

Presenting a Model of the Effect of Servant Leadership Style on Organizational Virtue in Free Universities of Mazandaran Province

ARTICLE INFO

Article Type
Analytical Review

Authors

Seyed NematAllah Kamali Karsalari¹
Farshideh Zamani^{2*}
Saeid Saffarian Hamedani³

How to cite this article

Seyed NematAllah Kamali Karsalari,
Farshideh Zamani, Saeid Saffarian
Hamedani, Presenting a Model of the Effect
of Servant Leadership Style on
Organizational Virtue in Free Universities
of Mazandaran Province,
Journal of Islamic Life Style Centered on
Health. 2019;2(3):179-186.

¹ PhD Student, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran.

² Associate Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran
(Coresponsible author)

³ Assistant Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran

* Correspondence:

Address:
Phone:
Email: f_zameni@yahoo.com

Article History

Received: 2018/07/23
Accepted: 2018/08/10
ePublished: 2018/09/08

ABSTRACT

The aim of this study was to present a model of the effect of servant leadership style on organizational virtue and organizational maturity in open universities of Mazandaran province. This applied research was of exploratory (qualitative-quantitative) type. In the qualitative part, the statistical population included selected experts in the field of organization, management and ethics prior to the history of management and policy-making, who were purposefully appointed to 11 people according to the law of saturation. In the quantitative part of the statistical population, including all members of the faculty of Islamic Azad universities of Mazandaran province in 1399, which included (three areas of west, east and center of the province) were 1487 people, the sample size was determined 305 people based on Cochran's formula, and Samples were selected by cluster sampling. The method of data collection was library method and measurement tool in the qualitative part of the interview was semi-structured and in the quantitative part included a researcher-made questionnaire, whose questions were taken from the data obtained from the interview. The validity of the questionnaire was confirmed by relevant experts and the reliability coefficient was calculated using Cronbach's alpha test of 0.89%. Data analysis and analysis in the qualitative part of the Delphi technique and in the quantitative part of the structural equation modeling method using AMOS and Spss software. The results showed that 5 dimensions of organizational virtue were identified as priority (trust, empathy, spirit of sacrifice and forgiveness of optimism, and kindness and kindness, respectively). And the seven dimensions of servant leadership were identified in order of priority (partnership and teamwork, vision, service, compassion, empowerment, succession to leadership, and humility). The structural model of servant leadership style has a positive and significant effect on organizational virtue and organizational maturity in free universities of Mazandaran province.

Keywords: Servant Leadership Style, Organizational Virtue, Free Universities.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۰۱
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۵/۱۹

*نویسنده مسئول: f_zameni@yahoo.com

مقدمه

در عصر کنونی کاهش منابع سازمانی، افزایش انتظارات نقش و فشار ذی نفعان سازمان مستله ساز شده است، و محیط را در سازمان های فعلی ایجاد کرده که در آن رقابت به جای همکاری و احساس تنفس و استرس بجای احساس خوشنودی از کار پرورش می یابد؛ بنابراین واضح است که مدل های سنتی رهبری دیگر پاسخ گوی نیازها و الزامات مناسب با این دوره نیستند و نیاز به مدل های جدید رهبری در سازمان ها بیش از پیش احساس می شود. یکی از رویکردهای نوین رهبری که در دوره حاضر و در برخورد با تغییر نیازهای افراد و سازمان راهگشاست، سبک رهبری خدمتگزار است. با تغییر و تحولاتی که در محیط کار روی داده است، مدل های سنتی رهبری دیگر پاسخ گوی نیازها و الزامات عصر و دوره حاضر نیستند و نیاز به مدل های جدید رهبری بیش از هر زمان دیگری به چشم می خورد. تاکنون مدل ها و تئوری های متفاوتی از رهبری ارائه شده است که در این میان تئوری رهبری خدمتگزار از جمله تئوری هایی به شمار می رود که می تواند برای مدیران و رهبران سازمان ها کمک بزرگی جهت حل مشکلاتی که سازمان ها با آن روبرو هستند، باشد و راه حل های مناسبی ارائه دهد.

توجه به موضوع رهبری خدمتگزار در سال های اخیر، افزایش پیدا کرده است و انواع سازمان های تجاری، غیرانتفاعی، آموزشی و نیز سازمان های دولتی برای اداره سازمان خود اصول رهبری خدمتگزار را مورد استفاده قرار داده اند. ضرورت توجه به مفهوم عمومی در مدیریت ایجاب می کند که مدیران در فراگردها و رفتارهای روزمره خود، نوعی جهت گیری عمومی داشته باشند. و این امر بر ضرورت توجه به الگوی رهبری خدمتگزار افزوده است. رهبری خدمتگزار بر فلسفه خدمت رسانی استوار شده است و رهبران خدمتگزار، توانمندسازی، اعتماد مقابل، روحیه همکاری، رفتارهای فراغتی (رفار شهر و ندی سازمانی)، استفاده اخلاقی و ارزش خدمت رسانی به پیروان را به هر چیز دیگری در سازمان ترجیح می دهند.^(۱)

فضیلت سازمانی ویژگی های اخلاقی سازمان است که می تواند در صفات شخصیتی افراد سازمان نمود پیدا کند. بنابراین، فضیلت سازمانی صفات اخلاقی است که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی آموخته می شود. فضیلت سازمانی باید در سطح سازمان عملیاتی شود و در ارزش های آرمان سازمان ها آشکار گردد.^(۲) فضیلت شاره به شایستگی های اخلاقی فطری دارد.^(۳) که از طریق فعالیت های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می شود. مسلمان فضیلت با موجودات انسانی مرتبط است.^(۴) رشد و شکوفایی ویژگی های اخلاقی انسانی، تعهد انسانی^(۴) هرگونه اقدام یا کش بدون دخالت عامل انسانی بی معناست. دوم اینکه فضیلت در برگیرنده شایستگی های اخلاقی می باشد. به طور کلی محققان و اندیشه مندان بر این که فضیلت سازمانی باید به یکی از موضوعات تحقیقاتی باشد تأکید می ورزند. زیرا شالوده آن اخلاق است و بزرگ ترین معضل عصر ما هم اخلاق و رعایت اصول اخلاقی است طی چندین دهه اخیر سازمان های دولتی به شیوه های مختلفی نظری تدوین منشور اخلاقیات، قوانین و استانداردهای رفتار، آموزش اخلاقیات، مدیریت اخلاقی، تصمیم گیری اخلاقی، فرهنگ و جو اخلاق و زیرساخت اخلاق در پی گسترش اخلاق مداری و فضیلت محوری بوده اند و در این راستا متحمل اتفاق زمان و هزینه بسیاری نیز شده اند.

پژوهشی توسط دانایی فرد و بیوکی^(۵) تحت عنوان تاثیر ابعاد فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان مراکز بهداشت انجام

ارائه مدل تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر فضیلت سازمانی در دانشگاه های آزاد استان مازندران

سید نعمت‌الله کمالی کارسالاری^۱
دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران
فرشیده ضامنی^{۲*}
دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران (نویسنده مسئول)
سعید صفاریان همدانی^۳
استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر فضیلت سازمانی و بالندگی سازمانی در دانشگاه های آزاد استان مازندران بود. این پژوهش کاربردی، از نوع آمیخته اکتشافی (کیفی- کمی) بود. در بخش کیفی جامعه آماری شامل خبرگان منتخب حوزه سازمان، مدیریت و اخلاق مسربقه به سابقه مدیریت و سیاست گذاری بودند که به صورت هدفمند و بر اساس قانون اشاعر به تعداد ۱۱ نفر تعیین شدند. در بخش کمی جامعه آماری شامل کلیه اعضاء هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران در سال ۱۳۹۹ که شامل (سه حوزه غرب، شرق و مرکز استان) به تعداد ۱۴۸۷ نفر بودند، حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۳۰۵ نفر تعیین شد، و افرار نمونه به روش نمونه گیری خوشای انتخاب شدند. روش جمع اوری اطلاعات بهروش کتابخانه ای، و ابزار اندازه گیری در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاری باقته و در بخش کمی شامل پرسشنامه محقق ساخته، که سوالات آن برگرفته از داده های حاصل از مصاحبه بود. روابط پرسشنامه توسط متخصصان و خبرگان مربوطه تایید شد و ضریب پایایی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۹ صدم محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی از تکیک لفظی و در بخش کمی از روش مدل یابی معادلات ساختاری از نرم افزار های AMOS و Spss استفاده شده است. نتایج نشان داد ۵ بعد فضیلت سازمانی به ترتیب الیت (اعتماد، همدردی، روحیه فداکاری و گذشت خوشبینی، و خوش رویی و مهربانی)، شناسایی شد. و هفت بعد رهبری خدمتگزار به ترتیب الیت (مشارکت و کار تیمی، چشم انداز، خدمت رسانی، مهورزی، توانمندسازی، جانشینی پروری برای رهبری و تواضع و فروتنی) شناسایی شد. مدل ساختاری سبک رهبری خدمتگزار بر فضیلت سازمانی و بالندگی سازمانی در دانشگاه های آزاد استان مازندران تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

واژه های کلیدی: سبک رهبری خدمتگزار، فضیلت سازمانی، دانشگاه های آزاد

جارلز (۳) تحقیقی با عنوان «تنوع فضایل از طریق تصورات اخلاقی: یک تحقیق کیفی در مورد فضایل سازمانی در ترکیه» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد چگونه سازمان‌های اسلامی اخلاق کسب و کار خود را از طریق مجموعه‌ای از فضایل توسعه می‌دهند. یک گزارش تجربی از طیف وسیعی از فضایل در زمینه‌های سازمانی است که به عنوان یک تئیجه ترکیبی از فضیلت / زیبایی- شناسی اسلامی و سرمایه‌داری نولیبرالی در ترکیه معاصر آشکار شده است. سهم تئوری در ادبیات اخلاق کسب و کار از طریق پدیده‌شناس فضایل است که بیش منحصر به فرد در مورد شکل- های مختلف تخیل اخلاقی در ترکیه معاصر که در آن اسلام و سرمایه‌داری نولیبرالی همگام با هم هستند وجود دارد. پژوهشی توسط داشون (۴) تحت عنوان رهبری خدمتگزار، امید و فضیلت سازمانی چارچوبی که تاثیرات رفتارهای مثبت میکرو و ماکرو و عملکرد را دنبال می‌کند، انجام گرفت، در این تحقیق چارچوبی برای پیوند رهبری خدمتگزار با زمینه روانشناسی مثبت ارائه شده است. در چارچوب، رهبری خدمتگزار، رفتارهای مثبت و منفی در افراد، گروه‌ها / تیم‌ها و سازمان‌ها را تسهیل می‌کند. فضیلت امید و سازمانی به عنوان نمونه‌هایی از رفتارهای مثبت و منفی که ممکن است توسط رهبری خدمتگزار بهینه‌سازی شود، استفاده می- شود. این تحقیق چارچوب و ساختارهای آن را شرح می‌دهد، گزاره‌های قابل آزمون را توسعه می‌دهد و فرستاده‌هایی برای برنامه‌های تحقیقاتی فراهم می‌کند.

بنابراین، مطلوب است دانشگاه‌ها در راستای بالندگی همه جانبه اعضاًی هیأت علمی خود، گام‌های اساسی برداشته و به گونه‌ای برنامه‌ریزی شده، رشد و ارتقای همه جانبه اعضاًی هیأت علمی خود را فراهم آورند. بنابر موارد پیش گفته مسئله تحقیق؛ عدم توجه به «سبک رهبری خدمتگزار» و «فضیلت سازمانی» را در سازمان‌های امروزی نشان می‌دهد. محیط‌های آموزشی نیز از این قاعده مستثنی نبوده، با توجه به گستردگی نظام آموزش عالی در هر شهر و شهرستانی از کشور، شاهد پراکندگی زیاد دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی در کشور هستیم. بدون شک، این سازمان‌ها بایستی با بکارگیری سبک رهبری مناسب و فضیلت سازمانی را ارتقاء دهند. دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی با اجرایی نمودن «سبک رهبری خدمتگزار» در سطح سازمان خود؛ می‌توانند یک محیط سالم را برای کارکنان و دانشجویان فراهم بیاورند که این امر موجات فضیلت سازمانی در محیط دانشگاه را فراهم می‌آورد و هم می‌توانند به عنوان الگویی برای سازمان‌های دیگر برای توجه به این سبک از رهبری خدمتگزار باشند. با توجه به اهمیت موضوع «سبک رهبری خدمتگزار» و «فضیلت سازمانی» تحقیق حاضر در صدد پاسخ‌گویی به این سوال است، که مدل مبتنی بر تأثیر رهبری خدمتگذار بر فضیلت سازمانی در دانشگاه آزاد چگونه است؟

در این راستا سؤال‌های پژوهش به این شرح بوده است ابعاد فضیلت سازمانی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران، کدامند؛ و اولویت- بندی آن‌ها چگونه است؛ ابعاد سبک رهبری خدمتگزار در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران، کدامند؛ و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؛ تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر فضیلت سازمانی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران، چگونه است؛ مدل تأثیر سبک رهبری خدمتگذار بر فضیلت سازمانی در دانشگاه‌های آزاد، چگونه است؟

مواد و روش ها

این پژوهش از نظر هدف، تحقیق کاربردی است. روش تحقیق ترکیبی و طرح تحقیق نیز از نوع آمیخته اکشافی (کیفی- کمی) است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان منتخب (صاحب نظران حوزه سازمان، مدیران، مسئولان) و اخلاق در دانشگاه‌های

گرفت، نتایج نشان داد که فضیلت سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد کارکنان مراکز بهداشت ارومیه دارد. هم‌چنین، ابعاد فضیلت سازمانی (خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش) اثر بارزی بر عملکرد کارکنان مراکز بهداشت ارومیه دارند. نتایج این تحقیق حاکی از آن بود که ابعاد فضیلت سازمانی عوامل پیش‌بینی کننده مناسبی برای عملکرد کارکنان هستند، بهبود فضیلت سازمانی موجب می‌شود که افراد در سازمان مسئولیت‌پذیر باشند و عملکرد آن‌ها در سازمان بهبود یابد. پژوهشی که توسط ابراهیمپور و خلیلی (۶) تحت عنوان نقش واسطه‌ای فضیلت سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد سازمانی مدیران، انجام گرفت، محققان اظهار داشتند که مدیران در سازمان از لحاظ اشاعه فرهنگ، اخلاقیات و فضایل سازمانی نقش مهمی را دارا هستند. رهبری اخلاقی مدیران از طریق فضیلت سازمانی می‌تواند بر عملکرد سازمانی موثر باشد، زیرا هم سبک رهبری اخلاقی و هم فضیلت سازمانی بر عملکرد سازمانی موثر است، لذا به نظر می‌رسد فضیلت سازمانی اثرات رهبری اخلاقی بر عملکرد سازمانی را تقویت می‌کند و می‌تواند تأثیر بیشتری بر عملکرد سازمانی داشته باشد.

پژوهشی توسط پهزادی و نعامی (۷) تحت عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان) انجام گرفت، نتایج نشان داد رهبری اصیل و ابعاد آن، رابطه مشتمل و معناداری با فضیلت سازمانی داشتند. از میان ابعاد رهبری اصیل، به ترتیب پردازش متوازن، خودآگاهی، چشم‌انداز اخلاقی درونی و شفاقتی ارتباطی، بیشترین همبستگی را با فضیلت سازمانی داشتند. هم‌چنین، ابعاد رهبری اصیل، کننده معنادار فضیلت سازمانی بودند. پژوهشی توسط امینی خیابانی (۸) تحت عنوان تأثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر فضیلت سازمانی معلمان با میانجیگری اعتماد و تعهدسازمانی، انجام گرفت، نتایج گوای آن بود که سبک رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی رابطه معناداری دارد؛ این رابطه بهویژه هنگامی که متغیرهای میانجی اعتماد سازمانی و تعهدسازمانی وارد معادله می‌شوند، از استحکام بیشتری برخوردار است. به بیان دیگر می‌توان گفت که اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی، شدت تأثیر رهبری اخلاقی را بر فضیلت سازمانی افزایش می‌دهند.

پژوهشی توسط تابلی و همکاران (۹) تحت عنوان تأثیر رهبری خدمتگذار بر نتایج عملکرد کارکنان نگرشی و رفتاری، انجام گرفت، یافته‌هایی بر جسته به شرح زیر است: رهبری خدمتگذار رابطه منفی با قصد کاری دارد؛ این‌منی روانی، رابطه بین رهبری خدمتگذار و این‌منی روانی را متنایز می‌کند؛ و تمکن نظارتی، ارتباط بین رهبری خدمتگذار و این‌منی روانی را تعدیل می‌کند. یافته‌ها در تقویت ادبیات در مورد رهبری خدمتگذار قابل توجه است. علاوه بر این، مقاومت نظری و عملی مورد بحث قرار گرفته است. پژوهشی که توسط فتحنار (۱۰) تحت عنوان رهبری متعالی برای یک سازمان با فضیلت: رویکرد هند، انجام گرفت، محقق اظهار داشت که سازمان‌های امروزی با بحران‌های ناشی از بحران رهبری و بحران سازمانی بعدی مواجه هستند که در آن رهبران با نوعی فشار جنگی شدید مواجه هستند تا فراتر از معیارهای بسیار رفاقتی بروند، با این حال با عدم قطعیت ثابت مواجهه هستند. سود بالاتری برخوردار شوند و رشد پایدار را به سهامداران بیافزایند و تعامل معنی‌دار را برای نیروی کار جند نسلی که تقاضای شدید قرن ۲۱ است، به ارمنغان بیارند. اقتصاد دانش جهانی شاهد ادغام، اکتساب، اتحادهای استراتژیک، همکاری‌های چند ملیتی در یک طرف و فروپاشی اقتصادی، بحران مالی و اخراج‌های عظیم و غیره است که تأثیر محربی بر روحیه کارکنان در طرف دیگر دارد.

^۱- Applied Res

متغیرهای پنهان با اشتباہ موافق سازد (۱۱). به عبارتی دیگر مهم‌ترین مرحله در تجزیه و تحلیل آماری الگوی معادله ساختاری ارزیابی برازش مدل به داده‌ها است. پیش از انجام هرگونه روابط علی میان سازه‌ها، لازم است برازش مدل به داده‌ها تایید گردد.

آزاد استان مازندران) می‌باشد. و در بخش کمی شامل کلیه اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در ۱۴ واحد دانشگاهی این دانشگاه در استان مازندران در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۱۴۸۷ نفر (۳۲۸ نفر زن و ۱۱۵۹ مرد) می‌باشد. حجم نمونه در بخش کیفی با در نظر گرفتن قانون اشاعر به تعداد ۲۰ نفر تعیین شد و از روش نمونه‌گیری هدفمند "نمونه‌های حاوی اطلاعات غنی" استفاده شد، که پژوهشگر از طیف افراد بالقوه برای مشاهده، کسانی را انتخاب کرد، که بتوانند در فرآیند گردآوری، خزانه داده‌های مورد نیاز را غنی نمایند. اما در بخش کمی حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۰۵ نفر تعیین شد، که از روش نمونه‌گیری خوش‌ای استفاده شد و سه حوزه غرب، شرق و مرکز استان مازندران به عنوان خوش‌ها در نظر گرفته شدند، و افراد نمونه که شامل هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی در ۱۴ واحد دانشگاهی در استان مازندران بودند، در این خوش‌ها جایگزین شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش در بخش کیفی مصاحبه به وسیله پرسشنامه نیمه ساختاریافقه در تکنیک دلفی و در بخش کمی استفاده از تکمیل پرسشنامه‌ها بین نمونه‌های انتخاب شده از بین اعضای جامعه هدف بوده است. علت انتخاب این روش به عنوان یک روش جمع‌آوری اطلاعات، انتصای هدف پژوهش و لزوم کسب اطلاعات معتبر بود. روایی پرسشنامه توسط متخصصان و یا خبرگان مربوطه تایید شد و پایایی با استفاده از ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) $.89$ صدم محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از تکنیک دلفی و در بخش کمی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای AMOS و Spss استفاده شده است.

یافته‌ها

در بخش توصیفی نتایج نشان داده است بیشترین فراوانی مربوط به کارشناسی با (۵۱/۸۱) درصد و کمترین فراوانی مربوط به دکترا (۱۸/۶۸) درصد می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به بازه سنی ۳۴/۷۶ درصد نیز زن بودند. بیشترین فراوانی مربوط به بازه سنی ۳۶-۴۱ سال می‌باشد که ۳۰/۵۰ درصد از کل می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به بازه سابقه کاری ۱۱-۲۰ سال می‌باشد که ۴۵/۹ درصد از کل می‌باشد.

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش از آزمون کولموگروف اسپیرنوف استفاده گردید که نتایج نشان داده است سطح معناداری رهبری خدمتگزار و فضیلت سازمانی بیشتر از ۰/۰۵ محاسبه شده و طبق فرضیات آزمون کولموگروف فقط توزیع داده‌های رهبری خدمتگزار و فضیلت سازمانی از توزیع آماری نرمال پیروی می‌کند. لذا اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند امکان استفاده از آزمون پارامتریک وجود دارد. پس از تدوین نظری مدل برای تبیین پدیده مورد پژوهش و اندازه‌گیری متغیرهای پنهان تعريف شده، لازم است تا به بحث برآورده‌مدل و تحلیل شاخص‌های کلی و جزئی مدل پرداخت، تا مشخص شود که آیا داده‌های تجربی در مجموع حمایت‌کننده‌ی الگوی نظری تدوین شده هستند یا خیر. وجود اجزای متعدد در مدل تدوین شده، پژوهشگران را به این قسمت سوق داد که قبل از آن که مدل تدوین شده در همان گام اول مورد برآورد و آزمون قرار گیرد در ابتداء مدل‌های اندازه‌گیری حاضر در مدل برآورد و آزمون شوند. می‌توان گفت بررسی روابط ساختاری بین متغیرهای پنهان هنگامی منطقی‌تر و ما معناتر تفسیر می‌شود که اندازه‌گیری سازه‌های پنهان با توجه به معیارهای علمی قابل قبول باشند. وجود شاخص‌های با ارزش کلی ضعیف برای هر یک از مدل اندازه‌گیری به معنای آن است که ورود آن مدل اندازه‌گیری به الگوی معادله ساختاری^۱ می‌تواند پژوهشگر را در تحلیل روابط ساختاری بین

^۱- Stcucual Equation Model

جدول ۱. خلاصه تحلیل یا یابی، روایی همگرا بر اساس مدل نهایی

بخش	ابعاد	پایایی	همبستگی سوال با نمره کل	AVE	CR	MSV	ASV
سبک رهبری خدمتگزار	خدمت رسانی	.0770	.058	.0592	.0928	.0004	.003
	تواضع و فروتنی	.0765	.075	.0610	.0881	.004	.002
	مهرورزی (عشق اجتماعی)	.0751	.069	.0558	.0800	.004	.002
	چشم انداز (بینش)	.0870	.045	.0580	.0835	.004	.002
	توانمندسازی	.0815	.061	.0520	.0816	.004	.002
	مشارکت و کار تیمی	.0769	.068	.0652	.0917	.0004	.003
	جانشینی پروردی برای رهبری	.0758	.065	.0518	.0700	.004	.002
	خوشبینی (مشت نگری)	.0720	.066	.0650	.0517	.0004	.003
	اعتماد	.0770	.071	.0552	.0917	.0004	.003
	همدردی (شفقت)	.0790	.072	.0580	.0700	.0004	.002
فضیلت سازمانی	خوشنودی و مهربانی	.0805	.069	.0564	.0417	.0004	.003
	روحیه فدکاری و گذشت	.0870	.068	.0770	.0835	.004	.002

تشخیصی و واگرای مؤلفه‌ها است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که هر یک از عوامل، هدف پرسشنامه را برآورد می‌کند (روابی هم-گرگار) و همچنین نتایج حاکی از این است که خود مقیاس‌ها چنان همبستگی بالایی ندارند که همه آن‌ها تبدیل به یک سازه شوند و لذا مؤلفه‌ها تکراری نیستند هم‌چنین همان‌طور که مشخصه‌های برآورده‌گی جدول نشان می‌دهد داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنایی نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سوالات با سازه‌های نظری است.

در جدول (۲)، نتایج حاصل از شاخص کا ام او و آزمون بارتلت روی شاخص‌های موجود و شناسایی شده برای متغیرهای مدل پژوهش را می‌توان مشاهده کرد.

نتایج جدول (۱) حاکی از این است که ضریب همبستگی سؤالات با نمره کل پرسشنامه بالاتر از $0/3$ و پایانی هر سوال بیشتر از $0/20$ گزارش شد، که نشان می دهد سؤالات در سنجش متغیرها از دقت کافی برخوردارند. علاوه بر این پایابی به روش آلفای کرونباخ بالاتر از $0/60$ و پایابی مرکب نیز بیشتر از $0/70$. گزارش شد که نشان می دهد همه عاملها نیز در تعیین سازه از دقت لازم برخوردارند. همچنین نتایج جدول (۱) نشان می دهد که برای هر بخش ($AVE > 0.5$) $CR > AVE$ در نتیجه مؤلفه ها از روایی همگرا برخوردارند علاوه بر این از آنچهایی که برای هر مؤلفه $MSV < AVE$ است که بیانگر روایی

جدول ۲. نتایج آزمون (کام او) و بارتلت

نتایج	آزمون	ضریب کفايت نمونه گيري (کا ام او)	۰.۸۹۲
۶۳۶۷۸۹۰۵۸	کای اسکوئر	آزمون	تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر فضیلت سازمانی و بالندگی سازمانی در دانشگاه های آزاد استان مازندران
۴۵۸۰	درجه آزادی	کرویت	
***	سطره معناداري	بارتلت	

عاملی بود. سطح معنی داری ۰/۰۰۱ برای آزمون بارتلت نیز نشان-دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی بود.

براساس نتایج به دست آمده، شاخص (کام او) بزرگتر از ۰/۶ بوده و مقادیر تقریباً نزدیک به یک را نشان می‌دهد که حاکی از کفايت حجم نمونه بر اساس شاخص‌های شناسابی شده برای تحلیل

حدوٰل ۳. ضاپ مس میواد مطالعه و معنی داری، با امت‌های بآیند شده

سیدونه: اطلاعات مسیر سفر مسافر و معنی داری پارامترهای پروتکل سده		مسیر
وضعیت	معناداری	مقدار t
یذیرش	***	9.90
یذیرش	***	11.50
پذیرش	***	8.84
یذیرش	***	9.86
یذیرش	***	8.58
یذیرش	***	10.90
یذیرش	***	8.96
یذیرش	***	9.85
یذیرش	***	12.19
یذیرش	***	13.21
یذیرش	***	11.14
یذیرش	***	7.89
یذیرش	***	12.14
سبک رهبری خدمتگزار -> فضیلت سازمانی		سبک رهبری خدمتگزار
<خدمت رسانی		<خدمت رسانی
<تواضع و فروتنی		<تواضع و فروتنی
<مهرورزی (عشق اجتماعی)		<مهرورزی (عشق اجتماعی)
<چشم انداز(بینش)		<چشم انداز(بینش)
<توانمندسازی		<توانمندسازی
<مشارکت و کار تیمی		<مشارکت و کار تیمی
<جانشین بروزی برای رهبری		<جانشین بروزی برای رهبری
<خوشبینی (مشبت نگری)		<خوشبینی (مشبت نگری)
<اعتماد		<اعتماد
<همدردی (شفقت)		<همدردی (شفقت)
<خوشروبی و مهربانی		<خوشروبی و مهربانی
<روحیه فداکاری و گذشت		<روحیه فداکاری و گذشت
فضیلت سازمانی		فضیلت سازمانی

میانگین مجدور پس‌ماندها یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس‌های برآورد یا پیش‌بینی شده در این پژوهش نشان از تبیین مناسب

هم چنین معیار GFI که نشان‌دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کواریانس‌ها می‌باشد که توسط مدل تبیین می-شود برای این مدل‌ها بالای ۰/۹ است. مقدار ریشه دوم

این متغیر دارای ۷ بعد بشرح: ۱. خدمت رسانی (۵ گویی)، ۲. تواضع و فروتنی (۵ گویی)، ۳. مهوروی (عشق اجتماعی) (۵ گویی)، ۴. چشم انداز (بینش) (۵ گویی)، ۵. توانمندسازی (۵ گویی)، ۶. مشارکت و کار تیمی (۵ گویی) و ۷. جانشین پروری برای رهبری (۵ گویی) می باشد. نتایج آزمون فریدمن (میانگین رتبه های ابعاد سبک رهبری) جدول ۷. نتایج آزمون فریدمن (میانگین رتبه های ابعاد سبک رهبری)

میانگین رتبه	ابعاد
۴/۲۳	مشارکت و کار تیمی
۴/۲۵	بینش (چشم انداز)
۳/۹۸	خدمت رسانی
۳/۹۰	مهوروی (عشق اجتماعی)
۳/۷۹	توانمندسازی
۳/۷۶	جانشین پروری برای رهبری
۳/۶۹	تواضع و فروتنی

جدول ۸. نتایج آزمون فریدمن (نتیجه معناداری)

کای دو ^۲	در جه آزادی	معناداری	میزان خطا
۰/۰۵	۵	۰/۰۰۰	۲۲/۸۵۰

با توجه به سطح معنی داری ۰۰۰۰ آزمون و مقایسه آن با سطح معنی داری آزمون ۰۰۰۵ می توان نتیجه گرفت ابعاد از اولویت یکسانی برخوردار نیستند. یعنی، از نظر پاسخ گویان، اثرات هر یک از ۷ بعد از همدیگر متفاوت بوده و اثر یکسانی ندارند. همان طور که از جداول فوق مشخص است، ابعاد سبک رهبری خدمتگزار در دانشگاه های آزاد استان مازندران شامل: ۱. خدمت رسانی، ۲. تواضع و فروتنی، ۳. مهوروی (عشق اجتماعی)، ۴. چشم انداز (بینش)، ۵. توانمندسازی، ۶. مشارکت و کار تیمی و ۷. جانشین پروری برای رهبری می باشد. و از نظر اولویت بندی به ترتیب زیر خواهد بود:

- ۱) مشارکت و کار تیمی (۲ چشم انداز (بینش)) ۳) خدمت رسانی
- ۴) مهوروی (عشق اجتماعی) ۵) توانمندسازی ۶) جانشین پروری برای رهبری ۷) تواضع و فروتنی.

سوال سوم: تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر فضیلت سازمانی در دانشگاه های آزاد استان مازندران، چگونه است؟

جدول ۹. نتایج مدل تحلیل مسیر تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر فضیلت سازمانی

فضیلت سازمانی	ضریب value	مسیر مورد t- معناداری استاندارد	مسیر (تخمین t-value)	مطالعه در مدل استاندارد	نتیجه
سبک رهبری خدمتگزار ←	۰.۸۱	۹.۹۰	**	۰.۰۰۰	پذیرش

نتایج جدول ۹ نشان می دهد که بر اساس نتایج مدل ساختاری اثر سبک رهبری خدمتگزار بر فضیلت سازمانی در دانشگاه های آزاد استان مازندران دارای ضریب مسیر ۰/۸۱ است که دارای مقدار t برابر ۹.۹۰ می باشد. مقدار t برای این پارامتر (طبق قاعده خطای یک درصد در رد فرض صفر برای مقادیر بالای ۱/۹۶ در هر پارامتر مدل)، بالای ۱/۹۶ محاسبه شده است. با توجه به معنی داری و مثبت بودن این ضریب می توان یان نمود که سبک رهبری خدمتگزار تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

مدل تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر فضیلت سازمانی در دانشگاه های آزاد، چگونه است؟ در پژوهش حاضر با انجام مصاحبه و تحلیل داده های کیفی، شاخص های سبک رهبری خدمتگزار، فضیلت سازمانی مشخص، مدل نهایی پژوهش بر اساس

کوواریانس ها دارد. مقادیر شاخص های نرم شده برازنده (NFI)، (IFI)، شاخص نرم شده برازنده (NFI)، شاخص برازنده (IFI) و شاخص برازنده (CFI)، نیز حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده در مقایسه با سایر مدل های ممکنه است. شاخص بسیار توانمند ریشه دوم براورد واریانس خطای تقریب RMSEA نیز برای مدل مسیر زیر ۰/۰۸ است که مقداری قابل قبول است. در جدول ۴ این شاخص ها نشان داده شده است.

جدول ۴. شاخص های نیکویی برازش مدل تأثیر عاملی بر اساس مدل اصلی

شاخص	مقدار قابل قبول	وضعیت	کسب شده	مقدار
GFI (نیکویی برازش)	۰/۹۲	GFI		
AGFI (نیکویی برازش تعديل شده)	۰/۹۳	AGFI		
CFI (برازنده تعديل یافته)	۰/۹۶	CFI		
CMIN/df	۱/۳۸	CMIN/df		
RMSEA (ریشه میانگین خطای براورد)	۰/۰۸۵	RMSEA		
اعداد				
میانگین رتبه				
۴/۵۲				
۴/۴۲				
۳/۶۸				
۳/۶۰				
۳/۵۹				

جدول ۵. نتایج آزمون فریدمن (میانگین رتبه های ابعاد فضیلت سازمانی)

کای دو ^۲	در جه آزادی	معناداری	میزان خطا
۷۱/۹۶۷	۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۵

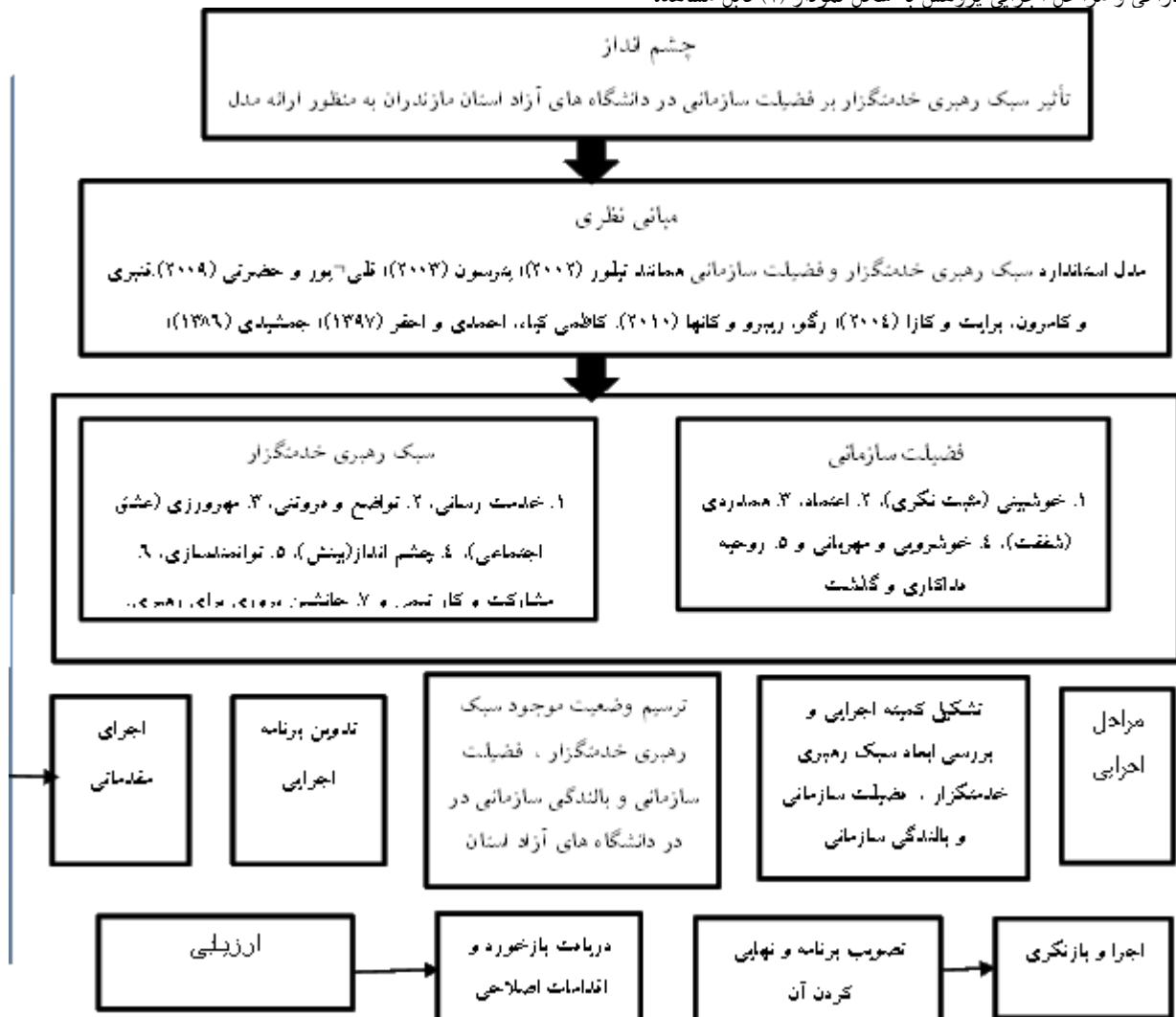
جدول ۶. نتایج آزمون فریدمن (نتیجه معناداری)

نتایج آزمون فریدمن دارای دو خروجی است. خروجی اول جدول (۵) آماری توصیفی است که میانگین رتبه هر متغیر را نشان می دهد. هر چقدر میانگین رتبه ها بزرگتر باشد، اهمیت آن متغیر بیشتر است. خروجی دوم جدول (۶) به ترتیب داده های هر متغیر، مقدار آماره کای دو، درجه آزادی و معناداری را ارائه می کند (۱۱). به دلیل اینکه معناداری کمتر از آستانه ۰/۰۵ است، فرض H₀ رد شده و ادعای یکسان بودن میانگین رتبه های متغیرها پذیرفته نمی شود. همان طور که از جداول فوق مشخص است، ابعاد فضیلت سازمانی در دانشگاه های آزاد استان مازندران شامل: ۱. خوشبینی (مثبت نگری)، ۲. همدردی (شفقت)، ۳. روحیه فدایکاری و گذشت (مثبت نگری)، ۴. خوشروی و مهربانی (مثبت نگری)، ۵. خوشروی و مهربانی.

اعداد سبک رهبری خدمتگزار در دانشگاه های آزاد استان مازندران، کدامند؟ و اولویت بندی آنها چگونه است؟

می‌باشد.

چشم انداز، فلسفه و اهداف، مروری بر مبانی نظری، چارچوب ادراکی و مراحل اجرایی پژوهش به شکل نمودار (۱) قابل مشاهده



داری دارد. یافههای حاصل در مقایسه با یافههای پژوهشی حسین نیا (۱۴) نتایج یکسانی داشته است. در نهایت پس از شناسایی ابعاد سبک رهبری خدمتگزار، فضیلت سازمانی و بالندگی سازمانی، در نهایت، مدل نهایی در این پژوهش با انجام مصاحبه و تحلیل داده‌های کیفی، شاخص‌های تأثیر سبک رهبری خدمتگزار، فضیلت سازمانی بر بالندگی سازمانی مشخص، و برای انجام مدل نهایی پژوهش بر اساس رویکرد دو مرحله‌ای برای مناسب بودن بارهای عاملی بهره گرفته شد و بعداً قابل قبول بودن آن‌ها نسبت به تدوین مدل نهایی اقدام شد. مدل نهایی به آزمون تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر فضیلت ازمانی و بالندگی سازمانی در دانشگاه های آزاد مازندران و آزمون نیکویی برآش ساختار آن پرداخته است. بر این اساس مشخص شد که ۷۱ درصد بالندگی سازمانی در دانشگاه‌های آزاد مازندران به ابعاد سبک رهبری خدمتگزار و فضیلت سازمانی وابسته است. در پایان نتیجه می‌گیریم مدل پیشنهادی دارای پنج بخش اصلی است. چارچوب مفهومی مدل فلسفه، چشم‌انداز، مراحل اجرایی و نظام ارزشیابی بازخورد با طرح سوالاتی تحلیل و بررسی شد در سازمانی، بکار رفته که از ادبیات و پیشینه پژوهش استخراج شده

بحث و نتیجه گیری
پس از تجزیه تحلیل داده‌ها براساس تحلیل عاملی اکشافی، و براساس مطالعات مبانی نظری و تحقیقات صورت گرفته در داخل و خارج کشور، ۵ بعد ۱. خوشبینی (ثبت نگری) (۵ گویه)، ۲. اعتماد (۵ گویه)، ۳. همدردی (شفقت) (۵ گویه)، ۴. خوشروی و مهربانی (۵ گویه)، ۵. روحیه فدکاری و گذشت (۵ گویه) در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران، مورد شناسایی قرار گرفت. این نتایج با یافههای پژوهشی: جرایمیلو (۱۲)؛ ایلدر (۱۳)، هماهنگ بوده و تایید شد.

پس از تجزیه تحلیل داده‌ها براساس تحلیل عاملی اکشافی، و براساس مطالعات مبانی نظری و تحقیقات صورت گرفته در داخل و خارج کشور، ۷ بعد بشرح: ۱. خدمت رسانی (۵ گویه)، ۲. تواضع و فروتنی (۵ گویه)، ۳. مهورزی (عشق اجتماعی) (۵ گویه)، ۴. چشم‌انداز (بینش) (۵ گویه)، ۵. توانمندسازی (۵ گویه)، ۶. مشاکلت و کار تبدیل (۵ گویه) و ۷. جانشین پروری برای رهبری (۵ گویه) در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران مورد شناسایی قرار گرفت. این نتایج با یافههای پژوهشی: مرزووقی (۱۱) داسون (۴) و حسن زاده (۲) هماهنگ بوده و تایید شد.

بر اساس نتایج مدل ساختاری سبک رهبری خدمتگزار بر فضیلت سازمانی در دانشگاه های آزاد استان مازندران تأثیر مثبت و معنی-

servant leadership in organizational entrepreneurship of employees of the Education Department of the Workers' Welfare Bank of Tehran Province. Public Management Research, Volume 7, Number 26, pp: 44-27. 2014.

7. Behzadi, Elham; Naami, Abdul Zahra And Bashlideh, Kiomers. Investigating the Relationship between Organizational Virtue and Organizational Civic Behavior, Organizational Loyalty and Spiritual Welfare in the Employees of Karun Oil and Gas Exploitation Company. Psychological Achievements, Volume 20, Number 2, pp: 256-233. 2017.

8. Amini Khiabani, Gholamreza. And Hamdi, Karim. The Relationship between Organizational Virtue and Employees' Quality of Work Life Using Step-by-Step Regression Analysis (Case Study: Ghavamin Bank). Scientific-Extension Journal, Year 11, Number 4, pp: 100-77. 2016.

9. Tabli, Hamid; Moradi Shahrbak, Mohammad Reza and Irannejad Parizi, Seyed Javad. Analysis of the relationship between organizational virtue as an ethical component with spiritual intelligence, emotional intelligence and organizational commitment of supervisors and officials in the field of mining and processing of Sarcheshmeh copper complex. Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology, Volume 12, Number 1, pp: 7-1. 2017.

10. Fatmanur, O. The Impact of the Perception of Organizational Virtue on the Perception of Organizational Happiness in Educational Organizations. Educational Policy Analysis and Strategic Research, 13 (4): 1949-4270. 2018.

11. Marzooqi, Rahmataleh; Salimi, Farhad. Explain the role of organizational virtue in promoting organizational trust in ethical government-based organizations. Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology, Volume 13, Number 1, pp: 37-26. 2018.

12. Jaramillo, F.; Bande, B.; Varela, J. Servant leadership and ethics: A dyadic examination of supervisor behaviors and salesperson perceptions. Journal of Personal Selling & Sales Man, agement, 2017, Volume 35, issue2, pages 24-108.

13. Yildiz, H. Yıldız, B. The Effect of Servant Leadership on Psychological Ownership: The Moderator Role of Perceived Organizational Support. Journal of Global Strategic Management, 9(2): 65-77. 2015.

Hossyniniya, R. Relationship of leadership style of coach servant with teamwork in satisfaction of athletes of Iran handball premier league. Sport management, 2015, Volume 8, issue5, pages 476-480

است به عبارتی سبک رهبری خدمتگزار بر فضیلت سازمانی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران نقش بسزایی داردند. لازم به ذکر است دانشگاه‌های آزاد استان مازندران در راستای تحقق این مقولات کام به کام و به تدریج با توجه به یک نقشه راه و برنامه استراتژیک درازمدت عمل نمایند و به منظور جامعه عمل پوشاندن آن تدوین یک برنامه عملیاتی ضرورت دارد. داشتن رویکرد پارادایمی با نگاه بومی و منطقه‌ای نیز به تحقق آن کمک می‌کند البته این سه متغیر از جمله متغیرهای برخطی نیستند لذا در حوزه علوم رفتاری از این دست مقولات ارتباط دوری با هم دارند بالندگی سازمانی ارتباط مستقیم با شهروندی سازمان دارد در برخی موارد به اقتضا در جای دیگر ممکن با توجه به متغیر میانجی عدالت سازمانی به شکل غیر مستقیم نیز بر رفتار شهروندی سازمان تاثیر داشته باشد در پاره‌ای از موارد در برخی مقاومت این سه متغیر ممکن رابطه همپوشانی نیز بر قرار باشد.

پیشنهادها شمال این عبارات می‌باشد برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت در قالب کارگاه‌های مختلف به منظور اموزش سبک رهبری خدمتگزار و فضیلت سازمانی بر بالندگی سازمانی به مدیران، معاونین و مدیران واحدهای دانشگاهی، در نظر گرفتن کلیه ابعاد سبک رهبری خدمتگزار و فضیلت سازمانی و به ویژه رهبری دانش در استراتژی تصمیم‌گیری مدیران، معاونین و مدیران دانشگاه‌ها، استفاده از مدل پیشنهادی این پژوهش به عنوان مبنای برای تدوین برنامه‌های سبک رهبری خدمتگزار و فضیلت سازمانی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران.

References

1. Zahid Babalan, Adel. And Naghi Zadeh Baghi, Abbas. Relationship between servant leadership style and organizational learning with job motivation of nurses working in medical centers under the auspices of Ardabil University of Medical Sciences. Journal of Research Development in Nursing and Midwifery, 2014, Volume 11, Number 1, pp: 98-91.
2. Hassanzadeh Samarin, Touraj. And Sefidkar, Sepideh. Investigating the Relationship between Organizational Virtue and Organizational Citizenship Behavior in Rasht Municipal Areas. Journal of Management Studies (Improvement and Transformation), 2014, No. 76, pp. 155-141.
3. Charles, D. (2016). Effects of Servant Leadership on Satisfaction with Leaders: Inclusion of Situational Variables. Effects of Servant Leadership on Satisfaction with Leaders. Emerging Leadership Journeys, 8 (1): 46-62.
4. Dawson, D. (2018). Organisational Virtue, Moral Attentiveness, and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility in Business: The Case of UK HR Practitioners. Journal of Business Ethics, Springer, vol. 148(4), pages 765-781, April.
5. Danaifard, Hassan; Amrullahi Buicki, Nahid. And Fani, Ali Asghar. Perception of organizational virtue: the missing link of the positive paradigm in the field of organizational studies of executive staff included in the current budget of Yazd province. Public Management Perspectives, 2015. Volume 10, Number 22, pp: 34-15.
6. Ebrahimpour, Habib; Khalili, Hassan and Asghari Niari, Yaqub. Analysis of the role of