

تبیین نقش تعدیل کنندگی دلبستگی به تغییر در روابط ساختاری رهبری اخلاقی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران

دکتر محمد علی نادى^۱
دکتر نزهت الزمان مشفقى^۲
خانم هاجر سادات میرلوحى^۳

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۱/۱

تاریخ دریافت: ۹۶/۶/۱

چکیده

این پژوهش با هدف تبیین نقش تعدیل کنندگی دلبستگی به تغییر در روابط بین رهبری اخلاقی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی به اجرا درآمد. روش پژوهش علی-همبستگی و جامعه آماری آن کلیه مدیران مدارس جنوب غربی شهر اصفهان به تعداد ۲۶۳ نفر بود. حجم نمونه و جامعه برابر انتخاب شد. ابزار این پژوهش پرسشنامه بود که پایایی آن با آلفای کرونباخ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک بسته آماری در علوم اجتماعی نسخه ۲۲ و حداقل مربعات جزئی انجام شد. بین متغیرهای پیش بین با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و هر سه متغیر دلبستگی به تغییر و رهبری اخلاقی و رضایت شغلی قابلیت پیش بینی عملکرد سازمانی را دارند. معادلات ساختاری نشان داد رهبری اخلاقی با رضایت شغلی، عملکرد سازمانی و رفتار شهروندی سازمان رابطه معنادار و مستقیم دارد. با وجود نقش تعدیل کنندگی دلبستگی به تغییر در هر سه رابطه فقط رابطه‌ی بین رهبری اخلاقی و رضایت شغلی تحت تأثیر این نقش قرار دارد. شاخص های نیکویی برازش مدل مؤید برازش مطلوب بود. با توجه به تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد سازمانی راهکارهای توسعه و دست یابی مدیران به شیوه ی اعمال انواع مدیریت مبتنی بر رهبری اخلاقی در سازمانها پیگیری شود. مدیران برای افزایش عملکرد سازمانی به دنبال مشارکت کارکنان در فرآیند تغییرات درون سازمانی و نوآورانه باشند و شیوه های مختلف افزایش رضایت شغلی را در ابعاد مادی و معنوی فراهم نمایند. توسعه رفتار شهروندی سازمانی با آموزش و تشویق کارکنان برای افزایش عملکرد سازمانی را در اولویت قرار دهند.

واژه های کلیدی: دلبستگی به تغییر، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، رهبری اخلاقی، عملکرد سازمانی

^۱ . دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول) mnadi@khuif.ac.ir

^۲ . دانشجوی دکتری، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. nz.moshfeghi@khuif.ac.ir

^۳ . کارشناس ارشد، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. Haj74mi@mailfa.com

مقدمه

هدف هر سازمانی تنها حفظ بقاء نیست، بلکه تثبیت موجودیت خود از طریق بهبود عملکرد است (ملایی و قجاوند، ۱۳۹۴). عملکرد را ارزشهای کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتار تعریف می کنند که هر فرد در طول دوره های مشخص از زمان انجام می دهد (براتی احمدآبادی و همکاران، ۱۳۸۹) و عملکرد هر فرد حاصل انتظارات مشخص و معینی است که سازمان از فرد در قبال انجام وظایف شغلی در راستای اهداف سازمان دارد (موسی خانی و همکاران، ۱۳۹۱). سازمان های با عملکرد برتر دارای ویژگی هایی خاصی از لحاظ چشم انداز و مأموریت های سازمان، اهداف، تفکر راهبردی، رهبری، طراحی سازمان، فناوری و فرآیندهای سازمانی می باشند (اخوان و یزدی مقدم، ۱۳۹۲). این گونه سازمانها به کارکنان با عملکرد بهینه نیاز دارند و بدون تلاش و تعهد کارکنان خود به موفقیت دست نمی یابند (مردانی و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین همواره انتظار دارند کارکنان و اعضا به دنبال اجرای وظایف و مسئولیت های واگذار شده به آنان باشند (پورمختاری و کریمی، ۱۳۹۵). در این راستا بررسی رفتارهایی ضرورت می یابد که در جهت اهداف سازمانی هستند؛ ولی در شرح وظایف افراد نمی گنجند، این رفتارها تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی مطرح می شوند (علی نژاد و همکاران، ۱۳۹۳). رفتار شهروندی سازمانی عبارتست از اقدامات مفید و خیرخواهانه سازمانی نظیر، کمک به کسانی که غیبت کرده اند، و ایجاد علاقه و رغبت شخصی در کارکنان، وقت شناسی، وظیفه شناسی ماورای هنجارهای پذیرفته شده، حمایت از خدمات مشاوره و مقررات غیررسمی به منظور حفظ نظم (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۵). از طرفی، حفظ عملکرد و بازدهی سازمان ها در محیط پویای رقابت جهانی امروز با وجود تغییرات سریع جهانی، جهت بقا و دستیابی به موفقیت های رقابتی امری مهم و اساسی به شمار می رود (لوین و همکاران، ۲۰۱۴) و از جمله اهدافی که مدیران در پی آن هستند ارتقاء عملکرد سازمانی است چرا که ارتقاء بهره وری را در جامعه فراهم می سازد (علیرضایی و همکاران، ۱۳۹۲). عملکرد سازمانی درجه ای از انجام وظایف محوله به فرد در سازمان می باشد. یعنی فرد تا چه اندازه توان (دانش، مهارت، تجربه و شایستگی) و تمایل (انگیزش، علاقه، تعهد و اعتماد) به انجام کار دارد (قلی پور، ۱۳۸۶) و رهبری به عنوان فرایند تأثیر گذاری و جهت دهی افراد به سمت دستیابی به اهداف (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲) که در محیط های کار از طریق ساز و کارهای مختلفی، شکل رفتار و ادراکات کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد (جعفری و حنیفی، ۱۳۸۶). یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته است رویکرد اخلاقی است (ایلماز، ۲۰۱۰) که عبارت است از نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری در اعمال شخصی و روابط بین شخصی و ترغیب پیروان، از طریق ارتباط دو جانبه، تشویق و تصمیم گیری (براوون و تروینو، ۲۰۰۷). رهبری اخلاقی عبارت است از: «نمایشی از اجرای مناسب و هنجارگونه از طریق اقدامات فردی و روابط میان فردی و ترویج این نوع از اجرا در میان زیردستان از طریق روابط دوسویه، تقویت و تصمیم گیری» (براوون و همکاران، ۲۰۰۵). رهبران اخلاقی به شکلی فعالانه کارکنان را تشویق می کنند تا در فرآیند تغییر سهم گردند که باعث ارتقاء تمایلات و رفتارهای کارکنان خواهد شد. بطور اخص کارکنان نسبت به شغل خویش رضایت بیشتری کسب خواهند کرد زیرا در طی تغییر سازمانی، احساس استقلال و هدفمندی می کنند. همچنین عملکرد بالاتری خواهند داشت و بیشتر در رفتارهای شهروندی شرکت می کنند زیرا مشارکت آنها در تغییر باعث می شود که احساس مسئولیت بیشتری داشته باشند (مونیکا و شریف تری، ۲۰۱۳).

مبانی نظری

دلبستگی به تغییر عبارت است از مشورت مستقیم رهبران با کارکنان در طی فرآیند تغییر سازمانی در خصوص اینکه کارکنان به چه شکل سازماندهی شود و چه طور اجرا گردد (مورگان و زیفان^۱، ۲۰۰۳). به این ترتیب رهبران، کارکنان را تشویق می‌کنند تا در فرآیند تغییر، اقدام به ارائه کمک و پیشنهاد نمایند، بطور کلی از تعهد زیاد کارکنان در انجام تکالیفشان و پنداشت کارکنان نسبت به کارآمد بودن رهبر، سود می‌برند (هایگینس و همکاران^۲، ۲۰۰۳). از دیدگاه سازمانی، دلبستگی به تغییر به عنوان کلیدی برای ایجاد انگیزش کارکنان، افزایش بهره‌وری، مد نظر قرار گرفته شده است. از دیدگاه فردی، دلبستگی به تغییر به طور مهمی با درگیر کردن عمیق کارکنان در کارشان است. دلبستگی کارکنان در فرآیند تغییر به آنها اجازه می‌دهد که نسبت به تغییرات اظهار نظر کنند و بدین ترتیب حس می‌کنند که در انجام تغییرات سهیم بوده و در طی تغییر از حمایت سازمانی برخوردارند (آرمناکیس و هریس^۳، ۲۰۰۹). تحقیقات نشان داده است برای کارکنان بسیار مهم است که نقشی فعال در خصوص تغییرات سازمانی داشته باشند، تا احساس مثبت نسبت به تغییر پیدا می‌کنند (رودزوهمکاران^۴، ۲۰۱۰). عملکرد سازمانی با معیارهایی مانند اثربخشی، کارایی، توسعه و رضایت شغلی سنجیده می‌شود (مجیدی، ۱۳۸۰). رضایت شغلی، عاملی مهم برای افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان تلقی می‌شود. مدیران به شیوه‌های مختلف مترصد افزایش رضایت شغلی کارکنان خود هستند (رستمی و احمدلو، ۱۳۹۵) و برای دستیابی به کارکنانی با بهترین صلاحیت و شایستگی، رضایت شغلی بسیار مهم و حیاتی است و به عنوان ارزیابی کلی فرد از کار و تجارب مربوط به کار که از ارزش‌ها و عقاید فرد تأثیر می‌پذیرد، تعریف شده است (مردانی و همکاران، ۱۳۹۲). امروزه تمامی ابعاد زندگی بشر از جمله دانش و فناوری با شتابی بی‌مانند در حال تغییر و تحول است و تنها امر ثابت در دنیای امروز تغییر است. بنابراین، سازمان‌ها برای بقا و پویایی خود ناگزیر به نوآوری و تغییرات مستمر و دائمی هستند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۱). در این میان نیز مدارس و مؤسسات آموزش عالی که علاوه بر تأثیر پذیری از دگرگونی‌های اجتماعی، اقتصادی و فناوری و غیره، باید آغازگر هر نوع تغییر در جامعه نیز باشند، برای ایفای نقش خود و پاسخ به انتظارات جامعه فرآیند پیچیده هزاره سوم نیازمند تحول در دیدگاه‌ها و رسالت خود در رویارویی با چالش موجود هستند؛ در نتیجه ضرورت پرداختن به این مهم احساس می‌شود (جعفری و حنیفی، ۱۳۸۶). عامل انسانی در سازمانها به عنوان مهمترین سرمایه، رفتار سازمانی یکی از اساسی‌ترین عوامل شکل‌دهنده سازمان و رضایت شغلی به عنوان یک ارزش مهم در سازمانها محسوب می‌شود (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱). رمز موفقیت اداره هر نوع مؤسسه یا مرکز آموزشی به رهبری و مدیریت آن بستگی دارد، توجه به سبک‌های رهبری در بکارگیری افراد و رسیدن به اهداف، نقش مهمی ایفا می‌کند (بولینو^۵، ۲۰۰۴). یافته‌های پژوهش حسنی زاده و سعادت‌آبادی (۱۳۸۸) بر رابطه‌ی منفی و معنادار ($p < 0/001$) بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی سازمانی و رابطه مثبت و معنادار بین رهبری اخلاقی و رضایت شغلی دلالت دارد و در

¹. Morgan & Zeffane

². Higgins, Judge & Ferris

³. Armenakis & Harris

⁴. Rhodes, Pullen & Clegg

⁵. Bolino

پژوهش نادى و مقتدرى (۱۳۹۳) رابطه مثبت و معنادار بين موازين اخلاقى (جو اخلاقى، رهبرى اخلاقى و ارزش هاى اخلاقى)، رضاي شغلى با رفتار شهروندى سازمانى برقرار است. پژوهش بهارلو و همكاران (۱۳۹۴) نيز رابطه ي مثبت و معنى دار بين رهبرى اخلاقى و رفتار شهروندى سازمانى را تأييد مى كند همچنين رابطه مثبت و معنادار بين رهبرى اخلاقى و عملکرد سازمانى در پژوهش راهدارى شمالى (۱۳۸۹) نيز تأييد شده است. يافته هاى پژوهش زارعى متين و همكاران (۱۳۸۵) نشان داد كه بين رفتار شهروندى سازمانى و عملکرد سازمانى رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهش على نژاد و همكاران (۱۳۹۳) با هدف تعيين رابطه بين رفتار شهروندى سازمانى با عملکرد سازمانى در بين كاركنان انجام گرفت و رابطه ي مثبت و معنادار ميان رفتارهاى شهروندى سازمانى و عملکرد كاركنان تأييد شد. در پژوهش عربيون و همكاران (۱۳۹۲) رهبرى اخلاقى با ميانجى گرى دلبستگى شغلى بر عملکرد سازمانى تأثير مثبت و معنادار نشان داد. براوون و همكاران (۲۰۰۵)، نشان دادند كه بين رهبرى اخلاقى با رفتار شهروندى سازمانى رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در پژوهش مورو و همكاران^۱ (۲۰۰۶) نيز رابطه رهبرى، رضاي شغلى، رفتار شهروندى سازمانى و دلبستگى به تغيير مثبت و معنادار بود. رابطه مثبت و معنادار بين دلبستگى به تغيير و عملکرد سازمانى در پژوهش تانگ و تى ساي^۲ (۲۰۰۸) تأييد شده بود. نيوبرت و همكاران^۳ (۲۰۰۹) نيز در پژوهش خود رابطه رهبرى اخلاقى بر رضاي شغلى را با يك مدل واسطه اى بررسى كردند كه نتايج آن تأثير رهبرى اخلاقى بر رضاي شغلى و تعهد عاطفى كاركنان از طريق درك جو سازمانى، را نشان داد. همچنين رابطه بين رهبرى اخلاقى و رضاي شغلى مثبت و معنا دار نيز در اين پژوهش گزارش شد. رابطه رهبرى اخلاقى بر عملکرد سازمانى در پژوهش برووك و همكاران^۴ (۲۰۰۷) مثبت و معنادار بدست آمد و لينگ تاي و همكاران^۵ (۲۰۱۲) رابطه رهبرى اخلاقى بر عملکرد سازمانى را مثبت و معنادار گزارش نمودند. در پژوهش مونيكا و شريف تى (۲۰۱۳) رابطه ميان رهبرى اخلاقى و رضاي شغلى با نقش تعديل كنندگى دلبستگى به تغيير مثبت و معنا دار بود. با توجه به اهميت متغيرهاى ذكر شده در اين پژوهش، و با توجه به اين كه، در تحقيقات موجود پيرامون رهبرى اخلاقى، دلبستگى به تغيير، رفتارهاى شهروندى سازمانى و رضاي شغلى، عملکرد سازمانى به صورت مجزا پرداخته شده است؛ در نتيجه خلاء پژوهشى با در نظر گرفتن رابطه هر پنج مولفه با يكديگر احساس مى شود و نظر به اين كه اساساً تحقق اهداف و آرمان هاى هر سازمان از جمله سازمان هاى آموزشى منوط به دستيابى به عملکرد سازمانى مطلوب مديران مى باشد، شناخت عوامل تأثير گذار بر عملکرد سازمانى مديران حايز اهميت است. پس اين پژوهش به بررسى تأثير چهار مؤلفه مهم رهبرى اخلاقى، دلبستگى به تغيير، رفتارهاى شهروندى سازمانى و رضاي شغلى بعنوان متغيرهاى پيش بين بر عملکرد سازمانى بعنوان متغير ملاك مى پردازد. در بررسى سوابق پژوهشى، پژوهش مونيكا و شريف تى (۲۰۱۳)، از مجموعه پژوهش هاى بررسى شده با اين پژوهش از هماهنگى بيشترى برخوردار بود و مى توان اذعان داشت عدم در نظر گرفتن اين متغيرها در يك زمان و در قالب معادلات ساختارى بدون رد يابى ريشه هاى احتمالى علل آنها خلاء پژوهشى را در اين سطح از مطالعات چه در

¹. Morrow et al

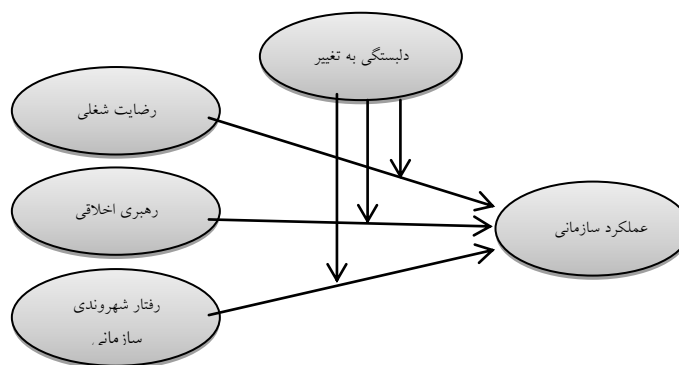
². Tang & Tsai

³. Neubert et al

⁴. Brock et al

⁵. Ling Tai, Chang, Che- Ming

داخل و چه در خارج نمایان می سازد. به این ترتیب بر اساس مبانی نظری مدل زیر به عنوان مدل مفهومی پیش فرض در این پژوهش در نظر گرفته شد.



شکل (۱). مدل پیش فرض پژوهش

فرضیه های تحقیق

این پژوهش با هدف الگویابی معادلات ساختاری روابط بین رهبری اخلاقی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیل کنندگی دلبستگی به تغییر با عملکرد سازمانی مدیران مدارس جنوب غربی شهر اصفهان به اجرا درآمد تا فرضیه های زیر را مورد آزمون قرار دهد:

- ۱- رهبری اخلاقی، دلبستگی به تغییر، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران رابطه دارد.
- ۲- رهبری اخلاقی، رضایت شغلی، دلبستگی به تغییر و رفتار شهروندی سازمانی قابلیت پیش بینی عملکرد سازمانی مدیران را دارد.
- ۳- مدل ساختاری روابط بین رهبری اخلاقی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و نقش تعدیل کنندگی دلبستگی به تغییر و متغیرهای جمعیت شناختی با عملکرد سازمانی از برازش مطلوبی برخوردار است.

روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی و به روش علی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران مدارس جنوب غربی اصفهان به تعداد ۲۶۳ نفر بود که به دلیل کوچک بودن حجم جامعه، حجم نمونه با جامعه برابر در نظر گرفته شد و نمونه گیری به روش سرشماری انجام شد. در این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شد. برای احراز اطمینان از روایی پرسشنامه ها با استفاده از پیش آزمون به منظور آگاهی از اشکالات احتمالی سؤالات و چگونگی برداشت پاسخ دهندگان از سؤالات، تعداد ۳۰ پرسشنامه به صورت آزمایشی در بین مدیران توزیع شد که پس از پاسخگویی اصلاحات لازم انجام شد. به منظور بررسی روایی محتوایی تعداد پنج پرسشنامه این پژوهش به گونه ای تدوین و تنظیم گردید که ابعاد هر متغیر کاملاً مشخص باشد. به این ترتیب از متخصصین حوزه مدیریت در مورد همخوانی سؤالات با مؤلفه های مربوطه نظر سنجی شد و در نهایت پس از اخذ و اعمال نظرات آنها فرم نهایی پرسشنامه تنظیم گردید.

رایج ترین وسیله گردآوری اطلاعات پرسشنامه می باشد. بیشتر در پژوهش های کمی از پرسشنامه استفاده می شود (گال و همکاران^۱، ۱۳۸۷، ص ۴۹۹). در این پژوهش نیز با توجه به فرضیه ها، برای سنجش رهبری اخلاقی، دلبستگی به تغییر، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد سازمانی از پرسشنامه های زیر استفاده شد.

۱- پرسشنامه رهبری اخلاقی

در این پژوهش برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی براون و همکاران^۲ (۲۰۰۵) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۰ گویه در طیف ۵ درجه لیکرت (کامل موافقم=۵ و کامل مخالفم=۱) تنظیم گردیده است. که از گویه ۳۱ تا ۴۰ پرسشنامه را شامل می شود. در این پژوهش پایایی این پرسش نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۶۰ به دست آمد.

۲- پرسشنامه دلبستگی به تغییر

پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه تک عاملی است که توسط مورگان و زیفان^۳ (۲۰۰۳) ساخته شده و با اصلاحاتی در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه هفت سؤالی است و مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف ۵ درجه ای لیکرت (کامل موافقم=۵ و کامل مخالفم=۱) تنظیم گردیده است که گویه ۴۶ تا ۵۲ پرسشنامه را شامل می شود. پایایی این پرسش نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد.

۳- پرسشنامه رضایت شغلی

پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه تک عاملی است که توسط هاپوک^۴ (۱۹۳۵) ساخته شده است. این پرسشنامه ۵ سؤالی و با درجه بندی لیکرت (کامل موافقم=۵ و کامل مخالفم=۱) می باشد که جهت سنجش رضایت شغلی تهیه شده است که از گویه ۴۱ تا ۴۵ پرسشنامه را شامل می شود. در این پژوهش پایایی این پرسش نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۵۵ به دست آمد.

۴- پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی

برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه پودساکوف و همکاران^۵ (۱۹۹۰) استفاده شد. پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال است که بر اساس یک مقیاس پاسخ دهی لیکرتی (کامل موافقم=۵ و کامل مخالفم=۱) تنظیم شده است. که از گویه ۷ تا ۳۰ پرسشنامه را شامل می شود. در این پژوهش پایایی این پرسش نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد.

۵- پرسشنامه عملکرد سازمانی

پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه تک عاملی است که توسط جانسون و وان پیرن^۶ (۲۰۰۴) ساخته شده است. پرسشنامه دارای ۶ سؤال است که بر اساس یک مقیاس پاسخ دهی لیکرتی (کامل موافقم=۵ و کامل مخالفم=۱) تنظیم شده است که گویه ۱ تا ۶ پرسشنامه را شامل می شود. در این پژوهش پایایی این پرسش نامه با استفاده از آلفای کرونباخ

^۱. Gall et al
^۴. Hoppock

^۲. Brown, Trevino & Harrison
^۵. Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach

^۳. Morgan & Zeffane
^۶. Janssen & Van Yperen

۰/۸۱ به دست آمد. کلیه پرسشنامه های این پژوهش با مقیاس طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱ تنظیم شده است. پس از تنظیم پرسشنامه با دریافت مجوز از دانشگاه هماهنگی لازم با آموزش و پرورش جنوب غربی اصفهان برای اجرای پرسشنامه ها انجام شد. در هنگام توزیع پرسشنامه ها به شرکت کنندگان توضیح داده شد که از داده های آن ها صرفاً به منظور فعالیت های پژوهشی استفاده می شود. در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. به این صورت که آزمودنی ها با رضایت و آگاهی از اهداف پژوهش وارد پژوهش شدند، در مورد نام و نام خانوادگی آنها پرسشی به عمل نیامد. پس از جمع آوری پرسشنامه ها تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی و درصد استفاده شد. در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی همزمان و از مدل سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل نهایی پژوهش استفاده گردید. این تحلیل ها با کمک بسته آماری در علوم اجتماعی نسخه ۲۲ و نرم افزار حداقل مربعات جزئی^۱ انجام شد.

یافته ها

خصوصیات گروه نمونه پژوهش براساس عوامل دموگرافیک ۵۴/۲ مرد، ۸۸/۱ درصد متأهل بوده اند. ۵/۸ درصد مدرک کاردانی، ۷۷/۳ درصد شرکت کنندگان در پژوهش مدرک کارشناسی و بقیه مدرک کارشناسی ارشد داشته اند. ۳۳/۸ درصد از مدیران در رشته های علوم انسانی، ۲۰ درصد علوم پایه، ۳۳/۸ درصد علوم تربیتی و بقیه در سایر رشته ها تحصیل نموده اند. سابقه خدمت ۶/۵ درصد از مدیران کمتر از ۱۰ سال، ۴۹/۲ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و بقیه بین ۲۰ تا ۳۰ سال بوده است. سابقه مدیریتی ۳۷/۷ درصد از این مدیران کمتر از ۱۰ سال، ۴۱/۹ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و بقیه بین ۲۰ تا ۳۰ سال بوده است.

به منظور بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع داده های پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول (۱) گزارش شده است.

جدول (۲). نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده ها

متغیر	مقدار آماره KS	سطح معنی داری
دلبستگی به تغییر	۱/۴۷	۰/۰۶
رضایت شغلی	۱/۲۲	۰/۵۵
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۹۹	۰/۵۱
رهبری اخلاقی	۱/۲۸	۰/۶۹
عملکرد سازمانی	۱/۳۴	۰/۵۸

این جدول نشان می دهد پیش فرض نرمال بودن توزیع در تمام داده ها برقرار است ($P \geq 0.05$).

^۱ . Partial Least Squares

برای بررسی این فرضیه که بین رهبری اخلاقی، دلبستگی به تغییر، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران رابطه وجود دارد، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که شواهد مربوط به آن در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول (۲). میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین رهبری اخلاقی، دلبستگی به تغییر، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی				
سطح معناداری	ضریب همبستگی	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۰۱	۰/۴۶۸	۰/۵۵۷	۴/۴۸۱	رهبری اخلاقی
۰/۰۰۰۱	۰/۴۸۹	۰/۷۳۰	۴/۱۵۷	دلبستگی به تغییر
۰/۰۰۰۱	۰/۴۴۱	۰/۶۴۹	۳/۹۷۳	رضایت شغلی
۰/۰۰۰۱	۰/۵۷۳	۰/۳۴۱	۴/۲۸۴	رفتار شهروندی سازمانی

مطابق جدول (۲) بین رهبری اخلاقی، دلبستگی به تغییر، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی با سطح معناداری محاسبه شده (۰/۰۰۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ است، همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. برای سنجش قابلیت پیش‌بینی رهبری اخلاقی، رضایت شغلی، دلبستگی به تغییر و رفتار شهروندی سازمانی از میزان تغییرات عملکرد سازمانی مدیران، از رگرسیون همزمان استفاده شد. جدول (۳) بیانگر توانایی پیش‌بینی متغیر ملاک (عملکرد سازمانی) است.

جدول (۳). خلاصه مدل رگرسیون همزمان بین رهبری اخلاقی، دلبستگی به تغییر، رضایت شغلی با عملکرد سازمانی

مدل	متغیر وارد شده به مدل	R ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	خطای استاندارد برآورد
همزمان	دلبستگی به تغییر رهبری اخلاقی رضایت شغلی	۰/۵۵۷	۰/۳۱۰	۰/۳۰۲	۰/۵۷۷

با توجه به جدول (۳) می‌توان گفت در مدل رگرسیون همزمان با حضور هر سه متغیر ۳۱٪ از کل واریانس عملکرد سازمانی تبیین می‌شود.

جدول (۴). آزمون معناداری رگرسیون همزمان بین رهبری اخلاقی، دلبستگی به تغییر، رضایت شغلی با عملکرد سازمانی

مدل	متغیر وارد شده به مدل	ضرایب	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معناداری
همزمان	دلبستگی به تغییر	رگرسیون	۳۸/۵۰۵	۳	۱۲/۸۳۵	۳۸/۴۲۶	۰/۰۰۰۱
	رهبری اخلاقی	باقی مانده	۸۵/۵۱۰	۲۵۶	۰/۳۳۴		
	رضایت شغلی	کل	۱۲۴/۰۱۵	۲۵۹	-		

همچنین آزمون معناداری نشان می‌دهد که با وجود هر سه متغیر در رگرسیون همزمان و سطح معناداری محاسبه شده (۰/۰۰۰۱) که کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد هر سه متغیر قابلیت پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارند.

جدول (۵). ضرایب رگرسیون همزمان رهبری اخلاقی، دلبستگی به تغییر، رضایت شغلی

معناداری	سطح	بتا	خطای استاندارد
عرض از مبدأ (ثابت)	۰/۰۰۰۱	۱/۲۲۹	۰/۳۰۳
دلبستگی به تغییر	۰/۰۰۰۱	۰/۲۴۲	۰/۰۶۶
رهبری اخلاقی	۰/۰۰۰۱	۰/۲۹۵	۰/۰۸۱
رضایت شغلی	۰/۰۱۲	۰/۱۸۰	۰/۰۷۱

باتوجه به نتایج جدول (۵) می توان نتیجه گرفت که به ازای هرواحد افزایش در دلبستگی به تغییر، رهبری اخلاقی و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۲۴۲، ۰/۲۹۵ و ۰/۱۸۰ واحد عملکرد سازمانی افزایش می یابد. ضرایب نشان می دهند که از روی دلبستگی به تغییر و رهبری اخلاقی و رضایت شغلی می توان نمره عملکرد سازمانی فرد را به دقت پیش بینی کرد و معادله پیش بین به صورت زیر است:

$$\text{عملکرد سازمانی} = ۱/۲۲۹ + (۰/۲۴۲ * \text{دلبستگی به تغییر}) + (۰/۲۹۵ * \text{رهبری اخلاقی}) + (۰/۱۸۰ * \text{رضایت شغلی})$$

برای بررسی اینکه مدل ساختاری روابط بین رهبری اخلاقی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش تعدیل کنندگی دلبستگی به تغییر و متغیرهای جمعیت شناختی از برازش مطلوبی برخوردار است، از نرم افزار حداقل مربعات جزئی استفاده شد. معمولاً، اولین معیاری که در مدل های اندازه گیری انعکاسی کنترل می شود پایایی سازگاری درونی است. معیار سنتی، کنترل آلفای کرونباخ است که برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی معرف ها ارائه می دهد. اگر این شاخص برای مطالعات تأییدی بیشتر از ۰/۷ باشد، بلوک همگن در نظر گرفته می شود. در این پژوهش برای سنجش پایایی مدل به بررسی پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ پرداخته شد. ضریب آلفای کرونباخ بیانگر میزان توانایی سوالات در تبیین مناسب ابعاد مربوط به خود است و ضریب پایایی ترکیبی نیز میزان همبستگی سوالات یک بعد با یکدیگر برای برازش کافی مدل های اندازه گیری مشخص می کند که نتایج آن در جدول شماره (۷) ارائه شده است.

جدول (۶). پایایی مدل

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
عملکرد سازمانی	۰/۸۸۶	۰/۹۱۳
دلبستگی به تغییر	۰/۹۲۱	۰/۹۳۶
رضایت شغلی	۰/۷۶۶	۰/۸۳۸
رفتار شهروندی	۰/۸۸۴	۰/۹۰۴
رهبری اخلاقی	۰/۸۶۹	۰/۸۹۶

همان طور که در جدول (۶) مشخص است تمام متغیرها از پایایی بالایی در مدل برخوردار هستند. از آنجاکه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیش از ۰/۷ نشان دهنده برازش مناسب مدل است، نتایج برازش مناسب این مدل را تایید می کند.

گام بعدی ارزیابی روایی مدل اندازه گیری انعکاسی است. روایی همگرا به میزان توانایی شاخص های یک بعد در تبیین آن بعد، همچنین به همسو بودن یا همبستگی گویه های تشکیل دهنده یک مقیاس اشاره دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). برای ارزیابی روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده مربوط به متغیرهای مرتبه اول استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۷) آمده است.

جدول (۷). نتایج میانگین واریانس استخراج شده

متغیر	رهبری اخلاقی	رفتار شهروندی	رضایت شغلی	دلبستگی به تغییر	عملکرد سازمانی
میانگین واریانس استخراج شده	۰/۴۵۲	۰/۳۲۲	۰/۴۸۸	۰/۶۴۸	۰/۶۰۴

مقدار ملاک برای سطح قبولی میانگین واریانس استخراج شده ۰/۴ می باشد و این امر به معنای آن است که سازه مورد نظر حدود ۴۰ درصد و یا بیشتر واریانس نشانگرهای خود را تبیین می کند (مگنر^۱ و همکاران، ۱۹۹۶). همان گونه که در جدول (۷) آمده است مقادیر میانگین واریانس استخراج شده مربوط به سازه های پژوهش از ۰/۴ بوده و این مطلب مؤید این می باشد که روایی همگرای پرسشنامه ها در حد قابل قبول است. در قسمت روایی واگرا باید به دو ملاک توجه کرد: ۱- گویه های یک سازه باید بیشترین بار عاملی را بر سازه خود داشته باشند یعنی بار مقطعی کمی بر سازه های دیگر داشته باشند. گرفتن و اشتراک^۲ (۲۰۰۵) پیشنهاد می کنند که بار عاملی هر گویه بر روی سازه مربوط به خود حداقل ۰/۱ بیشتر از بار عاملی همان گویه بر سازه های دیگر باشد. ملاک دوم اینکه جذر میانگین واریانس استخراج شده یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه های دیگر باشد. این امر نشانگر آن است که همبستگی آن سازه با نشانگرهای خود بیشتر از همبستگی اش با سازه های دیگر است. در صورتی که سازه ها با شاخص های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند تا با سازه های دیگر، روایی واگرای مدل مناسب ارزیابی می شود. برای این کار یک ماتریس باید تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی ماتریس جذر ضرایب میانگین واریانس استخراج شده هر سازه می باشد و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه های دیگر است. این ماتریس در جدول شماره (۸) گزارش شده است.

جدول (۸). ماتریس مقایسه جذر میانگین واریانس استخراج شده و ضرایب همبستگی سازه ها

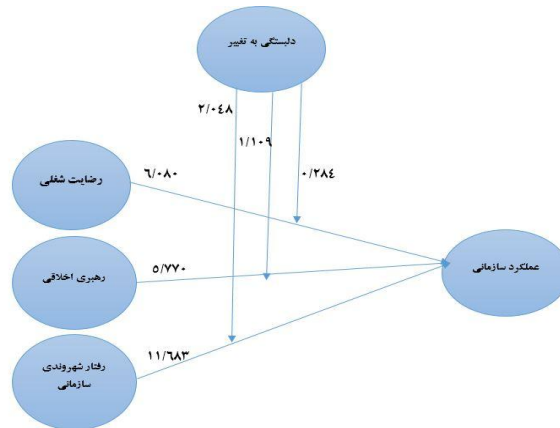
متغیرها	عملکرد سازمانی	دلبستگی به تغییر	رضایت شغلی	رفتار شهروندی	رهبری اخلاقی
عملکرد سازمانی	۰/۷۷۷				
دلبستگی به تغییر	۰/۵۰۲	۰/۸۰۵			
رضایت شغلی	۰/۵۰۲	۰/۶۸۱	۰/۶۹۸		
رفتار شهروندی	۰/۶۲۷	۰/۶۶۷	۰/۶۰۶	۰/۵۶۷	
رهبری اخلاقی	۰/۵۳۹	۰/۶۷۰	۰/۶۴۹	۰/۷۷۸	۰/۶۷۲

جدول (۸) نشان می دهد جذر میانگین واریانس استخراج شده سازه های عملکرد سازمانی و دلبستگی به تغییر و رضایت شغلی از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرای سازه می باشد. اما در رفتار شهروندی سازمانی و رهبری اخلاقی ضرایب همبستگی آن سازه ها نسبت به سازه های دیگر کمتر شده است که بیان گر این مطلب است که روایی واگرا این دو سازه در حد مطلوب نمی باشد.

¹. Magner at al

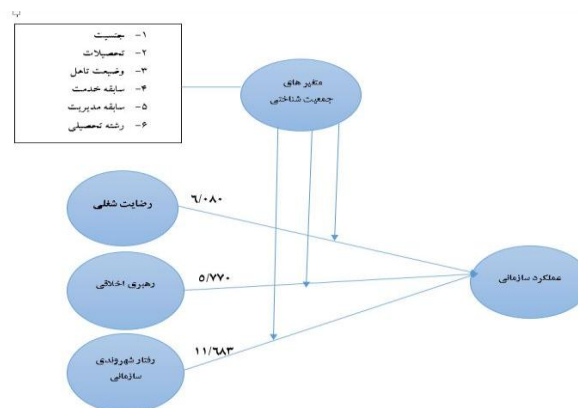
¹. Giffen & Eshterab

برای تأیید نقش تعدیل کنندگی دلبستگی به تغییر و متغیرهای جمعیت شناختی از فرمان خودگردان سازی^۱ نرم افزار استفاده شد که خروجی حاصل ضرایب T را نشان می دهد (شکل ۲). وقتی مقادیر T بیشتر ۱/۹۶ باشند بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوط و متعاقباً تأیید فرضیه پژوهش است (وینزی^۲ و همکاران، ۲۰۱۰).



شکل شماره (۱): مقادیر T-value با نقش تعدیل کنندگی دلبستگی به تغییر

همان طور که در شکل (۱) نمایان است عملکرد سازمانی با رضایت شغلی و رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی معنادار و مستقیم دارد ($T\text{-value} < ۱/۹۶$). همچنین با بررسی نقش تعدیل کنندگی دلبستگی به تغییر در هر سه رابطه فقط رابطه‌ی بین رهبری اخلاقی و رضایت شغلی تحت تأثیر نقش دلبستگی به تغییر قرار دارد ($T\text{-value} < ۱/۹۶$) و یا به عبارت دیگر دلبستگی به تغییر افزایش یابد تأثیر رهبری اخلاقی و رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی را تعدیل می کند و هرچه دلبستگی به تغییر افزایش یابد تأثیر رهبری اخلاقی و رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی بیشتر می شود. همچنین خواهد



بررسی نقش تعدیل کنندگی متغیرهای جمعیت شناختی در شکل (۳) آمده است.

شکل شماره (۲): مقادیر T-value با نقش تعدیل کنندگی متغیرهای جمعیت شناختی

همان گونه که در شکل (۲) نمایان است، رابطه‌ی عملکرد سازمانی با رضایت شغلی و رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل گری متغیرهای جمعیت شناختی فقط جنسیت با $T\text{-value} = ۲/۱۸۱ > ۱/۹۶$ اثر رضایت شغلی بر

^۱. Bootstrapping

^۲. Vinzi

عملکرد سازمانی را تعدیل می کند یا به عبارت دیگر در مردان اثر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی بالاتر است و جامعه از نظر جنسیت ناهمگن است. همچنین وضعیت تاهل با $1/96 > T\text{-value} = 1/972$ اثر رهبری اخلاقی بر عملکرد سازمانی را تعدیل می کند یا به عبارت دیگر در افراد متأهل اثر رهبری اخلاقی بر عملکرد سازمانی بالاتر است. اما سایر متغیرهای جمعیت شناختی اثر رهبری اخلاقی و رضایت شغلی و رفتار شهروندی بر عملکرد سازمانی را تعدیل نمی کنند ($T\text{-value} > 1/96$).

بحث و نتیجه گیری

بین رهبری اخلاقی، دلبستگی به تغییر، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی در سطح $(P < 0/05)$ و به ترتیب با ضرایب همبستگی $0/468$ ، $0/489$ ، $0/441$ ، $0/573$ رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و نشان از تأثیر مستقیم این متغیرها بر عملکرد سازمانی دارد. رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد سازمانی با پژوهش های نادى و مقتدرى (۱۳۹۳)، مونیكا و شریف تری (۲۰۱۳)، عربیون و همکاران (۱۳۹۲)، راهدارى شمالی (۱۳۸۹)، برووك و همکاران (۲۰۱۱)، لینگ تى و همکاران (۲۰۱۲) و همخوانی دارد. در تفسیر این یافته پژوهش می توان گفت رهبری اخلاقی که شامل نمایش رفتار هنجاری مناسب به وسیله اقدامات فردی و روابط بین فردی و افزایش این گونه رفتار در پیروان به وسیله تصمیم گیری، تشویق و ارتباطات دو طرفه است به طور مستقیم بر عملکرد سازمانی تأثیر گذار است پس با تقویت رهبری اخلاقی می توان به توسعه ی قابلیت افراد و تیم ها کمک نمود که خروجی این پدیده بهبود عملکرد کارکنان می باشد. همخوانی رابطه بین دلبستگی به تغییر با عملکرد سازمانی با پژوهش های تانگ و تی ساي (۲۰۰۸) (جوادحسین و همکاران، ۲۰۱۵) و سونگ و همکاران (۲۰۱۵)، مورگان و زیفان (۲۰۰۳) نشان از تأثیر مستقیم دلبستگی به تغییر در بروز عملکرد سازمانی دارد. پس شایسته است مدیران با مشورت مستقیم کارکنان سازمان در توسعه و تغییر سازمان و این که سازمان برای عملکرد بهتر به چه تغییراتی نیاز دارد، نسبت به تغییرات اقدام نمایند.

رابطه مثبت معنادار بین رضایت شغلی با عملکرد سازمانی نیز با پژوهش های مورو و همکاران (۲۰۰۶) و مونیكا و شریف تری (۲۰۱۳) همخوانی دارد. در تفسیر این یافته بررسی و تبیین جنبه های مختلف رضایت شغلی و ارائه راهکارهای دست یابی مدیران به سطح بالای مفاهیم و جنبه های رضایت شغلی می تواند آنها را در اعمال رفتار و تصمیم گیریها و قضاوت های گوناگون یاری نماید تا با توجه به نیازهای فرد در محیط کار عملکرد سازمانی را افزایش دهند. به عبارت دیگر وقتی افراد يك سازمان، احساس خوبی نسبت به شغل خود نداشته باشند، احساس دلزدگی به شغل ایجاد می شود. کارکنان با داشتن استقلال، خودمختاری، حس شایستگی، ارتباط مؤثر و اعتماد با مدیران ارشد و سرپرستان خود و با یکدیگر، احساس رضایت شغلی بالایی نموده که خود سبب کیفیت بالای ارائه خدمات و وظایف میگردد و به خوبی در بهبود عملکرد سازمان تأثیر دارد. به این ترتیب مناسب است مدیریت سازمان، با در نظر داشتن این واقعیات و استفاده از برنامه های گوناگون، رضایت شغلی را در کارکنان بهبود و ارتقا بخشد تا به نهایت عملکرد سازمانی دست یابد. رابطه مثبت و معنادار بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی با نتایج پژوهش مورو و همکاران (۲۰۰۶) و زارعی متین و همکاران (۱۳۸۵) همخوانی دارد و گویای این است که رفتارهای اختیاری هر فرد در سازمان موجبات ارتقاء عملکرد و کارایی سازمان رافراهم می سازد هر چند عمل فرد به طور مستقیم توسط سیستم پاداش رسمی سازمان شناسایی و مورد تقدیر قرار نمی گیرد اما فرد بدون دریافت پاداش برای عملکرد بهتر سازمان تلاش می کند. پس شناخت و توسعه و حمایت مدیران از

رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان می‌تواند عرصه را برای افزایش عملکرد سازمانی مطلوب فراهم نماید. در رگرسیون همزمان هر ۳ متغیر رهبری اخلاقی، دلبستگی به تغییر و رضایت شغلی ۳۱٪ از کل واریانس عملکرد سازمانی را تبیین می‌کنند و به ازای هر واحد افزایش در دلبستگی به تغییر، رهبری اخلاقی و رضایت شغلی به ترتیب ۲۴۲/۰، ۲۹۵/۰ و ۱۸۰/۰ واحد عملکرد سازمانی افزایش می‌یابد و هر سه متغیر قابلیت پیش‌بینی عملکرد سازمانی را دارد. این یافته با نتایج پژوهش مونیکا و شریف تری (۲۰۱۳) همخوانی دارد. با وجود نقش تعدیل‌گری دلبستگی به تغییر در هر سه رابطه فقط رابطه‌ی بین عملکرد سازمانی و رضایت شغلی تحت تاثیر اثر تعدیل‌گری دلبستگی به تغییر قرار دارد و یا به عبارت دیگر دلبستگی به تغییر اثر عملکرد سازمانی بر رضایت شغلی را تعدیل می‌کند و هرچه دلبستگی به تغییر افزایش یابد تاثیر عملکرد سازمانی بر رضایت شغلی بیشتر می‌شود. در رابطه‌ی عملکرد سازمانی با رضایت شغلی و رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل‌گری متغیرهای جمعیت‌شناختی که شامل جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه خدمت، سابقه مدیریت و تحصیلات و رشته تحصیلی می‌باشد تنها جنسیت اثر عملکرد سازمانی بر رضایت شغلی را تعدیل می‌کند یا به عبارت دیگر در مردان اثر عملکرد سازمانی بر رضایت شغلی بالاتر است. همچنین وضعیت تاهل اثر عملکرد سازمانی بر رهبری اخلاقی را تعدیل می‌کند یا به عبارت دیگر در افراد متأهل اثر عملکرد سازمانی بر رهبری اخلاقی بالاتر است. اما سایر متغیرهای جمعیت‌شناختی اثر عملکرد سازمانی بر رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل نمی‌کنند. مقایسه مدل نظری پژوهش با مدل برازش شده نهایی نشان می‌دهد که اثر مستقیم متغیرهای جمعیت‌شناختی و دلبستگی به تغییر بر رضایت شغلی و رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی به خوبی پیش‌بینی شده بود. از آنجایی که جامعه آماری این پژوهش محدود به مدیران مدارس جنوب غربی اصفهان بوده است. با توجه به ویژگی‌های خاص فرهنگی، آموزشی و تربیتی و اجتماعی آن منطقه تعمیم نتایج این پژوهش به سایر جوامع باید با احتیاط صورت گیرد.

نتایج حاصل از این پژوهش مبتنی بر همبستگی است. هر چند معادلات ساختاری از استحکام بیشتری نسبت به رگرسیون برخوردار است ولی کاربرد و تفسیر نتایج به صورت علت و معلولی منطقی نیست. همچنین محدودیت‌های خاص مدل‌های ساختاری در تعمیم مدل‌ها نیز باید در نظر گرفته شود. عدم وجود پژوهش‌های مشابه در دانشگاه‌های کشور که مقایسه نتایج پژوهش و موجب غنای پژوهش می‌باشد نیز از محدودیت‌های این پژوهش است که البته حاکی از نبودن این پژوهش می‌باشد. در بررسی نقش تعدیل‌کنندگی متغیرها از رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده نشده است بنابراین نمی‌توان اثر تعدیل‌کنندگی حداکثر و حداقل را ارایه نمود و لازم است در پژوهش‌های آتی این تحلیل نیز ارائه شود. پیشنهاد می‌شود مدیران سطوح مختلف سازمان‌ها در برنامه‌ریزی‌ها، به ویژه طراحی مشاغل برای دست‌یابی به عملکرد سازمانی مطلوب به مقولات دلبستگی به تغییر، رضایت شغلی، رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی توجه نمایند. همچنین تأثیر مثبت و مستقیم رهبری اخلاقی بر عملکرد سازمانی همواره مد نظر قرار گیرد و راهکارهای توسعه رهبری اخلاقی و دست‌یابی مدیران به شیوه‌ی اعمال انواع مدیریت مبتنی بر رهبری اخلاقی در سازمانها پی‌گیری شود. مدیران برای بالا بردن عملکرد سازمانی مجموعه خود به دنبال مشارکت و همراهی کارکنان در طی مسیر فرآیند تغییرات درون سازمانی و نوآورانه باشند. زیرا کارکنانی که از ابتدای برنامه‌ریزی برای ایجاد تغییرات شرکت داده می‌شوند دلبستگی بیشتری به اعمال آن نیز دارند و مقاومت طبیعی در برابر شرایط جدید را کمتر بروز می‌دهند. بهتر است مدیران برای بالا بردن عملکرد سازمانی شیوه‌های مختلف افزایش رضایت شغلی را در ابعاد مادی و معنوی فراهم نمایند و توسعه رفتار شهروندی سازمانی با آموزش مستقیم و غیرمستقیم و تشویق فردی و جمعی کارکنان دارای این ویژگی برای افزایش عملکرد سازمانی را در راس امور

قرار دهند. همچنین بررسی عملکرد سازمانی در میان چند سازمان مختلف و مقایسه تطبیقی نتایج، عملکرد سازمانی از دیدگاه مدیران و راهکارهایی برای بهبود آن، بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش حاضر در سازمانهای خصوصی و دولتی دیگر و مقایسه نتایج آنها می تواند عناوین پیشنهادی پژوهش های آتی شود.

منابع

فارسی

- اخوان، پ.؛ یزدی مقدم، ج. (۱۳۹۲)، بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۲، صص ۱-۱۶.
- براتی احمدآبادی، ه.؛ عریضی، ح.؛ نوری، ا. (۱۳۸۹)، رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال سیزدهم، شماره ۱، صص ۶۵-۸۱.
- بهارلو، م.؛ بشلیده، ک.؛ نعیمی، ع.؛ هاشمی شیخ شبانی، س.ا. (۱۳۹۴)، تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۱، صص ۱۹-۲۷.
- پور مختاری، ا.؛ کریمی، ف. (۱۳۹۵)، رابطه ادراک از رهبری موثق با رفتارهای انحرافی کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهرستان، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال دوازدهم، شماره ۱، صص ۵۵-۶۸.
- خاوند، ف. (۱۳۷۸)، نگاهی به اقتصاد ایران: کارنامه سال های سترون، ایران نامه، شماره ۶۸ و ۶۹، صص ۶۴۵-۶۵۸.
- دهقان، ن.؛ فتحی، ص.؛ گرجامی، س.؛ ولی وند زمانی، ح. (۱۳۹۱)، تاثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و دو، شماره ۶۷، صص ۹۷-۱۲۸.
- راهداری شمالی، ا. (۱۳۸۹)، رهبری اخلاقی در سازمان. مجموعه مقالات اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و نوآوری، ایران، شیراز، http://www.civilica.com/Paper-MIEAC01-MIEAC01_445.html
- رستمی، س.؛ احمدلو، م. (۱۳۹۵)، مقایسه رضایت شغلی معلمان مدارس دوره ابتدایی اداره آموزش و پرورش ناحیه ۴ تبریز بر اساس منابع قدرت مدیران، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره ۴، صص ۹۱-۱۰۴.
- رضایی صوفی، م.؛ دوستار، م.؛ سعادت، م. (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان، پژوهش های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش، سال دوم، شماره ۱، صص ۶۱-۷۲.
- زارعی متین، ح.؛ جندقی، غ.؛ توره، ن. (۱۳۸۵)، شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال دوازدهم، شماره ۴، صص ۳۱-۶۴.
- شفیع آبادی، ع.؛ خلیج اسدی، ش. (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی، سال دوم، شماره ۱، صص ۲۷-۳۳.

- صادق پورنطنزی، ف. (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین شخصیت کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی آنان در دانشگاه سوره، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، تهران.
- عربیون، ا.؛ دهقان نجم آبادی، ع.؛ رضا زاده، آ.؛ حاجی فتحعلی، ع. (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر میانجی گرایش کارآفرینانه بر رابطه ی بین رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال هفدهم، شماره ۵، صص ۵۵-۷۴.
- علی نژاد، ع.؛ کاظمی، ا.؛ پیشاهنگ بناب، م. (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی (OCB) و عملکرد کارکنان، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره ۷۴، صص ۷۳-۹۸.
- علیرضایی، ن.؛ مساح، ه.؛ اکرمی، ن. (۱۳۹۲)، رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی، فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، سال هشتم، شماره ۲، صص ۱-۱۱.
- قلی پور، آ. (۱۳۸۶)، جامعه شناسی سازمانها رویکرد جامعه شناختی به سازمان و مدیریت، تهران: سمت.
- مجیدی، ع. (۱۳۸۰)، رضایت شغلی و عملکرد، فصلنامه دانش انتظامی، سال هشتم، صص ۹۸-۱۱۹.
- مردانی، ش.؛ نصیری پور، ا. ا.؛ نیکومرام، ه.؛ بهزادی، م. ح.؛ مردانی، ن. (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد HSE کارکنان در صنعت قالب سازی، دو ماهنامه سلامت کار ایران، سال دهم، شماره ۶، صص ۱۰۷-۱۲۰.
- ملائی، ر.؛ قجاوند، ا. (۱۳۹۴)، نقش آفرینی رهبری استراتژیک در بهبود عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: صنعت برق استان اصفهان)، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره ۴، صص ۱۱۷-۱۳۰.
- نادى، م. ع.؛ مقتدری، ن. (۱۳۹۳)، رابطه بین موازین اخلاقی، توانمندی روان شناختی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های خصوصی شهر شیراز. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، سال هشتم، شماره ۵، صص ۳۹۹-۴۱۴.
- نصر اصفهانی، ع.؛ غضنفری، ا.؛ عامری نسب، س. (۱۳۹۲)، رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمند سازی کارکنان، دو فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۱، صص ۱۰۷-۱۲۸.
- یاسینی، ع. (۱۳۹۴)، تبیین رابطه رفتار تحول آفرین مدیر و بروندادهای عملکرد شغلی معلمان بر مبنای نظریه هویت اجتماعی (مورد مطالعه مدارس دولتی شهر ایلام)، مدیریت و برنامه ریزی در نظامهای آموزشی، سال هشتم، شماره ۱۵، صص ۴۹-۷۰.

- انگلیسی

- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2009). **Reflections: Our journey in organizational change research and practice.** Journal of Change Management, 9(2), 127-142.
- Bolino, L. S. (2004). **Ethical perspectives and leadership practices in the two year colleges of South Carolina.** A dissertation presented at Graduate School of Clemson University.
- Brock, T., Jenkins, D., Todd, E., Miller, J., Gooden, S., Martin, K., MacGregor, C., & Phi, M. (2007). **Building a culture of evidence for community college student**

- Success:** Early progress in the Achieving the Dream initiative. New York, NY: MDRC and Community College Research Center, Teachers College, Columbia University.
- Brown, M. E. Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). **Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing.** *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
 - Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2007). **Ethical leadership: A review and future directions.** *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
 - Furst, S. A., & Cable, D. M. (2008). **Employee resistance to organizational change: Managerial influence tactics and leader member exchange.** *Journal of Applied Psychology*, 93, 453–462.
 - Hoppock, R. (1935). **Job satisfaction.** New York: Harper & Row.
 - Higgins, C., Judge, T. A., & Ferris, G. R. (2003). **Influence tactics and work outcomes: A meta-analysis.** *Journal of Organizational Behavior*, 24, 89–106.
 - Janssen, O. & Van Yperen, N. W. (2004). **Employees' goalorientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction.** *Academy of Management Journal*, 47(3), 368–384.
 - Jawad Hussain, Kamariah Ismail, Ch. Shoaib Akhtar (2015), **Linking Entrepreneurial Orientation with Organizational Performance of Small and Medium Sized Enterprises: A Conceptual Approach.** *Asian Social Science*; Vol. 11, Issu. 7. PP: 1911-2017.
 - Ling Tai, Cheng, Chang, Che- Ming. (2012). **Alternative models for the relationship among leadership, organizational citizenship behavior, and performance: a study of new product development teams in Taiwan.** *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Issu57. PP 511 – 517.
 - Monica M. Sharif Terri A. (2013). **Do Perceptions of Ethical Conduct Matter During Organizational Change?** Springer Science Business Media Dordrecht *Ethical Leadership and Employee Involvement.*
 - Morgan, D. E., & Zeffane, R. (2003). **Employee involvement, organizational change and trust in management.** *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 55–75.
 - Morrow, P., Suzuki, Y., Crum, M., Ruben, R., & Pautsch, G. (2006). **The role of Leader-member exchange in high turnover work environments.** *Journal of Managerial Psychology*, 20(8), 681-694.
 - Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (2009). **The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field.** *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157–170.
 - Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. & Bachrach, D.G. (2000). **Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research.** *Journal of Management*, 26 (3): 513-563.
 - Rhodes, C., Pullen, A., & Clegg, S. R. (2010). **If I should fall from grace...:** Stories of change and organizational ethics. *Journal of Business Ethics*, 91, 535–551.
 - Song, J., Yinghong, (Susan) W., Rui, W. (2015). **Market orientation and innovation performance: The moderating roles of firm ownership structures.** *International Journal of Research in Marketing*. 32 (3): 319–331.
 - Tang, T. W, Tsai, Y., (2008). **How to improve service quality: internal marketing as a determining factor.** *Total Quality Management*, 19(11), 1117-1126.
 - Vilela Bande, Belén, A. Varela González, José, Fernández Ferrín, Pilar. (2008). **Person–organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched**

- supervisor–salesperson data set in a Spanish context. *Industrial Marketing Management*, Vol 37, Issue 8, PP: 1005–1019.
- Yilmaz, Ercan. (2010). **the analysis of organizational creativity in schools regarding principals’ ethical leadership characteristics**. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Issu2, PP 3949–3953.
 - Yukl, G., & Tracey, J. B. (2002). **Consequences of influence tactics used with subordinates peers, and the boss**. *Journal of Applied Psychology*, 77, 525–535.