری ضرایب استاندارد شده می‌توان این برداشت را نمود که بین متغیرهای مکنون مربوطه و شاخص‌های متناظر با آنها، همبستگی معناداری وجود دارد. و در این مدل میزان روابط بین سازه و بعد، بعد و شاخص نشان داده می‌شود.

همان طور که ملاحظه می‌شود تمامی شاخص‌های در نظر گرفته شده برای کلیه سوالات مربوط به متغیرهای مدل دارای همبستگی بالای ۰/۴۵ می‌باشند، بنابراین می‌توان گفت سوالات مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردار هستند.



مدل اعداد معناداری یا همان T-Value، میزان معنادار بودن هر یک از پارامترها را نشان می‌دهد و با توجه به اینکه تمامی اعداد معناداری از پارامترهای مدل از عدد ۱/۹۶ بزرگتر هستند، لذا روایی سازه‌های اندازه‌گیری متغیرهای مربوطه در سطح معناداری ۰/۰۵ تایید می‌شود.

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل

شاخص	دامنه پذیرش شاخص	مقدار شاخص	برازش
P-Value	> 0.05	۰/۹۲۴۳۳	عالی
X ² /df	۱ - ۳	۱/۸۹	عالی
RMSEA	< 0.05	۰/۰۳۲	عالی
GFA	> 0.8	۰/۹۸	عالی
AGFI	> 0.95	۰/۹۶	عالی
SRMR	< 0.05	۰/۰۳۷	عالی
IFI	> 0.95	۰/۹۸	عالی
NFI	> 0.95	۰/۹۶	عالی
NNFI	> 0.95	۰/۹۷	عالی

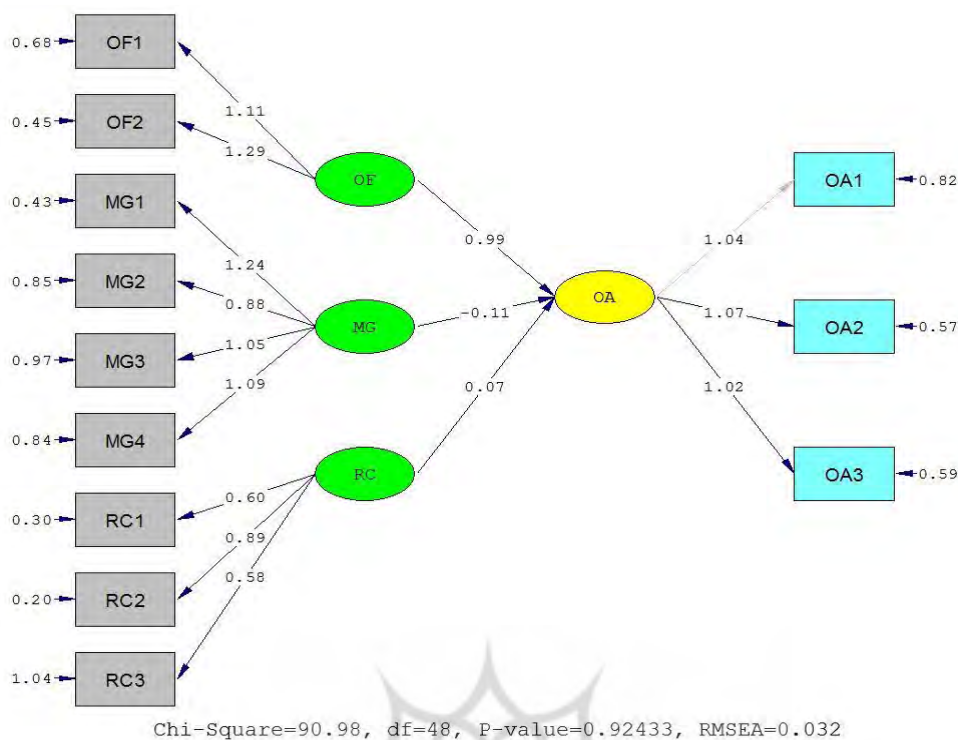
جدول ۳: نتایج تحلیل عاملی تاییدی

T-Value	بار عاملی	گویه ها
انطباق پذیری سازمانی		
۱۲/۰۷	۱/۰۴	پیشنهادات کارکنان و ایجاد تغییرات مناسب در این راستا انجام می پذیرد.
۱۳/۵۶	۱/۰۷	روش های منعطف برای تغییر در صورت لزوم وجود دارد.
۱۳/۰۷	۱/۰۲	سازمان نسبت به تغییرات محیط عکس العمل پاسخ گویی مناسب به کار دارد.
انصاف سازمانی		
۱۳/۳۶	۱/۱۱	سازمان مسئولیت مشکلاتی که خارج از کنترل کارکنان می باشد را می پذیرد و از آنان حمایت می کند.
۱۵/۳۹	۱/۲۹	سازمان در رسیدن به اهداف کارکنان تلاش می کند.
هدایت اخلاقی		
۱۵/۴۶	۱/۲۴	مدیریت با توضیح روشن می کند که چگونه به درستی رفتار کنیم.
۱۰/۷۵	۰/۸۸	کارکنان از دستورالعمل ها با صداقت تبعیت می کنند.
۱۱/۶۸	۱/۰۵	دستورات روشن و صریح صادر می شود.
۱۲/۴۰	۱/۰۹	در سازمان عواقب رفتار غیر اخلاقی روشن است.
شفافیت نقش		
۸/۲۵	۰/۰۶	مدیریت شرح می دهد که از کارکنان چه انتظاری می رود.
۷/۶۱	۰/۸۹	مسئولیت ها در شغلان شفاف و روشن است.
۶/۱۲	۰/۵۸	عملکرد هر یک از اعضای گروه مطابق انتظارات مدیریت پیش می رود.

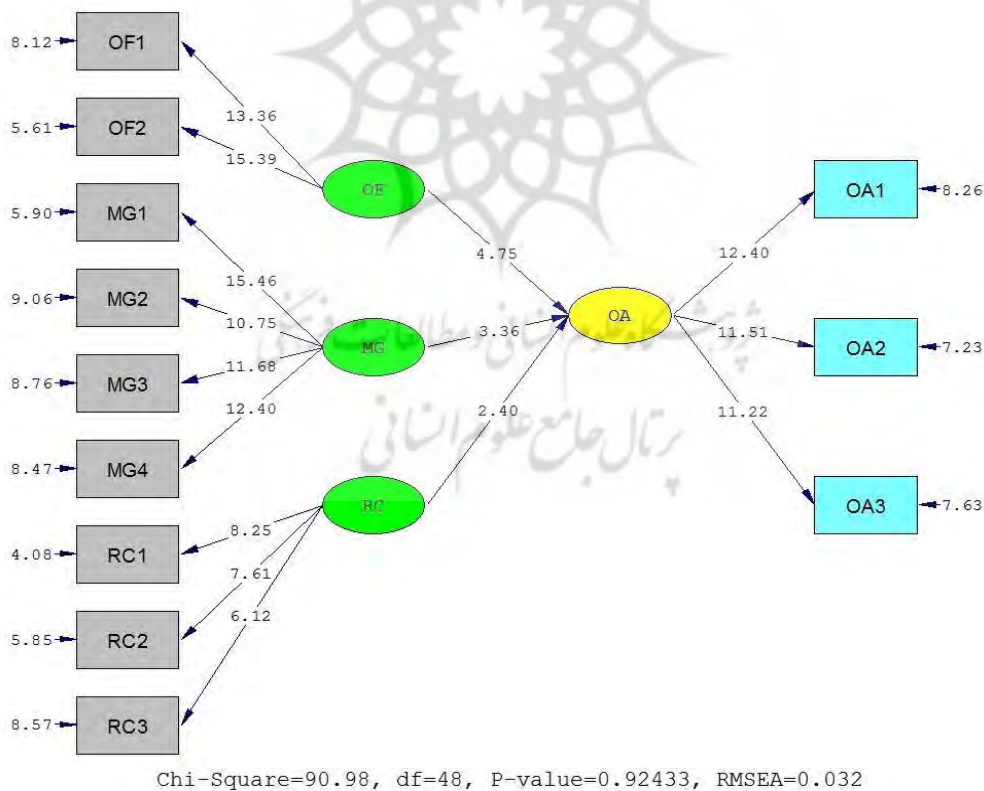
جدول فوق نشان می دهد که تحلیل عاملی تاییدی سازه های پرسشنامه بر اساس متغیرها دارای برازش مناسب بوده و سازه های پرسشنامه به خوبی متغیرهای مربوطه را نشان می دهند.

۱۰- تحلیل مسیر تاییدی مدل

برای آزمون مدل مفهومی پژوهش و فرضیات مدل از تحلیل داده ها به وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. جهت بررسی مدل پژوهش که شامل سه متغیر مستقل (انصاف سازمانی، هدایت اخلاقی و شفافیت نقش) و متغیر وابسته (انطباق پذیری سازمانی) می باشد، قبل از تایید از مناسب بودن و برازش مطلوب اطمینان حاصل نموده ایم. مدل ذیل نیز اعداد معناداری و تخمین استاندارد شده مدل معادلات ساختاری، برای مدل مفهومی تحقیق را نشان می دهد.



نمودار ۳: مدل تخمین استاندارد مبتنی بر ضرایب همبستگی دوتایی مدل مفهومی



نمودار ۴: مدل اعداد معناداری مدل مفهومی

مدل اعداد معناداری میزان معنادار بودن هر یک از پارامترها را در سطح ۰/۰۵ نشان می‌دهد و چنانچه مقدار آن بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند.

جدول ۳: نتایج تحلیل عاملی تاییدی

فرضیه‌های مدل مفهومی	مقدار تی	ضریب استاندارد	فرضیات	
			فرضیه	نتیجه
انصاف سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان بناب دارد.	۴/۷۵	۰/۹۹	۱	تایید
هدایت اخلاقی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان بناب دارد.	۳/۳۶	— ۰/۱۱	۲	تایید
شفافیت نقش تاثیر مثبت و معنی‌داری بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان بناب دارد.	۲/۴۰	۰/۰۷	۳	تایید

۱۱- بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌ها مشخص گردید انصاف سازمانی، هدایت اخلاقی، شفافیت نقش تغییرات انطباق پذیری سازمانی در سطح ۰/۰۵، توسط تغییرات در رهبری اخلاقی در آموزش و پرورش شهرستان بناب تبیین و در آن تاثیر دارد. و نشان می‌دهد که هرچه به مولفه‌های رهبری اخلاقی توجه و اهمیت داده شود، میزان ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان بناب افزایش می‌یابد. و یافته‌های تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیقی با عنوان «مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی» توسط گل پرور و همکارانش (۱۳۸۹)، نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی در محیط کار باعث تقویت توانمندی، احساس انرژی و خلاقیت کارکنان (بعده از انطباق پذیری سازمانی) در محیط کار می‌شود و همچنین عباس‌زاده و بوداکی (۱۳۹۳)، در بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه تبریز)، بر اساس نتایج تحلیل رگرسیونی نتایج نشان داد، ابعاد وضوح نقش، جهت‌گیری مردمی، هدایت اخلاقی و سازه رهبری اخلاقی بر متغیر وابسته (ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی) معنادار می‌باشد. که با یافته‌های این پژوهش همسو می‌باشد. گاندرسون و هولینق (۲۰۰۲) نیز بر این عقیده‌اند که ظرفیت انطباق‌پذیری برای بقای سیستم‌های محیط اجتماعی و همچنین برای غلبه بر بی‌ثباتی و عدم قطعیت ضروری است. چرا که سازمان‌های که از ظرفیت انطباق‌پذیری برخوردارند، این پتانسیل را دارند که پیش‌بینی کنند و به تغییرات پاسخ دهند و بعد از بحران دوباره به مدیریت منابع سالم بازگردند. شناختن و ساختن ظرفیت انطباق‌پذیری، می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا سازگار شوند و از تغییرات یاد بگیرند و همچنین تغییرات بعدی را بشناسند.

کالسون و همکاران (۲۰۱۱)، پژوهش دیگری با عنوان رهبری اخلاقی در کار: توسعه و اعتبارسنجی ابزارهای اندازه‌گیری چندگانه رهبری اخلاقی، انجام گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان داده که رهبری اخلاقی نقش اساسی در عملکرد و بهبود رفتار سازمانی است که هم راستا با یافته‌های این پژوهش هستند.

۱۲- پیشنهادات

بر اساس نتایج حاصل از فرضیه‌ها و تأثیر معناداری که پرورش خصائص رهبری اخلاقی بر بهبود ظرفیت انطباق‌پذیری در آموزش و پرورش شهرستان بناب دارد، مدیران باید به رشد و توسعه تحول در سازمان‌هایشان مبادرت نمایند و سازمان با محور رهبری اخلاقی با خصائصی چون انصاف سازمانی، هدایت اخلاقی و شفافیت نقش همراه است لذا برای افزایش این تاثیرگذاری پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

به نیازهای شخصی کارکنان توجه شود.

در صورت بروز مشکلاتی که از سوی کارکنان نمی‌باشد از آنان حمایت گردد و مسئولیتش را سازمان بپذیرد.

در تصمیم‌گیری‌ها کارکنان شرکت داده شوند و در اعطای مسئولیت رقابت ایجاد گردد.

مدیریت رفتار مورد انتظار را به کارکنان تفهیم و عواقب غیر آن را و همچنین بر نحوه اجرای دستورالعمل‌ها نظارت نماید.

در سطوح سازمانی همبستگی و یکپارچگی را با اعتماد و پیمان بستن گسترش دید.

مسئولیت کارکنان صریح و روشن مشخص گردد تا کارکنان بدانند در چه حوزه ای مسئولیت دارند.

مراجع

۱. حاجی پور و مرادی (۱۳۸۹)، انعطاف پذیری سازمانی و عملکرد: مطالعه موردی شرکت های تولیدی ناحیه صنعتی اراک. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۲ (۶۲)، ۱۴۳-۱۶۱.
۲. سیدجوادین، امامی و رستگار (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران). فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۴ (۱۲)، ۱۰-۳۲.
۳. عباس زاده محمد، بوداغی علی (۱۳۹۳)، تأثیر رهبری اخلاقی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه تبریز). فصل نامه علمی پژوهشی مدیریت دولتی دانشگاه تهران، ۶ (۲)، ۲۸۹-۳۰۸.
۴. گل پرور محسن، پاداش فریبا، آتش پور محمد، (۱۳۸۹)، مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی، فصلنامه سلامت کار ایران، شماره ۳.
۵. مرآمی علیرضا (۱۳۷۸). "بررسی مقایسه ای مفهوم عدالت (از دیدگاه مطهری، شریعتی، سید قطب)"، انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
6. Brown, M., Trevino, L. (2006). Ethical Leadership: A review and future directions, *The Leadership Quarterly* 17, pp. 595-616.
7. Denison, D. R. and W.S. Neal (2000). Denison organizational culture survey, facilitator guide. Published by Denison Consulting, LLC. P:30-37.
8. Kalshoven, K. Den Hartog, D., Den Hoogh, A. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW), *The Leadership Quarterly*, 22 (1): 51° 69.
9. Ponnu, C. Tennakoon, G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes: the Malaysian case. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14(1), 21-32.
10. Resick, C., Hanges, P., Dickson, M., and Mitchelson, J. (2006). A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership, *Journal of Business Ethics* 63, pp. 345-359.
11. Strichman, N.J. (2005). Adaptive Capacity in Israeli Social Change Nonprofits, University of Pittsburgh, Columbia.
12. Strichman, N., Marshood, F. (2010). Adaptive Capacity and Social Change. Introduction: A Conceptual Framework. *Organizational Learning and Longterm Stability, New England Journal of Public Policy*, 19 (23): 3-23.
13. Tutar, H. (2011). Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey, 7th International Strategic Management Conference. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24: 1378° 1388.
14. Yilmaz, E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals ethical leadership characteristics, *Procedia social and behavioral sciences* 2, pp. 394-398.
15. Ponnu, C. Tennakoon, G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes: the Malaysian case. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14(1), 21-32.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی