مقاله پژوهشی

تحلیل رابطه هوش اخلاقی و رهبری اخلاقی با دلبستگی شغلی: نقش میانجی‌گر تناسب فرد – سازمان

دکتر محمد مهدی محبی[1*]، حسن ریحانی همدانی[2]

1. گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

2. گروه فنی مهندسی، دانشگاه پیام نور ، تهران، ایران

(تاریخ دریافت:95/12/8، تاریخ پذیرش:96/2/30)

چکیده

زمینه: امروزه دانشگاه‌ها مستلزم سبک جدیدی از رهبری هستند که از دید پیروان، فردی صادق، مورد اعتماد، منصف و با ملاحظه باشد که بتواند میزان دلبستگی کارکنان و تناسب بین فرد- سازمان را جهت بهره‌وری دانشگاه به ارمغان آورد؛ بنابراین، هدف از این پژوهش، بررسی رابطه هوش اخلاقی و رهبری اخلاقی با درگیری شغلی با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان یگانگی فرد- سازمان بوده است.

روش: روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیهٔ اعضای هیأت علمی دانشگاه بوعلی سینا به تعداد 391 نفر تشکیل می‌دهند. براساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی، نمونه‌ای به حجم 178 آزمودنی مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری اطلاعات، چهار پرسشنامه هوش اخلاقی، رهبری اخلاقی، دلبستگی شغلی و یگانگی فرد – سازمان بود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد از بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی مؤلفه مسئولیت‌پذیری و از بین مؤلفه‌های رهبری اخلاقی بعد اعتماد، پیش‌بینی یگانگی فرد- سازمان هستند.

نتیجه‌گیری: از یافته‌های تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که بین هوش اخلاقی و رهبری اخلاقی با درگیری شغلی با نقش میانجی یگانگی فرد-سازمان رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین برای مؤسسات آموزش عالی و مدیران آموزشی مهم است که برای افزایش دلبستگی سرمایه فکری و توانمندشان و کاهش غیبت و جابه‌جایی آنان به متغیرهای حیاتی هوش اخلاقی و رهبری اخلاقی و یگانگی فرد-سازمان توجه کنند.

کلیدواژگان: *هوش اخلاقی، رهبری اخلاقی، یگانگی فرد- سازمان، درگیری شغلی*

سرآغاز

دانشگاه از جمله مهم‌ترین مجموعه‌های انسانی در هر جامعه است که وظیفهٔ انتقال دانش و مهارت، انتقال و ترویج ارزش‌های اخلاقی[1] و فرهنگی، شکوفا کردن توانایی‌های فردی و اجتماعی و کمک به رشد شخصیتی، عاطفی، رفتاری و فکری را بر عهده دارند (1). بنابراین دانشگاه نیازمند فضایی است که در آن کارکنان، اعضای هیأت علمی، مدیران و دانشجویان، افرادی مسئولیت‌پذیر، دلسوز، درستکار و به طورکلی اخلاقی بار آیند و با تکیه بر انرژی درونی خود و با تلاش، از شکست نهراسند و آن را پلی برای رسیدن به پیروزی بدانند (2).

باید باور داشت مدیران دانشگاه به‌عنوان رهبران آموزشی، اولین کسانی هستند که با رفتار، گفتار وکردار خود اصول اخلاقی را در سازمان رواج می‌دهند و تأثیر بسزایی در اعمال اعضای سازمان دارند. بنابراین مدیران باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورند تا کارکنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هرچه بیشتر کار کنند که این امر، نیازمند وجود مدیری با هوش اخلاقی[2] بالاست (3).

در متون علمی، هوش به‌عنوان یک مفهوم عمومی جهان شمول که با توانایی ادراکی ارتباط دارد، تعریف شده است (4). این مفهوم، به توانایی یادگیری و تفکر مرتبط بوده و بیشتر برای توصیف به‌کارگیری مهارت‌ها و وقایع به کار رفته است (5). هوش اخلاقی در آموزش منجر به تمایل ماندگاری کارکنان در سازمان می‌شود زیرا مدیران با سیستمی براساس ارزش‌های اخلاقی در دانشگاه، این امکان را به وجود می‌آورند که محیط پر از اعتماد و اطمینان برای کار کردن و زندگی کاری برای کارکنان به‌وجود آورند (6).

* نویسنده مسؤول؛ نشانی الکترونیکی: Taakshahdbahar @ yahoo.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.8.6]

اخلاق نیز به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول که اغلب منشوری برای راهنمایی و هدایت به کار می‌رود تعریف شده است (7). در واقع، مفاهیم اخلاقی نمایانگر اشکالی از زندگی بشر است و اعتقادات و ارزش‌های هدایتگر افراد را در تصمیمات آنها توصیف می‌نمایند (4).

اخلاق در سازمان‌های امروزی، یک عنصر مهم و اساسی است، زیرا از طریق این ارزش‌های اخلاقی است که تمامی رفتارهای نادرست در مسیر درستشان هدایت می‌شوند(8). اخلاق به مانند اصل کلی در آموزش عمل می‌کند و باعث می‌شود افراد با جان و دل توانایی‌ها و قابلیت‌های خود را به کار گیرند و با رضایت بیشتری وظایف خود را انجام دهند (9). محققان در مطالعات خود بر این امر واقف هستند که رشد اخلاقی اصل اساسی برای بقای زندگی جوامع است و هیچ جامعه و سازمانی بدون ارزش دوام نخواهد آورد (10).

وقتی افراد دارای هوش اخلاقی بالا باشند کار درست را درست انجام می دهند، اعمال آن‌ها پیوسته با ارزش‌ها و عقاید شان هماهنگ است. عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می زنند (11). هوش اخلاقی، با توجه به زندگی انسان و طبیعت با رفاه اقتصادی و اجتماعی، ارتباطات باز و صادقانه و حقوق شهروندی در ارتباط است (12) و شواهد بسیاری وجود دارند که هوش اخلاقی نقش بزرگی در موقعیت سازمان‌ها ایفا می کند (13). از همه مهتر وجود یک رهبر اخلاقی[3] که این هوش اخلاقی را در سازمان پایه گذاری و در مسیر صحیحش به کارگیرد، بیش از بیش مورد توجه است.

پژوهشگران معتقدند رهبری اخلاقی با فاکتور[4]های انصاف، صداقت و نفوذ آرمانی آمیخته است و به‌طورکلی رهبران اخلاقی در تصمیم‌های خود راستگو و عادلانه برخورد می‌کنند. این رهبران همیشه استانداردهای اخلاقی مناسبی برای دادن پاداش و تنبیه کارکنان خود دارند (14). رهبری اخلاقی به ایجاد فضایی کاری اهمیت می‌دهد که در آن رفتارهای اخلاقی به‌عنوان عاملی حیاتی برای ساختار و عملکرد سازمان در نظر گرفته می‌شوند و شامل عناصری نظیر فرهنگ سازمان، نظام‌های سنجش عملکرد و رفتار مدیریت است (15 و 16).

از آنجایی که یگانگی فرد-سازمان[5] در فرهنگ سازمانی[6] شکل می‌گیرد می‌توان گفت رفتارهای اخلاقی[7] می‌تواند بر روی یگانگی فرد-سازمان تأثیر داشته باشد. از سوی دیگر، بیگانگی فرد با سازمان و شغلش باعث بی هدفی یا جدایی بین زندگی فرد و کارش می‌شود، بنابراین می‌توان گفت یگانگی فرد-سازمان نیز به‌طور غیرمستقیمی با میزان درگیری شغلی[8] کارکنان رابطه دارد (17).

یگانگی فرد- سازمان به‌عنوان میزان تجانس بین ارزش‌های فردی[9] و ارزش‌های سازمان[10] تعریف می‌شود (18، 19، 20). محققان دریافته‌اند که یگانگی فرد- سازمان برای متصدیان مشاغل و سازمان نتایج مهمی از قبیل اثربخشی[11]، کارآیی، [12] بهره‌وری[13] و موفقیت سازمانی[14] را در پی دارد (21، 22، 23). این سازه همچنین باعث افزایش انگیزه و نگرش افراد ازجمله: قصد ماندن افراد در سازمان، رفتار شهروندی[15]، گردش مالی، عملکرد و رضایت شغلی[16] آن‌ها در سازمان می‌شود (17، 21، 25، 26 و 27).

تناسب بین فرد-سازمان باعث ایجاد رضایت بیشتر افراد، ایجاد انگیزه‌های درونی در فرد، افزایش کارائی، خلاقیت و مسئولیت پذیری خواهد شد، هرچقدر این تناسب بیشتر باشد رضایت شغلی و تناسب فرد با ویژگی‌های شغلیش بالا می‌رود و فرد بیشتر به کار و سازمان دلبسته می‌شود. کارکنان دلبسته تنش کمتری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند. درگیری شغلی به طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود (28، 29). درگیری شغلی بالا نشان دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند (30). افرادی که دلبستگی پایینی دارند به‌طور معمول از نظر فرسودگی شغلی، روان رنجوری و برونگرایی در سطح بالاتری هستند (28، 29). پژوهش‌هایی در ارتباط با این متغیرها صورت گرفته که در ادامه به چند نمونه از آن‌ها اشاره می‌شود:

نتایج پژوهشی نشان داد که هر یک از مؤلفه‌های یگانگی فرد-سازمان و سلامت سازمانی قدرت پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای[17] را دارند (9). در پژوهش دیگری مشخص شد که بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (3). نتایج پژوهش دیگری نشان داد که بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی و رهبری تیمی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (11).

به‌هر حال امروزه، سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که بسیاری از مشکلات و مسائل سازمانی بخاطر نبود و کمبود توجه به این پارادیم و پیامدهای مثبت حاصل از آن ناشی می‌شود. این پارادیم حیاتی و مهم که توجه به آن به خصوص در دانشگاه‌ها که اهداف و استراتژی‌های مهمی را در تامین نیروی انسانی متخصص و فرهیخته دارند ضرورتی به نظر می‌رسد این پارادیم اثرگذار بر دلبستگی کارکنان که نقش مهمی در اثربخشی و کارایی دانشگاه دارد در مطالعات از آن به‌عنوان معمای اخلاقی یاد می‌شود. سازمان‌ها امروزه در شرایطی هستند که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را در آنان تعریف کرد، زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از پیش از بین رفته است. در چنین شرایطی سازمان‌هایی موفق خواهند بود که از نظر اخلاقی جو سالمی را فراهم آورند. این امر، نیازمند وجود نیروی انسانی با هوش اخلاقی بالا است.

با توجه به نقش محوری و کلیدی رهبران در پیشبرد استراتژی‌های سازمان در مسیر تحقق اهداف تعیین شده و استمرار بقای سازمانی، لزوم هماهنگی، همراهی و تعامل مستقیم تمامی سطوح سازمانی با وجود رهبران به منظور تحقق این امر مهم اجتناب‌ناپذیر است. ازاین‌رو، رهبران می‌کوشند با اتخاذ سبک‌های مختلف رهبری متناسب با فرهنگ، درجه بلوغ و بالندگی سازمان‌ها، زمینه هماهنگی و توسعه فردی، گروهی و سازمانی را فراهم سازند. تلاش رهبران برای ایجاد وفاق و تفاهم سازمانی و پیشگامی آنان در مسیر رشد و توسعه سازمان است. لذا با اهمیت ارزش‌ها و هوش اخلاقی و وجود سبک رهبری اخلاقی در همسو و هماهنگ کردن ارزش‌ها بین فرد-سازمان و

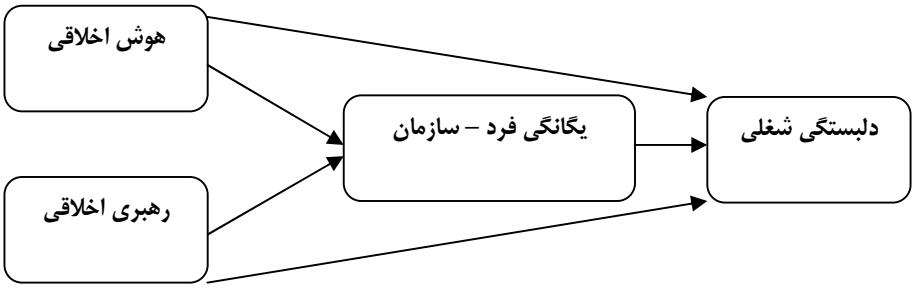
مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 4، 1397

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.8.6]

تأثیرشان بر میزان دلبستگی اعضای سازمان و اهمیتی که این پارادیم‌ها در پویایی و پیشرفت دانشگاه دارند و دانشگاه نیز به‌دلیل نقش حساسش در تربیت و هدایت سرمایه انسانی و تربیت افراد فرهیخته جامعه، لزوم انجام این پژوهش ضروری به‌نظر آمد. از این نظر، در این پژوهش مدل فرضی از روابط بین هوش اخلاقی، رهبری اخلاق، تناسب فرد - سازمان و دلبستگی شغلی در جامعه اعضای هیأت علمی دانشگاه بوعلی سینا، مورد نظر قرار گرفت.

در این ساختار هوش اخلاقی و رهبری اخلاقی به‌عنوان متغیر برون‌زا با تناسب فرد - سازمان و دلبستگی شغلی رابطه مستقیم دارد. همچنین، فرض شده است تناسب فرد – سازمان در رابطهٔ هوش اخلاقی و رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی نقش میانجی دارد (نگاره 1).



نگاره 1: چارچوب مفهومی پژوهش

روش

طرح پژوهش در این مطالعه، توصیفی از نوع طرح همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه بوعلی سینا به تعداد 391 نفر بود. نمونه این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و براساس فرمول کوکران تعداد 178 آزمودنی انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند.

داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از طریق چهار پرسشنامه استاندارد به شرح زیر جمع‌آوری شده است:

الف. پرسشنامه هوش اخلاقی: این پرسشنامه براساس ابعاد هوش اخلاقی لنیکو کیل تدوین شده است که چهار حوزه هوش اخلاقی یعنی مؤلفه‌های درستکاری، مسئولیت‌پذیری، بخشش و دلسوزی را می‌سنجد. این پرسشنامه دربرگیرنده 24 گویه و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت مورد استفاده قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ 0/93 به‌دست آمد.

ب. پرسشنامه رهبری اخلاقی: پرسشنامه مذکور بر اساس مؤلفه‌های رهبری اخلاقی تدوین شده است. این پرسشنامه شامل 3 مؤلفه (اخلاق مداری و انصاف، شفاف‌سازی نقش، تسهیم قدرت) و 16 سوال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت بود. پایایی این پرسشنامه a = 0/92 به دست آمد.

پ. پرسشنامه یگانگی فرد-سازمان: پرسشنامه مذکور بر اساس مدل مفهومی یگانگی فرد – سازمان کریستف تدوین شده است. این پرسشنامه دربرگیرنده 54 سؤال است که از دو قسمت معیارهای فردی (دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، ویژگی‌های شغلی، علائق و شخصیت) و معیارهای سازمانی (اهداف و ارزش ها) است و به صورت طیف پنج درجه‌ای مقیاس لیکرت تنظیم شده است.

ج. پرسشنامه دلبستگی شغلی: برای سنجش درگیری شغلی نیز از پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو که شامل 10 سوال و طیف پنج درجه‌ای تنظیم شده، استفاده شده است.

برای انجام مبانی نظری و پیشینه پژوهش به مطالعه کتب تخصصی، مجلات علمی و پژوهشی و منابع علمی کتابخانه‌ای و پایانامه‌ها استفاده و فیش برداری شده است. روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید صاحبنظران مدیریت قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (درصد، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف- اسمیرونوف، پیرسون و رگرسیون) معادلات ساختاری و از نرم افزارهای SPSS & LISREL استفاده گردید.

یافته‌ها

در جدول 1 شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. در جدول شماره 2 ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارایه شده اند.

با توجه به جدول شماره 2، رابطه تمامی متغیرها در سطح 0/01 مثبت و معنی‌دار می‌باشد. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری‌شده استفاده شد. استفاده از این روش نیازمند نرمال بودن چندمتغیره متغیرها می‌باشد. در پژوهش برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر 64/11 بدست آمد که کمتر از عدد 323 می‌باشد که از طریق فرمول p(p+2) محاسبه شده است. در این فرمول p مساوی است با تعداد متغیرهای مشاهده شده که در این پژوهش 16 می‌باشد. لازم به ذکر است که از نرم‌افزارلیزل برای تجزیه تحلیل داده‌ها استفاده شد. در جدول شماره 3، شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد به تفکیک گزارش شده اند. در این پژوهش شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) به‌عنوان شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش هنجار

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.8.6]

نشده (NNFI) به‌عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی و مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df)، شاخص برازش ایجاز (PNFI) و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) به‌عنوان شاخص‌های برازش مقتصد در نظر گرفته شدند.

جدول 1: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
هوش اخلاقی	2/82	0/33	0/30	3/68
رهبری اخلاقی	3/25	0/39	-0/65	-0/43
تناسب فرد-سازمان	3/89	0/40	0/40	0/27
دلبستگی شغلی	3/16	0/39	-0/26	-0/93

جدول 2: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

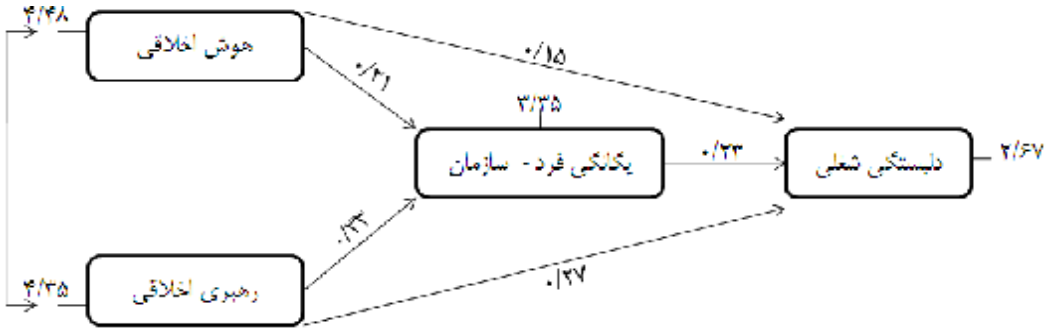
شماره	متغیر	1	2	3	4
1	هوش اخلاقی	1			
2	رهبری اخلاقی	0/61**	1		
3	تناسب فرد-سازمان	0/22**	0/47**	1	
4	دلبستگی شغلی	0/41**	0/67**	0/30**	1

*p<0.05, **p<0.01

در جدول 3، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش گزارش شده‌اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص‌های به استثنای شاخص X2/df برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول 3: شاخص های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار به‌دست آمده	0/91	0/85	0/03
حد قابل پذیرش	بیشتر از 0/90	بیشتر از 0/80	کمتر از 0/05
شاخص‌های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار به‌دست آمده	0/91	0/92	0/92
حد قابل پذیرش	بیشتر از 0/90	بیشتر از 0/90	بیشتر از 0/90
شاخص‌های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X2/df	PNFI	RMSEA
مقدار به‌دست آمده	3/34	0/63	0/07
حد قابل پذیرش	کمتر از 3	بیشتر از 0/60	کمتر از 0/08

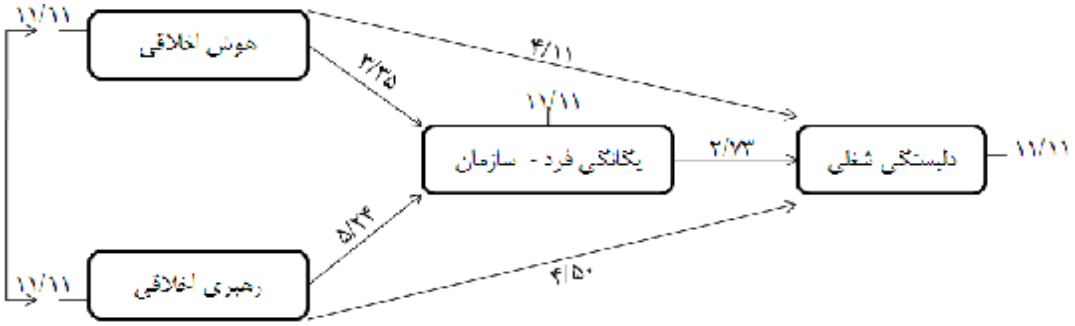


نگاره 2: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.8.6]

با توجه به شکل 2: اثر مستقیم هوش اخلاقی بر روی تناسب فرد- سازمان (0/21) با آماره 3/35 معنادار نمی‌باشد. اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر روی تناسب فرد- سازمان (0/22) با آماره 2/24 در سطح معنی‌داری 0/001 مثبت و معنادار است. اثر مستقیم هوش اخلاقی بر روی دلبستگی شغلی (0/15) با آماره 2/72 معنادار نمی باشد. اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر روی دلبستگی شغلی (0/27) با آماره 4/45 در سطح معنی‌داری 0/001 مثبت و معنادار است. اثر مستقیم تناسب فرد- سازمان بر روی دلبستگی شغلی (2/22) معنادار نمی‌باشد. اثر غیرمستقیم هوش اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان (0/001) با آماره 4/11 معنادار نمی‌باشد. اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان (0/01) با آماره 0/05 معنادار نمی‌باشد.



نگاره 3: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی‌داری

جدول4. اثر مستقیم، غیر مستقیم هوش اخلاقی و رهبری اخلاقی بر تناسب فرد و سازمان و دلبستگی شغلی

اثر	مسیر	اثر مستقیم	اثرغیر مستقیم	اثرکل
	هوش اخلاقی بر دلبستگی شغلی		-	
برون‌زا بر درون‌زا	هوش اخلاقی بر تناسب فرد و سازمان	-		
	رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی			
	رهبری اخلاقی بر تناسب فرد و سازمان			
درون‌زا بر درون‌زا	تناسب فرد و و سازمان بر دلبستگی شغلی		-	

بحث

براساس نتایج می‌توان گفت بین هوش اخلاقی و یگانگی فرد – سازمان اعضای هیأت علمی دانشگاه بوعلی سینا همدان (r=0/296،p<0/01) رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد؛ بنابراین هرچه میزان هوش اخلاقی بیشتر باشد، میزان یگانگی فرد-سازمان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. همچنین بین تمامی مؤلفه‌های هوش اخلاقی و یگانگی فرد – سازمان رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح 0/001 وجود دارد. این نتایج با پژوهش (9) همخوان می‌باشد، چرا که به نتایج مشابهی دست یافتند. دلیل احتمالی این امر بیانگر آن است که زمانی که افراد ارزش‌ها و عقاید خود را بیان می‌کنند، صادقانه سخن می‌گویند، اشتباهات تصمیم‌های خود را قبول دارند، به افراد تازه وارد احساس علاقه مندی می‌کنند، زمانی که با تصمیم مهمی مواجهه می‌شوند آگاهانه ارزیابی می‌کنند و تصمیمات را با ارزش‌ها و عقاید هماهنگ می‌کنند؛ افراد برای کار گروهی یا کار تیمی ارزش قائل می‌شوند، به خلاقیت که لازمه فرهنگ کاری در دانشگاه است روی آورند، افراد برای منصف بودن، موفقیت‌های سازمان، کمک به دیگران، صداقت و درستکاری، احترام به افراد، توجهشان به بهبود شغلی و ثبات شغلی ارزش قائل می‌شوند.

براساس نتایج جدول (2) بین رهبری اخلاقی و یگانگی فرد – سازمان اعضای هیأت علمی دانشگاه بوعلی سینا همدان (r0=/451، p<0/01) رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد؛ بنابراین هرچه میزان رهبری اخلاقی در بین اعضای هیأت علمی بیشتر باشد، میزان یگانگی فرد - سازمان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. همچنین بین تمامی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی و یگانگی فرد - سازمان رابطهٔ مثبت و معنادار در سطح 0/01 وجود دارد. به عبارتی با اطمینان 99% نتیجه گرفته می‌شود که هرچه رهبری اخلاقی در مؤلفه‌های کرامت انسانی، عدالت، منافع مشترک و یکپارچگی (در همه 4 مؤلفه) در دانشگاه بوعلی سینا بالاتر باشد، میزان یگانگی فرد – سازمان اعضای هیأت علمی دانشگاه افزایش می‌یابد و بالعکس. این نتایج با پژوهش (9) همخوان می‌باشد، چرا که آنان نیز در پژوهش خود رابطه بین ارزش‌های اخلاقی را با یگانگی فرد-سازمان را گزارش دادند. همچنین نتایج حاکی از آن بود که مؤلفهٔ مسئولیت‌پذیری

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.8.6]

بیشترین تاثیر را بر یگانگی فرد- سازمان داشته و پیش بینی‌کننده ی بهتری برای آن به شمار می‌رود. همچنین، مشخص شد سایر مؤلفه‌های هوش اخلاقی نقش چندانی در مدل رگرسیون نداشته (نقش معناداری در پیش‌بینی یگانگی فرد- سازمان نداشته) و حذف شدند. نتایج حاکی از آن است که مؤلفهٔ عدالت بیشترین نقش را در پیش بینی یگانگی فرد - سازمان داشته و وارد مدل شد اما سایر مؤلفه‌های رهبری اخلاقی نقش معناداری در پیش بینی یگانگی فرد – سازمان نداشته و حذف شدند. دلیل احتمالی این امر می‌توان این گونه بیان کرد؛ زمانی که رهبران عواملی مانند محیط و شرایط همراه با اطمینان در میان کارکنان، جدیت در انجام امور، عمل به حرف‌های خود و اطمینان کارکنان نسبت به صحبت‌های وی، توجه به نیازهای کارکنان و سازمان و حمایت از آنان را در سازمان مورد توجه قرار دهد؛ میزان احترام افراد نسبت به دستاوردهای و اهداف دانشگاه، تحقق اهداف سازمان، نظام پرداخت حقوق و استانداردهای انجام کار و فرصت‌های علمی-پژوهشی را افزایش می‌دهد. از جمله از محدودیت‌هایی که پژوهشگر با آن مواجهه گردید. پژوهش فوق با محدودیت‌هایی ازجمله عدم کنترل همه متغیرهای مزاحم و ناخواسته‌ای که ممکن بود نتایج را تحت تأثیر قرار دهند و نبودن روحیه پژوهش و ضعف فرهنگ پژوهش رو به رو شد اما با وجود این محدودیت‌ها پژوهش حاضر امیدوار است که با دادن راهکارهای خود بتواند توجه مسئولین را به موضوعات اخلاق و پیاده سازی آن در سازمان به خصوص سازمان‌های آموزشی جلب نماید و گامی در جهت بیداری مدیران آموزشی در خصوص مسائل اخلاقی گام بر دارد. چرا که همه بر این موضوع واقفند که هر قدر میزان پایبندی به ارزش‌های اخلاقی که سازمان را از انحرافات و کج روی‌ها دور می‌سازد بیشتر باشد، سازمانی سالم و پویا ایجاد خواهد شد که در آن هم‌سویی بین ارزش‌ها، شخصیت‌ها و اهداف فرد و سازمان نیز بیشتر است و این عوامل بستر لازم را برای دلبستگی شغلی افراد به وجود می‌آورد. بر این اساس به مسئولین نظام آموزشی و مدیران آموزشی پیشنهاد می‌شود که برای حاکم ساختن ارزش‌های اخلاقی افراد به سازمان خودشان در این زمینه پیشوا باشند. همچنین، پیشنهاد می‌شود شرایط و جوی پر از اعتماد را که از وجود ارزش‌های اخلاقی و رهبر اخلاقی در سازمان نشأت می‌گیرد، فراهم آورند تا کارکنان به راحتی بتوانند خود را با سازمان همسو ساخته و زندگی خودشان را به زندگی کاریشان دلبسته سازند.

همچنین بر اساس نتایج جدول 2 پیشنهاد می‌شود اگر رهبران آموزشی اصل شایستگی را در انتصاب کارکنان رعایت و از تبعیض جلوگیری کنند، به قولی که به کارکنان خود می‌دهند عمل کنند، شرایطی را برای مشارکت افراد مهیا سازد، برای حل مشکلات شفاف سازی کنند، در رابطه با کارکنانش با انصاف برخورد کند، سنگ صبور مسائل و مشکلاتشان باشد، نسبت به نیازهایشان حساس باشد و صمیمانه برخورد کند، از زحمات و تلاششان قدر دانی کنند، مشکلات و تنگناهای سازمان را با کارکنان در میان گذارد، ابتکار و نوآوری آنان را حمایت کند؛ تا افراد بتوانند معلومات و اطلاعات شغلی خود را توسعه داده و پیشرفت‌ها، فناوری‌ها و یافته‌های جدید، خود را متناسب با سازمان پیش برند. بر اساس این راهکار، اعضاء به فعالیت‌های اجتماعی، کمک به دیگران، تشریک مساعی، تفکر عمیق و وجدان کاری علاقه مند می‌شوند و تمایل آنان برای فعالیت‌های دانشگاهی، بهبود شغلی و ثبات شغلی تقویت و رشد می‌یابد.

در رابطه با رابطه رهبری اخلاقی با دلبستگی شغلی پیشنهاد می‌شود، زمانی که رهبران با کاری موافق باشند و تا آخر آن را انجام دهند، پیامدهای تصمیم‌های خود را بپذیرد، نسبت به افراد اظهار علاقه‌مندی کنند، نگرش واقع‌بینانه‌ای نسبت به شکست‌ها و اشتباهات خود داشته باشند؛ می‌توانند میزان تمایل اعضاء را برای به خدمت گرفتن مهارت‌های متفاوتشان، مهارت‌های حل مسئله و میزان تمایلشان برای انجام وظایفی که در شرح شغلشان است را افزایش دهد.

نتیجه‌گیری

بر همگان آشکار است که هر سازمانی برای رسیدن به موفقیت و به دست آوردن مزیت‌های رقابتی نیازمند کارکنان دلسوز و توانمند است. کارکنانی که با انگیزه بالا و داشتن رضایت از زندگی کاریشان می‌توانند تسریع پیشرفت‌های سازمان را به ارمغان آورده و او را ترقی دهند. این نیروی انسانی که از اصلی ترین و مهمترین سرمایه‌های هر سازمان به‌شمار می‌رود نیاز به پارادیم‌هایی است که شوق به کار و دلبسته بودنش را به کار تقویت و افزایش دهد. پارادیم هایی که توجه به آنان از ضروریات و عوامل اصلی ایجاد انگیزه برای کارکنان درگیر در کار است؛ بنابراین دانشگاه برای به دست آوردن مزیت‌های رقابتی و بقای سازمان خود نیازمند به استفاده از فرصت‌های رقابتی مورد نیاز است که یکی از این فرصت‌ها برای پیشرفت، نیروی انسانی دلبسته به کار و پر انگیزه است. توجه به ارزش‌های اخلاقی و هدایت آنان از طریق رهبر پایبند به این ارزش‌ها می‌تواند منجر به جذب بیشتر کارکنان خود شود و میزان بیگانگی آنان از کارشان را کاهش دهد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند که از کلیه کسانی که در این پژوهش ما را یاری رسانیده‌اند به خصوص مسئولین، اعضای هیأت‌علمی و کارکنان دانشگاه بوعلی سینای همدان نهایت سپاس و قدردانی را به‌عمل می‌آورد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.8.6]

واژه‌نامه

1. Ethical Values	ارزش‌های اخلاقی
2. Moral intelligence	هوش اخلاقی
3. Ethical leader	رهبر اخلاقی
4. Factor	فاکتور
5. Fit Person-organization	یگانگی فرد-سازمان
6. Organizational Culture	فرهنگ سازمانی
7. Ethical Behavior	رفتار اخلاقی
8. Job Involvement	درگیری شغلی
9. Individual values	ارزش‌های فردی
10. Values of the organization	ارزش‌های سازمانی
11. Effectiveness	اثربخشی
12. Performance	کارائی
13. Efficiency	بهره‌وری
14. Organizational success	موفیت سازمانی
15. Citizenship behavior	رفتار شهروندی
16. Job Satisfaction	رضایت شغلی
17. Professional ethics	اخلاق حرفه‌ای

References

1. Fotohi Ghazvini F, Khazei Z. (2008). Evaluating the ethics of virtual University. Eethics in Science and Technology; 3(1,2): 1-12. (In Persian).
2. Nasiri Valikbani, Fakhral S, Navidi P. (2016). Relationship between professional ethic and organizational agility: mediating role of cognitive empowerment. Ethics in Science and Technology; 11 (2): 61-69. (In Persian).
3. Mokhtaripoor M, Siadat S. (2009). Managing with ethical intelligence and planning. Tadbir; (205): 29-33. (In Persian).
4. Beheshtifar M, Hoseinifar H, Nekoie Moghadam M. (2011). Effect procrastination on work-related stress. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences; 38: 59-63.
5. Clarken RH. (2012). Moral intelligence in the schools. Available at: http:// sccn612final. wikispaces. Accessed: 2 Jul 2016.
6. Olayiwola Idowu O, Ajayi, Oluwagbemiga S. (2015). Moral intelligence: An antidote to examination malpractices in nigerian schools. Journal of Educational Research; (1): 32-38.
7. Jahed A. (2012). Organizational health. Tadbir; (159) .(In Persian).
8. Intisar-Turki A, Reham-Almohtadi1 MJ, Waifell1 RO. (2015). Evaluating the moral intelligence of the late childhood (9-12) years in Jordan: Al-Karak governorate case. Journal of Educational and Developmental Psychology; 5 (1): 1927-0534.
9. Azizi A. (2014). Investigating the relationship between organizational health and individual - organization uniqueness with professional ethics in view point of Hamadan primary school teachers on year 2013-2014. [M.A thesis] Hamadan : Bu Ali University.
10. Shahidul H. (2015). The importance of ethical leadership and personal control in promoting improvement-centered voice among government employees. Journal of Public Administration Research and Theory; 25: 697–719.
11. Mokhtaripoor M, Kazemi A (2010). Investigation and comparison of the relationship between organizational intelligence with ethical intelligence of educational and non-educational managers of Esfahan state universities. Quarterly of Higher Education; 3: 35-55. (In Persian).
12. Turner N, Barling J. (2002), Transformational leadership and moral reasoning. Journal of Applied Psychology; 87 (2): 31-304
13. Manallack S. (2006). Is honesty the best form of business risk management? Available at: http: // www, domain - b. com.Accessed: 2 Jul 2016.
14. Mai Ngoc Kh, Nguyen Vu QN. (2015). The effects of ethical leadership and organizational culture towards employees, sociability and commitment – A study of tourism sector in Ho Chi Minh city. Journal of Advanced Management Science; 3 (4): 329-336.
15. Singhapakdi A, Sirgy MJ, Lee D, Vitell SJ. (2010). The effects of ethics institution alization on marketing managers: The mediating role of implicit institution alization and the moderating role of socialization. Journal of Macro-Marketing; 30(1): 77-92.
16. Singhapakdi A, Vitell SJ. (2007). Institualization of ethics and its consequences: A survey of marketing professionals. Journal of the Academy of Marketing Science; 35(2): 284-294.
17. Hafer JC, Martin TN. (2006). Job involvement or affective commitment: A sensitivity analysis study of apathetic employee mobility. USA: Institute of Behavioral and Applied Management, University of Nebraska .

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.8.6]

18.Adelheid AM, Kevin Rounding N. (2011). The impact of social dominance orientation and right-wing author itarianismon the relation between person – organization fit with commitment, satisfaction, and turn over intentions. Personality and Individual Differences; 51: 893–898.

19.Katey E. (2013). An investigation of the demon investigation of the investigation of the dimensionality of fit in the workplace. [PhD thesis]. Ohio: University of Akron.

20.Astakhova MN. (2012). Exploring complementary person- organization fit. [PhD thesis]. USA: Kent State University.

21.Esra A, Umit A, Serhat Erat Kuitigin A.(2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective?the International Strategic Management commitment and job satisfaction . Procedia - Social and Behavioral Sciences; 99: 274 – 281.

22.Cable DM, Derue DS. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. Journal of Applied Psychology; 87: 875-884.

23.Kristof AL. (1996). person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. Personnel Psychology; 49: 1-49.

24.Hoffman BJ, Woehr DJ. (2006). A quantitative review of the relationship between person –organization fit and behavioral outcomes. Journal of Vocational Behavior; 68: 389–399.

25.Kristof - Brown AL, Merman R. D. & Johnson EC. (2005). consequences of individuals fit at work: A meta-analysis of person job, person-organization, person - group, person-supervisor fit. Personnel Psychology; 58: 281-342.

26.Verquer ML, Beehr T A, Wagner S H. (2113). A meta - analysis of relations between person –organization fit and work attitudes. Journal of Vocational Behavior; 53: 473– 491.

27.John P, Meyer A, Tracy D, Hecht B, Harjinder GC, Laryssa P. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: longitudinal study. Journal of Vocational Behavior; 76: 458–473.

28.Bakker AB, Emmerikvan HV, Euwema MC. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. Work and Occupations; 33(4): 464-89.

29.Schaufeli WB, Taris TW, Bakker, AB.(2006). the differences between work engagement and work a holism. In R.J. Burke (Ed). UK: Edward Elgar Publishing.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.8.6]