



Effect of Genuine Leadership on Organizational Virtue with the Mediation of Psychological Capital

Fatemeh Faghirnejad ^{1,*}, Mohamad Fatahi ²

¹ Master Degree in Management Education, Urmia University, Urmia, Iran

² PhD Student of Higher Educational Management, Urmia University, Urmia, Iran

Received: 08 Jun 2018

Accepted: 12 Jan 2019

Keywords:

Genuine Leadership

Organizational Virtue

Psychological Capital

© 2019 Baqiatallah University of Medical Sciences

Abstract

Introduction: The proper communication and interaction with the human resources in the organization for the purpose of carrying out the planned activities will lead to the achievement of goals and the survival and balance and organizational development. One of the most important factors influencing the integrated activities of human resources in organizations is the level of trust and acceptance that employees have towards their managers and organizations. The purpose of this study was to investigate the effect of genuine leadership on organizational virtue with the mediation of psychological capital among employees of Lorestan University.

Methods: The research method is descriptive correlation model based on structural equation modeling. The statistical population consisted of all the staff of Lorestan University. The sample size was 210 using random sampling using Krejcy and Morgan tables. Data were collected using standard questionnaire of genuine leadership, organizational virtue and psychological well-being. Data was analyzed using software spss18 and Pearson Correlation Coefficient, lisrel software.

Results: The direct effect of genuine leadership on organizational virtue ($\beta = 0.32$, $t = 72.3$) was significant at the level ($P = 0.5$). Also, the direct effect of the original variable on psychological capital ($\beta = .33$, $t = 33.6$) was significant at the level ($P = 0.5$). The direct effect of psychological capital on organizational virtue ($\beta = 0.40$, $t = 0.44$) was significant at the level ($P = 0.5$). The indirect effect of the noble leadership on organizational virtue with the mediating role of psychological capital ($\beta = 55.16$, $t = 0.28$) was significant at the level ($P = .5$). The fitting of the prediction model for research variables is relatively good ($X^2/DF = 2.133$), indicating the alignment of the fitted model with the research community. Because the Chi-Square/Df of less than 3 represents the fit of the model.

Conclusions: Based on research findings, the noble leadership influences organizational virtue with the role of mediator of psychological capital among the staff of the University of Lorestan. Therefore, it is suggested that university administrators develop and strengthen the attitude of genuine leadership in the organization and emphasize the virtue and promotion and self-awareness of their employees, and their employees as a major organizational capital.

* Corresponding author: Fatemeh Faghirnejad, Master Degree in Management Education, Urmia University, Urmia, Iran. E-mail: fatemeh_daneshzad@yahoo.com

بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با میانجیگری سرمایه روان شناختی

فاطمه فقیرنژاد^{۱*}, محمد فتاحی^۲

^۱ کارشناس ارشد، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
^۲ دانشجوی دکتری، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

چکیده

مقدمه: ارتباط و تعامل مناسب با نیروهای انسانی در سازمان در جهت انجام فعالیتهای برنامه‌ریزی شده موجب کسب اهداف تعیین شده و بقاء و تعادل و پذیرش است. از جمله مهمترین عوامل تاثیرگذار بر فعالیتهای یکپارچه نیروی انسانی در سازمانها میزان حس اعتماد و پذیرش است که کارکنان نسبت به مدیران و سازمانهای خود دارند. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با میانجیگری سرمایه روان شناختی انجام شده است.

روش کار: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه لرستان بودند که حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۱۰ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد رهبری اصیل و فضیلت سازمانی و سرمایه روان شناختی استفاده شد. اطلاعات حاصل با استفاده از نرم‌افزار SPSS و ضریب همبستگی پیرسون، نرم‌افزار lisrel تحلیل گردید.

یافته‌ها: اثر مستقیم رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی ($\beta = 0.32$, $t = 3.72$) در سطح ($P = 0.05$) معنی دار بود. همچنین اثر مستقیم متغیر اصیل بر سرمایه روان‌شناختی ($\beta = 0.33$, $t = 3.66$) در سطح ($P = 0.05$) معنی دار بود. اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر فضیلت سازمانی ($\beta = 0.40$, $t = 4.45$) در سطح ($P = 0.05$) معنی دار بود. اثر غیر مستقیم رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی ($\beta = 0.28$, $t = 16.55$) در سطح ($P = 0.05$) معنی دار بود. برآش مدل پیش‌بینی متغیرهای تحقیق در سطح نسبتاً خوب ($\chi^2/df = 2/132$) ($X^2/df = 2/132$) می‌باشد و حاکی از همسویی مدل برآش شده با جامعه نظری پژوهش است. زیرا وجود Chi-Square/Df کوچک‌تر از ۳ نشان دهنده برآش مناسب مدل است.

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های پژوهش رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در بین کارکنان تاثیرگذار است، بنابراین پیشنهاد می‌گردد، مدیران دانشگاهی نگرش رهبری اصیل را در سازمان پرورش و تقویت نمایند و بر فضیلت و ارتقا و خودآگاهی درونی کارکنانشان تأکید نمایند و کارکنانشان را بعنوان یک سرمایه اصلی سازمانی درک نمایند.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۳/۱۸
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۲۲

واژگان کلیدی:
رهبری اصیل
فضیلت سازمانی
سرمایه روان شناختی

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پژوهشی بقیه الله (عج) محفوظ است.

مقدمه

سازمانی از سوی کارکنان سازمانی می‌گردد [۱]. به عبارتی می‌توان گفت که یکی از راههای مهم افزایش فضیلت سازمانی رهبری بوده و رهبری می‌تواند به طور فزاینده‌ای به عنوان یک نقش برای ایجاد تفاوت‌ها در نظر گرفته شود بنابراین از جمله تئوری‌هایی که برای الهام بخشی و به کار گرفتن فضیلت سازمانی مطرح شده تئوری رهبری اصیل می‌باشد که جدیدترین و کامل ترین رویکرد رهبری که در سالهای اخیر مطرح شده محسوس می‌شود [۲]. رهبران اصیل افرادی هستند که به خود شناسی رسیده و از چگونگی افکار و رفتار خود آگاهی دارند [۳]. افرادی هستند که می‌دانند چه کسانی هستند، چه فکر می‌کنند و چگونه رفتار می‌کنند و از چشم انداز ارزشی اخلاقی دانش و توانایی‌های خود و دیگران آگاه هستند هم چنین از بستری که در آن باید فعالیت

دنیای امروز به شدت به سمت صنعتی شدن پیش می‌رود بازار رقابتی و تجاری شدن، سازمان‌ها را ملزم به توجه به اموری چون بهره وری، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی ساخته است توجه همه جانبی به دارایی‌های مادی و معنوی سازمان شرط ماندن در دنیای رقبتی را به وجود آورده است [۴]. ارتباط و تعامل مناسب با نیروهای انسانی در سازمان در جهت انجام فعالیتهای برنامه‌ریزی شده موجب کسب اهداف تعیین شده و تعادل و رشد سازمانی می‌گردد. از جمله مهمترین عوامل تاثیرگذار بر فعالیتهای یکپارچه نیروی انسانی در سازمانها میزان حس اعتماد و پذیرش است که کارکنان نسبت به مدیران و سازمانهای خود دارند، چرا که در چنین سازمانهایی کارکنان حداکثر توان خود را در نیل به اهداف مدیریت و سازمان به کار می‌گیرند و باعث فضیلت

پذیرش رفتارهای بایصیرت و خودانگیخته پیدا می‌کنند؛ به طوریکه برخی از پژوهشگران رفتار اخلاقی، تجربه شادکامی و افزایش عملکرد را سه اثر مهم فضیلت سازمانی بر رهبران دانسته‌اند [۱].

در میان این متغیرهایی سازمانی مورد مطالعه در این پژوهش که رهبری اصیل می‌تواند تاثیرات خاصی را در سازمان و در میان اعضای سازمانی بوجود بیاورد، متغیر سرمایه روانشناختی می‌باشد. واژه سرمایه روانشناختی را برای اولین بار گلدازیت و همکاران (۱۹۹۷) در اشاره به ویژگیهای روانشناختی که ممکن است به بهره وری منجر شوند به کار برند [۲]. این مفهوم درواقع به مفهوم چه کسی هستید (خودواقعی) چی کسی می‌خواهد بشوید (خود ممکن) بریک مبنای توسعه‌ای ورشیدیابته و به عبارتی می‌توان گفت که سرمایه روانشناختی قابلیت سطح بالای مثبت باچهار بعد خودکارآمدی، خوش بینی، امیدواری، تاب آوری است [۳].

از نظر لوتنز و همکاران (۲۰۰۷) [۴] سرمایه روان شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان شناختی مثبت گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و با رویکرد ارزشیابی به زندگی فرد معنا می‌بخشد، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او برای ورود به صحنه عمل آماده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند [۵].

مروری بر مبانی نظری و پژوهش‌های انجام گرفته نشان می‌دهد که متغیرهای رهبری اصیل، فضیلت سازمانی و سرمایه روانشناختی می‌توانند با یکدیگر روابط معنی داری داشته باشند. از آنجایی که رهبری اصیل یک متغیر مهم و همچنین رهبری جدید در دهه اخیر بوده است وجودش در سازمانها باعث ارتقای روحیه و ایجاد ارزش‌های درونی در بین کارکنان و همچنین ظهور رفتارهای متعالی و برتر و ایجاد اعتماد به نفس و تأکید بر سرمایه روانشناختی می‌گردد، هدف از این پژوهش اینست که تأثیر رهبری اصیل را بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی قرار می‌گیرد.

فرضیه‌های پژوهش

- رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی اثرمستقیم دارد.
- رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی اثرمستقیم دارد.
- سرمایه روانشناختی بر فضیلت سازمانی اثر مستقیم دارد
- رهبری اصیل با نقش میانجیگری سرمایه روانشناختی اثرغیرمستقیم بر فضیلت سازمانی دارد.

روش کار

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، جزء تحقیقات توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان دانشگاه لرستان بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و همچنین با استفاده از جدول مورگان ۱۹۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه آماری انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده، سه پرسشنامه بود که در ادامه شرح آنها آمده است.

پرسشنامه اول، رهبری اصیل که والomba وهمکاران (۲۰۰۸) [۶] که ۱۶ سؤال و چهار بعد دارد که شامل خود آگاهی، شفاقت ارتباطی،

کنندآگاهند. یک سازمان در صورتی اصیل است که در رهبری محدودیت و عدم اطمینان را بپذیرد، تواناییش را برای مسولیت پذیری و انتخاب درک کند، به اشتباهات خود اعتراف کند، توان مدیریتی خلاق خود را برای برنامه ریزی منعطف، رشد و تدوین خط مشی به کار گیرد و به طور وسیع در اجتماع وسیع مشارکت نماید [۷].

در پنجاه سال گذشته پژوهشگران حیطه روانشناسی سازمانی و مدیریت، از روابط درون سازمانی به عنوان راهی برای تعالی سازمان واز میان برداشتن موانع و چالش‌ها یاد کرده‌اند و راه‌های تعالی سازمان از طریق کارکنان فراتر از روابط رسمی، مورد تاکید روانشناسان سازمانی قرار گرفت [۸] چنان که در فروپاشی مالی و اخلاقی در سال‌های اخیر در برخی سازمان‌های معروف در سراسر دنیا توجه محققان را به سمت مطالعه در زمینه فضایل و ارزش‌های اخلاقی سوق داده است سازمان‌ها در این میان در شرایطی قرار گرفته‌اند که برای حفظ وجه خود باید باز دیگر کارهای درست و نادرست را تعریف کنند [۹] با توجه به موارد ذکر شده و رسایی‌های اخیر مالی و اخلاقی افشا شده در سازمان‌های سراسر دنیا پژوهشگران را وادار به بازنگاری فضیلت در سازمان‌ها کرده است [۱۰]. به عبارتی، مفهوم فضیلت از جمله مفاهیم مهم سازمانی که در سال‌های اخیر در زمینه علوم انسانی مورد توجه قرار گرفته این مفهوم ویژگی اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات شخصی افراد سازمان خود را پیدا کند بنابراین این مفهوم صفاتی اخلاقی است که از تجمیع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی آموخته می‌شود و باید در سطح سازمان عملیاتی شود و در ارزش‌های سازمان آشکار گردد [۱۱] فضیلت سازمانی به رفتار ارتقاء یافته و متعالی اعضای سازمان اشاره دارد فضیلت از طریق سازمان‌ها می‌توانند به عنوان فعالیت فردی یا عنوان اقدامی جمعی افراد آشکار شود فرآیندهای سازمانی می‌توانند موجب بروز یا عدم بروز اعمال با فضیلت در سازمان شوند [۱۲]. این مفهوم تقویت کننده اخلاق و اراده بوده و توان مواجهه با چالش را فراهم می‌سازد با وجود این مفهوم فضیلت تا همین اواخر از سوی جوامع علمی با استقبال زیادی مواجه نبوده، فضیلت در سازمان به رفتار برتری و متعالی در سازمان‌ها اشاره سازمانی‌اند که در ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان منجر می‌شود [۱۳].

به عبارتی دیگر، فضیلت با شکوفایی فردی، شخصیت اخلاقی، قدرت، خودکنترلی، انعطاف پذیری، اهداف معنادار و اصول متعالی در ارتباط است. برای مثال، ساختار یک سازمان فی النفسه با فضیلت یا بی مثبت انسانی نیست. از آنجاکه برخی سازمانها ساختار خود را در راستای شکوفایی روابط میان فردی، کار معنادار، یادگیری فرازینده و پیشرفت انسانی میان کارکنان شکل داده‌اند؛ بنابراین چنین ساختارهایی می‌توانند ظهور فضیلت در سازمان را از طریق تأثیر بر انسانها تسهیل کنند؛ همچنین نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان، بیان کننده آن است که سازمان توانمندی الزم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیتهای پرهیزکارانه و فضیلت محور در اعضای خود را دارد. فضیلت در سازمان، به رفتار برتر و متعالی افراد در سازمانها اشاره دارد؛ از این رو آن دسته از ویژگیهای سازمانی خاستگاه فضیلت سازمانی‌اند که به ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان منجر شوند [۱۴]. همچنین افراد بسیار خلاق دارای ارتباطات اجتماعی مناسب و گسترده، توانایی و تمایل بیشتری برای

قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، برخی اطلاعات توصیفی پیرامون متغیرهای اصلی پژوهش در **جدول ۱** ارائه شده است. براساس نتایج این جدول میانگین رهبری اصلی برابر با $45/3$ ، میانگین فضیلت سازمانی برابر با $3/47$ ، و میانگین سرمایه روانشناختی برابر با $3/37$ بوده است. سایر شاخص‌های توصیفی در **جدول ۱** گزارش شده است.

جدول ۲ وجود همبستگی مثبت بین متغیرهای مطالعه را نشان می‌دهد.

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط بین متغیرهای رهبری قابل اعتماد، رفتار شهرنودی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای، تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. قبل از پرداختن به فرضیه‌ها، مدل کلی تحقیق و همچنین دیاگرام تحلیل مسیر و ضریب استاندارد در زیر نمایش خواهد شد.

چشم انداز اخلاقی درونی شده، پردازش متوزن اطلاعات، دومین پرسشنامه، پرسشنامه فضیلت سازمانی کمرون (۲۰۰۴) [۵] که سوال دارد واز ۵ زیر مقیاس تشکیل شده که شامل خوش بینی، اعتقاد، همدردی، یکپارچگی و بخشش می‌باشد، پرسشنامه سوم، پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتاز (۲۰۰۷) [۱۰] می‌باشد که شامل ۲۴ سوال و چهار خرده مقیاس که شامل امیدواری، تاب آوری، خوش بینی و خود کارآمدی است. مقادیر آلفا برای پرسشنامه‌های پژوهش به ترتیب برای رهبری اصلی معادل (0.85)، برای فضیلت سازمانی سازمانی معادل (0.77) و برای سرمایه روانشناختی معادل (0.81) محاسبه شد. اطلاعات حاصل با استفاده از نرم افزار SPSS 20 و لیزرل و آزمونهای آماری، ضریب همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری تحلیل گردید.

یافته‌ها

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی پیرامون متغیرهای اصلی پژوهش

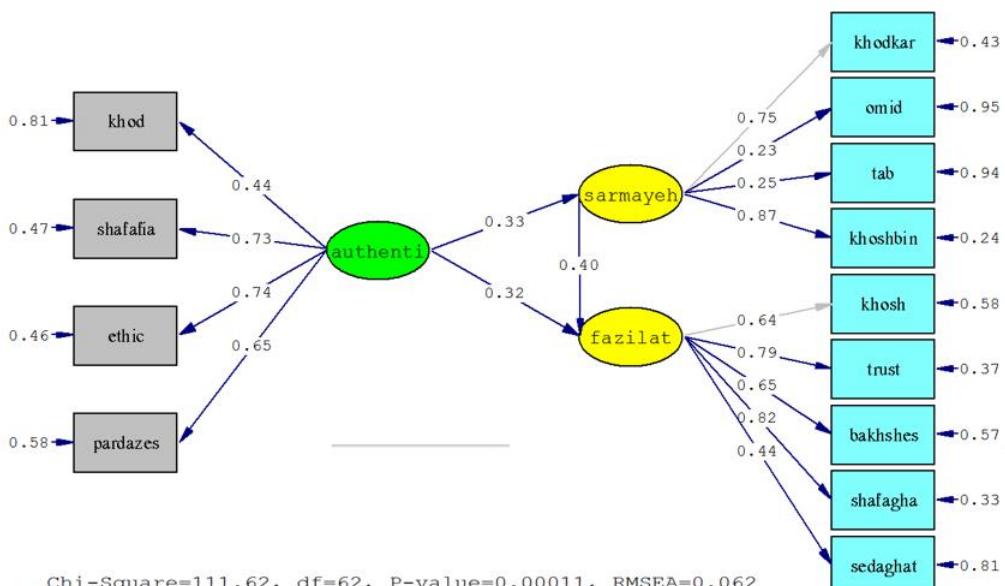
کشیدگی	کجی	بیشینه	کمینه	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
-۰/۱۰۸	-۰/۳۱۷	۴/۱۹	۲/۵۰	.۰/۵۴۵	۳/۴۵	۲۱۰	رهبری اصلی
۰/۲۲۳	-۰/۱۷۷	۴/۳۶	۳/۰۱	.۰/۵۰۱	۳/۴۷	۲۱۰	فضیلت سازمانی
۰/۲۹۳	۰/۴۲۰	۴/۶۲	۳/۰۰	.۰/۴۶۵	۳/۳۷	۲۱۰	سرمایه روانشناختی

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون پیرامون روابط رهبری اصلی، سرمایه روانشناختی، فضیلت سازمانی

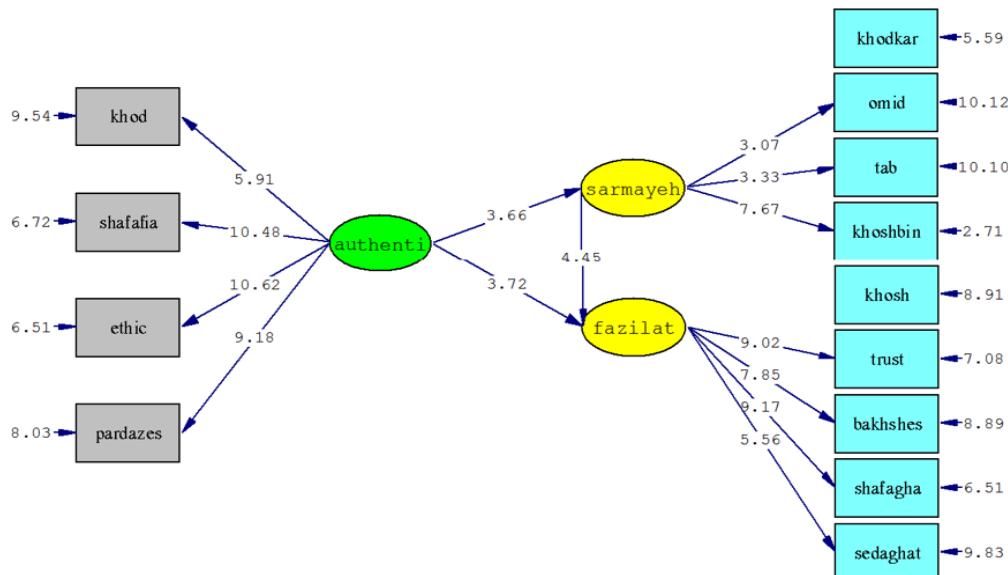
رهبری قابل اعتماد	فضیلت سازمانی	سرمایه روانشناختی
۱	۶۴/۵	
	۰/۴۲	۰/۳۷
۱		

جدول ۳: ضرایب استاندارد و مقادیر t متغیرهای مکنون با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای

مسیر فرضیه‌ها	نتیجه	t	ضریب مسیر استاندارد
رهبری اصلی \leftarrow فضیلت سازمانی	رابطه مستقیم دارد	۳/۷۲	۰/۳۲
رهبری اصلی \leftarrow سرمایه روانشناختی	رابطه مستقیم دارد	۲/۶۶	۰/۳۳
رهبری اصلی بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی	رابطه غیر مستقیم دارد	۱۶/۵۵	۰/۲۸
سرمایه روانشناختی \leftarrow فضیلت سازمانی	رابطه مستقیم دارد	۴/۴۵	۰/۴۰



تصویر ۱: دیاگرام خروجی نرم افزار لیزرل با ضرایب استاندارد



Chi-Square=111.62, df=62, P-value=0.00011, RMSEA=0.062

تصویر ۲: دیاگرام خروجی نرم افزار لیززل با مقادیر t

به مقدار $t = 4/45$ در سطح ۰/۵ معنی دار بود. در اثر سن جی غیرمستقیم مقادیر تأثیر در هم ضرب شده و می توان مقدار نهایی غیرمستقیم را اندازه گرفت. مقدار t-value در اثر مستقیم توسط نرم افزارها ارائه می گردد، ولی در رابطه با اثر غیرمستقیم بایستی مقدار آن را محاسبه نمود. همانگونه که در [جدول ۴](#) مشاهده می شود، اثر غیرمستقیم رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناسی، برابر با $\beta = 0.28$ ، با توجه به مقدار $t = 16/55$ در سطح ۰/۵ معنی دار بود. با توجه به اینکه اثر غیرمستقیم از طرق سرمایه روانشناسی انجام می گیرد، می توان گفت که این متغیر نقش میانجی را در میان رهبری اصیل و فضیلت سازمانی ایفا می کند.

جدول شاخص های نیکویی برآراش مدل تحقیق را نشان می دهد. در واقع این جدول برآراش مدل را تفسیر می کند. براین اساس شاخص χ^2 را بر df تقسیم می کنیم اگر بین یک تا ۳ باشد نشان از برآراش مدل خواهد بود. شاخص های $\chi^2_{df}, \chi^2_{df}, Ifi, nnfi$ هم شاخص های برآزندگی مدل هستند که هر کدام وجهی از برآراش مدل ساختاری را نشان می دهند، مقدارشان بین صفر و یک متغیر می باشد و هر چقدر مقدار این شاخص ها به یک نزدیک تر باشند، برآراش بهتر الگو دلالت دارند. [جدول ۴](#) برآراش مدل تحقیق ما را بخوبی نشان می دهد.

این جدول ضرایب استاندارد و مقادیر t متغیرهای مکنون را نشان داده است. که ضرایب استاندارد یا بار عاملی همان اتصال متغیرهای پنهان به متغیر مشاهده شده هستند که در مدل معادلات ساختاری آن را بارهای عاملی می گویند. طبق این مدل هر چه بار عاملی بزرگتر و به عدد یک نزدیک تر باشد یعنی متغیر مشاهده شده بهتر می تواند متغیر مستقل را تبیین کند. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است که مطابق [تصویر ۱](#) و [جدول ۳](#) نشان داده است که مدل ما از ضرایب استاندارد خوبی برخوردار است. همچنین طبق مدل معادلات ساختاری ضریب t بین متغیرها اگر بالای ۱/۹۶ باشد نشان از همبستگی و ارتباط بین متغیرها می باشد. یعنی هر چقدر بیشتر از ۱,۹۶ باشد نشان از [جدول ۳](#) نشان می دهد، بین همه فرضیه ها ارتباط معنی داری وجود دارد.

با توجه به این جدول، اثر مستقیم متغیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی ($\beta = 0.32$) و با توجه به مقدار $t = 3/72$ در سطح ۰/۵ معنی دار بود. اثر مستقیم رهبری اصیل بر سرمایه روانشناسی ($\beta = 0.33$)، و با توجه به مقدار $t = 3/66$ در سطح ۰/۵ معنی دار بود. همچنین اثر مستقیم سرمایه روانشناسی بر فضیلت سازمانی ($\beta = 0.40$)، و با توجه

جدول ۴: شاخص های نیکویی برآراش مدل مشاهده شده با داده های پژوهش

شاخص	NNFI	IFI	GFI	CFI	RSMEA	DF	X ²	شاندار باشد.	Makl برآزندگی
برآراش دارد.	0/۹۰	0/۹۰	0/۹۱	0/۹۲	0/۰۶۲	۱/۸۰	111/62	(sig: 0/000)	(X ² : 111/62)
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
برآراش دارد.	0/۹۰	0/۹۰	0/۹۱	0/۹۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲
برآراش دارد.	0/۹۰	0/۹۰	0/۹۱	0/۹۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲
برآراش دارد.	0/۹۰	0/۹۰	0/۹۱	0/۹۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲
برآراش ندارد.	0/۹۰	0/۹۰	0/۹۱	0/۹۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲
برآراش دارد.	0/۹۰	0/۹۰	0/۹۱	0/۹۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲
برآراش دارد.	0/۹۰	0/۹۰	0/۹۱	0/۹۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲	0/۰۶۲

بحث

سازمانی باشد، وفاداری، خویشن داری و همچنین امید و خلاقیت را در سازمان و کارکنان پرورش دهنده.

نتیجه گیری

به طور کلی نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در بین کارکنان دانشگاه لرستان رابطه معنی وجود دارد. پس بنابراین نقش رهبری اصیل در سازمانها، مثبت و تاثیرگذار می‌باشد. این نوع رهبری، همان طور که از اسمش پیداست رهبری است که بر ارزش‌های درونی سازمان و کارکنان تأکید زیادی دارد و از همه مهمتر فلسفه و مفروضات و باورهای آن براساس جو اخلاقی مثبت و اعتماد و روابط مفید در سازمانها پایه ریزی شده است و در نتیجه پنداشتهای مدیران و کارکنان را نسبت به همدیگر و نسبت به سازمان مثبت و سازنده‌تر خواهد کرد. رهبران باید در سازمان باید به کارکنانشان افتخار کنند و به سازمان عنوان یک سرمایه بزرگ نگاه کنند. رهبران سازمانی و مدیران باید به بیان روشن و شفاف نظرها، تسهیم اطلاعات با کارکنان، یکسان بودن گفتار و رفتار، اهمیت به نظر کارکنان و توجه به دیدگاه‌های جایگزین در تعامل با کارکنان بپردازند و تلاش کنند که کارکنان به این ویژگیها در رفتار خود پایبند باشند. همچنین رهبران باید ساختار سازمان و دانشگاه را در راستای شکوفایی روابط میان فردی، کار معنادار، یادگیری فراینده و پیشرفت انسانی میان کارکنان شکل بدهند، زیرا تحقیقات نشان داده است که وجود چنین ساختارهایی می‌تواند ظهور فضیلت در سازمان را از طریق تأثیر بر انسانها تسهیل کند. رهبری اعتمادگرا به عنوان یک الگوی رفتاری از ظرفیتهای روانشناختی مثبت و جو اخلاقی، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت روابط را در کار با پیروان فراهم می‌سازد و باعث تشییت اخلاق حرفاء و کاری در سازمان خواهد شد. فلسفه اصلی این رهبری بر اخلاق و وجдан و ظرفیه‌شناسی و حس مسئولیت‌پذیری استوار است. در صورتی که این رهبری در سازمان گسترش پیدا کند کارکنان نسبت به سازمان حس همدلی و دلسویزی خواهند کرد و برای پیشرفت و بقای سازنده سازمان تلاش فراوانی انجام خواهند دارد و از همه مهمتر باعث درگیر شدن افراد سازمانی در کارهای چالشی سازمانی و افزایش اعتماد به نفس و خودشکوفایی کارکنان خواهد شد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که مدیران اجرایی دانشگاه لرستان، جهت تحقق رهبری اصیل تلاش کنند، برای کارکنانشان احترام بگذارند، به نظرات و ایده‌های آنها گوش کنند و نظارت آنها را در تصمیمات سازمانی دانشگاه موردن استفاده قرار دهند، رهبران دانشگاه باید با استفاده از وجود رهبری اصیل بتوانند عامل برتری و فضیلت دانشگاهشان در زمینه ارتباط با کارکنانشان شوند، همچنین از طریق برگزاری کلاسها، سمینارها، کارگاهها، جلسات ویژه، تشویق و استفاده از ایده‌های کارکنان، برای پرورش و خودآگاهی کارکنان و نیز جهت افزایش اعتماد به نفس و خودباوری کارکنان تلاش نمایند.

سپاسگزاری

نویسنده‌گان مطالعه حاضر، از کلیه دانشجویان شرکت‌کننده در پژوهش کمال تشکر و قدردانی را دارند.

در پژوهش حاضر که با هدف بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با میانجیگری سرمایه روانشناختی در کارکنان دانشگاه ارومیه پرداخته شده است یافته‌های پژوهش رابطه معنی دار رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در بین کارکنان دانشگاه لرستان نشان داد. در بررسی فرضیه اول نشان داده شد که رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی اثر مستقیم دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های سیرله و باربوتو [۱۲] در پژوهش با عنوان رهبری خدمتگزار، امید و فضیلت سازمانی جستجوی ساختاری برای رفتارهای مثبت و اثربخشی عملکرد همخوانی دارد. به عبارتی در این پژوهش چنان نتیجه گیری شد که رهبری به واسطه امید و فضیلت سازمانی موجب ارتقای اثربخشی عملکرد را فراهم می‌کند. می‌توان گفت که یکی از راههای افزایش فضیلت سازمانی، رهبری اصیل بوده و این نوع رهبری می‌تواند به طور فرایندهای به عنوان یک نقش کلیدی برای ایجاد تفاوت‌ها در نظر گرفته شود پس در نتیجه می‌توان گفت با افزایش رهبری اصیل در سازمان‌ها فضیلت سازمانی هم افزایش پیدا می‌کند. بررسی فرضیه دوم نشان داد که رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی اثر مستقیم دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش کلاب اسمنی و نیکسون (۲۰۰۹) [۱۳] با عنوان رهبری اصیل و سرمایه روان شناختی همخوانی دارد. لذا می‌توان گفت که رهبری اصیل یک الگوی رفتاری می‌باشد که هم از ظرفیت مثبت روانشناختی و هم جو مثبت اخلاقی نشات گرفته و هم برآن تأثیر گذاشته و در نتیجه به عبارتی افزایش رهبری اصیل در سازمان‌ها موجب بروز و افزایش فضیلت سازمانی و سرمایه روانشناختی می‌شود. فرضیه سوم نشان داد که سرمایه روان شناختی بر فضیلت سازمانی اثر مستقیم دارد نتایج این پژوهش با یافته‌های که توسط [۱۴]، با عنوان بررسی نقش تعدیگری سرمایه روانشناختی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی و نشان داده است که بین سرمایه روانشناختی و فضیلت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و هم چنین بین ابعاد سرمایه روان شناختی و فضیلت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و هم چنین مؤلفه‌های سرمایه روان شناختی در تعديل رابطه میان سرمایه اجتماعی و فضیلت را بسط مثبت داشته‌اند. از محدودیتهای این تحقیق، کمبود پژوهش‌های مشابه داخلی و خارجی در زمینه موضوع مورد پژوهش، زمان بر بودن تکمیل پرسشنامه، طوریکه پاسخ به پرسشنامه‌ها بیش از دو ماه به طول انجامید و همچنین عدم علاقه کارکنان و مدیران دانشگاه نسبت به همکاری با پژوهشگر این پژوهش در زمینه تکمیل پرسشنامه اشاره کرد. پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های بعدی از ابزار مصاحبه هم استفاده گردد. یکی دیگر از نیازهای سازمانهای امروزی کشف اسعدداد کارکنان و به کارگیری آن در تحقق چشم‌انداز سازمان است که می‌توان نقش رهبری اصیل را در این خصوص ذر سازمانهای مختلف مورد بررسی قرار داد. تحقیقات آینده می‌تواند علاوه بر سنجش ارتباط رهبری اصیل با پیامدهای مثبت آن در سازمان، برنهادینه‌سازی آن به عنوان یک الگوی برتر رهبری تمرکز نماید. رهبران در سازمانها باید سعی کنند به کارکنانشان همیشه روحیه بدهنده، در کارهای مهم سازمان از نظرات و ایده‌های آنها استفاده کنند. رهبران و مدیران سازمان باید سعی کنند اعتماد و تعهد را در سازمان توسعه بدهند و کاری کنند که رضایتمندی و پاکی در سرلوحة کارهای

تأثیردهی اخلاقی

در مرحله اجرای پرسشنامه ضمن محفوظ متندن حق شرکت مشارکت‌کنندگان، به آنان اطمینان داده شد که اطلاعات محترمانه بوده و فقط در راستای اهداف پژوهش مورد تاکید قرار می‌گیرد.

تعارض منافع

هیچگونه تعارضی در منافع نویسندهان و مجله راهبردهای آموزش در علوم پژوهشی وجود ندارد.

References

1. Feldner SB, Berg KT. How corporations manage industry and consumer expectations via the CSR report. *Public Relat J*. 2014.
2. Shekari H. Can Organizational Virtuousness Promote Employees' Citizenship Behaviors in Organizations. *Int J Manage Humanity Sci*. 2014;4:4164-72.
3. Danaeefard H. [Effective leadership theory from the viewpoint of IMAM Ali]: Grounded Theory Strategy; 1393.
4. Gardner WL, Cogliser CC, Davis KM, Dickens MP. Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *Leadersh Q*. 2011;22(6):1120-45. doi: [10.1016/j.lequa.2011.09.007](https://doi.org/10.1016/j.lequa.2011.09.007)
5. Cameron KS, Bright D, Caza A. Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *Am Behav Sci*. 2016;47(6):766-90. doi: [10.1177/0002764203260209](https://doi.org/10.1177/0002764203260209)
6. Rego A, Ribeiro N, Cunha MPe, Jesuino JC. How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *J Bus Res*. 2011;64(5):524-32. doi: [10.1016/j.jbusres.2010.04.009](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.04.009)
7. Chun R. Ethical Character and Virtue of Organizations: An Empirical Assessment and Strategic Implications. *J Bus Ethics*. 2005;57(3):269-84. doi: [10.1007/s10551-004-6591-2](https://doi.org/10.1007/s10551-004-6591-2)
8. Hackett RD, Wang G. Virtues and leadership. *Manage Decis*. 2012;50(5):868-99. doi: [10.1108/00251741211227564](https://doi.org/10.1108/00251741211227564)
9. Rus CL, Băban A. Correlates of positive psychological capital: A synthesis of the empirical research published between January 2000 and January 2010. *Cogn Creier Comport Cogn Brain Behav*. 2013;17(2).
10. Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *J Organ Behav*. 2002;23(6):695-706. doi: [10.1002/job.165](https://doi.org/10.1002/job.165)
11. Walumbwa FO, Avolio BJ, Gardner WL, Wernsing TS, Peterson SJ. Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure†. *J Manage*. 2007;34(1):89-126. doi: [10.1177/0149206307308913](https://doi.org/10.1177/0149206307308913)
12. Searle TP, Barbuto JE. Servant Leadership, Hope, and Organizational Virtuousness: A Framework Exploring Positive Micro and Macro Behaviors and Performance Impact. *J Leadersh Organ Stud*. 2010;18(1):107-17. doi: [10.1177/1548051810383863](https://doi.org/10.1177/1548051810383863)
13. Clapp-Smith R, Vogelgesang GR, Avey JB. Authentic Leadership and Positive Psychological Capital. *J Leadersh Organ Stud*. 2008;15(3):227-40. doi: [10.1177/1548051808326596](https://doi.org/10.1177/1548051808326596)
14. azari sangli f, erfanyan khanzadeh h. Investigating the Relationship Between Social Capital, Organizational Virtue with Regard to the Moderating Role of Psychological Capital. Third International Conference on Economics and Accounting; Tabriz: Industrial Management Organization of the representatives of East Azarbaijan; 1394.