

رابطه بین رهبری اخلاقی و مشروعیت سازمانی بر نتایج فعالیت آموزشیاران مهد های کودک

رحیمه خواجوی

کارشناسی ارشد روانشناسی مثبت نگر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان

Rkhajavi6094@gmail.com

چکیده:

هدف: این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی و نتایج مربوط به کار معلمان انجام شده است. روش و جامعه آماری: این پژوهش از نوع توصیفی و ماهیتی کاربردی دارد. جامعه آماری ما تمامی آموزشیاران کودک سراهای شهرستان گنبد کاووس می باشد. این پژوهش در زمینه آمار توصیفی تحصیلات که شامل دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکترا و جنسیت مرد و زن و سن و سابقه کار را بین ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه آماری از بین ۴۷۰ نفر انتخاب نموده است.

ابزار: جهت اندازه گیری مشروعیت سازمانی از مقیاس مشروعیت مدیر که توسط هافمن (۱۹۹۳)، رهبری اخلاقی از پرسشنامه رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه ها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی آن توسط روایی سازه و محتوایی مورد بررسی و تایید قرار گرفت.

شیوه تحلیل: با استفاده از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری فرضیه های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتیجه گیری: نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین مشروعیت سازمانی و رهبری اخلاقی با ریاکاری سازمانی از نظر معلمان مدارس آبادیه رابطه منفی و معنادار وجود دارد؛ همچنین بین ریاکاری سازمانی با ابعاد نتایج فعالیت آموزشیاران رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بنابراین با توجه به نتایج می توان گفت وقتی ارزش های اخلاقی در مدرسه مورد توجه قرار گیرد و رفتارهای اخلاقی در کل فرهنگ مدرسه تشویق شود، نگرش معلمان نسبت به شغل بهبود یافته و انگیزه و تعهد آنها نسبت به کار و مدرسه بیشتر می گردد.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی، فعالیت آموزشیاران مهد های کودک

معرفی

امروزه با توجه به افزایش روزافزون رقابت میان سازمانها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به دنبال آن است که عملکرد مؤثرتری داشته باشد و این امر توجه پژوهشگران حوزه علوم انسانی را به خود جلب کرده است. فهم مسائل مرتبط با سازمانها به تأثیرگذاری بیشتر آنها منجر می گردد. چگونگی عملکرد کارکنان که به صورت دقیق و جامع انجام می شود، یکی از تمرکزهای اصلی پژوهش منابع انسانی است. عملکرد افراد در سازمان می تواند نقش عمدهای در موفقیت هر سازمان داشته باشد. عملکرد فردی و سازمانی تحت تاثیر عوامل مختلفی از جمله تعهد سازمانی، آموزش، رهبری، باور و ارزش و فرهنگ قرار دارد. سازمانها برای اینکه از قافله رقابت عقب نمانند، توجه خود را به رهبران سازمانی و سبک مدیریت آنها معطوف کرده اند. مدیر در نقش رهبری

سازمان می تواند سبک های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان میشود و میزان رضایت آنها را از شغل و حرفه خویش افزایش میدهد.

امروزه فساد یکی از موضوعات حل نشده برای سازمانها است. بر اساس شاخص درک فساد در سال ۲۰۱۸، ایران در رتبه ۱۳۸ از ۱۸۰ کشور جهان است. این آمار بیانگر ضرورت انجام اقداماتی برای رسیدن به وضعیت مطلوب میباشد. یکی از عوامل کاهش فساد، اجرای سیستم هشداردهی است (نیک کار و همکاران، ۱۳۹۹). از سوی دیگر فساد و بحرانهای رفتاری در سطوح بالای رهبری یکی از مهمترین عواملی است که باعث شد با وجود تئوری های شناخته شده رهبری، پژوهشگران به دنبال نوعی از مدل رهبری باشند که بتواند با توجه به چالشهای پیش روی جامعه جهانی، مناسب ترین مدل رهبری باشد (پتوس و همکاران، ۲۰۱۷). اهمیت رهبری اخلاقی به دلیل تاثیری است که این رهبران بر هدایت، سلوک و عملکرد سازمان دارند. رهبری اخلاقی اعضای سازمان را به سوی اهداف و مقاصدی که سازمان، اعضای آن، ذینفعان و جامعه را بهرهمند گرداند سوق می دهد (السی و همکاران، ۲۰۱۶). رهبران اخلاقی محیط اخلاقی ایجاد کرده و ویژگیهای اخلاقی را میان کارکنان افزایش میدهند. در این شرایط کارمندان پنهان سازی سوءرفتارها در سازمان را کار درستی نمیدانند و اهداف مرتبط با هشداردهی آنها تقویت می گردد و باعث می شود کارکنان به صورت داخلی و بیرونی قصد هشداردهی داشته باشند (سینتیا و یاستینا، ۲۰۱۹). بسیاری از فعالیتهای غیراخلاقی اگر توسط کارکنان فعلی یا سابق سازمان گزارش نشوند، هرگز شناخته نخواهند شد (دلماس، ۲۰۱۵). هشداردهی می تواند این امکان را برای سازمانها فراهم آورد که فعالیت های غیراخلاقی را اصلاح کنند. بنابراین هشداردهی می تواند یک روش مهم برای بهبود کارآمدی سازمانی باشد (چنگ و همکاران، ۲۰۱۹).

جو مسموم سازمان واقعیتی ناگزیر در زندگی سازمانی است، به نحوی که از مدیران گرفته تا کارکنان منابع انسانی و مشاوران سازمان، همه با پویایی های سمی و آثار کژکارکردی آن در سازمان مواجه شده اند، متأثر از وضعیت سم آلود سازمان، ادراک کارکنان از محیط عمومی کارشان نیز دستخوش تغییر می شود؛ از آنجا که جو سازمانی، ادراک کارکنان از محیط عمومی کار است (هوی و میچل، ۲۰۱۹).

ارزیابی مکرر جو سازمان و ارتقاء آن به عنوان متغیر سازمانی، می تواند به ارتقا ارائه خدمات کمک کند و بر رفتار اخلاقی اثر گذارد (فیلی پووا، ۲۰۲۰). همچنین، زمینه ای برای عملکرد حرفه ای کارکنان ایجاد نماید و بر برآیند ارائه خدمات به ارباب رجوع و حتی خود کارکنان تأثیر داشته و در ابقا کارکنان در حرفه خویش نقش دارد (پاولی، ۲۰۱۱).

یکی از راه های بهبود جو سازمان، مشروعیت مدیران است. مشروعیت مدیران مفهومی گسترده دارد و نقش بسزای آن در فرآیندهای سازمانی به طور غیرمستقیم اثرگذار می باشد. امروزه بسیاری از محققان بر این باورند که کارکنان در صورتی که مدیران خود را افرادی دارای مشروعیت بشناسند، خواهند توانست که در درک و شناخت خود از سازمان و نیز فعالیت های آن موفق باشند. یادگیری سازمانی مفهومی است که امروزه سازمان ها برای پیشرفت و مطابقت با شرایط داخلی و خارجی به آن نیازمند هستند و مشروعیت یافتن در قبال این یادگیری فراهم می آید (آشفورث، ۲۰۱۳).

هر چقدر مشروعیت مدیران و سازمان بیشتر باشد و اعتبار سازمانی بالاتر محقق گردد، جو سازمان از دید افراد سازمان و مدیران خود بهتر است و احساس افتخار و عزت نفس افراد در رابطه با شکل گیری هویت فردی و سازمانی تابع این احساسات و دریافت های ضمنی کارکنان و مدیران می باشد. در سازمان ها و شرکت های ایران که تغییر و تحول مدیران با سرعت بیشتری نسبت به سایر کشورها اتفاق می افتد، نیازمندی به همراهی کارکنان با مدیر جدید و استراتژی هایی که وی با خود به سازمان می آورد بیش از پیش احساس می گردد.

پیاده کردن رفتارهای سالم در یک سازمان در قدم اول به میزان ارجحنداری به ارزشهای اخلاقی توسط سیاستهای کلی و اقدامات مدیریت در آن سازمان بستگی دارد. سبک های رهبری و مدیریت در درون سازمان به طور جدی در شکل دهی جو سالم سازمان ها و تعاملات و ارتباطات درون و برون سازمانی مؤثر هستند (شوایبروک، لام و چا، ۲۰۱۷)

مشروعیت مدیر به شرایطی گفته می شود که در آن مدیران به ارزش های سازمانی پایبند باشد. جاری سازی ارزش های سازمانی به عوامل متعددی وابسته است، ولی سرآغاز جاری سازی ارزش های سازمانی وجود رهبری آگاه و تأثیرگذار در سازمان است و مهم ترین گام برای موفقیت در جاری سازی ارزش ها، ارزیابی جو حاکم بر سازمان می باشد (دفت، ۲۰۱۳). گاه در سازمان رهبرانی سرکش، بدخواه و بداندیش ظاهر می شوند که تمایل دارند با متلاشی ساختن دیگران، تمرکز بر ارزش های خودخواهانه، تقلب و فریب به موفقیت برسند. این گونه از رهبری غیراخلاقی در سازمان در اصطلاح، رهبری زهرآگین نامیده می شود (ویکر، ۲۰۱۶). شایان ذکر است که به طور عام، توجه به رفتارهای غیراخلاقی از اساسی ترین موضوعات پژوهشی در حوزه های مختلف محسوب می شود. ضمن اینکه، به علت رخداد رسوایی های اخلاقی گوناگون در سازمان ها، توجه به پدیده رهبری در سازمان از منظر اخلاقی یا غیراخلاقی آن، به طور خاص اهمیت یافته است (زهیری، ۱۳۹۶)

امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارآیی آن اختصاص می دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. اغلب صاحب نظران و متفکران مسایل تربیتی بر این نظرند که معلمان، بزرگ ترین و مهم ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بی راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است، چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می دهند. بنابراین لازم است آموزش و پرورش به موضوع رضایت شغلی معلمان، بیش از پیش توجه نشان دهد. از سوی دیگر عواملی بر نتایج مرتبط با کار معلمان تأثیرگذارند که می تواند مشروعیت سازمان را با چالش مواجه کند (فیلیپ و کوهلر، ۲۰۱۵).

به طور کلی چنین رفتارهای غیراخلاقی می تواند به علت ویژگی های فردی یا زمینه های سازمانی باشد (دکریمر و همکاران، ۲۰۱۱) که بر عملکرد سازمان و رهبری آن تأثیر گذارد. متأسفانه علی رغم درک اهمیت و روند رو به رشد پژوهش ها، نیاز آشکار مدارس به معلمان با انگیزه، دارای تعهد، با رفتار شهروندی بالا و ... هنوز به این متغیرها در ایران و در سطح مدارس، توجه نمی شود. از آنجا که این مسائل از ضعف دانش و غفلت پژوهشگران نیز ناشی می شود، ضروری است این متغیرها، به طور کامل و به لحاظ مفهومی، نظری، ماهیتی و با توجه به پیشینه پژوهشی آن به تصویر کشیده شوند.

همچنین متغیر رهبری اخلاقی و مشروعیت سازمانی با توجه به چالش های متعدد و گوناگون حاکم بر نظام آموزشی، اهمیت روزافزونی یافته است. درک این اهمیت از جانب پژوهشگران، به کشور خاصی محدود نیست، اما در میان مقاله هایی که در کشورهای قاره های گوناگون منتشر شده است، متأسفانه موارد بسیار کمی از ایران به چشم می خورد.

پیشینه پژوهش

عاشقی، موسوی نیا و نعمی (۱۴۰۰) پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و هویت سازمانی با رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان با میانجی گری تعهد سازمانی انجام گرفت. رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان به رفتارهایی گفته می شود که طی آن افراد

اقدام به نقض ارزش‌های اصلی جامعه، آداب و رسوم، قوانین یا معیارهای رفتاری مناسب به منظور ارتقای عملکرد سازمان یا اعضای آن انجام می‌دهند. این تعریف دو بُعد از رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان را برجسته می‌کند. اول، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، رفتاری غیراخلاقی است؛ زیرا شامل اعمالی می‌شود که برخلاف ارزش‌ها، قوانین یا هنجارهای اجتماعی است. دوم این که، رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان، رفتاری تعمدی است که با هدف منفعت رساندن به سازمان، اعضای سازمان و یا رهبرشان انجام گیرد. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه شهیدچمران اهواز بود که از میان آن‌ها ۱۳۳ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه پژوهش حاضر انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه رهبری اخلاقی براون و همکاران، پرسش‌نامه هویت سازمانی مائل و اشفورت، پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر و پرسش‌نامه رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان آفرس و همکاران است. داده‌ها از طریق الگویابی معادلات ساختاری و با نرم‌افزارهای SPSS-۲۳ و AMOS-۲۳ تحلیل شدند. تحلیل‌های الگویابی معادلات ساختاری برآزش الگوی پیشنهادی را تأیید کرد. نتایج حاکی از آن بود که رهبری اخلاقی و هویت سازمانی بر رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان تأثیر مثبت و معنی داری دارند. همچنین، نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و هویت سازمانی با رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان تأیید شد. در مجموع، نتایج نشان داد وقتی سازمانی دارای رهبری اخلاقی باشد و کارکنان کار خود را بامعنا تلقی کنند و دلبستگی بالایی به کار و محیط کار داشته باشند در چنین شرایطی تعهد سازمانی بیشتری را خواهند داشت و طبق نظریه تبادل اجتماعی به دنبال جبران خواهند بود و برای سود رساندن به سازمان خود احتمالاً رفتار غیراخلاقی به نفع سازمان بیشتری خواهند داشت.

4

شاهعلی زاده، نیکومرام و حیدرپور (۱۴۰۰) به بررسی نقش رهبری اخلاقی، هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی بر قصد هشداردهی حسابرسان مستقل پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل حسابرسان مستقل شاغل در موسسات حسابرسی بخش خصوصی و دولتی در سال ۱۳۹۹ است که تعداد ۴۴۱ نفر از آنها به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده و با استفاده از معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل مورد تحلیل قرار گرفته است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر قصد هشداردهی حسابرسان به صورت مستقیم و به واسطه هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس نتایج این پژوهش اجرای رهبری اخلاقی و تقویت هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی تمایل به هشداردهی در حرفه حسابرسی را افزایش می‌دهد و این مسئله موجب کاهش خطاکاری در مؤسسات حسابرسی خواهد شد. پژوهش حاضر می‌تواند منجر به توجه بیشتر به موضوع هشداردهی، اهمیت اخلاق در مدیران، رفتار اخلاقی مناسب نسبت به هشداردهی و کاهش تخلفات در حرفه حسابرسی در ایران شود.

کاظمی و حیدری (۱۴۰۰) به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی، ریاکاری سازمانی و نتایج مربوط به کار معلمان به اجرا رساندن. جامعه آماری این پژوهش را معلمان مدارس شهر آباد تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها برابر با ۱۲۷۴ نفر می‌باشد. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران نمونه ۲۹۵ نفری به شیوه تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه انتخاب گردید. جهت اندازه‌گیری ریاکاری سازمانی از کیلی چوقلو و کیلی چوقلو (۲۰۱۹)، مشروعیت سازمانی از پرسشنامه فیدان و بالسی (۲۰۱۸)، رهبری اخلاقی از پرسشنامه براون و همکاران (۲۰۰۵)، تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و مایر (۱۹۹۰)، انگیزه در کار از پرسشنامه (گانه و همکاران، ۲۰۱۰)، رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶) و رضایت شغلی از پرسشنامه نادانیل و همکاران (۲۰۱۶) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه‌ها به وسیله ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی آن توسط روایی سازه و محتوایی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین مشروعیت سازمانی و رهبری اخلاقی با ریاکاری



سازمانی از نظر معلمان مدارس آجاده رابطه منفی و معنادار وجود دارد؛ همچنین بین ریاکاری سازمانی با ابعاد نتایج مربوط به کار معلمان (رضایت شغلی؛ تعهدسازمانی؛ انگیزه در کار و رفتار شهروندی سازمانی) رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بنابراین با توجه به نتایج می توان گفت وقتی ارزش های اخلاقی در مدرسه مورد توجه قرار گیرد و رفتارهای اخلاقی در کل فرهنگ مدرسه تشویق شود، نگرش معلمان نسبت به شغل بهبود یافته و انگیزه و تعهد آنها نسبت به کار و مدرسه بیشتر می گردد.

قبرری، حیدری سورشجانی و عبدالملکی (۱۴۰۰) به بررسی نقش رهبری اخلاقی مدیران در تعالی سازمانی مدرسه با میانجی گری توانمندسازی شناختی معلمان پرداختند. جامعه پژوهش کلیه معلمان دوره متوسطه دوم شهر سنندج به تعداد ۱۱۳۲ نفر، که از این جامعه با روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر مبنای جدول کرجسی مورگان نمونه ای به حجم ۲۸۵ نفر انتخاب شد. روش پژوهش کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و مدل یابی معادلات ساختاری است. ابزار گردآوری داده ها سه پرسشنامه رهبری اخلاقی براون، تروینو و هریسون (۲۰۰۵)، توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و پرسشنامه ارزیابی نتایج تعالی سازمانی دمنینگ (۲۰۰۳) استفاده شد. برای تعیین پایایی و روایی ابزار، از آزمون آلفای کراباخ و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. جهت تحلیل داده ها از تحلیل مسیر تاییدی با استفاده از نرم افزار lisrel استفاده شد. یافته ها نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران و توانمندسازی روانشناختی معلمان اثر معنادار بر تعالی سازمانی مدرسه در سطح ۰/۰۵ دارند. رهبری اخلاقی با میانجیگری توانمندسازی روانشناختی معلمان بر تعالی سازمانی مدرسه در سطح ۰/۰۵ اثر دارد. همچنین متغیرهای رهبری اخلاقی مدیران و توانمندسازی روانشناختی معلمان قادر به تبیین ۵۳٪ واریانس متغیر تعالی سازمانی مدرسه بود.

5

رحیمی، امیرخانی، رسولی و طالقانی (۱۳۹۷) به تبیین مدل نقش رهبری اخلاقی و اخلاق سازمانی در کاهش ترک خدمت سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی و اعتماد پرداختند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد استفاده شد. داده های به دست آمده با استفاده از روش مدلیابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار SmartPLS مورد تحلیل قرار گرفت. یافته ها: نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی و اخلاق سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی و اعتماد ارتباط منفی و معناداری با ترک خدمت سازمانی دارند. نتیجه گیری: مدیران شرکت های نفتی با بکارگیری سبک رهبری اخلاقی و بروز رفتارهایی همچون عمل گرایی و توسعه روابط بین فردی و همچنین بهبود اخلاق سازمانی می توانند اطمینان، صداقت، صراحت، تمایلات همکاری جویانه و رفتار مبتنی بر اعتماد کردن و تعهد سازمانی را در کارکنان افزایش داده که ارتقای آنها منجر به کاهش ترک خدمت سازمانی خواهد گردید.

توسلی، فلاوندی، عباسزاده و نعمی (۱۳۹۷) به بررسی روابط مجموعه رهبری اخلاقی با مجموعه ظرفیت انطباق پذیری سازمانی به اجرا رساندند. روش پژوهش همبستگی از نوع کانونی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه های شهید چمران، علوم پزشکی و پیام نور اهواز در سال ۱۳۹۴ بود، که تعداد ۳۱۳ نفر از آنها به روش نمونه گیری طبقه ای نسبتی به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده ها با استفاده از پرسشنامه های استاندارد ظرفیت انطباق پذیری و رهبری اخلاقی جمع آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها نیز از روش همبستگی کانونی (بنیادی) استفاده شد. نتایج تحلیل کانونی نشان داد که تمامی مؤلفه های رهبری اخلاقی قادر به پیش بینی ظرفیت انطباق پذیری سازمانی هستند و رهبری اخلاقی ۴۲ درصد از تغییرات انطباق پذیری سازمانی را تبیین میکند.

حیدری سورش جانی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش مشروعیت سازمانی در تعالی سازمانی بیمارستان آیت الله کاشانی شهرکرد بیان میکند که مدل های تعالی سازمانی ابزاری جامع و دقیق برای سنجش عملکرد سازمان به شمار می آیند ولی در محیط پویا و غیر قابل پیش بینی عصر حاضر، سازمانها با چالشی به نام مشروعیت سازمانی روبرو هستند. بنابراین هدف این پژوهش،



بررسی و تعیین نقش مشروعیت سازمانی در تعالی سازمانی بیمارستان آیت الله کاشانی شهرکرد میباشد. در این تحقیق که مطالعه‌ای توصیفی پیمایشی بوده، از میان ۵۵۱ نفر پرستاران بیمارستان آیت الله کاشانی شهرکرد، ۲۲۶ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی به پرسشنامه های استاندارد تحقیق که بر اساس طیف لیکرت تنظیم شده بود پاسخ دادند. داده های تحقیق حاضر با آزمونهای کولموگروف- اسمیرنوف، تی تک نمونه ای و فریدمن با نرم افزار اس پی اس اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که نتایج تحقیق نشان داد که مشروعیت سازمانی و کلیه ی مولفه های آن بر تعالی سازمانی در بیمارستان آیت الله کاشانی شهرستان شهرکرد تاثیرگذار می باشد.

لیو و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود ارتباط هویت سازمانی با همداردهی را در میان ۷۲۶ نفر از مدیران کشور چین مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق آنها نشان میدهد که بین هویت سازمانی و قصد همداردهی رابطه مثبت معناداری وجود دارد که این رابطه با نقش تعدیلکننده جو اخلاقی ادراک شده و شخصیت پویا نیز به گونه ای مثبت تعدیل می شود و هویت سازمانی انگیزه درونی کارکنان را برای همداردهی تقویت مینماید.

چنگ و همکاران (۲۰۱۹) نقش رهبری اخلاقی و همداردهی را با نقش تعدیلکننده سیاستهای سازمانی درک شده و شجاعت اخلاقی در پژوهشی در صنعت خرده فروشی چین مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان میدهد که همداردهی رفتاری است که به بهبود مدیریت سازمان و جلوگیری از آسیب رساندن به توسعه پایدار کمک می کند. همچنین جهت افزایش همداردهی در سازمانها پیشنهاد نمودند که سازمانها استانداردهای اخلاقی را در پیدا کردن، استخدام و ارتقای رهبران اخلاقی ایجاد نمایند.

انواری و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان روانشناختی اجتماعی همداردهی: مدلی یکپارچه، با بررسی روانشناختی اجتماعی و هویت اجتماعی مدلی را برای همداردهی ارائه کردند. نتایج تحقیق آنها بیانگر تاثیر مثبت هویت اجتماعی در تمایل به همداردهی بود. کارکنانی که دارای هویت اجتماعی بالای هستند در صورت نقض ارزش های سازمان به دلیل تعهدشان در ارتباط با ارزش ها اقدام به همداردهی مینمایند.

تیوان منصور و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی همداردهی با نقش تعهد حرفه ای و تعهد به استقلال در بین ۲۷۴ حسابرس مستقل در کشور مالزی پرداختند. نتایج تحقیق ایشان نشان می دهد که تعهد حرفه ای و تعهد به استقلال تاثیر مثبتی بر قصد همداردهی دارد و ویژگیهای حرفه ای در حسابرسان قصد همداردهی را افزایش میدهد.

روش کار

این پژوهش از نوع توصیفی و ماهیتی کاربردی دارد. جامعه آماری ما تمامی آموزشیاران کودک سراهای شهرستان گنبد کاووس می باشد. این پژوهش در زمینه آمار توصیفی تحصیلات که شامل دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکترا و جنسیت مرد و زن و سن و سابقه کار را بین ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه آماری از بین ۴۷۰ نفر انتخاب نموده است.

منابع گردآوری اطلاعات

از آنجایی که پژوهش حاضر از نوع توصیفی است برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. روش گردآوری داده ها در این تحقیق به دو صورت است:

مطالعات کتابخانه ای: جهت تدوین مبانی، تعاریف و مفاهیم نظری از منابع کتابخانه ای استفاده خواهد شد که مهمترین و مفیدترین منبع مقالات، پایان نامه ها، همایش ها و کتابهای مرتبط با موضوع پژوهش، پایگاه ها و منابع اطلاعاتی و کتابخانه های دانشگاه های کشور است.

تحقیقات میدانی: در این بخش سعی شده است تا با استفاده از پرسشنامه های استاندارد و محقق ساخته به جمع آوری داده های مورد نیاز جهت دستیابی به اهداف اقدام گردد که این پرسشنامه ها در بخش ششم فصل مورد بررسی قرار گرفته است.

جامعه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش را جامعه آماری تحقیق حاضر را جامعه آماری تحقیق حاضر را پرسنل محترم کودک سراهای شهر گنبدکاووس (470 نفر) تشکیل می دهند. به منظور صرفه جویی در نیروی انسانی، هزینه و وقت و رعایت سایر ملاحظات اجرایی، به جای مطالعه در مورد تمام افراد جامعه می توان نمونه ای از افراد جامعه را انتخاب و مورد تحقیق قرار داد. نمونه گروه کوچکتری از جامعه است که برای مشاهده و تجزیه و تحلیل انتخاب می شود. در واقع نمونه بخش کوچکی از جامعه است که معرف کل جامعه فرض میشود و کم و بیش ویژگیهای افراد جامعه را داراست. در این پژوهش طبق فرمول کوکران حدود 100 پرسشنامه توزیع خواهد شد که با توجه به شیوع ویروس کرونا و محدودیتهای ارتباطی در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

7

ابزار گردآوری اطلاعات

پرسشنامه مشروعیت سازمانی:

به منظور اندازه گیری مفهوم مشروعیت در مدیران از مقیاس مشروعیت مدیر که توسط هافمن (۱۹۹۳) از روی مقیاس اصلی هندرسون (۱۹۸۲) طرح ریزی و ساخته شده استفاده گردیده است. این پرسشنامه شامل سه بعد قانونی، عرفی و ارزشی است. این مقیاس دارای ۱۶ عبارت می باشد و از نوع مقیاس های نگرش سنج است. این پرسشنامه دارای مقیاس ۶ گزینه ای است. گزینه هر عبارت از ۱ تا ۶ به ترتیب برای قویا مخالفم، مخالفم، تا حدودی مخالفم، تا حدودی موافقم، موافقم، قویا موافقم مدرج شده است. دامنه نمرات بین حداکثر نمره ۹۶ و حداقل نمره ۱۶ است. مبنای قضاوت در این مقیاس نمره کل است. پایایی این مقیاس توسط هافمن (۱۹۹۳) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش شده است.

پرسشنامه رهبری اخلاقی: در پژوهش حاضر جهت سنجش رهبری اخلاقی، پرسشنامه رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱) که توسط محقق ترجمه شده به کار گرفته شد. پرسشنامه مذکور دارای ۳۸ گویه است که هفت مولفه (جهت گیری مردمی، انصاف، تسهیم قدرت، نگرانی برای ثبات، هدایت اخلاقی، وضوح نقش، صداقت) را در بر می گیرد. پاسخ ها به صورت طیف لیکرت پنج درجه ای از ۱ (کاملا مخالفم) تا ۵ (کاملا مخالفم) درجه بندی میشود. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ ارزیابی شد که نشان از پایایی مطلوب این پرسشنامه دارد.

تحلیل آماری

یافته های جمعیت شناختی

ابتدا به بررسی ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه ی مورد پژوهش پرداخته شده است که نتایج آن در ادامه ارائه شده است.



سن افراد مورد بررسی

در جدول 1 شاخص های کمترین، بیشترین، میانگین و انحراف معیار سن برای دو گروه پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی نمونه ی مورد مطالعه بر اساس سن

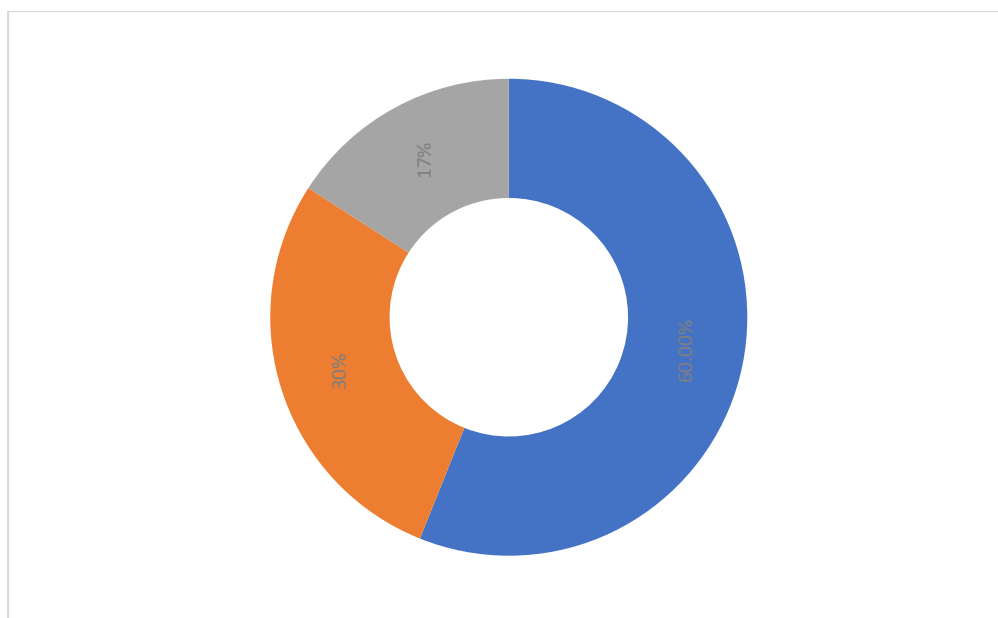
سن	تعداد(فراوانی)	درصد فراوانی
۲۰-۲۷	۶۰	۶۰
۲۵-۳۰	۴۳	۴۳
۳۵-۴۰	۱۷	۱۷
جمع	۱۰۰	۱۰۰

تحصیلات

در نمودار ۲ شاخص فراوانی و درصد فراوانی سطح تحصیلات به تفکیک گروه ارائه شده است. نتایج بدست آمده نشان می دهد که

بالاترین فراوانی سطح تحصیلات در گروه سطح تحصیلات کارشناسی با فراوانی ۷۰ بوده است.

8

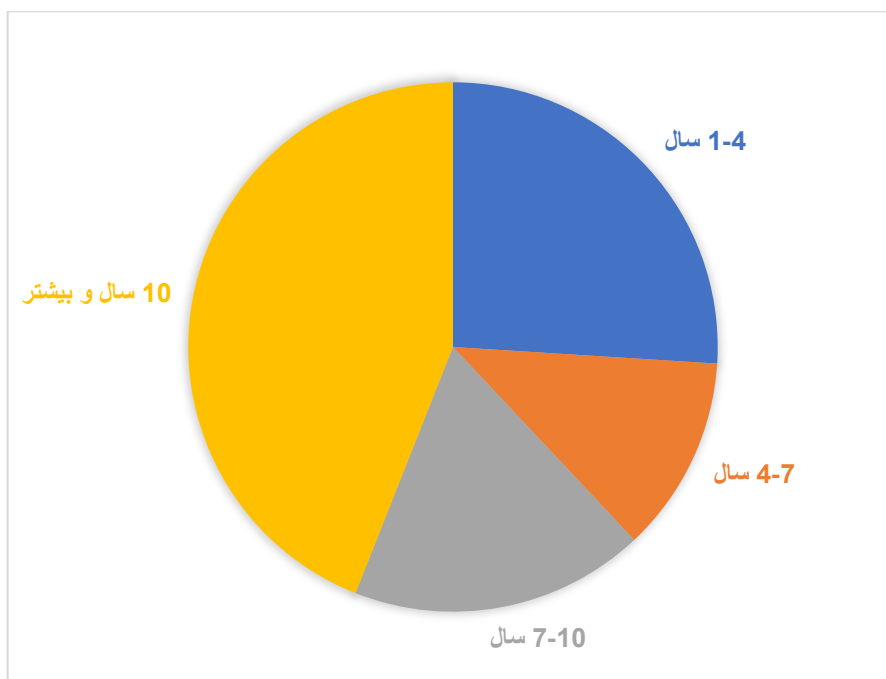


نمودار ۲. درصد فراوانی بر اساس سطح تحصیلات

سابقه کار

جدول ۲. فراوانی و درصد فراوانی نمونه ی مورد مطالعه بر اساس سابقه کار

مدت زمان	تعداد (فراوانی)	درصد فراوانی
۴-۱ سال	۲۶	٪۲۶
۷-۴ سال	۱۲	٪۱۲
۱۰-۷ سال	۱۸	٪۱۸
۱۰ سال و بیشتر	۴۴	٪۴۴



نمودار ۳. درصد فراوانی افراد نمونه بر اساس سابقه کار

توصیف متغیرهای پژوهش

در این پژوهش به منظور اثبات پایایی پرسشنامه (عوامل پرسشنامه) از آزمون آلفای کرونباخ استفاده می شود که کلیه عوامل موجود در پژوهش مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

جدول ۳. سطح پایایی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ	نتیجه آزمون پایایی
مشروعیت سازمانی	۱۶	۰/۸۷۴	تایید پایایی
رهبری اخلاقی	۳۸	۰/۹۳۶	تایید پایایی

بنابر نتایج ارائه شده در بالا کلیه متغیرها در سطح پایایی مناسب مورد تأیید قرار دارد.

آزمون کلموگروف اسمیرنوف

جهت بررسی مفروضه نرمال بودن توزیع از آزمون کالموگراف اسمیرنوف استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴- نتایج حاصل از آزمون کلموگروف اسمیرنوف

مقدار و سطح معناداری آزمون		
نام متغیر	کلموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
مشروعیت سازمانی	۰/۰۹۵	۰/۰۰۰
رهبری اخلاقی	۰/۰۷۵	۰/۰۲

10

همانطور که در جدول ۴، مشاهده می شود، آزمون کالموگراف اسمیرنوف برای تمامی متغیرها در سطح معنادار نمی باشد. بنابراین توزیع متغیرهای مذکور از نرمال بودن تبعیت می کند.

آزمون فرضیه های پژوهش

در بخش اول با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن نسبت به اثبات فرضیه ها اقدام می گردد و در بخش دوم با استفاده از برازش مدل مفهومی پژوهش سعی در اثبات فرضیه های فرعی می گردد. در این پژوهش فرضیات زیر مورد بررسی قرار می گیرند:

فرضیه اول

رهبری اخلاقی بر فعالیت آموزشیاران در کودک سرهای شهرگنبدکاوس تأثیر معناداری دارد.

آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر اول	متغیر دوم	سطح معناداری	ضریب همبستگی اسپیرمن	وضعیت
رهبری اخلاقی	فعالیت آموزشیاران	۰/۰۴۲	۰/۵۱۹	همبستگی متوسط

باتوجه به ضرایب بدست آمده، متغیر مستقل رهبری اخلاقی بر متغیر فعالیت آموزشیاران در سطح معناداری ۰/۰۴۲ با ضریب همبستگی متوسط اسپیرمن ۰/۵۱۹ تأثیر معناداری در سطح متوسط می گذارد.



فرضیه دوم

مشروعیت سازمانی بر فعالیت آموزشیاران در کودک سراهای شهر گنبد کاووس تأثیر معناداری دارد.

آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر اول	متغیر دوم	سطح معناداری	ضریب همبستگی اسپیرمن	وضعیت
مشروعیت سازمانی	فعالیت آموزشیاران	۰/۰۰۰	۰/۷۷۴	همبستگی متوسط

در این بخش با توجه به سطح معناداری قابل قبول ۰/۰۰۰ می توان ضریب همبستگی ۰/۷۷۴ که سطح قوی بوده است را مورد تأیید قرار داد که نشان از تأیید فرضیه دوم تحت عنوان مشروعیت سازمانی بر فعالیت آموزشیاران در کودک سراها تأثیر معناداری دارد.

بحث و بررسی

تجزیه تحلیل فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین رهبری اخلاقی با فعالیت های آموزشیاران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. بنابراین وجود ویژگی های رهبری معنوی در دانشگاه سبب ایجاد رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران، رضایت از شغل و رضایت از سرپرست می شود. نتایج فرضیه های حاضر با نتایج تحقیق نتایج این تحقیق با یافته های پژوهش های تیوان منصور و همکاران (۲۰۲۰)، انواری و همکاران (۲۰۱۹)، لیو و همکاران (۲۰۱۸)، تیلولر و کورتیس (۲۰۱۰) منطبق می باشد همسو است زیرا آنها نیز در پژوهش های خود به این نتایج رسیدند.

با توجه به یافته های مطالعه ی حاضر؛ مشروعیت مدیران با تمامی ابعاد فعالیت آموزشیاران رابطه منفی و معنیداری دارد؛ یعنی با بهبود مشروعیت مدیران، فعالیت آموزشیاران کاهش می یابد. در تبیین این یافته می توان گفت؛ وقتی در یک سازمان برای مشروعیت سازمانی و مدیرانش تلاش کند، در واقع در جهت بهبود سطح فعالیت آموزشیاران تلاش کرده است. در محیطی که مدیران آن، بایدها و نبایدهای عملیاتی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی را رعایت می کند، احتمال اینکه کارکنان نیز این بایدها و نبایدها را رعایت کند بیشتر است لذا جو سازمان سالم تر خواهد بود و در این سازمان جو مسموم سازمانی کاهش می یابد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش های خورشید و محسنی (۱۳۸۹) یوسف (۲۰۱۱)، هانگ (۲۰۰۱)، همسو می باشد. زیرا آنها نیز در پژوهش های خود به نتایج مشابهی رسیدند.

پیشنهادات برای پژوهش های آتی

تکرار پژوهش با گروه های شغلی مختلف و در سطوح گوناگون تحلیل، جهت افزایش تعمیم نتایج ما. به منظور بالا بردن صحت یافته های پژوهش، پیشنهاد می شود به جای پرسشنامه از روش های دیگری همچون مصاحبه ی ساختاریافته و روش تحقیق کیفی بهره برد. مطالعات متعدد و در جوامع آماری و قلمروهای مکانی دیگری نیز انجام شوند تا قابلیت تعمیم پذیری در طیف گسترده ای از محیط های سازمانی را افزایش دهد.



نتیجه گیری

سازمان های امروزی به کارکنان خود بسیار توجه دارند، چرا که تجربه ثابت کرده است هر چه نیازهای مادی و به اصطلاح نیازهای بیرونی بیشتر ارضا شود، نیازهای روانی و فیزیولوژیکی یا نیازهای درونی آنها بیشتر ارضا می شود. ارضا نشدن این دسته از نیازها عملکرد و کارایی فرد را به طور چشمگیری کاهش می دهد و باعث می شود که آموزشیاران از کار خود زده شوند و تمایل به انجام کار در آنان کاهش یابد. بنابراین رهبر باید بر پیروانش تأثیر بگذارد تا قدرت و توانایی آنان به منظور تحقق اهداف سازمان افزایش یابد. در این شرایط رهبر علاوه بر جنبه های فیزیکی پیروان به جنبه های دیگری همچون ذهن (فکر) قلب (احساسات و هیجانات) ... توجه خاص می کند با این اوصاف در بهبود روند فعالیت آموزشیاران، جایگاه رهبری در سازمان، جایگاهی استراتژیک و مهم می باشد، که پژوهش حاضر به بررسی این مهم پرداخته است.

مراجع

پورسلطانی زرنیدی، حسین؛ امیرجی نقدر، رامین. (۱۳۹۲). ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد، فصلنامه مدیریت ورزشی، ۱۶: ۱۲۷-۱۴۸.

رستگار، عباسعلی؛ مردانی، ابراهیم. (۱۳۹۳). ارتباط عدالت سازمانی با حمایت اجتماعی در کارکنان بیمارستان، اخلاق زیستی، ۴(۱۳): ۱۳۷-۱۵۸.

کاظمی، نرگس، حیدری، مرضیه . (۱۴۰۰). رابطه بین رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی، ریاکاری سازمانی و نتایج مربوط به کار معلمان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار سال چهاردهم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰. صص ۱۱۹.

گوهررستمی، حمیدرضا؛ امیری، مجتبی. (۱۳۹۴). ارتباط بین ذینفع مداری با مشروعیت سازمانی وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱(۲۱): ۶۵-۷۴.

Abuzaid, A. N. (۲۰۱۸). The relationship between ethical leadership and organizational commitment in banking sector of Jordan. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, ۳۴(۳), ۱۸۷-۲۰۳

Amirnejad, G. H. (۲۰۱۶). The casual relationship of organizational leadership with organizational agility: The mediating role of job satisfaction and organizational commitment in employees of national Iranian drilling company. *Journal of industrial and organizational psychology studies*, ۲(۲), ۱۰۵-۱۲۲

Ausar, K., Kang, H. J. A., & Kim, J. S. (۲۰۱۶). The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, ۳۷(۲), ۱۸۱-۱۹۹

Basher Rubel, M. R.; Hung Kee, D. M.; Quah, C. H.; & Newaz Rimi, N. (۲۰۱۶). Ethical Climate and Employee Turnover Intention in the Garment Industry of Bangladesh, *Journal of Global Business and Organizational Excellence*, ۱۰, ۶۱-۷۳

Dennis, C. A., Springbett, O., & Walker, L. (۲۰۱۷). Further education, leadership and ethical action: Thinking with Hannah Arendt. *Educational Management Administration & Leadership*, ۱-۱۷. doi:..۱۷۴۱۱۴۳۲۱۷۷۲۵۳۲۴/۱۰,۱۱۷۷

Fidan, T., & Balci, A. (۲۰۱۸). School Administrators as Legitimation Agents: Linking Perceived Organizational Legitimacy and Legitimation Strategies. *Educational Sciences: Theory and Practice*, ۱۸(۲), ۲۵۳-۲۷۷



Garrett, F. C. L. F. (۲۰۱۷). Garfield syndrome: correlation between organizational hypocrisy, organizational cynicism and distrust in organizational context (Doctoral dissertation). [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte. <http://hdl.handle.net/11543/110071>

Ghosh, S. K. (۲۰۱۷). The direct and interactive effects of job insecurity and job embeddedness on unethical pro-organizational behavior: An empirical examination. *Personnel Review*, ۴۶(۶), ۱۱۸۲-۱۱۹۸

Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., Chrupala-Pniak, M., Mello, A. L., & Paruzel-Czachura, M. (۲۰۱۹). Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical pro-organizational behavior: Do engaged workers break the ethical rules?. *International Journal of Selection and Assessment*, ۲۷(۲), ۱۹۳-۲۰۲

Kılıçoğlu, G., & Kılıçoğlu, D. Y. (۲۰۱۹). Understanding organizational hypocrisy in schools: the relationships between organizational legitimacy, ethical leadership, organizational hypocrisy and work-related outcomes. *International Journal of Leadership in Education*, ۱۱-۳۳

Matherne III, C. F., & Litchfield, S. R. (۲۰۱۲). Investigating the relationship between affective commitment and unethical pro-organizational behaviors: The role of moral identity. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, ۹(۵), ۳۵-۴۶

Moreno-Luzon, M. D., Chams-Anturi, O., & Escorcia-Caballero, J. P. (۲۰۱۸). Organizational legitimacy and stakeholder trust in the organization: A feed-forward relationship. In E. Díez-De-Castro & M. Peris-Ortiz (Eds.), *Organizational legitimacy: Challenges and opportunities for business and institutions* (Chp ۱۸, pp. ۲۸۳-۲۹۹). Cham: Springer International Publishing AG.

Nathaniel, P., Sandilos, L. E., Pendergast, L., & Mankin, A. (۲۰۱۶). Teacher stress, teaching-efficacy, and job satisfaction in response to test-based educational accountability policies. *Learning and Individual Differences*, ۵۰, ۳۰۸-۳۱۷

Neves, P., Almeida, P., & Velez, M. J. (۲۰۱۸). Reducing intentions to resist future change: Combined effects of commitment-based HR practices and ethical leadership. *Human Resource Management*, ۵۷(۱), ۲۴۹-۲۶۱

Nickell, E. B., & Roberts, R. W. (۲۰۱۴). Organizational legitimacy, conflict, and hypocrisy: An alternative view of the role of internal auditing. *Critical Perspectives on Accounting*, ۲۵(۳), ۲۱۷-۲۲۱

Shafer, W. E. (۲۰۰۹). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment: A study of Chinese auditors. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, ۲۲(۷), ۱۰۸۷-۱۱۱۰

Snelson-Powell, A. C., Grosvold, J., & Millington, A. I. (۲۰۱۹). Organizational hypocrisy in business schools with sustainability commitments: The drivers of talk-action inconsistency. *Journal of Business Research*, ۱۱۴, ۴۰۸-۴۲۰

Somech, A. (۲۰۱۶). The cost of going the extra mile: The relationship between teachers' organizational citizenship behavior, role stressors, and strain with the buffering effect of job autonomy. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, ۲۲(۴), ۴۲۶-۴۴۷

Yidong, T., & Xinxin, L. (۲۰۱۳). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation, *Journal of Business Ethics*, ۱۱۶: ۴۴۱-۴۵۵

چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت و صنعت

Archive of SID
۲۴ دی ۱۴۰۱ آنلاین



4th International Conference in Management & Industry

19 January 2023 - Online