



BEJ

مجله اخلاق زیستی

دوره دهم، شماره سی و پنجم، ۱۳۹۹

Journal Homepage: <http://journals.sbmu.ac.ir/be>



مقاله پژوهشی

تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رهبری اخلاقی در اداره کل شیلات سیستان و بلوچستان

حاجیه رجبی فرجاد*^۱، محمد مهدی رمضانزاده^۲، وحید افشانی^۳

۱. دانشیار گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی، تهران، ایران.

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

۳. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به اهمیت تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر مهم در رفتار کارکنان و آثار بالقوه و جدی آن بر عملکرد سازمان، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان با نقش میانجی رهبری اخلاقی انجام گرفته است.

مواد و روش‌ها: این تحقیق از حیث هدف کاربردی و از حیث روش اجرا توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل شیلات استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۳۹۴ نفر تشکیل داده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران ۱۹۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌های آماری از پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸ م.)، تعهد سازمانی آلن و می‌پر (۱۹۷۴ م.) و رهبری اخلاقی کارلشون و همکاران (۲۰۱۱ م.) استفاده شده است. برای بررسی رابطه علی بین متغیرها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رهبری اخلاقی مؤثر است. همچنین سرمایه اجتماعی به میزان ۰/۱۴۵ بر تعهد سازمانی و به میزان ۰/۳۸۴ بر رهبری اخلاقی مؤثر است و رهبری اخلاقی به میزان ۰/۶۴۳ بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است.

ملاحظات اخلاقی: مشارکت‌کنندگان با آگاهی از اهداف پژوهش پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند.

نتیجه‌گیری: جهت‌دهی سرمایه اجتماعی و به کارگیری رهبری اخلاقی می‌تواند زمینه را برای ارتقای تعهد سازمانی فراهم کند. بنابراین به منظور بهبود وضعیت تعهد سازمانی به مدیران سازمان توصیه می‌شود به ظرفیت سرمایه اجتماعی و سبک رهبری اخلاقی توجه ویژه داشته باشند.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۲/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۳/۱۳

تاریخ انتشار: ۹۹/۰۵/۱۳

واژگان کلیدی:

سرمایه اجتماعی

تعهد سازمانی

رهبری اخلاقی

اداره کل شیلات

* نویسنده مسؤؤل: حاجیه رجبی فرجاد

آدرس پستی: ایران، تهران، دانشگاه علوم

انتظامی، گروه مدیریت منابع انسانی.

تلفن: ۰۲۱ ۴۸۹۳ ۱۸۱۱

نمبر:

پست الکترونیک:

hajieh_rajabi@yahoo.com

۱. مقدمه

در طول دو دهه گذشته، تعهد سازمانی نگرش شغلی غالبی است که محور توجه پژوهشگران بوده و موضوع فراتحلیل‌های زیادی قرار گرفته است (۱). از نظر آلن و می‌یر (۱۹۹۱ م.) تعهد، حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام برای اشتغال در یک سازمان را فراهم می‌آورد. تعهد عاطفی، به وابستگی احساسی فرد در سازمان اشاره دارد. تعهد مستمر، مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های ترک سازمان‌ها یا پاداش‌های ناشی از ماندن در آن می‌شود و سرانجام تعهد هنجاری، احساس تکلیف به باقی ماندن، به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (۲).

آن دسته از سازمان‌هایی که به اهمیت نقش منابع انسانی در بهبود بهره‌وری پی برده‌اند، ارزش نیروی کار متعهد را می‌دانند. بنابراین منابع مهم و انرژی‌های فراوانی از مدیریت را صرف ایجاد محیطی می‌کنند که کارکنان بتوانند با حداکثر توان خود، در بهبود عملکرد سیستم سهمیم باشند (۳). تعهد سازمانی (Organizational Commitment) متغیری مهم در رفتار کارکنان است که با تأثیر بر عملکرد کارکنان باعث افزایش بهره‌وری، بهبود و ارائه خدمات و افزایش کیفیت آن می‌شود و تعهد سازمانی آثار بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد، به همین دلیل نادیده گرفتن آن برای سازمان زیان‌بار است (۴). اگر افراد به سازمان خود متعهد نباشند، عملکرد و قابلیت در سازمان و کارکنان کاهش می‌یابد. بررسی تعهد سازمانی از دیدگاه اجتماعی می‌تواند بسیاری از سرمایه‌ها و نیازهای فراموش شده در زمینه عوامل انسانی مؤثر بر تعهد کاری را نمایان کند. یکی از مفاهیم اجتماعی جدید در سازمان که می‌تواند تقویت‌کننده تعهد سازمانی باشد، سرمایه اجتماعی (Social Capital) کارکنان است (۵). مفهوم سرمایه اجتماعی، یک مفهوم فرارشته‌ای است که در سال‌های اخیر، مورد توجه بسیاری از شاخه‌های علوم انسانی قرار گرفته است. این مفهوم، به طور کلی بر روابط میان انسان‌ها تمرکز دارد (۶). بسیاری از سازمان‌ها، صرف نظر از اندازه و میزان تجارت،

به اهمیت سرمایه اجتماعی به عنوان منبع پایدار رقابت و مبنایی برای نوآوری و تطبیق‌پذیری‌شان، اعتراف دارند. در سازمان‌های امروزی، بیشترین ارزش سازمانی، مبتنی بر دارایی‌های غیر ملموس است. توانایی برای شناخت و برآورد منبع این ارزش، برای سازمان‌ها مهم و حیاتی است، لذا به منظور توانایی برای مدیریت سرمایه اجتماعی، نیازمند شناخت منشأ آن و چگونگی و ایجاد این دارایی در سازمان هستیم (۷)، ولی امروزه به این مهم پی برده‌اند که توسعه هر جامعه در گرو افزایش سطح سرمایه اجتماعی سازمان‌ها و نهادهای فعال در آن است (۸). مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع بارز ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود (۹). همچنین مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان، کیفیت مناسب زندگی کاری، ارزش‌های اجتماعی در کارکنان و تعهد سازمانی می‌شود و میزان رضایت آن‌ها را از شغل و حرفه خویش افزایش می‌دهد. رهبری عبارت است از: قدرت ترغیب و تشویق افراد برای دنبال کردن یک هدف نهایی همراه با داشتن قدرت در خلاقیت نقش‌ها و سازمان (۱۰). یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف نموده، رویکرد رهبری اخلاقی (Ethical Leadership) است. پیش‌تر نیز جنبه‌های اخلاقی رفتار رهبران در سبک‌های مختلف مد نظر قرار می‌گرفت، اما در دهه پایانی قرن بیستم به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است (۱۱). رهبری اخلاقی یک سبک مستقل رهبری و موضوع نسبتاً جدیدی است که هنوز تمامی ابعاد آن به طور کامل مورد مطالعه قرار نگرفته است. در توضیح اخلاق‌مداری رهبران، عنوان شده است که رهبران در هنگام تصمیم‌گیری نباید تنها به منافع خود توجه کنند، بلکه باید از نتایج تصمیم روی تمامی افراد آگاهی یابند.

- سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی بر رهبری اخلاقی تأثیر دارد.
- رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

۲. ملاحظات اخلاقی

پیش از توزیع پرسشنامه، افراد از موضوع و اهداف مطالعه مطلع شدند و با رضایت کامل پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که از اطلاعات خصوصی و شخصی آنان محافظت خواهد شد.

۳. مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش اجرای تحقیق، توصیفی - پیمایشی بوده است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان اداری اداره کل شیلات استان سیستان و بلوچستان است. طبق آمار واحد منابع انسانی سازمان تعداد کارکنان ۳۹۴ نفر می‌باشد. نمونه این تحقیق با استفاده از فرمول کوکران برای نمونه‌گیری در جوامع محدود محاسبه شده است، که حجم نمونه ۱۹۵ نفر تعیین شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه زیر استفاده شد:

۱-۳. **پرسشنامه سرمایه اجتماعی:** این پرسشنامه را ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸ م.) طراحی کرده‌اند. نمرات حاصل از گویه‌های این پرسشنامه شامل ابعاد: رابطه‌ای، ساختاری و شناختی است که بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵ تنظیم شده است (۱۵). حمیدی‌زاده و همکاران پایایی آزمون مذکور را ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر نیز مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه برای مقیاس کل سرمایه اجتماعی ۰/۹۵۵ و برای ابعاد شناختی ۰/۹۲۶، ارتباطی ۰/۶۲۵، ساختاری ۰/۹۰۸ به دست آمد.

۲-۳. **پرسشنامه تعهد سازمانی:** این پرسشنامه را آلن و می‌یر (۱۹۷۴ م.) برای بررسی ابعاد تعهد سازمانی طراحی کرده‌اند. نمرات حاصل از این پرسشنامه شامل ابعاد تعهد

در آثار مختلف ویژگی‌های مختلفی را برای رهبری اخلاقی برشمرده‌اند. برخی از این ویژگی‌ها عبارتند از: رفتار منصفانه، صداقت، همراهی با پیروان و... با توجه به این ویژگی‌ها انتظار می‌رود که ویژگی‌های شناسایی شده برای رهبری اخلاقی تأثیرات مثبتی بر گرایش‌ها و رفتارهای کارکنان داشته باشند (۱۲) و برای کاهش رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌ها، دانشمندان به طور فزاینده‌ای به نقش رهبری اخلاقی متکی هستند (۱۳). رهبری اخلاقی در کنار استفاده از ابعاد سرمایه‌های اجتماعی تا حدی رفتارهای انحرافی و منفی در سازمان را کاهش می‌دهد (۱۴). مفهوم سرمایه اجتماعی دربرگیرنده مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری و همیاری میان اعضای یک گروه است که نظام هدفمندی را شکل می‌دهد و آن‌ها را به سوی دستیابی به هدفی ارزشمند هدایت می‌کند. به نظر می‌رسد که وجود سرمایه اجتماعی و افزایش میزان آن در سازمان‌ها، با توجه به فراهم کردن زمینه‌های مناسب، به مزایایی هم برای افراد و هم برای سازمان منجر می‌شود و ممکن است با تعهد سازمانی کارکنان ربط داشته باشد و نقش رهبری اخلاقی مدیر می‌تواند در این رابطه اثربخش باشد، لذا ما در این پژوهش در پی آن هستیم تا نقش سرمایه اجتماعی کارکنان بر تعهد سازمانی آنان و نقش رهبری اخلاقی در این رابطه را بررسی کنیم. بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که سرمایه اجتماعی بر تعهد کارکنان با توجه به نقش میانجی رهبری اخلاقی چه تأثیری دارد؟

۱-۱. **مدل مفهومی پژوهش:** شکل ۱ به عنوان مدل مفهومی تحقیق برای نشان دادن تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر ابعاد تعهد سازمانی و نقش میانجی ابعاد رهبری اخلاقی طراحی شده است.

۲-۱. **فرضیه‌های پژوهش:** بر مبنای مدل مفهومی تحقیق فرضیه‌های زیر بررسی می‌شود:

- سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان با نقش میانجی رهبری اخلاقی تأثیر دارد.

ابتدا با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف نرمال بودن داده‌ها بررسی شد. آماره آزمون برای متغیرهای سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی به ترتیب ۰/۱۲۴، ۰/۱۱۶ و ۰/۱۸۵ در سطوح معناداری ۰/۰۰۰، ۰/۰۰۱ و ۰/۰۳ به دست آمد که با توجه به این که مقدار سطح معناداری برای هر سه متغیر کم‌تر از ۰/۰۵ است، بنابراین در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد فرض نرمال بودن توزیع جوامع مورد نظر رد شده و نمی‌توان آزمون‌های پارامتریک را برای آزمون این متغیرها به کار برد، لذا باید از نرم‌افزار Smart PLS برای تحلیل استفاده کرد.

بررسی مدل معادلات ساختاری از دو بخش اصلی تشکیل شده است: مرحله اول بررسی برازش مدل؛ مرحله دوم بررسی فرضیه‌های تحقیق است. بررسی برازش مدل از سه بخش برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختار و برازش مدل کلی تشکیل شده است. به منظور بررسی برازش مدل، پایایی شاخص، روایی همگرا و واگرا تعیین می‌شود. در جدول ۲ به منظور برآورد پایایی از معیارهایی نظیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است که با توجه به این که مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی آن بالای ۰/۷ بود، بنابراین پایایی پرسشنامه‌ها در سطح قابل قبولی قرار داشته و مورد تأیید قرار گرفت.

برای بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لارکر استفاده شده است. با توجه به یافته‌های حاصل از این روش، مقدار میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای موجود در قطر اصلی ماتریس، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. بنابراین می‌توان اظهار داشت که روایی واگرایی مدل در حد مناسبی قرار دارد.

۴-۱. معیارهای ارزیابی برازش بخش ساختاری: معیارهای

ارزیابی برازش بخش ساختاری شامل موارد زیر می‌باشد:

۴-۱-۱. اعداد معناداری t: ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در بخش ساختاری، اعداد معنادار t است، در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان‌دهنده

عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵ تنظیم شده است (۱۶). در پژوهش نودهی و همکاران (۱۳۹۳ ش.) ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه مذکور ۰/۷۹ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه برای مقیاس کل تعهد سازمانی ۰/۹۵۵ و برای ابعاد تعهد عاطفی ۰/۹۳۴، تعهد مستمر ۰/۹۲۴ و تعهد هنجاری ۰/۹۱۴ به دست آمد.

۳-۳. پرسشنامه رهبری اخلاقی: پرسشنامه رهبری

اخلاقی توسط کالسون و همکاران (۲۰۱۱ م.) طراحی شده است. نمرات حاصل از گویه‌های این پرسشنامه شامل ابعاد انصاف، رهنمودهای اخلاقی، جهت‌گیری فردی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش، بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵ تنظیم شده است (۱۷). زارعی متین و همکاران پایایی آزمون مذکور را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. همچنین پایایی آزمون مذکور توسط عباس‌زاده و بوداقلی ۰/۹۱ گزارش شده است. در این پژوهش نیز مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی پرسشنامه برای مقیاس کل رهبری اخلاقی ۰/۹۶ و برای ابعاد انصاف ۰/۸۸۴، جهت‌گیری فردی ۰/۸۶۱، رهنمودهای اخلاقی ۰/۸۴۲، اشتراک قدرت ۰/۹۲۶ و شفافیت نقش ۰/۸۲۶ به دست آمد.

روایی ابزارهای به کاررفته به دلیل استفاده از پرسشنامه استاندارد، از روایی محتوایی برخوردار است. برای بررسی پایایی ابزار از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و برای بررسی رابطه علی بین متغیرها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

۴. یافته‌ها

در این پژوهش ۱۹۵ نفر از کارکنان اداره کل شیلات استان سیستان و بلوچستان مورد مطالعه قرار گرفتند. ویژگی‌های جمعیت‌شناسی شرکت‌کنندگان در جدول ۱ آورده شده است.

قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین کرده‌اند (۲۱). به اعتقاد آن‌ها اگر مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا در محدوده نزدیک به ۰/۰۲ باشد، نشان‌دهنده آن است که مدل قدرت پیش‌بینی ضعیفی در قبال شاخص‌های آن سازه دارد. جدول ۴ مقادیر این معیار را برای متغیرهای برون‌زای مدل پژوهش نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر به دست‌آمده، معیار Q^2 برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر مورد تأیید قرار داد.

۲-۴. معیارهای ارزیابی برازش بخش کلی (معیار GOF):

مقدار معیار برازش کلی (GOF) برابر با ۰/۵۶۳ است که نشان‌دهنده برازش قوی مدل کلی است.

آزمون سوئل: در آزمون سوئل در صورت بیشتربودن مقدار Z-Value از ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۰/۹۵، معناداری تأثیر متغیر میانجی را تأیید کرد. نتایج آزمون سوئل (۳/۴۵) نشان داد که مقدار t-value خارج از دامنه قدر مطلق ۲/۵۸ قرار دارد. بنابراین می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۰/۹۵، تأثیر متغیر میانجی رهبری اخلاقی در رابطه سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی معنادار بوده است. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول ۵ نشان داده شده است.

در شکل ۳ مدل نهایی پژوهش حاضر نمایش داده شده است.

۵. بحث

نتایج فرضیه پژوهش بر اساس روش تحلیل مسیر نشان داد که سرمایه اجتماعی و رهبری اخلاقی کاری در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد با تعهد سازمانی تأثیر معنادار دارد و این بیانگر تأثیر مثبت رهبری اخلاقی به عنوان متغیر میانجی بود. بنابراین این فرضیه تأیید شد. پردازش‌هایی که توسط متغیر سرمایه اجتماعی روی رهبری اخلاقی انجام می‌گیرد، موجب تأثیرگذاری بیشتر آن بر تعهد سازمانی می‌شود. در این نوع رهبری، ارزش‌های اخلاقی، پذیرفته‌شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، صداقت و درستی محور تمرکز و توجه قرار

صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۰/۹۵ است. مطابق با شکل ۲، ضرایب بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی با رهبری اخلاقی بیشتر از ۱/۹۶ است. بنابراین می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی با میانجی‌گری رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری دارد. شایان ذکر است که اعداد t فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین سازه‌ها را نمی‌توان با این اعداد سنجید.

۲-۱-۴. معیار R^2 یا R Squares: معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. نکته ضروری در اینجا این است که مقدار R^2 تنها برای متغیر درون‌زای (وابسته) مدل محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. چاین (۱۹۹۸ م.) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کند (۱۸). مقادیر R^2 تعهد سازمانی (۰/۵۰۶) و رهبری اخلاقی (۰/۵۷۴) برازش نسبتاً مناسب مدل را نشان می‌دهد.

۳-۱-۴. معیار افزونگی (Redundancy): این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر R^2 مربوطه به دست می‌آید و نشان‌دهنده مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه درون‌زا است که از یک یا چند سازه برون‌زا تأثیر می‌پذیرد. در خصوص این شاخص معیار مشخصی معین نشده است و هرچه مقدار آن بیشتر باشد، نشان‌دهنده برازش بهتر بخش ساختار مدل در یک تحقیق است (جدول ۳).

۴-۱-۴. معیار Q^2 : این معیار که توسط استون (۱۹۷۴ م.) و گیسر (۱۹۷۵ م.) معرفی شده، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد (۱۹-۲۰). به اعتقاد آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹ م.)، در مورد شدت

بر کارایی شغلی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در کنار هم به عنوان متغیرهای اثرگذار بر کارایی شغلی پرداختند و میان سرمایه اجتماعی و تعهد عاطفی و هنجاری رابطه معناداری کشف کردند (۲۶).

از سوی دیگر بر اساس مقدار t-Value و ضریب مسیر تأثیر سرمایه اجتماعی بر رهبری اخلاقی در سطح اطمینان ۰/۹۵ مورد تأیید قرار گرفت. هنگامی که بین سرمایه‌های اجتماعی بحث اخلاق مطرح باشد، این سرمایه‌ها به سرمایه‌های اجتماعی تبدیل می‌گردد که در نهایت موجب همگرایی میان کارکنان و مدیران می‌شود. نتیجه این همگرایی وحدت در مقابل کثرت است. سرانجام، با نگاه سیستمی می‌توان دید که کلی پدیده می‌آید که اثرش بیش از جمع اجزاست و در نهایت یک رابطه برد برد را میان کارکنان ایجاد می‌کند. نتایج این فرضیه با یافته‌های پاستوریزا و آرینو (۲۰۱۳ م.)، نیکپی و همکاران (۱۳۹۵ ش.) و عبدالشاه و همکاران (۱۳۹۶ ش.) همسوست (۲۹-۲۷).

نتایج فرضیه پژوهش بر اساس روش تحلیل مسیر نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی با تعهد سازمانی تأثیر معنادار دارد. استقرار سرمایه انسانی اخلاقمدار، کارآمد و باتعهد در هر سازمانی فعالیت بنیادی و بارز است. در این حیطه تعهد سازمانی به عنوان کارآمدترین الگوی هدفیابی سازمان مورد توجه است. بنابراین توجه به داده‌های گردآوری شده در صورتی که رهبران ارزش‌ها، هنجارها و اصول اخلاقی حاکم بر سازمان را به درستی تدوین کرده و مورد حمایت قرار دهند، این عناصر اخلاقی چارچوبی هدایت‌گر فراهم می‌کنند تا رهبر و اعضای سازمان تعاملات اخلاق‌مدارانه‌ای با یکدیگر برقرار سازند و نیز تصمیم‌گیری‌های سازمانی صحیح‌تر و اخلاق‌مدارانه‌تری اتخاذ کنند. همچنین کارکنانی که سازمانشان را اخلاقی ادراک و همچنین اداره می‌کنند و سازمان با آنها منصفانه و عادلانه برخورد می‌کند، بیشتر می‌توانند به مدیران و سازمان خود اعتماد کنند و به آن‌ها پای‌بند و متعهد باشند. نتایج این فرضیه با یافته‌های دوستار و همکاران (۱۳۹۴ ش.)،

می‌گیرد. بنابراین نتایج یافته‌های پژوهش مبین این موضوع است که درک وجود سرمایه‌های اجتماعی در سازمان به واسطه اثری است که با احساسات مثبت افراد سازمان و توسعه احساساتی چون خوش‌بینی، اعتماد و بخشش سازمانی همراه است، لذا در این باره مدیران به عنوان الگوی نقش در سازمان‌ها می‌توانند به شکل‌گیری سازمانی با سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بالا کمک کنند. نتایج این پژوهش با یافته‌های نیکپی و همکاران (۱۳۹۵ ش.) همسوست (۲۲).

همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش، سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل شیلات استان سیستان و بلوچستان تأثیر مثبت و معنادار دارد، یعنی با جهت‌دهی به سرمایه‌های اجتماعی می‌توان به تعهد سازمانی کارکنان جهت داد. همچنین هنگامی که در سطح یک سازمان، رابطه‌های دوستی بین کارکنان به صورت شبکه‌های اجتماعی به هم پیوسته درمی‌آید، رابطه‌هایی شکل می‌گیرد که به مرور زمان جدی‌تر شده و شکل یک نیروی حمایتی اجتماعی را در سازمان برای کارکنان پیدا می‌کند، لذا افراد برای پایداری این رابطه و به دنبال آن دریافت پاداش‌هایی که منوط به عضویت در آن است، باید هزینه‌هایی را پرداخت کنند، از جمله ادای تعهدات، به این معنا که در صورتی کارکنان سطح بالای تعهد را از خود نشان خواهند داد که در قبال آن، پاداش مورد انتظار خود را دریافت کنند. عضویت در شبکه‌های دوستی و همکاری میان همکاران و به واسطه این عضویت دریافت مزیت‌هایی چون اعتماد دوجانبه، تسهیل و تسریع در دریافت اطلاعات، افزایش دانش شغلی و دریافت حمایت‌های سازمانی همکاران و چه بسا مدیریت، همگی در گرو دادن هزینه‌ای چون پذیرش عمیق مسئولیت‌های شغلی و ادای تعهدات است، چراکه اساساً صورت‌بندی سرمایه اجتماعی بدون پذیرش تعهدات متقابل، بعید به نظر می‌آید. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات بهارلو (۱۳۸۷ ش.)، می‌یر و همکاران (۱۹۸۹ م.) و کوهنو پروساک (۲۰۰۱ م.) همسوست (۲۵-۲۳). کمپبل و هووا (۲۰۱۴ م.) در پژوهش خود تحت عنوان اثر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی

است، لذا در این باره، مدیران به عنوان الگوی نقش در سازمان‌ها می‌توانند به شکل‌گیری سازمانی با سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بالا کمک کنند. رهبری اخلاقی به عنوان متغیر میانجی به افزایش تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان منجر می‌شود.

۷. تشکر و قدردانی

نویسندگان از همه کارکنانی که در این پژوهش مشارکت داشتند تقدیر و تشکر می‌کنند.

۸. سهم نویسندگان

حاجیه رجبی فرجاد: نویسنده مقاله.
محمد مهدی رمضان‌زاده: همکاری در تألیف.
وحید افشانی: جمع‌آوری داده و اطلاعات.

۹. تضاد منافع

در این پژوهش تضاد منافی وجود ندارد.

کیم و برایمر (۲۰۱۱ م.)، انور (۲۰۱۲ م.) و علیزاده (۱۳۸۹ ش.) همسوست (۳۳-۳۰).

با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهادهای زیر قابل طرح است:

- با به کارگیری روش‌های مناسب مانند افزایش اعتمادسازی بین اعضای گروه‌ها و واحدهای سازمانی، آموزش کارکنان، تشویق و تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی در سازمان می‌توان در جهت افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان و نهایتاً بهبود تعهد سازمانی آن‌ها گام‌های اساسی برداشت.

- در جهت افزایش سرمایه اجتماعی سازمان، توسعه اعتماد درون سازمانی از طریق برخورد صادقانه و شفاف‌سازی روابط با کارکنان صورت پذیرد. به منظور ایجاد اعتماد مدیران نسبت به کارکنان به مقوله توانمندسازی کارکنان بیشتر توجه شود. در این تحقیق محدودیت‌هایی تأثیرگذار بوده‌اند که می‌توان آن‌ها را به شرح زیر برشمرد:

- برخی از پاسخ‌دهندگان به دلایلی نظیر مراجعات مکرر محققین برای جمع‌آوری اطلاعات و ضعیف‌بودن فرهنگ تحقیق و پژوهش و نگرانی از درز اطلاعات بعضاً پاسخگویی دقیقی نداشتند.

- این مطالعه در یک بازه زمانی خاص انجام شده است و در نتیجه اعتبار آن محدود است، با گذشت زمان ممکن است متغیرهای دیگری بر این مطالعه، تأثیرگذار باشند.

- با توجه به این‌که تحقیق در اداره کل شیلات زاهدان انجام شده است. بنابراین قابل تعمیم به سایر ادارات شیلات نیست.

۶. نتیجه‌گیری

یافته‌های مطالعه نشان داد که سرمایه اجتماعی از طریق متغیر میانجی رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت دارد. بنابراین نتایج یافته‌های پژوهش مبین این موضوع است که درک وجود سرمایه‌های اجتماعی در سازمان به واسطه اثری است که با احساسات مثبت افراد سازمان و توسعه احساساتی چون خوش‌بینی، اعتماد و بخشش سازمانی همراه

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناسی شرکت‌کنندگان

متغیر	فراوانی (درصد)	متغیر	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد	تحصیلات	دیپلم
	زن		کارشناسی
سن	کم‌تر از ۳۰		ارشد و بالاتر
	۳۰-۴۰	سابقه	کم‌تر از ۷ سال
	بیشتر از ۴۰		۷-۱۴ سال
		بیشتر از ۱۴ سال	فراوانی (درصد)
			۱۲ (۶/۲)
			۱۳۳ (۶۸/۲)
			۵۰ (۲۵/۶)
			۴۸ (۲۴/۶)
			۱۱۵ (۵۹)
			۳۲ (۱۶/۴)
			۱۵۴ (۷۹)
			۴۱ (۲۱)
			۲۸ (۱۴/۴)
			۱۱۷ (۶۰)
			۵۰ (۲۵/۶)

جدول ۲: مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقدار میانگین واریانس به دست‌آمده

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	روایی همگرا	مقادیر اشتراکی
	بزرگ‌تر از ۰/۷	بزرگ‌تر از ۰/۷	بزرگ‌تر از ۰/۵	بزرگ‌تر از ۰/۵
سرمایه اجتماعی	۰/۹۵۵	۰/۹۵۹	۰/۵۰۹	۰/۵۰۷
رهبری اخلاقی	۰/۹۶۰	۰/۹۶۴	۰/۵۴۱	۰/۵۴۰
تعهد سازمانی	۰/۹۵۵	۰/۹۳۲	۰/۵۰۱	۰/۵۰۰

جدول ۳: مقادیر افزونگی متغیرهای پژوهش

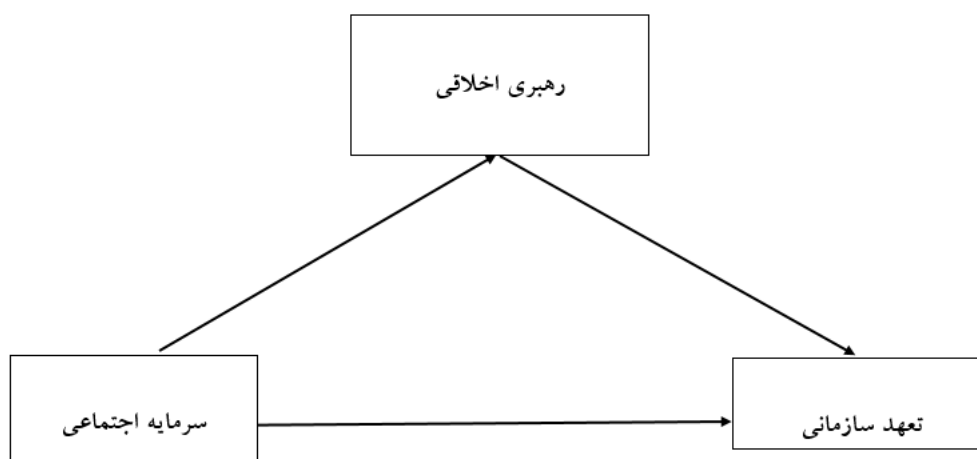
متغیر	مقادیر اشتراکی	مقادیر R^2	نتیجه
سرمایه اجتماعی	۰/۵۰۷	-	-
تعهد سازمانی	۰/۵۴۰	۰/۵۰۶	۰/۲۷۳
رهبری اخلاقی	۰/۵۰۰	۰/۵۷۴	۰/۲۸۷

جدول ۴: مقادیر Q^2 سازه‌های پژوهش

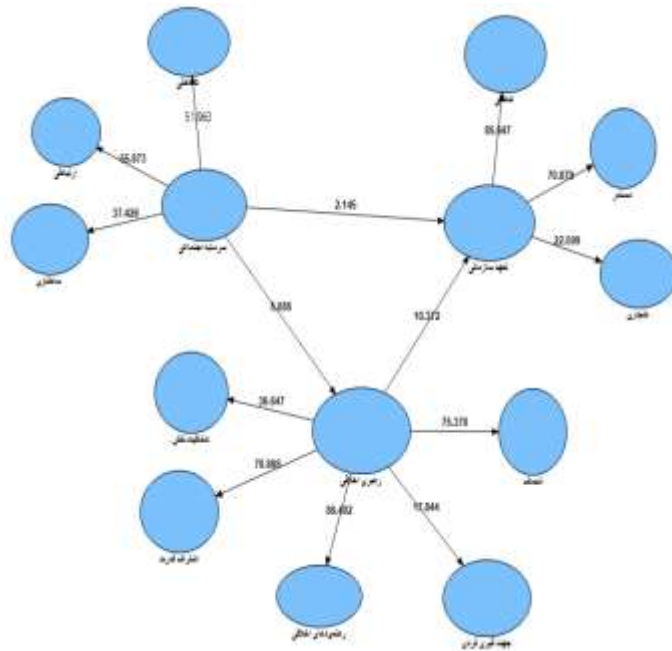
ردیف	متغیر	Q^2	ردیف	متغیر	Q^2
۱	شناختی	۰/۵۷۵	۸	تعهد سازمانی	۰/۲۴۷
۲	ارتباطی	۰/۴۸۴	۹	انصاف	۰/۵۳۶
۳	ساختاری	۰/۴۸۱	۱۰	جهت‌گیری فردی	۰/۳۸۵
۴	سرمایه اجتماعی	-	۱۱	رهنمودهای اخلاقی	۰/۵۷۱
۵	عاطفی	۰/۵۷۱	۱۲	اشتراک قدرت	۰/۶۳۰
۶	مستمر	۰/۵۷۰	۱۳	شفافیت نقش	۰/۵۱۸
۷	هنجاری	۰/۳۶۰	۱۴	رهبری اخلاقی	۰/۴۱۳

جدول ۵: خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

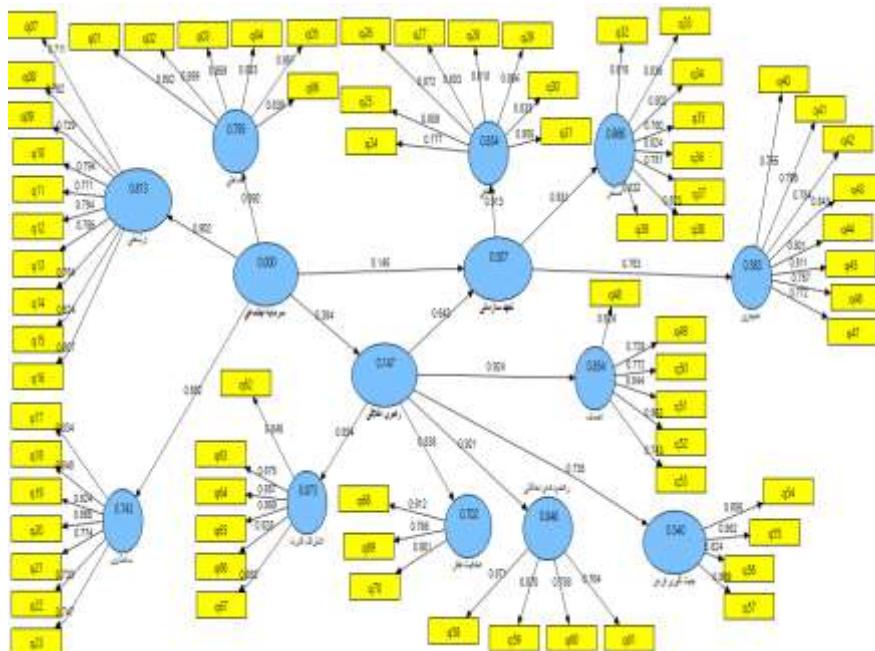
نتیجه	مقدار t	ضریب مسیر بتا	متغیر وابسته	متغیر مستقل	متغیر واسطه
تأیید فرضیه	۳/۴۵	۰/۳۹۱	تعهد سازمانی	سرمایه اجتماعی	رهبری اخلاقی
تأیید فرضیه	۲/۱۴۶	۰/۱۴۵	تعهد سازمانی	سرمایه اجتماعی	-
تأیید فرضیه	۵/۸۸۵	۰/۳۸۴	رهبری اخلاقی	سرمایه اجتماعی	-
تأیید فرضیه	۱۰/۳۷۲	۰/۶۴۳	تعهد سازمانی	رهبری اخلاقی	-



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



شکل ۲: مدل ترسیم شده همراه با مقادیر t-value



شکل ۳: مدل نهایی پژوهش

References

1. Wast S. Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behaviors* 2005; 67(2): 290-308.
2. Meyer J, Allen N. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 1(1): 61-89.
3. Tavakkoli Z, Abedi M, Salehnia M. The Effect of Organizational Citizenship Behavior Training on Increasing Organizational Commitment. *Journal of Business Management* 2010; 9(33): 105-124. [Persian]
4. Benkhoff B. Ignoring Commitment Is Costly: New Approaches Establish the Missing Link Between Commitment and Performance. *Journal of Human Relations* 1997; 6(50): 701-726.
5. Alvani M, Shirvani A. Social capital; the central principle of development. *Journal of Tadbir* 2005; 147: 16-22. [Persian]
6. Elmi Z, Sharepour M, Hosseini S. Social capital and how it affects the economy. *Journal of Economic Research* 2006; 40(4): 239-296. [Persian]
7. Pil F, Leanna C. The effects of teacher human and Social Capital on Student Performance. *Academy of Management Journal* 2009; 52(6): 1101-1124.
8. Zhang Q, Fung H. China's social capital and financial performance of private enterprises. *Journal of Small Business and Enterprise Development* 2006; 13(2): 198-207.
9. Putnam RD, Goss KA. Introduction in democracies in Flux: The Evaluation of social capital in contemporary society. Newyork: Oxford University Press; 2002. p.2-14.
10. Zahedi SH, Ebrahimpour H, Khalili H. Role of Transformational Leadership on Business Performance (In: Tehran Province Gas Company). *Journal of Public Administration* 2013; 5(13): 111-128. [Persian]
11. Nasr-Esfahani A, Ghazanfari A, Amerinasab S. The Relation between Ethical Leadership and Empowerment of the Employees. *Journal of Human Resource Management Research* 2013; 5(1): 107-128. [Persian]
12. Kalshoven K, Hartog D. Ethical Leader Behavior and Leader Effectiveness: The Role of Prototypicality and Trust. *International Journal of Leadership Studies* 2009; 5(2): 102-120.
13. Brown ME, Trivino LK. Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly* 2006; 17(6): 595-616.
14. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management* 2003; 16(4): 426-447.
15. Nahapiet J, Ghoshal S. Social Capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review* 1998; 23(2): 242-266.
16. Saatchi M, Kamkari K, Askarian M. Psychological tests. Tehran: Virayesh; 2016. p.93-94. [Persian]
17. Kalshoven K, Den-Hartog D, De-Hoogh A. Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly* 2011; 22(1): 51-69.
18. Chin W. The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Advances in Hospitality and Leisure* 1998; 8(2): 295-336.
19. Stone M. Cross validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society* 1974; 36(2): 111-147.
20. Geisser S. The predictive sample reuse method with applications. *Journal of the American Statistical Association* 1975; 70(350): 320-328.
21. Henseler J, Ringleand C, Sinkovics R. The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. *Advances in International Marketing* 2009; 20: 277-319.
22. Nikpey I, Sattar A, Malekianmofrad M. The effect of principals 'ethical leadership style on

teachers' social capital mediated by organizational virtue of Khorramabad primary schools, Management on Organizational Education. *Journal of Management on Organizational Education* 2016; 5(1): 131-162. [Persian]

23. Baharloo A. Investigating the Relationship between Social Capital and Improving Organizational Commitment in National Iranian Oil Company [master Thesis]. Tehran: Allameh Tabataba'i University; 1999. [Persian]

24. Meyer JP, Paunonen SV, Gellatly JR, Goffin RD, Jackson DN. Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology* 1989; 74(1): 65-152.

25. Cohen D, Prusak L. In good company - how Social capital makes organization work. Boston: Harvard Business School Press; 2001. p.256.

26. Campbell J, Hwa Y. Workplace Spirituality and Organizational Commitment Influence on Job Performance among Academic Staff. *Journal Pengurusan* 2014; 40: 115-123.

27. Pastoriza D, Arino MA. Does the Ethical Leadership of Supervisors Generate Internal Social Capital *Journal of Business Ethics* 2013; 118(1): 1-12.

28. Nikpey I, Sattar A, Malekianmofrad M. The effect of principals 'ethical leadership style on teachers' social capital mediated by organizational virtue of Khorramabad primary schools, Management on Organizational Education. *Journal of Management on Organizational Education* 2016; 5(1): 131-162. [Persian]

29. Abdolshah M, Moghimi M, Khatibi SA. Ethical leadership and its impact on social capital in public service organizations. *Journal of Social Capital Management* 2017; 4(2): 245-264. [Persian]

30. Dustar M, Mostaghimi M, Esmailzadeh M. Ethical leadership and exploring the impacts of its dimensions on organizational commitment. *Management Studies in Development and Evolution* 2016; 24(79): 27-45. [Persian]

31. Kim WG, Brymer RA. The effects of ethical leadership on manager job satisfaction,

commitment, behavioral outcomes and firm performance. *International Journal of Hospitality Management* 2011; 30(4): 1020-1026.

32. Anwar F. Investigating the Mediating Role of Affective Commitment between Supervisor's Ethical Leadership and Citizenship Behaviors. *World Applied Sciences Journal* 2012; 19(8): 1221-1224.

33. Alizadeh A. Ethical Leadership and its Relationship with Organizational Commitment of Mellat Bank Staff in Tehran [master Thesis]. Tehran: Iran Banking Institute; 2010. [Persian]



BEJ

Bioethics Journal

2020; 10(35): e7

Journal Homepage: <http://journals.sbmu.ac.ir/en-be>



ORIGINAL RESEARCH

Investigating the Impact of Social Capital on Organizational Commitment with the Mediating Role of Ethical Leadership in Sistan & Baluchestan Fishery Directorate

Hajieh Rajabi Farjad^{1*} , Mohammad Mahdi Ramezanzadeh² , Vahid Afshani³ 

1. Associate Professor, Department of Human Resource Management, Amin Police University, Tehran, Iran.

2. Graduate Student of Public Administration, Faculty of Economics and Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

3. Master of Public Administration, Faculty of Economics and Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 07 March 2020

Accepted: 02 June 2020

Published online: 03 August 2020

Keywords:

Social Capital

Organizational Commitment

Ethical Leadership

Fisheries Directorate

* Corresponding Author: **Hajieh Rajabi Farjad**

Address: Department of Human Resource Management Amin Police University, Tehran, Iran.

Postal Box: 14986-19991

Tel: 021 4893 1811

Email: hajieh_rajabi@yahoo.com

ABSTRACT

Background and Aim: Given that organizational commitment as an important variable is effective in employee behavior and organizational performance. The present study aimed to investigate the effect of social capital on organizational commitment of employees with the mediating role of ethical leadership.

Materials and Methods: This research is applied in terms of purpose and descriptive-procedural in terms of implementation method. The statistical population of the study consisted of 394 employees of all fisheries departments of the Sistan and Baluchestan province; 195 people were selected as the sample using stratified random sampling method and the Cochran formula. In order to collect statistical data, the standard questionnaires of social capital Nahapit and Goshal (1998), organizational commitment of Allen and Meyer (1974) and the moral leadership of Carlson et al. (2011) were used. To investigate the causal relationship between the variables, the structural equation modeling method was used using Smart PLS software.

Findings: The results of the research show that the social capital is effective organizational commitment with the role of mediator of ethical leadership. Also, social capital is as high as 0.145 on organizational commitments 0.384 per ethical leadership and the ethical leadership of 0.643 affect organizational commitment.

Ethical Considerations: Participants completed the questionnaires with the awareness of the research objectives.

Conclusion: The orientation of social capital and the application of ethical leadership can provide the basis for enhancing organizational commitment. Therefore, to improve the status of organizational commitment, it is recommended that the managers of the organization pay particular attention to social capital capacity and ethical leadership style.

© Copyright (2018) Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Cite this article as:

Rajabi Farjad H, Ramezanzadeh MM, Afshani V. Investigating the Impact of Social Capital on Organizational Commitment with the Mediating Role of Ethical Leadership in Sistan & Baluchestan Fishery Directorate. *Bioethics Journal* 2020; 10(35): e7.