

## بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران بر ایجاد اصالت کار با لحاظ کردن نقش میانجی حمایت سازمانی درک شده (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول) <sup>◇</sup>

صید مهدی ویسه <sup>1</sup>

حسین کرامتی <sup>2</sup>

اردشیری شبیری <sup>3</sup>

### چکیده

**هدف:** این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران بر ایجاد اصالت کار با لحاظ کردن نقش میانجی حمایت سازمانی درک شده انجام شد. **روش:** پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و شیوه گردآوری داده‌ها به روش توصیفی - همبستگی بود که به طور خاص از الگویابی علی استفاده شد. شرکت کنندگان شامل 500 نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شهر دزفول در سال 1397 بودند که از میان آنان 217 نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (1997) انتخاب شدند. ابزارهای استفاده شده در این پژوهش، پرسشنامه‌های استاندارد و محقق ساخته بودند که پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ و روایی آنها با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس تأیید شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس و اس. پی. اس. اس. 16 پردازش شدند و آزمون آنها به روش معادلات ساختاری در دو بخش تحلیل عاملی تأییدی و بررسی فرضیه‌ها انجام گرفت. **یافته‌ها:** رهبری اخلاقی و نگرشهای مثبت مدیران بر اصالت کاری و تأثیر رهبری اخلاقی و نگرشهای مثبت مدیران بر حمایت سازمانی درک شده تأثیر معناداری دارد. همچنین نقش میانجی گری حمایت سازمانی درک شده بین رهبری اخلاقی و نگرشهای مثبت مدیران و اصالت کاری تأیید شد. **نتیجه گیری:** به طور کلی، رهبری اخلاقی و نگرشهای مثبت مدیران، از طریق دیدگاههای گوناگون ارزیابی می‌شود. سازه اصالت کاری نیز عاملی کلیدی در رشد پایدار و تعالی یک نهاد اجتماعی یا سازمانی محسوب می‌شود.

**واژگان کلیدی:** رهبری اخلاقی، نگرشهای مثبت مدیران، حمایت سازمانی درک شده، اصالت کاری.

◇ دریافت مقاله: 99/06/30؛ تصویب نهایی: 99/11/10.

1. دکتری مدیریت منابع انسانی، استادیار گروه مدیریت دانشگاه ایلام، ایلام، ایران (نویسنده مسئول) / شماره: 08459241000

Email: M.vayseh@ilam.ac.ir

2. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گرایش بودجه و مالیه عمومی، دانشگاه ایلام، اندیمشک، ایران.

3. دانشیار گروه مدیریت، گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.

#### الف) مقدمه

از شاخصهای برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر، داشتن نیروی انسانی توانمند و متعهد است. نیروی انسانی متعهد، فراتر از وظایف و مسئولیتهای شغلی خود فعالیت می‌کند و می‌تواند عامل مهمی در موفقیت سازمانی باشد. رهبری، یکی از وظایف مدیریت را تشکیل می‌دهد. شیوه فعالیت یا رهبری رهبران می‌تواند تعهد، عملکرد شغلی، رضایت و رفتارهای اخلاقی زیردستان را افزایش یا کاهش دهد. رهبری اخلاقی طی سالهای آغازین هزاره سوم میلادی در حوزه ایجاد یک فضای کاری سالم و به واسطه پیامدهای سازمانی، گروهی و فردی که به همراه دارد، به شدت مورد توجه قرار گرفته است (پاداش و گل‌پرور، 1389: 4). در این نوع رهبری، ارزشهای اخلاقی پذیرفته شده برای همه، نظیر عدالت، انصاف، صداقت، درستی و راست‌کرداری، محور تمرکز و توجه‌اند. مدیر یا سرپرست از طریق به نمایش گذاشتن اصولی که برشمرده شد، در کنار برقراری روابط انسانی و صمیمانه با کارکنان، شیوه‌های رفع نیازهای انسانی و مشروع کارکنان و سازمان را در اجتماعی هدفمند برای رسیدن به افقهای رشد و تعالی فردی و جمعی گرد هم می‌آورد. این نحوه عملکرد، بدون تردید سلامت و امنیت بیشتری را در فضای سازمان حکمفرما خواهد کرد. دلیل نظری اینکه چرا رهبران و مدیران اخلاق‌مدار قادرند چنین تأثیر شگرفی بر جا بگذارند، در درجه اول به حضور فرایندهای یادگیری اجتماعی در محیط‌های کار مربوط می‌شود. از آنجا که هر مدیر یا سرپرستی، در دنیای کاری خود به شدت از طرف کارکنان تحت نظر است، طبیعی است که در صورت پایبندی به ارزشها و اصول اخلاقی، نظیر بی‌طرفی و عدالت و انصاف، از طرف کارکنان برای الگوبرداری انتخاب خواهد شد.

از سوی دیگر، یک مسئله مهم در سازمانهای امروزی، مبحث اصالت کاری است. مفهوم اصالت از موضوعات بنیادی است که مورد توجه فلاسفه و روان‌شناسان بوده است. از جمله دلایل اهمیت آن اینکه، خودشناسی و روراستی با خود از عوامل کلیدی برای موفقیت، سلامتی و رشد انسانها در زندگی و در محیط کار است. به علاوه، برخورداری از انگیزه‌های متعالی و اخلاق‌مداری نیز برای ارزش آفرینی اساسی انسانها در سازمانها، کلیدی است. رهبران سازمانی اصیل در این موضوعات نقشی کلیدی دارند. آنان موجب افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی کارکنان و تقویت حرکت جمعی اعضای سازمان به سوی اهدافی باارزش، با اتکا به ارزشهای متعالی می‌شوند. اهمیت اصالت برای مدیران ارشد سازمانها به منظور بازگشت به تحقق مأموریت‌هایی است که بر عهده دارند (علوی، 1397). یکی از پیامدهای وجود ویژگی اصالت در مدیران سازمانها، این است که میزان موفقیت آنان در انجام تحولات لازم برای دستیابی به موفقیت و افزایش عملکرد سازمانشان، تا حد قابل توجهی تابع ایفای نقش رهبری اصیل توسط آنهاست. از طرف دیگر، به نظر می‌رسد که مدیران فاقد توان رهبری اصیل نمی‌توانند تحولات سازمانی را موفق کنند. هر چند رهبران اصیل در برخی سازمانها قابل شناسایی‌اند، اما متأسفانه در برخی از سازمانها تا حدی مؤید این است که فقدان اصالت در رهبری سازمانی، مانعی برای تحولات لازم و مورد نیاز برای موفقیت است.

## 5 ♦ صید مهدی و بیه و همکاران

به عبارت دیگر؛ عامل کلیدی در رشد پایدار و تعالی یک نهاد اجتماعی یا سازمانی، وجود رهبران و انسانهایی اصیل است که به دلیل ایجاد قواعدی اثربخش و نو شونده، به صورت مکمل در کنار یکدیگر تلاش می‌کنند. اصیل بودن، شرط لازم برای اثرگذاری پایدار بر دیگران است؛ اما الزاماً هر انسان اصیلی همیشه موفق نیست. یک پیش‌فرض مهم دیگر در اینجا این است که ممکن است انسانهای اصیل دارای جهت‌گیری‌ها، مقاصد و افکار متفاوت صحیح یا نادرستی باشند که در یک بازه زمانی خاص الزاماً فقط اثرات مثبت یا فقط منفی نداشته باشند. اساس ویژگی‌های اصیل یک انسان، در رهبران و پیروان اصیل بروز می‌کنند. رهبران اصیل کسانی‌اند که با برخورداری از ویژگی‌های پیش‌گفته، ناخودآگاه منشأ اثرگذاری بر دیگران می‌شوند. هر چند اگر خودآگاهانه برای تقویت اثر خود بر دیگران تلاش مضاعف کنند، ممکن است تحولاتی در محیط پیرامونی خود ایجاد کنند. دیگران به آنان اعتماد می‌کنند و نگرانی‌ها و ابهامات خود را با حضور آنها به آرامش و اطمینان تبدیل می‌کنند. قواعد ناشی از رفتار آنان، قواعد تعاملی برای دیگران می‌شود. رهبران اصیل را شاید بتوان انسانهایی اصیل دانست که ویژگی‌ها و رفتارهای آنان برای دیگران اطمینان‌بخش است، حتی اگر به احتمال زیاد، خود این رهبران چنین قصدی نداشته باشند. از این رو، ممکن است برخی رهبران اصیل در نقش مدیریت ظاهر نشوند، اما اثرگذاری‌های خاص خود را داشته باشند. اگر رهبران اصیل بتوانند مهارت‌های ارتباطی قوی داشته باشند، می‌توانند «رهبران تحولی» اثرگذاری باشند. اصالت آنان در کنار مهارت‌های ارتباطی و تعاملی می‌تواند ایجاد چشم‌اندازهایی برای تحول در دیگران را تسهیل و تسریع کند؛ به خصوص اگر ویژگی‌های اصیل آنان برای دیگران و در موقعیتهایی خاص الهام‌بخش باشد. اگر کسی به هر علتی به عنوان یک رهبر تیمی یا سازمانی شناخته شود، اما انسانی اصیل نباشد، عمر رهبری تیمی یا سازمانی طولانی نخواهد داشت. تناقضات فکری و رفتاری وی، موجب افت فضای اعتماد می‌شود. همچنین کم‌اثری و ضعف یکپارچگی در وی، در برخی موقعیتهای موجب تضعیف فرایند رهبری از ابعاد روان‌شناختی، هیجانی، و رفتاری خواهد شد. (همان)

برای درک رفتار فرد در سازمان و پیش‌بینی رفتار او، شناخت نگرش کارکنان و مدیران بسیار مهم است. مدیران از این نظر به نوع نگرش کارکنان توجه می‌کنند که نگرش بر رفتار فرد اثر می‌گذارد. لذا یکی از مهم‌ترین وظایف رهبر، داشتن دیدگاه و نگرش اخلاقی در مدیریت است. رهبری که به طور اخلاقی عمل می‌کند، بی‌نهایت موفق خواهد بود و رهبری که اساس اخلاقی در رفتار و فعالیت‌های خود نداشته باشد، شکست می‌خورد. نگرشها از این نظر که مسری‌اند و سرعت پخش نگرش بد بیشتر از نگرش خوب است و از ثبات و دوام قابل توجهی برخوردارند، قابل توجه‌اند. امکان دارد یک فرد هزارها نگرش متفاوت داشته باشد، ولی در مبحث رفتار سازمانی تنها به تعداد اندکی از نگرشها، مانند آنها که به شغل یا

## 6 ♦ بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران بر...

کار افراد مربوط می‌شود، توجه شده است. نگرش فرد نسبت به کارش، نشان‌دهنده تصورات منفی یا مثبتی است که وی درباره جنبه‌های محیط کاری‌اش دارد (فلی‌پور، 1391). مدیران باید به نگرش اعضا و کارکنان سازمان توجه زیادی داشته باشند؛ زیرا این نگرشها موجب تأثیر بر افراد در سازمان می‌شوند. نگرش مدیران و کارکنان به شغل و سازمان خود از آن نظر که روی متغیرهای بسیار مهم سازمانی همچون اصالت کار و حمایت سازمانی درک‌شده اثر می‌گذارد، حائز اهمیت است.

درک حمایت سازمانی، اعتقاد و ادراکی است که یک فرد دارد، مبنی بر اینکه رفاه و آسایش او و میزان مشارکت او در موفقیت سازمان، برای سازمان حائز اهمیت است. با توجه به اینکه امروزه سازمانها به طور ناخواسته هزینه‌های هنگفتی را به علت عدم اصالت کاری کارکنانشان نسبت به سازمان (مانند عدم اعتماد، عدم شفافیت، عدم پاسخگویی و...) متقبل می‌شوند، به نظر می‌رسد که رهبری اخلاقی مدیران (انصاف، وضوح نقش، صداقت) و تقویت میزان آن در سازمانها و نگرش مثبت مدیران (اشتیاق برای کمک به دیگران، تلاش برای انجام کار با کیفیت بالاتر، خلاقیت برای حل مشکلات)، با توجه به فراهم کردن زمینه‌های مناسب، منجر به مزایایی هم برای افراد و هم برای سازمان می‌شود و می‌تواند با اصالت کاری (ثبات، تداوم، تغییر) کارکنان رابطه داشته باشد. حال با عنایت به اهمیت اصالت کاری و نقش رهبری اخلاقی مدیران در ارتقای آن و نیز تأثیری که اصالت کاری در دستیابی به اهداف یک سازمان مانند دانشگاه آزاد اسلامی دزفول ایجاد می‌کند، مسئله این تحقیق بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران بر ایجاد اصالت کار با لحاظ کردن متغیر میانجی حمایت سازمانی درک‌شده (ویژگی‌های شغلی، تنشهای شغلی، فعالیت‌های سازمانی) کارکنان در دانشگاه آزاد دزفول است. لذا این پژوهش در پی آن است تا رابطه رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران را با بهبود اصالت کاری کارکنان بررسی کند که آیا رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران با اصالت کاری کارکنان رابطه معناداری دارد یا خیر.

لذا هدف حاضر در این پژوهش، تعیین میزان تأثیر رهبری اخلاقی (عدالت، وضوح نقش، رهنمودهای اخلاقی) و نگرش مثبت مدیران (اشتیاق برای کمک به دیگران، تلاش برای انجام کار با کیفیت بالاتر، خلاقیت برای حل مشکلات) از طریق حمایت سازمانی درک‌شده (ویژگی‌های شغلی، تنشهای شغلی، فعالیت‌های سازمانی) بر اصالت کار در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول است و درصددیم که فرضیات ذیل را بررسی کنیم:

بین رهبری اخلاقی (عدالت، وضوح نقش، رهنمودهای اخلاقی) و نگرش مثبت کاری (اشتیاق برای کمک به دیگران، تلاش برای انجام کار با کیفیت بالاتر، خلاقیت برای حل مشکلات) از طریق حمایت سازمانی درک‌شده (ویژگی‌های شغلی، تنشهای شغلی، فعالیت‌های سازمانی) شده و اصالت کار در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول رابطه معناداری وجود دارد.

## 7 ♦ صید مهدی و همکاران

بین رهبری اخلاقی (عدالت، وضوح نقش، رهنمودهای اخلاقی) و اصالت کاری در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول رابطه معناداری وجود دارد.

بین نگرش مثبت کاری (اشتیاق برای کمک به دیگران، تلاش برای انجام کار با کیفیت بالاتر، خلاقیت برای حل مشکلات) و اصالت کاری در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول رابطه معناداری وجود دارد.

## ب) مبانی نظری پژوهش

### 1. رهبری اخلاقی

محیط‌های سازمانی جدید که با ویژگی‌های پیچیدگی، آشفتگی، سرعت و تغییرهای شتابان همراه‌اند، نیازمند نیروهای انسانی انعطاف‌پذیر، کارآفرین، مسئولیت‌پذیر، با اعتماد بالا، طالب ابتکار و مشارکتی می‌باشند. در این میان، رهبری کارآمد می‌تواند افراد را به سوی اهداف سازمانی مورد نظر سوق دهد. رهبری اخلاقی، رهبری به شیوه‌ای است که به حقوق و مقام دیگران احترام می‌گذارد. رهبران به طور ماهوی در یک موقعیت از قدرت اجتماعی قرار دارند و رهبری اخلاقی بر چگونگی استفاده رهبران از قدرت خود برای تصمیماتی که می‌گیرند، فعالیت‌هایی که در آن درگیر می‌باشند و شیوه‌ای که بر دیگران اثر می‌گذارند، تمرکز دارد. در این نوع رهبری، ارزشهای اخلاقی پذیرفته شده برای همه، نظیر عدالت، انصاف، صداقت، درستی و راست‌کرداری، محور تمرکز و توجه است (باداش و گل‌پرور، 1389). شواهد تحقیقاتی نشان داده که پابندی به ارزشهای اخلاقی، مشخصه رهبرانی با اثر بخشی بالاست. این رهبران از طریق رفتارهای منصفانه با کارکنان خود، آنان را به بهبود عملکرد و تمایل به نوآوری و خلاقیت ترغیب می‌کنند. (همان)

بررسی‌های موجود روی ویژگی‌های رهبران اخلاق‌مدار، حاکی از چند ویژگی بارز و مسلط در این رهبران است: منش اخلاقی و راستی<sup>۱</sup>، آگاهی اخلاقی<sup>۲</sup>، جهت‌گیری به اجتماع و مردم<sup>۳</sup>، انگیزانندگی<sup>۴</sup>، تشویق و توانمندسازی<sup>۵</sup> و مدیریت جوابگویی<sup>۶</sup> (حساب پس دادن) اخلاقی.

- 
1. Character and Integrity
  2. Ethical Awareness
  3. Community/ People Orientation
  4. Motivating
  5. Encourage and Empowering
  6. Managing Ethical Accountability

## 8 ♦ بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران بر...

### 2. ضرورت رهبری اخلاقی

نفوذ، جوهره رهبری است. رهبران می‌توانند از نفوذشان به طور مثبت برای ترویج رفتارهای رهبری اخلاقی یا به طور منفی برای تشویق رفتارهای غیر اخلاقی استفاده کنند. رهبری اخلاقی اخیراً پلایه‌دار مطالعات رهبری شده است که این ناشی از تعداد زیاد رسوایی‌های اخلاقی است که در سازمانها اتفاق می‌افتد. سازمانها باید به رهبری اخلاقی بسیار اهمیت بدهند؛ زیرا مشخص شده است که رهبری اخلاقی، نتایج مثبتی برای سازمان خود دارد.

شواهدی مبنی بر بحران در زمینه رهبری اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی در تقریباً همه بخشهای زندگی حرفه‌ای سازمانی و اجتماعی وجود دارد؛ مانند فسادهای اخلاقی شرکتهای بزرگ، بد به کار بردن منابع شرکت، عملکرد بد مالی و فعالیتهای بازاریابی غیر قانونی و سلطه جو. (وینستون، 1، 2007)

### 3. نتایج و پیامدهای رهبری اخلاقی در سازمان

قابل انتظار است که رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان در گروههای کاری از طریق ارتباطات و تعاملات اجتماعی و احساسی تأثیر بگذارد. بنابر این، رهبران اخلاقی، سطح بالایی از اعتماد و عدالت درک شده را ایجاد می‌کنند. کارکنان می‌دانند که می‌توانند روی رهبران اخلاقی حساب کنند؛ زیرا رهبران اخلاقی با پیروان به انصاف و عدالت رفتار می‌کنند. احتمال اینکه کارکنان این قبیل رفتارهای رهبر را با رفتارهایی که برای گروه کاری مفید است و خودداری از رفتارهایی که برای سرپرست، گروه کاری یا سازمان ضرر دارد، جبران کنند، زیاد است.

مشخص شده است که رهبری اخلاقی نتایج مثبتی برای سازمان خود دارد. تریونو و همکاران در تحقیقات خود بیان داشته‌اند که رهبری اخلاقی با افزایش تعهد، کاهش رفتار غیر اخلاقی در سازمان و افزایش ارزش مداری ارتباط دارد. رهبری اخلاقی همچنین برای مدیرانی که دوست دارند زیردستانشان را در کار برانگیزند، مهم است. اگر درستی اخلاقی رهبر مشکوک و سؤال‌برانگیز باشد، همه تلاشهای او برای نفوذ بر زیردستان برای رسیدن به اهداف سازمانی شکست می‌خورد.

### 4. نگرشهای شغلی

مدیریت، اهمیت زیادی برای نگرشهای مدیران قائل است. نگرش مدیران با رفتارهایی که برای سازمان حساسیت دارد، ارتباط دارد. به طور کلی، مدیران و کارکنان، مجموعه‌ای از نگرشهای باثبات و شناختنی

## 9 ♦ صید مهدی و بیسه و همکاران

نسبت به محیط کار خود دارند که برخی از آنها عبارتند از: پرداختها، شرایط محیط کار، شرح وظایف شغل و ...

توماس، نگرش را حالت پیچیده‌ای از احساسات، امیال، عقاید، تعصبات یا تمایلاتی می‌داند که به دلیل تجربیات گوناگون در فرد، سبب نوعی آمادگی برای رفتار می‌شود. او همچنین بر این باور است که نگرش نوعی تمایل به انجام عمل است که در فرد، ارزشهای مثبت یا منفی ایجاد می‌کند. دالش معتقد است نگرشها اکتسابی، مداوم و دارای اجزای انگیزشی و عاطفی‌اند و در ارتباط بین فرد و موضوع نگرش دلالت دارند. مادیکان، نگرش را مهم‌تر از دانش و مهارت فرد می‌داند و عقیده دارد که نگرشها، رفتار افراد را هدایت می‌کنند و بر سازگاری‌های اجتماعی او تأثیر می‌گذارند و وی را به راه سازندگی یا انحراف هدایت می‌کنند. نگرش، مجموعه‌ای از اعتقادات، عواطف و نیت رفتاری نسبت به یک شیء، شخص یا واقعه است. به عبارتی؛ تمایل نسبتاً پایدار به شخصی، چیزی یا رویدادی است که در احساس و رفتار نمایان می‌شود.

یافته‌های در بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرشهای مثبت کاری کارکنان، حاکی از اثبات فرضیه‌های تحقیق و وجود رابطه مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی و نگرشهای مثبت کاری در ادارات بیمه آذربایجان غربی است.

### 5. وابستگی سازمانی

اعتبار و وجهه سازمانی، از حیاتی‌ترین نیازهای کارکنان در محیط کار است. وجهه سازمان به افراد، احساس مهم بودن می‌دهد و بیش از هر چیز ناشی از آن است که افراد بدانند آنچه انجام می‌دهند تا چه حد از اهمیت و ارزش برخوردار است. این عامل، موجب احساس تعلق کارکنان به سازمان و وابستگی سازمانی آنان می‌شود؛ تا جایی که در معرفی خود، نام سازمانی را که در آن کار می‌کنند خواهند گفت.

رسالت سازمان و احساس هدفمند بودن نیز یکی دیگر از منابع عمده نگرش شغلی و سازمانی است. وضوح و شفافیت اهداف و رسالت سازمان و اعتقاد کارکنان به اهداف و رسالت سازمان، آنان را به تلاش بیشتر برای رسیدن به اهداف وامی‌دارد؛ به گونه‌ای که از هیچ تلاش و کوششی برای موفقیت سازمان دریغ نمی‌کنند. مسئله مهم در این خصوص، میزان انطباق بین ارزشها، اهداف و رسالت سازمان با ارزشها و اهداف کارکنان است (قلی‌پور، 1391). هرچه این انطباق بیشتر باشد، موجب می‌شود تا رضایت درونی و وابستگی سازمانی در کارکنان بیشتر شود و در صورت پیشنهاد مشاغل با شرایط مشابه از سایر سازمانها، حاضر به ترک سازمان خود نشوند و کار کردن در سازمان خود را رضایت‌بخش‌تر از سایر سازمانها بدانند. (عظیمی و همکاران، 1390)

## 6. حمایت سازمانی درک شده

نگرانی روزافزونی در رابطه با عوامل تأثیرگذار بر میزان و تمرکز تعهد کارکنان به سازمان‌شان به وجود آمده است. در راستای این افکار و عقاید، محققان مختلف بر استخدام به عنوان تبادل تلاش و وفاداری در ازای پادشاهای مادی و اجتماعی تأکید دارند (بلو<sup>1</sup>، 2010). نظریه حمایت سازمانی شامل شکل‌گیری باورهای کلی کارکنان در ارتباط با اینکه چه مقدار یک سازمان به رفاه آنان علاقه‌مند و برای سهم و نقش آنها ارزش قائل است، می‌باشد. آیزنبرگ<sup>2</sup> و همکاران، نظریه حمایت سازمانی را بر اساس نظریه تبادل اجتماعی بلاو و نظریه گولدنر<sup>3</sup> در زمینه قاعده مقابله به مثل<sup>4</sup> پایه‌گذاری کرده‌اند. نظریه تبادل اجتماعی (پوس<sup>5</sup>) مبین این است که چرا کارکنان احساس تعهد می‌کنند تا به اعمالی که توسط سازمان برای حمایت از آنان انجام شده، متقابلاً پاسخ دهند. به علاوه، «پوس» در ارتباط با تبدلی است که در آن کارکنان زمانی که امیدوار باشند سازمان به آنها پاداش خواهد داد، متقابلاً به صورت مطلوب رفتار خواهند کرد. گرچه نظریه تبادل اجتماعی بر لزوم شناسایی انگیزه‌های کارکنان و رابطه انگیزه‌هایشان با دستیابی به اهداف سازمان تأکید دارد؛ با این حال، قاعده مقابله به مثل، تمایلی برای واکنش نشان دادن نسبت به اعمال و رفتارهای دیگران با اعمال مشابه است.

چنانچه در ارتباط یک سازمان با کارکنانش حس توجه و علاقه‌مندی وجود داشته باشد، این رابطه نیازهای اجتماعی - عاطفی کارکنان را برآورده خواهد ساخت. حس توجه به رفاه کارکنان توسط سازمان، تعهدی را برای تلافی یا تقابل به مثل این رفتارها ایجاد می‌کند. علاوه بر برآوردن نیازهای اجتماعی - عاطفی، «پوس» نیاز به عزت نفس، وابستگی، حمایت عاطفی و تأیید اجتماعی را نیز برآورده می‌سازد. کارکنانی که میل بالایی به نیازهای مذکور دارند، نیازهایشان باید به طور مناسبی با حمایت سازمانی برآورده شوند. بر اساس قاعده مقابله به مثل گولدنر، «پوس» با ایجاد تعهد در کارکنان، در جهت توجه به رفاه سازمانی و کمک به سازمان برای رسیدن به اهدافش عمل می‌کند. این تعهد عاطفی نسبت به سازمان، از طریق افزایش اعتماد و اعتقاد به اتکا بر سازمان در زمان نیاز، شکل می‌گیرد. توجه، تأیید و احترام آمیخته در «پوس»، نیازهای اجتماعی - عاطفی کارکنان را برآورده می‌سازد و در واقع؛ منجر به آن می‌شود تا کارکنان این حمایتها را در شکل‌گیری هویت اجتماعی‌شان سهیم بدانند. به علاوه، «پوس» می‌تواند باورها و عقاید کارکنان را در زمینه پاداش و قدردانی سازمان از عملکرد مثبت، تقویت کند. این فرایندها پیامدهای

1. Blau

2. Eisenberger

3. Gouldner

4. Norm of Reciprocity

5. POS



## 11 ♦ صید مهدی ویسه و همکاران

مطلوبی برای کارکنان (مانند افزایش رضایتمندی از شغل و خلق و خوی مثبت) و سازمان (مانند افزایش تعهد عاطفی و عملکرد و کاهش ترک شغل) به دنبال دارد. (روودز و همکاران، 2001)

از دیدگاه سازمان، افزایش ادراک کارکنان از حمایت سازمانی برای ایجاد واکنش مثبت در کارکنان، امری حیاتی است. وقتی کارکنان احساس کنند که سازمان برای رفاه و نقش آنان ارزش قائل است، آنان نیز این احساسات را منعکس می‌کنند. تحقیقات، چندین پیامد حمایت سازمانی را معرفی کرده‌اند (از جمله: تعهد سازمانی، عجزین شدن با شغل، رضایت شغلی، بقا و انگیزه ترک شغل). (همان)

### 7. اصالت کاری

جامعه‌شناسی و آموزش از اولین حوزه‌هایی بود که مفهوم «اصالت» در رهبری را به کار بردند. این حوزه نوظهور و بافت مناظره آشکار درباره اهمیت ویژگی‌های مثبت عملکرد انسانی، همانند تجربه احساسات مثبت، اعتماد به نفس، امیدواری و توفیق به رفاه اجتماعی و روان‌شناسی گسترش یافته است. در این حوزه و بافت، بحث‌های نظری اخیر در خصوص پایه‌های اخلاقی و انسانی رهبری سازمانی شکل گرفت و رویکردهای رهبری (با دیدگاه‌های اخلاقی) مثبت به وجود آمدند (شمیر و ایلام، 2005). نتیجه این تلاش‌های موزون و هم‌راستا، مفهوم اصالت کاری است که بنا به اعتقادی، مفهومی ریشه‌ای برای رویکردهای رهبری (با دیدگاه‌های اخلاقی) مثبت، همانند رهبری کاریزما، اخلاقی، تحول‌گرا و خدمت‌گزار است (آولیو، 2005). ریشه‌های مفهومی اصالت با تعریف متداول امروزی آن را می‌توان در کار لوتانز و آولیو یافت. این دو پژوهشگر هنگام تحقیق درباره توسعه اصالت، بر روان‌شناسی مثبت و دیدگاه‌های مثبت تأکید داشتند.

در باب اصالت کار، علوی (1397) به این نتایج دست یافت که: اصالت برای مدیران ارشد سازمانها به منظور بازگشت به تحقق مأموریت‌هایی که واقعاً بر عهده داریم، به جای درگیر شدن در موضوعات فرعی و شخصی بسیار مهم است. باید برنامه‌هایی برای پرورش رهبران سازمانی در طی زمان برای ارتقای خودآگاهی و اصالت در رهبری سازمانی به کار برد. حاکمیت شرکتی باید به عنوان عاملی برای تقویت شفافیت و پاسخگویی مد نظر گرفته شود. همچنین کشورها باید اقداماتی برای فراگیر کردن توجه به رهبری اصیل در سازمانها، به خصوص سازمانهای حاکمیتی و شرکتهای مادر، برای ایجاد تحولات اساسی در فضای عمومی کار و کسب پیاده‌سازی کنند.

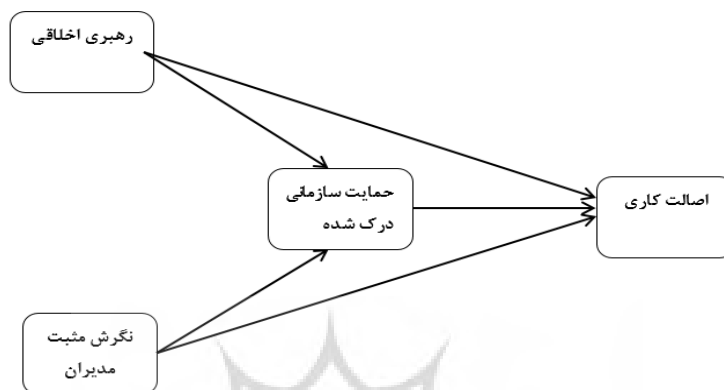
---

1. Rhoads, Eisenberger & Armeli

2. Shamir & Eitam

3. Avolio

### 8. مدل مفهومی پژوهش



شکل 1: مدل مفهومی پژوهش

### ج) روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و شیوه گردآوری داده‌های آن، توصیفی - همبستگی است و به طور خاص از الگویابی علی استفاده شده است. در این پژوهش به منظور اعتبارسنجی الگو، جامعه آماری را 500 نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شهر دزفول در سال 1397 تشکیل دادند. در این پژوهش برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری از جامعه محدود به صورت تصادفی طبقه‌ای و برای به دست آوردن حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (1997) استفاده شده است. نمونه پیشنهادی توسط جدول کرجسی و مورگان برای قابل تعمیم بودن نتایج پژوهش به جامعه مدنظر، 217 نفر است. در این تحقیق برای گردآوری داده‌ها از روشهای کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد.

### 1. ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های استاندارد و محقق ساخته به شرح ذیل استفاده شده است.

1. پرسشنامه رهبری اخلاقی: در این پژوهش برای سنجش رهبری اخلاقی، از پرسشنامه رهبری اخلاقی دی‌هوک و دن‌هارتوگ (2008) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور شامل چهار سؤال عدالت، چهار سؤال رهنمودهای اخلاقی و چهار سؤال وضوح نقش است. در این پژوهش، کارکنان منتخب با انتخاب یکی از گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم (کمترین میزان موافقت تا بیشترین میزان موافقت)، میزان موافقت خود را با هر گویه اعلام داشته‌اند. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای

### 13 ♦ صید مهدی ویسه و همکاران

کروناخ محاسبه و ضریب 0/88 و مقدار پایایی ترکیبی این ابزار 0/908 گزارش شده است. در این پرسشنامه مقادیر AVE، 0/468 و بالاتر از 0/4 است که نشان‌دهنده روایی همگراست.

2. **پرسشنامه نگرش مثبت مدیران:** در این پژوهش برای سنجش نگرش مثبت مدیران از پرسشنامه نگرش مثبت مدیران سونگ (2006) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور شامل پنج سؤال اشتیاق برای کمک به دیگران، پنج سؤال تلاش برای انجام کار با کیفیت بالاتر و شش سؤال اخلاقیت برای حل مشکلات است. در این پژوهش، کارکنان منتخب با انتخاب یکی از گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم (کمترین میزان موافقت تا بیشترین میزان موافقت)، میزان موافقت خود را با هر گویه اعلام داشته‌اند. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کروناخ محاسبه و ضریب 0/84 و مقدار پایایی ترکیبی این ابزار 0/904 گزارش شده است. در این پرسشنامه مقادیر AVE، 0/479 و بالاتر از 0/4 است که نشان‌دهنده روایی همگراست.

3. **پرسشنامه اصالت کاری:** در این پژوهش برای سنجش اصالت کاری از پرسشنامه اصالت کاری محقق ساخته استفاده شده است. پرسشنامه مذکور شامل سه سؤال خودآگاهی، سه سؤال اعتماد به نفس و سه سؤال شفافیت در روابط است. در این پژوهش، کارکنان منتخب با انتخاب یکی از گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم (کمترین میزان موافقت تا بیشترین میزان موافقت)، میزان موافقت خود را با هر گویه اعلام داشته‌اند. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کروناخ محاسبه و ضریب 0/83 و مقدار پایایی ترکیبی این ابزار 0/873 گزارش شده است. در این پرسشنامه مقادیر AVE، 0/435 و بالاتر از 0/4 است که نشان‌دهنده روایی همگراست.

4. **پرسشنامه حمایت سازمانی درک‌شده:** در این پژوهش برای سنجش حمایت سازمانی درک‌شده از پرسشنامه حمایت سازمانی درک‌شده استفاده شده است. پرسشنامه مذکور شامل چهار سؤال ویژگی‌های شغلی، چهار سؤال تنش‌های شغلی و چهار سؤال فعالیتهای سازمانی است. در این پژوهش، کارکنان منتخب با انتخاب یکی از گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم (کمترین میزان موافقت تا بیشترین میزان موافقت)، میزان موافقت خود را با هر گویه اعلام داشته‌اند. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کروناخ محاسبه و ضریب 0/95 و مقدار پایایی ترکیبی این ابزار 0/709 گزارش شده است. در این پرسشنامه مقادیر AVE، 0/441 و بالاتر از 0/4 است که نشان‌دهنده روایی همگراست.

14 ♦ بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران بر...

## 2. روایی<sup>۱</sup> و پایایی<sup>۲</sup> پرسشنامه

در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش ضریب آلفای کرونباخ<sup>۳</sup> و ضریب پایایی ترکیبی<sup>۴</sup> استفاده شد.

جدول 1: آلفای کرونباخ متغیرهای پرسشنامه (منبع: یافته‌های تحقیق)

ضریب کل	آلفای کرونباخ	ابعاد	متغیر
0/88	0/73	عدالت	رهبری اخلاقی
	0/76	رهنمودهای اخلاقی	
	0/81	وضوح نقش	
0/84	0/76	اشتیاق برای کمک به دیگران	نگرش مثبت کاری
	0/87	تلاش برای انجام کار با کیفیت بالاتر	
	0/82	خلاقیت برای حل مشکلات	
0/83	0/73	خودآگاهی	اصالت کاری
	0/79	اعتماد به نفس	
	0/89	شفافیت در روابط	
0/95	0/95	ویژگی‌های شغلی	حمایت سازمانی درک شده
	0/85	تشوهای شغلی	
	0/74	فعالیت‌های سازمانی	

بر اساس نتایج جدول 1، پایایی ابعاد پرسشنامه تأیید می‌شود. همچنین در این پژوهش برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از روایی محتوایی<sup>۵</sup> و روایی همگرا<sup>۶</sup> استفاده شد.

## 3. روشهای آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها

ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها، نرم‌افزار آماری اس.پی.اس و اسمارت پی.ال.اس بود. برای تحلیل و سنجش مدل، در این پژوهش، از تحلیل داده‌ها به وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

1. Validity
2. Reliability
3. Coefficient of Cronbachs Alpha
4. Coefficient of Composite Reliability
5. Content Validity
6. Convergent Validity

(د) یافته‌ها

1. آمار توصیفی متغیر جنسیت پاسخ‌دهندگان

جدول 2: توزیع فراوانی اطلاعات دموگرافیک پاسخ‌دهندگان (منبع: یافته‌های تحقیق)

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	79	36,4
مرد	138	63,6
سابقه کار	فراوانی	درصد
1 تا 5 سال	48	22,1
6 تا 10 سال	39	18,0
11 تا 15 سال	53	24,4
16 تا 20 سال	49	26,6
20 سال به بالا	28	12,9
جمع کل	217	0/100

همان‌گونه که در جدول 2 نشان داده شده است، تعداد 79 نفر (36/4 درصد) از پاسخ‌دهندگان را زن و تعداد 138 نفر (63/6 درصد) را مرد تشکیل می‌دهد. همچنین سابقه کار 48 نفر (22/1 درصد) از پاسخ‌دهندگان یک تا پنج سال، تعداد 39 نفر (18/0 درصد) از پاسخ‌دهندگان بین شش تا 10 سال، تعداد 53 نفر (24/4 درصد) از پاسخ‌دهندگان بین 11 تا 15 سال، تعداد 49 نفر (26/6 درصد) از پاسخ‌دهندگان بین 16 تا 20 سال، و تعداد 28 نفر از پاسخ‌دهندگان بالای 20 سال معادل 12/9 درصد از نمونه آماری را تشکیل می‌دهند.

2. آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه 1: بین رهبری اخلاقی و نگرش مثبت کاری از طریق حمایت سازمانی درک‌شده و اصالت کار در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول رابطه معناداری وجود دارد.

16 ♦ بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران بر...

جدول 3: سنجش فرض اول تحقیق با استفاده از نرم افزار اسمارت پی. ال. اس (منبع: یافته‌های تحقیق)

متغیرها	CR	R2	AVE
رهبری اخلاقی	0/908	-	0/468
نگرش مثبت مدیران	0/904	-	0/479
حمایت سازمانی درک شده	0/709	0/422	0/441
اصالت کاری	0/873	0/691	0/435
	مقدار تی	سطح معناداری	مقدار $\beta$
حمایت سازمانی درک شده ← رهبری اخلاقی	3/534	0/05	0/298
حمایت سازمانی درک شده ← نگرش مثبت مدیران	7/171	0/05	0/474
اصالت کاری ← رهبری اخلاقی	0/099	0/05	0/005
اصالت کاری ← نگرش مثبت مدیران	11/866	0/05	0/641
اصالت کاری ← حمایت سازمانی درک شده	4/376	0/05	0/271
میانجی‌گری حمایت سازمانی درک شده		VAF	نتیجه
اصالت کاری ← حمایت سازمانی درک شده ← رهبری اخلاقی		0/94	تأیید
اصالت کاری ← حمایت سازمانی درک شده ← نگرش مثبت مدیران		0/16	رد

با توجه به استنادات ذکر شده در جدول 3، چون مقادیر AVE بالاتر از 0/4 است؛ پس در این بخش، روایی همگرا وجود دارد. همچنین از آنجا که مقادیر پایایی ترکیبی بالاتر از 0/7 است، پس می‌توان تأیید کرد که در این قسمت، پایایی ترکیبی صدق می‌کند.

همچنین، چون مقادیر آماره تی برای متغیر مستقل رهبری اخلاقی بر متغیر وابسته اصالت کاری کمتر از 1/96 است، پس می‌توان گفت در سطح اطمینان 0/95، معنادار بودن آنها تأیید نمی‌شود. ولی برای بقیه متغیرها چون مقادیر ضرایب تی در سطح اطمینان 0/95 بیشتر از 1/96 است، بنابر این معناداری بودن آنها تأیید می‌شود.

بر اساس مقادیر به دست آمده از شمول واریانس، نقش میانجی‌گری حمایت سازمانی درک شده در متغیر مستقل رهبری اخلاقی و متغیر وابسته اصالت کاری، تأیید و برای متغیر مستقل نگرش مثبت مدیران و متغیر وابسته اصالت کاری رد می‌شود.

## 17 $\diamond$ صید مهدی ویسه و همکاران

فرضیه 2: بین رهبری اخلاقی و اصالت کاری در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول رابطه معناداری وجود دارد.

جدول 4: سنجش فرض دوم تحقیق با استفاده از نرم افزار اسمارت پی. ال. اس (منبع: یافته‌های تحقیق)

مقدار $\beta$	سطح معناداری	مقدار تی	
0/452	0/05	8/514	اصالت کاری $\leftarrow$ رهبری اخلاقی
AVE	R2	CR	متغیرها
0/467	-	0/907	رهبری اخلاقی
0/427	0/200	0/868	اصالت کاری

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول 4، چون مقادیر AVE بالاتر از 0/4 است؛ پس در این بخش، روایی همگرا وجود دارد. همچنین از آنجا که مقادیر پایایی ترکیبی بالاتر از 0/7 است؛ پس می‌توان تأیید کرد که در این قسمت، پایایی ترکیبی صدق می‌کند.

همچنین چون مقادیر آماره تی برای متغیر مستقل رهبری اخلاقی بر متغیر وابسته اصالت کاری بیشتر از 1/96 است، پس می‌توان گفت در سطح اطمینان 0/95 معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

فرضیه 3: بین نگرش مثبت کاری و اصالت کاری در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول رابطه معناداری وجود دارد.

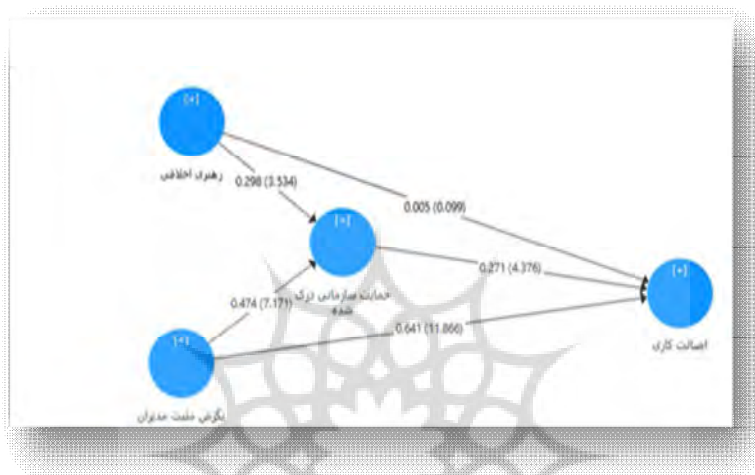
جدول 5: سنجش فرض سوم تحقیق با استفاده از نرم افزار اسمارت پی. ال. اس (منبع: یافته‌های تحقیق)

متغیرها	CR	R2	AVE
نگرش مثبت مدیران	0/904	-	0/479
اصالت کاری	0/873	0/652	0/435
مقدار تی	سطح معناداری	مقدار $\beta$	
اصالت کاری $\leftarrow$ نگرش مثبت مدیران	17/215	0/05	0/632

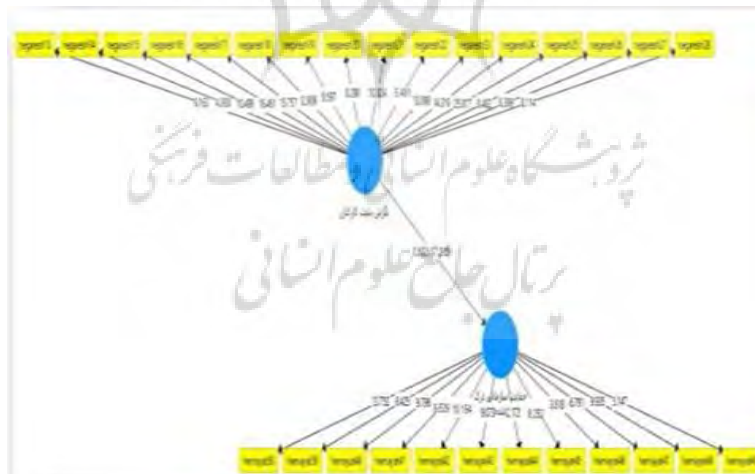
همان‌طور که در جدول 5 مشاهده می‌شود، چون مقادیر AVE بالاتر از 0/4 است؛ پس در این بخش، روایی همگرا وجود دارد. همچنین از آنجا که مقادیر پایایی ترکیبی بالاتر از 0/7 است؛ پس می‌توان تأیید کرد که در این قسمت، پایایی ترکیبی صدق می‌کند.

18 ♦ بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران بر...

همچنین چون مقادیر آماره تی برای متغیر مستقل نگرش مثبت مدیران بر متغیر وابسته اصالت کاری بیشتر از 1/96 است، پس می توان گفت در سطح اطمینان 0/95 معنادار بودن آنها تأیید می شود. در شکلهای 2 تا 4، معادلات ساختاری و روابط بین متغیرها نشان داده شده است.

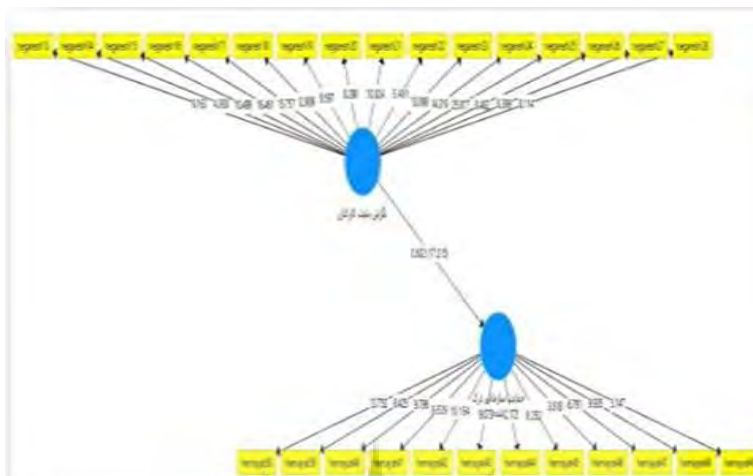


شکل 2: آزمون معناداری و ضریب مسیر فرض اول با استفاده از نرم افزار اسمارت پی.ال.اس



شکل 3: آزمون معناداری و ضریب مسیر با استفاده از نرم افزار اسمارت پی.ال.اس





شکل 4: آزمون معناداری و ضریب مسیر با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس

#### هـ) بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران بر ایجاد اصالت کار با لحاظ کردن نقش میانجی حمایت سازمانی درک‌شده در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول انجام شد. نتایج به دست آمده به شرح ذیل است:

♦ بین رهبری اخلاقی و نگرش مثبت کاری از طریق حمایت سازمانی درک‌شده و اصالت کار در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول رابطه معناداری وجود دارد.

برای آزمودن سؤالهای پژوهش، از بخش ساختاری روش مدلسازی و به منظور تأیید یا رد فرضیه‌ها، از تخمین ضرایب و معناداری استفاده شده است. به دلیل اینکه تخمین ضرایب اهمیت بیشتری دارد، برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری باید بزرگ‌تر از 1,96 باشد. منظور از ضریب مسیر مقادیر همبستگی دوتایی است و هرچه این ضریب بیشتر باشد، به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل و وابسته است. در مرحله اول و در حالت معناداری، اجرای مدل نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی با اصالت کاری دارای رابطه معنادار نیست؛ زیرا ضریب تی برابر با 0,99، و از 1,96 کمتر است. پس می‌توان گفت در سطح اطمینان 0,95، معنادار بودن آنها تأیید نمی‌شود. ولی برای بقیه متغیرها چون مقادیر ضرایب تی در سطح اطمینان 0,95 بیشتر از 1,96 است، بنابر این معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

## 20 ♦ بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران بر...

در خصوص نقش میانجی‌گری حمایت سازمانی درک‌شده در رابطه بین رهبری اخلاقی، نگرش مثبت مدیران و اصالت کاری، از فرمول شمول واریانس استفاده شد. در این آزمون در صورت بیشتر شدن مقدار VAF از 20 درصد، می‌توان در سطح اطمینان 0/95 درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد. نتایج نشان داد که آماره VAF در رابطه بین رهبری اخلاقی و اصالت کاری با نقش میانجی حمایت سازمانی درک‌شده مقدار 0/94 به دست آمده و بالاتر از 20 درصد است. در نتیجه، نقش میانجی‌گری تأیید می‌شود؛ ولی برای متغیر نگرش مثبت مدیران، نتایج نشان داد که آماره VAF 0/16 است و در نتیجه، نقش میانجی‌گری حمایت سازمانی درک‌شده بین نگرش مثبت مدیران و اصالت کاری رد می‌شود.

♦ بین رهبری اخلاقی و اصالت کاری در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول رابطه معناداری وجود دارد.

برای آزمودن سؤالهای پژوهش، از بخش ساختاری روش مدلسازی و برای تأیید یا رد فرضیه‌ها، از تخمین ضرایب و معناداری استفاده شده است. به دلیل اهمیت بیشتر تخمین ضرایب برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری باید بزرگ‌تر از 1,96 باشد. منظور از ضریب مسیر مقادیر همبستگی دوتایی است و هرچه این ضریب بیشتر باشد، به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل و وابسته است. در مرحله اول و در حالت معناداری، اجرای مدل نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی با اصالت کاری دارای رابطه معنادار است؛ زیرا ضریب تی برابر با 8/514 و از 1,96 بیشتر است و نیز مدل در حالت تخمین استاندارد خود به منظور بررسی شدت رابطه میان دو متغیر، عدد 0/452 را نشان می‌دهد.

♦ بین نگرش مثبت کاری و اصالت کاری در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول رابطه معناداری وجود دارد.

برای آزمودن سؤالهای پژوهش، از بخش ساختاری روش مدلسازی و برای تأیید یا رد فرضیه‌ها، از تخمین ضرایب و معناداری استفاده شده است. به دلیل اهمیت بیشتر تخمین ضرایب برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری باید بزرگ‌تر از 1,96 باشد. منظور از ضریب مسیر مقادیر همبستگی دوتایی است و هرچه این ضریب بیشتر باشد، به معنای اثرگذاری بیشتر متغیر مستقل و وابسته است. در مرحله اول و در حالت معناداری، اجرای مدل نشان می‌دهد که نگرش مثبت مدیران با اصالت کاری، دارای رابطه معنادار است؛ زیرا ضریب تی برابر با 17/215 و از 1,96 بیشتر است و نیز مدل در حالت تخمین استاندارد خود به منظور بررسی شدت رابطه میان دو متغیر، عدد 0/632 را نشان می‌دهد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، در طول سالهای متوالی محققان عوامل درونی و بیرونی تأثیرگذار بر اصالت کاری مدیران و به سبب آن کارکنان را بررسی کرده‌اند. به همین سبب، رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران جزء موضوعاتی است که محققان آموزشی زیادی را به خود جلب کرده؛ تا جایی که مفهوم

## 21 ♦ صید مهدی ویسه و همکاران

اصالت کاری و ابعاد آن بیان شده است. از این لحاظ، اهمیت رهبری اخلاقی به عنوان الگوی نقش برای ارتقای نگرشها و رفتار کارکنان، در کانون توجه قرار می‌گیرد. مطالعات اولیه بیان می‌کنند که رهبری اخلاقی به طور مثبت با رفتارهای موافق اجتماعی پیروان ارتباط دارد. بر مبنای نظریه یادگیری اجتماعی براون و همکاران، رهبری اخلاقی را به عنوان توسعه رفتارهای مناسب هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط متقابل شخصی و ارتقای چنان رفتارهایی با زیردستان از راه ارتباطات دو طرفه، تقویت و تصیم‌گیری تعریف کرده‌اند. عاملی کلیدی در رشد پایدار و تعالی یک نهاد اجتماعی یا سازمانی، وجود رهبران و انسانهایی اصیل است که به دلیل ایجاد قواعدی اثربخش و نوشونده، به صورت مکمل در کنار یکدیگر تلاش می‌کنند. اصیل بودن شرط لازم برای اثرگذاری پایدار بر دیگران است، اما الزاماً هر انسان اصیلی همیشه موفق نیست. یک پیش فرض مهم دیگر در اینجا این است که ممکن است انسانهای اصیل دارای جهت‌گیری‌ها، مقاصد و افکار متفاوت صحیح یا نادرستی باشند که در یک بازه زمانی خاص الزاماً فقط اثرات مثبت یا فقط منفی نداشته باشند. اساس ویژگی‌های اصیل یک انسان، در رهبران و پیروان اصیل بروز می‌کند. اگر رهبران اصیل بتوانند مهارت‌های ارتباطی قوی داشته باشند، می‌توانند «رهبران تحولی» اثرگذار باشند. اصالت آنها در کنار مهارت‌های ارتباطی و تعاملی می‌تواند ایجاد چشم‌اندازهایی برای تحول در دیگران را تسهیل و تسریع کند؛ به خصوص اگر ویژگی‌های اصیل آنها برای دیگران و در موقعیتهایی خاص الهام‌بخش باشد. اگر کسی به هر علتی به عنوان یک رهبر تیمی یا سازمانی شناخته شود، اما انسانی اصیل نباشد، عمر رهبری تیمی یا سازمانی طولانی نخواهد داشت. تناقضات فکری و رفتاری وی موجب افت فضای اعتماد می‌شود. همچنین کم‌اثری و ضعف یکپارچگی در وی در برخی موقعیتهای موجب تضعیف فرایند رهبری از ابعاد روان‌شناختی، هیجانی، و رفتاری خواهد شد (علوی و گیل، 2017). همان‌طور که رهبری اخلاقی و نگرشهای مثبت مدیران از طریق دیدگاههای گوناگون ارزیابی می‌شود، سازه اصالت کاری نیز عاملی کلیدی در رشد پایدار و تعالی یک نهاد اجتماعی یا سازمانی محسوب می‌شود. در حالی که رهبری اخلاقی، نگرشهای مثبت مدیران و اصالت کاری پیوستگی نزدیکی با هم دارند، به رابطه میان این مفاهیم توجه کمی شده است.

## پیشنهادها

تعامل سازنده مدیران با پیروان و همکاران و استقبال از بازخوردها، به ویژه بازخورد منفی (برای شناسایی نقاط ضعف از دیدگاه دیگران).

وسعت بخشیدن به دامنه شناخت خود از مسائل سازمانی و داشتن ارزیابی مناسب از جایگاه خود در ارتباط با مسائل مهم (آگاهی از مسائل پیرامون سازمان).

## 22 ♦ بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران بر...

اعمال تصمیم‌گیری‌های منطقی با در نظر داشتن تأثیرات ناشی از آن بر دیگر همکاران و سازمان (زمانی کارکنان می‌توانند به تصمیم ما اعتماد کنند که اطمینان حاصل کنند تمام جوانب و اثرات آن سنجیده شده است).

بیان دقیق و روشن خواسته‌ها و مقاصد افراد و سازمانها (باید در نظر داشت زمانی کاری به درستی آنچه در ذهن پرورانده‌اید می‌تواند در واقعیت صورت گیرد که دقیق و شفاف بیان شود. ادراکات انسانها از یک موضوع، متفاوت است).

سازمان با سازوکارهای مختلف، توجه و حمایت خود را از اهداف و ارزشهای همه کارکنان سازمان اعلام کند.

با توجه به اهمیت رهبری اخلاقی در ادراک کارکنان و نگرش شغلی آنان و در نهایت در موفقیت سازمان، توصیه می‌شود معیارهای اخلاقی ضریب بالایی را در انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان سازمانهای خدماتی داشته و به خصوص در رابطه با مدیران، افرادی را انتخاب کرده یا پرورش دهند که دارای صفات برجسته اخلاقی باشند و ابعاد رهبری اخلاقی را در کنار تخصص و تجربه نمایان سازند. هر ساله کارکنان و مدیرانی که دارای الگوی اخلاق حرفه‌ای‌اند، شناسایی، معرفی و تشویق شوند و عملکرد اخلاقی مدیران و کارکنان در ارزیابی عملکرد آنان لحاظ شود.

دوره‌های آموزشی برای آموزش ویژگی‌های شخصیتی مثبت و اخلاقی برای مدیران و کارکنان و همچنین دوره‌های مختلفی از قبیل آموزش سبکهای رهبری اخلاقی برای بهبود رفتار اخلاقی مدیران برگزار شود.

### یک) پیشنهادها برای تحقیقات آینده

انجام پژوهشهای مشابه با جامعه‌ها و روشهای متفاوت و مقایسه نتایج پژوهشها با یکدیگر. با توجه به اینکه این پژوهش در دانشگاه آزاد اسلامی شهر دزفول صورت گرفته، پیشنهاد می‌شود این موضوع به صورت مقایسه‌های بین سایر سازمانهای دولتی سایر استانها صورت گیرد.

به دلیل تازگی استفاده از این موضوع در ایران، تحقیقات بیشتر و گسترده‌تری در این زمینه صورت گیرد.

### دو) محدودیتهای پژوهش

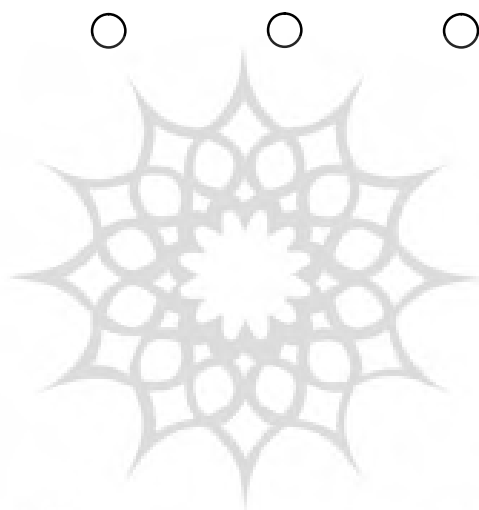
محدود بودن تعداد تحقیقات داخلی و همچنین خارجی برای مقایسه نتایج. متغیرهای ناخواسته که ممکن است حاصل طرحها و روشهای ویژه‌ای باشند که در تحقیق به کار گرفته می‌شوند، اغلب به گونه‌های مختلف، اعتبار درونی و بیرونی تحقیق را به مخاطره می‌اندازند. باید آگاه بود

### 23 ♦ صید مهدی ویسه و همکاران

که در پژوهشها، کنترل یا حذف کامل این نوع عوامل غیر ممکن است. اما به هر حال، سعی پژوهشگران بر آن است که این عوامل را تا حد امکان پیش‌بینی، شناسایی و تمام احتیاط‌های لازم را به منظور کاهش آنها به کار برند.

این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است. به این دلیل، نتیجه‌گیری درباره‌ی علت را دشوار می‌سازد.

در این پژوهش به منظور زمینه‌یابی از پرسشنامه استفاده شد، در نتیجه ممکن است برخی از افراد از ارائه‌ی پاسخ واقعی خودداری کرده، پاسخ غیر واقعی داده باشند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

### منابع

- پاداش، فریبا و محسن گل پرور (1389). «رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان». اخلاق در علوم و فناوری، ش 2-1.
- عظیمی، حسین؛ غلامرضا گودرزی، رضا پیرایش و سهراب عبدی زرین (1390). «طراحی پرسشنامه سنجش نگرش شغلی و سازمانی کارکنان دولت؛ مطالعه موردی: 80 سازمان دولتی در مرکز استان زنجان». اندیشه مدیریت راهبردی، ش 5(1): 169-200.
- علوی، سید بابک (1397). بازگشت به اصالت؛ ضرورتی برای کار و رهبری سازمانی در عصر کنونی (ویرایش دوم). تهران: لوح فکر.
- قلی پور، آرین (1391). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). تهران: سمت.
- Alavi, S.B. & C. Gill (2017). "Leading change authentically: How authentic leaders influence follower responses to complex change". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(2): 157-171.
- Alavi, S.B. (2018). *Return to originality; a necessity for work and organizational leadership in the current era (Second Edition)*. Tehran: Lohe Fekr Publications.
- Avolio, B.J. (2005). *Leadership development in balance: Made/born*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Azimi, H.; Gh.R. Goodarzi, R. Pirayesh & S. Abdizarrin (2011). "Designing a questionnaire to measure the occupational and organizational attitude of government employee; case study: government organizations in Zanjan". *Journal of Strategic Management Thoughts*, 5(1): 200-169.
- Blau, P. (2010). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Gholipour, A. (2012). *Organizational behavior management (individual behavior)*. Tehran: SAMT publications.
- Padash, F. & M. Golparvar (2010). "The relationship between ethics-based leadership and internal motivation regarding employees' creativity and innovation". *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, No1-2.
- Rhoads, L.; R. Eisenberger & S. Armeli (2001). "Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 86: 825- 836.
- Shamir, B. & G. Eilam (2005). "What's your story? Q: A life-stories approach to authentic leadership development". *The Leadership Quarterly*, 16: 395-417.
- Winston, M. (2007). "Ethical leadership and ethical decision making: A Meta-analysis of research related of ethics education". *Library & Information Science Research*, 29: 230- 251.

