



The Impact of Moral Leadership, Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Employees' Success (Case Study: Imam Khomeini University of Maritime Sciences)

Mehdi deyhimpur¹

Abstract

purpose

The purpose of this study was to investigate the factors affecting the success of the staff of Imam Khomeini University of Maritime Sciences. perceived organizational support, and psychological empowerment were identified.

Method

This is an applied research based on purpose and a descriptive-survey method. The study population consisted of 385 staff of Imam Khomeini University of Marine Sciences. Sample size was determined using Morgan table and 191 individuals were selected through random sampling. The research data were collected by a questionnaire and their reliability and validity were confirmed by calculating Cronbach's alpha and composite reliability, convergent and face validity by the professors and experts familiar with the subject. Data analysis was performed by smart pls statistical software.

Findings

Statistical analysis showed that the effect of ethical leadership on psychological empowerment was equal to 0.59, the effect of ethical leadership on perceived organizational support equal to 0.70, the effect of perceived organizational support on perceived empowerment equal to 0.57 and The effect of perceived organizational support on employee success is 0.53.

Conclusion

The results show that ethical leadership influences on perceived organizational support and psychological empowerment, perceived organizational support affects on psychological empowerment and psychological empowerment influences on employee success.

Keyword : Ethical leadership, Perceived organizational support, Psychological empowerment, success.

1. *Assistant Professor, Government Management, Imam Khomeini University of Marine Sciences Management and Commissioning School, Noshahr, Iran.*



تأثیر رهبری اخلاقی، حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره))

مهدی دیهیم پور^۱

چکیده

هدف: هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر رهبری اخلاقی، حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بوده است.

روش: این تحقیق بر مبنای هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع توصیفی-پیمایشی بوده است. جامعه آماری پژوهش ۳۸۵ نفر از کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در سال ۱۳۹۸ تشکیل گردیده است. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۹۱ نفر تعیین و از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیده‌اند. داده‌های تحقیق به وسیله پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی برون و همکاران (۲۰۰۵)، حمایت سازمانی ادراک شده ایزنبرگ و همکاران (۱۹۸۶)، توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و مشیرا (۱۹۹۹) و موفقیت شغلی ویلیام و اندرسون (۱۹۹۱) جمع‌آوری گردید و پایایی آنان با محاسبه آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۶، ۰/۹۱ و ۰/۹۰ تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده به وسیله نرم‌افزار آماری smart pls انجام پذیرفت.

یافته‌ها: تحلیل داده‌های آماری حاکی از آن است که میزان تأثیر رهبری اخلاقی بر موفقیت شغلی کارکنان برابر ۰/۵۷، حمایت سازمانی ادراک شده بر موفقیت شغلی کارکنان برابر ۰/۷۶، توانمندسازی روان‌شناختی و موفقیت شغلی کارکنان برابر ۰/۷۰، رهبری اخلاقی بر حمایت سازمانی ادراک شده برابر ۰/۶۹، رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۵۹ و حمایت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی روان‌شناختی برابر ۰/۵۷ می‌باشد. همچنین تأثیر رهبری اخلاقی از مسیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت شغلی کارکنان به ترتیب ۰/۴۳ و ۰/۴۰ می‌باشد. تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده از مسیر توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت شغلی کارکنان ۰/۵۴ می‌باشد. **نتیجه‌گیری:** رهبری اخلاقی به‌طور مستقیم و همچنین به‌صورت غیرمستقیم از مسیر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیرگذار می‌باشد. حمایت سازمانی ادراک شده به‌طور مستقیم و به‌صورت غیرمستقیم از طریق توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است. توانمندسازی روان‌شناختی نیز به‌صورت مستقیم بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیرگذار است.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، حمایت سازمانی ادراک شده، توانمندسازی روان‌شناختی، موفقیت شغل

۱. استادیار دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)، نوشهر، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۱۴؛ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۲/۲۶

مقدمه

کار و اشتغال در زندگی افراد نقش کلیدی دارد به طوری که علاوه بر منافع مالی، فواید نهفته دیگری نیز در پی دارد لذا موفقیت در هر شغل و حرفه‌ای، نقطه اوجی است که افراد می‌خواهند به آن برسند. لذا موفقیت شغلی عامل بسیار مهم و تأثیرگذاری در پیشرفت کاری کارکنان محسوب می‌شود (عزیزیان، پذیرش و نادری ۱۳۹۹، ص ۱۱۳). موفقیت شغلی برای افراد و همچنین سازمان‌ها نوعی نگرانی محسوب می‌شود. محققان در تلاش‌اند تا برخی عوامل اثرگذار بر این مفهوم را شناسایی کنند. بسیاری از مطالعات به شناسایی پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت شغلی پرداخته‌اند (هوگان^۱، توماس^۲، رابرت^۳ و کیسر^۴، ۲۰۱۳، ایشاک^۵، ۲۰۱۵). مسئله موفقیت شغلی همواره مورد توجه افراد شاغل در حرفه می‌باشد. در جامعه رو به رشد ما با وجود استعدادها بالقوه می‌بایست راه‌کارهایی را برای موفقیت شغلی اندیشید تا بتوان از پتانسیل‌های موجود نهایت استفاده را در جهت ارتقای سازمان نمود. موفقیت شغلی در واقع یک‌راه برای افراد در تحقق نیازهای خود برای موفقیت و قدرت در مسیر شغلی است. موفقیت شغلی اغلب شامل ارتقا در سلسله‌مراتب سازمان، افزایش حقوق و دستمزد، افزایش قدرت، مسئولیت گسترده و احساس رضایت شغلی است. (اندرا^۶، دنیل^۷ و جودیس^۸، ۲۰۱۱) موفقیت شغلی از دو دیدگاه قابل بررسی است: دیدگاه روانی و دیدگاه عمومی. موفقیت شغلی در دیدگاه روانی به احساس فرد از میزان کارایی و توانایی وی در انجام کار اطلاق می‌شود. در دیدگاه عمومی موفقیت شغلی زمانی حاصل می‌شود که فرد بتواند از تمام توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌های شغلی استفاده و بهره‌برداری نماید (شعبانی بهار، عرفانی و حکمتی، ۱۳۹۲: ۱۲). از این دیدگاه میزان درآمد به‌تنهایی موفقیت شغلی محسوب نمی‌گردد. موفقیت شغلی رابطه‌ای است که بین پیشرفت کنونی فرد و ایده آل‌های وی در زمینه اشتغال وجود دارد (نصیری و کارخانه، ۱۳۹۵: ۱۲۲). به‌طور کلی مطالعه در خصوص موفقیت شغلی به کارکنان در توسعه استراتژی‌های مناسب برای پیشرفت شغلی کمک می‌کند و از طرف دیگر در سطح سازمانی نیز به دیران منابع انسانی کمک می‌نماید در طراحی دستگاه‌های شغلی به این نکته توجه داشته باشند.

یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران عصر حاضر در سازمان‌ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی است. در اغلب سازمان‌ها از توانایی‌های کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت‌های بالقوه آنان را به‌کارگیرند. به‌عبارت‌دیگر، باینکه افراد توان بروز خلاقیت و ابتکار و انجام فعالیت

1. Hogan
2. Tomas
3. Robert
4. Kaiser
5. Ishak
6. Andrea
7. Danie
8. Judith

بیشتری را دارا می‌باشند، اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت‌ها به‌طور مطلوب بهره‌برداری نمی‌شود. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به‌عنوان راهبردی اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی کرده‌اند و معتقدند، توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرش‌های عصر جدید است که امروزه توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود و در واقع پاسخ به نیازهای حیاتی عصر جدید است (کینلا، ۱۳۸۳: ۱۳). به‌عبارت‌دیگر، می‌توان استدلال کرد که تحقیقات مدیریت شیوه‌های دموکراتیکی را برای حل مشکلات و محدودیت‌های ساختار سنتی در بروکراسی عمومی موردبررسی قرار داده است. در شیوه‌های دموکراتیک مشارکت کارکنان بر روند تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری تأکید می‌شود؛ بنابراین، برای مشارکت کارکنان در این فرایند باید به مفهوم توانمندسازی کارکنان توجه کافی نمود. توانمندسازی شامل اعطای قدرت، مسئولیت و اختیارات بیشتر به کارکنان جهت تصمیم‌گیری، انجام فعالیت‌ها و کنترل بیشتر بر مشاغلشان است (داست، ۲۰۱۸: ۲). توانمندسازی را می‌توان به دو بعد توانمندسازی روان‌شناختی و ساختار اجتماعی تقسیم‌بندی نمود. توانمندسازی روان‌شناختی بر اساس ادراکات کارکنان نسبت به نقش خود در سازمان شکل می‌گیرد و عبارت است از افزایش انگیزش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف. این توانمندسازی موجب می‌شود آنان احساس خوبی نسبت به خود و سازمان داشته باشند و احساس کنند که در سازمان مهم هستند و کاری معنی‌دار انجام می‌دهند. با موازات گسترش مفهوم توانمندسازی، تغییر تفکری در توسعه مسیر شغلی به وجود آمده است. تمرکز اصلی توسعه مسیر پیشرفت شغلی جدید بر تضمین هم‌نوایی برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی افراد و فرایند مدیریت مسیر پیشرفت شغلی سازمانی جهت تحقق پیوند بهینه بین نیازهای فرد و سازمان است (رسولی و درویش، ۱۳۹۲). درحالی‌که در گذشته برنامه‌های مسیر پیشرفت شغلی بر عهده سازمان بود، اما در برنامه‌های جدید بر نقش فرد و همچنین تأثیر آن بر عملکرد نقش افراد تأکید دارد. هدف این برنامه‌ها این است که اهداف متفاوت و گاه متعارض فرد-سازمان تا حد امکان به هم نزدیک شوند. آنچه در اجرای برنامه‌های سازمانی، به‌خصوص توانمندسازی کارکنان می‌تواند مدنظر قرار گیرد نحوه مدیریت و دادن جنبه اخلاقی به تصمیمات رهبر سازمان و همچنین حمایت سازمانی ادراک‌شده توسط کارکنان است. (برون، تریونو^۳ و هاریسون، ۲۰۰۵) رهبری اخلاقی را نمایش رفتار مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ارتقاء چنین رفتارهایی در پیروان از طریق ارتباطات دوطرفه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف می‌کنند. یک رویکرد مبادله‌ای در رهبری وجود دارد که نه‌تنها مسئولیت‌پذیری رفتار اخلاقی را ترویج می‌دهد، بلکه انگیزه کارکنان را برای درگیر شدن در رفتارهایی که موفقیت سازمانی را در درازمدت تضمین می‌کند افزایش می‌دهد (برون^۵ و تریونو^۱، ۲۰۰۶) زیرا رهبران اخلاقی علاقه خاصی به توانایی کارکنان خوددارند (داست، ۲۰۱۸: ۲۰۱۸).

1. Kinla
2. Dust
3. Brown, Treviño
4. Harrison
5. Brown

۱). حمایت سازمانی درک شده یک عامل مهم روان‌شناختی است که به باور کارکنان مبنی بر ارزشمند تلقی شدن نقش آن‌ها از طرف کارفرمایان مربوط می‌شود. بالا بودن میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده موجب کاهش استرس کاری می‌شود (یزدان‌شناس و حبیبی راد، ۱۳۹۵). به عبارت دیگر، حمایت سازمانی ادراک‌شده به شدت به اهداف سازمان در زمینه برخورد مناسب یا نامناسب با کارکنان وابسته است. حمایت سازمانی باعث می‌شود نیاز اجتماعی و عاطفی کارکنان برآورده شود. این متغیر، در حقیقت آغازکننده یک فرایند اجتماعی است که منجر به احساس مسئولیت کارکنان می‌گردد تا آن‌ها سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری رسانند (کورتسیس^۲، ایزنبرگ^۳، بوفاردی^۴، استورات^۵ و ادیس^۶، ۲۰۱۷).

مطالعات تجربی، تلاش‌های زیادی برای معرفی شیوه‌های مشارکت افراد در سازمان و توانمندسازی آنان صورت داده‌اند، اما نتایج ناپایداری مبنی بر اینکه آیا این شیوه‌ها نتایج راه، به‌ویژه عملکرد را بهبود می‌بخشند، به دست داده‌اند (به‌عنوان مثال، کوتون^۷، ۱۹۹۵؛ لنا، لوکی^۸ و اچویگر^۹، ۱۹۹۰؛ واگنر^{۱۰}، ۱۹۹۴). این تضادها ممکن است ناشی از در نظر گرفتن متغیرهای میانجی مختلف و متفاوت باشد. در پژوهش حاضر مفروض است که توانمندسازی با تلاش در جهت توسعه مسیر شغلی، به‌عنوان یکی از اقدامات مهم مدیریت منابع انسانی، می‌تواند دانش و توانایی کارکنان را جهت انجام فعالیت‌های سازمانی افزایش دهد، در نتیجه عملکرد را بهبود بخشد. (داست^{۱۱}، ریسیک^{۱۲}، مارگولیس^{۱۳}، ماروتیز^{۱۴} و گرین بام^{۱۵}، ۲۰۱۸) معتقدند کارکنانی که با دستیابی به اهداف سازمانی کسب موفقیت می‌کنند، کسانی هستند که در نقش‌های جاری موفق عمل می‌کنند و پتانسیل این دارند که در نقش‌های آینده برای سازمان ارزش افزوده ایجاد نمایند، بنابراین آنان موفقیت شغلی کارکنانرا تحت عنوان موفقیت مسیر شغلی^{۱۶} مورد بررسی قرار داده‌اند. موفقیت مسیر شغلی در دو مقوله موفقیت جاری و موفقیت بالقوه کارمند تبیین می‌شود. موفقیت جاری کارمند تحت تأثیر عملکرد درون نقشی است، زیرا نشان‌دهنده موفقیت و مهارت در نقش فعلی است (کارت^{۱۷}، انسیل^{۱۸} و لوییز^{۱۹}، ۲۰۱۳). داست و همکاران (۲۰۱۸) موفقیت بالقوه را به توانایی ارتقاء کارمند گره زده‌اند.

1. Treviño
2. Kurtessis
3. Eisenberger
4. Buffardi
5. Stewart
6. Adis.
7. Cotton
8. Leana, Locke
9. Schweiger
10. Wagner
11. Dust
12. Resick
13. Margolis
14. Mawritz,
15. Greenbaum
16. employee career success
17. Carette
18. Anseel

در محیط دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) که به‌عنوان جام جم حیات و رشد نیروی دریایی ارتش تلقی می‌شود که در آن، آفاق رشد و ارتقاء و یا افول و انکسار علوم دریایی در سطح جامعه طنین‌انداز می‌شود؛ مسئولین مربوطه سعی در ملحوظ نظر قرار دادن این نکته دارند که موفقیت کارکنان و موفقیت سازمان دو مقوله‌ای هستند که با یکدیگر گره‌خورده و پیوندهای مشترکی دارند. بسیاری از کارکنان این دانشگاه که به‌عنوان کادر آموزشی از آنان بهره می‌گیرند، سهمی مهمی در تربیت افسران نداجا دارند که در آتیه‌ای نزدیک به بدنه عملیاتی این نیرو مزید می‌گردند. عملکرد موفقیت‌آمیز این کارکنان در سطوح مختلف، می‌تواند بسترساز موفقیت دانشگاه در تحقق رسالت و مأموریت نداجا باشد. این مهم منوط به موفقیت شغلی کارکنان می‌باشد. رضایت کارکنان از شغل خود و احساس موفق بودن در شغل از طریق عملکرد درون نقشی و داشتن مسیر شغلی مناسب و ارتقاء، می‌تواند سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری رساند و در بازار پرتلاطم امروز ارزش رقابتی برای سازمان ایجاد نماید. امروزه موفقیت در مؤسسات آموزشی به‌شدت رقابتی است و آنان برای رسیدن به عملکرد مطلوب، می‌بایست ضمن تأکید بر رهبری اخلاقی، توانمندسازی روان‌شناختی و افزایش حمایت از کارکنان، هدف خود را آموزش مستمر کارکنان در کلیه سطوح و توانمندسازی آنان در جهت ایجاد خلاقیت و ابداع طرح‌های نو مطابق با نیازهای آموزشی نداجا قرار دهند. لذا بررسی تأثیر عوامل تأثیرگذار بر موفقیت کارکنان - به‌عنوان بزرگ‌ترین سرمایه سازمان - در سایه رهبر اخلاقی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند به‌عنوان معیار مناسبی برای رسیدن به اهداف فوق باشد؛ بنابراین، دغدغه ذهنی محققان پاسخگویی به این سؤال می‌باشد که رهبری اخلاقی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و توانمندسازی روان‌شناختی چه تأثیری بر موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) دارند؟

ذکر این نکته ضروری است که اکثر روابط بین متغیرها به‌صورت متغیرهای مستقل، وابسته یا میانجی در پژوهش‌های مختلف موردبررسی قرار گرفته‌اند و ما تقریباً به نقش و تأثیر آنان بر یکدیگر آگاهی داریم. برای انجام پژوهش علمی شناخت کارهای انجام‌شده در آن حوزه از ضروریات است. این امر کمک می‌کند تا محقق با علم و آگاهی قدم به عرصه پژوهش گذاشته و از نتایج گذشتگان در جهت تفسیر نتایج خود آگاهی یابد. در خصوص تأثیر رهبری اخلاقی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و توانمندسازی روان‌شناختی و موفقیت شغلی کارکنان تاکنون تحقیقی صورت نپذیرفته لکن این مفاهیم به‌تنهایی و در ارتباط با متغیرهای دیگر، موردتحقیق قرار گرفته‌اند که در اینجا به تعدادی از آنان اشاره می‌گردد.

عزیزیان و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان پیش‌بینی موفقیت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بر اساس عزت‌نفس، استرس و نقش میانجی چاپلوسی، به این نتیجه رسیدند که چاپلوسی نقش میانجی در رابطه بین عزت‌نفس و موفقیت شغلی ندارد و تنها رابطه بین استرس و موفقیت شغلی مثبت و معنادار می‌باشد.

همتی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان ارائه مدل عوامل فردی و سازمانی پیش برنده و بازدارنده موفقیت شغلی، به این نتیجه دست یافتند که عوامل فردی و سازمانی بازدارنده و پیش برنده بر موفقیت شغلی کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران تأثیر معنادار می‌گذارند.

نجیب‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان تأثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با توجه به نقش میانجی عدالت ادراک‌شده کارکنان، به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین رهبری اخلاقی بر مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای) نیز تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد.

مقتدایی و ناجی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی با نقش میانجی‌گری تعالی سازمانی، نتیجه گرفتند که رهبری اخلاق‌گرا به‌طور معناداری تغییرات تعالی سازمانی و توانمندسازی کارکنان را تبیین می‌کند بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی تعالی سازمانی با نقش میانجی تعالی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نصیری و کارخانه (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان بررسی افزایش موفقیت شغلی کارکنان در پرتو شایستگی‌های مدیران، نتیجه گرفتند که بین شایستگی‌های مدیران با موفقیت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین این رابطه در خصوص شاخص‌های مدیران نیز وجود دارد.

شیخی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان تأثیرات وابسته (متقابل) مهارت سیاسی و موفقیت شغلی (کارکنان) با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، به این نتیجه دست یافتند که مهارت سیاسی کارکنان با اخلاق حرفه‌ای و موفقیت شغلی آنان ارتباط مثبت و معناداری دارد و اخلاق حرفه‌ای نیز در رابطه مهارت سیاسی و موفقیت شغلی نقش میانجی دارد.

داست و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان رهبری اخلاقی و موفقیت کارکنان: بررسی نقش‌های توانمندسازی روانی و فرسودگی عاطفی نتیجه گرفتند که خستگی عاطفی با تضعیف مستقیم سرمایه روان‌شناختی و تأثیر غیرمستقیم بر موفقیت‌های جاری و موفقیت بالقوه کارمند کوشش‌های انگیزشی رهبران اخلاقی را از بین می‌برد.

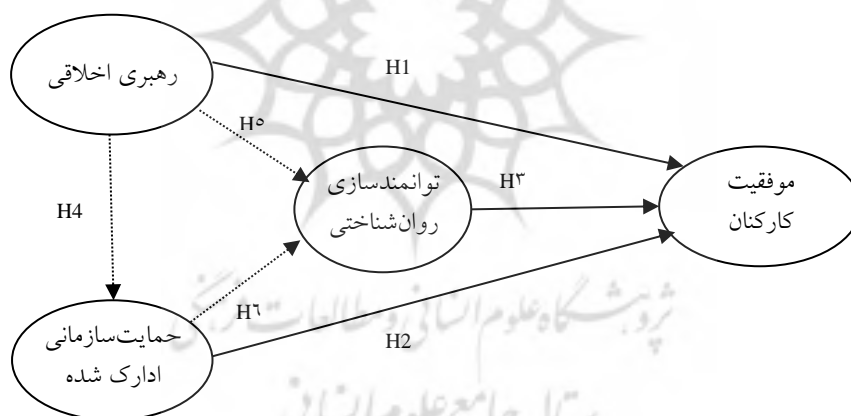
چو و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر توسعه مسیر شغلی و عملکرد درون شغلی، به این نتیجه دست یافتند که توانمندسازی روان‌شناختی به‌طور مثبتی بر توسعه مسیر شغلی و توسعه مسیر شغلی به‌طور مثبتی بر عملکرد درون شغلی تأثیرگذار است، ضمن اینکه توسعه مسیر شغلی در رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد درون نقشی دارای نقش میانجی است.

سبیرت و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان پیشینه‌ها و پیامدهای توانمندسازی روانی و تیمی در سازمان‌ها، به این نتیجه دست یافتند که وقتی رهبری خوب، الهام‌بخش توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان می‌شود، آنان کارهای خود را با انعطاف‌پذیری، اطمینان و سماجت بهتری برای دستیابی به انتظارات نقش انجام می‌دهند.

علی و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان حمایت سازمانی درک شده و توانمندسازی روانی، نتیجه گرفتند که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

کونگ‌هی (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان حمایت سازمانی ادراک‌شده و توانمندسازی روان‌شناختی ف به این نتیجه دست‌یافت که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

لازم به ذکر است تحقیقات انجام‌شده به بررسی متغیرهای رهبری اخلاقی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و توانمندسازی روان‌شناختی و موفقیت شغلی کارکنان به‌صورت هم‌زمان نپرداخته‌اند و در نظر است در تحقیق حاضر به این امر پرداخته شود. نتایج این پژوهش می‌تواند برای سازمان‌ها به‌ویژه جامعه مورد مطالعه و همچنین جوامع دانشگاهی نتایجی از قبیل تلاش در جهت رهبری اخلاق مدار توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، تلاش در جهت توسعه رفتار اخلاقی جهت موفقیت مسیر شغلی کارکنان در برداشته باشد. همچنین این مطالعه می‌تواند نقش مهم این متغیرها را گوشزد نموده و بیش از پیش به گسترش ادبیات در حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی کمک نماید. با توجه به موارد بالا مدل و فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل است:



شکل ۱. مدل پژوهش (محقق ساخته)

- فرضیه اول: رهبری اخلاقی بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیر دارد.
- فرضیه دوم: حمایت سازمانی ادراک‌شده بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیر دارد.
- فرضیه سوم: توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیر دارد.
- فرضیه چهارم: رهبری اخلاقی بر حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان تأثیر دارد.
- فرضیه پنجم: رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان تأثیر دارد.
- فرضیه ششم: حمایت سازمانی ادراک‌شده بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان تأثیر دارد.

فرضیه هفتم: رهبری اخلاقی از مسیر حمایت سازمانی ادراک شده بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیر دارد.
فرضیه هشتم: رهبری اخلاقی از مسیر توانمندسازی روان شناختی بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیر دارد.
فرضیه نهم: حمایت سازمانی ادراک شده از مسیر توانمندسازی روان شناختی بر موفقیت کارکنان تأثیر دارد.

روش اجرای پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه مورد مطالعه ۳۸۵ نفر از کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در سال ۱۳۹۸ بودند که نمونه آماری با استفاده از جدول کرسی و مورگان ۱۹۱ نفر از اعضاء جامعه آماری به طور تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. برای سنجش توانمندی روان شناختی از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر و مشیرا (۱۹۹۹) با ۱۲ سؤال استفاده گردید که مقدار پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد. سنجش رهبری اخلاقی به وسیله پرسشنامه استاندارد برون و همکاران (۲۰۰۵) با ۸ سؤال انجام پذیرفت که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه گردید. موفقیت شغلی کارکنان (عملکرد درون شغلی و موفقیت بالقوه جهت ارتقاء) با استفاده از پرسشنامه استاندارد ویلیام و اندرسون (۱۹۹۱) با ۱۰ سؤال به دست آمد که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۹۰ به دست آمد. در نهایت برای سنجش حمایت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه استاندارد ایزنبرگ^۱ و همکاران (۱۹۸۶) با ۸ سؤال استفاده گردید که مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ محاسبه گردید. لازم به ذکر است روایی پرسشنامه‌های استاندارد با استفاده از روایی محتوا و صوری و همچنین نظرات خبرگان آشنا با موضوع مورد تأیید قرار گرفت و پاسخ‌ها نیز بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم گردیدند و متغیرها با علائم اختصاری زیر وارد نرم افزار شدند.

جدول ۲. علائم اختصاری متغیرهای پژوهش

متغیر	رهبری اخلاقی	توانمندسازی روان شناختی	حمایت سازمانی ادراک شده	موفقیت شغلی کارکنان
علائم اختصاری	el	Em	Pos	Su

برای تأیید روایی محتوی و صوری پرسشنامه‌ها علاوه بر استفاده از نظرت اساتید و خبرگان، روایی همگرا محاسبه گردید. برای دست یازیدن به این هدف از شاخص میانگین واریانس تبیین شده (AVE) یکی از مفیدترین شاخص‌ها در این زمینه است، استفاده گردیده است. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها و سازگاری درونی هر یک از سازه‌ها شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) محاسبه شده است. داده‌های جمع آوری شده از طریق ضریب همبستگی پیرسون (برای وجود یا عدم وجود رابطه و شدت آن در بین متغیرها) و مدل سازی معادلات ساختاری (SEM)

تحلیل شد. در محاسبه ضریب همبستگی پیرسون، نرم افزار SPSS و برای مدل سازی معادلات ساختاری، نرم افزار PLS به کار گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج بدست آمده از داده‌های آمار توصیفی، ترکیب جمعیت شناختی نمونه در جدول شماره ۳ بیان شده است.

جدول ۳. ویژگی‌های جمعیت شناختی

ویژگی‌ها	فراوانی	درصد	ویژگی‌ها	فراوانی	درصد
مرد	۱۸۱	۹۵	کمتر از ۱۰ سال	۳۰	۱۶
جنسیت	زن	۱۰	۱۰-۲۰ سال	۱۰۵	۵۵
وضعیت تاهل	متاهل	۱۵۶	بیشتر از ۲۰ سال	۵۶	۲۹
	مجرد	۳۵	معاونت/ مدیر	۱۵	۸
	زیر فوق دیپلم	۲۸	رئیس دایره	۴۶	۲۴
تحصیلات	لیسانس	۹۵	کارشناس مسئول	۵۵	۲۹
	فوق لیسانس و بالاتر	۶۸	اقدام گری	۷۵	۳۹

بر اساس نتایج بدست آمده از داده‌های آمار توصیفی، ترکیب جمعیت شناختی نمونه از نظر جنسیت ۹۵ درصد مرد و ۵ درصد زن بودند. از نظر وضعیت تاهل ۸۲ درصد متاهل و ۲۸ درصد مجرد بودند. از نظر تحصیلات ۱۵ درصد زیر فوق دیپلم، ۵۰ درصد لیسانس و ۳۵ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند. ۱۶ درصد دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال، ۵۵ درصد بین ۱۰-۲۰ سال و ۲۹ درصد بیشتر از ۲۰ سال می‌باشد. ۳۹ درصد جامعه آماری به عنوان اقدام گر، ۲۹ درصد کارشناس مسئول، ۲۴ درصد رئیس دایره و ۸ درصد در سمت معاونت/مدیر/ فرمانده انجام وظیفه می‌نمایند. به منظور بررسی ارتباط میان متغیرهای تحقیق، ابتدا آزمون همبستگی اجرا شد. به دلیل نرمال بودن متغیرها، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه و نتایج در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. نتایج همبستگی بین متغیرها، میانگین و انحراف معیارها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	رهبری اخلاقی	حمایت سازمانی ادراک شده	توانمندسازی روان شناختی	موفقیت شغلی کارکنان
رهبری اخلاقی	۷۵۴۷	۴۵۱۲	۲			
حمایت سازمانی ادراک شده	۲۶۴	۳۷۴۷	۳	۳۷۴۸		
توانمندسازی روان شناختی	۴۹۸۸	۳۸۷۴	۲	۴۹۵۸	۶۷۵۸	
موفقیت شغلی کارکنان	۷۸۴۵	۳۶۸۷	۳	۵۱۴۱	۶۸۹۵	۶۹۵۸

نتایج آزمون نشان می‌دهد بین رهبری اخلاقی با حمایت سازمانی ادراک شده به میزان $0/3748$ ، بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی به میزان $0/4958$ ، بین رهبری اخلاقی و موفقیت شغلی کارکنان به میزان $0/5141$ ، بین توانمندسازی روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده به میزان $0/6758$ ، بین توانمندسازی روان‌شناختی و موفقیت شغلی کارکنان به میزان $0/6958$ همبستگی وجود دارد. به طوری که بیشترین همبستگی مربوط به همبستگی موفقیت شغلی کارکنان با توانمندسازی روان‌شناختی با میزان $0/6958$ و کمترین میزان مربوط به همبستگی حمایت سازمانی ادراک شده و رهبری اخلاقی با میزان $0/3748$ است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور بررسی و آزمون فرضیات پژوهش از رویکرد مدل معادلات ساختاری در قالب نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۱ استفاده شده است. از نظر کلین^۲ (۲۰۱۲) این نرم‌افزار برای اجرای مدل‌های بعد دار و همچنین مدل‌هایی که دارای متغیر تعدیل گر هستند مناسب است. به همین دلیل محقق از این نرم‌افزار جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش استفاده نموده است. در این نرم‌افزار به منظور بررسی مدل پژوهش و آزمون فرضیات از برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی و آزمون‌های آنان استفاده می‌شود (ریگدان و همکاران^۳، ۲۰۱۰).

برازش مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)

مدل اندازه‌گیری مدلی است که رابطه بین سنج‌ها (سؤالات) و متغیرها را مورد بررسی قرار می‌دهد. در این مرحله

ابتدا آزمون همگن بودن مورد بررسی قرار می‌گیرد.

آزمون همگن بودن: در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس اولین قدم در ارائه مدل اندازه‌گیری ارائه آزمون همگن بودن است. این آزمون بیانگر تک‌بعدی بودن سؤالات است. به بیان دیگر این آزمون بیان می‌کند که شاخص‌ها یا گویه‌ها (سؤالات) هر متغیر که دارای پرسشنامه انعکاسی است باید باهم همبستگی کامل داشته باشند و همگی به همگن یا اشاره به تک‌بعدی نمایند. برای آزمون همگنی باید به جدول بارهای عاملی مراجعه نمود و بارهای عاملی کمتر از $0/7$ را حذف کرد (هیر و همکاران، ۲۰۱۱). البته یک استثنا وجود دارد. اگر بار عاملی سؤالی نزدیک به $0/7$ باشد و توسط سؤال‌های دیگر پوشش داده شود و بر روایی و پایایی تأثیری نداشته باشد در مدل باقی خواهد ماند. هشت سؤال $em11$ ، $em10$ ، $e15$ ، $su10$ ، $su9$ ، $pos5$ ، $pos4$ ، $pos3$ با بارهای عاملی به ترتیب $0/462$ ، $0/649$ ، $0/649$ ، $0/509$ ، $0/580$ ، $0/576$ ، $0/467$ و $0/582$ از مدل حذف شدند.

آزمون پایایی: برای به دست آوردن پایایی، سه آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و پایایی اشتراکی مورد بررسی قرار می‌گیرد. آلفای کرونباخ همبستگی بیرونی سؤالات (خارج از مدل) و پایایی ترکیبی همبستگی درونی سؤالات (درون

1. Smart PLS

2. Kline

3. Rigdon

مدل) مورد بررسی قرار می‌دهد. ملاک مناسب برای آلفای کرونباخ، حداقل ۰/۷ (نونالی^۱، ۱۹۷۸) و پایایی ترکیبی برای مدل‌های در مرحله بلوغ بالاتر از ۰/۷ است. پایایی اشتراکی بیان می‌کند یک سؤال بدون در نظر گرفتن همبستگی آن با مابقی شاخص‌های (سوالات) یک متغیر، خودش به تنهایی چقدر تعمیم‌پذیری دارد. به عبارت دیگر، یک سؤال دارای پایایی اشتراکی می‌بایست در مدل‌های متفاوت اعداد نزدیک به هم ارائه نماید. این شاخص همواره باید بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد (هیر و همکاران^۲، ۲۰۱۱). همان‌گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌کنید مدل از پایایی مناسب برخوردار است. آزمون روایی: روایی شامل روایی همگرا و روایی واگرا است. روایی همگرا بیان می‌کند سوالات هر یک از ابعاد پرسشنامه چقدر با یکدیگر همبستگی دارند. در روایی همگرا می‌بایست چهار شرط رعایت شود:

- بارهای عاملی معنادار باشد (خارج از بازه ۱،۹۶، -۱،۹۶).
- بارهای عاملی بالای ۰/۷ باشد (استثناء گفته شده در اینجا نیز وجود دارد).
- میانگین واریانس استخراجی^۳ بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد ($AVE > 0.5$).
- پایایی ترکیبی^۴ از میانگین واریانس استخراجی بزرگ‌تر باشد ($CR > AVE$) (هیر و همکاران، ۲۰۱۱).

همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌کنید هر چهار شرط رعایت شده و مدل از روایی همگرایی مناسب برخوردار است.

جدول ۵. مشخصات اعتبار سنجی سازه‌ها

سؤال	مؤلفه	بار عاملی	معناداری	Community	سؤال	مؤلفه	بار عاملی	معناداری	Community
el	۱	۰/۶	۳۲	۰/۵۲۹	po	۱	۰/۵	۲۸	۰/۷۴
el	۲	۰/۶	۱۱		po	۲	۰/۵	۶۳	۰/۶۴
el	۳	۰/۸	۱۴		po	۳	۰/۰	۵۴	۰/۳۸
el	۴	۰/۸	۱۱		po	۴	۰/۴	۵۷	۰/۰۱
el		۰/۸	۷۸		po		۰/۴	۶۶	۰/۷۳

1.Nunally

2.Hair

3.Average Variance Extracted

4.Composite Reliability

	۱۱	۰/۴	s8		۲۵	۰/۷	6
	/۳۱	۸۲	su		/۴۰	۶۳	el
	۲۸	۰/۸	1		۱۷	۰/۱	8
۰/۶۲۱	/۸۵	۷۰	su		/۲۳	۶۸	e
	۱۹	۰/۴	2		۱۴	۰/۹	m1
	/۰۵	۶۳	su		/۳۴	۷۶	e
	۲۴	۰/۶	3		۲۰	۰/۵	m2
	/۲۱	۶۹	su	۰/۵۶۰	/۵۹	۶۹	e
	۳۹	۰/۹	4		۱۴	۰/۱	m3
	/۰۸	۷۳	su		/۵۶	۸۱	e
	۳۴	۰/۵	5		۲۷	۰/۵	m4
	/۷۸	۵۸	su		/۳۴	۷۷	e
	۱۸	۰/۹	6		۲۰	۰/۸	m5
	/۵۹	۵۷	su		/۱۷	۷۶	e
	۱۲	۰/۱	7		۱۹	۰/۶	m6
					/۲۱	۷۰	e
					۱۵	۰/۰	m7
					/۸۸	۷۴	e
					۱۷	۰/۲	m8
					/۸۳	۷۱	e
					۱۷	۰/۵	m9
					/۲۸	۸۰	e
					۲۹	۰/۷	m12

موفقیت کارکنان

توانمندسازی روان‌شناختی

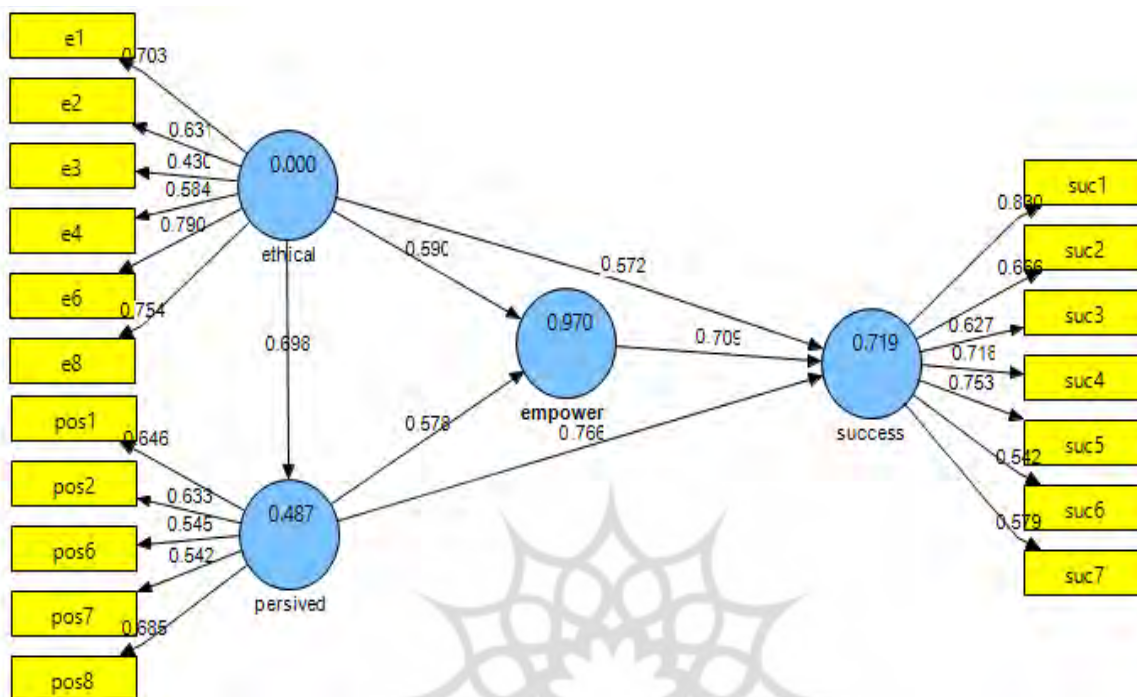
روایی واگرا بیان می‌کند سؤالات یک بعد باید از ابعاد دیگر متمایز بوده و با یکدیگر اختلاف یا واگرایی داشته باشند. برای روایی واگرا در مدل اندازه‌گیری انعکاسی از آزمون فورنل و لارکر استفاده شده است. برای اندازه‌گیری این آزمون به دو خروجی جدول نیاز است. یکی میانگین واریانس استخراجی و همبستگی متغیرهای پنهان^۱. در این آزمون باید جذر میانگین واریانس استخراجی از همبستگی تک‌تک متغیرها بیشتر باشد. همان‌گونه که در جدول شماره ۶ مشاهده می‌کنید مدل اندازه‌گیری این آزمون را با موفقیت طی کرده است.

¹ . Latent Variable Correlations

جدول ۶. نتایج حاصل از آزمون فورنل و لارکر

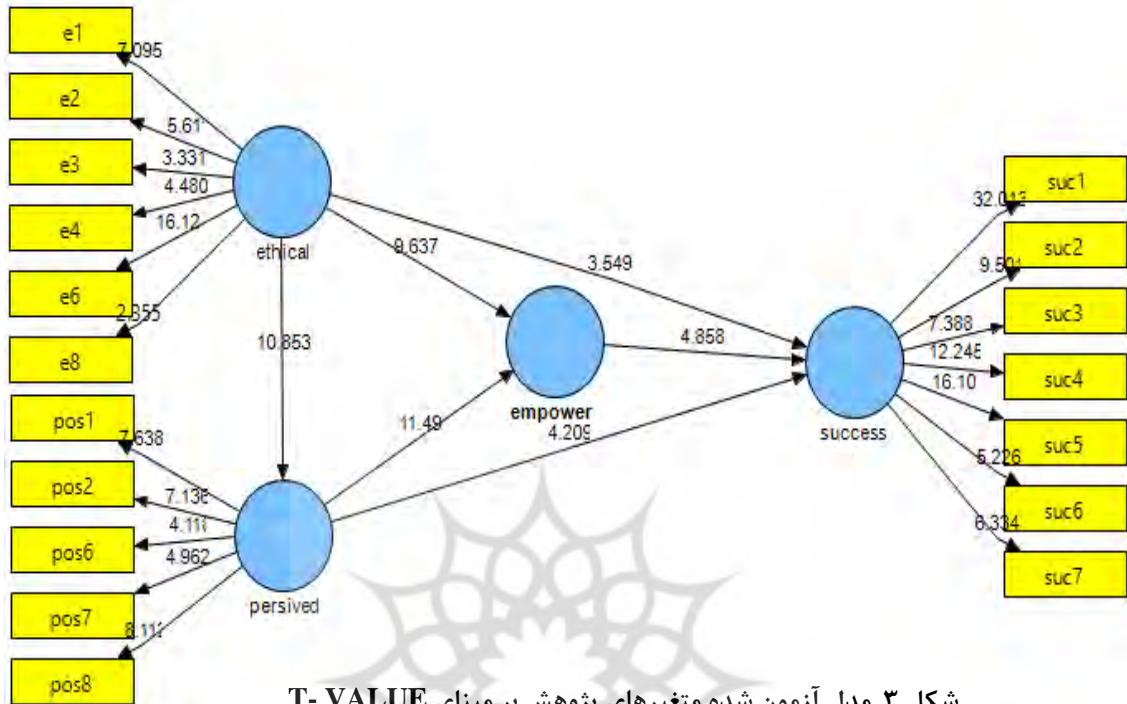
متغیر	توانمندسازی روان‌شناختی	رهبری اخلاقی	حمایت سازمانی ادراک شده	موفقیت شغلی کارمند
توانمندسازی	۰/۷۴۸			
رهبری اخلاقی	۰/۷۲۱	۰/۷۴۸		
حمایت	۰/۷۱۶	۰/۶۱۶	۰/۷۳۷	
موفقیت شغلی کارکنان	۰/۷۳۰	۰/۶۵۲	۰/۶۳۱	۰/۸۰۷

برای آزمون فرضیه‌های تحقیق مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر اجرا شد. تحلیل مسیر فنی است که روابط بین متغیرها را به‌طور هم‌زمان نشان می‌دهد. دو خروجی مهم نرم‌افزار، مدل در حالت تخمین استاندارد و مدل در حالت ضرایب معناداری است. در حالت تخمین استاندارد میزان تبیین استاندارد واریانس هر متغیر توسط متغیرهای وابسته به آن و در خروجی ضرایب معناداری، معنادار بودن روابط متغیرها مشخص می‌شود. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضرایب مسیر و اعداد روی فلش متغیرهای مکنون نشان‌دهنده بارهای عاملی است. ضرایب مسیرها نیز که نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار بین متغیرهای تحقیق است. شکل ۲، معناداری ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. اگر مقادیر تی به‌دست‌آمده در این خروجی بزرگ‌تر از $0/4$ باشد، ضرایب مسیر معنادارند.



شکل ۲. مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای ضرایب مسیر

همان‌گونه که مشاهده می‌شود میزان تأثیر رهبری اخلاقی بر موفقیت کارکنان برابر ۰/۵۷۲، میزان تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر موفقیت کارکنان ۰/۷۶۶، میزان تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت کارکنان ۰/۷۰۹ است. همچنین میزان تأثیر رهبری اخلاقی بر حمایت سازمانی ادراک‌شده برابر ۰/۶۹۸، میزان تأثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روان‌شناختی برابر ۰/۵۹۰ و میزان تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر توانمندسازی روان‌شناختی برابر ۰/۵۷۸ می‌باشد؛ بنابراین بیشترین اثر مربوط به اثر حمایت سازمانی ادراکی بر موفقیت کارکنان است و کمترین اثر مربوط به اثر رهبری اخلاقی بر موفقیت کارکنان است.



شکل ۳. مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای T-VALUE

در شکل ۳ (مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای T-VALUE) را نشان می‌دهد. اگر مقادیر تی به دست آمده در این خروجی بزرگتر از $1/96$ و یا کوچکتر از $-1/96$ باشد، ضرایب مسیر معنادارند. همان گونه که مشاهده می‌شود تمامی مقادیر بیشتر از حداقل تعیین شده است بنابراین معنی دار می‌باشند.

برازش مدل ساختاری (مدل درونی)

با توجه طی موفقیت آمیز تمامی آزمون‌ها در مدل اندازه‌گیری، به سراغ بررسی فرضیه‌های پژوهش در قالب مدل ساختاری می‌رویم. مدل ساختاری مدلی است که رابطه بین متغیرهای مکنون (پنهان) مورد بررسی قرار می‌دهد. در بررسی برازش مدل ساختاری مقادیر t و معیار R^2 مورد بررسی قرار می‌گیرد.

آزمون معناداری: اگر مقادیر t خارج از بازه $(-1/96, +1/96)$ باشد با سطح اطمینان 0.95 می‌توان گفت روابط بین سازه‌های مدل معنادار است و فرضیه‌ها تأیید می‌شوند. جدول شماره ۷ بیانگر معناداری روابط و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش است.

جدول ۷. ضرایب مسیر و معناداری فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ضرایب مسیر	معناداری	وضعیت فرضیه	سطح پذیرش
تأثیر رهبری اخلاقی بر موفقیت کارکنان	۰/۵۷۲	۳/۵۴۹	قبول	۰/۹۵
تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر موفقیت کارکنان	۰/۷۶۸	۴/۲۰۹	قبول	۰/۹۵
تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت کارکنان	۰/۷۰۹	۴/۸۵۸	قبول	۰/۹۵
تأثیر رهبری اخلاقی بر حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۶۹۸	۱۰/۸۵۳	قبول	۰/۹۵
تأثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۵۹۰	۹/۶۳۷	قبول	۰/۹۵
تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی	۰/۵۷۸	۱۱/۴۹۰	قبول	۰/۹۵
روان‌شناختی				
تأثیر رهبری اخلاقی بر موفقیت کارکنان از طریق مسیر حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۶۹۸ ×۰/۷۶۸	آزمون سوبل	-	-
تأثیر رهبری اخلاقی بر موفقیت کارکنان از طریق مسیر توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۵۹۰ ×۰/۷۰۹	آزمون سوبل	-	-
تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر موفقیت کارکنان از طریق مسیر توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۵۷۸ ×۰/۷۰۹	آزمون سوبل	-	-

با توجه به جدول فوق و آزمون فرضیه‌های پژوهش مشاهده می‌شود که با توجه به این که مقادیر بحرانی فرضیه‌های دارای مقدار بیش از (۱/۹۶، -۱/۹۶) است و مقدار سطح معناداری که کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه‌های اول تا ششم تأیید می‌شوند. از این رو می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد رهبری اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت کارکنان تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد. همچنین رهبری اخلاقی بر حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنی‌دار می‌گذارد. حمایت سازمانی ادراک شده نیز بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

در خصوص فرضیه‌هایی که بر اساس متغیرهای میانجی و با استفاده از مسیر غیرمستقیم تدوین شده‌اند (فرضیه‌های هفتم، هشتم و نهم) لازم است از آزمون سوبل استفاده شود. با توجه به ضرایب مسیر در شکل ۲، رهبری اخلاقی به میزان ۰/۵۷۲ درصد از تغییرات موفقیت کارکنان را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. حمایت سازمانی ادراک شده نیز ۰/۷۶۸ درصد از تغییرات موفقیت کارکنان را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. توانمندسازی روان‌شناختی نیز به میزان ۰/۷۰۹ درصد از تغییرات موفقیت کارکنان را به‌طور مستقیم تبیین می‌نماید. با احتساب موارد یادشده می‌توان اذعان داشت رهبری

اخلاقی از طریق متغیر حمایت سازمانی ادراک شده به میزان $0/43$ ($0/572 \times 0/768$) بر موفقیت کارکنان تأثیر می‌گذارد. همچنین رهبری اخلاقی از طریق متغیر توانمندسازی روان‌شناختی به میزان $0/40$ ($0/572 \times 0/709$) بر موفقیت کارکنان تأثیر می‌گذارد. به همین ترتیب حمایت سازمانی ادراک شده از طریق توانمندسازی روان‌شناختی به میزان $0/54$ ($0/768 \times 0/709$) بر موفقیت کارکنان تأثیر می‌گذارد. در رابطه با سنجش معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر از آزمون سوبل استفاده می‌شود. در این آزمون مقدار Z-VALUE از طریق رابطه ذیل به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن قدر مطلق این مقدار از $1/96$ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، s_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و s_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته می‌باشد. در فرضیه هفتم (تأثیر رهبری اخلاقی بر موفقیت کارکنان از مسیر حمایت سازمانی ادراک شده)، مقادیر مربوط به a ، b ، s_a و s_b به ترتیب $0/698$ ، $0/768$ ، $0/10853$ و $0/4209$ می‌باشد که با قرار دادن در فرمول، مقدار معناداری $4/25$ به دست آمد.

در فرضیه هشتم (تأثیر رهبری اخلاقی بر موفقیت کارکنان از طریق مسیر توانمندسازی روان‌شناختی) مقادیر مربوط به a ، b ، s_a و s_b به ترتیب $0/590$ ، $0/709$ ، $0/963$ و $0/485$ می‌باشد که با قرار دادن در فرمول، مقدار معناداری $8/17$ به دست آمد.

در فرضیه نهم (تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر موفقیت کارکنان از طریق مسیر توانمندسازی روان‌شناختی) مقادیر مربوط به a ، b ، s_a و s_b به ترتیب $0/578$ ، $0/709$ ، $0/1139$ و $0/4858$ می‌باشد که با قرار دادن در فرمول، مقدار معناداری $6/75$ به دست آمد. با توجه به این که قدر مطلق Z-VALUE حاصل از آزمون سوبل در فرضیه‌های فوق بیشتر از $1/96$ است می‌توان اظهار کرد که تأثیر متغیرهای میانجی حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه میان رهبری اخلاقی و موفقیت کارکنان، معنادار می‌باشد. همچنین تأثیر متغیر توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و موفقیت کارکنان نیز معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرضیه‌های هفتم، هشتم و نهم تحقیق تأیید می‌گردند. مقدار R^2 یکی دیگر از معیارهای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش، معیار R^2 -R SQUERES است. ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار $0/19$ ، $0/33$ و $0/67$ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود چین (۲۰۱۰) می‌گویند اگر مقدار R^2 کمتر از $0/19$

باشد این پیش‌بینی ضعیف است. اگر بیشتر از $0/33$ باشد این پیش‌بینی متوسط و در نهایت بالای $0/67$ پیش‌بینی قوی خواهد بود. این مقدار برای هر یک از متغیرهای پنهان درون‌زا توانمندسازی روان‌شناختی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و موفقیت شغلی کارکنان به ترتیب برابر $0/97$ ، $0/48$ و $0/71$ به دست آمد. مقادیر به‌دست‌آمده R^2 در این پژوهش نشان می‌دهد برازش مدل ساختاری مدل متوسط به بالا و نزدیک قوی است.

آزمون کیفیت مدل

این آزمون شامل آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری، آزمون کیفیت مدل ساختاری و آزمون کیفیت کلی مدل است. آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری به این معنا است که شاخص یا سؤالات در قالب یک مدل اندازه‌گیری با کیفیت مناسبی یا به شکل مناسبی توانسته‌اند متغیرهای متناظر خود را در مدل، اندازه‌گیری کنند. کیفیت مدل ساختاری یعنی اینکه کیفیت تبیین واریانس متغیرهای درون‌زا در یک مدل ساختاری چقدر است. برای کیفیت مدل اندازه‌گیری و ساختاری به ترتیب به شاخص روایی متقاطع شاخص اشتراکی^۱ و روایی متقاطع شاخص افزونگی^۲ نیاز است. چین (۲۰۱۰) می‌گویند در مدل‌های کیفیت، اگر مقدار شاخص‌های به‌دست‌آمده $0/2$ باشد کیفیت ضعیف، $0/15$ کیفیت متوسط و در نهایت $0/35$ کیفیت قوی خواهد بود. با توجه به جدول شماره ۸ می‌توان گفت متغیرهای درون‌زا در هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری از کیفیت متوسط تا قوی برخوردارند.

جدول ۸. نتایج حاصل از کیفیت آزمون اندازه‌گیری و ساختاری

متغیر	AVE	CR	آلفای کرونباخ	R Squar	CV-R	CV-C
رهبری اخلاقی	۰/۵۵	۰/۸۸	۰/۸۴	-	۰/۳۸۴	۰/۳۸۴
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۵۶	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۷	۰/۳۴۳	۰/۴۵۸
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۸۲	۰/۸۴	۰/۷۶	۰/۴۸	۰/۱۸۹	۰/۳۰۹
موفقیت شغلی کارکنان	۰/۶۵	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۷۱	۰/۴۳۵	۰/۵۳۱

^۱ - CV COM

^۲ - CV red

حکم نهایی در مورد کیفیت کلی مدل معادلات ساختاری در آخرین آزمون یعنی **GFO** نهفته است. برای رسیدن به این امر میانگین پایایی اشتراکی در میانگین ضریب تعیین ضرب می‌شود و سپس از آن‌ها جذر می‌گیریم. با توجه به مقادیر محاسبه‌شده می‌توان گفت مدل کلی از کیفیت بالا و قوی برخوردار است.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} * R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0/52 * 0/487} = 0/50$$

GOF=0/50 حمایت سازمانی ادراک‌شده

$$GOF = \sqrt{0/56 * 0/97} = 0/73$$

GOF=0/73 توانمندسازی روان‌شناختی

$$GOF = \sqrt{0/65 * 0/719} = 0/68$$

GOF=0/68 موفقیت کارکنان

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش باهدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) انجام پذیرفته است. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که مقدار تأثیر متغیر رهبری اخلاقی بر موفقیت شغلی کارکنان ۰/۵۷ بود که این تأثیر مثبت و معناداری است و با نتایج پژوهش داست و همکاران (۲۰۱۸) و نجیب‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت افزایش شایسته‌سالاری، ایجاد فضای مشارکتی، روابط صمیمانه با کارکنان، ارتقای مهارت‌های رهبری، ایفای نقش مربی‌گری، اولویت قائل شدن به روابط انسانی و تحمل انتقادپذیری می‌تواند موجبات موفقیت شغلی کارکنان را فراهم نماید. مقدار ضریب تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر موفقیت شغلی کارکنان برابر ۰/۷۶ بود که حاکی از تأثیر مثبت و معنادار این رابطه است؛ که این یافته با نتایج تحقیقات علی و همکاران (۲۰۱۰) و کونگ هی (۲۰۱۰) همخوانی داشت. این نتیجه مؤکد این مطلب است که ارتقای مؤلفه‌های حمایت سازمانی ادراک‌شده یعنی کاهش تنش شغلی، افزایش ویژگی‌های شغلی و فعالیت‌های سازمانی موجب افزایش موفقیت شغلی کارکنان می‌گردد. ضریب تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر موفقیت شغلی کارکنان برابر ۰/۷۰ می‌باشد؛ که این نتایج با یافته‌های سبیرت و همکاران (۲۰۱۱) و چو و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که القای اطمینان به توانایی و مهارت بالای کارکنان، استقلال و تصمیم‌گیری در انجام وظایف، دادن فرصت استفاده از ابتکار و خلاقیت و دادن حس مهم بودن کار می‌تواند در میزان موفقیت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد. ضریب تأثیر رهبری اخلاقی بر حمایت سازمانی ادراک‌شده برابر ۰/۶۹ است که با نتایج کینگ هی (۲۰۱۰) همخوانی دارد. ضریب تأثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روان‌شناختی برابر ۰/۵۹ است؛ که با نتایج داست و همکاران (۲۰۱۸) و نجیب‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. ضریب تأثیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر توانمندسازی روان‌شناختی برابر ۰/۵۷ است که با نتایج علی و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

در خصوص فرضیه‌هایی که بر اساس متغیرهای میانجی و با استفاده از مسیر غیرمستقیم تدوین شده‌اند (فرضیه‌های هفتم، هشتم و نهم) با استناد به یافته‌های می‌توان اذعان داشت رهبری اخلاقی از طریق متغیر حمایت سازمانی ادراک شده به میزان ۰/۴۳ بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. همچنین رهبری اخلاقی از طریق متغیر توانمندسازی روان‌شناختی به میزان ۰/۴۰ بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. به همین ترتیب حمایت سازمانی ادراک شده از طریق توانمندسازی روان‌شناختی به میزان ۰/۵۴ بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی بر توانمندی روان‌شناختی تأثیر دارد. بر اساس تئوری یادگیری اجتماعی می‌توان استدلال کرد رهبران اخلاقی از طریق یادگیری مشاهده‌ای کارکنان خود را تحت تأثیر قرار می‌دهند. کارکنان با رعایت رفتارهای رهبران اخلاقی و عواقب آن به‌طور پیوسته می‌آموزند و یاد می‌گیرند تا مانند رهبر رفتار نمایند. این‌گونه رهبران بر اساس شهرت و آبرو مدیریت می‌کنند و ضمن اینکه خود الگو و سرمشق هستند به کارکنان و زیردستان نیز این امر القاء می‌کنند که یک رهبر باید چگونه رفتار کند تا الگو باشد. به‌عنوان فرد اخلاقی، آنان عادل و صادق هستند، از طریق اصول اخلاقی درونی هدایت می‌شوند، با صداقت عمل می‌کنند و به دیگران احترام می‌گذارند. آنان انتظارات اخلاقی را برآورده می‌کنند، به کارکنان خود مسئولیت می‌دهند و تصمیم‌هایی می‌گیرند که بهترین منافع برای کارکنان و سازمان‌های خود به دنبال داشته باشد. بر این اساس، اصول به نظر می‌رسد رهبران اخلاقی، رهبرانی مردم‌گرا هستند. طبیعی است که این‌گونه رفتارها می‌تواند توانمندسازی روان‌شناختی را تحت تأثیر قرار دهد. می‌توان گفت رهبران اخلاقی با دادن استقلال به کارکنان و آزادی در تعیین فعالیت‌ها، خودمختاری و استقلال را در آنان تقویت می‌کنند، درجه تأثیرگذاری کارکنان بر نتایج شغلی را افزایش می‌دهند. کارکنان نیز بر پایه رفتارهای اخلاقی رهبران اخلاقی، از نظر ذهنی به این نتیجه می‌رسند کاری که انجام می‌دهند بارز و معنی‌دار است، بنابراین می‌توانند بر نتایج کاری تأثیرگذار باشند، رابطه بین رهبران اخلاقی و کارکنان بر پایه اعتماد پی‌ریزی می‌شود. افراد توانمند مطمئن هستند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار می‌شود و بر این مبنا رفتار خود را با مدیران اخلاقی تنظیم می‌کنند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که رهبری اخلاقی بر حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر دارد. یکی از مشخصه‌های رهبران اخلاقی عدالت، انصاف و صداقت در عمل است. رهبران اخلاقی چشم‌اندازی ترسیم می‌کنند که نیازها، ارزش‌ها و عقاید پیروان نیز در آن دیده شود. آنان امکان دسترسی کامل و به‌موقع به اطلاعات مربوطه درباره رخدادها، مسائل و اقدامات، به‌طور کامل با کارکنان به اشتراک می‌گذارند و امکان استفاده نامحدود از روش‌های مربی‌گری، استادشاگردی و آموزش، برای پرورش پیروان فراهم می‌کنند. به‌طور خلاصه می‌توان گفت رهبران اخلاقی از قدرت و نفوذ خود برای خدمت به پیروان و سازمان استفاده می‌کنند. مجموع این عوامل موجب بالا رفتن حمایت سازمانی ادراک شده می‌گردد. مطابق یافته‌های تحقیق مشخص گردید که حمایت سازمانی ادراک شده بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیرگذار است. می‌توان گفت باور کارمند مبنی بر ارج نهادن زحمات آنان و اهمیت قائل شدن برای سعادت و رفاه کارکنان توسط سازمان، موجب

می‌گردد تا آن‌ها احساس معنی‌داری کنند و برای اهداف شغلی ارزش بیشتری قائل شوند. احساس واقعی افراد درباره اهمیت و مراقبت سازمان بر درک اینکه، فرد شغلی بامعنی انجام می‌دهد مؤثر است. با افزایش حمایت‌های سازمانی احتمالاً سازمان به سمت افزایش استقلال و مسئولیت‌پذیری کارکنان حرکت می‌کند، از این‌رو از شدت تقسیم‌کار کاسته می‌شود و شمار وظایفی که یک کارمند انجام می‌دهد به‌طور عمودی و افقی افزایش می‌یابد؛ بنابراین با غنی شدن شغل، کارمند احساس توانمندی می‌کند و این احساس و ادراک می‌تواند بر اینکه کارمند شغل باارزشی دارد تأثیرگذار باشد و بر اعتمادبه‌نفس و عزت‌نفس وی تأثیرگذار باشد. به‌عبارت‌دیگر، وقتی کارکنان احساس کنند که بر شرایط شغل و کار خود کنترل لازم و کافی دارند؛ یعنی وقتی آنان اختیار و آزادی این امر را دارند که برای کارها و امور شغلی خود برنامه‌ریزی کنند، رویه‌های انجام کارها و امور شغلی‌شان را خودشان انتخاب کنند و در صورت لزوم تنوع در کارها و امور را به وجود آورند، سطح اعتمادبه‌نفس آنان بالا می‌رود و به این نتیجه می‌رسند که خود بر سرنوشت خود حاکم هستند، این اعتماد فزاینده سازمان به کارکنان در یک فرایند زنجیره‌ای روبه‌جلو باعث تقویت حمایت سازمانی ادراک‌شده و توانمندی کارکنان می‌گردد. همچنین نتایج نشان داد که توانمندی روان‌شناختی بر موفقیت شغلی کارکنان تأثیر دارد. توانمندسازی روان‌شناختی یک عامل انگیزش‌درونی است که می‌تواند منعکس‌کننده نقش فعال کارکنان در سازمان باشد. احساس معنی‌داری، شایستگی، مؤثر بودن، استقلال و اعتماد می‌تواند موفقیت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. کارکنانی که احساس توانمندی می‌کنند بهتر از هرکسی می‌توانند انتظارات و الزامات عملکرد رسمی شغل را به انجام رسانند و پتانسیل خوبی جهت ارتقاء برخوردار هستند، آنان این توان دارند که درگیر فعالیت‌هایی شوند که می‌تواند بیشترین تأثیر بر عملکرد داشته باشد. از طرفی دیگر، مدیرانی که با این‌گونه کارکنان کار می‌کنند نیز به این نتیجه خواهند رسید که پتانسیل جهت ارتقاء در این‌گونه کارکنان وجود دارد. آنان با مشاهده پتانسیل بالا در میان کارکنان، به این امر اعتقاد پیدا می‌کنند که انتخاب جانشین از میان زیردستان ممکن است.

از آنجا که دانشگاه‌ها جایگاه بلوغ فکری و عقلی انسان‌ها می‌باشند از این‌رو پیشنهاد می‌شود مسئولین آموزشی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) تا سبک رهبری اخلاقی را در پیش بگیرند و محور رفتارهای خود را اخلاق قرار دهند. لذا اصلح است برنامه‌ها و چارچوب منظمی جهت استقرار رهبری اخلاقی در دانشگاه اجرا نماید. از جمله این برنامه‌ها می‌توان به ایجاد اصول مسلم اخلاقی، کدهای اخلاقی و استانداردهای اخلاقی، برگزاری دوره‌های آموزشی، کوشش در جهت ایجاد جو اخلاقی و به‌تبع آن رفتار اخلاقی در این دانشگاه است. مدیران آموزشی باید توجیه شوند تا تصمیمات سازمانی خود را در محدوده اخلاقیات اتخاذ نمایند و بر اساس تئوری مدل‌های نقش، با منش و رفتار خود منشأ ایجاد رفتار اخلاقی در دانشگاه باشند. به‌عبارتی‌دیگر، دانشگاه علوم دریایی باید سازوکاری اتخاذ نماید تا مدیران عمل‌گرایی و الگو بودن سرلوحه خود قرار دهند و به ارزش‌هایی همچون صداقت، امانت‌داری، درستکاری، احترام به جایگاه والای انسانی پایبند باشند تا از این طریق زیردستان را تحت تأثیر قرار داده و به‌عنوان یک الگوی اخلاقی، نقش خود ایفا نمایند. این

امر می‌تواند منجر به ایجاد اعتماد بین مدیران و کارکنان شده و توانمندی خصوصاً توانمندی روان‌شناختی و ذهنی به دنبال داشته باشد و بر حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیرگذار باشد. این امر مستلزم ایجاد کدهای اخلاقی و ایجاد سازوکارهایی برای مراقبت از آنان است. همچنین رهبران آموزشی فضای مناسبی را برای کارکنان فراهم آورند تا آنها به‌عنوان یک الگو در سازمان در جهت توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و ارتقای آن گام بردارند تا کارکنان بتوانند با مسئولیت‌پذیری بیشتری وظایف خود را انجام دهند و در راستای مأموریت دانشگاه و تأمین نیازهای آن با جدیت تلاش کنند و دانشگاه را به‌سوی تعالی با بالاترین برند سازمانی سوق دهند.

منابع

- رسولی، رضا؛ درویش، حسن (۱۳۹۲). مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات پیام نور.
- ساعتچی، محمود (۱۳۹۱). بهداشت روانی در محیط کار (با تأکید بر فشار روانی و فرسودگی شغلی). چاپ چهارم، نشر ویرایش.
- شعبانی بهار، غلامرضا، عرفانی، نصرالله، حکمتی، زهرا (۱۳۹۲). رابطه بین انگیزه ورزش و میزان موفقیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه، مجله پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال دوم، شماره ۳، صص ۱۱-۲۲.
- شیخی، ایوب، فرامرزی، آما، موصلی، مرتضی (۱۳۹۵). مجله مدیریت شهری، تأثیرات وابسته (متقابل) مهارت سیاسی و موفقیت شغلی (کارکنان) با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای نمونه موردی شهرداری بندرعباس، شماره ۴۳، صص ۲۴۸-۲۳۷.
- عزیزیان، مجتبی، پذیرش، جواد، نادری، فرشاد (۱۳۹۹). پیش‌بینی موفقیت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بر اساس عزت‌نفس، استرس و نقش میانجی پابلوسی، مجله علمی علوم حرکتی و رفتاری، شماره ۳، صص ۱۲۳-۱۱۳.
- فاضل، امیر؛ کمالیان، رضا؛ روشن، سید علیقلی (۱۳۹۵). رابطه رهبری اخلاقی و توانمندسازی دانشجویان، فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، دوره ۱۱، شماره ۳، صص ۶۸-۵۹.
- کینلا، دنیس (۱۳۸۳). توانمندسازی منابع انسانی (ترجمه: مهدی ایران نژاد پاریزی و معصوم علی سلیمان)، تهران: انتشارات مدیران.
- مقتدایی، لیلا، ناجی، مریم (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی با نقش میانجی تعالی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه اصفهان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره ۲، صص ۱۰۸-۸۵.
- موسوی جد، محمد؛ قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل؛ رفیعی زاد، بیتا؛ سیف پناهی، حامد؛ نورالدینی، مریم (۱۳۹۳). نقش رهبری اخلاقی در توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران، فصلنامه بیمارستان، دوره ۱۳، شماره ۴.

نجیب زاده، عنایت اله؛ بوستانی، حمیدرضا؛ درخشیده، حامد (۱۳۹۵). تأثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با توجه به نقش میانجی عدالت ادراک شده کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان)، رسالت مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۲۱، صص ۲۷-۴۹.

نصیری، فخرالساداتف کارخانه، سمیه (۱۳۹۵). بررسی افزایش موفقیت شغلی کارکنان در پرتو شایستگی‌های مدیران در دانشگاه بوعلی سینا همدان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره ۱، صص ۱۲۱-۱۲۸.

همتی، عصمت، جلالی فراهانی، مجید، علی دوست قهفرخی، ابراهیم، خبیری، محمد (۱۳۹۷). ارائه مدل عوامل فردی و سازمانی پیش برنده و بازدارنده موفقیت شغلی در کارکنان زن سازمان ورزش شهرداری تهران، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال ۶ شماره ۴، صص ۷۱-۶۱.

یزدان‌شناس، مهدی؛ حبیبی راد، وحید. (۱۳۹۵). نقش ادراک از ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی در رابطه بین شخصیت فوق‌فعال و آوای کارکنان. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۶(۸۵)، ۳۱-۵۵.

Ali. A. Rehman M. A., Haq, I. U., Jam, F. A., Ghaffoor, M. B., Azeem, M. U. (2010). Perceived organizational support and psychological empowerment. *European Journal of Social Sciences*. V:17. N:2.

Andrea, E. A. Daniel, S. Judith, V. (2011). The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *ZAF*. 43.195-206.

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions, *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.

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.

Carette, B., Anseel, F., & Lievens, F. (2013). Does career timing of challenging job assignments influence the relationship with in-role job performance? *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 61-67.

Cotton, J. L. (1995). Participation's effect on performance and satisfaction: A reconsideration of Wagner. *Academy of Management Review*, 20(2): 276-278.

Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., Greenbaum, R. L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion, *The Leadership Quarterly*, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.02.002>.

Hair, J. F. & Ringle, M. & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151.

Hogan, R. Tomas, C. P. Robert, Kaiser B. (2013). Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality *Industrial and Organizational Psychology*. 6. 3-16.

Ishak S. (2015). "Career Success Studies: An Examination of Indicators, Approach and Underlying Theories in Literature". *Science Journal of Business and Management*. 3(6). 251-257

Kline, R. B. (2012). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 3rd edition, New York: Guilford Press.

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.

Kyung Hee, L. (2010). Effects of Ethical Leadership on Perceived Organizational Support and Organizational Commitment of Nurses in a Hospital - Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Korean of Nursing Administration*, 16 (4). 419-427. DOI: 10.11111/jkana.2010.16.4.419

Leana, C. R., Locke, E. A., & Schweiger, D. M. (1990). Fact and fiction in analyzing research on participative decision making: A critique of Cotton, Vollrath, Froggatt, Lengnick-Hall, and Jennings. *Academy of Management Review*, 15(1): 137-146

Rigdon, E. E. & Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2010). Structural modeling of heterogeneous data with partial least squares. In N. K. Malhotra (Ed.), *Review of marketing research*, Vol.7.

Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review, *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981-1003.

