اثر رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان

می‌تواند یاً

1. گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد

چکیده

زمینه: محیط سازمانی از جمله عوامل تأثیرگذار بر رفتار و تغییر کارکنان در محیط کار می‌باشد. به همین علت با افزایش اهمیت اخلاق در کسب و کار امروزه توجه به عوامل ایجاد کننده فضای اخلاقی در سازمان‌های از اهمیت بسزائی برخوردار است. مطالعات گذشته نشان می‌دهد که مهارت‌های اخلاقی کارکنان به دلیل بخشی از ارزش‌ها و قوانین اخلاقی سازمان می‌باشد.

روش کار: پژوهش حاصل از نظر هدف کاربردی و نظر ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش از کارکنان با کارکنان دولتی در استان خراسان جنوبی تشکیل می‌شود. کاهش ذهنی از این بین 10% ذهن با استفاده از نمونه‌گیری استراحتی انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه رهبری اخلاقی و فضای اخلاقی جمع‌آوری و با استفاده از تحلیل رگرسیون و الگوی مدل‌های ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی نایب درمان و قوی بر فضای اخلاقی سازمان (R²=0.47، p≤0.01) و پژوهش نیز نایب درمان روابط بین فردر رهبر اخلاقی (R²=0.49، p≤0.01) این دوگانگی در اتاق اجتماعی و فضای اخلاقی سازمان می‌باشد.

نتیجه‌گیری: رهبری اخلاقی با برقراری ارتباطات اخلاقی (روابط بین فردی) افزایش فضای اخلاقی (ارگانبندی) می‌تواند بر فضای اخلاقی سازمان تأثیرگذار باشد.

کلید واژه‌ها: رهبری اخلاقی، فضای اخلاقی، فضای حرفه‌ای، فضای کاری، نوین

سر آغاز

در سال‌های اخیر بیشتر اینکه محیط سازمانی تأثیری قوی بر رفتارهای کارکنان دارای به رهبری سازمان شامل راهکارهای اخلاقی انتخاب شده توسط اعضای سازمان نتیجه می‌گیرد. اما به‌عنوان یکی از اصول اخلاقی سازمان

* نویسنده مسئول: نشاط کرونولیکی

salehnia_monir@yahoo.com
نتیجه، سازمان به جای انتظار باز از کارکنان برای نظارت اخلاقی
بر خود، مسئول و پاسخگویی اخلاقی سازمان است.
مهم‌ترین اخلاقی سازمان به صورت سال‌انه می‌تواند نویسنده
امنیت و احترام رفتارهای غیر اخلاقی و
بی‌اخلاقی تأثیرگذار است (متوسط شد). کار انجام شده توسط این
دو مرحله توجه ناشنوند سیاسی که در زمینه اخلاق، بکس‌پرک
به پزشکی مشغول بودن قرار گرفته است به‌طوری که بیش از
اطلاعات تجربی در طول این سال‌ها براساس چارچوب معرفی شده
آنها در سازمان‌ها مختلف انجام شده است. مطالعات وسیعی که
در زمینه فضاهای اخلاقی در سازمان‌های مختلف
داسخناده‌ها مخفی اخلاق اگر فرضت حاکی از آن است
که وجود فضاهای اخلاقی در سازمان تاثیر معنی‌داری بر
دادار این تاثیر را می‌توان در قالب تاثیرکننده عاطفی، رفتاری
و غیره مورد توجه قرار داد.

در زمینه تاثیر تنش‌های رضایت کارکنان، به عهده از
مطالعات را به خود اختصاص داده است. مطالعات ناشناخته‌داده که
بدیل از اعداد فضاهای اخلاقی منجر به رضایت بیشتر کارکنان
می‌شود. (۴) علاوه بر رضایت شفاهی، تعداد سازمانی نیز از دیگر
می‌توان آنها را به موقع اخلاقی اگر تأثیر قرار گرفته است تحقیقات موجود نشان می‌دهد که بین اعداد مختلف
فضاهای اخلاقی و سازمانی رابطه‌ای وجود دارد (۵) 
به وجود این امر به ترتیب کارکنان را تنش ناشناخته
(۴) به دیگر از مطالعات نیز از این‌جودار می‌تواند
فضای اخلاقی و سازمانی رابطه‌ای وجود دارد (۵) 
به روی دادن تنش ناشناخته نشان می‌دهد که فضاهای
اخلاقی با افزایش عاطفی همچون اعتماد کارکنان (۴) 
می‌تواند به‌طور کلی مطالعات انجام شده رابطه بین فضاهای
اخلاقی سازمانی و می‌تواند همچنین عاطفی و غیره (مثل رضایت شفاهی،
به تعداد سازمانی تاثیر به ترتیب کمتر، اعتماد کارکنان) را مورد
تأیید قرار دهد.

در زمینه تاثیر رفتاری فضای اخلاقی سازمانی می‌توان به تأثیر
فضای اخلاقی سازمانی به‌کار رفتن‌های غیر اخلاقی از جمله
فریب (۱۲)، دروغ (۱۲)، ادرار (۱۲)، سرمایه گذاری در استراتژی
(۷)
آنتاروپت‌های اخلاقی: گروهی از انتظارات اخلاقی که در مورد درجه صمیمیت و ابعاد اخلاقی عمل و باورها بر می‌گردد.

همچنین از سوی دیگر، تصوری و تحقیقات نشان می‌دهد که

- رهبری اخلاقی و رهبری تحول گرا سازدهایی تمرکز از یک‌دیگر هستند. (۲۳) رهبران اخلاقی به سرعت از طریق تبیین معيارهای اخلاقی و پاسخگویی به تمرکز در سازمان، راه‌هایی را ارائه می‌دهند. (۲۴) به اعتقاد اخلاقیان مدیران نقش اساسی را در شکل دادن به فضای اخلاقی سازمان ایفا می‌کنند. به طور خاص در این زمینه می‌توان به آثار رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان اشاره نمود. رهبری اخلاقی به وسیله رهبری بی‌بی‌سی‌ای، کوشش و اثبات را به صورت سازگار، منصفانه و قابل اعتماد به دنبال داشته‌اند. (۲۵) به نظر می‌رسد که این جنبه کنترل و هماهنگی میانگین از ابتدای اخلاقی رهبری سازگار است. به هم‌Loaded from ethesjournal.ir at 2:42 +0430 on Friday, September 10th 2020
چارچوب نظری ارائه شده در مطالعات این بخش به صورت تجویزی مورد بررسی قرار گرفته و با توجه به اثباتی‌های ارائه شده در سازمان معنای داشته اند. بیان توجه به تحصیلات تخصصی روس های رهبری نیز ویژگی‌هایی دارند که در سازه رهبری اخلاقی چیزی نمی‌گردد (به علاوه مثال، روابط بودن، واقعیت راک، گرفتگی، خود آگاهی) بیان می‌شود، این روش‌های رهبری اخلاقی به وضوح مرتبط اما متمایز از دیگر نظریه‌های رهبری مذکور است.

فضای اخلاقی

فضای اخلاقی فضایی در منطقه‌ای که قرار گرفته در جام به سازمان‌های مرکزی می‌باشد به عنوان فضاهای اخلاقی و سطح تجربه و تحلیل معرفی شده در جدول 1 نشان داده شده است.

جدول 1- سطح تجربه و تحلیل انواع فضاهای اخلاقی (از جنبح نظری) (37)

<table>
<thead>
<tr>
<th>فردی</th>
<th>سازمانی</th>
<th>جهانی و تاریخی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>معرفی شدن</td>
<td>خودداری 3</td>
<td>توجه به خود (علت فردی)</td>
</tr>
<tr>
<td>توجه به نیازهای تحلیلی</td>
<td>دوستی (طلایی)</td>
<td>خشونت، و نفوذ 3</td>
</tr>
<tr>
<td>روابط و قوانین و دیدگاه‌های فکری</td>
<td></td>
<td>اصول کرای</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جلو 2 - انواع رایگ فضاهای اخلاقی (از جنوب ترکیبی) (۸۸)

<table>
<thead>
<tr>
<th>میزان‌های فضای</th>
<th>فردی</th>
<th>سازمانی</th>
<th>جهانی</th>
<th>تکیه‌گذاری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>که فضای</td>
<td>خودکار</td>
<td>خودکار</td>
<td>خودکار</td>
<td>خودکار</td>
</tr>
<tr>
<td>فضای</td>
<td>مثبت</td>
<td>مثبت</td>
<td>مثبت</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>فضای</td>
<td>مثبت</td>
<td>مثبت</td>
<td>مثبت</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>فضای</td>
<td>مثبت</td>
<td>مثبت</td>
<td>مثبت</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
<tr>
<td>فضای</td>
<td>مثبت</td>
<td>مثبت</td>
<td>مثبت</td>
<td>مثبت</td>
</tr>
</tbody>
</table>

رده‌بندی اخلاقی و فضای اخلاقی سازمان

محققان فضای اخلاقی سازمان یا خیرات دیگر را تاریخ‌هایی و مجازات‌هایی داشته‌اند که می‌توانند فضای اخلاقی سازمان را تحت تأثیر قرار دهند. به جای ضرر و نتایج ناخوشایند، اغلب این‌گونه وضعیت‌ها به مطالعه، تحلیل و حل می‌رسند.

روش پژوهش

با توجه به هدف پژوهش می‌توان پژوهش‌های حاضر را پژوهشی توصیفی - به‌ویژه به‌حساب‌آوری از آن‌ها که هدف پژوهش، آزمودنی گویی خاصی از زبان‌های متغیرهای می‌باشد که با یکدیگر رابطه‌ای دارند و با روش تحلیل گویی معادلاتی استثنایی اسفاده در جامعه از آن‌ها پژوهش‌های را با کمک‌هایی دولتی در استان خراسان جنوبی و بعد آموزش را کارکنان مستقر در استان خراسان جنوبی و بعد آموزش شد دیدگاه است که با توجه به استفاده از روش‌های طبقه‌بندی این‌گونه که تعداد کم‌کمی افراد مشاهده و شناسایی هم‌بستگی را به ممانند فضای اخلاقی سازمان را تحت تأثیر قرار دهند.

نتیجه‌گیری

به‌نظر می‌رسد که به‌بزرگی و امکان‌پذیری این‌نوعی وضعیت‌ها به مطالعه، تحلیل و حل می‌رسند.

متن‌های نهایی

می‌تواند از طریق رابطه بین خود و اعضای سازمان، از قدرت شخصی برخوردار بوده، و ایفای نقش‌های مربوط به این‌گونه از طریق یا در دیگر فضاهای اخلاقی سازمانی به‌صورت تطبیقی در هر شعبه توزیع گردد.

خلاقانه جویی

ب) سرشاری تصمیم‌گیری در هر شعبه توزیع گردد.
جهره جمع‌آوری داده‌ها و پرسشنامه اخلاقی اکسل (با 4 گویه) و فضای اخلاقی سازمان با (22 گویه) مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه اخلاقی با استفاده از پرسشنامه اخلاقی موجود (31 مورد) تهیه گردید. جهت تعیین روابط پرسشنامه‌های اخلاقی بیش از اصلاح و تأیید آن توسعه خبرگان، تحلیل عاملی تأییدی بر روی آن انجام گرفت و در نتیجه حاصل از تحلیل عاملی تأییدی اکسل در جدول 3 نشان داده شده است.

جدول 3- نتایج حاصل از تحلیل عاملی پرسشنامه‌های اخلاقی

<table>
<thead>
<tr>
<th>Chi-Square</th>
<th>RMSEA</th>
<th>CFI</th>
<th>GFI</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>95/62/0078</td>
<td>0/52/0050</td>
<td>0/78/0040</td>
<td>0/52/0050</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جهت بررسی اعتبار پرسشنامه‌های اخلاقی اکسل (با 4 گویه) کرونابای، به روش ویکسون و دو گروهی اخلاقی محاسبه شد که به ترتیب 95/091/085/081/081/081/081/081.

به‌طور کلی، پرسشنامه فضای اخلاقی سازمان، پرسشنامه‌ای است که گویه‌های آن از ابزار معرفی شده توسط نویسندگان پژوهش‌های قبلی (34 مدل) استخراج شده است و روابط آن مورد تأیید قرار گرفته است که شامل 4 فضای اخلاقی ابزاری (7 گویه) مارکت‌ها می‌باشد.

یافته‌ها

فضای اصلی پژوهش با استفاده از گویه معادلات ساختاری و تحلیل داده‌های جمع‌آوری داده‌ها و پرسشنامه اخلاقی سازمان، استفاده شده است.

جدول 4- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>فضای فضای اخلاقی</th>
<th>فضای اخلاقی برون‌الگو</th>
<th>فضای اخلاقی ابزاری</th>
<th>فضای اخلاقی استقلال</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فضای ابزاری 1</td>
<td>0.24/0.23/0.22/0.21/0.20/0.19/0.18/0.17/0.16</td>
<td>0.24/0.23/0.22/0.21/0.20/0.19/0.18/0.17/0.16</td>
<td>0.24/0.23/0.22/0.21/0.20/0.19/0.18/0.17/0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>فضای مارکت 1</td>
<td>0.24/0.23/0.22/0.21/0.20/0.19/0.18/0.17/0.16</td>
<td>0.24/0.23/0.22/0.21/0.20/0.19/0.18/0.17/0.16</td>
<td>0.24/0.23/0.22/0.21/0.20/0.19/0.18/0.17/0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>فضای استقلال 1</td>
<td>0.24/0.23/0.22/0.21/0.20/0.19/0.18/0.17/0.16</td>
<td>0.24/0.23/0.22/0.21/0.20/0.19/0.18/0.17/0.16</td>
<td>0.24/0.23/0.22/0.21/0.20/0.19/0.18/0.17/0.16</td>
</tr>
</tbody>
</table>
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری سال هفتم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۱

<table>
<thead>
<tr>
<th>r</th>
<th>ρ</th>
<th>p</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>0.549</strong></td>
<td>0.07</td>
<td><strong>&lt;0.05</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>0.326</strong></td>
<td>0.01</td>
<td><strong>&lt;0.01</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>0.1</td>
<td>0.5</td>
<td>0.4</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>0.596</strong></td>
<td>0.01</td>
<td><strong>&lt;0.01</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>0.1</td>
<td>0.5</td>
<td>0.4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

اصلی پژوهش آلومین تحلیل مسیر در دو بخش (حالات معناداری و حالت تخمین می‌باشد) انجام گرفت. در حالات معناداری در این مرحله، برای هر پارامتر برآورد شده در الگوی معنادار محاسبه می‌شود. مقدار 1 باید از 2 بیشتر باشد. تا تخمین ها از حاصل آماری معنادار شوند.

همان‌طور که مشاهده می‌گردد که در سطح معناداری 99 درصد رابطه بین تمام متغیرهای پژوهش (به جز رابطه فضای ابرزایی با الگویوند رهبر اخلاقی) معنادار می‌باشد. رابطه بین فضای اخلاقی ابرزایی با الگویوند رهبر اخلاقی در سطح معناداری 95 درصد معنادار می‌باشد. روش نژاد و تحلیل مورد استفاده در این پژوهش، الگوی معناداری ساختری است. به منظور بررسی فرضیه

شکل 1- الگو پژوهش همراه با مقادیر t-value
همان‌طور که از الگوی پژوهش در حالت منعیت‌داری (شکل ۱) پیدا شد، همه مقادیر معنی‌داری موادی که نشان می‌دهد همه
مسیرهای در نظر گرفته شده منعیت‌دار می‌باشد. شکل ۲ الگوی
پژوهش را به همراه ضرایب معنی‌داری شده نشان می‌دهد. چنین
بررسی اینکه آیا برخی الگو در حدا قابل قبول می‌باشند، لازم است
شاخص‌های بازنگری قابلیت بررسی قرار گیرد (۲۴۴). شاخص
مجذور کای (Chi-Square) برای این الگو با درجه آزادی ۱۳ می‌باشد.

پرداختن این الگو با داده‌ای برای نشان‌دهنده ساختار آزمون
استفاده قرار گرفت. جدول تایید تحلیل رگرسیون آزمون
فرمی‌های فرعی پژوهش را نشان می‌دهد. این تایید که مشاهده
رگرسیون جدول تایید که مشاهده شده است. می‌توان مناسب‌ال Çok خشک‌الزندی

جدول ۵- تحلیل رگرسیون در آزمون فرمی‌های فرعی پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>فرضیه</th>
<th>F</th>
<th>t</th>
<th>R²</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فرضیه ۱: تأثیر روابط بین فردهای بر فضاهای اخلاقی</td>
<td>۲۵۸/۷۷</td>
<td>۷۷/۸۷</td>
<td>۷/۸۸</td>
</tr>
<tr>
<td>فرضیه ۲: تأثیر الگوی بودن رهبر اخلاقی بر فضاهای اخلاقی</td>
<td>۹/۵۷</td>
<td>۵/۶۶</td>
<td>۵/۶۶</td>
</tr>
<tr>
<td>فرضیه ۳: تأثیر عمل رهبر اخلاقی بر فضاهای اخلاقی</td>
<td>۲/۵۷</td>
<td>۴/۵۷</td>
<td>۴/۵۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>
بحث

نتایج حاصل از بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان نشان داد که رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان \( R^2 = 0.38 \) و \( \rho = 0.6 \) مثبت معلام است. مطالعات بسیاری نقش مدیران در توزیع فضاهای اخلاقی در سازمان را مورد تأیید قرار داده‌اند (72). محتفظی‌کننده که در طور خصوصی ویژه‌هماینده شخصیتی رهبر مورد بررسی قرار داده‌اند از گروهی که توزیع اخلاقی مدیران و استدلال‌های اخلاقی رهبر بر توزیع فضای اخلاقی تأثیر گذار است. در زمینه تأثیر روش‌های توزیع موثر بحث‌پردازش که رهبری تحلیل (73) و رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان تأثیر گذراند.

بررسی فرضیه اول پژوهش نشان داد که روابط بین

فرایند اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان تأثیر دارد \( R^2 = 0.48 \) و \( \rho = 0.76 \). زو معتقد است رهبری اخلاقی توجه ویژه و خاصی برای روابط و پیوندهای انسانی در محیط کار کامل استند (73). در این توجه ویژه می‌توان با ایجاد هویت اخلاقی در کارکنان (75) زمینه فراهم ساختن فضای اخلاقی در سازمان را فراهم سازد. رهبران اخلاقی بطور فعال به دنبال دادن و گرفتن از دیگران از جمله کارکنان می‌باشند تا این طریق ایجاد اخلاقی در محیط کار را کاهش دهند (12). پژوهش‌های می‌توان اندازه‌گیری که این گروه روابط بین فردی و کاستر زبان بررسی اخلاقیات زمینه ساز فضای اخلاقی سازمان باشد، آنچه که تابع پژوهش آن را تأیید می‌کند.

نتیجه‌گیری

داشتهای رهبری اخلاقی عمل کننده می‌توان نبوده به عنوان عامل تروجی فضایی اخلاقی در ایجاد و توزیع فضایی اخلاقی مورد اطمینان راهبردی اخلاقی اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان باید مانند که رهبری اخلاقی می‌تواند اضطراب ناشی از عدم قطعیت در شرایط اخلاقی را از طریق بایدنی به اصول اخلاقی کاهش دهد و از این طریق در ایجاد فضای اخلاقی در سازمان مؤثر واقع گردید. بررسی نتایج حاصل

Downloaded from ethicsjournal.ir at 2:42 +0430 on Friday September 11th 2020
رهبران به ان جیژه که می‌گویند عمل نکندند چه انتظاری از بیروان است؟

یکی دیگر از مواردی که می‌دانیم باشد در آن دقت داشته باید نحوه خرید و مجازات رفتار غیر اخلاقی است. برخی مطالعات نشان داده‌اند که برخی رفتارهای غیر اخلاقی می‌تواند زمینه ساز کاهش یابندی به استانداردهای اخلاقی باشد (۶۳، ۴۳) با اهمیت بالایی برخورد است.

در زمینه پیشنهادهای من به محضان علاقه‌مند به موضوع پژوهش شیوه‌هایی که بر روی چهار عنوان زیر بررسی‌های لازم را به انجام برسند:

1. تغییر نیازهای (عوامل مؤثر بر) قضاوت اخلاقی سازمان
2. تغییر جو از قضاوت اخلاقی سازمان مرتبط با فرهنگ ایرانی و اسلامی
3. تغییر نتایج قضاوت اخلاقی سازمان
4. ایجاد اپوزیتیو از رهبرین اخلاقی با توجه به آموزه‌های اسلامی

سیاست‌گزاری

نهایت سیاسی خود را به استاد گرانتر جناب آقای دکتر حسین رحمنی سرست تقدیم می‌کنم که بی‌درگ راهنمایی نمودند. همچنین از اقایان مهندس نیک رضایی و حسن اسحاقی و مرتبی گلته بجایی که کمک شایان توجه را در انجام پژوهش اشتیاق‌شان سپاسگزاریم.

واژه‌نامه

1. Deception
2. Lying
3. Stealing
4. Whistle-blowing
5. Transformational leader
6. Spiritual leadership
7. Egoism
8. Benevolence

از پژوهش می‌توان گفت رهبری اخلاقی با برقراری ارتباطات اخلاقی (روابط بین فردی)، ایجاد نشان اخلاقی برای کارکنان (گوی ون) و جدیت در توجه به اخلاق در سازمان با استفاده از روشهای پیشنهادی و کاهش رفتار غیر اخلاقی عمل گرایی بودن می‌تواند در قضاوت اخلاقی سازمان تأثیر گذارد.

بطریکی با توجه به تابع حاصل از پژوهش می‌تواند دسته‌بندی برای سازمان‌ها و دسته‌بندی برای محققین علاقمند به مباحث اخلاق سازمانی ارائه نمود.

توجه به اخلاق قضاوت اخلاقی سازمان با نظر گرفتن تجربیات حاضر در تأثیر نقش رهبرین اخلاقی در نتایج قضاوت اخلاقی سازمان از سوی دیگر، ضرورت ایجاد رفتار اخلاقی در رهبران را اشکار می‌سازد. مطالعات گذشته نشان می‌دهند که برای خریداری از رهبری اخلاقی باید ابعاد سه گانه این روی رهبری را در مدت بیشتر قطبین کرد.

از لحاظ دانش روایت پیشنهاد و پیشنهاد با کارکنان در تقویت بعد روایت بین فردی از همیشهیابی بر خروجی است. در این زمینه مطالعات رهبری اخلاقی بیان می‌دارند که رهبری اخلاقی باید راه بروند و حرف بزنند و حرف بزنند و راه بروند (۶۳، ۴۳).

از طرفی برای داشت روایت با کیفیت با کارکنان رهبری نه تا باید زمینه اعتماد و قدردانی کارکنان به دویده فراهم سازند، آنها باید وفادار و حامی کارکنان بوده و باشند. مطالعات نشان می‌دهند رهبری اخلاقی منظوره‌ای برخورداری به کارکنان خود وفادار است. به احتمال بیشتری با رفتارهای مطلوب کارکنان مواجه شده و احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنان رفتارهای خلاف رهبری یا گروه انجام دهند (۶۳، ۴۳). یکی از مسئولیت اقدامات در این زمینه توانمندی کارکنان باشد.

توانمندی کارکنان با افزایش ادراک کارکنان از منصفانه بودن و اعتماد به مدیر توانمندی مدیر در تأثیرگذاری بر تضییع گیره‌ها و رفتار اخلاقی کارکنان از آفراد میدهند (۱۸۶، ۴۳).

رهبرین قبل سعی کنند تا به آنچه می‌گویند جامعه عمل بیشترشان در غیر این صورت می‌توانند تقسیم‌کنند و اخلاقی برای زیرساخت‌های داشته باشند. ترویج و همکاری می‌گویند: گذر


9. Principle
10. Deontology
11. Cosmopolitan
12. Social responsibility
13. Instrumental climate
14. Caring climate
15. Independence climate
16. Law and code climate
17. Rules climate


2. Mayer, d.m., m. kuenzi, and R.l. (2009), greenbaum, making ethical climate a mainstream management topic: a review, critique, and prescription for the empirical research on ethical climate. Psychological perspectives on ethical behavior and decision making, 181-213.


blowing. Review of Public Personnel Administration, 26: 216-244.


