

رابطه رهبری و زمینه اخلاقی با تعهد عاطفی: نقش میانجی گر حمایت سازمانی ادراک شده

آزینا ظهیری¹، دکتر محمد بابامیری^{2*}، محسن ابویی مهریزی³، یوسف صباغ⁴

1. گروه آموزش بهداشت، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس
2. مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت و گروه ارگونومی، دانشگاه علوم پزشکی همدان
3. گروه تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد تهران مرکز
4. گروه روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد تهران مرکز

(تاریخ دریافت 93/5/11، تاریخ پذیرش 93/8/17)

چکیده

زمینه: رهبری اخلاقی تلاش‌های بی دریغ رهبر در ایجاد بافت و زمینه اخلاقی برای تأثیرگذاری بر رفتار اخلاقی کارکنان و نگرش‌های کاری مثبت پیروان از جمله حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد عاطفی و رفتارهای بهنجار را نشان می‌دهد. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری اخلاقی و زمینه اخلاقی با تعهد عاطفی با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده بود.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون بودند. در پژوهش حاضر، 300 نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی (10 سؤال)، زمینه اخلاقی سازمان (5 سؤال)، حمایت سازمانی ادراک شده (8 سؤال) و مقیاس تعهد عاطفی (8 سؤال) بودند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست 19 و AMOS ویراست 18 انجام گرفت. جهت آزمودن اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی نیز از روش بوت استراپ استفاده شد.

یافته‌ها: رهبری اخلاقی و زمینه اخلاقی هم به صورت مستقیم و هم از طریق متغیر میانجی‌گر حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد عاطفی رابطه داشتند.

نتیجه‌گیری: آن‌گونه که نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهند، ادراک رهبری اخلاقی و ارتقا یافتن زمینه اخلاقی در سازمان با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند تأثیر چشم‌گیری بر نگرش‌های مثبت کارکنان همچون تعهد عاطفی، انگیزش شغلی و رفتارهای مولد داشته باشد.

کلید واژگان: رهبری اخلاقی، زمینه اخلاقی، حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد عاطفی

سر آغاز

مهم‌ترین اصل موفقیت رهبران است. به تعبیر محققان در این سه دهه اخیر کاهش اعتماد عمومی به رهبران تجاری و سیاسی به سرخوردگی و ناامیدی از رهبران انجامیده است (1). رهبری اخلاقی مشتمل بر شیوه‌های سرپرستی و مدیریتی است که در

رهبری اخلاقی¹ از رویکردهایی است که در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی به‌طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شد. در تغییرات فلج‌کننده دنیای امروز عامل اعتماد

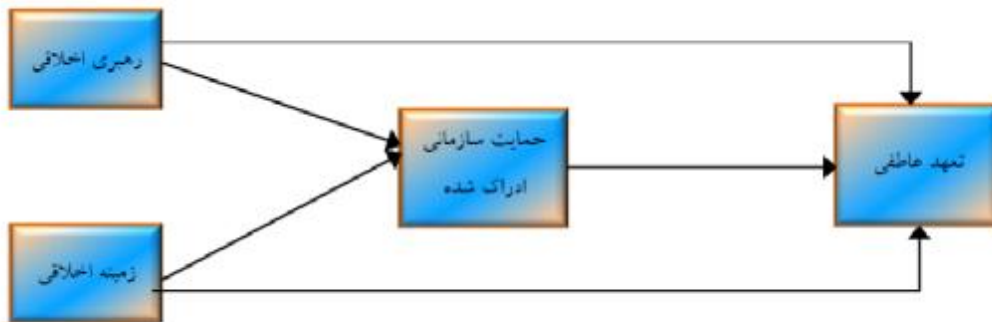
* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: mohammad.babamiri @ yahoo.com

زیادی بر آن‌ها شده است، به نظر می‌رسد که توسعه الگوی رهبری اخلاقی می‌تواند راه حل مناسبی برای رفع این معضل اساسی در سازمان‌ها محسوب گردد.

به طور تجربی نشان داده شده که رهبری اخلاقی و زمینه اخلاقی از طریق حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد عاطفی⁸ و رفتارهای مدنی سازمانی⁹ کارکنان، پیش‌بینی می‌کند (9). بنابراین رهبران اخلاقی - چه در سطح سازمان یا در سطح سرپرست - یک حس حمایت را در میان کارکنان ایجاد می‌کنند. تحقیقات نشان داده‌اند که تفسیر افراد از جنبه‌های خاص فرهنگ، اثر حمایت سازمانی و برون دادهای شغل را تعدیل می‌کند. نتایج تحقیقی که در چین انجام شده نشان داد که ادراکات افراد از سنت‌گرایی و فاصله قدرت، اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر روی برون دادهای شغلی (مانند تعهد عاطفی و رفتارهای مدنی سازمانی) را تعدیل می‌کند (10). نشان داده شده که حمایت سازمانی تحت تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده قرار دارد. تعهد نتیجه طبیعی حمایت سازمانی ادراک شده است. از آن جایی که حمایت سازمانی ادراک شده، محیط متقابل و دو طرفه‌ای¹⁰ 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 (11). تعهد عاطفی، همان دلبستگی عاطفی کارکنان به سازمان می‌باشد که توسط خشنودی از سازمان و تمایل به ماندن در آن مشخص می‌شود (12). کارکنان دارای تعهد عاطفی بالا در سازمان خواهند ماند، به این دلیل که آن‌ها این گونه می‌خواهند (12).

با وجود این که مدیران در کشور ما اغلب متکی بر ارزش‌های اخلاقی عمل می‌کنند اما به این علت که تحقیقات اندکی در ارتباط با پیامدهای رهبری اخلاقی و زمینه اخلاقی در سازمان‌ها صورت گرفته است و رهبری اخلاقی از سازه‌های 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، زمینه و رهبری اخلاقی در سازمان می‌باشد، پژوهش حاضر به دنبال آن است که مهم‌ترین پیامدهای رهبری اخلاقی و زمینه اخلاقی را مورد بررسی قرار دهد.

آن‌ها حقوق و منزلت دیگران به عنوان انسان مورد احترام و ارزش است (2). رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای استانداردهای اخلاقی به‌طور مؤثر در رفتارهایشان می‌باشد. رهبری اخلاقی می‌تواند به‌عنوان 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 (3). اگر چه می‌توان زمینه اخلاقی² یک سازمان را از جنبه‌های مختلف بررسی کرد، اما بیشتر تحقیقات تجربی در این زمینه به عواملی که به آن جو اخلاقی³ و فرهنگ اخلاقی⁴ می‌گویند، توجه داشته‌اند، که هر دو ویژگی‌هایی از سازمان را مشخص می‌کنند که از نگرش‌ها و رفتارهای مرتبط با اخلاق حمایت می‌کنند (4). تحقیقات نشان دادند که ابعاد مختلف جو اخلاقی می‌تواند تأثیری مثبت بر اهداف تصمیم‌گیری اخلاقی⁵ مدیران بگذارند و اینکه ابعاد جو اخلاقی با میزان تمایل رهبران به دروغ گفتن رابطه منفی دارد (5 و 6). فرهنگ سازمانی و فرایندهای جامعه‌پذیری نیز می‌توانند با ایجاد و حفظ رهبری اخلاقی کمک کند. برای مثال، فرهنگ‌های اخلاقی ساختارها و فرایندهای تصمیم‌گیری را که از تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در موقعیت‌های بحرانی حمایت می‌کنند، با یکدیگر تلفیق می‌کنند. حمایت سازمانی ادراک شده⁶، مشتمل بر ادراک کارکنان درباره ارزش قائل شدن سازمان برای سهم، مشارکت و بهزیستی آن‌ها است (7). رهبران اخلاقی به آنچه که کارکنانشان برای گفتن دارند گوش می‌دهند، که نشان دهنده این است که برای مشارکت کارکنانشان ارزش قائل می‌شوند. رهبران اخلاقی همچنین بهترین منافع زیردستانشان را در نظر دارند، که نشان دهنده این است که آن‌ها به بهزیستی کارکنانشان توجه دارند (8). اقول ادراک حمایت سازمانی در سازمان‌ها، یکی از مسائلی است که باعث ایجاد کارکنانی بی‌انگیزه و بی‌تفاوت می‌شود و اجرای کند برنامه‌ها را سبب می‌گردد. حال با توجه به بی‌تفاوتی کارکنان و عدم ادراک حمایت سازمانی و نظر به این که حمایت و توانمندسازی⁷، از ویژگی‌های مؤثر در رهبری اخلاقی به‌شمار می‌روند و تأکید



نگاره 1: الگوی پیشنهادی پژوهش

به روش آلفای کرونباخ 0/95 گزارش دادند (8). در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه رهبری اخلاقی به روش آلفای کرونباخ و تنصیف 0/81 و 0/81 به دست آمد. روایی این سازه از روش همبسته کردن با یک سؤال کلی 0/77 ($P < 0/01$) به دست آمد. 2. پرسشنامه زمینه اخلاقی: در پژوهش حاضر جهت سنجش زمینه اخلاقی از مقیاس 5 سؤالی ارزش‌های اخلاقی سازمان استفاده شده است (14). این مقیاس توسط پژوهشگر حاضر ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است (13). پاسخ‌های این ابزار روی یک مقیاس 5 درجه‌ای لیکرتی از 1 (کاملاً مخالفم) تا 5 (کاملاً موافقم) درجه بندی شده است. کسب نمره بالا در این مقیاس نشان دهنده اعتقاد به اصول اخلاقی در سازمان است. در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه زمینه اخلاقی به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/89 و 0/75 به دست آمد. روایی این سازه از روش همبسته کردن با یک سؤال کلی 0/66 ($P < 0/01$) به دست آمد.

3. پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک‌شده: در پژوهش حاضر جهت سنجش حمایت سازمانی ادراک‌شده از پرسشنامه 8 سؤالی حمایت سازمانی ادراک‌شده استفاده شده است (9). این مقیاس توسط پژوهشگر حاضر ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است (13). پاسخ‌ها روی یک مقیاس 5 درجه‌ای لیکرتی از 1 (کاملاً مخالفم) تا 5 (کاملاً موافقم) درجه بندی شده‌اند. پرسشنامه اصلی حمایت سازمانی ادراک‌شده دارای 36 ماده است (15). در این پژوهش برای اولین بار از فرم 8 ماده‌ای این پرسشنامه استفاده

بنابر آنچه در خصوص رابطه بین این متغیرها گفته شد، در الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر رابطه رهبری اخلاقی و زمینه اخلاقی با تعهد عاطفی هم به صورت مستقیم و هم از طریق متغیر میانجی گر حمایت سازمانی ادراک‌شده بررسی شده است. نگاره 1 الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون می‌باشد که به‌طور تقریبی در سال 1392 حدود 1500 نفر بوده‌اند. در پژوهش حاضر، 300 نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای براساس اداره محل خدمت انتخاب شدند. از 300 پرسشنامه توزیع شده در نهایت تحلیل روی 213 پرسشنامه انجام گرفت.

در پژوهش حاضر برای سنجش متغیرهای مورد نظر از ابزارهای مختلفی استفاده شده است که شامل موارد زیر هستند:

1. پرسشنامه رهبری اخلاقی: در پژوهش حاضر جهت سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه‌ی 10 سؤالی رهبری اخلاقی استفاده شد (8). این مقیاس توسط پژوهشگر حاضر ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است (13). پاسخ‌های این ابزار روی یک مقیاس 5 درجه‌ای لیکرتی از 1 (کاملاً مخالفم) تا 5 (کاملاً موافقم) درجه بندی شده است. محققان پایایی این پرسشنامه را

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگوی معادلات ساختاری (SEM) است که یک روش همبستگی چند متغیری می‌باشد. الگوی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی (GLM) می‌باشد که محقق را قادر می‌سازد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را همزمان بیازماید.

ارزیابی برازش الگوی پیشنهادی از طریق الگوی معادلات ساختاری (SEM)، با استفاده نرم‌افزار AMOS ویراست 18 انجام شد. آزمودن اثرهای غیرمستقیم (واسطه‌ای) در الگوی پیشنهادی با استفاده از روش بوت استرپ در برنامه‌ی ماکرو انجام گرفت. جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها نیز، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفتند: (1) مقدار مجذور کای (χ^2)، (2) شاخص هنجار شده‌ی مجذور کای (χ^2/df)، (3) شاخص نیکویی برازش (GFI)، (4) شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، (5) شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، (6) شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، (7) شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، (8) شاخص توکر-لویس (TLI) و (9) جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA).

یافته‌ها

جدول 1 یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همانطور که جدول 1 نشان می‌دهد، همبستگی‌های بین تمامی متغیرهای پژوهش در سطح $P < 0/01$ معنی‌دار هستند.

گردید. در پژوهش حاضر، پایایی این ابزار از روش آلفای کرونباخ و تنصیف 0/78 و 0/78 به دست آمد. برای سنجش روایی پرسشنامه در این پژوهش از همبستگی بین سؤالات استفاده شد. به این صورت که از بین سؤالات پرسشنامه سؤالی که سازه حمایت سازمانی ادراک شده را به‌طور کلی مورد سنجش قرار می‌داد انتخاب گردید و همبستگی این سؤال با بقیه سؤالات برابر 0/55 ($P < 0/01$) به دست آمد که حاکی از اعتبار مطلوب این پرسشنامه است.

4. پرسشنامه تعهد سازمانی (مقیاس تعهد عاطفی): در پژوهش حاضر جهت سنجش تعهد عاطفی از مقیاس تعهد عاطفی استفاده شد (12). این پرسشنامه شامل 8 ماده است. پاسخ‌ها روی یک مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت از 1 (کاملاً مخالفم) تا 5 (کاملاً موافقم) درجه‌بندی شده‌اند. در این پژوهش از نسخه ترجمه شده پژوهشگران استفاده شد (16). صاحب‌نظران ضریب پایایی این آزمون را 0/84 و 0/88 گزارش دادند. محققان همبستگی مقیاس تعهد عاطفی را با پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ) 0/83 به دست آوردند (12). در پژوهش حاضر، پایایی مقیاس تعهد عاطفی به روش آلفای کرونباخ 0/87 به دست آمد. همچنین برای تعیین روایی سازه این مقیاس در پژوهش حاضر از یک سنجش تک ماده‌ای محقق ساخته استفاده شد. ضریب همبستگی به دست آمده بین نمره‌ی این مقیاس و سؤال کلی 0/73 ($P < 0/01$) بود. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند.

جدول 1: میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی مربوط به متغیرهای پژوهش برای کل آزمودنی‌ها

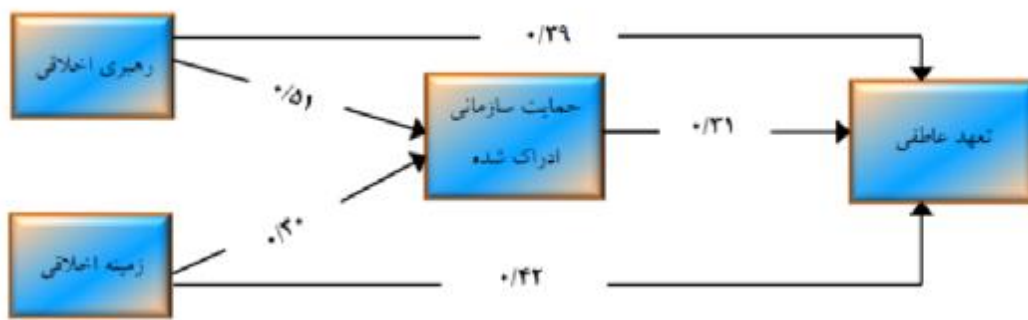
متغیر	میانگین	انحراف معیار			
1 رهبری اخلاقی	36/97	7/33	-		
2 زمینه اخلاقی	18/26	2/75	-	**0/54	
3 حمایت سازمانی ادراک شده	29/39	4/47	-	**0/35	**0/50
4 تعهد عاطفی	30/93	3/83	**0/51	**0/40	**0/55

** $P < 0/01$

جدول 2: برازش الگوی پیشنهادی، اصلاح شده اول و نهایی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

RMSEA	NFI	CFI	TLI	IFI	AGFI	GFI	χ^2/df	df	χ^2	شاخص برازندگی الگو
0/1	0/93	0/93	0/72	0/91	0/78	0/94	13/991	3	41/97	الگوی پیشنهادی
0/03	0/97	0/97	0/96	0/98	0/95	0/97	1/424	3	4/271	الگوی نهایی

نگاره 2 الگوی نهایی پژوهش حاضر را به همراه ضرایب مسیرهای آن نشان می‌دهد.



نگاره 2: الگوی نهایی پژوهش حاضر به همراه ضرایب استاندارد مسیرها

جدول 3: نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای پژوهش حاضر

مسیر	داده‌ها	بوت سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین حد بالا
رهبری اخلاقی ← حمایت سازمانی ادراک شده ← تعهد عاطفی	0/0842 0/0842	0/0001	0/0199	0/0450 0/1213
زمینه اخلاقی ← حمایت سازمانی ادراک شده ← تعهد عاطفی	0/1633 0/1630	0/0003	0/0288	0/1055 0/2205

خطاهای رهبری اخلاقی و زمینه اخلاقی به توصیه نرم افزار AMOS-18 صورت گرفت، که در نتیجه آن شاخص‌های برازش الگوی نهایی به سطح مطلوبی رسیدند. برازش الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی در جدول 2 نشان داده شده است. همانگونه که نگاره 2 نشان می‌دهد، تمامی ضرایب مسیر در الگوی پیشنهادی

پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگوی اصلی مورد بررسی قرار گرفت. با وجود این که مقادیر برخی شاخص‌های برازندگی نشان‌دهنده برازش خوب الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند، اما شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب بودند، نشان داد که الگو نیاز به بهبود دارد. در این راستا ارتقا برازندگی الگوی پیشنهادی از طریق همبسته کردن

متعادل و خوب می‌گیرند، غالباً پیرامون اصول اخلاقی با پیروان نشان ارتباط برقرار می‌کنند، معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم و از پاداش‌ها و تنبیه‌ها استفاده می‌کنند و اجازه تصمیم‌گیری در انجام کار را بر عهده کارکنان گذاشته و این نشان‌دهنده ارزش و اعتباری است که سازمان برای کارکنان قائل است و منجر به ادراک حمایت سازمان از سوی کارکنان می‌شود (4).

از دیدگاه یادگیری اجتماعی¹³، بیان می‌شود که محیط‌های اخلاقی قویتر که حمایت‌کننده و تشویق‌کننده رفتار اخلاقی¹⁴ هستند به ایجاد و حفظ رهبری اخلاقی در سازمان کمک می‌کنند (23). چنین سازمان‌هایی الگوهای بیشتری در زمینه رهبری اخلاقی، خط مشی رسمی و هنجارهای غیر رسمی ارائه می‌کنند که از اعمال اخلاقی و تقویت رفتار اخلاقی در سازمان حمایت می‌کنند (به این معنا که رهبران اخلاقی پیشرفت می‌کنند). در چنین محیطی با بافت اخلاقی قوی کارکنان بر اساس میزان ارزشی که سازمان برای آن‌ها و ایجاد رفاه، آسایش و امنیت آن‌ها قائل است، اعتقاد و علاقه خاصی به سازمان پیدا می‌کنند. این اعتقاد و باور تحت عنوان درک حمایت سازمانی معرفی شده است. به عبارت بهتر، درک حمایت سازمانی، اعتقاد و ادراکی است که یک فرد دارد، مبنی بر این که رفاه و آسایش او و میزان مشارکت او در موفقیت سازمان، برای سازمان حائز اهمیت می‌باشد (24 و 25).

یافته بعدی پژوهش حاضر مبنی بر رابطه مثبت حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد عاطفی مورد تأیید قرار گرفت، که این یافته با جهت‌گیری‌های نظری مطرح شده توسط پژوهشگران همسویی‌هایی را نشان می‌دهد (29-26). بر اساس هنجار مبادله متقابل¹⁵، کارکنان در قبال دریافت حمایت سازمانی نسبت به سازمان متعهدتر می‌شوند. از میان انواع تعهد سازمانی و تمام پیامدهای حمایت سازمانی ادراک شده، تعهد عاطفی قوی‌ترین ارتباط را با آن دارد. از قرار معلوم، کارکنان در رابطه مبادله‌ای خود با سازمان در قبال دریافت توجه و دغدغه سازمان و ادراک ارزشمند بودن خود از نظر سازمان، به ایجاد یک رابطه عاطفی با سازمان می‌پردازند (30). حمایت سازمانی ادراک شده، ارضاکنده نیازهای اجتماعی - عاطفی کارکنان مانند نیاز به عزت

پژوهش حاضر معنی دارند. بر این اساس روابط مستقیم مورد تأیید واقع شدند. نتایج حاصل از روابط واسطه‌ای با استفاده از روش بوت استرپ در جدول 3 نشان داده شده‌اند.

همانگونه که جدول 3 نشان می‌دهد فاصله‌های اطمینان برای مسیرهای مندرج در جدول 3 حاکی از قرار نگرفتن صفر در این فاصله‌ها در ارتباط با دو مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تأیید روابط غیرمستقیم است. سطح اطمینان برای این فاصله 95 و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ 1000 است.

بحث

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از تأیید رابطه مستقیم رهبری اخلاقی و زمینه اخلاقی با حمایت سازمانی ادراک شده می‌باشد این یافته با پژوهش‌های پژوهشگران همسو می‌باشد (4، 8، 17 و 18). شواهد پژوهشی زیادی وجود دارد که نشان می‌دهد. سبک رهبری مدیران و سرپرستان زمینه ساز انگیزش درونی¹¹ برای نوآوری است. برای نمونه طی تحقیقی نشان داده شده که وقتی مدیران و سرپرستان برای کارکنان نقش حمایت‌گر را ایفا می‌کنند، سطح انگیزش درونی آن‌ها و در نهایت سطح خلاقیت در کار در آن‌ها بالا می‌برد (19 و 20). حمایت سازمانی ادراک شده، مشتمل بر ادراک کارکنان درباره ارزش قائل شدن سازمان برای سهم، مشارکت و بهزیستی¹² آن‌ها است (21). به معنای دیگر وقتی کارکنان احساس نمایند که رهبران اخلاق مدار سازمان که الگوهایی جذاب و قابل اعتماد هستند و رفتارهای مناسب هنجاری را الگوسازی می‌کنند به حضور و تلاش آن‌ها توجه دارند و به اشکال مختلف، مراقب بهزیستی و حضور فعال آن‌ها هستند، حمایت سازمانی ادراک شده در آن‌ها تقویت می‌شود (22). بنابراین رهبران اخلاقی در جهت حفظ و حمایت از سرمایه انسانی سازمان تلاش لازم را در جهت ایجاد یک محیط سالم به عمل می‌آورند (4). نکته حائز اهمیت در خصوص این مسئله این است که اقدامات و رفتارهای عاملان رسمی قدرت، یعنی سرپرستان و مدیران، به‌عنوان شاخصی از نیت و مقاصد سازمان و نه شخص سرپرست یا مدیر خاص نگریسته می‌شود (9). رهبران اخلاقی به‌عنوان افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درستکار مشخص می‌شوند که تصمیمات

که ممکن است در قالب رفتارهای مدنی معطوف به فرد و معطوف به سازمان بروز کند (33).

نتیجه‌گیری

می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که مدیران و رفتارهای آن‌ها از طریق تأثیری که بر فضا و جو اخلاقی سازمان به جای می‌گذارند، سازوکارهای مربوط به تأثیر و نفوذ اجتماعی را فعال می‌سازند. زمانی که مدیر یا سرپرست در تعاملات و رفتارهای خود با کارکنان، شرایط شغلی 17، روانی و اجتماعی آن‌ها را در نظر می‌گیرد و با احترام با آن‌ها برخورد می‌کند، حس ارزشمند شخصی را به آن‌ها منتقل می‌کند. این حس ارزشمندی به‌طور طبیعی باعث احساس امید و سرزندگی و نشاط در کارکنان می‌شود و بالطبع باعث افزایش کارایی و تعهد عاطفی کارکنان می‌شود و امکان بروز رفتارهای فرانقش را در روابط بین فردی و سازمانی افزایش می‌دهند. سازمان‌ها با شناخت اینگونه رفتارها می‌توانند کارکنان را برانگیزاند و کیفیت خدمات را ارتقا بخشند و موجبات اثربخشی کلی سازمان را فراهم آورند. درک بهتر از چگونگی رشد و ارتقا این سبک رهبری و اصول اخلاقی و نگهداشت آن‌ها در طول زمان پیامدهای مهمی را برای کارکنان و سازمان‌ها در پی خواهد داشت. امید است یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر مشوقی برای انجام دادن پژوهش‌های آتی در این حیطه باشند.

این مطالعه نیز مانند تمامی پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی بوده است که تحقیقات آتی بهتر است به آن‌ها توجه نمایند. جهت سنجش متغیرهای تحت بررسی در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های خود گزارشی استفاده گردید که این روش مشکلات خاص خود را دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود علاوه بر استفاده از پرسشنامه‌های خود گزارشی، از روش‌های دیگری مانند مشاهده و بررسی‌های میدانی نیز برای سنجش متغیرها استفاده شود. همچنین طرح مطالعه حاضر از نوع الگویابی معادلات ساختاری است که قادر به اثبات علیت نمی‌باشد و در این خصوص باید جانب احتیاط را رعایت نمود.

و حرمت نفس، تأیید و حمایت عاطفی است و برآورده شدن این نیازها، ایجادکننده یک احساس قوی از تعلق داشتن به سازمان می‌شود و باعث می‌شود عضویت سازمانی و جایگاه شغلی فرد با هویت اجتماعی‌اش ترکیب شود و جزیی از آن گردد (9). در نتیجه باعث ایجاد یک دلبستگی عاطفی قوی به سازمان می‌شود (15). تئوری تبادل اجتماعی 16 اشاره به این موضوع دارد که افراد هنگامی که از فعالیت‌ها و اقدامات هر موجودیتی سود و منفعت کسب می‌کنند، خود را متعهد و ملزم به ادای دین می‌دانند و سعی در جبران و واکنش متقابل دارند.

براساس یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر رابطه غیرمستقیم رهبری اخلاقی و زمینه اخلاقی با تعهد عاطفی از طریق حمایت سازمانی ادراک‌شده مورد تأیید قرار گرفت. این نتایج همسو با یافته‌های محققان می‌باشد (17، 22، 31 و 32) به‌طور تجربی نشان داده شده که رهبری اخلاقی و همچنین وجود یک بافت و محیط اخلاقی قوی در سازمان از طریق حمایت سازمانی ادراک‌شده متغیر پیامد مورد مطالعه را که عبارتست از تعهد عاطفی کارکنان، پیش‌بینی می‌کند (9). رهبران اخلاقی به آنچه که کارکنانشان برای گفتن دارند گوش می‌دهند، که نشان دهنده این است که برای مشارکت کارکنانشان ارزش قائل می‌شوند. رهبران اخلاقی همچنین بهترین منافع زیردستانشان را در نظر دارند، که نشان دهنده این است که آن‌ها به بهزیستی کارکنانشان توجه دارند (8). بنابراین رهبران اخلاقی - چه در سطح سازمان یا در سطح سرپرست - احتمالاً یک حس حمایت را در میان کارکنان ایجاد می‌کنند و اثر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر روی برون داده‌های شغلی (مانند تعهد عاطفی و رفتارهای مدنی سازمانی) را تعدیل می‌کنند (10). مدیرانی که اخلاقیات را بخش مهمی از برنامه کاری رهبری خود قرار دهند و پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار کنند و همچنین وجود محیط فراگیر اخلاقی، جوی از اعتماد و حمایت را در سازمان به وجود می‌آورد و این سطح بالای حمایت سازمانی ادراک شده که متأثر از اعمال و رفتارهای اخلاقی و ارزشی مدیران و سرپرستان می‌باشد، موجب ایجاد تعهد و وابستگی عاطفی کارکنان به منظور جبران این امتیازات و منافع خواهد شد

17. Job Conditions

شرایط شغلی

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش، شرکت کنندگان از شرکت در مطالعه آگاه شدند. در روند جلب مشارکت شرکت کنندگان رعایت حریم خصوصی و حفاظت از نیازهای روانی اجتماعی افراد در نظر گرفته شده است. در نحوه نگارش پرسشنامه‌ها به ملاحظات مذهبی و فرهنگی توجه شده است. همچنین در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است.

منابع

1. Azgali M. (2004). Study approaches of ethical Leadership. *Humanities Journal*; 63: 53-76. (In Persian).
2. Nayeri SH, Golparvar M, Mahdad A. (2010). The role of ethical values and moral based leadership on job tension reduction. *Ethics in Science & Technology*; (3 , 4): 67-68. (In Persian).
3. Yilmaz E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals ethical leadership characteristics. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; 2: 3949-3953.
4. Brown ME, Treviño LK. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*; 17: 595-616.
5. Flannery BL, May DR. (2000). Environmental ethical decision-making in the U. S. metal-finishing industry. *Academy of Management Journal*; 43: 642-662.
6. Ross WT, Robertson DC (2000). Lying: The impact of decision context. *Business Ethics Quarterly*; 10: 409-440.
7. Golparvar M, Hoseyn Zade KH, Aghaei A. (2010). Study effects of unethical behaviors managers in organizations. *Ethics in Science & Technology*; (3 , 4): 16-17. (In Persian).
8. Brown ME, Treviño LK, Harrison D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 97: 117-134.
9. Rhoades L, Eisenberger R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*; 87:698-714.
10. Farh JL, Hackett RD, Liang J. (2007). Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support-employee outcome relationship in china: Comparing the effects of

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از تمامی شرکت کنندگان و معاونت‌های شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون در این پژوهش تشکر و قدردانی نمایند

واژه نامه

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. Ethical Leadership | رهبری اخلاقی |
| 2. Ethical Context | زمینه اخلاقی |
| 3. Ethical Climate | جو اخلاقی |
| 4. Ethical Culture | فرهنگ اخلاقی |
| 5. Ethical Decision Making | تصمیم‌گیری اخلاقی |
| 6. Perceived Organizational Support | حمایت سازمانی ادراک شده |
| 7. Empowerment | توانمندسازی |
| 8. Affective Commitment | تعهد عاطفی |
| 9. Organizational Citizenship Behaviors | رفتارهای مدنی سازمانی |
| 10. Reciprocal Environment | محیط دو طرفه |
| 11. Internal Motivation | انگیزش درونی |
| 12. Wellbeing | بهبودی |
| 13. Social Learning | یادگیری اجتماعی |
| 14. Ethical Behavior | رفتار اخلاقی |
| 15. Reciprocal Exchange | مبادله متقابل |
| 16. Social Exchange | تبادل اجتماعی |

21. Worley JA, Fuqua DR, Hellman CM. (2009). The survey of perceived organizational support: which measure should we use? *SA Journal of Industrial Psychology*; 35(1).
22. Colquitt JA, Scott BA, Le-Pine JA. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: a meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*; 92(4): 909-927.
23. Tenbrunsel AE, Smith-Crowe K, Umphress E. (2003). Building houses on rocks: The role of the ethical infrastructure in organizations. *Social Justice Research*; 16:285-307.
24. Bell SJ, Menguc B. (2002). The employee – organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of Retailing*; 78: 131-146.
25. Ingham MK. (2008). Citizenship, support, and fit: exploring the generalizability of these concepts to the occupational domain [PhD thesis]. Temple University.
26. Casper WJ, Harris CH, Bianco AT, Wayne JH. (2011). Work – family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*.
27. La Mastro V. (2008). Commitment and perceived organizational support. *National Forum*; 19(1).
28. Lavelle JJ, McMahan GC, Harris CM. (2009). Fairness in human resource management, social exchange relationships, and citizenship behavior: testing linkages of the target similarity model among nurses in the United States. *Int. J. Human Resource Manage*; 20(12): 2419-2434.
29. Nadiri H, Tanova C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*; 29(1):33-41.
30. Currie P, Dollery B. (2006). Organizational commitment and perceived organizational support in the NSW police. *Inter. J. Police Strategies Manage*; 29(4): 741-756.
31. Stouten J, Baillien E, Broeck AVD, Camps J, Witte HD, Euwem M. (2011). Discouraging bullying: the role of ethical leadership and its effects on the work environment. *Journal of Business Ethics*; 95: 17-27.
- power distance and traditionality. *Academy of Management Journal*; 50: 715-729.
11. Eisenberger R, Jones J. R, Aselage J, Sucharski I. L. (2004). Perceived organizational Support, In: Coyleshapiro JM, Shore LM, Taylor MS, Tetrick LE. (Eds). *The employment relationship*. New York: Oxford University Press.
12. Allen N, Meyer JP. (1991). The measurement and antecedents of affective, continence and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*; 63:1-18.
13. Zahiri A. (2013). Designing and testing a model of some antecedents and outcomes of ethical leadership in employees of Karun Oil and Gas Producing Company. [M. A thesis]. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz. (In Persian).
14. Hunt SD, Wood VR, Chonko LB. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*; 53: 79-90.
15. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*; 71: 500-507.
16. Shokr Kon H, Sayahi A. (2004). The relationship between the job satisfaction, organizational commitment and job attachment with desire of staying on job and job performance in employees of Khuzestan Steel Company. [MA thesis]. Ahvaz: Islamic Azad University. (In Persian).
17. Hansen SD. (2010). When and how does ethical leadership impact important organizational outcomes? a multi-foci social exchange perspective [PhD thesis]. Indiana: Purdue University.
18. Kaptein M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*.
19. Oldham GR, Cummings A. (1996). Employee creativity: personal and contextual factor at work. *Academy of Management Journal*; 39 (3): 607-634.
20. Boss BM. (1990). Bass and Stogdill's handbook of leadership: theory, research, and managerial applications. 3rd ed. New York: The Free Press.

32. Dirks KT, Ferrin DL. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*; 87: 611-628.

33. Van Dyne L, Graham JW, Dienesch RM. (1994). Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement and validation. *Academy of Measurement Journal*; 37: 756-802.

Archive of SID