مجله علمی پژوهش درمدیریت ومطالعات اجتماعی، شماره ۱۰، زمستان ۱۳۹۶جلد۲، ص ۱۴۵-۱۲۵
http://www.jmss.ir

مجله علمی پژوهش درمدیریت ومطالعات اجتماعی (سال سوم)
شماره ۱۰ / زمستان ۱۳۹۶ / ص ۱۴۵-۱۲۵

بررسی رابطه رهبری اخلاقی با نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵

سنجر سلاجقه[۱]، الیاس سالاری نیا[۲]

[۱] استادیار گروه مدیریت دولتی و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان .

[۲] کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، مدیریت نیروی انسانی، دانشگاه آزاداسلامی، واحد کرمان .

نویسنده مسئول :
الیاس سالاری نیا

چکیده

پژوهش حاضر با هدف توصیف و شناخت رابطه رهبری اخلاقی با نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان اجرا گردید . این تحقیق از لحاظ ماهیت و روش ، یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و از منظر هدف یک تحقیق کاربردی می باشد . جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان اعم از مدیران و کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان به تعداد ۶۵ نفر تشکیل می دهند ، که با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری پژوهش ، از تمامی جامعه آماری به صورت سرشماری به عنوان حجم نمونه استفاده شده است . به منظور گردآوری داده ها و سنجش اساسی پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی کالشون و همکاران و پرسشنامه نشاط سازمانی کرولف استفاده شده است که میزان روایی آنها نخست با استفاده از روش روایی محتوایی صوری تایید شد و پس از گردآوری داده ها با استفاده از نرم افزار لیزرل تحلیل عاملی تاییدی بر روی آنها انجام گرفت و روایی مورد تایید قرار گرفت ؛ همچنین پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۶۹ و ۰/۹۷۶ بدست آمدند و مورد تایید قرار گرفتند . داده ها با استفاده از روش های آماری توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم افزار SPSS در سطح معنی داری ۰/۰۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت . نتایج نهایی تحلیل داده ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که رهبری اخلاقی و تمامی مولفه های آن (انصاف ، تسهیم قدرت ، صداقت ، رهنمودهای اخلاقی) با نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه مثبت و معنی داری دارند ($p<۰/۰۵$) ؛ همچنین نتایج رگرسیون چند متغیره که با استفاده از روش پسرو انجام شد ، نشان داد دو مولفه انصاف و صداقت پیش بینی کننده ای قدرتمندی برای نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان به شمار می روند و به تنهایی ۶۵/۷ درصد از کل تغییرات مربوط به نشاط سازمانی کارکنان را پیش بینی و تبیین می کنند . در نهایت نیز با توجه به یافته ها و نتایج تحقیق پیشنهاداتی ارائه گردید .

واژگان کلیدی : رهبری اخلاقی ، نشاط سازمانی ، اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان

مقدمه

چنانچه سیر تحولات مدیریت منابع انسانی را بنگریم ، به فراست در خواهیم یافت که توجه به انسان در دنیای سازمان و مدیریت از دیرباز مورد نظر صاحب نظران مدیریت بوده است . این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروزه نیروی انسانی را مشتریان سازمان ها نام نهاده اند . این بدان معنا است که در عصر جدید، ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمان، در اولویت اول قرار می گیرد زیرا نیل به اهداف سازمان در گرو تأمین اهداف و خواسته های منطقی و مشروع منابع انسانی است [۱] . علاوه بر اینها امروزه به سبب ظهور شرکت های دانشی و با توجه به حضور نسل جدیدی از شاغلان که از آنها با عنوان متولدین نسل اینترنت یاد می شود ، محیط کار، اهمیت زیادی پیدا کرده است [۲] و از دید کارکنان امروزی سازمان دیگر تنها محل تأمین درآمد نیست بلکه کار نوعی تفریح هم محسوب می شود [۳] . در گذشته بسیاری بر این باور بودند که محیط کار ، محیطی جدی و در تضاد با شادی و نشاط است و این تصوری نادرست تلقی می شد که فرد فکر کند می تواند هم کار کند و هم با نشاط باشد ؛ اما امروزه بعد از سال ها تلاش ، بسیاری از سازمان ها به منظور یافتن راهی در جهت بهبود سود و منافع کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان ، به ایجاد نشاط در محل کار توجه کرده اند و افزایش نشاط سازمانی را به عنوان یکی از اولویت های اساسی شناسایی کرده اند [۴] . نشاط سازمانی بیانگر رفاه افراد بوده، شامل شرایط مادی، بهداشتی و معیشتی کارکنان است و به وجود یا عدم وجود استرس، اضطراب، فرسودگی، عدم اطمینان و افسردگی در درون سازمان مربوط می شود و ایجاد آن نیازمند یک برنامه فراگیر و چندبعدی است [۵] .

در برخی سازمان ها و ادرات دیده می شود در ساعات و دقایق پایانی روز کاری ، هیچ یک از پرسنل علاقه ای به انجام امور محوله و وظایف اداری خود ندارد و اغلب اوقات خود را به بطالت سپری می نمایند ؛ این خود دلیل عدم نشاط سازمانی و علاقه مند نبودن پرسنل به محیط سازمانی خود می باشد . سال ها پیش پژوهشگران کشورهای صنعتی دریافته بودند که تنظیم میزان روشنایی ، دما ، رطوبت و سروصدای اطراف بر افزایش کارآیی افراد اثر مستقیم دارد ؛ اما جدیدترین یافته ها و پژوهش های مدیریتی حاکی از آن است که علاوه بر عوامل سنتی ذکر شده که اثرات فردی و مقطعی در بهره وری دارند ، ایجاد یک فضای سالم و با نشاط در پیکره یک سازمان ، تاثیر شگرفی در بهره وری سازمانی دارد و انرژی مثبت چنان سریع کل یک سازمان را فرا می گیرد که از آن به طوفان بهره وری یاد می کنند [۶] . تحقیقاتی که در زمینه نشاط سازمانی در دانشگاه تام رایت نوادا و دانشگاه راسل آریزونا صورت گرفته است حاکی از آن است که کارکنان با نشاط عملکرد شغلی بهتری را نشان می دهند ؛ نسبت به فرصت ها در محیط کاری حساسیت بیشتری دارند ؛ برای همکاران خود بیشتر مفید واقع می شوند ؛ خوش بینانه تر عمل می کنند و دارای اعتماد به نفس بیشتری هم هستند ، که همه این ویژگی ها برای سازمان مثبت و سازنده است [۷] . همچنین تحقیقات بوم و لیوبومیرسکی[1] (۲۰۰۷) نشان داده است که نشاط سازمانی فرسودگی عاطفی و شغلی کمتر ، غیبت کاری کمتر و احتمال ترک شغل کمتر را در پی دارد [۸] . در نتیجه ، با توجه به مسائل مطرح شده و اهمیت منابع انسانی در حوزه رفتار سازمانی ، توجه جدی به مسئله نشاط سازمانی امری امکان ناپذیر است و بدین لحاظ در جستجوی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی، متغیرهای مختلفی می‌توانند مطرح شوند که یکی از مهمترین موارد رهبری در سازمان است .

امروزه اگر چه مسائل بالقوه اخلاقی و عملی برای مدیران از قبیل پاسخگویی به مردم و نیز اقدامات مسؤولانه بیشتر شده است [۹] ، اما در ایران علی رغم برخورداری از میراث غنی ایرانی و اسلامی ، کشور از لحاظ مناسبات اخلاق حرفه ای در شرایط خوبی قرار ندارد ، به طوری که در گزارش سال ۲۰۱۳ رقابت پذیری جهانی ، سطح پائین اخلاق کاری به عنوان یکی از مشکلات انجام فعالیت تجاری در ایران ذکر شده است . بر اساس این گزارش در کنار مسائل اقتصادی نظیر دشواری تامین مالی ، عدم ثبات سیاست گذاری ، تورم و ... اثر ضعف اخلاقی در دشواری فعالیت اقتصادی در ایران قابل توجه عنوان شده است [۱۰] . در عصر کنونی سازمان ها تشخیص داده اند که رهبری فراتر از امور اجرایی می باشد و در نتیجه به افرادی با مهارت های رهبری مناسب نیاز دارند تا علاوه بر الهام بخشی به افراد درگروه های کاری و همه ی واحدهای سطوح سازمانی، بر آنها نفوذ داشته باشند [۱۱] . در حقیقت توجه به نقش محوری و کلیدی رهبران در پیشبرد سازمان ها در مسیر تحقق اهداف تعیین شده و استمرار بقای سازمانی، لزوم هماهنگی، همراهی و تعامل مستقیم تمامی سطوح سازمانی با رهبران به منظور تحقق این مهم اجتناب ناپذیر به نظر می رسد [۹] و از اینرو در آثار مدیریت ، حساسیت خاصی روی رهبران و ویژگی های رفتاری آن ها وجود دارد ؛ به طوری که خصوصیات و سبک های مختلفی برای رفتار رهبران ذکر شده است و آثار و نتایج هر یک از این سبک ها بر کارکنان و کل سازمان مورد بررسی قرار گرفته است . در سبک های رهبری سنتی که مبتنی بر مدل سلسله مراتبی بود ، قدرت در بالای سازمان قرار داشت و دستورات از بالا به پایین دیکته می شد و زیر دستان در سطوح پایین تر به منزله یک عضو سازمانی ملزم به پیروی از دستورات بودند . این امر باعث شده که سبک های سنتی رهبری برای هماهنگ شدن با تغییرات، کارایی خود را از دست بدهند . امروزه یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته است ، رهبری اخلاقی است و اگر چه پیش تر نیز جنبه های اخلاقی رفتار رهبران در سبک های مختلف مدنظر قرار می گرفت اما در دهه های پایانی قرن بیستم این مساله به طور جدی تر در

[1]-Boehm & Lyubomirsky

ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است [۱۲] . رهبری اخلاقی توسعه رفتارهای مناسب هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط متقابل شخصی و ارتقا چنین رفتارهایی به زیردستان از راه ارتباطات دو طرفه ، تقویت و تصمیم گیری است [۱۳] . نئوبرت و همکاران[۱] (۲۰۰۹) و کیم و برایمر[۲] (۲۰۱۱) نشان دادند که رهبری اخلاقی می تواند منجر به رضایت شغلی گردد [۱۴] [۱۵] ؛ پونو و تناگون[۳] (۲۰۰۹) هم نشان دادند که رهبری اخلاقی عملکرد کارکنان را تا حد قابل توجه ای بهبود می بخشد [۱۶]؛ و تحقیقات گوجل و توکماک[۴] (۲۰۱۲) نیز نشان دادند که رهبری اخلاقی اعتماد سازمانی را افزایش می دهد [۱۷]. بنابراین بر اساس آنچه بیان گردید رهبری اخلاقی قادر است تا از طریق فرآیندهای معطوف به فضا سازی اخلاقی و الگو برداری بر کارکنان در تمامی سطوح اثرات خود را به جای گذارد . لذا رهبری اثربخش بدون توجه به ایجاد نشاط سازمانی ممکن نمی باشد [۱۸] .

با بررسی تحقیقات قابل دسترس انجام شده در حوزه پژوهش حاضر مشخص شد با وجود آن که درسال های اخیر هر یک از متغیرهای این تحقیق به صورت جداگانه و یا با دیگر متغیرهای سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است و مقاله ها، کتاب ها و پژوهش های تحقیقاتی فراوانی توسط مراکز تحقیقاتی در کشور به نگارش در آمده ، اما تا کنون تحقیقی که رابطه رهبری اخلاقی با نشاط سازمانی را به طور همزمان مورد بررسی قرار دهد ، انجام نشده است و به نظر می رسد رهبری اخلاقی بتواند عامل تعیین کننده ای برای نشاط سازمانی باشد ؛ از اینرو این تحقیق از این منظر کاری نو و جدید محسوب می شود که محقق برآن است که به بررسی این رابطه در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان بپردازد ، تا در نهایت بتوان از نتایج حاصل از این پژوهش به ارائه راهکارهایی عملی و کاربردی دست یافت و به مدیران این سازمان در جهت ارزیابی و بهبود تصمیمات مربوط به توسعه منابع انسانی کمک کرد .

ادبیات تحقیق

نشاط سازمانی

به لحاظ تاریخی نشاط و کار از مدت ها قبل در کنار هم بوده اند و نشاط در محیط کار نوعی احساس است و این احساس از درون افراد ناشی می شود و مانند همه ی احساسات ، تعریف این احساس نیز مشکل است و بدین لحاظ اگر چه تعریف رسمی از نشاط در محیط کار وجود ندارد ، اما افراد نشاط را حس می کنند و همه دقیقا می دانند که چه زمانی در کار با نشاط هستند . در حقیقت نشاط سازمانی مفهومی نو ظهور در عرصه مدیریت رفتار سازمانی است و تعابیر مختلفی از این مفهوم از سوی صاحب نظران وجود دارد . داتون و ادموند[۵] (۲۰۰۷) معتقدند نشاط در محیط کار زمانی حاصل می شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از از توانایی ها و استعدادهای خود استفاده می نماید [۱۹] . به اعتقاد الکساندر کرولف[۶] (۲۰۰۷) نشاط در محیط کار به آنچه افراد دارند (پاداش، حقوق مناسب و...) کمتر بستگی دارد ، بلکه بیشتر تحت تاثیر کاری است که انجام می دهند . وی بیان می کند که برای با نشاط بودن تمرکز بر آنچه که افراد دارند، امری منفعلانه است، درحالی که تمرکز برآنچه که افراد انجام می دهند، فعال بوده و به ساختن آینده ای مطلوب و مسئولیت پذیر منجر می شود [۲۰] . پلستر[۷] (۲۰۰۹) هم معتقد است که نشاط سازمانی مجموعه ای از فعالیت های مفرح است که می توانند هم به شکل رسمی و هم غیر رسمی فراهم شوند تا موجبات نشاط کارکنان را فراهم کنند [۲۱] . شیبانی دلویی (۱۳۹۴) نیز بیان می کند نشاط سازمانی اشاره واضح و روشنی دارد که مثبت اندیشی ، شاکر بودن ، مهربان بودن و بخشش کردن باعث افزایش رضایت مندی و تعهد سازمانی کارکنان ، ایجاد بهره وری ، افزایش کارایی ، دقت در تصمیم گیری ، افزایش طول عمر و ... می گردد و عواملی چون انطباق شغل با شخصیت افراد و تناسب به کارگیری آنها در کنار یکدیگر ، تعامل با همکاران ، بهداشت محیط کار ، نگرش های شغلی ، رضایت شغلی ، وابستگی شغلی ، حقوق و سیستم پاداش ، و حمایت عاطفی از کارکنان را از عوامل تاثیرگذار بر نشاط سازمانی عنوان می کند [۶] .

مدل های مطرح در حوزه نشاط سازمانی

۱- مدل خانه

مدل خانه ، دیدگاه سازمانی ایجاد نشاط در محیط کار را در چهار گام بیان می کند که شامل برنامه ریزی نشاط ، شناخت سازمان ، ایجاد علاقه به محیط کار با نشاط و خلق محیط با نشاط است . طبق این مدل ، سازمان ها می توانند نشاط را در هر یک از چهار مرحله فوق

---

[2]-Neubert et al
[3]-Kim & Brymer
[4]-Ponnu & Tennakoon
[5]-Gucel & Tokmak
[1]-Dutton & Edmund
[2]-Kjerulf
[3]-Plester

آغاز نمایند و بنابراین فرآیند ایجاد نشاط در سازمان می تواند از ابتدا به انتها و یا از انتها به ابتدا باشد . به بیانی دیگر برای برآوردن نیازهای کارکنان ، برنامه ریزی و برنامه ریزی مجدد به طور مستمر نیاز است [۲۲] .

۲- مدل ساده سه سطحی

این مدل سه مرحله دارد و هر کدام از این مرحله ها مهم هستند ؛ اما اغلب در سازمان ها یک سطح این مدل که سطح میانی است ، نادیده گرفته می شود که اتفاقا از همه مهمتر است . در ادامه به تشریح این سه سطح پرداخته می شود :

الف- سطح امنیت ؛ در انتهای این مدل سطح امنیت وجود دارد . این سطح بنیادی ترین سطح نشاط در محل کار است و شامل مواردی همچون امنیت شغلی و دستمزد منصفانه می باشد .

ب- سطح پرک ؛ در راس این مدل پرک های زیادی وجود دارد که شرکت های مدرن به کارکنان خود ارائه می دهند . از جمله این پرک ها می توان به الف- حقوق بالا ، ب- حقوق بازنشستگی، کمک های غیر نقدی و بیمه ، پ- کالاها یا خدماتی نظیر دادن قهوه مجانی ، غذای ارزان و ... ت- بیمه درمان و دندان ، ث- جشن سالانه در سازمانی ، و ج- کمک های غیر نقدی بسته به عملکرد فرد یا شرکت ، اشاره کرد . در واقع همین پرک ها به همراه نگرش شرکت باعث شده افراد احساس کنند ارزشمندند و این همان چیزی است که آنها را با نشاط می سازد و این حقیقت ذاتی پرک هاست .

پ- سطح گزینش یا انتخاب ؛ با این حال سطح سوم یا میانه ای وجود دارد که موسسات آن را نادیده می گیرند . این سطح میانی ، لایه ای است که عملا یک تفاوت ایجاد می کند و آن در این مورد است که کاری کنیم تا افراد بخواهند در کار با نشاط باشند ؛ زیرا اگر افراد نخواهند با نشاط باشند ، نمی توان آنها را با نشاط ساخت [۲۳] .

۳- مدل کرولف

کرولف مدلی برای نشاط سازمانی ارائه می دهد که در آن شش اقدام مورد توجه قرارگرفته است که شامل مثبت اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، معنادار بودن کار ، و علاقه به کار است . از دیدگاه وی محیط کاری با نشاط ، محیطی است که زمینه لازم را برای انجام این اقدامات فراهم آورد [۲۰] . در ادامه به تشریح این ابعاد پرداخته شده است :

الف- مثبت اندیشی : مثبت اندیشی اشاره بر کشف واقعیات خوشایند دارد . نگرش مثبت مبتنی بر واقعیات خوشایند سرمنشأ تلاش، پویایی و شادابی است ، به طوری که افراد مثبت اندیش تمرکز خود را روی راه حل ها، امکانات و نقاط قوت می گذارند و البته این بدان معنا نیست که آنها مسائل و تهدیدات را نادیده می گیرند، بلکه بدان معناست که آنها دریافته اند، مثبت اندیشی، آنها را شادتر و کارآمدتر می سازد و اشاره به خوش بین بودن در مورد آینده ، نگرش مثبت به توانایی خویش ، تمرکز بر روی نقاط قوت و توجه به ویژگی های مثبت سازمان دارد [۲۰] .

ب- یادگیری : یادگیری فرآیندی است که در آن رفتارها و مدل های ذهنی افراد تغییر می کند و افراد به گونه ای دیگر می اندیشند و عمل می کنند . یادگیری مستلزم آن است که افراد دانشی را که در سازمان به دست می آورند در رفتارشان به کار بندند . از دیدگاه سازمانی، یادگیری بر به دست آوردن سنت‌ها، دیدگاه ها، استراتژی ها و انتقال دادن دانش متمرکز است و یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می افتد که گروه یاد می گیرد تعامل داشته، دانش خود را سهیم شده و به صورت جمعی عمل کند، به گونه ای که ظرفیت ترکیب شده گروه افزایش یافته و توانایی فهم و انجام عمل مؤثر را به دست آورند و اشاره به شاخص هایی چون استفاده از شیوه های جدید در کار ، بحث آزادانه در مورد اشتباهات با هدف حصول یادگیری ، نگریستن به مسائل و مشکلات سازمان به عنوان فرصت یادگیری و میزان حمایت مالی از برنامه های آموزشی در سازمان دارد [۲۰] .

پ- خودگشودگی : خود گشودگی اصطلاحی است که در بیشتر موارد برای توجیه توانایی فرد در عرضه و ارائه خود در برقراری ارتباط با دیگران به کار می رود و شامل هر اظهاری است که فرد در مورد خود و توانایی ها و شخصیت خود می کند . به بیانی دیگر خودگشودگی حدی است که افراد تمایل دارند اطلاعات مربوط به خود را با دیگران در میان بگذارند [۲۰] .

ت- مشارکت : از دیدگاه کرولف (۲۰۰۷) مشارکت ، درگیری ذهنی عاطفی اشخاص در موقعیت های گروهی است که آنان را برمی انگیزد تا سازمان را برای دستیابی به هدف های گروهی یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند و اشاره به سهیم بودن کارکنان در فرایند هدفگذاری سازمان ، مشارکت کارکنان در فعالیت های اجتماعی و گروهی مربوط به سازمان و توجه به نظرات کارکنان در جلسات و تشریک مساعی با آنان دارد [۲۰] .

ث- معنادار بودن کار : معنا دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می کنند ، آنان احساس می کنند درجاده ای حرکت می کنند که وقت وانرژی آنان با ارزش است [۲۴] . توماس و فلتوس[1] (۱۹۹۰) ، معنی دار بودن کار را با ارزش بودن اهداف و علاقه درونی شخص به شغل می دانند و بیان می کنند معنی دار بودن کار عبارتست از ارزش اهداف شغلی که در

[1]-Thomas & Velthouse

ارتباط با استانداردها یا ایده های فردی مورد قضاوت قرار می گیرد [۲۵] . اسپریتزر و کیزیولس[1] (۱۹۹۷) ، معنی دار بودن کار را تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزش ها و رفتارها تعریف می کنند [۲۶] . کرولف (۲۰۰۷) نیز بیان می کند که معنادار بودن کار به عنوان ارزش مقصود یا هدف کار و قضاوت در خصوص تناسب آن با استانداردها و آرمان های افراد تعریف می شود و شامل تناسب بین پیش شرط های نقش کار و عقاید، ارزش ها و رفتارها می باشد . همچنین به عنوان ادارک کار به مثابه چیزی که افراد به طور خود انگیخته مایل به انجام آن هستند و یک ندای درونی برای انجام کار تعریف می شود و اشاره به ارزشمند تلقی کردن خود در کار ، اعتقاد به تاثیر کار کارکنان در موفقیت سازمان و کمک داوطلبانه به حل مشکلات کاری همکاران دارد [۲۰] .

ث- علاقه به کار : افرادی که با عشق و علاقه بیشتر به کار می پردازند ، فعالیت خود را نشاط آورتر یافته و زمان کمتری برای احساس غم خواهند داشت [۲۷] . علاقه به کار به عنوان مجموعه ای از احساسات و باورها که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند ، تعریف می شود و اشاره به اشتیاق به کار و به خوبی یاد کردن از کار ، تمایل به داشتن روابط صمیمی با یکدیگر در کار و دارا بودن احساس لذت از عضویت در سازمان دارد [۲۰] .

۴- مدل پرایس - جونز[2]

از دیدگاه پرایس- جونز (۲۰۱۰) ، پنج عامل برای نشاط در محیط کار باید وجود داشته باشد . وی این پنج عامل را مشارکت ، اعتقاد و باور ، فرهنگ ، تعهد ، و اعتماد به نفس می داند . بر اساس این دیدگاه هنگامی که تمامی این مولفه ها در محیط کار به یکدیگر می پیوندند ، هسته نشاط در محیط کار شکل می گیرد [۲۸] :

الف- مشارکت : از دیدگاه پرایس- جونز (۲۰۱۰) مشارکت اولین و مهمترین بعد از میان ابعاد نشاط سازمانی است که در بردارنده احساس مشارکت درونی و بیرونی است . وی مشارکت را آنچه فرد در سازمان انجام می دهد و نگرش فرد راجع به آن تعریف می کند و معتقد است که احساس مشارکت درونی فرد چهار مشخصه عمده دارد و این چهار مشخصه را اینگونه بیان می کند :

نخست : فرد زمانی احساس مشارکت درونی بالایی خواهد کرد که به اهدافی که برای خویش تعیین کرده است (ترفیعات، شغل ایده آل و...) دست یابد . در این راستا از یکسو فرد می بایست اهدافی واقع بینانه و در هماهنگی با اهداف و ارزش های سازمان تعیین نماید و از سوی دیگر می بایست اطمینان یابد اهداف سازمانی که او برای رسیدن به آنها تلاش می کند ، همان اهدافی است که او واقعا به آنها اعتقاد دارد . اگر او به این اهداف اعتقادی نداشته باشد ، پیگیری آنها توسط فرد مشکل بوده و در نتیجه احساس مشارکت کمتری خواهد کرد .

دوم : فرد می بایست از خودآگاهی بالایی برخوردار باشد تا ضمن این که اهداف درستی را برای خود انتخاب می کند ، این اهداف از شفافیت و وضوح کافی برخوردار باشند تا آنچه را که می بایست فرد در گذر زمان به آن دست یابد مشخص سازد . همچنین این اهداف می بایست از جذابیت کافی برای فرد برخوردار باشد تا وی را به پیگیری آنها ترغیب نماید .

سوم : فرد می بایست توانایی لازم را برای متوجه ساختن دیگران از پیامدها و نتایج کاری خود داشته باشد .

و چهارم : آخرین مشخصه احساس مشارکت درونی، امنیت شغلی است . امنیت شغلی به افراد کمک می کند از ماندن خود در سازمان اطمینان یافته و بر وظایف کاری خود متمرکز شوند .

همچنین پرایس- جونز (۲۰۱۰) بیان می کند که احساس مشارکت بیرونی نیز چهار مشخصه عمده دارد ؛ نخست افرادی که احساس می کنند بیشتر توسط دیگران شنیده می شوند نسبت به افرادی که چنین احساسی ندارند ، احساس مشارکت بیشتری می کنند .

دوم پذیرش بازخور مثبت نام دارد ، در این راستا بازخور مثبت و تشویق کننده می بایست مختص کاری که فرد انجام می دهد و آنچه او به درستی انجام می دهد ، باشد .

سومین مشخصه احساس مشارکت درونی ، قدردانی و تحسین می باشد . قدردانی بیشتر از آن که از توانایی های فرد ناشی شود ، بیشتر از تلاش فرد منتج می شود .

و چهارمین مشخصه احساس مشارکت درونی محترم شمردن دیگران می باشد . مهمترین جنبه احترام همان آداب اولیه معاشرت (سلام و احوالپرسی، تشکر کردن و...) است و مواردی چون زبان بدن ، تماس چشمی و میزان توجه نیز مبین احترام به دیگران می باشد [۲۸] .

ب- اعتقاد و باور : اعتقاد و باور عبارتست از پنداشت فرد مبنی بر آن که به خوبی از عهده وظیفه خود بر می آید و حتی زمانی که شرایط رو به پیچیدگی می گذارد ، از انگیزش کافی برای ادامه کار برخوردار است . پرایس- جونز (۲۰۱۰) بیان می کند که شاخص اصلی اعتقاد و باور را انگیزش فرد تشکیل می دهد و انگیزش مولفه ای درونی است که می بایست شرایط خاصی وجود داشته باشد ، تا انگیزش فرد به سطح بهینه و مطلوب برسد . وی بر اساس نظریه خود تعیینی می گوید که انگیزش از سه مولفه اصلی زیرتشکیل شده است :

۱- صلاحیت و شایستگی به معنای اشتغال فرد در کاری که به آن علاقمند است ؛

---

[2]-Spritzer & Kiziols
[1]-Pryce_ Jones

۲- ارتباط به معنای شرکت کردن در روابط کاری سالم ؛ و
۳- استقلال به معنای آزادی فرد در انتخاب فعالیت هایی که منطبق با علاقه اوست [۲۸] .

پ- فرهنگ : پرایس- جونز (۲۰۱۰) بیان می کند که این بعد از نشاط سازمانی به تناسب فرد با فرهنگ سازمان اشاره دارد . وی معتقد است که فرهنگ سازمان را می توان در پیوستاری قرار داد که در یک سر آن بخش ایستای فرهنگ (که با قوانین بیشتر و سلسله مراتب شناخته می شود) و در سر دیگر آن بخش پویاتر فرهنگ (که در آن اختیار بیشتری برای کارکنان وجود دارد و نقش ها و وظایف انعطاف پذیرتر طراحی شده اند) قرار دارد و کارکنان سازمان بسته به شخصیتشان و محیطی که در آن کار می کنند ، فرهنگ سازمان را فرهنگی محدود کننده و یا توانمند در می یابند . بر این اساس ، میزان علاقه آنها به کارشان بستگی به آن دارد که در نقش مناسبی به کارگرفته شده باشند و فرهنگ سازمان با شخصیت آنها متناسب باشد [۲۸] .

ت- تعهد : پرایس- جونز (۲۰۱۰) بیان می کند که تعهد کارکنان از دو شاخص مرتبط تشکیل شده است ؛ نخست ، اعتقاد فرد به کاری که انجام می دهد و داشتن احساس مثبت نسبت به انجام آن کار که در این رابطه شخص می بایست شغل خود را معنی دار دریابد ؛ و شاخص دیگر ، اثربخشی بیانیه مأموریت سازمان می باشد که سبب می شود کارکنان احساس کنند کار با ارزشی انجام می دهند و احتمالا احساسات مثبت بیشتری تجربه کرده و روحیه آنها ارتقا می یابد [۲۸] .

ث- اعتماد به نفس : اعتماد به نفس به میزان خود باوری فرد و این که تا چه حد درک درستی نسبت به شغل خود دارد ، اشاره می کند . پرایس- جونز (۲۰۱۰) بیان می کند که اعتماد به نفس از سه شاخص مرتبط تشکیل شده است ؛ اول و مهمترین شاخص ، بهره وری بالاست که در این رابطه هر چقدر فرد سابقه بهتری در انجام وظایف خود داشته باشد ، اعتماد بیشتری به خود خواهد داشت ؛ دوم باور فرد به توانایی خود در انجام وظایف و دستیابی به اهداف است و سومین شاخص اعتماد به نفس ، درک صحیح شغل می باشد که نشان دهنده نگرش فرد نسبت به شغلش است . البته پرایس- جونز (۲۰۱۰) معتقد است که برای دستیابی به عملکردی بالا لازم است این سه شاخص در وضعیت میانه ای قرار داشته باشند ، چرا که اعتماد به نفس بیش از حد نیز همانند سطح اعتماد به نفس پایین مخرب می باشد [۲۸] .

رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که به توسعه ی استانداردهای اخلاقی و مدیریت رفتارهای کارکنان نیاز دارد و به عملی کردن استانداردهای اخلاقی با رفتارهایشان می پردازد [۲۹] . در این نوع رهبری ، ارزش های اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر عدالت ، انصاف ، صداقت ، درستی و راست کرداری محور تمرکز و توجه است [۳۰] . نظریه پردازان مختلف تاکنون از دیدگا ه های متفاوت رهبری اخلاقی را توضیح و تفسیر نموده اند . استارات[1] (۱۹۹۱) بیان می کند که رهبری اخلاقی قادر است اعضای سازمان را به سمت اهداف و مقاصدی هدایت و رهبری کند که به سود سازمان ، اعضای آن ، سهامداران و جامعه باشد ؛ وی معتقد است که رهبران اخلاقی با الگو بودن ، رفتار نوع دوستانه را در میان اعضای سازمان رواج می دهند [۳۱] . بروان و همکاران[2] (۲۰۰۵) نیز از نخستین کسانی بودند که رهبری اخلاقی را به عنوان یک سبک مستقل در نظر گرفتند و رهبری اخلاقی را به عنوان توسعه رفتارهای مناسب هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط متقابل شخصی و ارتقا چنین رفتارهایی به زیردستان از راه ارتباطات دو طرفه ، تقویت و تصمیم گیری تعریف کردند [۱۳] . زو[3] (۲۰۰۸) نیز در رویکردی همسو با رویکرد براون و همکاران (۲۰۰۵) رهبری اخلاقی را دارای ویژگی هایی می دانند که نحوه تاثیر این سبک رهبری را بر ادراکات کارکنان روشن می سازد [۳۲] . دفت[4] (۲۰۰۸) معتقد است که رهبری اخلاقی به معنای رفتار مطابق با قوانین ، مسئولیت و حسن نیت در برابر کارکنان ، جامعه و هر نگرش و رفتاری است [۳۳] . رفیعی و همکاران (۱۳۹۲) نیز بیان می کنند که رهبری اخلاق مدار فرایندی است که بر اساس آن مدیر با نگاهی خیراندیشانه ، خوش بینانه و مثبت به تمامی ذی حقان ، به شناسایی و رتبه بندی حقوق تمامی آنان می پردازد و با استفاده از رویکرد ارتباطی قاطعانه ، وظایف مدیریتی را با رعایت اصل حق تقدم تزکیه ، تعلیم و تربیت و شمول بر خویش ، پیشتر و بیشتر از دیگران و بر اساس سند جامع اخلاقی به اجرا در می آورد [۳۴] . کالشون و همکاران[5] (۲۰۱۱) هم بیان می کنند که رهبری اخلاقی به عنوانی فرایندی در نظر گرفته می شود که بر شیوه مسئولیت سازمانی فعالیت های کارکنان در دستیابی به اهداف تأثیر می گذارد [۳۵] . توتار و همکاران[6] (۲۰۱۱) هم بیان می کنند که رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش ها ، آگاهی اخلاقی ، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد و اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک و ایجاد جو سازمانی مناسب با هدف تحقق سلامت سازمانی ، صداقت و قابل اعتماد بودن ، عمل کردن به ارزش ها و نگرش ها در رفتارها ، عمل کردن به ارزش ها در تصمیم گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می کند [۳۶] .

---

[1]-Starrat
[2]-Brown et al
[3]-Zhu
[4]-Daft
[5]-Kalshoven et al
[6]-Tutar et al

دیدگاه های مطرح در مورد رهبری اخلاقی

۱- رهبری اخلاقی از دیدگاه براون و همکاران

براون و همکاران (۲۰۰۵) رهبری اخلاقی را از دیدگاه یادگیری اجتماعی مورد توجه قرار می دهند و بیان می کنند که زیر دستان از طریق تقلید و یادگیری های مشاهده ای رفتار رهبرانشان ، از آنها پیروی می کنند . این پژوهشگران به این دلیل بر دیدگاه یادگیری اجتماعی تاکید نموده اند که بر این باورند رهبران و مدیران در محیط های کار به واسطه ی قدرت رسمی (و البته گاهی در مواردی غیررسمی) و جایگاهی که دارند ، در معرض الگوبرداری از طرف کارکنان قرار می گیرند [۳۷] .

براون و همکاران (۲۰۰۵) چهار ویژگی زیر را برای رهبران اخلاقی عنوان می کنند :

الف- آنها مردم گراهستند ؛

ب- آنها با عدالت با زیردستان برخورد می کنند ؛

پ- آنها استانداردهای اخلاقی را تعیین می کنند و کاملا پاسخگو هستند ؛

ت- آنها از آگاهی اخلاقی وسیعی برخوردار می باشند و تصمیماتشان در جهت منافع گروهی و نه فردی است [۱۳] .

۲- رهبری اخلاقی از دیدگاه رسیک و همکاران[1]

رسیک و همکاران (۲۰۰۶) شش ویژگی را برای رهبری اخلاقی برمی شمرند ؛ آنها این شش ویژگی را الف- پاسخگویی ، ب- احترام به دیگران ، پ- بی طرفی و عدم تبعیض ، ت- ممتاز و معروف بودن ، ث- جمع گرا بودن ، و ج- آزاد و منعطف بودن بیان می کنند . این محققان همچنین شش ویژگی را برای رهبری غیر اخلاقی برمی شمرند و این ویژگی ها را الف- توجه به منافع فردی و سوء استفاده کردن از قدرت ، ب- متقلب و دغل کار بودن ، پ- فقدان پاسخگویی ، ت- فاقد ارزش های فردی یا کدهای اخلاقی ، ث- بی تربیتی ، و ج- تمرکز بر اهداف کوتاه مدت عنوان می کنند [۳۸] .

۳- رهبری اخلاقی از دیدگاه د هوق و دن هارتوک[2]

د هوق و دن هارتوگ (۲۰۰۸) برای رهبری اخلاقی سه بعد اخلاق مداری و انصاف ، شفاف سازی نقش ، و تسهیم قدرت را عنوان می کنند . در بعد اول یا اخلاق مداری و انصاف ، عنوان می شود که چنین رهبرانی تصمیماتی اصولی و منصفانه اتخاذ می کنند و در محیط کار عدالت بر پا می نمایند . در بعد دوم که شفافیت در نقش نامیده می شود ، بیان می گردد که رهبران اخلاقی به صورت شفاف عمل می کنند ، ارتباطات باز ایجاد می نمایند و زیردستان را به رفتار اخلاقی ترغیب و تشویق می کنند . در بعد سوم که بعد تسهیم قدرت می باشد ، رهبران اخلاقی در تصمیم گیری ها به زیردستان خود اجازه اظهار نظر داده و به ایده ها و نگرانی های آن ها گوش می دهند [۳۹] .

۴- رهبری اخلاقی از دیدگاه کالشون و همکاران

از دیدگاه کالشون و همکاران (۲۰۱۱) رهبری اخلاقی دارای چهار بعد انصاف ، تسهیم قدرت ، صداقت و رهنمودهای اخلاقی است [۳۵] :

الف- انصاف : انصاف به میزان رفتار منصفانه و دور از تبعیض رهبران اخلاقی با دیگران اشاره دارد و به میزانی که آنها انتخاب منصفانه ای انجام داده، افراد قابل اعتماد و با صداقتی هستند، اقدامات جانبدارانه انجام نمی دهند و مسئولیت کارهای خود را برعهده می گیرند ، اشاره دارد [۳۵] .

ب- تسهیم قدرت : تسهیم قدرت اشاره به این دارد که رهبران اخلاقی فضای مناسب را برای مشارکت کارکنان ایجاد می کنند و به کارکنان خود فرصت می دهند تا در تصمیم گیری ها مشارکت کنند و ایده های آنها را می شنوند ؛ همچنین به کارکنان فرصت می دهند که وابستگی خود به رهبر را کاهش دهند [۳۵] .

پ- صداقت : صداقت به این اشاره دارد که در رفتار صادقانه ، بین آنچه که فرد می گوید و باید انجام شود و آنچه که در عمل انجام می شود، هماهنگی وجود داشته باشد ؛ همچنین به این اشاره دارد که رهبران اخلاقی باید به وعده های خود عمل کنند و به کارکنان خود اعتماد داشته باشند [۳۵] .

ت- رهنمودهای اخلاقی : رهنمودهای اخلاقی معیارهایی را درباره کدهای اخلاقی ایجاد می کنند و مدیریت و سازمان ها نیز قوانین، معیارها و کدهای اخلاقی لازم دیگر را نیز تدوین می کنند که راهنمایی برای رفتار اخلاقی کارکنان ایجاد کنند تا از این طریق رهبران بتوانند آگاهی کارکنان را افزایش دهند ؛ همچنین به شفافیت سازی و قانون مداری مدیران نیز اشاره دارد [۳۵] .

پیشینه تحقیق

در این بخش به برخی از جدیدترین پیشینه های تحقیقاتی انجام شده در داخل و خارج کشور پیرامون متغیرهای تحقیق حاضر پرداخته می شود .

---

[1]-Resick
[2]-De Hoogh & Den Hartog

محققان بسیاری در چند سال اخیر رابطه رهبری اخلاقی را با برخی متغیرهای رفتار سازمانی مورد بررسی قرار داده اند که به برخی از آنها اشاره می شود . میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵) در تحقیقی که رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان پردیس دانشکده های فنی دانشگاه تهران را مورد بررسی قرار داده اند ، نشان دادند که بین رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۴۰] . احمدی زهرانی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی که تأثیر رفتار رهبری اخلاقی بر آوای کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد را مورد بررسی قرار داده اند ، نشان دادند که رهبری اخلاقی بر روی آوای کارکنان تاثیر مثبت و معنادار دارد [۴۱] . پوچتایت[1] (۲۰۱۴) در تحقیقی که رابطه تحریک نوآوری سازمانی از طریق رهبری اخلاقی با واسطه گری اعتماد سازمانی را در یک سازمان دولتی در لیتوانی را مورد بررسی قرار داده است ، نشان داد رهبری اخلاقی با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد و اعتماد سازمانی رابطه بین رهبری اخلاقی و نوآوری سازمانی را میانجی گری می کند [۴۲] . چنگ و همکاران[2] (۲۰۱۴) هم در تحقیقی به بررسی رابطه رهبری اخلاقی و آوای سازمانی با بررسی نقش واسطه درگیری شغلی در یک موسسه بزرگ تحقیقات اقتصادی در شمال تایوان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی به زیردستان کمک می کند تا درگیر در شغل خود شوند و آنها را تشویق به صحبت کردن می نماید ؛ یافته های این تحقیق همچنین نشان داد زمانی که به جای تمرکز بر ارتقا درجه ، تمرکز بر خود نظارتی باشد ، رهبری اخلاقی با درگیری شغلی رابطه مثبت خواهد داشت [۴۳] . شین و همکاران[3] (۲۰۱۴) در تحقیقی رابطه میان رهبری اخلاقی و عملکرد سازمانی با نقش واسطه عدالت رویه ای و جو اخلاقی را در شرکت های صنایع مختلف کره جنوبی مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی مدیران ارشد به طور قابل توجهی پیش بینی کننده جو اخلاقی است که این امر منجر به عدالت رویه ای در سازمان می شود ؛ یافته های این تحقیق همچنین نشان داد که عدالت رویه ای و جو اخلاقی رابطه میان رهبری اخلاقی مدیران ارشد سازمان و عملکرد سازمانی را به طور کامل میانجی گری می کنند [۴۴] . مته[4] (۲۰۱۳) در تحقیقی که رابطه بین رهبری اخلاقی و بدبینی سازمانی را در دانشکده های آموزش عالی ترکیه مورد بررسی قرار داده است ، به این نتیجه رسید که رهبری اخلاقی با بدبینی سازمانی رابطه منفی قوی و معنادار دارد [۴۵] . والوموا و همکاران[5] (۲۰۱۲) هم در تحقیقی رابطه رهبری اخلاقی و نقش آن در عملکرد گروه کاری با نقش تعدیل کنندگی وجدان و آوای کارکنان را در یک مرکز بزرگ پزشکی واقع در ایالات متحده آمریکا مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی رابطه مثبت و قوی با عملکرد گروه کاری دارد و وجدان و آوای کارکنان گروه نیز این رابطه را میانجی گری می کند [۴۶] . انوار و همکاران[6] (۲۰۱۲) هم در تحقیقی به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی سرپرستان با رفتار شهروندی سازمانی در شرکت های بانکی و بیمه ای مالزی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین رهبری اخلاقی سرپرستان با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد[۴۷] . عواطفی منفرد و همکاران (۱۳۹۱) نیز در تحقیقی که رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روانشناختی محیط کار با اعتماد سازمانی را بر روی کارکنان رسمی و ارکان ثالث (پیمانی و قراردادی) یک شرکت تولیدی بزرگ لاستیک سازی مورد بررسی قرار داده است ، نشان دادند بین رهبری اخلاقی با سلامت روان شناختی محیط کار و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۴۸] .

همچنین محققان بسیاری نیز در چند سال اخیر رابطه نشاط سازمانی را با برخی از متغیرهای رفتار سازمانی مورد بررسی قرار داده اند که به برخی از آنها اشاره می شود . خدا بنده لو و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین نشاط سازمانی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین نشاط سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنا داری وجود دارد [۴۹] . رضایی (۱۳۹۴) هم در تحقیقی که رابطه نشاط سازمانی و میل به ماندن کارکنان را در بانک ملت اسلام آباد مورد بررسی قرار داده است ، نشان داد که بین نشاط سازمانی و میل به ماندن کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۵۰] . عسگری و همکاران (۱۳۹۲) نیز در تحقیقی تحت عنوان شناخت عوامل شادی ساز در میان نسل های شاغل در سازمان های امروزی ، به بررسی این موضوع در یک سازمان صنعتی در جنوب شرق تهران پرداختند ؛ به این نتیجه رسیدند که اعتماد به مدیران و اعتماد به همکاران از مهم ترین عوامل شادی ساز در محیط کار هستند [۵] . سودریو و همکاران[7] (۲۰۱۳) در تحقیقی که رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را بر اعتماد به مدیر مورد بررسی قرار می داد ، به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی اثر مثبت بر اعتماد به مدیر و تعهد سازمانی دارد و اعتماد سازمانی به عنوان متغیر میانجی هم با سازه های نشاط در سازمان و هم با عوامل مؤثر بر آن رابطه مثبت و مستقیم

[1]-Pučėtaitė
[2]-Cheng et al
[3]-Shin et al
[4]-Mete
[5]-Walumbwa et al
[6]-Anwar et al
[7]-Sudrio et al

دارد [۵۱] . فیلد و بویتنداج[1] (۲۰۱۱) در تحقیقی به بررسی تاثیر نشاط سازمانی و دلبستگی شغلی بر تعهدات سازمانی کارکنان یک موسسه آموزشی در آفریقای جنوبی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی و نشاط سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۵۲] .

چارچوب نظری ، مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

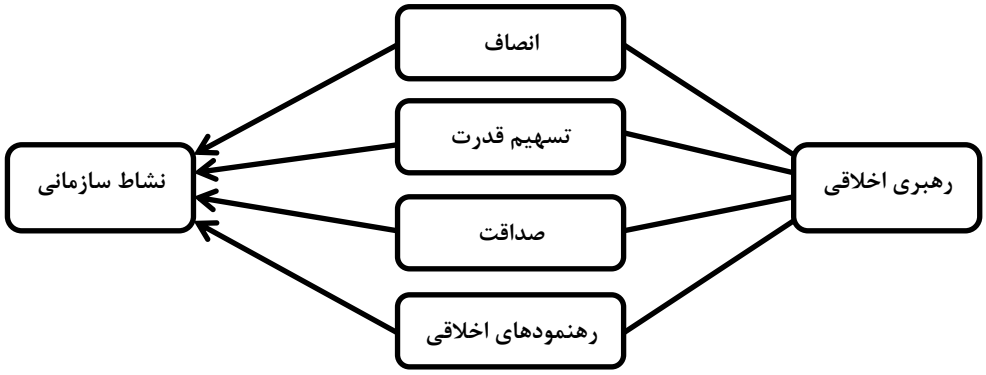
در این تحقیق نشاط سازمانی به عنوان متغیر ملاک و رهبری اخلاقی به عنوان متغیر پیش بین در نظر گرفته شده است .

امروزه توجه به نشاط سازمانی کارکنان از الویت ها در هر سازمانی به شمار می رود . در سازمان هایی که پرسنل آن دارای نشاط سازمانی باشند ، شور و شوق به انجام امور در چهره افراد نمایان بوده و پرسنل در انجام صحیح و بهینه امور محوله کوشا هستند [۶] . از اینرو افزایش تأکیدات در زمینه ی ایجاد سازمان با نشاط به عنوان یکی از نیازهای اساسی برای موفقیت هر سازمان ، مسئله مهمی که به وجود آورده است درک این موضوع می باشد که چگونه می توان شادابی و نشاط را در محیط سازمان برقرار کرد [۵۳] . الکساندر کرولف (۲۰۰۷) معتقد است نشاط در محیط کار به آنچه افراد دارند (پاداش، حقوق مناسب و ...) کمتر بستگی دارد ، بلکه بیشتر تحت تاثیر کاری است که انجام می دهند ؛ وی بیان می کند که برای با نشاط بودن تمرکز بر آنچه که افراد دارند، امری منفعلانه است، درحالی که تمرکز برآنچه که افراد انجام می دهند، فعال بوده و به ساختن آینده ای مطلوب و مسئولیت پذیر منجر می شود . بر این اساس کرولف مدلی ارائه می دهد که در آن شش اقدام مورد توجه قرارگرفته است که شامل مثبت اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، معنادار بودن کار و علاقه به کار است . از دیدگاه وی محیط کاری با نشاط ، محیطی است که زمینه لازم را برای انجام این اقدامات فراهم آورد [۲۰] که در این تحقیق برای مدل نشاط سازمانی بر اساس همین الگو عمل شده است .

از سویی وظیفه مدیران به عنوان هدایت گران سازمان در این راستا ، اهمیت دارد و در اینجاست که مدیران می بایست بیشتر رهبری کنند و کمتر مدیریت [۶] ؛ زیرا مدیریت صرفا سازماندهی است و رهبری امری انسانی می باشد [۵۴] . در این میان ، سبک رهبری اخلاقی از ارزش ویژه ای برخوردار است به طوری که به گفته اورنسون[2] (۲۰۰۱) رهبری اخلاقی در حال تبدیل شدن به مهمترین ابزاری است که رهبران می توانند به وسیله آن بر افراد و عملکرد آنها تاثیر داشته باشند [۵۵] . مقتضای این نوع از رهبری ، توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره ی رفتارهای کارکنان و نیز اجرای موثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است [۲۹] . از دیدگاه کالشون و همکاران (۲۰۱۱) رهبری اخلاقی به عنوانی فرایندی در نظر گرفته می شود که بر شیوه مسئولیت سازمانی فعالیت های کارکنان در دستیابی به اهداف تأثیر می گذارد و دارای چهار بعد انصاف ، تسهیم قدرت ، صداقت و رهنمودهای اخلاقی است [۳۵] که در این تحقیق برای مدل رهبری اخلاقی بر اساس همین الگو عمل شده است .

در حقیقت رهبران اخلاقی به عنوان الگوهای نقش عمل می کنند و رفتار اخلاقی را در میان اعضای سازمان رواج می دهند . آنها به کارکنان خود اجازه می دهند تا عقایدشان را بیان کنند و در تصمیم گیری ها شرکت کنند ، حس اعتماد را در آنها به وجود می آورند و علاقه واقعی به رفاه ، آسایش ، نشاط و توسعه کارکنان در سازمان را به آنها نشان می دهند و از اینرو از پیامدهای اصلی رهبری اخلاقی تصمیم گیری اخلاقی ، کاهش رفتار غیرمولد ، ایجاد نگرش های مثبت ، ایجاد انگیزه و نشاط در بین کارکنان سازمان است [۵۶] .

حال بر اساس مدل های مورد نظر تحقیق و با تلفیق مولفه های رهبری اخلاقی با نشاط سازمانی مدل مفهومی تحقیق حاضر به صورت زیر ترسیم می گردد :



شکل(۱) : مدل مفهومی تحقیق

[8]-Field & Buitendach
[1]-Aronson

با توجه به مدل مفهومی پژوهش فرضیه های تحقیق به صورت زیر بیان می‌شوند :

فرضیه اصلی تحقیق :

بین رهبری اخلاقی با نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد .

فرضیه های فرعی تحقیق :

۱- بین انصاف و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد .

۲- بین تسهیم قدرت و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد .

۳- بین صداقت و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد .

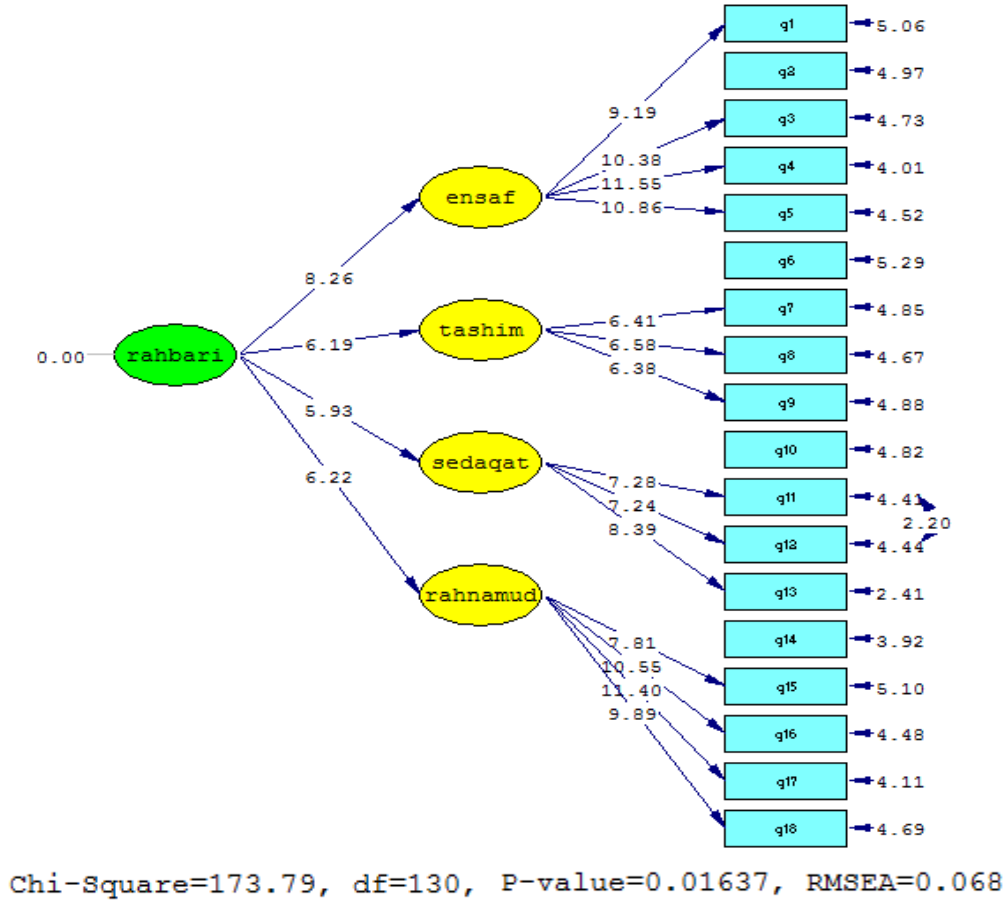
۴- بین رهنمودهای اخلاقی و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد .

روش شناسی تحقیق

در حوزه مدیریت رفتار سازمانی یکی از پر کاربرد ترین روش ها از سوی محققان ، روش تحقیق توصیفی می باشد که در تحقیق حاضر هم از روش تحقیق توصیفی استفاده شده است ؛ همچنین از آنجا که میزان همبستگی بین متغیر رهبری اخلاقی با متغیر نشاط سازمانی کارکنان مد نظر محقق بوده است ، روش توصیفی از نوع همبستگی انتخاب شده است تا درجه این رابطه را به وسیله همبستگی اندازه گیری و مورد سنجش قرار دهد . جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اعم از مدیران و کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان تشکیل داده است ، که تعداد آنها ۶۵ تن بوده است که با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری پژوهش ، از تمامی جامعه آماری به صورت سرشماری به عنوان حجم نمونه استفاده شده است . جهت جمع آوری اطلاعات و داده های تحقیق حاضر از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است که در مرحله نخست با استفاده از روش کتابخانه ای ، ادبیات و پیشینه تحقیق نوشته و بر اساس آن مدل مفهومی و فرضیات تحقیق ترسیم گردیده است که ابزار گردآوری اطلاعات در این بخش شامل فیش برداری از کتب تخصصی حوزه مورد پژوهش و همچنین مقالات معتبر و مجلات علمی و پژوهشی ، پایان‌نامه های دانشجویی و سایت های معتبر تخصصی بوده است و در مرحله بعد به روش مطالعات میدانی به جمع آوری داده های تحقیق از طریق پرسشنامه پرداخته شده است که برای سنجش متغیر نشاط سازمانی از پرسشنامه استاندارد نشاط سازمانی کرولف (۲۰۰۷) با ۲۳ گویه و شش زیر مقیاس یادگیری (۴ گویه) ، خودگشودگی (۴ گویه) ، مشارکت (۴ گویه) ، مثبت اندیشی (۴ گویه) ، معنادار بودن کار (۳ گویه) ، و علاقه به کار (۴ گویه) ؛ و برای سنجش متغیر رهبری اخلاقی از فرم کوتاه شده پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی کالشون و همکاران (۲۰۱۱) شامل ۱۸ گویه با چهار زیر مقیاس انصاف (۵ گویه) ، تسهیم قدرت (۴ گویه) ، صداقت (۴ گویه) ، و رهنمودهای اخلاقی (۵ گویه) استفاده شده است . این پرسشنامه ها کیفی و در طیف پنج درجه ای لیکرت ، با گزینه های کاملا مخالفم تا کاملا موافقم توسط آزمودنی ها پاسخ داده شده است ؛ همچنین سطح اندازه گیری پرسشنامه ترتیبی و به صورت نمره گذاری مستقیم با اعداد یک تا پنج بوده است . پس از توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها ، ۶۲ پرسشنامه به طور کاملا صحیح پر شده و قابل تحلیل انتخاب گردید که با استفاده از نرم افزار تحلیل آماری SPSS و لیزرل تجزیه و تحلیل شده اند .

برای سنجش روایی پرسشنامه ها نخست با قرار دادن پرسشنامه ها در اختیار چند تن از اساتید گروه مدیریت روایی محتوایی پرسشنامه ها به صورت صوری تایید گردد اما برای اطمینان از اینکه آیا آماره نیز روایی پرسشنامه ها را تایید می کنند پس از جمع آوری پرسشنامه ها بر روی آنها آزمون تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار لیزرل صورت گرفت و روایی پرسشنامه ها تایید گردید که نتایج آن به صورت زیر است :

الف- روایی سنجی سازه های پرسشنامه رهبری اخلاقی



شکل (۲) : مدل با آزمون های T

همانطور که از مدل پیداست تمامی ضرایب T در مدل بالای مقدار ۱/۹۶ می باشند و در نتیجه همه روابط معنی دار هستند .

در لیزرل درجه آزادی از فرمول زیر محاسبه شده است :

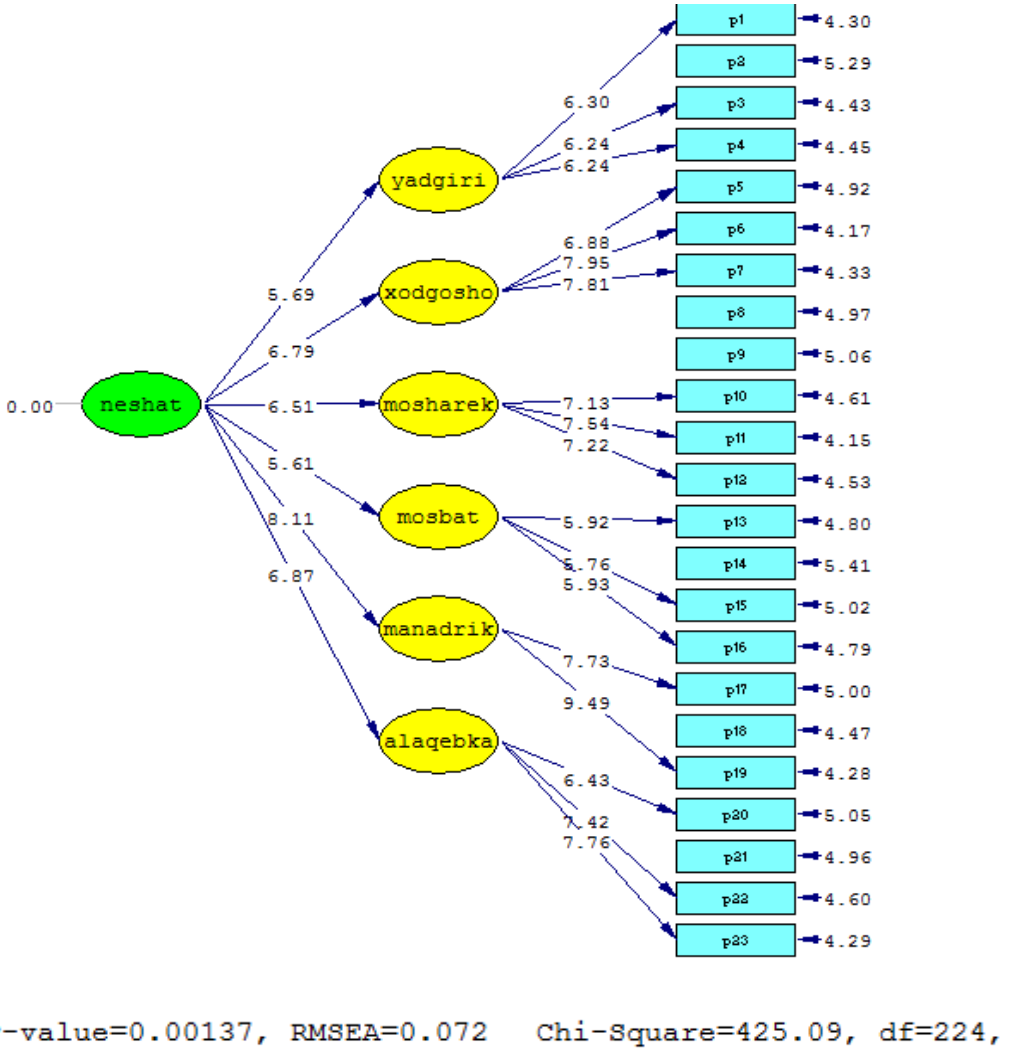
$$df = \frac{1}{2}(p)(p+1) - k \qquad (1)$$

P تعداد متغیر های آشکار یا مشاهده شده است که همان تعداد گویه های پرسشنامه رهبری اخلاقی یعنی ۱۸ می باشد و k تعداد پارامتر هایی است که نرم افزار در مدل محاسبه کرده است ؛ در این مدل ۱۸ گویه داریم و بنابراین ۱۸ ضریب بار عاملی مرتبه اول و نیز ۱۸ خطای اندازه گیری و ۱ همبستگی بین خطاهای گویه ۱۱ و گویه ۱۲ برای مدل محاسبه شده است. همچنین اگر به متغیر های مکنون در مدل اندازه گیری نگاه کنیم ۴ ضریب بار عاملی مرتبه دوم محاسبه شده است پس k برابر ۴۱ است و بنابراین :

$df = \frac{1}{2}(18)(18+1) - 41 = 130$

همچنین از سه آماره های زیر مدل ، آماره خی دو بر درجه آزادی که برابر $\chi^2/df = 173.79/130 = 1.34$ می شود و زیر ۲ است و آماره RMSEA که زیر ۰/۰۸ می باشد مدل را تایید می کنند و تنها آماره P-Value زیر ۰/۰۵ است و مدل را تایید نمی کند زیرا به تعداد پرسشنامه ها حساس است و هر چه تعداد پرسشنامه ها بیشتر باشد این آماره بهبود خواهد یافت اما چون آماره RMSEA که معادل P-Value است و به تعداد پرسشنامه حساس نیست مدل را تایید می کند ، مدل نهایی کار مورد تایید است و در نتیجه آزمون تحلیل عاملی تاکیدی روایی پرسشنامه رهبری اخلاقی را مورد تایید قرار می دهد.

ب- روایی سنجی سازه های پرسشنامه نشاط سازمانی



شکل (۳) : مدل با آزمون های T

همانطور که از مدل پیداست تمامی ضرایب T در مدل بالای مقدار ۱/۹۶ می باشند و در نتیجه همه روابط معنی دار هستند .

درجه آزادی به صورت زیر توسط نرم افزار حساب شده است:

تعداد متغیر های آشکار یا مشاهده شده که همان تعداد گویه های پرسشنامه نشاط سازمانی است برابر P = ۲۳ می باشد و k تعداد پارامتر هایی است که نرم افزار در مدل محاسبه کرده است ؛ در این مدل ۲۳ گویه داریم و بنابراین ۲۳ ضریب بار عاملی مرتبه اول و نیز ۲۳ خطای اندازه گیری برای مدل محاسبه شده است. همچنین اگر به متغیر های مکنون در مدل اندازه گیری نگاه کنیم ۶ ضریب بار عاملی مرتبه دوم محاسبه شده است پس k برابر ۵۲ است و بنابراین :

df = ½ (23)(23+1) – 52 = 224

همچنین از سه آماره های زیر مدل ، آماره خی دو بر درجه آزادی که برابر $\chi^2/df = 425.09/224 = 1.9$ می شود و زیر ۲ است و آماره RMSEA که زیر ۰/۰۸ می باشد مدل را تایید می کنند و تنها آماره P-Value زیر ۰/۰۵ است و مدل را تایید نمی کند زیرا به تعداد پرسشنامه ها حساس است و هر چه تعداد پرسشنامه ها بیشتر باشد این آماره بهبود خواهد یافت اما چون آماره RMSEA که معادل P-Value است و به تعداد پرسشنامه حساس نیست مدل را تایید می کند ، مدل نهایی کار مورد تایید است و در نتیجه آزمون تحلیل عاملی تاییدی ، روایی پرسشنامه نشاط سازمانی را مورد تایید قرار می دهد.

همچنین پایایی پرسشنامه ها به روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار تحلیل آماری SPSS برای رهبری اخلاقی برابر ۰/۹۶۹ و برای نشاط سازمانی برابر ۰/۹۷۶ بدست آمد که با توجه به این مقادیر و از آنجا که مقدارآلفای کرونباخ برای متغیرهای مورد بررسی باید از

مقدار لازم آن که۰/۷۰ است بالاتر باشد که نشان دهد اجزای درونی مقیاس دارای همبستگی بالایی با یکدیگر هستند ؛ می توان گفت پرسشنامه های تحقیق از پایایی خوبی برخوردارند .

یافته های پژوهش

از بین ۶۵ پرسشنامه توزیع شده ۶۲ پرسشنامه ها کاملا صحیح پر شده انتخاب و مورد تحلیل قرار گرفت.

توصیف اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش

از بین ۶۲ نفر کارکنان مورد بررسی در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان ، ۳۰ نفر مرد (۴۸/۳۹ ٪) و ۳۲ نفر زن (۵۱/۶۱ ٪) بودند ؛ همچنین از این تعداد ۲۰ نفر (۳۲/۲۶ ٪) در رده سنی بین ۲۰ تا ۳۰ سال ، ۲۹ نفر (۴۶/۷۷ ٪) در رده سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۳ نفر (۲۰/۹۷ ٪) در رده سنی ۴۱ سال و بالاتر قرار داشتند ؛ و به لحاظ تحصیلات ، ۸ نفر دارای تحصیلات زیر دیپلم و دیپلم (۱۲/۹۰ ٪) ، ۶ نفر (۹/۶۸ ٪) فوق دیپلم ، ۳۵ نفر (۵۶/۴۵ ٪) لیسانس و ۱۳ (۲۰/۹۷ ٪) نفر دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر بودند.

توصیف متغیر رهبری اخلاقی و مولفه های آن

از بین ۶۲ نفر کارکنان مورد بررسی در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان ، ۴ نفر (۶/۵ ٪) ، در مورد مناسب بودن وضعیت رهبری اخلاقی سازمان نظر کاملا مخالف ،۱۰ نفر (۱۶/۱ ٪) مخالف ،۱۱ نفر (۱۷/۷ ٪) نسبتا موافق ،۳۲ نفر (۵۱/۶ ٪) موافق و ۵ نفر (۸/۱ ٪) کاملا موافق داشته اند . همچنین میانگین نمره محاسبه شده برای رهبری اخلاقی در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان (میانگین نمرات ۱۸ گویه پرسشنامه رهبری اخلاقی) برابر ۳/۲۶ بوده است . از آنجا که برای تفسیر میانگین ، اعداد نمره گذاری ۱ تا ۵ با یک طول رده ثابت ۰/۸ به صورت (۵-۴/۲، ۴/۲-۳/۴، ۳/۴-۲/۶، ۲/۶-۱/۸، ۱/۸-۱) در نظر گرفته شده است که به ترتیب قابل تفسیر به (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) می باشد ؛ می توان بیان کرد نمره میانگین رهبری اخلاقی در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان متوسط بوده است . همچنین میانگین نمره محاسبه شده برای مولفه انصاف ۳/۱۹ (متوسط) ، برای مولفه تسهیم قدرت ۳/۲۴ (متوسط) ، برای مولفه صداقت۳/۳۰ (متوسط) ، و برای مولفه رهنمودهای اخلاقی ۳/۳۰ (متوسط) بوده است که در نتیجه میانگین همسان شده مولفه های صداقت و رهنمودهای اخلاقی دارای بیشترین نمره و میانگین همسان شده مولفه انصاف دارای کمترین نمره در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان بوده است .

توصیف متغیر نشاط سازمانی و مولفه های آن

از بین ۶۲ نفر کارکنان مورد بررسی در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان ، ۴ نفر (۶/۵ ٪) ، در مورد مناسب بودن وضعیت نشاط سازمانی سازمان نظر کاملا مخالف ، ۱۱ نفر (۱۷/۷ ٪) مخالف ، ۲۳ نفر (۳۷/۱ ٪) نسبتا موافق ، ۲۲ نفر (۳۵/۵ ٪) موافق و ۲ نفر (۳/۲ ٪) کاملا موافق داشته اند . همچنین میانگین نمره محاسبه شده برای نشاط سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان (میانگین نمرات ۲۳ گویه پرسشنامه نشاط سازمانی) برابر ۳/۰۶ بوده است . از آنجا که برای تفسیر میانگین ، اعداد نمره گذاری ۱ تا ۵ با یک طول رده ثابت ۰/۸ به صورت (۵-۴/۲، ۴/۲-۳/۴، ۳/۴-۲/۶، ۲/۶-۱/۸، ۱/۸-۱) در نظر گرفته شده است که به ترتیب قابل تفسیر به (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) می باشد ؛ می توان بیان کرد نمره میانگین نشاط سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان متوسط بوده است . همچنین میانگین نمره محاسبه شده برای مولفه یادگیری ۲/۹۸ (متوسط) ، برای مولفه خودگشودگی ۳/۰۵ (متوسط) ، برای مولفه مشارکت ۳/۱۰ (متوسط) ، برای مولفه مثبت اندیشی ۳/۰۴ (متوسط) ، برای مولفه معنادار بودن کار ۳/۰۶ (متوسط) ، و برای مولفه علاقه به کار ۳/۱۴ (متوسط) بوده است که در نتیجه میانگین همسان شده مولفه علاقه به کار دارای بیشترین نمره و میانگین همسان شده مولفه یادگیری دارای کمترین نمره در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان بوده است .

بررسی نرمال بودن متغیرها و مولفه های آنها

در حالت کلی چنانچه مقدار چولگی و کشیدگی داده ها در فاصله (۲ ،۲-) باشند ، داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند . نتایج جداول (۱) و (۲) نشان می دهند که مقادیر چولگی و کشیدکی برای تمامی متغیرهای تحقیق و مولفه های آنها در فاصله (۲ ،۲-) قرار دارند و این بدین معناست که متغیرها و مولفه های آنها از توزیع نرمال برخوردار هستند .

جدول (۱) : ضرایب چولگی و کشیدگی برای متغیر رهبری اخلاقی و مولفه های آن

متغیر	رهبری اخلاقی	انصاف	تسهیم قدرت	صداقت	رهنمودهای اخلاقی
چولگی	-۰/۶۹۹	-۰/۷۷۵	-۰/۷۵۰	-۰/۷۰۲	-۰/۶۶۵
کشیدگی	۰/۰۳۷	-۰/۰۵۸	۰/۴۵۶	-۰/۰۴۷	-۰/۲۲۱

جدول (۲) : ضرایب چولگی و کشیدگی برای متغیر نشاط سازمانی و مولفه های آن

متغیر	نشاط سازمانی	یادگیری	خودگشودگی	مشارکت	مثبت اندیشی	معنادار بودن کار	علاقه به کار
چولگی	-۰/۶۲۶	-۰/۴۶۸	-۰/۶۶۲	-۰/۵۷۱	-۰/۵۸۶	-۰/۵۹۸	-۰/۷۱۲
کشیدگی	-۰/۳۸۹	-۰/۸۴۵	-۰/۰۵۸	۰/۲۱۹	-۰/۵۴۳	-۰/۱۵۹	۰/۵۳۳

اما برای اثبات این ادعا ، باید از آزمون های آماری استفاده کنیم . آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه ای از معروف ترین آزمون های نکویی برازش برای توزیع نرمال است . چنانچه سطح معنی داری در این آزمون بیشتر از ۵ صدم (یعنی سطح معنی داری تحقیق) باشد، می توان داده ها را با اطمینان بالایی نرمال فرض کرد .

در این آزمون، فرض صفر بر نرمال بودن توزیع داده ها بنا شده است و بنابراین اگر فرض صفر رد شود به معنی غیر نرمال بودن داده ها است .

H_0 : متغیر مورد بررسی توزیع نرمال دارد.

H_1 : متغیر مورد بررسی توزیع نرمال ندارد.

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیرهای تحقیق و مولفه های آنها در جداول (۳) و (۴) آورده شده است :

جدول (۳) : آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیر رهبری اخلاقی و مولفه های آن

متغیر	رهبری اخلاقی	انصاف	تسهیم قدرت	صداقت	رهنمودهای اخلاقی
تعداد	۶۲	۶۲	۶۲	۶۲	۶۲
میانگین	۳/۲۶	۳/۱۹	۳/۲۴	۳/۳۰	۳/۳۰
آماره z	۱/۵۹۳	۱/۱۴۸	۱/۲۰۵	۱/۲۷۵	۱/۱۵۴
معنی داری (p- مقدار)	۰/۰۵۳	۰/۱۴۳	۰/۱۰۹	۰/۰۷۸	۰/۱۳۹

جدول (۴) : آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیر نشاط سازمانی و مولفه های آن

متغیر	نشاط سازمانی	یادگیری	خودگشودگی	مشارکت	مثبت اندیشی	معنادار بودن کار	علاقه به کار
تعداد	۶۲	۶۲	۶۲	۶۲	۶۲	۶۲	۶۲
میانگین	۳/۰۶	۲/۹۸	۳/۰۵	۳/۱۰	۳/۰۴	۳/۰۶	۳/۱۴
آماره z	۱/۲۷۴	۰/۹۵۸	۱/۳۳۰	۱/۲۴۸	۱/۱۴۳	۱/۱۶۰	۱/۲۳۹
معنی داری (p- مقدار)	۰/۰۷۸	۰/۳۱۷	۰/۰۵۸	۰/۰۸۹	۰/۱۴۷	۰/۱۳۶	۰/۰۹۳

با توجه به نتایج جداول آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه‌ای و معنی داری های بدست آمده ، از آنجا که معنی داری های بدست آمده برای متغیرها و مولفه های آنها همگی بیشتر از ۰/۰۵ (سطح معنی داری تحقیق) هستند ، در نتیجه فرض نرمال بودن برای متغیرهای تحقیق مورد تایید قرار می گیرد ؛ بدین معنا که با ۰/۹۵ درصد اطمینان (در سطح معنی داری ۰/۰۵) فرض نرمال بودن متغیرها پذیرفته می شود .

به علت اینکه فرض نرمال بودن برای متغیرهای تحقیق و تمامی مولفه های آنها پذیرفته شد ، برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و همچنین رگرسیون خطی استفاده می شود .

بررسی فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق :

H_0 : بین رهبری اخلاقی و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین رهبری اخلاقی و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد .

جدول (۵) : ضریب همبستگی پیرسون بین رهبری اخلاقی و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	۰/۸۰۶**	۰/۰۰۰	۶۲	دارد	مستقیم

** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون جدول (۵) نشان می دهد که بین رهبری اخلاقی و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد ($r = ۰/۸۰۶$ ، $P=۰/۰۰۰ < ۰/۰۵$) که با توجه به مثبت بودن ضریب آزمون همبستگی پیرسون ،

این رابطه از نوع مستقیم است و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی به عدد یک که به معنای همبستگی خطی کامل است ، بسیار نزدیک می باشد ، می توان دریافت که یک همبستگی قوی بین این دو متغیر وجود دارد . لذا فرضیه اصلی تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی اول تحقیق :

H_0 : بین انصاف و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین انصاف و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد .

جدول (۶) : ضریب همبستگی پیرسون بین انصاف و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	۰/۷۸۰**	۰/۰۰۰	۶۲	دارد	مستقیم

** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون جدول (۶) نشان می دهد که بین انصاف و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، r = ۰/۷۸۰) که با توجه به مثبت بودن ضریب آزمون همبستگی پیرسون ، این رابطه از نوع مستقیم است و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی به عدد یک که به معنای همبستگی خطی کامل است ، بسیار نزدیک می باشد ، می توان دریافت که یک همبستگی قوی بین این دو متغیر وجود دارد . لذا فرضیه فرعی اول تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی دوم تحقیق :

H_0 : بین تسهیم قدرت و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین تسهیم قدرت و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد .

جدول (۷) : ضریب همبستگی پیرسون بین تسهیم قدرت و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	۰/۷۶۹**	۰/۰۰۰	۶۲	دارد	مستقیم

** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون جدول (۷) نشان می دهد که بین تسهیم قدرت و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، r = ۰/۷۶۹) که با توجه به مثبت بودن ضریب آزمون همبستگی پیرسون ، این رابطه از نوع مستقیم است و از آنجا که مقدار ضریب همبستگی به عدد یک که به معنای همبستگی خطی کامل است ، بسیار نزدیک می باشد ، می توان دریافت که یک همبستگی قوی بین این دو متغیر وجود دارد . لذا فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی سوم تحقیق :

H_0 : بین صداقت و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین صداقت و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد .

جدول (۸) : ضریب همبستگی پیرسون بین صداقت و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	۰/۷۱۹**	۰/۰۰۰	۶۲	دارد	مستقیم

** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون جدول (۸) نشان می دهد که بین صداقت و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، r = ۰/۷۱۹) که با توجه به مثبت بودن ضریب آزمون همبستگی پیرسون ، این رابطه از نوع مستقیم است و از آنجا که مقدار آن به عدد یک که به معنای همبستگی خطی کامل است ، بسیار نزدیک می باشد ، می توان دریافت که یک همبستگی قوی بین این دو متغیر وجود دارد . لذا فرضیه فرعی سوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

فرضیه فرعی چهارم تحقیق :

H_0 : بین رهنمودهای اخلاقی و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود ندارد .

H_1 : بین رهنمودهای اخلاقی و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد .

جدول (۹) : ضریب همبستگی پیرسون بین رهنمودهای اخلاقی و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان

آزمون همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی داری(p- مقدار)	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	۰/۶۶۳**	۰/۰۰۰	۶۲	دارد	مستقیم

** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون جدول (۹) نشان می دهد که بین رهنمودهای اخلاقی و نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد (P=۰/۰۰۰ <۰/۰۵ ، r = ۰/۶۶۳) که با توجه به مثبت بودن ضریب آزمون همبستگی پیرسون ، این رابطه از نوع مستقیم است و از آنجا که مقدار آن به عدد یک که به معنای همبستگی خطی کامل است ، بسیار نزدیک می باشد ، می توان دریافت که یک همبستگی نسبتا قوی بین این دو متغیر وجود دارد . لذا فرضیه فرعی چهارم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

رگرسیون چند متغیره برای بررسی رابطه بین متغیر ملاک و مولفه های متغیر پیش بین

در مبحث رگرسیون محقق به دنبال یافتن رابطه خطی بین متغیر ملاک و مولفه های متغیر پیش بین است . برای بررسی رابطه بین متغیر ملاک (نشاط سازمانی) و مولفه های متغیر پیش بین (انصاف ، تسهیم قدرت ، صداقت و رهنمودهای اخلاقی) از رگرسیون چند متغیره و از روش پسرو[1] استفاده شده است .

در مرحله اول نخست تمام مولفه های متغیر پیش بین وارد مدل می شوند زیرا با این که روش پسرو یک روش حذفی است ، اجرای این مرحله الزامی است ؛ زیرا هر مولفه برای ورود به مدل باید حداکثر سطح معنی داری آن ۰/۰۵ بوده و همچنین برای حذف هر مولفه از مدل باید حداقل سطح معنی داری آن ۰/۱۰ باشد .

جدول (۱۰) : مولفه های وارد شده و خارج شده به مدل رگرسیونی

مدل	مولفه های وارد شده	مولفه های خارج شده	روش
۱	رهنمودهای اخلاقی، انصاف، صداقت، تسهیم قدرت		Enter
۲		رهنمودهای اخلاقی	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= .100).
۳		تسهیم قدرت	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= .100).

متغیر ملاک : نشاط سازمانی

با توجه به جدول (۱۰) همان طور که ملاحظه می شود در مرحله نخست تمامی مولفه های متغیر پیش بین رهبری اخلاقی شامل رهنمودهای اخلاقی، انصاف، صداقت و تسهیم قدرت وارد مدل شده اند و در مراحل بعد به ترتیب مولفه رهنمودهای اخلاقی و تسهیم قدرت از مدل خارج شده است .

جدول (۱۱) ، خلاصه مدل ها را نشان می دهد :

جدول (۱۱) : خلاصه مدل ها

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین چندگانه (R^2)	ضریب تعیین چندگانه تعدیل یافته	انحراف معیار ضریب تعیین چندگانه
۱	۰/۸۱۷[1]	۰/۶۶۸	۰/۶۴۵	۰/۴۷۱۴۰
۲	۰/۸۱۷[2]	۰/۶۶۸	۰/۶۵۰	۰/۴۶۷۵۹
۳	۰/۸۱۰[3]	۰/۶۵۷	۰/۶۴۵	۰/۴۷۱۱۳

۱- پیش بین گرها : (مقدار ثابت) ، رهنمودهای اخلاقی ، انصاف ، صداقت ، تسهیم قدرت

۲- پیش بین گرها : (مقدار ثابت) ، انصاف ، صداقت ، تسهیم قدرت

۳- پیش بین گرها : (مقدار ثابت) ، انصاف ، صداقت

در جدول (۱۱) همان طور که ملاحظه می شود مقادیر ضریب همبستگی چندگانه ، ضریب تعیین چندگانه ، ضریب تعیین چندگانه تعدیل یافته و انحراف معیار ضریب تعیین چندگانه برای مدل های رگرسیونی گزارش شده است. مقدار R^2 = ۰/۶۵۷ در مدل ۳ به این معناست که رگرسیون خطی مولفه های انصاف و صداقت بر متغیر نشاط سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان ، به تنهایی ۶۵/۷ درصد از کل تغییرات را توجیه می کنند و مابقی نیز سهم دو متغیر تسهیم قدرت و رهنمودهای اخلاقی و همچنین سایر متغیرهایی است که در این تحقیق در نظر گرفته نشده اند .

حال برای تایید معنی داری رگرسیون ، نتایج آزمون تحلیل واریانس رگرسیون را می نویسیم :

H_0 : رگرسیون معنی دار نیست .

H_1 : رگرسیون معنی دار است .

جدول (۱۲) آنالیز واریانس رگرسیون را برای مدل ۲ و ۳ نشان می دهد :

[1]- Backward

جدول (۱۲) : آماره های آزمون ANOVA (تحلیل واریانس) برای بررسی رابطه متغیر ملاک(نشاط سازمانی) با مولفه های متغیر پیش بین باقی مانده در مدل

مدل		مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	معنی داری
۲	رگرسیون	۲۵/۴۶۵	۳	۸/۴۸۸	۳۸/۸۲۲	[a] ۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۲/۶۸۱	۵۸	۰/۲۱۹		
	کل	۳۸/۱۴۶	۶۱			
۳	رگرسیون	۲۵/۰۵۰	۲	۱۲/۵۲۵	۵۶/۴۲۹	[b] ۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۳/۰۹۶	۵۹	۰/۲۲۲		
	کل	۳۸/۱۴۶	۶۱			

a : پیش بین گرها : (مقدار ثابت) ، انصاف ، صداقت ، تسهیم قدرت

b : پیش بین گرها : (مقدار ثابت) ، انصاف ، صداقت

با توجه به معنی داری های به دست آمده از آزمون تحلیل واریانس در جدول (۱۲) که ۰/۰۰۰ هست و کوچکتر از ۰/۱۰ است ؛ از اینرو در این سطح فرض صفر مبنی بر معنی دار نبودن رگرسیون رد می شود و فرض یک پذیرفته می شود . همچنین با توجه به مقدار بسیار زیاد آماره F در مدل ۳ نسبت به مدل ۲ ، می توان نتیجه گرفت که نتایج رگرسیونی مدل ۳ نسبت به نتایج رگرسیونی مدل ۲ بسیار معنی دار تر است .

همچنین باید معنادار بودن ضرایب رگرسیونی مولفه های باقیمانده در مدل ۳ مورد بررسی قرار گیرد و تایید شود :

H_0 : ضریب رگرسیون مولفه مورد نظر معنی دار نیست .

H_1 : ضریب رگرسیون مولفه مورد نظر معنی دار است .

جدول (۱۳) : جدول ضرایب رگرسیونی مدل ۳

مدل		ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	آماره	P-مقدار(معنی داری)
		B	خطای استاندارد	Beta	t	
۳	مقدار ثابت	۰/۹۱۴	۰/۲۱۲		۴/۳۰۸	۰/۰۰۰
	انصاف	۰/۴۲۲	۰/۰۸۶	۰/۵۴۶	۴/۹۰۵	۰/۰۰۰
	صداقت	۰/۲۴۳	۰/۰۸۴	۰/۳۲۱	۲/۸۸۸	۰/۰۰۵

متغیر ملاک : نشاط سازمانی

بر اساس نتایج جدول (۱۳) ، سطح معنی داری برای مولفه های انصاف و صداقت به ترتیب برابر با ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۵ می باشند که کوچکتر از ۰/۱۰ هستند ؛ از اینرو فرضیه صفر مبنی بر معنا دار نبودن ضرایب رگرسیونی مولفه های باقیمانده در مدل به شدت رد می شود و فرضیه یک پذیرفته می شود ؛ بدین معنا که دو مولفه انصاف و صداقت بیشترین تاثیر را بر متغیر نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان دارند و همان گونه که از نتایج جدول (۱۱) پیداست به تنهایی ۶۵/۷ درصد از کل تغییرات مربوط به نشاط سازمانی کارکنان را در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان پیش بینی و تبیین می کنند .

بنابراین با توجه به جدول (۱۳) و بر اساس ستون ضرایب استاندارد نشده و ضرایب استاندارد شده در مدل رگرسیونی ، معادلات رگرسیون خطی چند متغیره برای برآورد متغیر نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان به کمک مولفه های باقیمانده در مدل به شرح زیر خواهند بود :

$$Y= ۰/۹۱۴ + ۰/۴۲۲ X_1 + ۰/۲۴۳ X_2$$

$$Y= ۰/۵۴۶ Z_1 + ۰/۳۲۱ Z_2$$

در این معادلات ،Y برآورد خطی متغیر نشاط سازمانی بر اساس ضرایب استاندارد نشده و ضرایب استاندارد شده در مدل رگرسیونی می باشد ، X_1 و X_2 به ترتیب ضرایب استاندارد نشده انصاف و صداقت در مدل رگرسیونی و Z_1 و Z_2 به ترتیب ضرایب استاندارد شده انصاف و صداقت در مدل رگرسیونی می باشند .

نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل داده ها اثبات نمود رهبری اخلاقی و تمامی مولفه های آن (انصاف ، تسهیم قدرت ، صداقت ، رهنمودهای اخلاقی) با نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه مثبت و معنی داری دارند ؛ بدین معنا که افزایش و بهبود رهبری اخلاقی و هر یک از مولفه های آن می توانند منجر به افزایش و بهبود سطح نشاط سازمانی کارکنان شوند و بالعکس . همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که اگر چه هر چهار مولفه انصاف ، تسهیم قدرت ، صداقت ، رهنمودهای اخلاقی بر نشاط سازمانی کارکنان تاثیر دارند اما دو مولفه انصاف و صداقت پیش بینی کننده ای قدرتمندی برای نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان به شمار می روند و به تنهایی ۶۵/۷ درصد از کل تغییرات مربوط به نشاط سازمانی کارکنان را پیش بینی و تبیین می کنند . اما متاسفانه هیچ پژوهش داخلی یا خارجی که به طور مستقیم رابطه رهبری اخلاقی با نشاط سازمانی را مورد بررسی قرار داده باشد ، یافت نشد که بتوان همسویی یا مغایرت نتایج آنها را با پژوهش حاضر مورد مقایسه قرار داد و هر یک از پیشینه های تحقیقاتی موجود و در دسترس تنها یکی از متغیر های مورد نظر این تحقیق را با دیگر متغیرهای رفتار سازمانی مورد بررسی قرار می دادند . با این وجود باید اذعان کرد پیشینه های تحقیقاتی مطرح شده توانستند زاویه دید مناسبی را برای اجرای بهتر این تحقیق فراهم کنند .

پیشنهادهای کاربردی

از آنجا که بین رهبری اخلاقی و تمامی مولفه های آن (انصاف ، تسهیم قدرت ، صداقت و رهنمودهای اخلاقی) با نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه وجود دارد ، پیشنهاد می گردد :

مدیران با توسعه و بهبود مولفه های رهبری اخلاقی به ویژه رعایت انصاف و صداقت که بیشترین تاثیر را بر نشاط سازمانی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان داشتند ، گامی موثر در جهت بهبود نشاط سازمانی بردارند . اقداماتی چون دوری از تبعیض و رعایت عدالت و انصاف در انتصاب و مسئولیت دهی به کارکنان ، طراحی سیستم پاداش متناسب با تلاش و زحمات کارکنان ، صداقت در عمل و انجام آنچه که مدیران مایلند کارکنان بر اساس آن عمل کنند ، عمل کردن مدیران به وعده ها ، ایجاد فضای مشارکت ، ترتیب اثر دادن به نظرات و پیشنهادهای کارکنان ، استقبال از نوآوری در کار ، و شفاف سازی امور و قانون مداری از سوی مدیران می توانند از جمله اقداماتی باشند که قادرند با فراهم کردن زمینه خودگشودگی که بیان آزاد نظرات و احساسات را نسبت به کار از سوی کارکنان در پی دارد ، نگریستن به مشکلات به عنوان فرصت یادگیری ، مشارکت و تشریک مساعی برای کسب نتایج بهتر کاری ، القای حس مثبت اندیشی نسبت به توانایی خود در کارکنان و خوش بینی به آینده ، معنادار کردن کار و ایجاد اشتیاق و علاقه به کار در کارکنان ، زمینه نشاط سازمانی را مهیا سازند .

همچنین پیشنهاد می شود موضوع فوق در سازمان ها و ارگان هایی که شرایط شغلی و اجتماعی متفاوتی دارند نظیر مراکز آموزشی همچون دانشگاه ها ، سازمان های خدماتی ، دولتی و خصوصی انجام شود ، تا از این طریق دیدی جامع و کاربردی در اختیار پژوهشگران ، مدیران و مسئولان ذی ربط قرار دهد تا آنها بتوانند با آگاهی لازم ، برنامه ها و طرح های کاربردی مناسب در زمینه بهبود سطح نشاط سازمانی از طریق توسعه و تقویت رهبری اخلاقی ارائه دهند .

مراجع

[۱] شمس،ش.، اسفندیاری مقدم، ا.ت.(۱۳۹۴)." ارتباط ابعاد مختلف اعتماد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان". فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت(بهبود و تحول)،سال بیست وسوم، شماره ۷۷، صفحات ۱۷۱ – ۱۸۵.

[2] Fleming, P. (2005) . “Workers’ playtime? Boundaries and cynicism in a "culture of fun" program”. The Journal of Applied Behavioral Science, No. 41(3) , pp. 285-303.

[3] Van Meel, J., Vos P. (2001) . “Funkey offices: Reflections on office design in the 'new economy'”. Journal of Corporate Real Estate, No.13(4) ,pp. 322-334.

[۴] ملک زاده، غ.ر.، راهنما، س.ن. (۱۳۹۵)."بررسی عوامل تاثیرگذار بر نشاط کارکنان در محل کار". دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات،تهران،۱۷ مردادماه ۱۳۹۵.

[۵] عسگری، غ.ر.، محمدی، م. و اسماعیل زاده، م.(۱۳۹۲). "شناخت عوامل شادی ساز در میان نسل های شاغل در سازمان های امروزی ". مدیریت دولتی، شماره۱(۵)، صفحات ۱۴۹-۱۶۶.

[۶] شیبانی دلویی، ج.ر.(۱۳۹۴)." شادی سازمانی ، راهکارها و عوامل موثر بر آن". کنفرانس بین المللی پیرامون مدیریت .اقتصاد و علوم انسانی، استانبول، ترکیه،۱۷ می ۲۰۱۵.

[7] Diener, E., Scollon C.N. and Lucas, R.E. (2004) . “The evolving concept of subjective wellbeing: The multifaceted nature of happiness”. In Advances in cell aging and gerontology edited by P. T. Costa & I .C. Siegler., No. 15, pp. 187-220 .

[8] Boehm, K.J., Lyubomirsky, S. (2007) . “Does happiness promote career Success ?. Journal of career assessment “, vol.16, No.1,pp. 101-116 .

[۹] حضرتی، م. معمار زاده طهران، غ.ر.(۱۳۹۳)." ارائه مدلی از رهبری اخلاقی سازگار با سازمانهای دولتی ایران". مجله مدیریت توسعه و تحول ،شماره ۱۸،صفحات ۶۳-۷۰.

[۱۰] جعفری، ط.، حسنقلی پور، ط. و علایی، ح.(۱۳۹۵)." رهبری اخلاقی در محیط های پروژه محور" . فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری ، سال یازدهم ، شماره ۳ ،صفحات ۱۱۶-۱۲۴.

[11] DuBrin, A.J.(2013). “Leadership, Pesearch Findings, Practice, and Skills”. South-Western.Cengage Learning.

[۱۲] اسماعیل زاده، م.، دوستار، م. و مستقیمی، م.ر.(۱۳۹۴). "رهبری اخلاقی و بررسی تاثیر ابعاد آن بر تعهد سازمانی" . فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) ، سال بیست و چهارم ، شماره ۷۹ ،صفحات ۲۷-۴۵.

[13] Brown, M.E., Trevino, L.K. and Harrison, D. (2005). “Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing”. Organizational behavior and Human Decision Processes,No. 97,pp. 117-134 .

[14] Neubert, M., Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Roberts, J. and Chonko, L.B. (2009) . “The virtuous influence of ethical leadership behavior: evidence from the field”. Journal of Business Ethics,No. 90(2) ,pp. 157-170 .

[15] Kim, W.G., Brymer, R.A. (2011) . “The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance”. International Journal of Hospitality Management,No. 30 ,pp. 1020- 1026.

[16] Ponnu, C.H., Tennakoon, G. (2009) . “The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes – the Malaysian Case”. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies,No. 14(12) ,pp. 108-123.

[17] Gucel, C., Tokmak I. (2012). “The relationship of the ethical leadership among the organizational trust, affective commitment and job satisfaction: case study of a university” International Journal of Social Sciences and Humanity Studies, No.4(2) .

[18] Quinn, R.W., Dutton, J.E. (2005) . “coordinations as energy – in conversation”. Journal of Academy of Management Review,No. 30,pp. 36-57.

[19] Dutton, M.V., Edmund, D.L. (2007) . “A model of workplace happiness” . Journal of selection and development review,No. 23 ,pp.9-14 .

[20] Kjerulf, A. (2007) . “Happy hour is 9 to 5 , E-book (online)” . http:// positivesharing.com/category/ happy at work/.pp. 1-137 .

[21] Plester, B. (2009) . “Crossing the line: boundaries of workplace humor and fun”. Employee Relations,No. 31(6) .pp. 584-599.

[22] Kaewpijit, J., Utsahajit, W. (2010) . “Happy Organization Development for Sustainable Human Resource Development” .www.hrd.nida.ac.th/hrodnida/rtefile/rte .

[۲۳] معارفی، ف.، نجاری، ر.، ضماهنی، م. و آذر، ع.(۱۳۹۴). "سنجش مدل سازمان شاد در دانشگاههای پیام نور استان خوزستان". فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی ، سال چهارم ،شماره ۲ (۱۳) ،صفحات ۷۷-۹۸ .

[24] Appelbaum, S.H., Hongger, K. (1998) . “Empowerment: a contrasting overview of organizations in general and nursing in particular–an examination of organizational factors, managerial behaviors, job design and structural power”. Journal of Empowerment in Organization,No. 6(2) ,pp. 29-50.
[25] Thomas, K.W., Velthouse, B.A. (1990) . “Cognitive element of empowerment: an interpretive modle of intrinsic task motivation”. Academy of management Review, No.15 ,pp. 666-681 .
[26] Spritzer, G., Kiziols, M.A. (1997) . “A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and starin”. Journal of Management,No. 23(5) ,pp. 679- 682 .
[27] Gandomi, A., Zarei Matin, H., Zarea, H., Jandaghi, G. and Aliasgari, A. (2012) . “An Investigation into the Relation between Personality Traits and Happiness at work. A Case Study of Qom Province Post Bank” . International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences,vol. 2, No.2,pp. 38-54 .[in Persian] .
[28] Pryce-Jones, J. (2010) . “Happiness at work : Maximizing your psychological capital for success”. West Sussex, United Kingdom: Wiley-Blackwell .
[29] Yilmaz, E. (2010). “The analysis of organizational creativity in schools regarding Principals ethical leadership characteristics”. Procedia social and behavioral sciences, No.2(2) ,pp. 3949-3953.
[۳۰] نیک پی، ا.، ملکیان مفرد، م.(۱۳۹۵). "تاثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر فضیلت سازمانی معلمان با میانجی گری اعتماد و تعهد سازمانی" . دو فصلنامه مدیریت مدرسه ،شماره۱ (۴) ،صفحات ۱۰۷-۱۲۹ .
[31] Starrat, R.J. (1991) . “Building an Ethical School: Theory for Practice”. Educational Administrate Quarterly ,No. 2 ,pp.185-202.
[32] Zhu, W. (2008) . “The effect of ethical leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment” . Leadership Review ,No.8 ,pp. 62-73 .
[۳۳] دفت، ر.ل. (۱۳۷۴). "تئوری سازمان و طراحی ساختار ".ترجمه پارسائیان، ع.، اعرابی. س.م. مطالعات و پژوهش های بازرگانی.تهران.
[۳۴] رفیعی، م.، علی احمدی، ع.، موسوی، م. و کرمانی، م. (۱۳۹۲). "رهبری اخلاق مدار ، ثمره پارادایم مدیریت اسلامی" . پژوهش نامه اخلاق ، شماره۶ (۲۰) ،صفحات۴۹-۷۶ .
[35] Kalshoven, K., Den Hartog, D.N. and De Hoogh, A.H.B. (2011) . “Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW) : Development and Validation of a Multidimensional Measure”. The Leadership Quarterly.No. 22 ,pp. 51–69.
[36] Tutar, H., Altınöz, M. and Çakıroğlu, D. (2011) . “Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey”. Procedia-Social and Behavioral Sciences,No. 24 pp.1378-1388 .
[۳۷] گل پرور، م.، جوادیان، ز. و حسین زاده، خ. (۱۳۹۰). "الگوی ساختاری قرارداد روانی، عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی، مبادله رهبر عضو وحمایت سازمانی" . فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی ، سال دوم ،شماره ۷ ،صفحات۲۱-۳۲ .
[38] Resick, C.J., Hanges, P.J., Dickson, M.W. and Mitchelson, J.K. (2006).“A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership”. Journal of business ethical ,No.63,pp. 345-359.
[39] De Hoogh, A., Den Hartog, D.N. (2008). “Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study”. The Leadership Quarterly,No. 19(3) ,pp.297–311 .
[۴۰] میر کمالی، س.م.، کرمی، م.ر.(۱۳۹۵). "بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان" . مجله مدیریت توسعه و تحول ،شماره ۲۴ ،صفحات ۱۱-۲۲ .
[۴۱] احمدی زهرانی، م.، زارعی متین، ح.، امینی، ع.ر. و نیک مرام، س.(۱۳۹۴). "بررسی تأثیر رفتار رهبری اخلاقی بر آوای کارکنان" . فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع) ، سال هفتم ،شماره ۴(۲۲) ،صفحات ۱۶۷-۱۹۰ .
[42] Pučėtaitė, R. (2014) . “Stimulating Organizational Innovativeness through Ethical Leadership Practices: The Mediating Role of Organizational Trust”. Procedia-Social and Behavioral Sciences,No. 156,pp. 231-235.
[43] Cheng, J.W., Chang, S.C., Kuo, J.H. and Cheung, Y.H. (2014) . “Ethical leadership, work engagement, and voice behavior” . Industrial Management & Data Systems,No. 114(5) ,pp.817-831.
[44] Shin, Y., Sung, S.Y., Choi, J.N. and Kim, M.S . (2014) . “Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate” . Journal of Business Ethics,No. 129(1) ,pp. 43-57.
[45] Mete, Y.A. (2013) . “Relationship Between Organizational Cynicism and Ethical Leadership Behaviour : A Study At Higher Education”. Procedia-Social and Behavioral Sciences,No. 89 ,pp.476-483 .
[46] Walumbwa, F.O., Morrison, E.W. and Christensen, A. L. (2012). “Ethical leadership and group in-role performance: The mediating roles of group conscientiousness and group voice” . The Leadership Quarterly,No. 23(5) ,pp. 953-964.
[47] Anwar, F., Islam, T., Rehman Khan, S. and Ungku Norulkamar, U. (2012) . “Investigating the Mediating Role of Affective Commitment Between Supervisor's Ethical Leadership and Citizenship Behaviors”. World Applied Sciences Journal,No. 19 (8),pp. 1221-1224.

[۴۸] عواطفی منفرد، ا.، مهداد، ع. و میر جعفری، س.ا. (۱۳۹۱). "رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روانشناختی محیط کار با اعتماد سازمانی" . فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری ، سال هفتم ، شماره ۳ ،صفحات ۱-۹ .

[۴۹] خدا بنده لو، و.، شعبانی بهار، غ.ر. و شکری، م.(۱۳۹۵)." تعیین رابطه بین نشاط سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان" . نشریه رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی ،شماره ۱۴ (۴) ،صفحات ۹۵-۱۰۵ .

[۵۰] رضایی، ج.(۱۳۹۴). "شناسایی تاثیر نشاط سازمانی بر میل به ماندن کارکنان بانک ملت اسلام آباد" . اولین کنگره علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی ، جامعه شناسی و علوم فرهنگی اجتماعی ایران ، تهران .

[51] Sudrio, A., Sjahruddin, H. and Normijati, A . (2013) . “Organizational Justice, Organizational Commitment and Trust in Manager as predictor of Organizational Citizenship Behavior”. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research iBusiness ,No. 4 (12) .

[52] Field, L.K., Buitendach, J. (2011) . “Happiness, Work Engagement and Organizational Commitment of Support Staff at a Tertiary Education Institution in South Africa” . SA Journal of Industrial Psychology,Vol. 37,No. 1,pp. 1-10 .

[۵۳] چاوش باشی، ف.، دهقان عفیفی، ن.(۱۳۹۰). "شناسایی و سنجش عوامل تاثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب" . فصلنامه علوم رفتاری ، صفحات۴۳-۶۶ .

[۵۴] میر کمالی، س.م.(۱۳۸۲). "رهبری و مدیریت آموزشی" . چاپ دهم . انتشارات سیطرون . تهران.

[55] Aronson, E. (2001) . “Integrating Leadership Styles and EthicaPerspectives” . Canadian Journal of Administrative Sciences ,No. 18 ,pp. 244-256 .

[56] Trevino, L.K., Brown, M.E. (2006) . “Ethical Leadership: A Review and Future Directions”. The Leadership Quarterly, No.17 ,pp. 595-616.