

## بررسی تأثیر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر سرمایه اجتماعی معلمان با میانجیگری فضیلت سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم آباد

\***ایرج نیکپی**، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران  
**آریتا ستار**، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران  
**مرجان ملکیان مفرد**، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

### چکیده

هدف کلی پژوهش پیشرو تبیین رابطه بین سبک اخلاقی مدیران و سرمایه اجتماعی معلمان با میانجیگری فضیلت سازمانی مدارس شهر خرم آباد است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی با استفاده از شیوه مدل معادلات ساختاری است. نمونه تحقیق شامل ۳۰۰ نفر از معلمان مدارس ابتدایی است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و بر اساس جدول کرجسی مورگان تعیین شد. گردآوری داده‌های کمی پژوهش نیز با استفاده از پرسشنامه رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱) با ضریب آلفای ۰/۹۱، پرسشنامه استاندارد فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) با ضریب آلفای ۰/۹۳ و پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با ضریب آلفای ۰/۹۳ انجام شد. پس از محاسبه روایی و پایایی، این مقیاس‌ها بین نمونه توزیع شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد که به این منظور، نرم‌افزار آماري Smart PLS به کار گرفته شد. در نهایت، یافته‌ها نشان از تأیید تمام فرضیه‌های پژوهش داشت، به طوری که سبک رهبری اخلاقی با سرمایه اجتماعی معلمان رابطه معناداری دارد. این رابطه به ویژه هنگامی که متغیر میانجی فضیلت سازمانی وارد معادله می‌شود از استحکام بیشتری برخوردار است. به عبارت دیگر می‌توان گفت که فضیلت سازمانی، شدت رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و سرمایه اجتماعی معلمان را افزایش می‌دهد.

کلیدواژگان: رهبری اخلاقی، سرمایه اجتماعی، فضیلت سازمانی

\* نویسنده مسئول: nikpay65@yhoo.com

دریافت مقاله: ۹۵/۱/۲۱ پذیرش مقاله: ۹۵/۳/۲۵

### مقدمه

امروزه شاهد تغییر و تحولات سریع در جوامع، به‌ویژه پدیده جهانی‌شدن در ابعاد مختلف هستیم که این امر باعث می‌شود سازمان‌ها همواره به دنبال تحول سازمانی<sup>۱</sup> باشند و جامعه نیز وارد مرحله جدیدی از توسعه گردد [۳۶]. در این زمینه، موضوع سرمایه اجتماعی<sup>۲</sup> به‌عنوان یک عامل موفق نقش بسیار مهمی در سازمان‌ها و جامعه دارد و می‌تواند بستری مناسب را برای اثربخش بودن سازمان ایجاد کند. بحث سرمایه اجتماعی قبل از سال ۱۹۱۶، در مقاله‌ای توسط هانی فان<sup>۳</sup> از دانشگاه ویرجینیا غربی برای نخستین بار مطرح شد [۲۴]. سرمایه اجتماعی شبکه‌های اجتماعی افراد، گروه‌ها و سازمان‌هاست. وجود این شبکه‌های اغلب غیررسمی توانایی و تجهیز سطح گسترده‌ای از تماس‌های اجتماعی را برای عملکرد بهتر زندگی سیاسی - اجتماعی دارد [۹]. در بیان کلی، سرمایه اجتماعی به‌عنوان ویژگی سازمان‌های اجتماعی مانند شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد<sup>۴</sup> که جهت هماهنگی و همکاری برای سود متقابل معرفی شده است که در پرورش جامعه و افزایش مشارکت اجتماعی می‌تواند مؤثر واقع شود [۱۰ و ۲۰]. محققان بر مفهوم سرمایه اجتماعی به‌منزله یک تشریح جامع برای بیان دلایل اینکه چرا بعضی جوامع قادرند تا مشکل‌های جمعی را با همکاری یکدیگر حل کنند درحالی‌که بعضی جوامع در متحد کردن افراد حول هدف‌های مشترک ناتوان هستند، متمرکز می‌شوند [۱۸].

بنابراین، سازمانی که دارای سرمایه اجتماعی خوبی باشد، می‌تواند در کیفیت ارائه خدمات تأثیر شگرفی بگذارد. برعکس، سازمانی که سرمایه اجتماعی آن در سطح

1. organizational reform
2. Social capital
3. Hani van
4. Norms and trust

مطلوبی نباشد، مشارکت و اعتماد کمتری در آن وجود دارد و پایین بودن این مؤلفه‌ها باعث خواهد شد که اعضای سازمان از مأموریت‌ها و رسالت سازمان غافل بمانند؛ در نتیجه، تحقق فضیلت سازمانی<sup>۱</sup> ممکن و میسر نخواهد شد [۲۹].

متغیر دیگر این پژوهش فضیلت سازمانی است. فضیلت عمدتاً در فلسفه بحث می‌شود، ولی در حال حاضر، از نظر تئوری و ساخت، در تحقیقات سازمانی و به رفتار مدیران تمرکز دارد [۳].

فضیلت سازمانی یعنی به‌کارگیری، حمایت، رشد، توسعه و تداوم عادت‌ها، تمایلات و فعالیت‌هایی نظیر نوع‌دوستی، امانت و درستی، گذشت و اعتماد هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی اشاره دارد [۱۲، ص ۴۷]. فضیلت سازمانی ویژگی‌های اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات شخصیتی افراد و سازمان نمود پیدا کند. بنابراین، فضیلت سازمانی صفات اخلاقی است که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی آموخته می‌شود که باید در سطح سازمان عملیاتی شود و در ارزش‌های آرمان سازمان‌ها آشکار گردد [۱۱].

از سوی دیگر، وظیفه رهبری سازمان است که نسبت به آموزش و پرورش کارکنان خود، در جهت افزایش ظرفیت اخلاقی آن‌ها اقدام کند [۵]. رهبری اخلاقی<sup>۲</sup> شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای استانداردهای اخلاقی به‌طور مؤثر در رفتارهایشان است. رهبری اخلاقی، رهبری به شیوه‌ای است که به حقوق و مقام دیگران احترام می‌گذارد [۵۹]. در این نوع رهبری، ارزش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، صداقت، درستی و راست‌کرداری محور تمرکز و توجه است [۲۳]. برخی محققان این شکل از رهبری را از

1. Organizational excellence
2. Ethical Leadership

دیدگاه یادگیری اجتماعی<sup>۱</sup> تعریف کرده‌اند. از منظر این محققان، رهبری اخلاقی نمایش رفتار هنجاری مناسب به‌وسیله اقدامات فردی و روابط بین‌فردی و افزایش چنین رفتارهایی در پیروان است که به‌وسیله تصمیم‌گیری، تقویت و ارتباطات دوطرفه امکان‌پذیر خواهد بود [۷]. بنابراین افزایش و یا کاهش سرمایه اجتماعی باعث ورود ما به حوزه اخلاق می‌شود چراکه با توجه به وجود معیارهایی همچون اعتماد و ایمان متقابل افراد به یکدیگر، صداقت و درستی و همدلی و همدردی ما می‌توانیم هم از میزان و حجم سرمایه اجتماعی آگاه شویم و هم حاکمیت ارزش‌های اخلاقی را ثابت نماییم [۳۳].

بر اساس مبانی پژوهشی ارائه‌شده و بررسی‌های انجام‌شده عوامل مختلفی ممکن است به افزایش سرمایه اجتماعی منجر شود. که دو مورد از مهم‌ترین این عوامل، سبک رهبری اخلاقی [۵۷]، و ارزش‌ها و فضائل سازمانی می‌باشد [۱۴ و ۳۷]. بنابراین همان‌طور که از رهبری اخلاقی برمی‌آید، رهبران اخلاقی به‌طور مداوم اعتماد و پایبندی به استانداردهای اخلاقی و معنوی را به تصویر می‌کشند و از این نظر باعث ایجاد الگوی مبادله‌ای مثبت و با کیفیت با کارکنان می‌شوند [۲۵] با توجه به مسائل مطرح شده هدف اصلی پژوهش پاسخگویی به این سؤال است که آیا رهبری اخلاقی با نقش میانجی فضیلت سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد؟

### رهبری اخلاقی

تئوری رهبری اخلاقی به‌عنوان یک تئوری مستقل، برای اولین بار بر اساس مطالعات براون ۲۰۰۵ گسترش پیدا نمود [۱۷]. تروینو و همکاران (۲۰۰۳) اشاره کردند رهبر زمانی یک رهبر اخلاقی است که به‌عنوان یک شخص اخلاقی تعریف شود و دارای

ویژگی‌هایی مثل درستکاری، قابل‌اعتماد بودن، عادل بودن، قاطع در تصمیم‌گیری و خوش‌اخلاق بودن در زندگی شخصی خود باشد. بنابراین رهبران اخلاقی هم در زندگی شخصی خود و هم در عمر حرفه‌ای خود بر ارزش‌های اخلاقی تأکید می‌کنند [۵۲]. رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیاز به توسعه استانداردهای اخلاقی و مدیریت رفتارهای کارکنان دارد و به عملی کردن استانداردهای اخلاقی با رفتارهایشان می‌پردازد [۵۸ و ۷، ص ۱۲۰]. برخی از محققین برای رهبری اخلاقی مؤلفه‌های مردم‌گرایی، انصاف، تسهیم قدرت، تعادل‌گرایی، راهنمای اخلاقی، شفافیت نقش و درستی و یکپارچگی ارائه نموده‌اند [۳۱].

مدیران اجرایی و محققان بدین توافق رسیده‌اند که اگرچه تدوین قوانین برای سازمان اهمیت فراوانی دارد، رهبری نقش اصلی را در اخلاقی بودن سازمان به دوش می‌کشد [۳۴، ص ۱]. چراکه در سازمان‌های آموزشی رهبری اخلاقی مدیران اثرات بسیاری بر نگرش و ادراک اعضای سازمان دارد [۴۲، ص ۴۳۶]. زیرا در این نوع رهبری، ارزش‌های اخلاقی (فضائل) پذیرفته‌شده برای همه نظیر، عدالت، انصاف، صداقت و درستی محور تمرکز و توجه قرار می‌گیرد [۶۰].

محققان فضای اخلاقی سازمان را تا حد زیادی به نقش مدیران سازمان بر فضای سازمان اشاره کرده‌اند [۴۶]، مبنای نظری این تأثیرگذاری را می‌توان در تئوری‌های یادگیری اجتماعی و دیدگاه فضیلت سازمانی جستجو کرد. نظریه یادگیری اجتماعی نشان می‌دهد که افراد با مشاهده الگوی نقش تحت تأثیر قرار گرفته و رفتار مناسب را با توجه به پاداش و مجازات نسبت داده‌شده به آن یاد می‌گیرند. برای اینکه مدیری به الگوی نقش قرار گیرد باید ویژگی‌های معتبر و جذاب از جمله قدرت و اعتبار داشته باشد [۵۵]. از دیدگاه تئوری فضیلت، رهبری اخلاقی برای راهنمایی اخلاقی به اکثریت افراد بیرون از خودشان می‌نگرد [۲]. بنابراین، فضیلت با عملکرد بهتر، پشتکار بیشتر و خوش‌اخلاق بودن در محیط کار ارتباط دارند [۴۷]. صالح نیا (۱۳۹۱) در تحقیقی به

بررسی اثر رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی با برقراری ارتباطات اخلاقی، ایفای نقش اخلاقی برای کارکنان و جدیت در توجه به اخلاق سازمان، می‌تواند بر فضای اخلاقی سازمان تأثیرگذار باشد [۴۷]. یافته‌های پژوهشی که توسط بهزادی و همکاران (۱۳۹۴) صورت گرفت، نشان داد که یکی از پیامدهای مهم رهبری اخلاقی در کنار متغیرهایی چون افزایش جو اخلاقی و وجدانی بودن، فضیلت سازمانی است [۴]. همچنین نتایج مطالعات کالسون و همکاران (۲۰۱۱) با عنوان رهبری اخلاقی در کار نشان داد. که رهبری اخلاقی نقش اساسی در عملکرد و بهبود رفتار سازمانی دارد [۳۱].

بنابراین عمل مدیریت مقوله‌ای است که در آن برای انجام هر کاری، ابعاد اخلاقی نیز وجود دارد. مدیریت و رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی، وجود فضیلت‌ها و ارزش‌های اخلاقی و ترویج آن در محیط کار سازمان‌های آموزشی، باعث دوام سازمان می‌شود [۴۵]. در این مورد، روش‌های سازمانی، مدیریت منابع انسانی و رهبری راه‌های مهم تجسم فضیلت سازمانی هستند [۶۱].

### فضیلت سازمانی

فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم مهم و جدید سازمانی است که از روان‌شناسی مثبت‌نگر گرفته شده است [۱۴]. واژه لاتین فضیلت (Virtues) به معنی نقطه قوت یا برتری است. در واقع اقداماتی هستند که منجر به سود فردی و اجتماعی می‌شوند [۱۳ و ۴۳]. اصطلاح «فضیلت‌گرایی در کار و سازمان» توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و باانرژی هستند؛ معنا و هدف در کارشان را درک می‌کنند [۵۱]. بنابراین، هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود [۱۳]. فضیلت سازمانی بدین معنی است که سازمان جهت‌گیری مثبتی در خصوص

فضیلت دارد. به عبارتی دیگر، فضیلت در سازمان‌ها به معنی ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است [۴۳ و ۱۲ و ۲۶]. و منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود که فراتر از منافع شخصی است [۱۱]، به منتفع ساختن دیگران بدون داشتن انگیزه دریافت پاداش تمرکز دارد [۱۵]. در مطالعات متعددی، رابطه معناداری بین فضیلت سازمانی با عملکرد شغلی (کامرون و دیگران، ۲۰۰۴)، ویژگی‌های اخلاقی (چوان، ۲۰۰۵) و رفتار مدنی سازمانی (ریگو و دیگران، ۲۰۱۰) گزارش شده است.

سه ویژگی کلیدی که در تعریف فضیلت تداعی می‌شوند عبارت‌اند از: تأثیر انسان (فضیلت به انسان‌هایی با شخصیت اخلاقی و شکوفا، قدرتمند، دارای خودکنترلی، انعطاف‌پذیر، دارای اهداف معنی‌دار و اصول متعالی مربوط می‌شود)، خیر اخلاقی (نشان می‌دهد که چه چیز خوب، درست و شایسته است)، و بهبود وضعیت اجتماعی (فضیلت فراتر از صرفاً سود منافع خود گسترش می‌یابد و ارزش‌های اجتماعی را ایجاد می‌کند که فراتر از خواسته‌های ابزاری است [۱۲]. کامرون و همکاران (۲۰۰۴) ابزاری را برای سنجش فضیلت سازمانی، شامل مدلی پنج‌عاملی متشکل از عوامل بخشش سازمانی، اعتماد، صداقت، خوش‌بینی و شفقت معرفی کرد. الگوی استفاده‌شده در این پژوهش با فضیلت سازمانی الگوی کیم کامرون مرتبط است [۴۴].

خوش‌بینی: به بیان سکینگر و همکاران (۲۰۱۰)، خوش‌بینی تمایل یا انتظار همیشگی به دریافت و دستیابی به نتیجه مثبت تعریف می‌شود [۲۹]. اعتماد: اعتماد سازمانی نشان می‌دهد که حسن نیت، ملاحظات، و احترام بر سازمان حاکم است و افراد به یکدیگر و رهبران خود اعتماد دارند. شفقت: شفقت سازمانی بدان معنی است که افراد مراقبت یکدیگر هستند و به یکدیگر اهمیت می‌دهند. صداقت: نشان می‌دهد که درستکاری، قابلیت اعتماد و احترام در سازمان شایع است. بخشش سازمانی: بدان معنی

است که اشتباهات به سرعت بخشیده می‌شوند و به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه‌ای که از طریق استانداردهای بالای عملکرد مشخص شده است، مورد استفاده قرار بگیرند [۴۴].

### سرمایه اجتماعی

در دنیای امروز که ساختارهای خشک و دیوانسالارانه جای خود را به مدیریتی منعطف داده است، سازمان‌ها نیز نیازمند کارکنانی هستند که فراتر از تکالیف شغلی خود (سرمایه اجتماعی) فعالیت کنند، تا با بهره‌گیری از منابع و سرمایه‌های درون سازمان، به مزیت رقابتی پایدار (OCB) دست یابند و به بهبود عملکرد سازمانی کمک کنند [۵۴]. یکی از این رفتارهای فراتر از نقش، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی در روابط بین افراد تبلور می‌یابد و با متغیرهای جامعه‌شناختی همچون اعتماد، آگاهی، نگرانی درباره دیگران و مسائل عمومی، مشارکت در مسائل عمومی، و انسجام و همبستگی و همکاری ارتباط دارد [۴۰]. سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیم مانند اعتماد، هنجارها و شبکه می‌دانند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد [۳۵]. در پژوهشی مشخص شد که بین سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۲۸]. همچنین در تحقیقی که توسط قلاوند و همکاران (۱۳۹۲) انجام شد، رهبری خدمتگزار بر سرمایه اجتماعی کارکنان، تأثیرگذار است [۲۱]. با توجه به هم‌پوشانی و نزدیکی سبک رهبری اخلاقی و رهبری خدمتگزار می‌توان یافته‌های آن فرضیه‌های پژوهش حاضر را تأیید کند. صاحب‌نظران ابعاد مختلفی برای سرمایه اجتماعی ذکر کرده‌اند، از جمله ابعاد سیاسی، فرهنگی و اجتماعی [۴۱]، اعتماد، روابط متقابل، مشارکت، دانش حرفه‌ای اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی [۲۲]، همچنین پاکسون، سرمایه اجتماعی را دارای دو بعد اصلی روابط عینی میان افراد و پیوندهای ذهنی بین همان افراد بیان کرده‌اند. این



تعریف از سرمایه اجتماعی هم روابط بین افراد را در برمی‌گیرد که کلمن بر آن تأکید کرده بود و هم اینکه این روابط باید مبتنی بر اعتماد و مثبت باشد [۳۹].

ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه عنصر جای‌داده‌اند:

عنصر شناختی: این عامل به منابعی اشاره دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه است. زبان و کدهای مشترک و حکایات مشترک از مهم‌ترین ابعاد این عنصر به شمار می‌رود.

عنصر رابطه‌ای: عنصر رابطه‌ای سرمایه اجتماعی توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد شامل اعتماد، الزامات و انتظارات، هنجارها و هویت می‌شود.

عنصر ساختاری: این عنصر به الگوی کلی تماس‌های بین فردی یعنی، شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید، اشاره می‌کند مهم‌ترین جنبه‌های این عنصر عبارتند از روابط شبکه‌ای، پیکربندی شبکه‌ها و سازمان مناسب [۳۸ و ۶، ص ۵۰۶].

به نظر می‌رسد که اخلاق در سازمان با مؤلفه سازمانی چون نوع دوستی، تواضع، گذشت، اعتماد و جوانمردی ارتباط تنگاتنگی دارد.

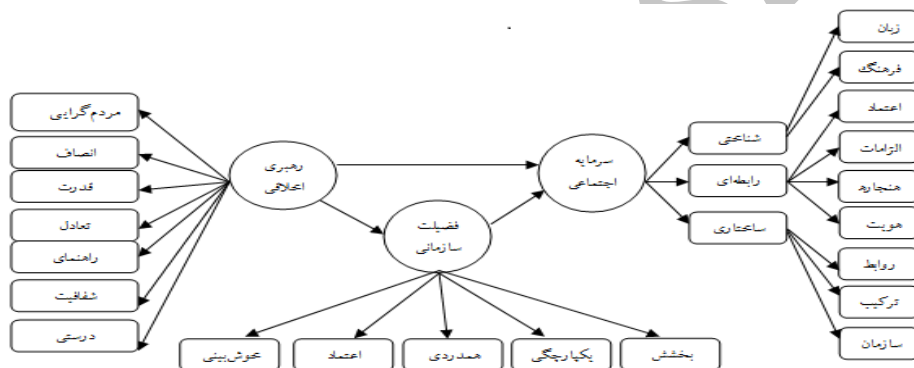
بنابراین، به دلیل وجود رابطه مثبت بین سبک رهبری اخلاقی و پیامدهای فردی و سازمانی مطلوب، منطقی خواهد بود که چنین فرض شود زمانی که سبک رهبری اخلاقی در سازمان به کار گرفته شود، فضیلت در سازمان‌ها جریان خواهد یافت و روابط اجتماعی غنی‌تر و گسترده‌تری بر سازمان حاکم خواهد شد.

### مدل مفهومی

مدل مفهومی پژوهش دربرگیرنده سه سازه رهبری اخلاقی، سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی است. به‌رغم پیوند این سه متغیر در مبانی نظری به شکل مفهومی، تاکنون هیچ

پژوهشی به صورت تجربی رابطه این سه متغیر را مورد بررسی قرار نداده است. نوآوری این پژوهش آن است که این ارتباط علی را در سطح عملیاتی و تجربی دنبال کرده و با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری، این رابطه علی را در محیط مدارس مورد آزمون قرار داده است؛ بنابراین مدل مفهومی، باهدف شناخت نقش رهبری اخلاقی مدیران بر سرمایه اجتماعی معلمان با نقش میانجیگری فضیلت سازمانی آزمون می شود.

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



### فرضیه‌های پژوهش

۱. رهبری اخلاقی مدیران بر سرمایه اجتماعی معلمان مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد تأثیرگذار است.
۲. رهبری اخلاقی بر فضیلت سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد تأثیرگذار است.
۳. فضیلت سازمانی مدیران بر سرمایه اجتماعی معلمان مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد تأثیرگذار است.

فرضیه اصلی: رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری فضیلت سازمانی تأثیرگذار است.

### روش پژوهش

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری است که رابطه ساختاری علی مستقیم و غیرمستقیم متغیرها را بررسی می‌کند که با استفاده از یک طرح همبستگی انجام می‌شود. در مدل مطرح شده، متغیر رهبری اخلاقی به مثابه متغیر مستقل یا برون‌زا مطرح و متغیر فضیلت سازمانی به مثابه متغیر میانجی فرض شده است که بر متغیر سرمایه اجتماعی معلمان اثر می‌گذارد.

جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس شهر خرم‌آباد (حدود ۱۲۵۸ نفر) است که از میان آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۰۰ نفر انتخاب شدند. گفتنی است، پس از جمع‌آوری اطلاعات، داده‌ها به وسیله نرم‌افزار smart pls.2 و spss نسخه ۱۹ مورد تحلیل قرار گرفت.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه‌های زیر است:

۱. پرسشنامه رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱) که دارای ۳۸ سؤال و ۷ مؤلفه جهت‌گیری مردمی، انصاف، تسهیم قدرت، اهمیت دادن به ظرفیت و اندازه، راهنمای اخلاقی، شفافیت نقش، یکپارچگی و درستی است. هر سؤال به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت (خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱) درجه‌بندی شده است. کالسون و همکاران ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه را ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند.
۲. پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) که دارای ۱۵ سؤال و ۵ مؤلفه به نام‌های خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، یکپارچگی و بخشش است. هر سؤال به صورت مقیاس پنج ارزشی (کاملاً درست=۵ تا کاملاً غلط=۱) درجه‌بندی

شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه توسط کامرون و همکاران ۰/۹۱ گزارش شد.

۳. پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) که شامل ۲۲ گویه بوده و سه بعد اصلی و نه مؤلفه به شرح زیر است: بعد شناختی (زبان مشترک و فرهنگ مشترک)، بعد رابطه‌ای (اعتماد، الزامات و انتظارات، هنجارها، هویت) و بعد ساختاری (روابط شبکه‌ای، شکل و ترکیب شبکه، سازمان مناسب). پاسخ‌دهی به این ابزار مبتنی بر طیف ۵ درجه لیکرت (خیلی زیاد= ۵ تا، خیلی کم= ۱) است. پایایی پرسشنامه یادشده توسط ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۰) شده است.

با توجه به اینکه تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار اسمارت پی ال اس در دو مرحله، مرحله اول؛ ارزیابی مدل اندازه‌گیری (روایی و پایایی) و مرحله دوم؛ ارزیابی مدل ساختاری صورت می‌گیرد، بنابراین در بخش تحلیل داده‌ها به تفصیل روایی و پایایی ابزار تحقیق تبیین می‌شود.

#### مرحله اول: ارزیابی روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری

برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از اعتبار محتوا و همگرا استفاده شده است. با تطبیق و اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری، ادبیات و نظریه‌های موجود و استفاده از نظر خبرگان، اعتبار محتوا بررسی و حاصل شده است. اعتبار همگرا به این اصل برمی‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند. معیار میانگین واریانس‌های خروجی<sup>۱</sup> با مقدار حداقل ۰/۵ توسط فورنل و لارکر<sup>۲</sup> (۱۹۸۱) برای تعیین اعتبار همگرا معرفی شده است. بر اساس نتایج خروجی تحلیل پی ال اس که در

1. Average Variance Extracted (AVE)

2. Fornell & Larcker

جدول (۲) و (۳) آمده است، میزان میانگین واریانس خروجی برای تمامی متغیرها بالای ۰/۵ است که نشان می‌دهد ابزار اندازه‌گیری از روایی مناسبی برخوردار است. پایایی ابزار اندازه‌گیری در دو قسمت سنجیده شده است، یکی مربوط به پایایی هر شاخص انعکاسی و سازه متناظر با آنکه مقدار بار نشان داده می‌شود و دیگری پایایی مرکب همه شاخص‌های انعکاسی با سازه متناظر، که برای تعیین همبستگی درونی ابزار اندازه‌گیری به کار می‌رود. مقدار پایایی مناسب برای هر شاخص با سازه متناظر با آن، یعنی بار عاملی حداقل ۰/۶۰ و پایایی مرکب حداقل ۰/۷۰ است [۱۹].

جدول ۱. نتایج ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

عنوان در مدل	روایی همگرا AVE>0.05	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha >0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha >0.7)
رهبری اخلاقی	جهت‌گیری مردمی (X1)	۰/۷۵	۰/۹۵
	انصاف (X2)	۰/۷	۰/۹۴
	تسهیم قدرت (X3)	۰/۵۸	۰/۸۹
	اهمیت دادن به ظرفیت و اندازه (X4)	۰/۷۸	۰/۷۲
	راهنمایی اخلاقی (X5)	۰/۶۹	۰/۹۴
	شفافیت نقش (X6)	۰/۷	۰/۸۹
	یکپارچگی و درستی (X7)	۰/۶۱	۰/۷۸
فضیلت سازمانی	خوش‌بینی (Y1)	۰/۶۹	۰/۸۶
	اعتقاد (Y2)	۰/۹	۰/۹۵
	همدردی (Y3)	۰/۷۵	۰/۸۹
	یکپارچگی (Y4)	۰/۵۳	۰/۷۷
	بخشش (Y5)	۰/۶۵	۰/۷۲

## مدیریت بر آموزش سازمانها

۱	۱	۱	زبان و کدهای مشترک (T1)	مقیاس پایه روایی
۱	۱	۱	حکایات مشترک (T2)	
۰/۷۶	۰/۶۲	۰/۶۲	اعتماد (T3)	
۱	۱	۱	الزامات و انتظارات (T4)	
۰/۸۳	۰/۶	۰/۵۶	هنجارها (T5)	
۰/۹۳	۰/۷۳	۰/۷۳	هویت (T6)	
۰/۸۶	۰/۶۸	۰/۶۷	روابط شبکه‌ای (T7)	
۰/۹۱	۰/۷۸	۰/۷۸	پی‌کرندگی روابط شبکه‌ای (T8)	
۰/۸۵	۰/۷۴	۰/۷۴	سازمان مناسب (T9)	

جدول (۲) نتایج ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا متغیرهای سطح دوم و

سوم

ردیف	عنوان در مدل	منبع گویه‌ها	روایی همگرا AVE>0.05	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha >0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha >0.7)
۱	رهبری اخلاقی (X)	کالشون و همکاران (۲۰۱۱)	۰/۵۱	۰/۹۲	۰/۹۲
۲	فضیلت سازمانی (Y)	کامرون و همکاران (۲۰۰۴)	۰/۵۰۱	۰/۷۹	۰/۸۳
۳	سرمایه اجتماعی (Z)	اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)	۰/۵۳۱	۰/۷۹۸	۰/۸۳۸
۴	بعد شناختی (Z1)		۰/۶	۰/۳۴	۰/۷۵
۵	بعد رابطه‌ای (Z2)		۰/۵۱	۰/۷۷	۰/۸۳
۶	بعد ساختاری (Z3)		۰/۵۰۵	۰/۷۶	۰/۸۳

در پژوهش حاضر، همان‌طور که در جدول‌های ۱ و ۲ ملاحظه می‌کنید، نتایج ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا آورده شده است که با توجه به حدود گفته شده برای هر ۳ معیار موجود در جداول، نتیجه می‌گیریم که مقدار ضرایب آلفای کرونباخ، و پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌های مرتبه اول در پژوهش موردقبول است. چون سازه‌های زبان و کدهای مشترک (T1) حکایات مشترک (T2) و الزامات و انتظارات (T4) تنها با یک سؤال سنجیده شده‌اند، میزان آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی برابر با یک محاسبه می‌شود. همچنین، برای سازه‌های مرتبه دوم به بالا مقدار AVE و CR پایایی ترکیبی به صورت دستی محاسبه می‌شود. بعد شناختی (Z1) که با ۲ سؤال سنجیده شده است، دارای ضریب آلفای کرونباخ ۰/۳۴ بوده که مناسب نبودن این معیار به وضوح دیده می‌شود. با توجه به تعداد اندک سؤالات و مناسب بودن ضریب پایایی ترکیبی (۰/۷۵)، با همین مقدار ضریب آلفا پایایی سازه را می‌پذیریم.

### روایی واگرا

بر اساس نظریه فورنل و لارکر (۱۹۸۱) در بررسی روایی واگرا، جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای هر سازه با ضرایب همبستگی بین سازه‌ها مقایسه می‌شود [۱۹]. در جدول ۳، اعداد پررنگ که در قطر اصلی جدول قرار دارند، عبارت‌اند از: جذر AVE؛ که بررسی هریک از این ارزش‌ها برای هر سازه در مقایسه با همبستگی بین سازه مذکور با سایر سازه‌ها نشان می‌دهد جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای تمامی سازه‌ها بالاتر از همبستگی بین سازه مربوطه با سایر سازه‌هاست؛ بنابراین تمامی سازه‌ها از نظر روایی واگرا، اعتبار مناسب دارند.

مدیریت بر آموزش سازمانها

جدول ۳. نتایج روائی راگرا

سازوها	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
T1	۱																					
T2	۰٫۲	۱																				
T3	۰٫۲۳	۰٫۴۸	۰٫۷۸																			
T4	۰٫۱۴	۰٫۲۱	۰٫۲۱	۱																		
T5	۰٫۰۰	۰٫۱۸	۰٫۱۹	۰٫۲۹	۰٫۷۱																	
T6	۰٫۱۸۰	۰٫۸۷	۰٫۲۴	-۰٫۰۰۳	۰٫۱۶	۰٫۸۰																
T7	۰٫۰۲	۰٫۹	۰٫۰۲	۰٫۱۲	۰٫۱۴	۰٫۴۰	۰٫۸۱															
T8	۰٫۰۱	۰٫۱۶	۰٫۲۰	۰٫۲۷	۰٫۱۳	۰٫۲۹	۰٫۳۴	۰٫۸۸														
T9	۰٫۰۸۶	۰٫۱۴	۰٫۰۷	۰٫۱۴	۰٫۱۳	۰٫۰۱	۰٫۲۳	۰٫۲۱	۰٫۸۶													
X1	۰٫۱۴	۰٫۱۳	۰٫۱۶	۰٫۲۶	۰٫۱۲	۰٫۱۴	۰٫۴	۰٫۰۱	۰٫۱۳	۰٫۸۶												
X2	۰٫۱۶۰	۰٫۱۰	۰٫۱۲	۰٫۲۳	۰٫۱۷	۰٫۱۶	۰٫۱۰	۰٫۱۳	۰٫۰۱	۰٫۱۰	۰٫۸۳											
X3	۰٫۱۹	۰٫۱۶	۰٫۱۴	۰٫۲۷	۰٫۲۰	۰٫۲۳	۰٫۲۴	۰٫۲۴	۰٫۲۶	۰٫۱۲	۰٫۲	۰٫۷۶										
X4	۰٫۰۷	۰٫۲۱	۰٫۱۹	۰٫۳۳	۰٫۱۰	۰٫۱۳	۰٫۲۹	۰٫۰۶	۰٫۲۳	۰٫۲۳	۰٫۱۰	۰٫۲	۰٫۸۸									
X5	۰٫۱۷	۰٫۱۹	۰٫۲۱	۰٫۱۸	۰٫۱۱	۰٫۱۲	۰٫۳۲	۰٫۸۶	۰٫۲۴	۰٫۴۸	۰٫۱۲	۰٫۱۷	۰٫۰۸	۰٫۸۳								
X6	۰٫۱۹	۰٫۱۳	۰٫۱۸	۰٫۲۷	۰٫۲۱	۰٫۱۷	۰٫۱۷	۰٫۰۷	۰٫۰۹	۰٫۰۱	۰٫۸۹	۰٫۲۰	۰٫۱۲	۰٫۰۳	۰٫۸۳							
X7	۰٫۰۳	۰٫۲۱	۰٫۲۴	۰٫۲۰	۰٫۲۸	۰٫۲۶	۰٫۱۶	۰٫۲۴	-۰٫۰۳	۰٫۱۶	۰٫۱۹	۰٫۰۷	۰٫۱۴	۰٫۱۶	۰٫۲۳	۰٫۷۸						
Y1	۰٫۲۸	۰٫۳۶	۰٫۲۹	۰٫۱۰۶	۰٫۲۱۷	۰٫۰۵	۰٫۰۱	۰٫۱۹	۰٫۱۰	۰٫۱۶	۰٫۱۶	۰٫۲۷	۰٫۱۴	۰٫۱۹	۰٫۲	۰٫۲۸	۰٫۸۳					
Y2	۰٫۰۴	۰٫۱۱	۰٫۱۱	۰٫۱۶	۰٫۲۶	۰٫۲۶	۰٫۲۴	۰٫۲۴	۰٫۱۷	۰٫۲۱	۰٫۲۴	۰٫۱۶	۰٫۲۱	۰٫۱۷	۰٫۲۴	۰٫۱۹	۰٫۱۳	۰٫۴۴				
Y3	۰٫۰۲	۰٫۱۱	۰٫۱۲	۰٫۰۳	۰٫۰۸	۰٫۰۶	۰٫۱۸	۰٫۱۳	۰٫۱۰	۰٫۱۱	۰٫۴۲	۰٫۲۱	۰٫۱۸	۰٫۰۱	۰٫۴۷	۰٫۱۰	۰٫۱۴	۰٫۲۸	۰٫۸۶			
Y4	۰٫۴۷	۰٫۲۱	۰٫۲۱	۰٫۱۹	۰٫۲۱	۰٫۲	۰٫۰۸	۰٫۱۰	۰٫۰۹	۰٫۰۳	۰٫۱۸	۰٫۰۲	۰٫۱۹	۰٫۱۸	۰٫۲۲	۰٫۲۲	۰٫۲۶	۰٫۱۳	۰٫۱۹	۰٫۸۶		
Y5	۰٫۱۸	۰٫۲۷	۰٫۴۲	۰٫۱۲	۰٫۲۴	۰٫۲۶	۰٫۱۰	۰٫۱۲	۰٫۱۱	۰٫۱۱	۰٫۱۰	۰٫۱۱	۰٫۰۲	۰٫۲۱	۰٫۱۷	۰٫۰۷	۰٫۲۴	۰٫۱۰	۰٫۰۷	۰٫۳۶	۰٫۲۲	



### مرحله دوم: ارزیابی مدل ساختاری

در بررسی مدل ساختاری، معیار ضریب تعیین  $R^2$ <sup>۱</sup>، معیار اندازه تأثیر  $f^2$ <sup>۲</sup> و معیار  $Q^2$  مدل ساختاری بررسی می‌شود.

به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی به کار گرفته شد. اما قبل از اینکه به مدل تفسیر شود، باید مناسب بودن مدل در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی تأیید شود تا بتوان به نتایج آن اعتماد کرد. در واقع، باید پایایی و اعتبار مدل اثبات شود. پس از تأیید مناسب بودن مدل اندازه‌گیری باید به قابلیت اتکای مدل ساختاری اشاره کنیم که دو شاخص  $R^2$  و  $Q^2$  برای این منظور به کار گرفته می‌شود.

جدول ۴. نتایج معیارهای  $Q^2$  و  $R^2$

$R^2$		سازه‌های پیش‌بین
۰/۶۴۸	۰/۱۱۵	سرمایه اجتماعی
۰/۲۷۵	۰/۰۷۱	فضیلت سازمانی

مقدار  $Q^2$  باید در مورد تمامی سازه‌های درون‌زا سه مقدار  $۰/۰۲$ ،  $۰/۱۵$  و  $۰/۳۵$  را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین کرده‌اند. در پژوهش حاضر، این معیار برای متغیرهای فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی قابل محاسبه و بررسی است. در پژوهش حاضر، این معیار برای متغیرهای فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی قابل محاسبه و بررسی است.

1. R Squar ( $R^2$ )
2. Effect Size ( $F^2$ )

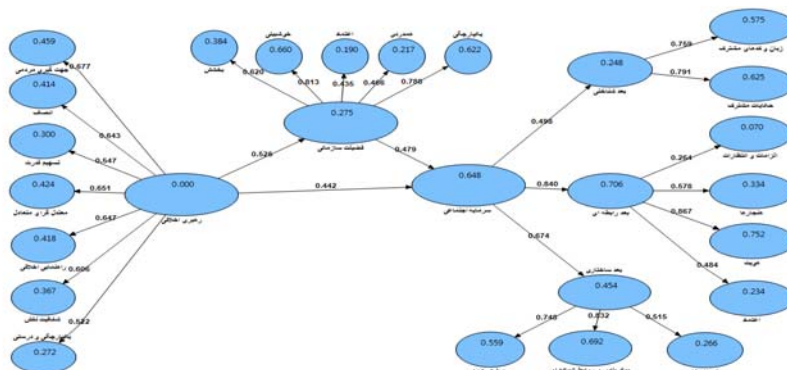
و همین‌طور، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شوند [۱۹]. مقادیر  $R^2$  برای متغیرهای درون‌زای سرمایه اجتماعی (۰/۶۴۸) و فضیلت سازمانی (۰/۲۷۵) در حد قابل قبول و مطلوبی هستند. همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، همه شاخص‌ها نشان‌دهنده برازندگی کیفیت مدل است.

### آزمون فرضیه‌ها

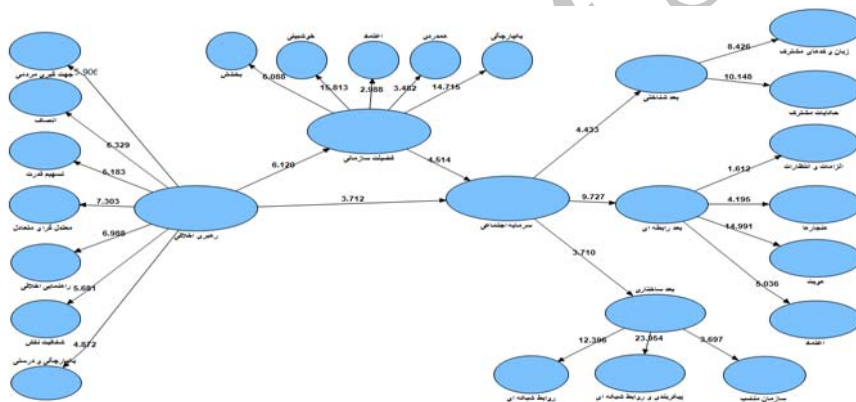
برای آزمون فرضیه‌ها از معنی‌داری ضرایب مسیر استفاده شده است. یکی از معیارهای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معنی‌دار تی<sup>۱</sup> است، در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، بیانگر صحت و معناداری رابطه بین سازه‌هاست و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد را نشان می‌دهد. برای به دست آوردن  $t$  آماری نیز از آزمون بوت استراپ<sup>۲</sup> استفاده شده است. از آنجا که اعداد  $F$  فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهد، اما شدت رابطه‌ها بین سازه‌ها را نمی‌توان با آن‌ها سنجید، از معیار ضرایب مسیر که در  $pls$  می‌توان آن را معادل ضریب بتای استاندارد شده<sup>۳</sup> در رگرسیون‌ها کمترین مربعات معمولی در نظر گرفت، استفاده شده است.

نمودار ضریب مسیر مدل ساختاری و نمودار مربوط به اعداد معنی‌دار آزمون مدل ساختاری به ترتیب آمده است.

1. T. Value
2. Bootstrap
3. Standardized



شکل ۱. مدل ساختاری در حالت ضرایب مسیر



شکل ۲. ضرایب t-Values مدل ساختاری پژوهش

### بررسی فرضیه‌ها و مدل نهایی تحقیق

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، مدل از نظر شاخص‌ها تناسب و برازش مورد تأیید است و در وضعیت مناسبی قرار دارد. به‌منظور بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق از  $t$  آماری که مقدار آن باید حداقل  $1/64$  در سطح  $0/05$  (فرضیه‌های جهت‌دار) باشد و همچنین

## مدیریت بر آموزش سازمانها

ضریب مسیر ( $\beta$ ) برای تعیین شدت رابطه‌ها، استفاده شده است. بر اساس شکل‌های (۲) و (۳) و جدول (۶) تمامی فرضیه‌های تحقیق تایید شده است. در خصوص روابط بین اجزای مدل، نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که رهبری اخلاقی دارای اثر مثبت و معنی‌دار برابر با ۰/۴۴ و فضیلت سازمانی ۰/۴۷ بر سرمایه اجتماعی دارد. همچنین، رهبری اخلاقی اثر مثبت و معنی‌دار برابر با ۰/۵۲ بر فضیلت سازمانی دارد.

جدول (۶). نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی با روش معادلات ساختار

نتایج	$f^2$	مقدار t	ضریب مسیر ( $\beta$ )	مسیر	رتبه
تایید	۰/۳۲۱	۳/۷	۰/۴۴۲	سرمایه اجتماعی ← رهبری اخلاقی	۱
تایید	۰/۳۲۶	۴/۵۱	۰/۴۷	سرمایه اجتماعی ← فضیلت سازمانی	۲
تایید	-	۶/۱۲	۰/۵۲۵	فضیلت سازمانی ← رهبری اخلاقی	۳

معیار اندازه تأثیر<sup>۱</sup> ( $f^2$ ) توسط کوهن (۱۹۸۸) معرفی شده است، این معیار شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است [۱۱]. همان‌طور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود، متغیر رهبری اخلاقی بر متغیر سرمایه اجتماعی شدت تأثیر قوی (۰/۳۲۱)، متغیر فضیلت سازمانی بر متغیر سرمایه اجتماعی شدت تأثیر قوی (۰/۳۲۶) دارند. بنابراین همه‌ی شاخص‌ها نشان‌دهنده برازندگی کیفیت مدل است.

1. Effect Size (F2)

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه اصلی

نتیجه آزمون	تأثیر کل VAF	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر مستقیم	بین متغیرهای میانجی و وابسته		بین متغیرهای مستقل و میانجی		فرضیه اصلی تحقیق
				ضریب مسیر	مقدار تی	ضریب مسیر	مقدار تی	
تائید شد	۰/۶۹۲	۰/۲۵	۰/۴۴۲	۴/۵۱۴	۰/۴۷۹	۶/۱۲	۰/۵۲۵	

اما برای تبیین میزان تأثیر غیرمستقیم متغیر مستقل رهبری اخلاقی بر متغیر وابسته سرمایه اجتماعی از طریق این دو متغیر

برای تعیین میزان تأثیر غیرمستقیم متغیر رهبری اخلاقی از طریق فضیلت سازمانی بر سرمایه اجتماعی، به شرح زیر عمل می‌شود: ابتدا باید حاصل ضرب ضرایب مسیرهای ۲ و ۳ به دست آید. همچنین، برای تعیین شدت تأثیر متغیرهای میانجی تحقیق از آماره واریانس محاسبه شده استفاده می‌شود. این مقدار بین ۰ و ۱ است و هرچه به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از (VAF) قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع، این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم را بر اثر کل می‌سنجد [۱۶].

$$AVF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c} = \frac{0/525 \times 0/479}{(0/525 \times 0/479) + 0/442} = 0/692$$

عدد حاصل مساوی است با ۰/۶۹؛ یعنی بیش از نیمی از اثر کل رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی به شیوه غیرمستقیم توسط متغیر فضیلت سازمانی تبیین می‌شود. با توجه به تأیید رابطه مسیرهای وجود نقش میانجی برای متغیر مذکور قابل قبول است. بنابراین فرضیه چهارم تأیید می‌شوند.

در مدل‌های مبتنی بر حداقل مربعات جزئی شاخص GOF به کار گرفته شده است، این شاخص برای مدل تحقیق به شرح زیر محاسبه می‌شده است و نتایج آن در جدول ۵ نشان‌دهنده مناسب بودن مدل کلی است. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند. در محاسبه (□ Communalities) فقط مربوط به سازه‌های مرتبه اول است و سازه‌های مرتبه دوم و سوم در محاسبه میانگین مقادیر اشتراکی نقشی ندارند. ولی در محاسبه مقدار  $R^2$  تمامی سازه‌ها اعم از مرتبه اول و دوم مدنظر قرار می‌گیرد [۵۶].

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} = \sqrt{0.681 \times 0.436} = 0.545$$

جدول ۵. نتایج برازش مدل کلی

GOF	میانگین مقادیر اشتراکی	میانگین $R^2$
۰/۵۴۵	۰/۶۸	۰/۴۳

حاصل آزمون برای شاخص برازش مدل برابر با ۰/۵۴۵ است. از آنجا که حداقل مقدار قابل قبول برای این شاخص ۰/۳۶ است [۵۶] می‌توان ادعا کرد مدل پژوهش، برازش بالا و قوی دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هرگاه مدیران بتوانند موجبات همدلی، همراهی، هم‌اندیشی و هم‌افزایی را در میان کارکنان فراهم آورند، می‌توان گفت یکی از بزرگ‌ترین سرمایه‌ها که همان سرمایه اجتماعی است شکل می‌گیرد. اگر مدارس، به منزله واحدهای اجتماعی، بتوانند سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، قادر خواهند بود که بهتر و بیشتر فعالیت کنند. با افزایش این

سرمایه از طریق نظام آموزشی، جامعه نیز از مواهب سرمایه اجتماعی، که همانا جو اعتماد و اطمینان عمومی است، بهره‌مند خواهد شد. در این شرایط، سرمایه اجتماعی بین سازمان‌ها و شهروندان شکل می‌گیرد و در پرتو آن جامعه از روابط مبتنی بر اعتماد برخوردار می‌شود.

در پژوهش حاضر، تأثیر رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی با میانجیگری فضیلت سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج پژوهش حاکی از تأیید تمام فرضیه‌های پژوهش با احتمال ۹۵ درصدی است.

**فرضیه اول** که به منظور سنجش تأثیر رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی تدوین شده است، با ضریب بتای  $0/442$  و با مقدار آماره  $t$   $3/7$  و با احتمال ۹۵ درصد معنادار است که با تحقیقات کالسون و همکاران (۲۰۱۱)، قلاوند و همکاران (۱۳۹۲) و لایدن و همکارانش (۲۰۰۸) همسویی دارد. بنابراین، راه رشد سازمان‌ها در گرو بهبود و توسعه سرمایه اجتماعی است و مهم‌ترین عوامل انباشت سرمایه اجتماعی، کارکنان و مدیران هستند [۵۰].

**فرضیه دوم** به منظور بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر سرمایه اجتماعی اتخاذ شده بود که نتایج پژوهش نشان داد که فضیلت سازمانی با ضریب مسیر  $0/47$  و مقدار آماره  $t$   $4/5$  اثر مثبت و معناداری بر روی سرمایه اجتماعی دارد. این یافته با پژوهش‌های حسن‌زاده ثمرین و همکاران (۱۳۹۳)، صالح نیا (۱۳۹۱)، کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و رگو و همکاران (۲۰۱۱) همسوست. بنابراین، فضیلت سازمانی با مشارکت بالاتر افراد و روابط قوی بین افراد سبب افزایش سرمایه اجتماعی [۱۴] و منجر به بهبود و تقویت سرمایه اجتماعی در بین کارکنان یک سازمان می‌شود [۵۷].

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش، نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار رهبری اخلاقی بر فضیلت سازمانی با ضریب مسیر  $0/525$  و ضریب معناداری  $6/12$  می‌باشد.

همچنین نتایج آزمون این فرضیه پژوهش با نتایج مطالعات بهارلو و همکاران (۱۳۹۴)، ریگو و همکاران (۲۰۱۰) و چوان (۲۰۰۵) همسویی دارد. بنابراین آنچه گفته شد می‌توان انتظار داشت که بروز رفتارهای اخلاقی از سوی رهبر می‌تواند ادراک کارکنان از فضایل اخلاقی را تحت تأثیر قرار دهد [۴۷].

در نهایت، فرضیه چهارم (اصلی) نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی مدیران بر سرمایه اجتماعی معلمان با میانجیگری فضیلت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (ضریب تأثیرگذاری مستقیم آن ۰/۴۴ بیشتر از غیرمستقیم آن ۰/۲۵ است)؛ زیرا در این نوع رهبری، ارزش‌های اخلاقی (فضایل) پذیرفته‌شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، صداقت و درستی محور تمرکز و توجه قرار می‌گیرد [۶۰]. محققان مقاله معتقدند پردازش‌هایی که توسط متغیر رهبری اخلاقی روی فضیلت سازمانی انجام می‌گیرد، موجب تأثیرگذاری بیشتر آن بر سرمایه اجتماعی می‌شود. یافته‌ها نشان داد بیش از نیمی از تأثیر رهبری اخلاقی بر سرمایه اجتماعی با میانجیگری فضیلت سازمانی اتفاق می‌افتد (تأثیر کل ۰/۶۹۲). بنابراین، نتایج یافته‌های پژوهش مبین این موضوع است که درک وجود رهبران اخلاقی در سازمان به واسطه اثری است که بر احساسات مثبت افراد سازمان و توسعه احساساتی چون خوش‌بینی، اعتماد و بخشش سازمانی همراه است. لذا در این باره، مدیران به‌عنوان الگوی نقش در مدارس می‌توانند به شکل‌گیری سازمانی با سرمایه اجتماعی بالا کمک کنند.

در مورد نتایج به‌دست‌آمده می‌توان بیان کرد که میزان اعتماد متقابل بین افراد در روابط اجتماعی و حاکمیت ارزش‌ها و اخلاقیات، سازنده سرمایه اجتماعی هستند [۳۷]. بنابراین، توجه به اهمیت سبک رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی، و توجه به اینکه آینده رهبری از آن رهبری اخلاقی است، مدیرانی که سبک رهبری خود را بر این اساس منطبق می‌کنند و محور رفتارهای خود را اخلاق قرار می‌دهند احتمال موفقیت بیشتری را



خواهند داشت. بنابراین، لازمه موفقیت سازمان‌ها، رهبری و مدیریت مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی است [۵۰ و ۷]. از سوی دیگر، وظیفه رهبری سازمان است که نسبت به آموزش و پرورش کارکنان خود، در جهت افزایش ظرفیت اخلاقی آن‌ها اقدام کند [۵]. به همین دلیل، یکی از نظریه‌های اثربخش در مورد سازمان‌های آموزشی در نظر داشتن این سازمان‌ها به‌عنوان جامعه اخلاقی است که درنهایت، این نگرش منجر به ایجاد ارتباط اخلاقی میان مدیریت، کارکنان، مدرسان و فراگیران شده و به آن‌ها کمک می‌کند تا به خود رهبری برسند [۴۸]. در راستای نتایج به‌دست‌آمده، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

- مشارکت کارکنان در فعالیتهایی که به‌وسیله سازمان حمایت می‌شود باعث ایجاد درک مشترک از سازمان می‌شود.
- احساس اعتماد بین اعضای سازمان تقویت شود، با افراد با حسن نیت و احترام برخورد شود و رهبر (مدیر) سازمان به‌گونه‌ای عمل کند که همگان به او اعتماد داشته باشند.
- ایجاد محیط کاری‌ای که باعث تجدید قوای کارکنان و وفادار ماندنشان به ارزش‌های سازمانی شود تا بتوانند سازمانی فضیلت‌گرا ایجاد کنند.
- ایجاد منشورهای اخلاقی جدید برای سازمان‌ها و همچنین بازبینی و تعریف مجدد کدهای اخلاقی موجود در سازمان
- در نظر گرفتن پاداش برای بااخلاق‌ترین کارکنان و مدیران سازمان
- برپایی دوره‌های آموزشی جهت آموزش ویژگی‌های شخصیتی مثبت و اخلاقی
- برگزاری دوره‌های آموزشی مختلفی از قبیل آموزش سبک‌های رهبری اخلاقی جهت بهبود رفتار اخلاقی مدیران

- پیشنهاد می‌شود که با ایجاد جوی صمیمانه مبتنی بر همکاری به‌جای رقابت توسط مدیران و مسئولان تا محیط کاری را مملو از آرامش و خالی از استرس برای کارکنان فراهم کنند.
- در نهایت، پیشنهاد می‌شود که بستر و شرایطی در سازمان مهیا کنند تا کارکنان با اهداف، ارزش‌ها، هنجارها و فرهنگ حاکم سازمان آشنا شوند.

### سپاس‌گزاری

در پایان، نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از تمامی معلمانی که در اجرای این کار مشارکت داشتند، سپاس‌گزاری و قدردانی کنند.

### منابع

1. Alvani, SM. (1378). Social, Breathing monthly management in the creation and development strategy. No. 100. [Persian].
2. Alzola, M., (2008). Character and Environment: The Status of Virtues in organization, *Journal of Business*
3. Barclay, L. A. Markel, K. yougo, J.E. (2012). Virtue theory and organizations considering persons with disabilities, *Journal of Managerial Psychology*, 27 (4), 330 - 346.
4. Baharloo, M; beshlideh, K.; naami, Abdolzahra, Sheikh pastoral Hashemi, Syed Ismail. (1394). Analysis of the relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior. *Ethics in Science and Technology*, 10 (1), 26-18 [Persian].
5. Begay Najaf, R. (1383). In organization and management. Tehran, Islamic Azad University Center for Academic Press [Persian].
6. Bolino, Mark C., William H. Turnley & James M. Blood Good (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital

- in organizations, *Academy of Management Review*, 27 (4):505-522.
7. Brown ME, Trevino LK, Harrison D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and Human Decision Processes* 97: 117-134.
  8. Brown, M.E. & Trevino L.K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17: 595-616.
  9. Brunie, A. (2009). Meaningful distinctions within a concept Relational. Collective, and generalized social capital», *Social Science Research*, 38, 251-26
  10. Carpiano, R. M. (2008). «Actual or potential neighborhood resources and access to them: Testing hypotheses of social capital for the health of female caregivers», *Social Science & Medicine*, 67, 568-582.
  11. Chun, R. (2005). Ethical Character and Virtue of Organization: An Empirical Assessment and Strategic Implications. *Journal of Business Ethics*. 57 (3): 269-284
  12. Cameron, K. (2010). Five Keys to Flourishing in Trying Times, *Lead Lead*, 55, 45-51
  13. Cameron, K. Dutton, J. Quinn, R. (2003). *Positive Organizational Scholarship*, San Francisco: Berrett Koehler, 48-65.
  14. Cameron, K. S. Bright, D. & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*, 47 (6), 766-790.
  15. Cawley, M, Martin, J, Johnson, J. (2000). "A Virtues Approach to Personality", *Personality and Individual Differences*, N 28, PP: 997-1013.
  16. Davari, A, Reza Zadeh, A. (1392), *Structural equation modeling software with PLS*. Tehran, SID [Persian].

17. Dion, M. (2012). "Are ethical theories relevant for ethical leadership? *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 33 (1). pp 4- 24.
18. Durrani, K., Rashid, Z. (1387). review the definitions, concepts and how to create social capital (with an emphasis on social trust), *Cultural Engineering Magazine*, Issue, (17 and 18), 19. 8. [Persian].
19. Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research (JMR)*, 18 (1). 39-50.
20. Fujisawa, Y. Hamano, T. and Takegawa, S. (2009). Social capital and perceived health in Japan: An ecological and multilevel analysis, *Social Science & Medicine*, 69, 500-505.
21. Ghalavandi, H, Sultan Zadeh, V, heaven Rod, R. (1392). The causal model of the relationship between servant leadership, spirituality in the workplace and social capital, management, *Journal of brick*, 5 (9), 108. 129 [Persian].
22. Givrian, H., & Dindarfarkush, F. (2011). Examining Social Capital and the Teachers Effectiveness, *Journal of educational leadership and management*, Islamic Azad university, Garmsar Branch, 5 (3), 145-137 [Persian].
23. Golparvar H, Padash F, Atashpoor M. (2006). Model for reinforcing energetic senses empowerment, creativity through ethical leadership. *Iranian Journal of Work Health* (3). (In Persian)
24. Haghshenas, A. A. (2008). Social Capital Role in Development. *Journal of Tadbir*. 188, 20-24.
25. Hansen DS. (2011). Ethical Broeck AVD, Camps J, Witte HD, Euwema M. (2011). Discouraging Bullying: The Role of Ethical Leadership and its Effects on the Work Environment. *Journal of Business Ethics* 95:17-27.

26. Hessel, I. (2013). *Developing A Virtuos Aspect of Leadership: A Case Study of the Virtuous Projects Approach to Leadership Development*, Master Thesis in Education, Department of Educational Research, University of Oslo.
27. HsnZadhSmryn, T.; Moqimi, S. M. (1389). Social capital and organizational excellence, *Strategic Management Studies*, first year, the third number, 143-123 [Persian].
28. HsnZadh Samaryn, T; hematinodost, M. Nikro Ahmdgoraby, H. (1393). Examines the impact of social capital on organizational excellence: City of Rasht, *public administration*, since, Issue 6 (1), 84-67 [Persian].
29. Hassanzadeh Samarin, T; Sfydkary, S. (1393). The relationship between organizational excellence and organizational citizenship behavior, *Journal of Management Studies* (recovery and transformation), twenty-third year (76), 141 - 155 pages [Persian].
30. Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research a review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20 (2), 195-204.
31. Kalshoven, K. Deanne N. Den Hartog, Annebel H.B. De Hoogh. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly* 22. p 51–69.
32. Liden, R.C., Wayne, S. J., Zhao, H. & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi - level assessment», *The Leadership Quarterly*, 19. 161–177.
33. Madandar, A. Kakya, L. (1394). The role of social capital in educational management system, in Iran, the social sciences, *Cultural Engineering*, year, number 37, 45 and 38 [Persian].
34. Marsh. C. (2012). Business Executives' Perceptions of Ethical Leadership and Its Development, *Journal of Bus Ethics*, DOI 10. 1007/s10551-012-1366-7.

35. Marmot, M. & Bell, R. (2011). *Social determinants and dental health*. Adv Dent Intruduction, World Science Publishing.
36. Marquardt, M. J. (2002). Five Elements of Learning, executive excellence, information and management.179-196.
37. Mohammadi, M. TrkZadh, J. Nkvmnd, S, Fereydoni, F. (1392). The relationship between ethical leadership and consistency with regard to personal and organizational values to fit the role of the mediator, *Journal of Organizational Behavior Studies*, the first year, (4), 96-82 [Persian].
38. Nahapiet. J. Ghoshal, S. (1998). social capital, intellectual capital and the organizational advantag, *Academy of management review*, Vol: 23.NO,242-266.
39. Paxton, .P. (2002). Social capital anddemocracy: An Interdependent Relationship". *American Sociological Review*, vol. 67, 277-254.
40. Putnam, R. (1384). *Social capital. Confidence in democracy and development*, translated by Afshin Khakbaz Snoopy, Tehran: Press headband [Persian].
- 41]Rahmani, M. Kavousi, I. (2008). Measurement And Comparison of Social Capital in The Public and Private Sectors, Islamic Azad University, research developments of science. (In Persian).
42. Resick, C. Gillian S. Martin, Mary A. Keating, Marcus W. Dickson, Ho Kwong Kwan, Chunyan Peng. (2011).What Ethical Leadership Means to Me: Asian, American, and European Perspectives, *Journal of Business Ethics*, 101, pages 435- 457 .
43. Rego, A. Ribeiro, N. Cunha, P.M.E. Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64 (5), 524- 532

44. Rego, A. Ribeiro, N. & Cunha, P. M. E. (2010). Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Happiness as Predictors of Business Ethics*, 93, 215–235.
45. Sanjari, A. R. (1375). Job Commitment Education, *Journal of Management in education*. Education, Issue. 14. [Persian].
46. Salehi Amiri, R. (1390). Social responsibility (3), Tehran: expediency, Center for Strategic Research, published two years, (3), Bulletin 61 [Persian].
47. Salehnia, M. (1391). The effect of moral leadership on ethical climate of Science and Technology, *Ethics in Science and Technology*, Vol. VII, Issue II, 98-86 [Persian].
48. Sergiovnni, T., J. Kelleher, p., Mccarthy, M. & Wirt, F. M. (2004). *Educational Governance and Administration*. Fifth edition, U.S.A. Bosten: Pearson Education, Ins.
49. Schminke, M.L. Ambrose, and D.O. Neubaum (2005). The effects of leader moral development on ethcal climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human decision processes*, 97: 135- 151
50. Soleimani, M. (1391). the role of social capital in increasing the staff of Political Science, *Hsvn*, Year, Issue 36, 89-73. [Persian].
51. Shekari, H. (1391). Define and design a conceptual model of virtue-oriented organization, the tips: Majid Zmahny, Yazd, PhD in Public Administration human resources management orientation [Persian].
52. Stone, G. A.; Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: a difference in leader focus, *Leadership & Organizational Development Journal*, 25 (3/4), 349-361.
53. Tenenhaus, M. Amato, S. & Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit indexfor PLS structural equation modelling. In *Proceedings of the XLII SIS scientific meeting*, pp. 739-742 .

54. Winter, I. (2000). Family life and social capital: toward a theorized understanding, *Working Paper*, No.21
55. Wood, R. & A. Bandura (1989). Social cognitive theory of organization management. *Academy of management Review*, 14: 361-384.
56. Wetzels, M. Odekerken Schröder, G. & Van Oppen, C. (2009). Using Pls Path Modeling For Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *Mis Quarterly*, 33 (1).177.
57. Xia, L, Weizheng, C (2013). The Concept and Realization of Organizational Virtuousness. Orient Academic Forum, *Management School of Southwest University of Nationalities*, Chengdu.
58. Yilmaz, E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principal's ethical leadership characteristics, *Procedia social and behavioral sciences*, 2 (2): 3949-3953 .
59. Yilmaz K, Bokeoglu O. C. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primaryschools. *World Applied Sciences Journal*; 3 (5):775 – 780
60. Yukl, G. (2002). *Leadership in Organization*. Upper Saddle River, NJ: PrenticeHall. WWW. SID. *Iran Management review*, 27 (4): 505-5 .
61. Zamahani, M., Ahmadi, A., Sarlak, M., Shekari, H. (2013). Virtuous Organization Structural Equation Modeling Approach *Management Science Letters*, N 3, PP: 647-654. [Persian].