





**مرکز پیام نور غرب
دانشکده اقتصاد، حسابداری و مدیریت**

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی

گرایش سیستم های اطلاعاتی

عنوان پایان نامه :

بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان –

مورد مطالعه: اداره کل بهزیستی استان البرز

استاد راهنما:

دکتر محمدتقی امینی

استاد مشاور

دکتر مجتبی رجب بیگی

مجید باقری نوری

امرداد ماه ۱۳۹۳



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

آقای مجید باقری نوری به شماره دانشجویی ۹۰۰۰۰۹۱۲۵

دانشجوی رشته مدیریت دولتی

تحت عنوان:

" بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمند سازی کارکنان ،مورد مطالعه: اداره کل بهزیستی استان البرز"

جلسه دفاع باحضور داوران نامبرده ذیل مورخ ۹۳/۰۶/۳۰ ساعت ۱۵-۱۴ در سالن دفاع تحصیلات تکمیلی برگزار شد و پس از بررسی پایان نامه مذکور با نمره به عدد ۱۸/۲۰ به حروف هجده و دو دهم و با درجه بسیار خوب مورد قبول واقع شد / [] نشد []

هیات داوران:

امضاء	مرتبه علمی	نام و نام خانوادگی	اساتید
	دانشیار	دکتر امینی محمدحسین	استاد راهنما
		دکتر رجب بیگی محسن	استاد مشاور
	دانشیار	دکتر درویش حسن	استاد داور
	=	دکتر درویش حسن	نماینده گروه

آیا پایان نامه مذکور نیاز به اصلاحات دارد؟

(گواهی اصالت، نشر و حقوق مادی و معنوی اثر)

اینجانب مجید باقری نوری دانشجوی ورودی سال ۹۰ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گواهی می‌نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته‌ام با نقل قول مستقیم یا غیر مستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده‌ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می‌دانم و جوابگوی آن خواهم بود.

دانشجو تأیید می‌نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه (رساله) نتیجه تحقیقات خودش می‌باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

مجید باقری نوری

تاریخ و امضاء

اینجانب مجید باقری نوری دانشجوی ورودی سال ۹۰ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گواهی می‌نمایم چنانچه براساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب، و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب، و ... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

مجید باقری نوری

تاریخ و امضاء

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می‌باشد.

شهریور ۹۳

**تقدیم به همسر مهربان و فداکارم . که در مدت تالیف
این اثر مرا تحمل و یاری نمود
و
دو نوگلم ، دانیال و آرین
و
پدر و مادری که اگر نبودند من هم نبودم.**

چکیده:

مدیران سازمان از طریق یک سری از کدهای اخلاقی رفتارها را هدایت می کنند و نقش یک کارگردان و هدایت کننده را در توانمندسازی اعضایشان ایفا می کنند. در واقع هنگامیکه کارکنان اینگونه ادراک کنند که رفتارهای رهبرشان اخلاقی است، عملکرد و همچنین رضایتمندی شغلی آنان نیز بالا می رود (ایزبل، ۱، ۲۰۰۶). محقق سعی دارد با طرح این پرسش که آیا بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان در سازمان بهزیستی رابطه ای وجود دارد؟ به بیان ارتباط بین مولفه های رهبری اخلاقی شامل ۱- انصاف ۲- شفاف سازی نقش و ۳- تسهیم قدرت، اشاره و رابطه آنها را با مولفه های توانمندسازی شامل ۱- معناداری ۲- شایستگی ۳- خودمختاری و ۴- موثر بودن ۵- اعتماد را بررسی نماید. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ی بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان - مورد مطالعه: اداره کل بهزیستی استان البرز انجام شده است.

روش پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری آن شامل ۵۸۳ نفر کارکنان شاغل در اداره کل بهزیستی استان البرز در سال ۹۲-۹۳ بود که از این تعداد ۲۳۲ نفر با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی ساده متناسب با حجم نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه توانمندسازی کارکنان اسپریتزر و میسرا (۱۹۹۷) با هدف سنجش توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان و ابعاد آن: شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی دار بودن و اعتماد و پرسشنامه رهبری اخلاقی دهوق و دن هارتگ (۲۰۰۸) بوده است. تجزیه و تحلیل داده ها به کمک آمار توصیفی و استنباطی انجام شده است. یافته های پژوهش نشانگر رابطه مثبت و معنی دار ($r=0.797$) و نسبتاً قوی میان رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان وجود دارد.

کلید واژه: رهبری اخلاقی، توانمندسازی، کارکنان (اداره کل بهزیستی استان البرز)

فهرست مطالب:

۱	فصل اول: کلیات تحقیق
۱	مقدمه
۳	۱-۱- بیان مساله پژوهشی
۵	۲-۱- اهمیت و ارزش تحقیق
۶	۳-۱- فرضیه های تحقیق
۶	۱-۳-۱- فرضیه اصلی
۷	۲-۳-۱- فرضیه های فرعی
۷	۴-۱- قلمرو تحقیق
۷	۱-۴-۱- قلمرو موضوعی تحقیق
۷	۲-۴-۱- قلمرو مکانی تحقیق
۷	۳-۴-۱- قلمرو زمانی تحقیق
۷	۵-۱- کاربرد نتایج تحقیق
۷	۶-۱- روش تحقیق
۸	۱-۶-۱- جامعه آماری
۸	۲-۶-۱- نحوه جمع آوری اطلاعات
۹	۷-۱- تعریف متغیر های تحقیق
۱۱	۸-۱- واژه های نظری
۱۱	۹-۱- مدل مفهومی تحقیق
۱۲	فصل دوم: ادبیات تحقیق
	مقدمه
۱۳	۱-۲- رهبری
۱۴	۱-۱-۲- تعریف رهبری
۱۵	۱-۲-۱- اجزای تشکیل دهنده رهبری
۱۶	۳-۱-۲- صفات رهبری
۱۷	۱-۲-۴- تئوریهای رهبری
۱۷	۱-۲-۴-۱- تئوری خصیصه ای
۱۷	۱-۲-۴-۲- تئوری رفتاری
۱۸	۱-۲-۴-۳- تئوری وضعیتی یا اقتضایی

- ۱۹-۱-۴-۲ مدل اقتضایی فیدلر.....
- ۱۸-۱-۵-۲ شیوه ها و رفتار رهبری.....
- ۱۸-۱-۵-۱-۲ شیوه های رهبری بر پایه استفاده از اختیارات.....
- ۲۰-۱-۵-۲-۲ رهبر بدون اعمال قدرت.....
- ۲۲-۱-۵-۳-۲ آیا شیوه رهبری زنان متفاوت است؟.....
- ۲۳-۲-۲ اخلاق.....
- ۲۳-۱-۲-۲ اخلاق چیست؟.....
- ۲۴-۲-۲-۲ اصول اخلاقی یعنی چه؟.....
- ۲۵-۱-۲-۲-۲ ارزش های فردی و قضاوت اخلاقی.....
- ۲۵-۳-۲ رهبری اخلاقی.....
- ۲۸-۱-۳-۲ مفهوم رهبری اخلاقی.....
- ۲۹-۲-۳-۲ مدیران ، همان رهبران اخلاقی.....
- ۳۱-۳-۳-۲ اخلاق در دولت.....
- ۳۳-۴-۳-۲ فرهنگهای سازمانی.....
- ۳۴-۵-۳-۲ ساخت فرهنگ اخلاقی.....
- ۳۷-۶-۳-۲ رهبری الگووار.....
- ۳۷-۷-۳-۲ چگونه می توان به رهبری اخلاقی مبدل گردید؟.....
- ۳۹-۸-۳-۲ اجزای رهبری اخلاقی.....
- ۳۹-۱-۸-۳-۲ هدف.....
- ۳۹-۲-۸-۳-۲ دانش.....
- ۳۹-۳-۸-۳-۲ اقتدار.....
- ۳۹-۴-۸-۳-۲ اعتماد.....
- ۳۹-۹-۳-۲ سبک های رهبری اخلاقی.....
- ۴۱-۱۰-۳-۲ نظریه و دیدگاه های مربوط به رهبری اخلاقی.....
- ۴۱-۱-۱۰-۳-۲ گاردنر.....
- ۴۴-۲-۱۰-۳-۲ برنز.....
- ۴۵-۳-۱۰-۳-۲ بی هور نیمن.....
- ۴۹-۴-۱۰-۳-۲ دهوق و دن هارتنگ.....
- ۵۱-۱۱-۳-۲ مدل های اخلاقی.....
- ۵۱-۱-۱۱-۳-۲ مدل تحلیل دوراهی اخلاقی (تصمیم گیری اخلاقی) نقش محور.....

- ۵۲.....مدل رهبری اخلاق مدار براون و تروینو. ۲-۱۱-۳-۲
- ۵۳.....مدل تصمیم گیری اخلاقی جونز. ۳-۱۱-۳-۲
- ۵۳.....مدل تصمیم گیری هاینز و لئونارد. ۴-۱۱-۳-۲
- ۵۵.....مدل تحلیل رابطه ی ارزش های اخلاقی سازمان و رفتار اخلاقی کارکنان. ۵-۱۱-۳-۲
- ۵۶.....مدل تصمیم گیری اخلاقی با ملاحظه ی متغیر تعدیلگر تاثیرات کامپیوتر و آی تی. ۶-۱۱-۳-۲
- ۵۸.....چارچوب چند بعدی در مطالعات اخلاق با توجه به مدیریت منابع انسانی. ۷-۱۱-۳-۲
- ۵۹.....توانمندسازی. ۴-۲
- ۶۱.....پیشینه توانمندسازی در جهان. ۱-۴-۲
- ۶۴.....پیشینه توانمندسازی در نظام اداری ایران. ۲-۴-۲
- ۶۴.....برنامه اول توسعه (۱۳۷۳-۱۳۶۸). ۱-۲-۴-۲
- ۶۴.....برنامه دوم توسعه (۱۳۷۸-۱۳۷۳). ۲-۲-۴-۲
- ۶۶.....برنامه سوم توسعه (۱۳۸۳-۱۳۷۸). ۳-۲-۴-۲
- ۶۷.....برنامه چهارم توسعه (۱۳۸۸-۱۳۸۳). ۴-۲-۴-۲
- ۶۸.....تعاریف توانمند سازی. ۳-۴-۲
- ۷۱.....توانمند سازی به منزله یک مفهوم انگیزشی. ۴-۴-۲
- ۷۳.....مفاهیم توانمند سازی. ۵-۴-۲
- ۷۴.....توانمند سازی و قدرت. ۱-۵-۴-۲
- ۷۵.....قدرت به منزله یک سازه رابطه ای یا چندبعدی. ۱-۱-۵-۴-۲
- ۷۵.....قدرت به منزله یک سازه انگیزشی. ۲-۱-۵-۴-۲
- ۷۵.....قدرت به منزله یک بازی مجموع صفر. ۳-۱-۵-۴-۲
- ۷۵.....قدرت به منزله یک علاقه فردی. ۴-۱-۵-۴-۲
- ۷۴.....توانمند سازی و غنی سازی شغل. ۵-۱-۵-۴-۲
- ۷۶.....توانمندسازی و مشارکت کارکنان. ۶-۱-۵-۴-۲
- ۷۷.....توانمندسازی و تفویض اختیار. ۷-۱-۵-۴-۲
- ۷۸.....فرایند توانمندسازی. ۶-۴-۲
- ۷۸.....تسهیم اطلاعات. ۱-۶-۴-۲
- ۷۸.....خود مختاری و استقلال کاری در سرتاسر حد و مرزهای سازمان. ۲-۶-۴-۲
- ۷۸.....جایگزین کردن تیم های خود گردان به جای سلسه مراتبها. ۳-۶-۴-۲
- ۸۰.....استراتژی های توانمند سازی. ۷-۴-۲
- ۸۰.....افزایش آگاهی جمعی از طریق داستانگویی (۱- استراتژی ۱). ۱-۷-۴-۲
- ۸۰.....آموزش مهارتهای حل مسئله (۲- استراتژی ۲). ۲-۷-۴-۲

- ۸۱-۴-۷-۳- استراتژی ۳) آموزشهای مهارتهای پشتیبانی و تجهیز منابع..... ۸۱
- ۸۱-۴-۸- اقدامات عملی برای توانمند کردن کارکنان..... ۸۱
- ۸۱-۴-۸-۱- نشان دادن تعهد رهبراز طریق ۸۱
- ۸۱-۴-۸-۲- مورد توجه قرار دادن منافع کارکنان از طریق..... ۸۱
- ۸۲-۴-۸-۳- آموزش کارکنان جهت افزایش دانش ، مهارت و تواناییهای آنان از طریق..... ۸۲
- ۸۲-۴-۸-۴- به کارگیری تیم های کیفی از طریق ۸۲
- ۸۲-۴-۸-۵- مشارکت کارکنان در برنامه ریزی و تسهیم اطلاعات عملکردی از طریق..... ۸۲
- ۸۲-۴-۸-۶- تفویض اختیار از طریق ۸۲
- ۸۲-۴-۹- مزایای توانمند سازی..... ۸۲
- ۸۴-۴-۱۰- توانمند سازی روانشناختی..... ۸۴
- ۸۵-۴-۱۱- ابعاد توانمند سازی روان شناختی..... ۸۵
- ۸۵-۴-۱۱-۱- احساس شایستگی (خود اثربخشی)..... ۸۵
- ۸۶-۴-۱۱-۲- احساس خود مختاری (احساس داشتن حق انتخاب)..... ۸۶
- ۸۷-۴-۱۱-۳- احساس مؤثر بودن (پذیرش نتیجه شخصی)..... ۸۷
- ۸۷-۴-۱۱-۴- احساس معنی دار بودن(مهم بودن)..... ۸۷
- ۸۸-۴-۱۱-۵- احساس اعتماد (احساس امنیت)..... ۸۸
- ۸۹-۴-۱۲- مدیریت مشارکتی..... ۸۹
- ۹۰-۴-۱۲-۱- مشارکت در هدف گذاری..... ۹۰
- ۹۱-۴-۱۳- مدل های توانمند سازی ۹۱
- ۹۲-۴-۱۳-۱- مدل توانمند سازی بیل هارلی..... ۹۲
- ۹۴-۴-۱۳-۲- مدل توانمندسازی گلن لاوراک..... ۹۴
- ۹۵-۴-۱۳-۳- مدل توانمندسازی گائو..... ۹۵
- ۹۶-۴-۱۳-۴- مدل توانمندسازی توماس و ولتهاوس..... ۹۶
- ۹۷-۴-۱۳-۵- مدل توانمندسازی باون و لاولر..... ۹۷
- ۹۸-۴-۱۳-۶- مدل توانمندسازی اسپریتزر..... ۹۸
- ۱۰۰-۴-۱۳-۷- مدل توانمندسازی کانگر و کاننگو..... ۱۰۰
- ۱۰۲-۴-۱۳-۸- مدل چهار مرحله ای توانمند سازی تری ویلسون..... ۱۰۲
- ۱۰۴-۴-۱۳-۹- مدل توانمند سازی فاکس (مدل کارآموزی فاکس)..... ۱۰۴
- ۱۰۵-۴-۱۳-۱۰- مدل توانمندسازی کویین و اسپریتزر..... ۱۰۵
- ۱۰۶-۴-۱۳-۱۱- مدل توانمندسازی ویلیام بریجز..... ۱۰۶
- ۱۰۸-۴-۱۴- رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمند سازی..... ۱۰۸

۱۰۹.....	۲-۴-۱۵- پیشینه تحقیق.....
۱۱۰.....	۲-۴-۱۵-۱- اثر رهبری اخلاقی بر فضای سازمانی.....
۱۱۰.....	۲-۴-۱۵-۲- الگوی ساختاری قرارداد روانی، عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی، مبادله رهبر عضو و حمایت سازمانی.....
۱۱۰.....	۲-۴-۱۵-۳- رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روانشناختی محیط کار با اعتماد سازمانی.....
۱۱۰.....	۲-۴-۱۵-۴- رابطه ارزش های سازمانی و اخلاقی و رهبری اخلاق مدار با استرس و فرسودگی کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن.....
۱۱۱.....	۲-۴-۱۵-۵- بررسی سبک رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه آن با توانمندسازی آنان.....
۱۱۱.....	۲-۴-۱۵-۶- نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان دانشگاه تهران.....
۱۱۱.....	۲-۴-۱۵-۷- ارتباط توانمند سازی رهبری با نگرش ها و مقاصد رفتاری کارکنان.....
۱۱۲.....	۲-۴-۱۵-۸- بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمند سازی کارکنان نیروگاه شهیدممتظری - اصفهان.....
۱۱۳.....	۲-۵- سازمان بهزیستی کشور.....
۱۱۴.....	۲-۵-۱- ماموریت های سازمان بهزیستی کشور.....
۱۱۷.....	۲-۵-۲- اداره کل بهزیستی استان البرز.....
۱۱۹.....	فصل سوم: روش تحقیق
۱۲۰.....	مقدمه.....
۱۲۰.....	۳-۱- نوع و روش تحقیق.....
۱۲۰.....	۳-۲- جامعه آماری.....
۱۲۰.....	۳-۳- روش گردآوری داده ها.....
۱۲۱.....	۳-۴- پایایی و روایی.....
۱۲۵.....	۳-۵- روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه.....
۱۲۶.....	۳-۶- روش تجزیه تحلیل اطلاعات.....
۱۲۶.....	۳-۷- آزمون های مورد استفاده در تحقیق.....
۱۲۷.....	فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها
۱۲۸.....	مقدمه.....
۱۲۸.....	۴-۱- بررسی متغیر های جمعیت شناختی تحقیق.....
۱۲۸.....	۴-۱-۱- جنسیت پاسخ دهندگان.....
۱۲۹.....	۴-۱-۲- نوع استخدام پاسخ دهندگان.....
۱۲۹.....	۴-۱-۳- سابقه خدمت پاسخ دهندگان.....

۱۳۰	۴-۱-۱- فرآوانی پاسخ ها به ابعاد توانمندسازی (متغیر وابسته).....
۱۳۲	۴-۱-۵- فرآوانی پاسخ ها به ابعاد رهبری اخلاقی (متغیر مستقل).....
۱۳۴	۴-۲- آزمون فرضیات تحقیق
۱۳۹	۴-۳- یافته های جانبی تحقیق
۱۳۹	۴-۳-۱- تحلیل رگرسیون چندگانه متغیر های مستقل و وابسته.....
۱۴۱	۴-۳-۲- متغیرهای معنی دار در معادله رگرسیون.....
۱۴۱	۴-۳-۳- معادله خطی رگرسیون.....
۱۴۱	۴-۳-۴- وضعیت متغیرهای تعدیل کننده.....
۱۴۴	فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهاد های تحقیق
۱۴۵	مقدمه
۱۴۵	۵-۱- تحلیل یافته های تحقیق
۱۴۵	۵-۱-۱- یافته های پژوهش در رابطه با فرضیات تحقیق
۱۴۸	۵-۱-۲- یافته های پژوهش در رابطه با متغیرهای تعدیل کننده
۱۴۸	۵-۱-۲-۱- جنسیت
۱۴۸	۵-۱-۲-۲- نوع استخدام
۱۴۹	۵-۱-۲-۳- سابقه خدمت
۱۴۹	۵-۱-۳- نتیجه گیری از مدل تحقیق
۱۵۰	۵-۲- محدودیت های تحقیق
۱۵۰	۵-۳- پیشنهاد ها
۱۵۰	۵-۳-۱- پیشنهاد ها بر اساس یافته های تحقیق
۱۵۱	۵-۳-۲- پیشنهاد به محققین آتی
	منابع و مأخذ.....
	پیوستها
	پرسشنامه

فهرست اشکال ، نمودارها و جداول:

فصل اول

۱۱	۱-۱- مدل مفهومی تحقیق.....
----	----------------------------

فصل دوم

۲۱	۱-۲- نمودار جریان قدرت.....
----	-----------------------------

- ۲-۲- جدول سبکهای رهبری اخلاقی..... ۴۱
- ۳-۲- مدل تحلیلی دوراهی اخلاقی..... ۵۱
- ۴-۲- مدل رهبری اخلاق مدار براون و ترینو..... ۵۲
- ۵-۲- مدل تصمیم گیری اخلاقی جونز..... ۵۳
- ۶-۲- مدل چهارمرحله ای تصمیم گیری اخلاقی..... ۵۴
- ۷-۲- مدل تحلیل رابطه ای ارزش های اخلاقی سازمان..... ۵۵
- ۸-۲- مدل تصمیم گیری اخلاقی با ملاحظه ی تعدیل گر تاثیرات کامپیوتر و آی تی..... ۵۷
- ۹-۲- چارچوب چندبعدی در مطالعات اخلاق با توجه به مدیریت منابع انسانی..... ۵۸
- ۱۰-۲- توانمندسازی به منزله ادراک..... ۷۰
- ۱۱-۲- نمودار فرایند توانمندسازی ۷۹
- ۱۲-۲- رویکردهای توانمندسازی..... ۸۳
- ۱۳-۲- مدل توانمندسازی بیل هارلی..... ۹۳
- ۱۴-۲- مدل توانمندسازی لاوراک..... ۹۴
- ۱۵-۲- مدل توانمندسازی گائو..... ۹۵
- ۱۶-۲- مدل توانمندسازی توماس و ولتهاوس..... ۹۷
- ۱۷-۲- مدل توانمندسازی باون و لاولر..... ۹۸
- ۱۸-۲- مدل توانمندسازی اسپریتزر..... ۱۰۰
- ۱۹-۲- مدل توانمندسازی کانگر و کانگو..... ۱۰۲
- ۲۰-۲- مدل توانمندسازی ویلسون..... ۱۰۳
- ۲۱-۲- مدل توانمندسازی فاکس..... ۱۰۴
- ۲۲-۲- مدل توانمندسازی کویین و اسپریتزر..... ۱۰۵
- ۲۳-۲- مدل توانمندسازی ویلیام بریجز..... ۱۰۷
- ۲۴-۲- جدول تعداد کارکنان اداره کل بهزیستی استان البرز..... ۱۱۷
- ۲۵-۲- نمودار ساختار سازمانی سازمان بهزیستی کشور..... ۱۱۸

فصل سوم

- ۱-۳- آمار پرسنلی اداره کل بهزیستی استان البرز..... ۱۲۰
- ۲-۳- فرمول آلفای کرونباخ ۱۲۱
- ۳-۳- جدول نتایج پایایی پرسشنامه توانمندسازی ۱۲۲
- ۴-۳- جدول نتایج پایایی پرسشنامه رهبری اخلاقی..... ۱۲۳
- ۵-۳- جدول طیف لیکرت..... ۱۲۴
- ۶-۳- جدول تخصیص سوالات پرسشنامه رهبری اخلاقی ۱۲۴

۳-۷- جدول تخصیص سوالات پرسشنامه توانمندسازی ۱۲۴

۳-۸- فرمول محاسبه حجم نمونه آماری کوکران..... ۱۲۵

فصل چهارم

۴-۱- جدول فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس جنسیت..... ۱۲۹

۴-۲- جدول فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس نوع استخدام..... ۱۲۹

۴-۳- جدول فراوانی پاسخ دهندگان بر اساس سابقه خدمت..... ۱۲۹

۴-۴- جدول فراوانی پاسخ دهندگان به ابعاد توانمندسازی ۱۳۰

۴-۵- توزیع فراوانی درصدی گویه‌های متغیر توانمندسازی در میان پاسخگویان..... ۱۳۱

۴-۶- توزیع فراوانی متغیر توانمندسازی..... ۱۳۲

۴-۷- جدول فراوانی پاسخ دهندگان به ابعاد رهبری اخلاقی..... ۱۳۲

۴-۸- توزیع فراوانی درصدی گویه‌های متغیر رهبری اخلاقی در میان پاسخگویان..... ۱۳۳

۴-۹- توزیع فراوانی متغیر رهبری اخلاقی..... ۱۳۴

۴-۱۰- نتایج آزمون همبستگی میان متغیر رهبری اخلاقی و توانمندسازی ۱۳۵

۴-۱۱- نتایج آزمون همبستگی میان تسهیم قدرت و مولفه های توانمندسازی..... ۱۳۶

۴-۱۲- نتایج آزمون همبستگی میان انصاف و مولفه های توانمندسازی..... ۱۳۷

۴-۱۳- نتایج آزمون همبستگی میان شفاف سازی نقش و مولفه های توانمندسازی..... ۱۳۸

۴-۱۴- ضریب متغیر مستقل رهبری اخلاقی..... ۱۴۰

۴-۱۵- ضرایب متغیرهای مستقل رهبری اخلاقی..... ۱۴۰

۴-۱۶- شدت رابطه میان جنسیت و توانمندسازی پاسخگویان..... ۱۴۲

۴-۱۷- نتایج آزمون همبستگی میان متغیر نوع استخدام و توانمندسازی..... ۱۴۲

۴-۱۸- نتایج آزمون همبستگی میان متغیر سابقه خدمت و توانمندسازی ۱۴۲

۴-۱۹- جدول نتایج آزمون فرضیه های تحقیق..... ۱۴۳

فصل پنجم

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه:

با توجه به اینکه یکی از وظایف و کارکردهای مدیریت هدایت و رهبری است، فقط برخوردار بودن از مهارت‌های مدیریتی برای موفقیت یک مدیر در جهان صنعتی امروز کافی نیست. مدیران جدید باید شناختی اساسی از تفاوت میان مدیریت و رهبری داشته باشند و بدانند چگونه این دو فعالیت برای تحقق موفقیت سازمان باید باهم ترکیب شوند. معمولاً مدیر از اجرای یک شغل اطمینان حاصل می‌کند در حالی که رهبر مراقب فردی است که آن شغل را اجرا می‌کند و به او توجه دارد برای ترکیب مدیریت و رهبری، مدیران جدید باید توجهی حساب شده و منطقی به فرآیندهای سازمانی نشان دهند (مدیریت) و به کارکنان به عنوان افراد انسانی توجه واقعی داشته باشند (سرتوا، ۱۹۹۴، ۳۴۹). چنین به نظر می‌رسد که برای همه مسائل و دردهای یک سازمان بیمار، رهبری راه علاج بسیار ساده‌ای باشد. چون از دیدگاه یا زاویه رهبری جدید به مسائل زیر نگاه کنیم، چنین به نظر می‌رسد که وی تنها عامل یا کسی باشد که راه علاج همه این مسائل را بداند: برهم خوردن ساختار سازمانی، توزیع قدرت به گونه‌ای که همه راه‌های اثر بخش سد شوند، کمبود یا نبود منابع، مخدوش شدن مسیرها و رویه‌های عملیاتی و هر مساله دیگر که سازمان با آن روبرو می‌شود. با توجه به تمام این حرفها، بازهم این پرسش مطرح است که چرا رهبری، موضوعی است که تا آن اندازه درباره آن تحقیق شده است؟ واقعیت این است که در شرایطی خاص رهبری اهمیت زیادی دارد و حتی سرنوشت ساز است. (اچ.هال، ریچارد ۲، ۱۳۸۴). همه صاحب‌نظران رهبری، تأکید دارند که رهبری باید «اثربخش» باشد. بنابه بررسی یوکل، «بیشتر نظریه‌های رهبری اثربخش مطرح کرده‌اند که جنبه‌های محوری رهبری، «نفوذ بر تعهد پیرو» و «ایجاد خوشبینی در افراد» است. رهبران به‌طور معمول انتظار دارند تا بر تعهد پیرو نسبت به وظیفه موجود و یا فعالیت جدید تأثیر بگذارند» (یوکل ۳، ۱۹۹۴-۲۰۰۲).

-
- 1-certo
 - 2-Richard H. Hall
 - 3- Yukl

یکی از متغیرهایی که می تواند تحت تاثیر رهبری و ارزشهای اخلاقی در محیط کار قرار گیرد ، توانمند سازی کارکنان است و رهبران اخلاقی از طریق تشویق و توانمند سازی ، پیروان خود را بر می انگیزند تا منافع گروهی را بعنوان منافع خود برگزینند و از راهبردهای توانمند سازی برای خود کارآمدی و اعتماد به نفس کارکنان به اشکال مختلف بهره می گیرند. به نظر می رسد برای دستیابی به کار بیشتر با صرف هزینه ی کمتر ، ناگزیر از توانمند سازی هستیم . از همین روست که سازمانها ی موفق تر مترصد کشف شیوه های بهتر برای استفاده ی کامل از منابع فکری کارکنان خود هستند . سازمانها به مرور به این موضوع پی می برند که تنها سرمایه ی واقعی شان قابلیت اندیشیدن آنان است. اگر مدیران سازمانها بتوانند شرایطی را فراهم آورند که نیروهای بالقوه کارکنان را بالفعل کنند، مسلماً عملکرد این سازمانها بهبود خواهد یافت . از اینرو توانمندسازی کارکنان ضرورت می یابد(قلی پور ، ۱۳۸۸:۱۰۴). نهضت رهبری اخلاقی بر مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان مبتنی است (نرگسیان ۲۰۰۷: ۳۲).

اخلاقیات گویای یک سبک رهبری است که ویژگی آن کارکنانی هستند که به اندیشیدن و مستقل عمل کردن ترغیب می شوند، آنان فعالانه در موفقیت شرکت دارند، این کارکنان عمدتاً از درون برانگیخته می شوند نه به واسطه فشارهای بیرونی (گودرزی، ۱۳۷۸: ۱۳۴).

در تحقیقات میان فرهنگی (استفن و باری ، ۱۹۹۹ ، و ، لاک و بکر، ۱۹۹۹) در زمینه ویژگیهای ضروری برای رهبری اثربخش بیشتر صاحب نظران ثبات ، شخصیت و صداقت را برای رهبری اخلاقی یک ضرورت میدانند(ازگلی ، ۱۳۸۵ : ۷۳). کارکنان امروزی از سازمان خود توقع بیشتری دارند، طالب کار با معنا هستند و خواهان صداقت و صراحت اند و خودشکوفایی بیشتری می خواهند، لذا فراهم کردن زمینه مساعد و بستر آماده جهت توانمندکردن کارکنان و تبادلات آنها توسط مدیریت و رهبری سازمان امری ضروری است (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۷۵: ۱۹).

1-Stephan & Barry

2- Lacke & Becker

۱-۱- بیان مساله پژوهشی

مجهز بودن یک سازمان به نیروی انسانی توانمند، یک اصل حیاتی است. بی شک، یکی از نشانه های بهره وری هر سازمان، برای رویارویی با تغییرات سریع و شتابان ناشی از تحولات، نگرش های عمومی و کاهش سطح حمایت های دولتی، تغییر در ساختار سازمانی و توانمند سازی نیروی انسانی است (آندروود، ۲۰۰۲). با توجه به این که موفقیت هر برنامه تاحدود زیادی به شرایط و مقتضیات و اجرای صحیح آنها بستگی دارد؛ بنابراین لازم است، سازمانها ساز و کارهای مناسب را برای توانمند سازی، ظرفیتهای بالقوه ای را برای بهره برداری از توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی شود، در اختیار سازمانها گذارد. هرگاه سازمانها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی به حیات خود ادامه دهند به این نیروی بالقوه نیازمندند و بایستی آن را مورد استفاده قرار دهند (بزاز جزایری، ۱۳۸۴). در سازمان های توانمند، مدیران و سرپرستان نقش متفاوتی با سایر سازمانها دارند و اختیارات و قدرت خود را با کارمندان تقسیم می کنند؛ پس آنان بر این باورند که کارکنان توانمند موجب قدرتمند شدن آنها می شوند، بنابراین، موانع موجود بر سر راه توانمند شدن کارکنان را از بین می برند (آقایار، ۱۳۸۱). رهبر امروزی باید محیطی را بوجود آورد که به هر فردی اجازه دهد یاد بگیرد، رشد یابد، توسعه یابد و در اجرای توانمند سازی واقعی، مستلزم درک، کارها سهمیم شود و پیشی بگیرد (اسکات، ژافه ۲، ۱۳۸۳، ۱۰۱). مجموعه ای از تفاوت های روحی و تعهد و التزام مدیران و کارکنان خواهد بود که بر اساس صداقت و اعتماد متقابل استوار گردیده باشد و به کمک آن بتوانیم بر اساس یک سیستم ارزشی مبتنی بر ارزشهای اخلاقی و انسانی، رابطه بسیار نیرومندی بین رهبر و کارکنان بوجود آوریم. این ارزشها باید به گونهای طراحی شوند که مورد تایید مدیر و کارکنان باشد.

1- Underwood

2-scott & jafe

بنابراین باید جوی بر سازمان حاکم کنیم که افراد احساس آزادی، احترام، انگیزش و اختیار کنند و ارزشهایی مثل صداقت، حقیقت، اعتماد و اطمینان در سرلوحه کار سازمان و اعضای آن قرار گیرد. در رابطه با توانمندسازی برخی از ارزشهای اخلاقی نقش بسیار حساس و مهمی دارند و رعایت آنها باعث توانمندسازی واقعی کارکنان می شود.

بنابراین توانمندسازی مستلزم نوع متفاوتی از رفتار اخلاقی، به کارگیری ابزارهای کار گروهی و مشارکتی، سهولت دسترسی به منابع اطلاعاتی، بهره برداری از روابط اخلاقی دو جانبه در بین کارکنان و در یک کلمه مدیریت بر اساس صداقت است (قاسمی، ۱۳۸۲، ۲۳-۲۷).

به نظر می رسد که رهبری اخلاقی یک چارچوب قوی برای برآورده کردن نهضت رهبری اخلاقی بر مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان مبتنی است (نرگسیان، ۲۰۰۷: ۳۲).

اخلاقیات گویای یک سبک رهبری است که ویژگی آن کارکنانی هستند که به اندیشیدن و مستقل عمل کردن ترغیب میشوند، آنان فعالانه در موفقیت شرکت دارند، این کارکنان عمدتاً از درون برانگیخته می شوند نه به واسطه فشارهای بیرونی (گودرزی، ۱۳۷۸: ۱۳۴).

بنابراین رهبران نمی توانند پیروانشان را توانا کنند مگر اینکه با آنها همدل و همراز شوند و با ایجاد انگیزه به آنها دلگرمی بدهند و خود با آنها درستکار، وفادار و واقعیت گرا باشند (پورکیانی، پورمرادی، ۱۳۸۷: ۲۶).

سازمان بهزیستی با توجه به بیانیه ماموریت خود که در آن به تصریح بر اهمیت نیروی انسانی متعهد و متخصص به عنوان سرمایه سازمانی تاکید دارد و در جهت تحقق اهداف کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت خود با اتکاء بر این سرمایه ارزشمند و رهبری اخلاقی مدیران خود برای توانمندسازی کارکنان در این خصوص به واسطه برخورداری از ماهیت انسان مدار سازمان می تواند برای هدایت کارکنان در راستای تحقق اهداف سازمانی، خصوصاً ارتقاء سلامت و کیفیت زندگی آحاد جامعه نقشی موثر داشته و در پیشرفت اجتماعی کشور گامی مهم و موثر بردارد. مدیران سازمان از طریق یک سری از کدهای اخلاقی رفتارها را هدایت می کنند و نقش یک کارگردان و هدایت کننده را در توانمندسازی اعضایشان ایفای کنند. در واقع هنگامیکه کارکنان اینگونه ادراک کنند که رفتارهای رهبرشان اخلاقی است، عملکرد و همچنین رضایتمندی شغلی آنان نیز بالا میرود (ایزبل، ۲۰۰۶). لذا محقق سعی دارد این پرسش را پاسخ دهد که آیا بین رهبری اخلاقی و توانمند سازی کارکنان در سازمان بهزیستی رابطه ای وجود دارد؟

۱-۲- اهمیت و ارزش تحقیق

رهبری اخلاقی، یکی از رویکرد هایی است که در دهه های پایانی قرن بیستم میلادی، به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است، و عبارت است از نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری در اعمال شخصی و روابط بین شخصی و ترغیب پیروان، از طریق ارتباط دو جانبه، تشویق و تصمیم گیری (براون، تروینو، هریسون ۲، ۲۰۰۵). رهبری اخلاقی یکی از زیر شاخه های رفتارهای اخلاقی می باشد که اخیراً در سازمان ها به مسأله مهمی تبدیل شده است. البته تاکنون بر روی این متغیر در عرصه پژوهش به طور یکپارچه و منظم کار نشده است (اوی، پلانسکی، والوموا، ۲۰۱۰). رهبران اخلاقی به عنوان افرادی پایبند به اصول، جامعه پذیر و درستکار مشخص می شوند که تصمیمات متعادل و خوب می گیرند، غالباً پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می کنند، معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم و از پاداش ها و تنبیه ها استفاده می کنند تا در نتیجه شاهد محیطی سالم و بهره وری بالا در سازمان باشند (براون، تروینو، ۲۰۰۶). تحقیقات انجام گرفته نشان دادند که رهبری اخلاقی بر سلامت روان شناختی کارکنان و تجارب کاری آنان، تأثیری گذارد (استوتن، بایلین، برواک، ۲۰۱۱). بنابراین رهبران اخلاقی در جهت حفظ و حمایت از سرمایه انسانی سازمان تلاش لازم را در جهت ایجاد یک محیط سالم به عمل می آورند. در جامعه صنعتی امروز تأمین محیط سالم و ایمن از حقوق اساسی کارکنان سازمان به شمار می آید، و تحقیقات نشان داده اند که سلامت محیط کار باعث بهره وری و اعتماد سازمانی کارکنان می گردد. براین اساس، برای شناخت سلامتی در محیط کار اول باید تعیین کننده های محیطی سلامت روانی شناخته گردد، مهداد (۱۳۸۹). سلامت روان شناختی محیط کار عبارت است از تأمین و فراهم نمودن شرایطی که طی آن کارکنان فرصت کنترل، فرصت به کارگیری مهارت ها، گوناگونی محیط، اهداف بیرونی ایجاد شده، وضوح محیطی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران و جایگاه اجتماعی ارزشمند را در محیط کار داشته باشند (همان منبع).

1-ezbel

2- Brown ME, Trevino LK, Harrison D (2005).

3- Avey JB, Polanski ME, Walumbwa FO (2010)

4- Stouten J, Bail lien E, Broeck AVD, Camps J, Witte HD, Euwema M (2011).