

تقدیم بہ:

پدر بزرگوار و مادر مہربانم

آن دو فرشتہ ای کہ از خواستہ ہایشان گذشتند، سختی ہا را بہ جان خریدند و خود را سپر بلائی مشکلات و ناہلایات کردند، تا من بہ

جایگاہی کہ اکنون در آن ایستادہ ام برسم.

تقدیر و تشکر

از استاد کرامت سرکار خانم دکتر نسیم ارشدی بسیار سپاسگذارم چرا که بدون راهنمایی‌های ارزشمند ایشان تدوین این پایان نامه بسیار مشکل می‌نمود.

همچنین از جناب آقای دکتر عبدالکافی نیسی استاد محترم مشاور که از راهنمایی‌های ایشان در طول تحقیق بهره‌گرفتم سپاسگزار می‌نمایم. در این جافروست معتنم می‌شام از مشاور صنعتی این طرح جناب آقای عبدالرحمان نساج رئیس اداره بهبود روابط کار شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون به سبب تلاششان در به ثمر رسیدن این پژوهش کمال تشکر و قدردانی را دارم.

در پایان از همراهی و مساعدت دوستان عزیزم کمال تشکر و قدردانی را دارم و از خداوند منان خواستار موفقیت و سربلندی ایشان، هستم.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

I.....	تقدیم
II.....	سپاس و قدر دانی
III.....	فهرست مطالب
IX.....	فهرست جداول
X.....	فهرست نمودارها
XI.....	چکیده فارسی

فصل اول: زمینه و موضوع پژوهش

۱	مقدمه
۳	بیان مسأله
۷	اهمیت و ضرورت موضوع پژوهش
۹	اهداف پژوهش
۱۰	فرضیه های پژوهش
۱۱	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش
۱۱	ویژگی های شخصیتی
۱۱	وجدانی بودن
۱۲	توافق پذیری

۱۲ روان‌رنجورخویی
۱۳ زمینه‌ی اخلاقی
۱۴ رهبری اخلاقی
۱۴ حمایت سازمانی ادراک‌شده
۱۴ تعهد عاطفی
۱۵ رفتار مدنی سازمانی

فصل دوم: پیشینه پژوهش

۱۷ رهبری اخلاقی: مبانی نظری
۱۸ مفهوم رهبری اخلاقی
۲۱ ویژگی‌های رهبر اخلاقی
۲۲ اجزای رهبری اخلاقی
۲۳ نظریه‌ها و دیدگاه‌های مربوط به رهبری اخلاقی
۲۶ نظریه یادگیری اجتماعی رهبری اخلاقی
۲۷ مولفه‌های رهبری اخلاقی
۲۸ معیارهای رهبری اخلاقی
۲۸ سبک‌های رهبری اخلاقی
۳۰ تأثیر رهبری اخلاقی بر موفقیت سازمان
۳۳ رهبری اخلاقی در اسلام
۳۴ ویژگی‌های شخصیتی: مبانی نظری
۳۷ مدل پنج عامل بزرگ شخصیت
۳۸ روان‌رنجورخویی
۳۸ توافق‌پذیری

۴۰	وجدانی بودن
۴۲	برون‌گرایی
۴۳	باز بودن به تجربه
۴۳	زمینه‌ی اخلاقی سازمان: مبانی نظری
۴۴	جو اخلاقی
۴۴	تعریف جو اخلاقی
۴۵	نظریه‌های جو اخلاقی
۵۰	فرهنگ اخلاقی
۵۱	ابعاد فرهنگ اخلاقی
۵۷	سطوح فرهنگ اخلاقی در سازمان‌ها
۵۹	انواع فرهنگ اخلاقی در سازمان
۶۱	فرهنگ اخلاقی اسلامی
۶۳	حمایت سازمانی ادراک‌شده: مبانی نظری
۶۶	نظریه مبادله اجتماعی
۶۹	نظریه حمایت سازمانی
۷۴	الگوی پیشایندها و پیامدهای حمایت سازمانی ادراک‌شده
۷۴	پیشایندهای حمایت سازمانی ادراک‌شده
۸۰	پیامدهای حمایت سازمانی ادراک‌شده
۸۴	تعهد عاطفی: مبانی نظری
۸۵	سیر تکاملی تعهد عاطفی
۸۵	جهت‌گیری عاطفی
۸۷	پایه ارزشی
۸۸	پایبندی و مسئولیت‌پذیری اخلاقی

۸۸	مدل سه مؤلفه‌ای
۹۰	پیشایندهای تعهد عاطفی
۹۱	تجارب کاری
۹۲	پیامدهای تعهد عاطفی
۹۲	فرایند تعهد عاطفی
۹۳	یکپارچه‌سازی تعهد عاطفی با تعهد رفتاری
۹۴	رفتار مدنی سازمانی: مبانی نظری
۹۷	انواع رفتار مدنی سازمانی
۹۹	عوامل تاثیر گذار بر رفتار مدنی سازمانی
۱۰۰	ویژگی‌های شخصی و رفتار مدنی سازمانی
۱۰۰	خشنودی شغلی و رفتار مدنی سازمانی
۱۰۱	ادراک حمایت سرپرست و رفتار مدنی سازمانی
۱۰۱	عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی
۱۰۲	تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی
۱۰۲	توافق پذیری، وجدانی بودن و رفتار مدنی سازمانی
۱۰۳	هیجان و رفتار مدنی سازمانی
۱۰۴	پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور
۱۰۵	پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور
۱۰۹	خلاصه فصل

فصل سوم: روش پژوهش

۱۱۱	طرح پژوهش
۱۱۱	جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری
۱۱۲	ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه
۱۲۲	ابزارهای اندازه‌گیری
۱۲۳	پرسشنامه نئو
۱۲۵	پرسشنامه زمینه‌ی اخلاقی
۱۲۶	پرسشنامه رهبری اخلاقی
۱۲۷	پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده
۱۲۸	پرسشنامه تعهد سازمانی
۱۲۹	پرسشنامه رفتارهای مدنی سازمانی
۱۳۰	روش جمع‌آوری داده‌ها
۱۳۱	روش تحلیل داده‌ها
۱۳۲	الگویابی معادلات ساختاری
۱۳۲	شاخص‌های برازندگی الگوی معادلات ساختاری
۱۳۴	برآورد اثرات غیر مستقیم در الگوهای چند متغیری

فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

۱۳۷	فرضیه‌های پژوهش
۱۳۹	یافته‌های توصیفی
۱۴۲	یافته‌های اصلی
۱۴۲	الگویابی معادلات ساختاری
۱۴۶	یافته‌های مربوط به فرضیه‌های الگوی پیشنهادی

۱۵۰	مسیرهای مستقیم الگوی پیشنهادی
۱۵۰	مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی
۱۵۴	خلاصه فصل

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱۵۷	تبیین یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش
۱۷۴	محدودیت‌های پژوهش
۱۷۵	پیشنادهای نظری
۱۷۵	پیشنادهای کاربردی
۱۷۷	پیشنادهایی برای شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون
۱۷۹	خلاصه پژوهش
۱۸۴	منابع
۲۱۷	پیوست‌ها

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲. مولفه‌های رهبری اخلاقی از دیدگاه نظریه پردازان مختلف	۲۷
جدول ۲-۲. معیارهای رهبری اخلاقی از دیدگاه گری و یوکل	۲۸
جدول ۱-۳. توزیع شرکت کنندگان بر حسب جنسیت	۱۱۲
جدول ۲-۳. میانگین و انحراف معیار سن و سابقه خدمت اعضای نمونه	۱۱۴
جدول ۳-۳. توزیع شرکت کنندگان بر حسب تحصیلات	۱۱۵
جدول ۵-۳. توزیع شرکت کنندگان بر حسب سمت سازمانی	۱۱۷
جدول ۶-۳. توزیع شرکت کنندگان بر حسب اداره محل خدمت	۱۱۹
جدول ۷-۳. پایایی پرسشنامه نئو به روش آلفای کرونباخ و تنصیف در پژوهش حاضر	۱۲۴
جدول ۸-۳. پایایی پرسشنامه رفتارهای مدنی سازمانی به روش آلفای کرونباخ و تنصیف در پژوهش حاضر	۱۳۰
جدول ۱-۴. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش برای کل آزمودنی‌ها	۱۳۹
جدول ۲-۴. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش حاضر	۱۴۱
جدول ۳-۴. برازش الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی	۱۴۳
جدول ۴-۴. الگوی ساختاری مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی پژوهش حاضر	۱۴۴
جدول ۵-۴. نتایج بوت استراپ برای مسیر رهبری اخلاقی با تعهد عاطفی با توجه به میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده	۱۵۱
جدول ۶-۴. نتایج بوت استراپ برای مسیر رهبری اخلاقی با رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد با توجه به میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده	۱۵۲
جدول ۷-۴. نتایج بوت استراپ برای مسیر رهبری اخلاقی با رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان با توجه به میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده	۱۵۳

فهرست نمودارها

صفحه

عنوان

نمودار ۱-۱. الگوی پیشنهادی برخی پیشایندها و پیامدهای رهبری اخلاقی	۷
شکل ۱-۲. ابعاد جو اخلاقی ویکتور و کولن	۴۷
نمودار ۱-۲. مدل ابداعی فرهنگ اخلاقی بر گرفته از متون اسلامی	۶۳
نمودار ۱-۳. درصد توزیع شرکت کنندگان بر حسب جنسیت	۱۱۳
نمودار ۲-۳. فراوانی توزیع شرکت کنندگان بر اساس جنسیت	۱۱۳
نمودار ۳-۳. درصد توزیع شرکت کنندگان بر حسب تحصیلات	۱۱۶
نمودار ۳-۴. فراوانی توزیع شرکت کنندگان بر حسب تحصیلات	۱۱۶
نمودار ۳-۵. درصد توزیع شرکت کنندگان بر حسب سمت سازمانی	۱۱۸
نمودار ۳-۶. فراوانی توزیع شرکت کنندگان بر حسب سمت سازمانی	۱۱۸
نمودار ۳-۷. درصد توزیع شرکت کنندگان بر حسب اداره محل خدمت	۱۲۱
نمودار ۳-۸. فراوانی توزیع شرکت کنندگان بر حسب اداره محل خدمت	۱۲۱
نمودار ۴-۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر	۱۳۸
نمودار ۴-۴. الگوی نهایی پژوهش حاضر به همراه ضرایب استاندارد مسیرها	۱۴۵

چکیده‌ی پایان‌نامه

نام خانوادگی: ظهیری	نام: آزیتا	شماره دانشجویی: ۹۰۱۲۰۱۱
عنوان پایان‌نامه: طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای رهبری اخلاقی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون.		
استاد راهنما: دکتر نسرين ارشدي		
استاد مشاور: دکتر عبدالکاسم نيسي		
درجه تحصیلی: کارشناسی ارشد	رشته: روان‌شناسی	گرایش: صنعتی و سازمانی
دانشگاه: شهید چمران اهواز	دانشکده: علوم تربیتی و روان‌شناسی	گروه: روان‌شناسی
تاریخ فارغ‌التحصیلی: ۱۳۹۲/۰۷/۱۵		تعداد صفحه: ۲۲۱
کلید واژه‌ها: رهبری اخلاقی، رفتارهای مدنی سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، ویژگی‌های شخصیتی.		
<p>چکیده: هدف پژوهش حاضر طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای رهبری اخلاقی بود. پیشایندهای این پژوهش شامل وجدانی بودن، توافق‌پذیری، روان‌رنجورخویی و زمینه‌ی اخلاقی بودند. پیامدها نیز عبارت بودند از: حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد عاطفی و رفتارهای مدنی سازمانی. نمونه این پژوهش شامل ۲۱۳ نفر از کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون بودند که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل: پرسشنامه‌ی ویژگی‌های شخصیتی، زمینه‌ی اخلاقی، رهبری اخلاقی، حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد عاطفی و رفتارهای مدنی سازمانی بودند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۱۸ و AMOS ویراست ۱۸ انجام گرفت. جهت آزمودن اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی نیز از روش بوت‌استرپ استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده برآزش نسبتاً خوب الگوی پیشنهادی با داده‌ها بود. برآزش بهتر الگو و نتایج معنی‌دارتر از طریق همبسته‌کردن خطاهای دو مسیر حاصل شد. از میان ۱۴ فرضیه پژوهش حاضر تمامی فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفتند. وجدانی بودن، توافق‌پذیری و زمینه‌ی اخلاقی به طور مستقیم بر رهبری اخلاقی دارای اثر مثبت بودند. اثر منفی روان‌رنجورخویی بر رهبری اخلاقی نیز مورد تأیید قرار گرفت. همچنین، حمایت سازمانی ادراک‌شده به طور مستقیم بر تعهد عاطفی و رفتارهای مدنی سازمانی اثر مثبت داشت. رهبری اخلاقی نیز به طور مستقیم بر حمایت سازمانی ادراک‌شده و هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم از طریق میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد عاطفی و رفتارهای مدنی سازمانی دارای اثر مثبت بود.</p>		

فصل اول

زمینه و موضوع پژوهش

رهبری بیش از نیم قرن است که موضوع مباحثات و تحقیقات مدیریت و بالندگی سازمانی می‌باشد. اغلب اوقات این تحقیقات و مباحثات بر مسأله‌ی کیفیت رهبری، اثربخشی رهبری یا سبک‌های رهبری متمرکز بوده‌اند (ادلم^۱، ۲۰۰۳). مطابق با نظر ادلم (۲۰۰۳) رهبری یکی از پیچیده‌ترین مفاهیم است. به خصوص زمانی که به تنوع رویکردهایی که به تعریف رهبری پرداخته‌اند توجه گردد، این پیچیدگی مشخص می‌گردد. ساشکین و ساشکین^۲ (۲۰۰۳) و هوی و میسکل^۳ (۲۰۰۱) در دیدگاهی جدیدتر، رهبری را به عنوان هنر متحول ساختن افراد و سازمان‌ها با هدف بهبود سازمانی تعریف می‌کنند. بر اساس این دیدگاه رهبران، وظایف را تعریف می‌کنند و توضیح می‌دهند که چرا این اعمال باید صورت گیرند؛ رهبران فعالیت‌های پیروان را پایش می‌کنند و اطمینان می‌یابند که آن‌ها منابع و مهارت لازم جهت انجام کار را در اختیار دارند. این رهبران روابط خود را در راستای جهت‌دهی، انگیزش و الهام‌بخشی معطوف به بهره‌وری گسترش می‌دهند. این رویکرد همان رویکرد تحولی است که در بخش‌های آینده به آن خواهیم پرداخت و بر اساس متحول ساختن در جهت دستیابی به تغییرات مثبت در سازمان، گروه، روابط بین‌فردی و محیط پدید آمده است. نفوذ جوهره‌ی رهبری است، رهبران می‌توانند از نفوذشان به طور مثبت برای ترویج رفتارهای اخلاقی و یا به طور منفی برای تشویق رفتارهای غیر اخلاقی استفاده کنند. رهبری اخلاقی^۴ نمایش رفتار هنجاری مناسب به وسیله اقدامات فردی و روابط بین فردی و افزایش چنین رفتارهایی در پیروان به وسیله تصمیم‌گیری، تشویق و ارتباطات دوطرفه می‌باشد (براون، تروینو و هریسون^۵، ۲۰۰۵). رهبری اخلاقی رهبری به شیوه‌ای است که در آن به حقوق و شرافت دیگران احترام گذاشته می‌شود (سیولا^۶، ۲۰۰۴). بحث درباره‌ی رهبری اخلاقی بدون استثنا دربردارنده‌ی صداقت و درستی فردی می‌باشد (باس و

1. Adlam

2. Sashkin & Sashkin

3. Hoy & Miskel

4. ethical leadership

5. Brown, Trevino & Harrison

6. Ciulla

استیدلمر^۱، (۱۹۹۹). رهبری اخلاقی اخیراً طلایه دار مطالعات رهبری شده است که این ناشی از تعداد زیاد رسوایی‌های اخلاقی است که در سازمان‌ها اتفاق می‌افتد (مک مانوس^۲، ۲۰۱۱). در نتیجه ارزش-های اخلاقی ویژگی لازم برای رهبران می‌باشد (ایلماز^۳، ۲۰۱۰). مطالعات نشان می‌دهد هنگامی که رهبران از استانداردهای اخلاقی خود تجاوز می‌کنند، هم خود کاملاً صدمه می‌بینند و هم از قدرت نفوذشان کاسته می‌شود. این صدمات جبران ناپذیر در قالب آزارهای مستقیم جسمی و روحی به دیگران در درون و بیرون سازمان تجلی پیدا می‌کند. همچنین رفتارهای ضد اخلاقی این نوع رهبران، فضایی ایجاد می‌کند که زمینه‌های توسعه درک عمومی در خصوص اهمیت نیاز به اخلاق و رفتار اخلاقی را از بین می‌برد. توجه به اخلاق کاری به عنوان عاملی مهم، دیگر نامأنوس نیست. به همان نسبت که ماهی به آب نیاز دارد و انسان به هوا، رهبران هم نیازمند اخلاق می‌باشند. امروزه افراد انتظار دارند در سازمانی کار کنند که مورد توجه قرار گیرند، به خوبی درک شوند و مورد احترام قرار بگیرند و دوست دارند احساس صداقت، درستکاری، قابلیت اعتماد، اعتماد به نفس و اینکه بخشی از سازمان هستند داشته باشند. فردی که این قبیل محیطی با این خصوصیات را ایجاد می‌کند مسلماً رهبر است که باید تمام رفتارهایش قابلیت‌های اخلاقی را منعکس کند و اصول صداقت و شرافت تعیین کننده تمام زندگی‌اش باشد. یک رهبر باید به ارزش‌های اخلاقی وفادار باشد و از قوانین اخلاقی که بیان کننده‌ی راستی، تلاش برای انجام بهترین‌ها و صادق بودن در همه اوقات به منظور ایجاد یک سازمان شفاف، پیروی کند (ایلماز، ۲۰۱۰). شواهدی مبنی بر بحران در زمینه‌ی رهبری اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی در تقریباً همه‌ی بخش‌های زندگی حرفه‌ای هم سازمانی و هم اجتماعی وجود دارد مانند فسادهای اخلاقی شرکت‌های بزرگ، بد به کار بردن منابع شرکت، عملکرد بد مالی و فعالیت-های بازاریابی غیر قانونی و سلطه جو (وینستون^۴، ۲۰۰۷). رسوایی‌های اخلاقی اخیر در تجارت اهمیت سؤالاتی درباره‌ی نقش رهبری اخلاقی را افزایش داده است (براون و همکاران، ۲۰۰۵).

¹. Bass & Steidlmeier

². Mc Manus

³. Yilmaz

⁴. Winston

بیان مسئله

رهبری اخلاقی از رویکردهایی است که در دهه های پایانی قرن بیستم میلادی به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شد. در تغییرات فلج کننده‌ی دنیای امروز عامل اعتماد مهم ترین اصل موفقیت رهبران است. به تعبیر کوزس و پوزنر^۱ (۱۹۹۳) در این سه دهه‌ی اخیر کاهش اعتماد عمومی به رهبران تجاری و سیاسی به سرخوردگی و ناامیدی از رهبران انجامیده است. شایعات و رسوایی‌های تکراری فراگیر در رسانه‌های خبری، کتاب‌ها و فیلم‌ها نیز آن را دامن زده و مردم را به طور فزاینده‌ای نسبت به انگیزه‌ها، شایستگی‌ها و صداقت رهبران سازمانی و سیاسی بدبین کرده است. رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای استانداردهای اخلاقی به طور مؤثر در رفتارهایشان می‌باشد. رهبری اخلاقی می‌تواند به عنوان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی‌های فردی دیگران و ترکیبی از ویژگی‌های صداقت، قابلیت اعتماد، امین بودن، خلوص، تصمیم‌گیری دموکراتیک و مشارکت حمایتی، دلسوز بودن و مهربان بودن توصیف شود (ایلماز، ۲۰۱۰). رهبری اخلاقی رهبری به شیوه‌ای است که به حقوق و مقام دیگران احترام می‌گذارد. رهبران ماهیتاً در یک موقعیتی از قدرت اجتماعی هستند و رهبری اخلاقی بر چگونگی استفاده‌ی رهبران از قدرت اجتماعی خود برای تصمیماتی که می‌گیرند، فعالیت‌هایی که در آن درگیر هستند و شیوه‌ای که آن‌ها بر دیگران اثر می‌گذارند، تمرکز دارد (رسیک، هانگز، دیکسون و میتچلسون^۲، ۲۰۰۶). در این نوع رهبری، ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، صداقت، درستی و راست کرداری محور تمرکز و توجه است (گل پرور، پاداش و آتش پور، ۱۳۸۹). رهبران سازمان برای آنکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدفی مشترک متقاعد سازند، باید بدون استثنا به اخلاقیات پذیرفته شده پایبند باشند و متعهد بودن خود را به اخلاقیات از طریق رفتار ملموس نشان دهند. براون و تروینو (۲۰۰۶) اظهار کردند که

^۱ . Kouzes & Posner

^۲ . Resick, Hanges, Dickson & Mitchelson

احتمالاً بین رهبری اخلاقی و سه صفت از پنج صفت بزرگ شخصیتی شامل وجدانی بودن^۱، توافق پذیری^۲ و روان رنجورخویی^۳ رابطه وجود دارد. هم چنین دی هوگ و دن هارتوگ^۴ (۲۰۰۹) اظهار کردند که توافق پذیری و وجدانی بودن صفاتی مهم برای رهبران اخلاقی هستند. یکی دیگر از عواملی تأثیری گسترده بر رهبری اخلاقی دارد، زمینه اخلاقی^۵ سازمان می باشد. اگر چه می توان زمینه اخلاقی یک سازمان را از جنبه های مختلف بررسی کرد، اما بیشتر تحقیقات تجربی در این زمینه به عواملی که به آن جو اخلاقی^۶ و فرهنگ اخلاقی^۷ می گویند، توجه داشته اند، که هر دو ویژگی هایی از سازمان را مشخص می کنند که از نگرش ها و رفتارهای مرتبط با اخلاق حمایت می کند (براون و تروینو، ۲۰۰۶). یکی از پیامدهای رهبری اخلاقی حمایت سازمانی ادراک شده^۸ می باشد. حمایت سازمانی ادراک شده، مشتمل بر ادراک کارکنان درباره ارزش قائل شدن سازمان برای سهم، مشارکت و بهزیستی آنها است. به معنای دیگر وقتی کارکنان احساس نمایند که سازمان به حضور و تلاش آنها توجه دارد و به اشکال مختلف، مراقب بهزیستی و حضور فعال آنها است، حمایت سازمانی ادراک شده در آنها تقویت می شود. نکته حائز اهمیت در ان خصوص این مسئله است که اقدامات و رفتارهای عاملان رسمی قدرت، یعنی سرپرستان و مدیران، به عنوان شاخصی از نیت و مقاصد سازمان و نه شخص سرپرست یا مدیر خاص نگریسته می شود (روهادز و ایزنبرگر^۹، ۲۰۰۲). براساس یک گزارش فرا تحلیل^{۱۰} حمایت سرپرست یکی از عوامل مطرح برای حمایت سازمانی ادراک شده است، به ترتیبی که رفتارها و برخوردهای مناسب از طریق سرپرست، اغلب به عنوان شاخصی نیرومند برای تقویت یا تضعیف حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان محسوب می شود. به طور تجربی نشان داده شده که رهبری اخلاقی از طریق حمایت سازمانی ادراک شده رفتارهای مدنی

1. conscientiousness

2. agreeableness

3. neuroticism

4. De Hoogh & Den Hartog

5. ethical context

6. ethical climate

7. ethical culture

8. perceived organizational support (POS)

9. Rhoades & Eisenberger

10. metaanalysis

سازمانی^۱ و تعهد عاطفی^۲ کارکنان، پیش بینی می‌کند (روهادز و ایزنبرگر، ۲۰۰۲). رهبران اخلاقی به آنچه که کارکنانشان برای گفتن دارند گوش می‌دهند، که نشان دهنده‌ی این است که برای مشارکت کارکنانشان ارزش قائل می‌شوند. رهبران اخلاقی همچنین بهترین منافع زیردستانشان را در نظر دارند، که نشان دهنده‌ی این است که آن‌ها به بهزیستی کارکنانشان توجه دارند (براون و همکاران، ۲۰۰۵). بنابراین رهبران اخلاقی - چه در سطح سازمان یا در سطح سرپرست - احتمالاً یک حس حمایت را در میان کارکنان ایجاد می‌کنند. تحقیقات نشان داده‌اند که تفسیر افراد از جنبه‌های خاص فرهنگ، اثر حمایت سازمانی و برون داده‌های شغل را تعدیل می‌کند. نتایج تحقیقی که در چین انجام شده نشان داد که ادراکات افراد از سنت گرایی و فاصله قدرت، اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر روی برون داده‌های شغلی (مانند تعهد عاطفی و رفتارهای مدنی سازمانی) را تعدیل می‌کند (فارح، هاکت و لیانگ^۳، ۲۰۰۷). نشان داده شده که حمایت سازمانی تحت تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده قرار دارد. همانند خشنودی شغلی، تعهد نیز نتیجه‌ی طبیعی حمایت سازمانی ادراک شده است. از آن جایی که حمایت سازمانی ادراک شده، محیط متقابل و دو طرفه‌ای^۴ را ایجاد می‌کند، در کارکنان باعث افزایش حس تعلق و هویت به سازمان می‌شود که در نتیجه منجر به تعهد عاطفی و رفتارهای مدنی سازمانی می‌گردد (ایزنبرگر و همکاران، ۲۰۰۴).

تعهد عاطفی، همان دلبستگی عاطفی کارکنان به سازمان می‌باشد که توسط خشنودی از سازمان و تمایل به ماندن در آن مشخص می‌شود (آلن و مایر^۵، ۱۹۹۱). کارکنان دارای تعهد عاطفی بالا در سازمان خواهند ماند، به این دلیل که آن‌ها این گونه می‌خواهند (آلن و مایر، ۱۹۹۱).

^۱ . organizational citizenship behavior (OCB)

^۲ . affective commitment

^۳ . Farh, Hackett & Liang

^۴ . reciprocal environment

^۵ . Allen & Meyer

گروهی از رفتارهای اجتماع یار^۱، رفتارهای مدنی سازمانی (OCB) نامیده می‌شوند که به عنوان رفتارهایی که فرد فراتر از تقاضاهای شغلی خود انجام می‌دهد تعریف می‌شود که بر کارایی سازمان اثر می‌گذارد. (اسپریترز و سوننشین^۲، ۲۰۰۴).

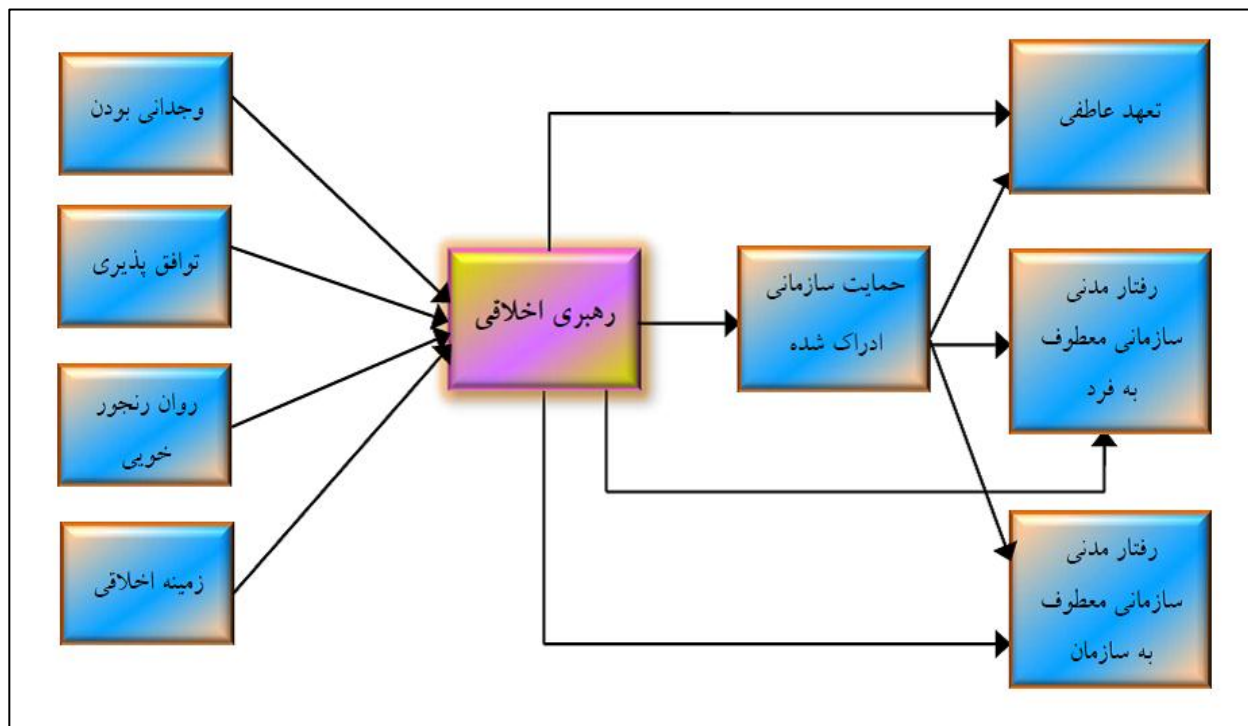
با وجود این‌که مدیران در کشور ما اغلب متکی بر ارزش‌های اخلاقی عمل می‌کنند اما به این علت که تحقیقات اندکی در ارتباط با رهبری اخلاقی در سازمان‌ها صورت گرفته است و رهبری اخلاقی از سازه‌های نسبتاً جدید است و در ایجاد یک فضای کاری سالم نقش به‌سزایی ایفا می‌کند و از آن‌جا که اولین گام در گسترش موازین اخلاقی در سازمان‌ها، اجرای مدیریت و رهبری اخلاقی در سازمان می‌باشد، پژوهش حاضر به دنبال آن است که برخی از مهم‌ترین پیشایندها و پیامدهای مهم رهبری اخلاقی را مورد بررسی قرار دهد.

با بررسی پیشینه‌ی پژوهشی رهبری اخلاقی، الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم این سازه طراحی گردید. در الگوی طراحی شده به بررسی برخی از پیشایندهای مهم رهبری اخلاقی که عبارتند از وجدانی بودن، توافق‌پذیری، روان‌رنجورخویی و زمینه‌ی اخلاقی و پیامدها که شامل حمایت سازمانی ادراک‌شده، تعهد عاطفی، رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد و رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان می‌باشند، پرداخته شده است. در این الگو فرض بر این است که متغیرهایی بر رهبری اخلاقی اثر می‌گذارند و رهبری اخلاقی نیز هم به‌طور مستقیم و هم از طریق میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تعهد عاطفی و رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به فرد و معطوف به سازمان اثر می‌گذارد.

^۱ . prosocial behaviors

^۲ . Spreitzer & Sonenshein

نمودار ۱-۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



نمودار ۱-۱. الگوی پیشنهادی برخی پیشایندها و پیامدهای رهبری اخلاقی

اهمیت و ضرورت پژوهش

رهبری اخلاقی طی سال‌های آغازین هزاره سوم میلادی در حوزه‌ی ایجاد یک فضای کاری سالم و به واسطه‌ی پیامدهای سازمانی، گروهی و فردی که به همراه دارد، به شدت مورد توجه قرار گرفته است (براون و تروینو، ۲۰۰۶؛ براون و همکاران، ۲۰۰۵؛ پتریک و کوین^۱، ۲۰۰۱؛ لوکاس^۲، ۲۰۰۰). این قابل انتظار است که رهبری اخلاقی بر رفتارهای کارکنان در گروه‌های کاری از طریق ارتباطات و تعاملات اجتماعی و احساسی تأثیر بگذارد. بنابراین رهبران اخلاقی سطح بالایی از اعتماد و عدالت ادراک‌شده را ایجاد می‌کنند. برای اینکه کارکنان می‌دانند که آن‌ها می‌توانند بر رهبران اخلاقی

¹ . Petrick & Quinn

² . Lucas

حساب کنند و برای اینکه رهبران اخلاقی با پیروان به انصاف و عدالت رفتار می‌کنند، احتمال اینکه کارکنان این قبیل رفتارهای رهبری را با رفتارهایی که برای گروه کاری مفید است و خودداری از رفتارهایی که برای سرپرست، گروه کاری و یا سازمان ضرر دارد، جبران کنند، زیاد است (مایر، کوئیزی، گرین بام، باردز و سالوادور^۱، ۲۰۰۹). مدیرانی که اخلاقی رفتار می‌کنند، می‌توانند تأثیر مثبتی بر کارکنان در محیط کار و بر کارهایی که سازمان هایشان به نفع جامعه انجام می‌دهند، داشته باشند. مدیرانی که این گونه عمل نمی‌کنند سازمان‌هایشان را در فعالیت به نحوی که از حیث اخلاقی و اجتماعی قابل قبول باشد با مشکلات بیشتری روبرو می‌کنند (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۸۱). رفتار با افراد به شیوه ای که به انصاف و عدالت توجه شود باعث ایجاد اعتماد می‌شود، این اعتماد باعث ایجاد تعهد کارکنان به سازمان می‌شود که این باعث تضمین تلاش مضاعف مورد نیاز برای موفقیت سازمان می‌شود (اگانفوروا^۲، ۲۰۰۹). معلوم است که رهبران اخلاقی تلاش می‌کنند تصمیمات منصفانه بگیرند و مراقب احساسات کارکنانشان باشند و تلاش می‌کنند که محیط‌های کاری عادلانه ایجاد کنند پس انتظار می‌رود کارکنان مثبت‌تر و خوش بین‌تر درباره‌ی موقعیت سازمان و کارشان باشند و بیشتر تمایل داشته باشند که در سازمان باقی بمانند و در موفقیت آن مشارکت کنند (دی هوگ و دن هارتوگ، ۲۰۰۸).

سازمان‌ها باید به رهبری اخلاقی بسیار اهمیت بدهند. مشخص شده است که رهبری اخلاقی نتایج مثبتی برای سازمان خود دارد. براون و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیقات خود بیان داشته اند که رهبری اخلاقی با افزایش تعهد، کاهش رفتار غیراخلاقی در سازمان، افزایش رفتار مدنی سازمانی و افزایش ارزش مداری ارتباط دارد. رهبری اخلاقی همچنین اگر رهبران دوست دارند که کارکنانشان را در کار برانگیزند، مهم می‌باشد. اگر درستی اخلاقی رهبر مشکوک و سؤال برانگیز باشد همه‌ی تلاش های رهبر برای نفوذ بر کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی شکست می‌خورد (مک مانوس، ۲۰۱۱).

^۱. Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes & Salvador

^۲. Ogunfowora