

## تأثیر 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، ۱۳۲ نفر 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 رابطه 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

## 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 کاهش یافته 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 تأثیر 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 مشی‌ها و سیاست‌های 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 بی‌انگیزگی 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 سیاست‌های 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 جزئی 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، هر تصمیم 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، اعمال رویه‌های قانونی نسبت به افراد، گروه‌ها، جوامع و امثال آنها) در کالبد تصمیم‌گیری‌های مدیریتی به هم پیوند می‌خورند.

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 می کند.

### ۴. 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 نرم افزار PLS انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد هوش هیجانی با بتای ۰/۸۷ بر بهزیستی روانشناختی اثر مستقیم و معناداری دارد ( $t > 1/96$ )، هوش هیجانی با بتای ۰/۳۱ بر سواد هوش مصنوعی اثر مستقیم و معناداری دارد ( $t > 1/96$ )، بهزیستی روانشناختی با بتای ۰/۴۰ بر سواد هوش مصنوعی اثر مستقیم و معناداری دارد ( $t > 1/96$ ). 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 بازی های آموزشی بر افزایش جهت گیری مثبت و افزایش حل مسئله منطقی تاثیر معناداری دارد.

کشاورزی و همکاران (۱۴۰۴) در تحقیقی به بررسی رابطه سواد برنامه ریزی درسی و تدریس خلاق با نقش میانجی خودکارآمدی تدریس در معلمان دوره ابتدایی پرداختند. این پژوهش با هدف رابطه سواد برنامه ریزی 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 نرم افزار PLS و تحلیل مسیر انجام گرفت. یافتهها نشان داد سواد برنامه ریزی 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 برنامه ریزی درسی با بتای ۰/۳۱ ارتباط مستقیم و معناداری با تدریس خلاق دارد. سواد برنامه ریزی 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 تاثیر دارد، رهبری توانمندساز بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تاثیر ندارد، جو ایمنی بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تاثیر دارد و رهبری توانمندساز از طریق جو ایمنی و تسهیم دانش بر رفتار ایمنی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان گیلان تاثیر دارد.

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 تأثیر مثبت دارد. همچنین نتایج نشان داد از بین ابعاد سرمایه فکری هر سه بعد سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

عبدی هولایی و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان پیش‌بینی بازاریابی کارآفرینانه بواسطه برنامه ریزی استراتژیک (به انضمام مطالعه موردی) انجام دادند. یافته‌ها نشان داد رابطه همبستگی معنی‌داری بین برنامه ریزی استراتژیک با چهار مولفه بازاریابی کارآفرینانه شامل فرصت‌هشیاری، نوآوری معطوف به مصرف‌کننده، ایجاد ارزش و مدیریت ریسک وجود دارد.

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

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

چنگیز دلپوند و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق به بررسی عوامل موثر در سنجش اعتبار مشتریان با رویکرد ترکیبی داده‌کاوی و تصمیم‌گیری چندشاخصه پرداختند. این تحقیق سعی در ارائه فرصتی بهتر برای بانک‌ها برای شناسایی مشتریان خود با استفاده از دو تکنیک داده‌کاوی و شاخص تصمیم‌گیری داشت. یافته‌های تحقیق نشان داد میانگین شاخص گردش مالی در اولویت اول و متقاضی درآمد سالانه در آخرین اولویت است.

## ۵. ابزار پژوهش و روش جمع‌آوری داده‌ها، جامعه و نمونه 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 نمونه‌گیری این پژوهش، نمونه‌گیری طبقه‌ای و داخل هر طبقه، تصادفی ساده میباشند.

به منظور برآوردن حجم نمونه در این پژوهش و تعیین تعداد افرادی که بایستی مورد مطالعه قرار گیرند نمونه‌گیری به شیوه‌ای انجام شده که اطمینان حاصل شود نمونه بیانگر جامعه است. برای این منظور دو شرط اساسی در نمونه‌گیری 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 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.

## 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.

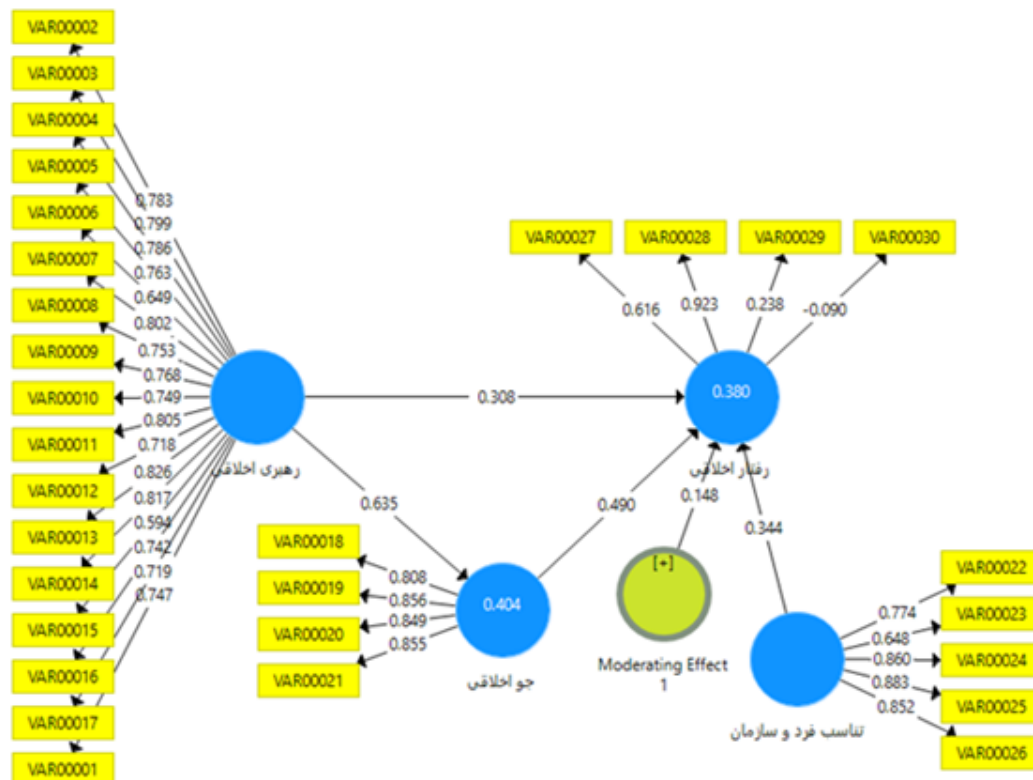
جدول ۱: آمار توصیفی خصوصیات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

سابقه کاری	تحصیلات	جنسیت	سن	میانگین
۳.۳۱۹۰	۴.۱۷۷۴	۱.۳۷۷۰	۲.۷۵۸۱	میانگین
۱.۳۲۹۲۶	۰.۸۶۵۳۱	۰.۵۰۳۳۴	۰.۷۳۶۶۳	انحراف معیار
۱.۷۶۷	۰.۷۴۹	۰.۲۵۳	۰.۵۴۳	واریانس
۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	۱.۰۰	حدپائین
۵.۰۰	۵.۰۰	۳.۰۰	۴.۰۰	حد بالا

## ۷. تحلیل معادلات ساختاری

### ۷-۱- بررسی روایی سازه پژوهش

در این حالت متغیر متناسب فرد- سازمان بعنوان متغیر مداخله‌گر در رفتار اخلاقی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بررسی بارعاملی در جدول ۲ و شکل ۱ آورده شده است.

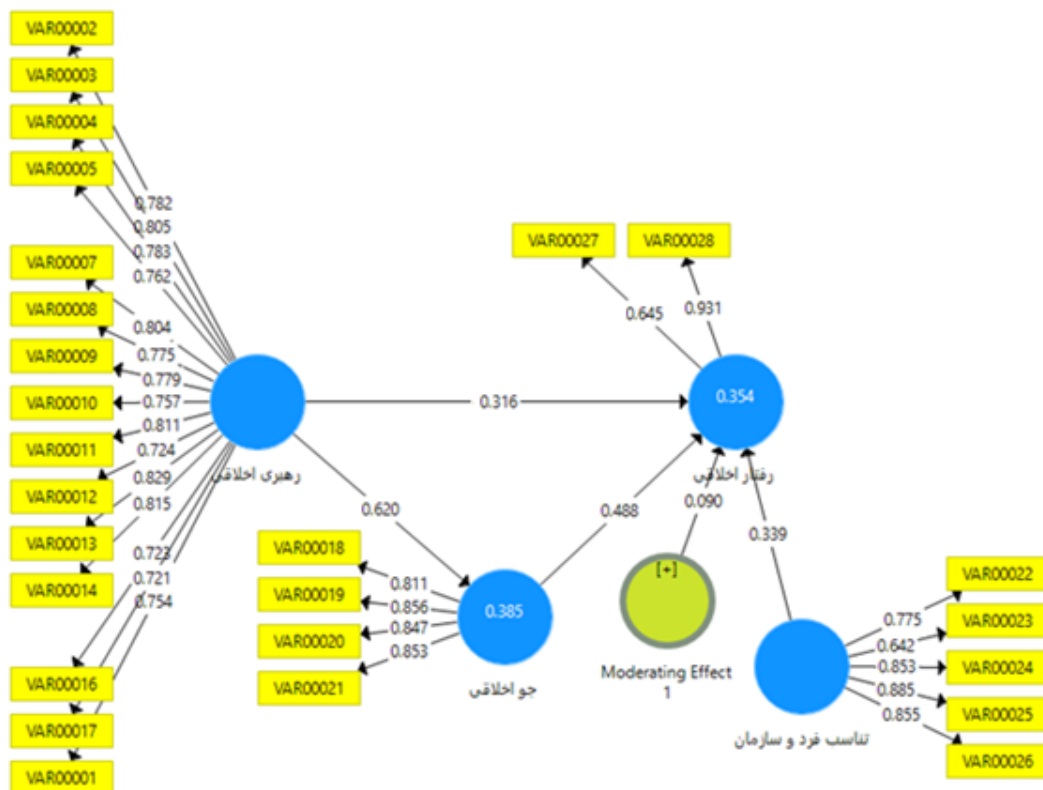


شکل ۱ بار عاملی گویه‌های پژوهش

جدول ۲: بررسی بار عاملی گویه های پژوهش

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

همانطور که مشاهده گردید، بار عاملی سؤال 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 می گردد.



شکل ۲: 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 لاکر ۲، برای محاسبه روایی واگرا مورد استفاده قرار می‌گیرد. در جدول ۴ روایی واگرا ارائه شده است. همانگونه که مشاهده می‌گردد، 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

#### ۷-۴- بررسی ضریب تعیین

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

جدول ۵: بررسی ضرایب تعیین

ضریب تعیین 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	تأثیر 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 تأثیر تعدیلگری بسیار اندکی دارد؛ یعنی ۰/۰۹. با توجه به نتیجه بدست آمده، تناسب فرد - سازمان نقش تعدیلگری چندانی پررنگی ندارد. با عنایت به موارد پیش گفته، میتوان تمامی فرضیات تحقیق را با ضرایبی که ذکر شد تأیید شده دانست. با عنایت به اینکه تمامی فرضیات موجود در مسیر تأیید شدند، می‌توان گفت فرضیه تحقیق شامل رهبری اخلاقی نقش تعدیلگر تناسب فرد و سازمان بر رفتارهای اخلاقی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی شهر قزوین اثر دارد مورد تأیید قرار می‌گیرد.

#### ۹. نتیجه گیری

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

این فرضیه با نسبت ۰/۰۹ مورد تأیید 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.

## منابع

۱. تقوایی یزدی، مریم، تقی پور، محمد، عبدی، جلال، حبیبی ماچیان، 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 ۴۴-۵۸.
  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)، تأثیر 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، پاییز ۱۴۰۱، صفحه ۱۳-۱.
  ۴. سلیمی، نرجس، تقی پور، محمد، سمیعی زفرقندی، مرتضی. (۱۴۰۴). تأثیر بازی های آموزشی بر مولفه های مهارت حل مساله دانش آموزان (به انضمام مطالعه موردی). مجله علمی روانشناسی و علوم رفتاری ایران، شماره پاییز ۱۴۰۴.
  ۵. کشاورزی، فرزانه، تقی پور، محمد، سمیعی زفرقندی، مرتضی. (۱۴۰۴). رابطه سواد برنامه ریزی 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.
  ۶. 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 پرنده. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. بهار ۱۴۰۵.
  ۷. محمدی، سحر، تقی پور، محمد، محبوبی، مریم (۱۴۰۰). بررسی نقش و تأثیر به کارگیری ابزارهای فناوری ارتباطات و اطلاعات بر ارزیابی عملکرد سازمان های 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, ۲۰۱۶, ۳۱ (۴), ۱۰۷۴-۱۰۴۹.
  ۱۰. Taghvae 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. ۵, Issue ۱۷, pp.۱-۲۴.