

رابطه تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه با میانجیگری خودکارآمدی

ارسلان محقق^۱، دکتر فرهاد شفیق پور مطلق^{۲*}، دکتر محمد آتشک^۳

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد محلات، دانشگاه آزاد اسلامی، محلات، ایران

۳. باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۳، تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۲)

چکیده

زمینه: امروزه سازمانها علاوه بر کسب منفعت، مسئولیت‌های اخلاقی متعددی در قبال کارکنان و ذی‌نفعان دارند که یکی از راه‌های تحقق این امر، استفاده از سبک رهبری اخلاقی جان‌نثارانه است. بر مبنای این ضرورت، هدف این تحقیق بررسی رابطه تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه با میانجیگری خودکارآمدی است.

روش: تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر نوع داده، کمی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان جمعیت هلال احمر استان اصفهان به تعداد ۴۸۰ نفر بودند که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تک مرحله‌ای و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، چهار پرسشنامه استاندارد بوده و برای تحلیل داده‌ها از آمارهای توصیفی (فراوانی، میانگین و درصد) و استنباطی (آزمون کایزر، مایر، اولکین، آزمون همبستگی پیرسون، آزمون مدل معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL استفاده شده است.

یافته‌ها: بین تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و خودکارآمدی، رابطه بین تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه را میانجیگری می‌کند، همچنین مدل ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است.

نتیجه‌گیری: تقویت رهبری جان‌نثارانه در سازمان‌ها، مستلزم تقویت تعهد سازمانی، کمال‌گرایی و خودکارآمدی است.

کلید واژگان: تعهد سازمانی، خودکارآمدی، رهبری اخلاقی جان‌نثارانه، کمال‌گرایی.

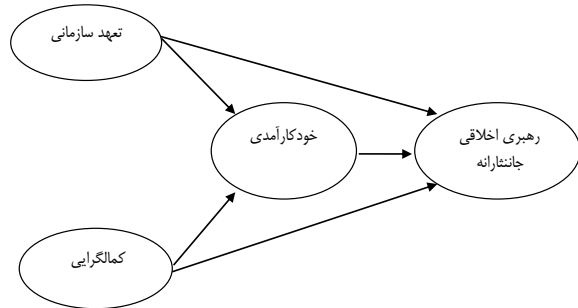
سرآغاز

رهبری اخلاقی جان‌نثارانه^۱ از الزامات مدیریت خدمت‌رسانی به جامعه است. این نوع از رهبری تلاش می‌کند تا برای ارائه خدمت به سازمان و جامعه از روی اخلاص و همه‌توان از امکانات موجود برای برطرف سازی نیازها و مشکلات بهره‌برد تا حدی که آنچه که بر وظیفه سازمان و مدیریت آن است، صورت پذیرد. رهبری اخلاقی جان‌نثارانه عبارت از کنار گذاشتن و یا به تعویق انداختن منافع فردی^۲ امتیازها، رفاه و یا بخشش و چشم‌پوشی از منافع شخصی در راستای وظیفه‌های مهمتر (۱).

بنابراین هر سازمانی که از رهبری اخلاقی جان‌نثارانه برخوردار باشد، می‌تواند خارج از فکر منفعت‌طلبی و سودآوری، خدمات مفیدی به جامعه ارائه کرده و به نیازهای جامعه پاسخگو باشد (۲). از اینرو رهبری اخلاقی جان‌نثارانه موجب آن می‌شود که تلاشی فراتر از وظایف کلیشه‌ای و از پیش تدوین شده برای پاسخگویی^۳ به نیازهای سازمان و مشتریان از سوی مدیریت سازمان صورت پذیرد (۳ و ۴).

از اینرو ضروری است که ضمن توصیف رهبری اخلاقی جان‌نثارانه به شناسایی عوامل موثر بر آن پرداخت تا از این طریق ضمن توسعه فرهنگ سازمانی اخلاقی^۴ و ترویج رفتار شهروندی سازمانی^۵ مسئولیت اجتماعی^۶ سازمان را به خوبی ایفا کرد (۵)

تحقیق، بررسی رابطه تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان نثارانه با میانجیگری خود کارآمدی است که بر اساس مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌هایی مطرح و مورد آزمون قرار گرفته است.



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر نوع داده، کمی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان جمعیت هلال احمر استان اصفهان به تعداد ۴۸۰ نفر هستند که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تک مرحله‌ای و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۲۰ نفر از آنها به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند که ۶۹٪ از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی تا کارشناسی و ۳۱٪ از آنها دارای مدرک تحصیلی بالاتر از کارشناسی بودند. ۶۲٪ از پاسخگویان مرد و ۳۸٪ از پاسخگویان زن بودند. ۵۸٪ از پاسخگویان دارای سابقه خدمت تا ۲۰ سال و ۴۲٪ از آنها دارای سابقه خدمت بالاتر از ۲۰ سال بودند. ۷۱٪ از پاسخگویان دارای سن تا ۵۰ سال و ۲۹٪ از آنها دارای سن بالاتر از ۵۰ سال بودند.

جدول ۱: ضریب اعتبار پرسشنامه های تحقیق

شماره	پرسشنامه	آلفای کرونباخ
۱	پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی	۰/۹۴
۲	پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی	۰/۹۵
۳	پرسشنامه استاندارد کمال‌گرایی	۰/۹۱
۴	پرسشنامه استاندارد رهبری جان نثارانه	۰/۹۲

ابزار گردآوری داده‌ها، چهار پرسشنامه استاندارد بوده که عبارتند از پرسشنامه‌های خودکارآمدی (۳۱) تعهد سازمانی (۳۳)، کمال‌گرایی (۳۴) و رهبری اخلاقی جان نثارانه (۶) که روایی محتوایی آنها براساس نظرات خبرگان تأمین شده و ضریب اعتبار آن به روش آلفای کرونباخ به شرح جدول بالا حاصل شده است.

یکی از عوامل موثر بر رهبری اخلاقی جان نثارانه، تعهد سازمانی^۷ است (۶ و ۷). تعهد سازمانی عبارت از نگرش‌های^۸ مثبت یا منفی افراد نسبت به سازمانشان (۸). یکی از مزایای تعهد سازمانی آن است که موجب می‌شود تا افراد برای پاسخگویی، تلاش بیشتری کنند (۹) و از طریق این اعمال اخلاقی به کمال برسند (۱۰ و ۱۱). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی جان نثارانه با تعهد سازمانی دارای رابطه مثبت و معنادار است (۱۲ و ۱۴) و رهبری جان نثارانه با بهبود تعهد سازمانی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری دارد (۱۵) همچنین بین تعهد عاطفی^۹ و تعهد مستمر^{۱۰} با خودکارآمدی^{۱۱} و همچنین بین تعهد سازمانی و خودکارآمدی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و از میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد مستمر با خودکارآمدی رابطه معنی‌داری داشته اما بین تعهد هنجاری^{۱۲} و خودکارآمدی رابطه معنی‌داری وجود نداشته است (۱۶).

کمال‌گرایی^{۱۳} عامل دیگری است که رهبری جان نثارانه متأثر از آن است (۱۷ و ۱۸). نتایج تحقیقات نشان داده که بین کمال‌گرایی و خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد و کمال‌گرایی قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی و عزت نفس می‌باشد (۲۰ و ۲۱). همچنین بین خودکارآمدی و بعد مثبت کمال‌گرایی ارتباط مثبت معنادار و بین خودکارآمدی و بعد منفی کمال‌گرایی، ارتباط منفی معنادار وجود دارد (۲۲). همچنین افراد با کمال‌گرایی مثبت، خودکارآمدی بالایی دارند و اضطراب کمتری را تجربه می‌کنند؛ درحالی که افراد با کمال‌گرایی منفی، اضطراب بیشتری دارند و از نظر خودکارآمدی در سطح پایینی قرار دارند (۲۳). همچنین کمال‌گرایی منفی با خودکارآمدی پایین مرتبط است و باعث می‌شود که فرد کمال‌گرا پس از شکست، اعتماد به نفس خود را از دست دهد؛ در مقابل، کمال‌گرایی مثبت با سطح انتظار بالاتر مرتبط است و باعث می‌شود که فرد کمال‌گرا، پس از پیروزی، اهداف بالاتری را کسب نماید (۲۴ و ۲۵).

خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی^{۱۴} مشتق شده است و نشان‌دهنده، دید خوشبینانه فرد، نسبت به خود است و همچنین تعیین اهداف، تلاش، سرسختی در برابر موانع و بهبودی پس از شکست را تسهیل می‌سازد. افرادی که از خودکارآمدی بالایی برخوردارند، اعتقاد دارند که هنگام رویارویی با مشکلات قادر به مدیریت و حل مسائل و سازگاری با شرایط هستند (۲۶). خودکارآمدی بر عملکرد، هیجان و انتخاب افراد و میزان تلاشی که صرف یک فعالیت می‌کند، مؤثر است (۲۷ و ۲۸) و به عنوان یک متغیر شخصیتی، نقش مهمی در رویارویی فرد با مسائل زندگی دارد (۲۹). بنابراین خودکارآمدی بالا به تلاش و پافشاری در حل مسئله و خودکارآمدی پایین، باعث یأس و دست کشیدن از کار منتهی می‌شود (۳۰).

جمع‌بندی پیشینه پژوهشی ارائه شده، نشان می‌دهد که رابطه میان برخی از متغیرهای مدنظر در این پژوهش، به صورت جداگانه مورد بررسی قرار گرفته است، اما تحقیقی که رابطه تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان نثارانه با میانجیگری خود کارآمدی را مورد بررسی قرار داده باشد، وجود ندارد. با عنایت به این امر، هدف اصلی این

همچنین برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، درصد و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون‌های تحلیل عاملی، همبستگی پیرسون، رگرسیون و مدل معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزارهای SPSS و LISREL استفاده شده است.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های جدول ۲، KMO پرسشنامه تعهد سازمانی برابر با ۰/۶۵۹ و عدد آزمون بارتلت آن برابر با ۱۳۵۴۲۶/۴۸۲۷ و $(P < ۰/۰۰۱)$ ، KMO پرسشنامه کمال‌گرایی برابر با ۰/۶۱۸ و عدد آزمون بارتلت آن برابر با ۱۸۰۷۴۳/۶۵۳۲ و $(P < ۰/۰۰۱)$ ، KMO پرسشنامه رهبری اخلاقی جان‌نثارانه برابر با ۰/۶۳۷ و عدد آزمون بارتلت آن برابر با ۱۴۷۳۶۴/۲۷۱ و $(P < ۰/۰۰۱)$ ، KMO پرسشنامه خودکارآمدی برابر

با ۰/۶۳۹ و عدد آزمون بارتلت آن برابر با ۱۶۷۲۴۲/۸۶۴ و $(P < ۰/۰۰۱)$ بوده است. از آنجایی که مقدار آماره KMO از ۰/۶ بزرگتر است، لذا نمونه برای تحلیل، دارای کفایت لازم است.

یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که تمامی ضرایب تاثیر و آماره t آنها معنادار است. از اینرو می‌توان بیان داشت که بین تعهد سازمانی و خودکارآمدی، بین خودکارآمدی و رهبری اخلاقی جان‌نثارانه، بین کمال‌گرایی و خودکارآمدی، بین تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی جان‌نثارانه، بین کمال‌گرایی و رهبری اخلاقی جان‌نثارانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۲: تحلیل عاملی اکتشافی متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	KMO	آزمون کروییت بارتلت	تعداد عامل‌ها و میزان واریانس تبیین شده	
			نام عامل‌ها	مقدار ارزش ویژه درصد واریانس
تعهد سازمانی	۰/۶۵۹	۱۳۵۴۲۶/۴۸۲۷	تعهد مستمر	۲/۳۹
			تعهد عاطفی	۲/۲۵
			تعهد هنجاری	۲/۱۶
کمال‌گرایی سازمانی	۰/۶۱۸	۱۸۰۷۴۳/۶۵۳۲	نظم و سازماندهی	۱/۴۷
			هدفمندی	۲/۷۹
			تلاش برای عالی بودن	۲/۸۵
			کسب معیارهای بالا نزد دیگران	۲/۳۶
			نیاز به تأیید	۲/۳۲
			تمرکز بر اشتباهات	۱/۵۸
			فشار از سوی جامعه	۲/۱۴
رهبری اخلاقی جان‌نثارانه	۰/۶۳۷	۱۴۷۳۶۴/۲۷۱	نشخوار فکر	۱/۷۲
			رفتار فداکارانه	۲/۳۷
			رفتار خطر پذیر	۲/۶۱
			رفتار خدمات رسانانه	۲/۵۰
خودکارآمدی	۰/۶۳۹	۱۶۷۲۴۲/۸۶۴	خودکارآمدی	۲/۴۸

جدول ۳: نتایج روابط بین متغیرهای تحقیق

روابط بین متغیرها	ضریب تأثیر	خطا	t	نتیجه
تعهد سازمانی ← خودکارآمدی	۰/۳۲۶	۰/۰۲۹	۹/۵۸	تأیید
خودکارآمدی ← رهبری اخلاقی جان‌نثارانه	۰/۴۳۷	۰/۰۳۱	۱۵/۶۳	تأیید
کمال‌گرایی ← خودکارآمدی	۰/۲۴۵	۰/۰۳۳	۱۱/۲۳	تأیید
تعهد سازمانی ← رهبری اخلاقی جان‌نثارانه	۰/۳۵۲	۰/۰۲۷	۱۷/۵۲	تأیید
کمال‌گرایی ← رهبری اخلاقی جان‌نثارانه	۰/۵۲۷	۰/۰۲۲	۱۴/۷۶	تأیید

می‌توان نتیجه گرفت که بین تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی جان‌نثارانه و بین کمال‌گرایی و رهبری اخلاقی جان‌نثارانه به لحاظ آماری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین خودکارآمدی، رابطه میان تعهد

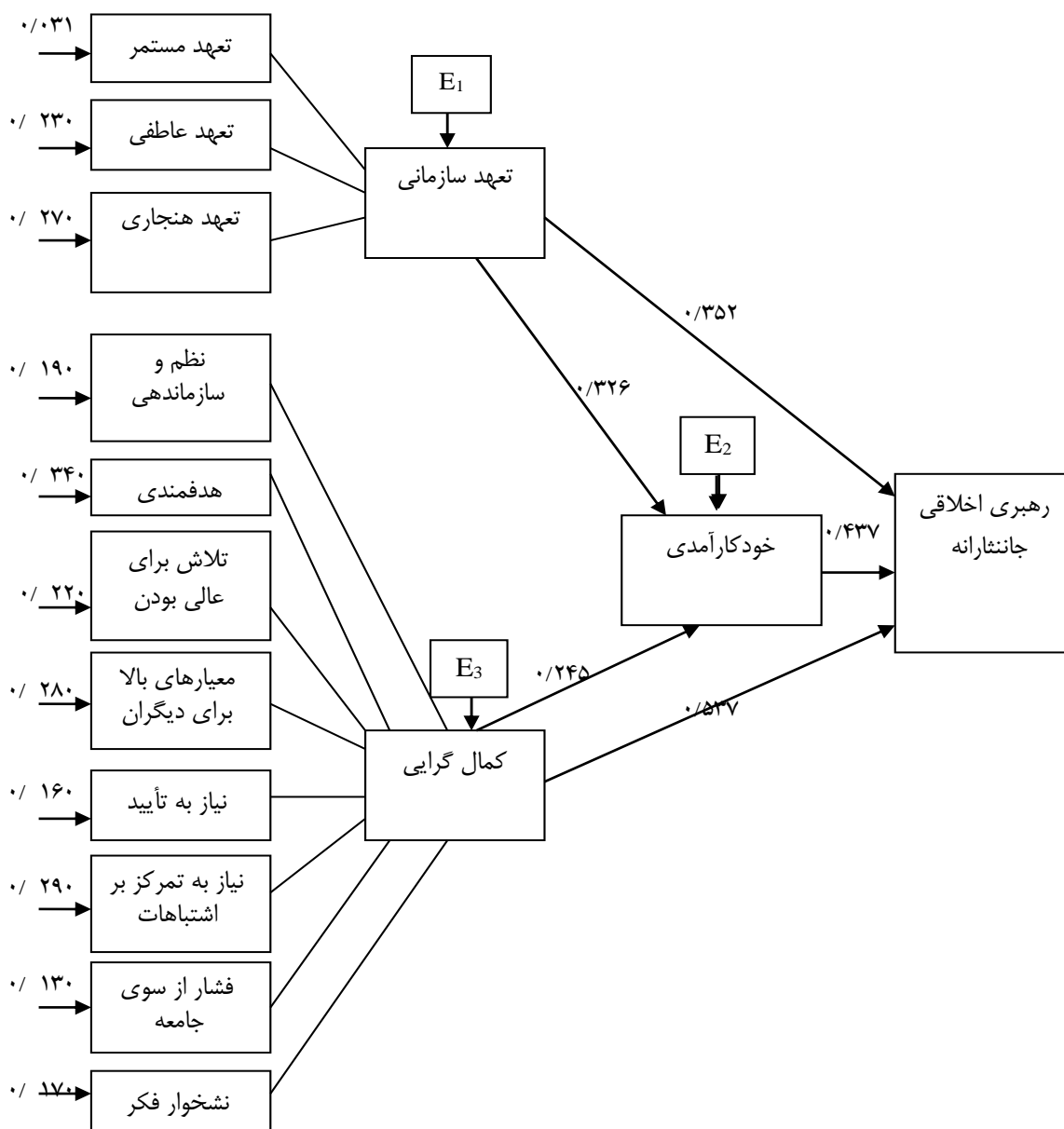
بر اساس نگاره ۲، رابطه بین تعهد سازمانی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه برابر با ۰/۳۵۲، رابطه بین کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه برابر با ۰/۵۳۷ و رابطه بین تعهد سازمانی با خودکارآمدی برابر با ۰/۳۲۶ و رابطه بین کمال‌گرایی با خودکارآمدی برابر با ۰/۲۴۵ است. بنابراین

سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه را میانجیگری می‌کند.

یافته‌های جدول ۴ نتایج شاخص‌های برازش مدل مفهومی را نشان می‌دهد که بر اساس آنها می‌توان نتیجه گرفت که مدل مفهومی تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است از اینرو می‌توان بیان داشت که بین تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی جان‌نثارانه و بین کمال‌گرایی و رهبری اخلاقی جان‌نثارانه به لحاظ آماری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین خودکارآمدی، رابطه میان تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه را میانجیگری می‌کند.

جدول ۴: نتایج برازش مدل مفهومی تحقیق

شاخص های برازش مدل	برآورد	نتیجه
شاخص نیکویی برازش	۰/۹۵	تأیید
شاخص تعدیل شده نیکویی برازش	۰/۹۰	تأیید
ریشه استاندارد شده میانگین مجذور باقی مانده ها	۰/۰۵۳۷	تأیید
مجذور کا به درجه آزادی	۲/۲	تأیید



نگاره ۲: نتایج آزمون مدل مفهومی تحقیق

بحث

مدیریت کارآمد و اثربخش سازمانها مستلزم رهبری اخلاقی جان‌نثارانه است. چنین رهبری همواره با روحیه فداکارانه و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی در جهت خدمت‌گذاری بیشتر به ذینفعان و جامعه گام بر می‌دارد.

نتایج تحقیق بیانگر آن است که بین تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی جان‌نثارانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سایر مطالعات نیز نشان داده است که ارتباط متقابل مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی جان‌نثارانه کارکنان وجود دارد. از میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد مستمر بیشترین رابطه را با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه داشته‌اند (۶، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۲۶). نتایج این تحقیق نیز بیشترین تأکید را بر تعهد عاطفی داشته است. از اینرو به نظر می‌رسد که رهبرانی که از اخلاق جان‌نثارانه برخوردارند، به دلیل علاقه وافر که به سازمان و جامعه خود دارند، به دیگران، خدمت می‌کنند. همچنین در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد به گونه‌ای که از همه منافع شخصی به نفع سازمان می‌گذرد تا به نیازهای سازمان و مشتریان آن پاسخگویی مؤثرتری داشته باشد. مقتضیات سازمان هلال احمر نیازمند روحیه فداکاری و جان‌نثارانه است، زیرا مدیریت این سازمان باید در شرایطی خدمات رسانی نماید که عده‌ای از انسانها دچار حادثه و بحرانی‌هایی شده‌اند که جان و مال آنها دچار آسیب شده و نیازمند کمک‌های فوری و همه‌جانبه هستند و کمک و خدمات رسانی به آنها چه بسا با خطرات، چالش‌ها و مشکلاتی همراه است. این امر بدون داشتن روحیه جان‌نثارانه و فداکارانه ممکن پذیر نیست زیرا بعضاً در موقعیت‌هایی که بحرانی بوجود می‌آید، افرادی که برای کمک در موقعیت حادثه دیده حضور پیدا می‌کنند، جان آنها نیز به خطر می‌افتد و این امر مستلزم روحیه خطرپذیری و از خودگذشتگی است.

نتایج تحقیق نشان داد، بین کمال‌گرایی و رهبری اخلاقی جان‌نثارانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مطالعات نشان داده است که رهبران جان‌نثار دارای خصوصیت کمال‌گرایی هستند (۱۷ و ۱۸). این نوع از رهبران به دلیل رسیدن به مراتب بالای انسانی و متعالی شدن از نیازهای مادی به نیازهای عالی انسانی فکر می‌کنند. لذا در زمانی که انسان در مرتبه‌ای قرار می‌گیرد که گرایش به کمال در او پدیدار می‌شود، به راحتی از آسایش و آرامش خود گذشته و در جهت حمایت، دفاع و حفظ دیگر انسانها در هنگام حوادث و بحرانیها از هیچ تلاشی فروگذار نمی‌کند. خدمت به هموعان مهمترین عامل خشنودی و ضایت‌درونی رهبرانی است که دارای رفتار جان‌نثارانه هستند و در واقع قوی‌ترین انگیزه برای تقویت روحیه جان‌نثارانه، کمال‌طلبی است (۲۰ و ۲۴). همچنین مطالعات نشان داده است که رهبران اخلاقی جان‌نثار به دلیل روحیه کمال‌گرایی با هدف رضایتمندی مشتریان و خدمت‌رسانی مؤثر فعالیت می‌کند (۲۵) و رهبرانی که دارای کمال‌گرایی مثبت هستند،

سطح انتظار بالاتری از خود دارند (۲۴). نتایج تحقیق حاضر نیز نشان داد که رهبران جان‌نثار به دلیل داشتن انتظارات بالا از خود، همواره در راستای انجام خدمات کارآمد تلاش می‌کنند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که خودکارآمدی، رابطه میان تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه را میانجیگری می‌کند. در دیگر مطالعات نیز مشخص شده است که خودکارآمدی به عنوان یک متغیر شخصیتی، نقش مهمی در رویارویی فرد با مسائل زندگی دارد. نتایج تحقیقی نشان داد، خودکارآمدی بالا به تلاش و پافشاری در برخورد با مسئله و بدست آوردن اهداف بالاتر منتهی می‌شود (۳۰). همچنین خودکارآمدی شغلی مدیران به صورت مستقیم با تعهد سازمانی ارتباط مستقیم و معنادار دارد و اثر خودکارآمدی بر انگیزش و انتخاب اهداف عالی، قابل توجه است (۳۱). همچنین کمال‌گرایی موجب تجدید نظر فرد به خود و حرکت برای تلاش بیشتر شده و از اینرو احساس خودکارآمدی و توانمندی در وی بیشتر می‌شود. از اینرو در زمانی که فرد احساس خودکارآمدی می‌کند، تمایل به انجام کارهایی دارد که در آنها روحیه ریسک‌پذیری ملاحظه می‌شود (۲۱ و ۲۲). با داشتن چنین روحیه‌ای، افراد برای کمک به دیگران و حمایت آنها به فداکاری پرداخته و از خودگذشتگی^{۱۵} نشان می‌دهند.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که بین تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی جان‌نثارانه و بین کمال‌گرایی و رهبری اخلاقی جان‌نثارانه به لحاظ آماری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین خودکارآمدی، رابطه میان تعهد سازمانی و کمال‌گرایی با رهبری اخلاقی جان‌نثارانه را میانجیگری می‌کند. همچنین مدل تحقیق با داده‌ها برازش مطلوب و مناسبی دارد، بنابراین پیشنهاد می‌شود که برای تقویت رهبری اخلاقی جان‌نثارانه در سازمان‌ها، تقویت تعهد سازمانی، کمال‌گرایی و خودکارآمدی مورد توجه قرار گیرد. همچنین به دلیل محدودیتهایی چون ابزار گردآوری و تحلیل اطلاعات و جامعه آماری مورد مطالعه، تعمیم نتایج به سایر شرایط با احتیاط صورت گیرد و سایر محققین، عوامل دیگر مؤثر بر رهبری اخلاقی جان‌نثارانه را در دیگر سازمانها، مورد مطالعه قرار دهند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی و رعایت حق معنوی مؤلفین آثار، محترم شمرده شده است.

achievements: suites faction and pride only when perfect. *Journal of Personality and Individual Differences*; 49 (3): 246-251.

10. Pilevari S. (2008). The network of therapy and health. Tehran: UNICEF of United Nation Organization. Pp. 93-97. (In Persian).
11. Mulder LB, Nelissen RM. (2010). When rules really make a difference: The effect of cooperation rules and self-sacrificing leadership on moral norms in social dilemmas. *Journal of Business Ethics*; 95 (4): 57-72.
12. Suyono J, Sunaryo S. (2014). Leader self-sacrifice and leadership effectiveness: A key to organizational identification and interpersonal helping? *World Review of Business Research*; 4 (2): 264-278.
13. Imani A, Saadati M, Rezapour R, Bashirzadeh A. (2017). Professional ethics and organizational commitment among the education department staff of Tabriz University of Medical Sciences. *Res Dev Med Edu*; 6 (1): 51-55. (In Persian).
14. Singh N, Krishnan VR. (2008). Self-sacrifice and transformational leadership: Mediating role of altruism. *Leadership & Organization Development Journal*; 29 (3): 261-274.
15. Halverson SK, Holladay CL, Kazama SM, Quiñones MA. (2004). Self-sacrificial behavior in crisis situations: The competing roles of behavioral and situational factors. *The Leadership Quarterly*; 15 (15): 263-275.
16. Shahidi N, Jafari P, Ghorchian N, Behbodan J. (2013). The relationship between self-efficiency and organizational commitment with faculty member's teaching quality in Islamic Azad University. *Modern Approach to Educational Management* ; 3 (15): 21-24. (In Persian).
17. Bozorgvari S. (2012). The study of relationship between self-efficiency and organizational commitment of employees in sport and young organization of Khorasan Razavi. [Ph.D. thesis]. Mashhad: Ferdosi University. (In Persian).
18. Mehrabi Zadeh Honarmand M, Verdi M, Haghghi S. (2003). Positive perfectionism, negative perfectionism. Ahvaz: Nasher Rasesh. Pp. 37-38 (In Persian).
19. Besharat MA, Geramyepour SH. (2010). Perfections and mental health. *Social and Behavioral Sciences*; 5 (17): 643-647.
20. Khayatan F, Ahadi H, Kamkar M, Nafisi Gh. (2012). The structural model of organizational-mental damages with job pressure, job satisfaction and mental health mediation of teacher's job perfectionism. *Quarterly of Knowledge & Research of Applied Psychology* ; 4 (50): 18-32. (In Persian).
21. Mirshekari Z, Saadatmand Z. (2014). The Relationship of perfectionism with self-efficiency and student's dignity of elementary schools of Abadeh City. Iran: 1st Conference of Scientific and research of Development and Science Education . pp. 1-18. (In Persian).

واژه نامه

1. Self-sacrifice leadership	رهبری جان نثارانه
2. Private interests	منافع فردی
3. Accountability	پاسخگویی
4. Ethical organizational culture	فرهنگ سازمانی اخلاقی
5. Organizational citizenship behavior	رفتار شهروندی سازمانی
6. Social responsibility	مسئولیت اجتماعی
7. Organizational commitment	تعهد سازمانی
8. Attitude	نگرش
9. Affective commitment	تعهد عاطفی
10. Continuance commitment	تعهد مستمر
11. Self-efficacy	خودکارآمدی
12. Normative commitment	تعهد هنجاری
13. Perfectionism	کمال گرایی
14. Social cognition theory	نظریه شناخت اجتماعی
15. Sacrifice	از خود گذشتگی

References

1. De Cremer D, Van Dijke M, Bos A. (2004). Distributive justice moderating the effects of self-sacrificial leadership. *The Leadership and Organization Development Journal*; 25 (5): 466-475.
2. Conger JA, Kanungo RN. (1998). Charismatic leadership in organizations. Georgia: Sage Publishers. Pp. 32-35.
3. Choi Y, Mai-Dalton R. (1998). On the leadership function of self-sacrifice. *The Leadership Quarterly*; 9 (4): 475-501.
4. Yorges SL, Weiss HM, Strickland OJ. (1999). The effect of leader outcomes on influence, attributions, and perceptions of charisma. *Journal of Applied Psychology*; 84 (3): 428-436.
5. Nadi M, Golparvar M. (2009). The relationship between self-sacrifice leadership and distributive, affective justice among teachers. *Basirat Quarterly* ; 41 (3): 7-23. (in Persian).
6. De Cremer D, Van Knippenberg D. (2002). How do leaders promote cooperation? The effects of charisma and procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*; 87 (5): 858-866.
7. Nadi M, Golparvar M. (2008). The relationship sacrifice & dictator leadership with affective and distributive justice among teacher. *Quarterly of Strategic Management Researches*; 41 (15): 7-24. (In Persian).
8. Ranjbariyan B. (1996). Organizational commitment. *Quarterly of Economic and Administrative Sciences*; 1-2 (10): 41-57. (In Persian).
9. Stoeber J, Yang H. (2010). Perfectionism and emotional reactions to perfect and flawed

- indicators and predictors. *Psicologia Clinica Dello Svilupp*; 2 (3): 203-223.
29. Schwarzer R, Luszczynska A. (2005). Self-efficacy, adolescents' risk-taking behaviors, and health. In: F. Pajares F, Urdan T. (Eds.). *Self-efficacy beliefs of adolescents. Adolescence and education*. Colorado: Information Age Publishing. Pp. 64-65.
 30. Caprara GV, Gerbino M. (2001). Affective perceived self-efficacy: The capacity to regulate negative affect and to express positive affect. In: Caprara GV. (Ed.) *Self-efficacy assessment*. Italy: Edizioni Erickson. Pp. 112-114.
 31. Keshavarz L, Sarkhosh S. (2013). The relationship between manager's job self-efficiency and employees' organizational commitment with customers' satisfaction. *Journal of Sport & Young Organization of Kerman* ; 1 (4): 11-19. (In Persian).
 32. Schwarzer R, Jerusalem M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In: Weinman J, Wright S, Johnston M. *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*. UK: NFER-NELSON. Pp. 91-93.
 33. Allen N, Meyer J. (1990). The measurement and antecedence of affective, continuance and normative commitment to the organizational. *Journal of Occupational Psychology*; 1 (63): 1-18.
 34. Hill RW, Huelsman TJ, Furr RM, Kibler J, Vicente BB, Kennedy CA. (2004). New measure of perfectionism: The perfectionism inventory. *Journal of Personal Assessments*; 82 (1): 80-91.
 22. Ramezanzadeh H, Arab-Narmi B, Eghbalihastjin B. (2013). Relationship between dimensions of perfectionism and efficacy in female students participating in aerobics classes and other students. *Sport Psychology Studies*; 2 (4): 69-78. (In Persian).
 23. Mc Quade CM. (2009). An investigation of the relationships among performance anxiety, perfectionism, optimism, and self-efficacy in student performers. New York: Fordham University. Pp. 51-52.
 24. Stoeber J, Eismann U. (2007). Perfectionism in young musicians: Relations with motivation, effort, achievement, and distress. *Personality and Individual Differences*; 43 (8): 2182-2192.
 25. Gholami K, Shirbagi N, Hajzadeh S. (2014). A Study of the servant leadership style among school principals: Case study of the city of Sanandaj. *Strategy for Culture*; 27 (7):139-160.
 26. Bandura A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. *Handbook of principles of organization behavior*. Oxford, UK: Blackwell. Pp. 103-104.
 27. Caprara GV, Regalia C, Bandura A. (2002). Longitudinal impact of perceived self-regulatory efficacy on violent conduct. *European Psychologist*; 7 (1): 63-69.
 28. Caprara GV, Delle Fratte A, Steca P. (2002). Personal determinants of adolescents' well-being: