فصلنامه رویکردهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت
www.iem-science.ir
سال چهارم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۵

تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گری تناسب فرد و سازمان (به انضمام مطالعه موردی)

معصومه اصغری بیجارگاه
گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی غیرانتقاعی سهروردی، قزوین، ایران
afaghasghari@gmail.com

چکیده
هدف این پژوهش، بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گری تناسب فرد - سازمان است. قلمرو مکانی این تحقیق، سازمان تأمین اجتماعی شهر قزوین می‌باشد که شامل اداره کل و سه شعبه مربوطه است. تعداد کل کارکنان این مجموعه، ۲۱۰ نفر می‌باشد که پس از مشاهده جدول مورگان، ۱۳۲نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب و برای اطمینان بیشتر، به ۱۶۰ نفر افزایش داده شد و پرسشنامه‌ها میان آنان توزیع گردید. برای گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده و روایی و پایایی آنها مجدداً مورد تحلیل و تأیید واقع شد. نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای و داخل هر طبقه به صورت تصادفی ساده انجام گشت. جهت بررسی آماری داده‌ها از روش معادلات ساختاری و برای بررسی رابطهٔ بین متغیرها از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS استفاده شد. باتوجه به نتایج تحقیق، اثر مثبت رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی کارکنان، همچنین نقش تعدیلگری تناسب فرد - سازمان بر رفتار اخلاقی کارکنان اثبات شد.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، رفتار اخلاقی ، نقش تعدیلگری تناسب فرد و سازمان

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-10]

۱. مقدمه

یکی از انواع سبک‌های رهبری که نتایج اثربخشی در سازمان‌ها دارد، رهبری اخلاقی است. طبق اطلاعات به‌دست‌آمده از تحقیقات مختلف، اخلاق‌مداری مدیران یکی از شیوه‌های بسیار سازنده و تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان است که تعهد و مسئولیت‌پذیری زیردستان را در انجام وظایف خود تشویق می‌کند. سازمان‌ها با تدوین سیاست‌ها و روش‌های استاندارد اخلاقی، می‌توانند محیطی امن ایجاد کرده و انگیزه و اشتیاق کارمندان را برانگیخته سازند. زمانی که جو غیراخلاقی بر سازمان حاکم باشد، اعتماد میان بالادست و پایین‌دست کاهش‌یافته و هر کس در نگهداشت جایگاه خود تلاش می‌کند و هیچ پایبندی در قبال سازمان وجود ندارد. از طرفی اگر ارزش‌ها و باورهای اخلاقی افراد با قوانین و هنجارهای سازمان متناسب نباشد، کسالت و دلزدگی و بی‌انگیزگی را به بار می‌آورد که این امر، باعث کاهش بهره‌وری گشته و سازمان را در نیل به اهدافش دچار مشکلات عدیده می‌کند؛ لذا این پژوهش سعی دارد تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیلگری تناسب فرد و سازمان (به انضمام مطالعه موردی) مورد بررسی قرار دهد.

۲. بیان مساله

اخلاق در مباحث علم مدیریت یکی از ستونهای لاینفک در اداره‌ی سازمانها محسوب میشود، و علی‌الرغم پیشرفت روزافزون علم و تکنولوژی و تغییر و تحولات بسیار عظیم و پیچیده در دهه‌های اخیر شاید در نگاه اولیه اخلاق و عوامل محیطی اخلاقی خیلی رخ نمایی نکرده و کوچک شمرده شود؛ در حالی که با در نظر گرفتن اینکه سازمانها هر چقدر هم پیشرفته باشند ولی شالوده اصلی آنها توسط انسانها اداره میشود و هرکدام از این انسانها در محیط خانواده با خصوصیت‌های مختلف اخلاقی و رفتاری پرورش یافته‌اند. عوامل انسانی و رابطه‌ی تنگاتنگ مدیران و زیردستان و همچنین خط مشی ها و سیاست های سازمانها توسط افراد اداره میشود. انتخاب مدیران اخلاقی با توجه به مسئولیت‌پذیری و صداقت و انصاف و همچنین انتخاب هوشمندانه افراد از طریق سنجش معیارهای اخلاقی و راستی‌آزمایی و شناخت هرچه بهتر آنها جهت مسیولیت‌پذیری در امور محوله بسیار دارای اهمیت میباشد. افراد خود میبایست سازمانی را انتخاب کنند که هنجارهای آن سازمان با خصوصیات روحی و روانی خود منطبق بوده و یا دارای روحیه انطباق‌پذیری بالا و انعطاف‌پذیری بوده که سازمان را با خود همسو نموده تا احساس دلزدگی و بی انگیزگی در آنها ایجاد نگردد و در مجموع همه‌ی این عوامل در نهایت به ضرورت اخلاق در پیشرفت اهداف سازمان منجر میگردد. خشنودی و رضایت متقابل عوامل انسانی و محیط امن و بدور از سیاست های غیر انسانی و سلطه‌مآبانه کمک شایانی به کارایی و بهره‌وری سازمان میکند.

مسائل اخلاقی مدیریت، جدا از تصمیم‌گیری‌های سنتی و مبتنی بر سودآوری سازمان رخ نمی‌دهند، بلکه درست در درون آن اتفاق می‌افتند. رسوایی‌هایی که امروزه سازمان‌های بزرگ با آنها مواجه می‌شوند، مستقل از فعالیت‌های اقتصادی سازمان نیستند اما از تصمیماتی ناشی می‌شوند که در طول زمان اتخاذ می‌گردند و از تصمیمات قبلی نشأت می‌گیرند.

بنابراین، قابلیت اخلاقی جزیی از قابلیت‌های مدیریتی است. مدیران می‌آموزند که بی‌توجهی‌شان به اخلاق، ممکن است هزینه‌ها و لطمات جبران‌ناپذیری را برای سازمان و در بسیاری موارد برای خودشان در پی داشته باشد. مدیران بدون حساسیت اخلاقی، تصمیمات اخلاقی را بعنوان امری جدا و مستقل از قابلیت‌ها و تصمیمات مدیریتی می‌پندارند، اما مدیران اخلاقی، هرتصمیم را بعنوان چیزی که باید از دیدگاه اخلاقی به آن نگاه شود می‌پندارند. این نوع رویکرد نگاه به آینده ۱، یک ابزار و مهارت اجرایی ضروری است.

داشتن حس الزام و تعهد اخلاقی، یک عامل کلیدی و بسیار مهم بوده اما حصول و دستیابی به آن بسیار دشوار است. این حس مستلزم درک این مطلب است که تار و پود اخلاق (چیزهایی همچون اهمیت دادن به انصاف، عدالت، اِعمال رویه‌های قانونی نسبت به افراد، گروه‌ها، جوامع و امثال آنها) در کالبد تصمیم‌گیری‌های مدیریتی به هم پیوند می‌خورند.

Future-Looking

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-10]

انسان کامل و متعالی، انسانی است که قادر است مسئولیت اخلاقی خود را به طور همه جانبه تحقق بخشد و رفتاری متعادل و سازگار با تمامی محیط‌ها داشته باشد. سازمان نیز باید فضایی ایجاد کند که در آن تمامی نیازهای اخلاقی فرد ارضا گردند و او بتواند در محیط سازمانی به کمال برسد.

۳. هدف تحقیق

پژوهش حاضر به منظور بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیلگری تناسب فرد و سازمان (به انضمام مطالعه موردی)، انجام شد.

فرضیه تحقیق: تناسب فرد – سازمان، رفتار اخلاقی کارکنان را تعدیل می‌کند.

٤. مرور ادبیات و سوابق مربوطه

گودرزی و همکاران(۱۴۰۵)، در تحقیقی به بررسی تعیین رابطه بین هوش هیجانی و سواد هوش مصنوعی با توجه به نقش میانجی بهزیستی روانشناختی در معلمان دوره ابتدایی شهر پرند پرداختند. این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین هوش هیجانی و سواد هوش مصنوعی با توجه به نقش میانجی بهزیستی روانشناختی در معلمان دوره ابتدایی شهر پرند انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان معلمان دوره ابتدایی شهر پرند در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش با استفاده از روش معادلات ساختاری و با نرم‌افزار PLS انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد هوش هیجانی با بتای ۰/۸۷ بر بهزیستی روانشناختی اثر مستقیم و معناداری دارد (t>۱/۹۶)، هوش هیجانی با بتای ۰/۳۱ بر سواد هوش مصنوعی اثر مستقیم و معناداری دارد (t>۱/۹۶)، بهزیستی روانشناختی با بتای ۰/۴۰ بر سواد هوش مصنوعی اثر مستقیم و معناداری دارد (t>۱/۹۶). هوش هیجانی با بتای غیر مستقیم ۰/۲۳ و با نقش میانجی بهزیستی روانشناختی بر سواد هوش مصنوعی تاثیر غیر مستقیم و معناداری دارد.

سلیمی و همکاران(۱۴۰۴)، در تحقیقی به بررسی تاثیر بازی های آموزشی بر مولفه های مهارت حل مساله دانش آموزان پرداختند. هدف تحقیق بررسی تاثیر بازی های آموزشی بر مولفه های مهارت حل مساله دانش آموزان بود. نتایج پژوهش نشان داد که بازی‌های آموزشی بر افزایش جهت‌گیری مثبت و افزایش حل مسئله منطقی تاثیر معناداری دارد.

کشاورزی و همکاران(۱۴۰۴) در تحقیقی به بررسی رابطه سواد برنامه‌ریزی درسی و تدریس خلاق با نقش میانجی خودکارآمدی تدریس در معلمان دوره ابتدایی پرداختند. این پژوهش با هدف رابطه سواد برنامه‌ریزی درسی و تدریس خلاق با نقش میانجی خودکارآمدی تدریس در معلمان دوره ابتدایی انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان معلمان دوره ابتدایی منطقه ۱ تهران به تعداد ۱۶۰۰ در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ نفر بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار PLS و تحلیل مسیر انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد سواد برنامه‌ریزی درسی با بتای ۰/۷۳ ارتباط مستقیم و معناداری با خودکارآمدی تدریس دارد. خودکارآمدی تدریس با بتای ۰/۲۸ ارتباط مستقیم و معناداری با تدریس خلاق دارد. سواد برنامه‌ریزی درسی با بتای ۰/۳۱ ارتباط مستقیم و معناداری با تدریس خلاق دارد. سواد برنامه‌ریزی درسی با بتای ۰/۱۹ ارتباط غیر مستقیم و معناداری با تدریس خلاق با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی تدریس دارد.

رضایی دیزگاه و همکاران(۱۴۰۱)، در تحقیقی به تاثیر رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش و جو ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان پرداختند. نتایج تحقیق نشان دادند که رهبری توانمندساز بر جو ایمنی و تسهیم دانش کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد، رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر ندارد، جو ایمنی بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد و رهبری توانمندساز از طریق جو ایمنی و تسهیم دانش بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تأثیر دارد.

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-10]

محمدی و همکاران(۱۴۰۰)، در تحقیقی به بررسی نقش و تأثیر به‌کارگیری ابزارهای فناوری ارتباطات و اطلاعات بر ارزیابی عملکرد سازمان‌های خدماتی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین خدمات وب، پردازش ابری اطلاعات، هوش مصنوعی، فناوری ارتباطات تلفن همراه، اطلاعات کسب‌وکار هوشمند، و فناوری ارتباطات و اطلاعات در مدیریت منابع انسانی سازمان‌های خدماتی همبستگی وجود دارد.

تقوایی یزدی و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی(مطالعه موردی: پارک علم و فناوری مازندران) انجام دادند. نتایج نشان داد که سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی در پارک علم و فناوری مازندران تاثیر مثبت دارد. همچنین نتایج نشان داد از بین ابعاد سرمایه فکری هر سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت و معنادار دارد.

عبدی هولایی و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان پیش بینی بازاریابی کار آفرینانه بواسطه برنامه ریزی استراتژیک (به انضمام مطالعه موردی) انجام دادند. یافته ها نشان داد رابطه همبستگی معنی داری بین برنامه ریزی استراتژیک با چهار مولفه بازاریابی کارآفرینانه شامل فرصت هشیاری، نوآوری معطوف به مصرف کننده، ایجاد ارزش و مدیریت ریسک وجود دارد.

تقی پور و دیگران (۱۳۹۵) به بررسی تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر موانع به اشتراک گذاری دانش(به انضمام مطالعه موردی) پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه‌های مثبت و معنادار میان تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر موانع به اشتراک گذاری دانش در مدیریت دانش است.

تقوایی یزدی و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به رابطه عوامل پیاده سازی جانشین پروری با بالندگی سازمانی، رهبری اخلاقی و توانمند سازی مدیران(مورد مطالعه: کارکنان بانک‌های ملی شهرستان ساری ناحیه یک) پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد بین عوامل پیاده سازی جانشین پروری با بالندگی سازمانی مدیران بانک های ملی از دیدگاه کارکنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. ولی عوامل پیاده سازی جانشین پروری مدیران با رهبری اخلاقی و توانمند سازی مدیران بانک های ملی از دیدگاه کارکنان رابطه معنادار وجود ندارد.

چنگیز دلیوند و همکاران(۲۰۲۱) در تحقیق به بررسی عوامل موثر در سنجش اعتبار مشتریان با رویکرد ترکیبی داده کاوی و تصمیم گیری چندشاخصه پرداختند. این تحقیق سعی در ارائه فرصتی بهتر برای بانک ها برای شناسایی مشتریان خود با استفاده از دو تکنیک داده کاوی و شاخص تصمیم گیری داشت. یافته های تحقیق نشان داد میانگین شاخص گردش مالی در اولویت اول و متقاضی درآمد سالانه درآخرین اولویت است.

۵. ابزار پژوهش و روش جمع‌آوری داده‌ها، جامعه و نمونهٔ آماری و مدل

این پژوهش از نظر هدف کاربردی است. این پژوهش توصیفی است. از نوع تحقیق توصیفی - پیمایشی است. از سوی دیگر چون به بررسی رابطه‌ی میان متغیرها می‌پردازد از نوع تحقیق توصیفی - همبستگی است. در این پژوهش سعی شده است آنچه را که هست بدون هیچگونه دخل و تصرف و ذهنیت مثبت و منفی مدنظر قرار بگیرد تا نتایج ارائه شده عین واقعیت و بدون کم و کاست از ماهیت خود باشد و بدون هیچگونه فعالیت یا استنتاج ذهنی گزارش دهد و نتایج عینی از موقعیت بگیرد.

جامعه آماری این پژوهش کارکنان سازمان تامین اجتماعی میباشند. تعداد کل پرسنل ۲۱۰ نفر است.

روش نمونه گیری این پژوهش، نمونه گیری طبقه‌ای و داخل هر طبقه، تصادفی ساده میباشد.

به منظور برآوردن حجم نمونه در این پژوهش و تعیین تعداد افرادی که بایستی مورد مطالعه قرار گیرند نمونه‌گیری به شیوه ای انجام شده که اطمینان حاصل شود نمونه بیانگر جامعه است. برای این منظور دو شرط اساسی در نمونه گیری رعایت گردیده است. یکی اینکه تعداد نمونه کافی است و دیگر اینکه تمام افراد جامعه آماری شانس یکسانی را برای انتخاب شدن در نمونه آماری را داشته باشند .در تحقیق حاضر یک جامعه آماری داریم: کارکنان سازمان تامین اجتماعی که شامل ۲۱۰ نفر میباشند. با توجه به جدول مورگان، عددی را که به عنوان حجم نمونه باید انتخاب نمود، ۱۳۲ است که برای اطمینان بیشتر، این عدد ۱۶۰ در نظر گرفته میشود.

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-10]

۶. آمار توصیفی

در جدول ۱ اطلاعات جمعیت شناختی افراد پاسخ دهنده نشان داده شده است. اطلاعات جمعیت شناختی نشان دهنده توزیع خصوصیات مختلف در مشارکت کنندگان است و برای تعمیم داده‌ها به جامعه بهتر است به این آمار استناد گردد.

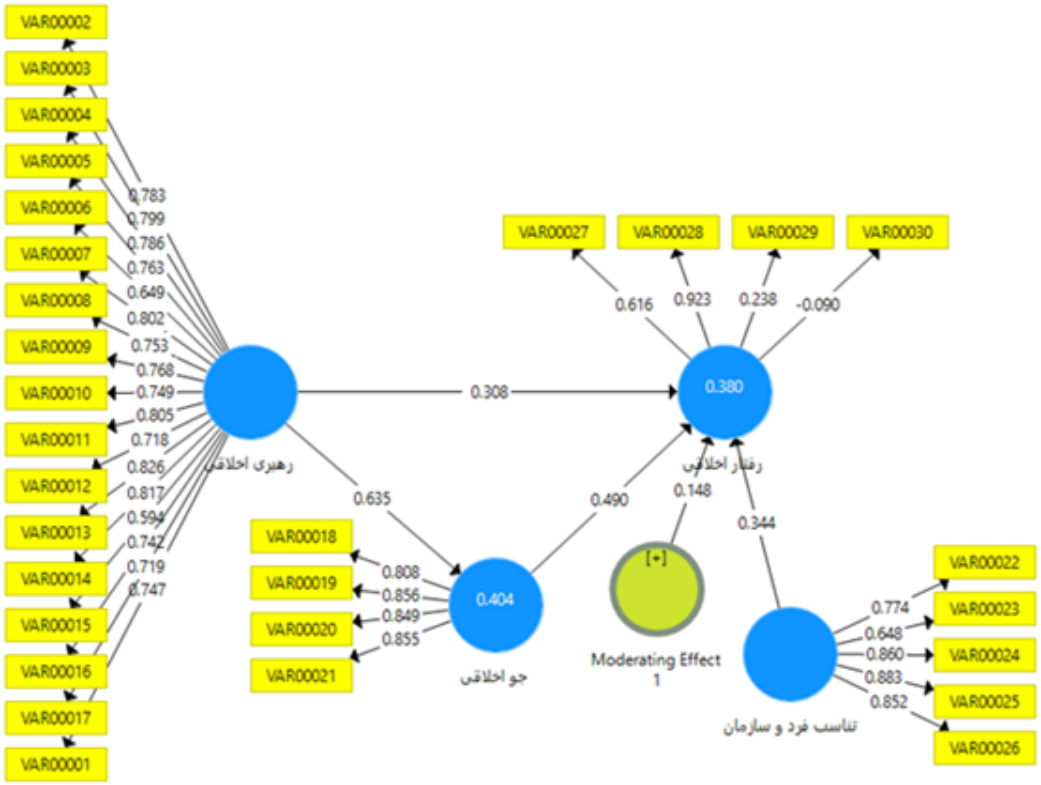
جدول ۱: آمار توصیفی خصوصیات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

	سن	جنسیت	تحصیلات	سابقه کاری
میانگین	۲.۷۵۸۱	۱.۳۷۷۰	۴.۱۷۷۴	۳.۳۱۹۰
انحراف معیار	.۷۳۶۶۳	.۵۰۳۳۴	.۸۶۵۳۱	۱.۳۲۹۲۶
واریانس	.۵۴۳	.۲۵۳	.۷۴۹	۱.۷۶۷
حدپائین	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰
حد بالا	۴.۰۰	۳.۰۰	۵.۰۰	۵.۰۰

۷. تحلیل معادلات ساختاری

۷-۱-بررسی روایی سازه پژوهش

در این حالت متغیر تناسب فرد- سازمان بعنوان متغیر مداخله‌گر در رفتار اخلاقی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بررسی بارعاملی در جدول ۲ و شکل۱ آورده شده است.



شکل ۱ بار عاملی گویه‌های پژوهش

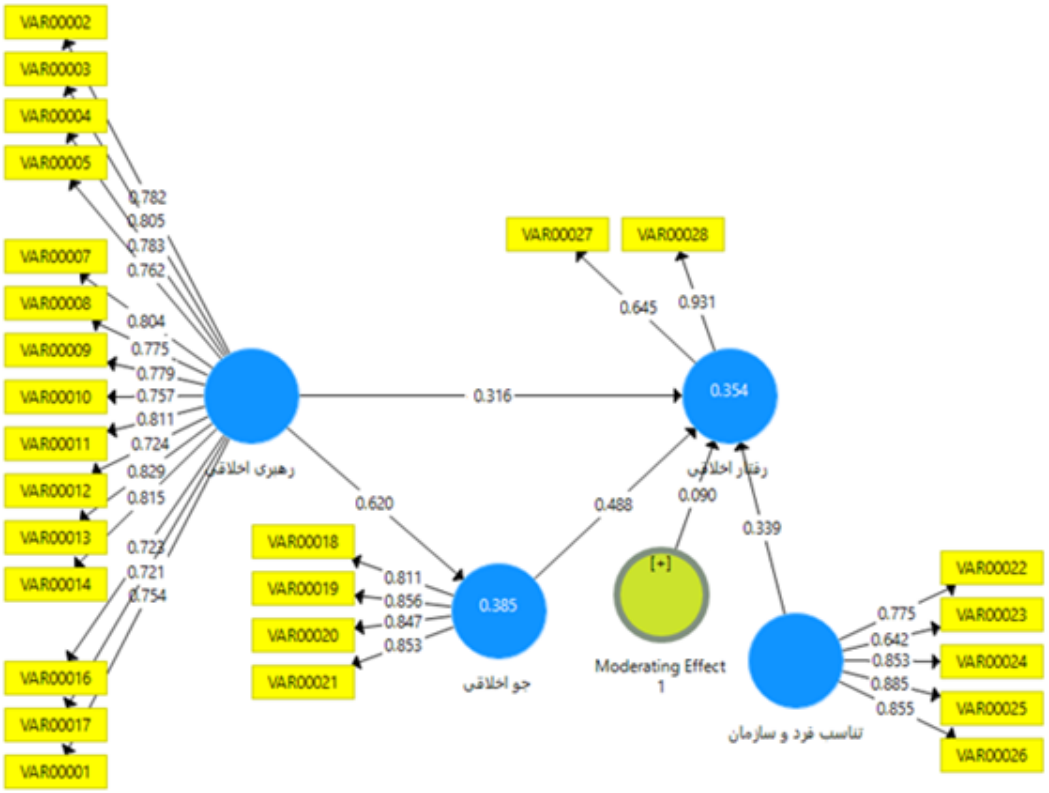
[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-10]

جدول ۲: بررسی بار عاملی گویه های پژوهش

	رهبری اخلاقی	تناسب فرد – سازمان	رفتار اخلاقی
سئوال ۱	۰/۷۴۷		
سئوال ۲	۰/۷۸۳		
سئوال ۳	۰/۷۹۹		
سئوال ۴	۰/۷۸۶		
سئوال ۵	۰/۷۶۳		
سئوال ۷	۰/۸۰۲		
سئوال ۸	۰/۷۵۳		
سئوال ۹	۰/۷۶۸		
سئوال ۱۰	۰/۷۴۹		
سئوال ۱۱	۰/۸۰۵		
سئوال ۱۲	۰/۸۱۷		
سئوال ۱۳	۰/۸۲۶		
سئوال ۱۴	۰/۸۱۷		
سئوال ۱۶	۰/۷۴۲		
سئوال ۱۷	۰/۷۱۹		
سئوال ۱۸			
سئوال ۱۹			
سئوال ۲۰			
سئوال ۲۱			
سئوال ۲۲		۰/۷۷۴	
سئول ۲۳		۰/۶۴۸	
سئوال ۲۴		۰/۸۶۰	
سئوال ۲۵		۰/۸۸۳	
سئوال ۲۶		۰/۸۵۲	
سئوال ۲۷			۰/۶۴۵
سئوال ۲۸			۰/۹۳۱

همانطور که مشاهده گردید، بار عاملی سئوال ۶، ۱۵، ۲۹ و ۳۰ در حد مطلوب نبود. بدین علت این سئوالات از مدل حذف و مجدد آزمون تحلیل عاملی انجام شد که نتیجه آن در شکل ۲ ارائه شده است. نتایج بدست آمده مطلوب هستند، پس جهت رد و قبول فرضیه ها از مدل پژوهش پس از اصلاح استفاده می‌گردد.

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-10]



شکل۲: بار عاملی گویه‌های پژوهش پس از انجام اصلاحات

۷-۲-بررسی اعتبار سازه پژوهش

در جدول ۳ اعتبار سازه مدل مورد بررسی قرار گرفت. آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده برای متغیرها، دارای میزان مورد قبول است.

جدول ۳: بررسی اعتبار سازه

	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
رهبری اخلاقی	۰/۹۵۳	۰/۹۵۸	۰/۶۰۲
رفتار اخلاقی	۰/۹۵۴	۰/۶۰۲	۰/۶۴۲
تناسب فرد – سازمان	۰/۸۷۰	۰/۹۰۲	۰/۶۵۱

۷-۳-بررسی روایی واگرا ابزار پژوهش

معیار فورنل و لاکر۲، برای محاسبه روایی واگرا مورد استفاده قرار می گیرد. در جدول ۴ روایی واگرا ارائه شده است. همانگونه که مشاهده می گردد، روایی واگرا مورد تایید است.

جدول ۴ : بررسی روایی واگرا

	تناسب فرد – سازمان	رفتار اخلاقی	رهبری اخلاقی
تناسب فرد – سازمان	۰/۸۰۷		
رفتار اخلاقی	۰/۴۶۵	۰/۸۰۱	
رهبری اخلاقی	۰/۶۵۳	۰/۲۰۵	۰/۷۷۶

۲ *Fornell-Larcker*

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-10]

۷-۴-بررسی ضریب تعیین

ضریب تعیین در جدول ۵ نشان داده شده است. همانطور که در جدول مشاهده می گردد، ضرایب تعیین در حد قابل قبولی هستند.

جدول ۵ : بررسی ضرایب تعیین

ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	
۰/۳۲۰	۰/۳۵۴	رفتار اخلاقی

۷-۵-بررسی ضریب مسیر

ضریب مسیر در جدول ۶ مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۶ : بررسی ضرایب مسیر نهایی

رهبری اخلاقی	رفتار اخلاقی	تناسب فرد – سازمان	
	۰/۰۹۰		تاثیر مداخله ای تناسب فرد – سازمان
	۰/۳۳۹		تناسب فرد – سازمان
			رفتار اخلاقی
	۰/۳۱۶		رهبری اخلاقی

با توجه به اینکه در مدل پژوهش تأثیر متغیر مستقل رهبری اخلاقی بر متغیر وابسته رفتار اخلاقی نیز مورد سنجش قرار گرفته است از شاخص تأثیرات غیرمستقیم برای بررسی تأثیر واقعی متغیر مستقل بر وابسته استفاده شد.

۸. بحث و بررسی فرضیه پژوهش

برای بررسی هدف پژوهشی از تحلیل مدل معادلات ساختاری بهره گرفته شد.

فرضیه پژوهش: تناسب فرد – سازمان، رفتار اخلاقی کارکنان را تعدیل می‌کند.

برای دستیابی به این هدف نقش تعدیلگر بر رفتار اخلاقی کارکنان با توجه به تعیین ضرایب مسیر مورد بررسی قرار گرفت. مشخص شد که تناسب فرد – سازمان تاثیر تعدیل‌گری بسیار اندکی دارد؛ یعنی ۰/۰۹. با توجه به نتیجه بدست آمده، تناسب فرد – سازمان نقش تعدیلگری چندان پررنگی ندارد. با عنایت به موارد پیش گفته، میتوان تمامی فرضیات تحقیق را با ضرایبی که ذکر شد تائید شده دانست. با عنایت به اینکه تمامی فرضیات موجود در مسیر تأئید شدند، می‌توان گفت فرضیهٔ تحقیق شامل رهبری اخلاقی نقش تعدیل‌گر تناسب فرد و سازمان بر رفتارهای اخلاقی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی شهر قزوین اثر دارد مورد تأئید قرار می‌گیرد.

۹. نتیجه گیری

فرضیه پژوهش: تناسب فرد – سازمان، رفتار اخلاقی کارکنان را تعدیل میکند.

این فرضیه با نسبت ۰/۰۹ مورد تأئید واقع شد. این نتیجه نسبتاً ضعیف است اما تحقیقی انجام نگرفته که در آن، نقش تعدیلگری تناسب فرد و سازمان و رفتارهای اخلاقی کارکنان بسنجد. از اینرو تنها پژوهشی که می‌توان مورد مقایسه قرار داد، تحقیق الحبوسی و همکاران (۲۰۱۹) است. آنان در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که اگر تناسب میان فرد و سازمان بالا باشد، جو اخلاقی اثر بیشتری بر رفتارهای اخلاقی کارکنان می‌گذارد.

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-10]

منابع

۱. تقوایی یزدی، مریم، تقی پور، محمد، عبدی، جلال، حبیبی ماچیانی، ابوطالب (۱۳۹۹)، تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی(مطالعه موردی: پارک علم و فناوری مازندران)، فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن،دوره ۱۵،شماره ۳، تابستان ۹۹ ، صفحه ۵۸-۴۴.

۲. عبدی هولایی، جلال، صفاریان همدانی، سعید، یوسفی سعیدآبادی، رضا، تقی پور، محمد(۱۳۹۸)، پیش بینی بازاریابی کار آفرینانه بواسطه برنامه ریزی استراتژیک (به انضمام مطالعه موردی)، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن،دوره ۱۰، شماره ۳۹، بهار ، صفحه ۱۴۶-۱۲۷.

۳. رضایی دیزگاه، مراد، تقی پور، محمد، داداشی جوکندان، علیرضا، ملائی نژاد، محسن(۱۴۰۱)، تاثیر رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش و جو ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان، فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن،دوره ۱۷،شماره ۴، پاییز۱۴۰۱ ، صفحه ۱۳-۱.

٤. سلیمی، نرجس، تقی پور، محمد، سمیعی زفرقندی، مرتضی. (۱۴۰۴). تاثیر بازی های آموزشی بر مولفه‌های مهارت حل مساله دانش‌آموزان(به انضمام مطالعه موردی). مجله علمی روانشناسی و علوم رفتاری ایران، شماره پاییز ۱۴۰۴.

٥. کشاورزی، فرزانه، تقی پور، محمد، سمیعی زفرقندی، مرتضی. (۱۴۰۴). رابطه سواد برنامه‌ریزی درسی و تدریس خلاق با نقش میانجی خودکارآمدی تدریس در معلمان دوره ابتدایی (مورد مطالعه:معلمان دوره ابتدایی منطقه ۱ تهران). فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. سال هفدهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۴(پیاپی ۶۵)،۹۸-۱۲۶.

٦. گودرزی، فریده، تقی پور، محمد، سمیعی زفرقندی، مرتضی. (۱۴۰۵). تعیین رابطه بین هوش هیجانی و سواد هوش مصنوعی با توجه به نقش میانجی بهزیستی روانشناختی در معلمان دوره ابتدایی شهر پرند. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. بهار ۱۴۰۵.

۷. محمدی، سحر، تقی پور، محمد، محبوبی، مریم(۱۴۰۰)، بررسی نقش و تأثیر به‌کارگیری ابزارهای فناوری ارتباطات و اطلاعات بر ارزیابی عملکرد سازمان‌های خدماتی، پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، دوره ۳۷، شماره ۱، پاییز ۱۴۰۰، صفحه ۲۶-۱.

۸. Changiz Delivand, M; Bameni Moghadam. M; Shamami, N. Taghipour. M. (۲۰۲۱). "Investigating the effective factors in measuring customers' credibility with a combined approach of data mining and multidisciplinary decision making". Journal of Military Operation Research, Volume ۱, Issue ۱, Winter, pp.۱-۲۲.

۹. Taghipour .M; Mahboobi .M; Gharagozlou .H. "The Impact of ICT on Knowledge Sharing Obstacles in Knowledge Management Process (Including Case-Study)" . Iranian Journal of Information processing and Management, ۲۰۱٦, ۳۱ (٤) ,۱۰٤۹-۱۰۷٤.

۱۰. Taghvaee yazdi. M; Taghipour .M; Abdi .J "The Relationship between Implementation Principles of Implementation with Organizational Accelerations, Ethical Leadership and Empowerment of Managers (Case study: Employees of national banks in Sari, District ۱), Quarterly Research on Educational Leadership & Managemet, ۲۰۲۰, Vol. ٥, Issue ۱۷, pp.۱-۲٤.

[Downloaded from www.iem-science.ir on 2026-11-10]