



نقش رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان بانک ملی استان گیلان

دکتر مهرداد گودرزوند چگینی*، شبنم آفرین آباذه، وهاب پور کاظمی آستانه، هادی رمضانی پورشکل
گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۷/۸/۲، تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۳)

چکیده

زمینه: عملکرد کارکنان به دلیل نقش برجسته آن در دستیابی به اهداف سازمان مورد توجه مدیران بوده و سازمان‌های موفق تلاش زیادی می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست یابند تا با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنان خود (هم از نظر کمیت و هم از نظر کیفیت) بیفزایند. لذا در تحقیق حاضر، محققین به دنبال پاسخ به این سؤال هستند که «آیا رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان بانک ملی استان گیلان رابطه دارد؟ و آیا رفتار فرانش و جو اخلاقی، این رابطه را میانجیگری می‌کنند؟

روش: این تحقیق از لحاظ روش، توصیفی-همبستگی و از لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق، متشکل از ۱۴۰۰ نفر از کارکنان بانک ملی استان گیلان، و نمونه آن شامل ۳۱۸ نفر بوده که به روش غیراحتمالی در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود که از نظر روایی و پایایی مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش کمترین مربعات جزئی و با استفاده از نرم افزارهای *smartpls2* و *spss24* انجام شد.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی از طریق رفتار فرانش و جو اخلاقی با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملی استان گیلان رابطه دارد. همچنین رابطه بین جو اخلاقی و رفتار فرانش نیز تأیید شد. در این تحقیق، فرضیه رابطه مستقیم بین رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی تأیید نشد.

نتیجه گیری: با توجه به یافته‌ها، مدیران ارشد بانک ملی در سطح استان گیلان و حتی به صورت کلان و در سطح کشور باید با برگزاری دوره‌های آموزشی و مواردی از این دست، ضرورت توجه به اخلاقیات را مورد تأکید قرار دهند تا بتوانند از نتایج مثبت آن در سطح فردی و سازمانی بهره‌مند شوند.

کلید واژگان: رهبری اخلاقی، رفتار فرانش، جو اخلاقی، عملکرد کارکنان.

سر آغاز

عملکرد شغلی کارکنان به دلیل نقش برجسته آن در دستیابی به اهداف سازمان مورد توجه مدیران می‌باشد (۳)؛ و سازمان‌های موفق تلاش زیادی می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست یابند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنان خود (هم از نظر کمیت و هم از نظر کیفیت) بیفزایند (۵). در واقع یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران در سطوح مختلف سازمان، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای کارکنان است تا آنها با مسئولیت‌پذیری و احساس تعهد وظایف خود را به درستی انجام دهند و عملکرد بهینه داشته باشند (۳).

یکی از سازمان‌هایی که عملکرد شغلی کارکنان برایش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، بانک است. توسعه اقتصاد بین‌المللی، تغییر سیاست دولت و بانک مرکزی، تاسیس بانک‌های خصوصی، باعث ایجاد فضای رقابتی و ورود سیستم بانکداری به مرحله نوینی شده است. امروزه بیش از گذشته بانک‌ها دریافته‌اند که رقابت از طریق ایجاد

امروزه عملکرد^۱ از چنان جایگاهی برخوردار است که تمام ابعاد زندگی را تحت تأثیر قرار داده و یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های هر سازمانی، بهبود و تقویت عملکرد کارکنان و سازمان می‌باشد (۱). عملکرد یکی از گسترده‌ترین مفاهیم مورد پژوهش در حوزه توسعه منابع انسانی^۲ است. این نکته پذیرفته شده است که باید جنبه‌های جسمانی، روانی و اجتماعی انسان را شناخت. زیرا موفقیت سازمان‌ها وابسته به نیروی انسانی آنها می‌باشد (۲). از طرفی منابع انسانی، مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی می‌باشد (۳). عملکرد شغلی^۳ از نخستین مسائل مورد توجه محققان رفتار سازمانی است و معتقدند باید جزء اهداف اولیه تحقیقات سازمانی قرار گیرد. زیرا عملکرد شغلی دستاوردها، تأثیرات و بقای سازمان را نشان می‌دهد و از طرفی، این متغیر کلیدی تحت تأثیر خودپنداره و شخصیت^۴ کارکنان است که چگونه خود و سازمان را ادراک می‌کنند و به این ادراک پاسخگو هستند (۴).

نوآوری‌های^۵ مستمر در خدمات و ساده‌سازی مراحل انجام کار، امری محدود به زمان نیست بلکه فرآیندی مستمر و دائمی است. از آنجایی که در نظام بانکی، مشتریان محور اصلی بوده و همه کارها برای جلب رضایت^۶ و توجه آنهاست(۶)؛ لذا عملکرد تک‌تک کارکنان برای تحقق این امور لازم است. از طرفی به علت تحولات اخیر در صنعت بانکداری نظیر خصوصی‌سازی‌ها و ظهور موسسات مالی اعتباری متعدد، نوآوری در بانک‌ها بیش از پیش اهمیت می‌یابد. رقابت شدید بین بانک‌ها برای حفظ سهم بازار و مشتری خود، ایجاد و حفظ مزیت رقابتی اجباری می‌شود. از طرفی یادگیری و مدیریت دانش به عنوان عوامل موثر بر ایجاد نوآوری، از جمله راه‌های تحقق مزیت رقابتی می‌باشند(۷)؛ و تمامی این کارها باید توسط نیروی انسانی انجام پذیرد؛ و لذا عملکرد شغلی کارکنان بانک و شناسایی عواملی که می‌تواند بر روی آن اثر بگذارد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است(۸).

یکی از عواملی که بر روی عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد، رهبری اخلاقی^۷ است(۹). رهبری اخلاقی نیز به یک حوزه مورد علاقه در بین دانشگاهیان و مدیران تبدیل شده است؛ زیرا رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی^۸ آنان می‌تواند بر روی سازمان و فرهنگ سازمانی، همچنین رفتار و تفکر کارکنان نیز تأثیر می‌گذارد(۱۰). رهبری اخلاقی را می‌توان به عنوان نمود رفتارهای مناسب و قانونی رهبر دانست که از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی تعریف شده و این رفتار را در پیروان با ارتباطات دو جانبه، تشویق رفتاری و تصمیم‌گیری تقویت می‌نماید(۱۱).

رهبری اخلاقی تأثیرگذاری خود را از طریق یادگیری اجتماعی شروع نموده که این یادگیری با مشاهده رفتارهای مطلوب، دستورالعمل‌های کلامی و تفسیر علامات انجام می‌گیرد. یادگیری اجتماعی بستگی به توجه، انگیزه و توانایی برای حفظ اطلاعات و رفتار مجدد دارد. رهبران اخلاقی با توجه به قدرت موقعیتی خود (به عنوان مثال پاداش برای رفتارهای اخلاقی و مجازات برای رفتارهای غیر اخلاقی) دارای توانایی تنظیم رفتار هنجاری مناسب می‌باشند. آنها از طریق یادگیری اجتماعی در پیروان برای توجه به رفتار مناسب ایجاد انگیزه می‌نمایند(۱۲).

از طرفی محیط سازمانی از جمله عوامل تأثیرگذار بر رفتار و نگرش کارکنان^۹ در محیط کاری می‌باشد به همین علت با افزایش اهمیت اخلاق در محیط کار، توجه به عوامل ایجادکننده فضای اخلاقی در سازمان از اهمیت بسزایی پیدا می‌نماید. مطالعات گذشته نشان می‌دهند که مدیران نقشی حیاتی در ارائه چهار چوب اخلاقی برای اعضای سازمان بازی می‌کنند(۱۳). یکی از متغیرهایی که تحت تأثیر سبک رهبری اخلاقی قرار می‌گیرند، رفتار فرانش^{۱۰} کارکنان است(۱۴). با توجه به تحقیقات انجام شده، این سبک رهبری با رفتار فرانش به هم گره خورده‌اند؛ و علت وجود این نزدیکی، اعتمادی است که رهبری اخلاقی در کارکنان ایجاد می‌نماید. رهبر یک سازمان و مجموعه همواره منافع کارکنان را مدنظر داشته، و عدالت^{۱۱} و دوستی را به صورت غیرمستقیم در بین آنها ترویج می‌نماید تا کارکنان بتوانند به وی اعتماد^{۱۲} کنند. در واقع این احساس تعهد شخصی و قدردانی که در

کارکنان به واسطه رهبری اخلاقی ایجاد می‌شود، می‌تواند منجر به رفتار فرانش شود(۱۵).

رهبرانی که متناسب با سبک رهبری اخلاقی رفتار می‌کنند، منبع اصلی ایجاد رابطه بین کارکنان و سازمان هستند؛ و رفتارها و نگرش‌های رهبر در خصوص ارزش‌ها، هنجارها، و رفتارهای لازم در سازمان از طریق عاملی به نام یادگیری اجتماعی^{۱۳} که پیشتر نیز گفته شد، به کارکنان منتقل می‌شود؛ و کارکنان نیز خود را متعلق به سازمان و همکاران خود می‌دانند. کارکنان در واکنش به این رویکرد رهبران خود، تلاش می‌کنند تا انگیزه‌های خود نسبت به سازمان را از طریق رفتارهایی نظیر رفتار فرانش نشان دهند(۱۶). همچنین رهبری اخلاقی بر روی جو اخلاقی^{۱۴} نیز تأثیر می‌گذارد(۱۷). رهبران اخلاقی به عنوان افرادی صادق، قابل اعتماد، نوع‌دوست و ضابطه‌مند توصیف می‌شوند و تصمیماتی عادلانه و هماهنگ اتخاذ می‌نمایند، همچنین آنها اصول اخلاقی را به طور مداوم به کارمندان ابلاغ می‌کنند، معیارهای اخلاقی روشن را تعیین و برای رعایت این معیارها از پاداش و تنبیه استفاده می‌کنند(۱۸)؛ بر این اساس می‌توان دریافت که رهبری اخلاقی با جو اخلاقی نیز در ارتباط است.

از طرفی، جو اخلاقی با تقویت تعهد سازمانی در بین کارکنان، منجر به افزایش رفتار فرانش می‌شود(۱۵). در واقع جو اخلاقی در سازمان‌ها یکی از منابع اطلاعاتی مهم برای کارکنان خواهد بود که می‌سجد چه اعمالی در یک زمینه کاری درست یا اخلاقی است. به دلیل نقش ترویجی مؤلفه‌های جو اخلاقی، زمینه مقابله‌به‌مثل مبتنی بر خیرخواهی و نوع‌دوستی را فراهم می‌آورد. این زمینه‌سازی به‌خوبی می‌تواند در تقابل با رفتارهای غیراخلاقی در قالب رفتارهای انحرافی قرار گیرد؛ و همچنین رفتارهای فرانش کارکنان رو توسعه و افزایش دهد(۱۶).

عامل دیگری که جو اخلاقی می‌تواند بر روی آن تأثیر بگذارد، عملکرد شغلی است(۱۹). فضای اخلاقی سازمان با تدوین استانداردها و معیارهای اخلاقی، بر رفتارهای افراد اثر می‌گذارد. این رویه منجر به افزایش تعهد سازمانی^{۱۵} در بین کارکنان شده و این تعهد باعث افزایش سطح عملکرد کارکنان می‌شود(۲۰). متغیر دیگری که می‌تواند بر روی عملکرد شغلی کارکنان تأثیر بگذارد، رفتار فرانش است. در واقع رفتار فرانش، همکاری و تعامل بین کارکنان را افزایش می‌دهد، تلاش می‌کنند مشکلات یکدیگر را برطرف نمایند، و از اینکه کارهای سازمان را انجام دهند لذت می‌برند. این امر باعث خواهد شد تا عملکرد شغلی کارکنان بهبود یابد(۲۱). لذا در تحقیق حاضر، محققین به دنبال پاسخ به این سؤال هستند که «آیا رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان بانک ملی استان گیلان رابطه دارد؟ و آیا رفتار فرانش و جو اخلاقی، این رابطه را میانجی‌گری می‌کنند؟».

روش

این تحقیق از لحاظ روش، توصیفی-همبستگی و از لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق، متشکل از ۱۴۰۰ نفر از کارکنان بانک ملی استان گیلان، و نمونه آن شامل ۳۱۸ نفر از این



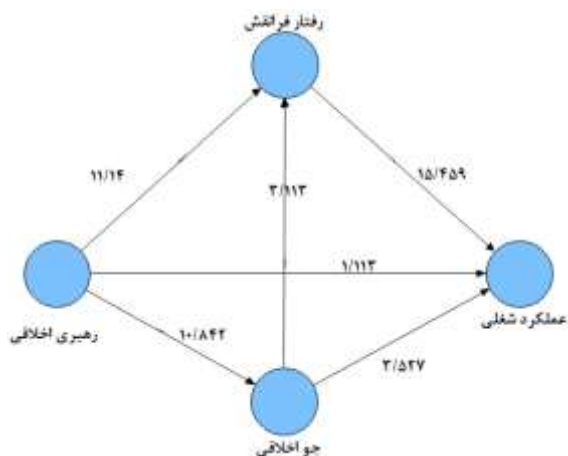
جو اخلاقی	۰/۶۱۳	۰/۷۵۶	۰/۳۹
رهبری اخلاقی	۰/۸۵۳	۰/۸۸۱	۰/۴۳
عملکرد شغلی	۰/۹۰۲	۰/۹۱۸	۰/۴۷

میزان آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد تأیید ۰/۷ بوده ولی آلفای کرونباخ ۰/۶ نیز برای متغیرهایی که تعداد گویه‌های آنها کم باشد قابل قبول است. در ادامه، کمترین واریانس استخراج شده که باید بیشتر از ۰/۵ باشد، نشان می‌دهد که در خصوص متغیرهای جو اخلاقی، رهبری اخلاقی، و عملکرد شغلی باید گویه‌هایی که کمترین بارعاملی را دارند حذف شوند تا این مقدار تصحیح شود. بر این اساس گویه‌های ۲ و ۳ جو اخلاقی، ۱، ۱۰، ۹ و رهبری اخلاقی، و ۱، ۱۱، ۱۲، ۹ عملکرد شغلی باید حذف شوند تا جدول به فرم زیر تصحیح شود:

جدول ۳: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و کمترین واریانس استخراج شده

آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	کمترین واریانس استخراج شده
۰/۸۳	۰/۸۷۶	۰/۵۴۵
۰/۶۸۸	۰/۷۸۱	۰/۵۴۵
۰/۸۶۵	۰/۸۹۵	۰/۵۵۱
۰/۹۰۵	۰/۹۲۳	۰/۵۷۲

با توجه به جدول شماره ۳ می‌توان دریافت که تمامی معیارهای مدنظر مورد تأیید بوده در این مرحله، امکان بررسی آزمون فرضیات تحقیق وجود دارد. نتایج آزمون فرضیات تحقیق حاضر در قالب حالت معنی‌داری و استاندارد به شرح ذیل است:



نگاره ۱: مدل در حالت معنی‌داری

توجه به نگاره شماره ۱ می‌توان دریافت که میزان آماره فرضیات تحقیق غیر از فرضیه رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی، بیشتر از ۱/۹۶ بدست آمده و تمامی فرضیات غیر از این فرضیه مورد تأیید قرار گرفته‌اند. در نگاره شماره ۲ میزان رابطه بین متغیرها قابل مشاهده است:

کارکنان می‌باشد که به روش غیر احتمالی در دسترس انتخاب شدند. در فرآیند اجرا، به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول جامعه محدود کوکران استفاده گردید. ویژگی‌های جمعیت شناختی جنسیت، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات مدنظر قرار گرفت. با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده در قسمت ویژگی‌های جمعیت شناختی می‌توان دریافت اکثریت پاسخ‌دهندگان مرد بودند. ترکیب سنی آنها نشان دهنده این است که بیشتر آنها بیش از ۳۵ سال سن داشته؛ و همچنین بیشتر آنها بیش از ۱۰ سال سابقه خدمتی داشتند و میزان مدرک تحصیلی بیشتر دارای مدرک لیسانس و بالاتر بودند. همچنین از پرسشنامه استاندارد برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. به منظور تأمین روایی محتوا، از نظر جمعی از اساتید استفاده شد و اصلاح لازم لحاظ گردید. برای سنجش پایایی پرسشنامه از سازگاری درونی و آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج حاصل از آن طبق جدول شماره ۱، نشان دهنده پایایی تمامی متغیرها بود. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ها به افراد منتخب ارائه گردید و پس از تکمیل، پرسشنامه‌های مربوطه جمع‌آوری شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کمترین مربعات جزئی و نرم افزارهای SPSS و smartpls استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای تحقیق در قالب جدول زیر قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

نام متغیر	تعداد گویه‌ها	مأخذ	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری اخلاقی	۱۰	(۴۱)	۰/۷۳۶
رفتار فرانتش	۶	(۴۲)	۰/۸۴۲
جو اخلاقی	۶	(۴۳)	۰/۷۹۸
عملکرد کارکنان	۱۳	(۴۴)	۰/۸۰۲

یافته‌ها

به منظور آزمون فرضیات تحقیق حاضر از روش کمترین مربعات جزئی برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده شد. در این روش برخی از مراحل باید انجام شوند. در گام اول لازم است تا بارعاملی گویه‌های متغیرها بررسی شوند و گویه‌هایی که بارعاملی آنها کمتر از ۰/۴ باشد باید حذف شوند. بررسی بارعاملی گویه‌ها نشان داد که بارعاملی گویه ۱ جو اخلاقی (۰/۳۱۲) بوده و حذف گردید و مدل دوباره بررسی شد و در این مرحله، بارعاملی تمامی گویه‌ها بیشتر از ۰/۴ بوده مورد تأیید است. پس از آن، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و کمترین واریانس استخراج شده (روایی همگرا) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

جدول ۲: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و کمترین واریانس استخراج شده

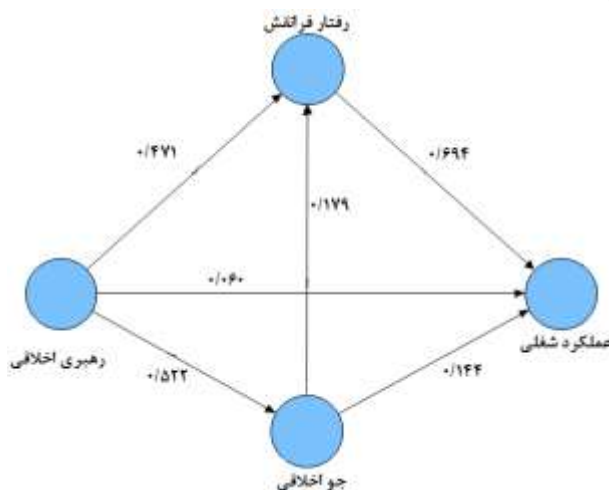
آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	کمترین واریانس استخراج شده
۰/۸۳	۰/۸۷۶	۰/۵۴۵

با رفتار فرانش با میزان ۰/۴۷۱ رابطه دارد و این یافته با نتایج پیشینه مطالعاتی همراستا است (۱۴، ۲۲-۲۴، ۱۵). چون کارکنان، رهبر را به عنوان نماینده سازمان می‌پندارند؛ تمامی رفتارهای رهبر، حتی در رفتارهای بین فردی کارکنان نیز تأثیر می‌گذارد. وقتی کارمند احساس نماید رهبرش به اصول اخلاقی پایبند است؛ در ضمیر ناخودآگاه خود، نوعی اعتماد به مدیر و کل سازمان احساس کرده و تلاش می‌کند فراتر از بایدهای نوشته شده و با روحیه‌ای جهادی، در مسیر تعالی سازمان و تحقق اهداف سازمان گام بر می‌دارد. می‌توان گفت وقتی رهبران سازمان اصول اخلاقی را در تصمیم‌گیری خود رعایت نموده و به عبارتی، مراقب کارکنان زیرمجموعه خود باشند، باعث ایجاد احساس وابستگی کارکنان به سازمان می‌شود و کارکنان این وابستگی را در قالب رفتارهای فرانش نشان می‌دهند (۱۵).

یافته دیگر این تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی با جو اخلاقی در سازمان نیز به میزان ۰/۵۲۲ رابطه دارد و این یافته نیز با پیشینه تحقیق همراستا است (۱۷، ۲۵ و ۲۶). باید پذیرفت رفتار شخصی و سازمانی رهبر به عنوان فردی که مروج اصلی رفتارهای اخلاقی است، تحت نظر کارکنان بوده و اگر وی اخلاقیات را زیر پا گذارد، به طور حتم سایرین نیز پایبند نخواهند ماند. بنابراین اگر یک رهبر، اصول اخلاقی را رعایت نموده و آن را بین دیگران ترویج کند، در واقع سبک رهبری اخلاقی را برگزیده است. رهبری که اصول اخلاقی را در بین کارکنان و سازمان تحت امرش ترویج نماید، در واقع جو اخلاقی را در سازمان تقویت می‌نماید که مبتنی بر اخلاقیات بوده که از آن تحت عنوان جو اخلاقی یاد می‌شود (۲۷).

فرضیه دیگری که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، رابطه بین جو اخلاقی و عملکرد شغلی است که به میزان ۰/۱۴۴ مورد تأیید قرار گرفته و این یافته با پیشینه تحقیق همراستا است (۱۹، ۲۰). کشف رابطه بین جو اخلاقی و رفتار کارکنان، یکی از مهمترین موضوعات مطالعات سازمانی است. کارکنانی که احساس کنند جو اخلاقی بر سازمان حاکم است، روابط و تعاملات سازمان خویش را عادلانه می‌دانند و این موضوع باعث افزایش رضایت و تعهد کارکنان می‌شود. همچنین تصمیم‌گیری‌های اخلاقی آن‌ها نیز تحت تأثیر آن قرار می‌گیرد. وقتی نگرش افراد و رویه‌های تصمیم‌گیری آنها تحت تأثیر قرار گیرد، عملکرد آنان نیز تأثیر می‌پذیرد (۲۸).

چهارمین فرضیه‌ای که در این بین بررسی شد، رابطه بین رفتار فرانش و عملکرد شغلی کارکنان بوده که به میزان ۰/۶۹۴ مورد تأیید قرار گرفته و این یافته نیز با پیشینه تحقیقات همراستا است (۲۱، ۲۹، ۳۰). عملکرد فرد در چارچوب وظایف وی شکل می‌گیرد. یعنی عملکرد حاصل انتظارات مشخص و معینی است که سازمان از فرد در قبال انجام وظایف شغلی در راستای اهداف سازمانی انتظار دارد؛ ولی واقعیت امر این است که در برخی موقعیت‌ها افراد رفتارهایی را از خود بروز می‌دهند که در چارچوب وظایف سازمانی آنها نبوده و در ارزیابی عملکرد مورد توجه مدیران قرار نمی‌گیرند؛ اما به تحقق اهداف سازمانی کمک می‌کند (۳۲)؛ و این رفتار همان رفتار فرانش است.



نگاره ۲: مدل در حالت استاندارد

نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق در قالب جدول ۴ قابل مشاهده است:

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌های

فرضیه	حالت معنی داری	حالت استاندارد	رد/تأیید
رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی رابطه دارد.	۱/۱۱۳	۰/۰۶۰	رد
جو اخلاقی با عملکرد شغلی رابطه دارد.	۳/۵۲۷	۰/۱۴۴	تأیید
رفتار فرانش با عملکرد شغلی رابطه دارد.	۱۵/۴۵۹	۰/۶۹۴	تأیید
رهبری اخلاقی با رفتار فرانش رابطه دارد.	۱۱/۱۴۰	۰/۴۷۱	تأیید
رهبری اخلاقی با جو اخلاقی رابطه دارد.	۱۰/۸۴۲	۰/۵۲۲	تأیید
جو اخلاقی با رفتار فرانش رابطه دارد.	۳/۱۱۳	۰/۱۷۹	تأیید

میزان R^2 عملکرد شغلی برابر با ۰/۶۴۶ محاسبه شده که نشان دهنده برازش مناسب بخش ساختاری مدل تحقیق است. همچنین شاخص Gof محاسبه شده در این تحقیق برابر با ۰/۴۸۲ به دست آمد که نشان دهنده برازش قوی مدل است.

بحث

هدف از اجرای تحقیق حاضر بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملی استان گیلان از طریق رفتار فرانش و جو اخلاقی است. به این منظور ۳۱۸ نفر از کارکنان این بانک در سطح استان گیلان و به روش غیراحتمالی در دسترس و با استفاده از پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج این تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی



نتیجه گیری

بر اساس تحقیق حاضر و نتایج آزمون فرضیات می‌توان دریافت که رهبری اخلاقی از طریق جو اخلاقی و رفتار فرانش با عملکرد شغلی کارکنان بانک ملی استان گیلان رابطه دارد. این امر نشان می‌دهد که ظهور و بروز خصیصه‌های اخلاقی در مدیران سازمانی منجر خواهد شد تا اخلاقیات در کل سازمان جریان پیدا کند و جو اخلاقی در سازمان بهبود یابد. همچنین وقتی ارزش‌های اخلاقی در بین کارکنان رواج بیشتری داشته باشد، توجه به مسائل معنوی و غیرمادی باعث خواهد شد تا کارکنان از روحیه‌ی ایشارگری بالاتری برخوردار باشند و رفتار فرانش را به نمایش بگذارند. در پایان وقتی کارکنان به رفتار مدیر و جو حاکم بر سازمان خود نگاه نموده و ارزش‌های اخلاقی پر رنگی را احساس کنند، رفتار فرانش بیشتری از خود ارائه داده و در نتیجه، عملکرد شغلی آنان نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد. با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر، همچنین بر اساس مرور مبانی نظری و تجربی می‌توان گفت که مدیران ارشد بانک ملی در سطح استان گیلان و حتی به صورت کلان و در سطح کشور، باید با برگزاری دوره‌های آموزشی و مواردی از این دست، ضرورت توجه به اخلاقیات را مورد تأکید قرار دهند تا بتوانند از نتایج مثبت آن در سطح فردی و سازمانی بهره‌مند شوند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاقی علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

سپاسگزاری

بدین وسیله از تمامی کارکنان بانک ملی استان گیلان که ما را در اجرای این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه نامه

1. Ethics	اخلاق
2. Good will	حسن نیت
3. Justice	عدالت
4. Fairness	انصاف
5. Electronic rights	حقوق الکترونیکی
6. Cyberspace	فضای مجازی
7. The features of ethics	شاخصه های اخلاق
8. Media neutral	بی طرفی رسانه ای
9. Functional equivalence	هم ارزی عملکردی
10. Nondiscrimination	عدم تبعیض
11. Independence of the parties	استقلال طرفین
12. The will of the parties	حاکمیت اراده
13. Continenence	خویشتنداری
14. Unity	یگانگی

فرضیه پنجم، رابطه جو اخلاقی با رفتار فرانش است که برابر با ۰/۱۷۹ تعیین شد و با نتیجه پیشینه تحقیقات همراستا است (۲۲، ۳۱-۳۳). هر سازمان دارای اصول متعدد و متنوعی است و یکی از ساختارهای اصلی هر سازمانی، جو اخلاقی است که مختص خود سازمان می‌باشد. جو اخلاقی، شامل استانداردهای اخلاقی‌ای هستند که باید در سازمان‌ها رعایت شود و حتی می‌توان گفت این استانداردها از افراد حاضر در سازمان خواسته می‌شود. بنابراین وقتی جو اخلاقی سازمان، برای رفتار فرانش ارزش قائل بوده و آن را نوعی مزیت برای کارکنان محسوب نماید، کارکنان سازمان تلاش می‌کنند این رفتار را از خود به نمایش بگذارند و در نتیجه، رفتار فرانش در سازمان رواج می‌یابد (۱۵).

آخرین فرضیه ای که در این بین بررسی شد، رابطه مستقیم رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی است که در این تحقیق تأیید نشده و این یافته بر خلاف نتیجه تحقیقات موجود در پیشینه است (۳۴-۳۶). با توجه به نتایج تحقیق حاضر به منظور افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان پیشنهاد می‌شود که رهبران و مدیران سازمان بیش از پیش به آثار و بازتاب رفتار خود در ذهن کارکنان توجه نمایند. تجربه نشان داده است که برخی از رفتارهای ساختگی و مصنوعی دقیقاً نتیجه عکس داشته و تخریب کننده خواهد بود. لذا مدیران باید این واقعیت را با تمام وجود بپذیرند که امروزه یکی از راه‌های کلیدی سازمان‌ها برای بقاء و ادامه مسیر، قبول اصول و رفتار اخلاقی است. اگر مدیران بانک این موضوع را بیش از پیش مدنظر قرار دهند، جو اخلاقی در سازمان تقویت شده و هنجارهای نوشته و نانوشته سازمانی نیز اخلاقی‌تر می‌شود و بر این اساس تمایل بیشتری به ارائه رفتارهای فرانش داشته و عملکرد آنان نیز بهبود خواهد یافت. همچنین به منظور افزایش سطح جو اخلاقی سازمان بهتر است تا اصول و موازین اخلاقی در قالب شعارهای سازمانی، نشریات داخلی، بخشنامه ها و غیره برای کارکنان تکرار شود تا اهمیت اخلاق مداری در سازمان افزایش یابد.

از طرفی اگر اهمیت رفتار فرانش برای کارکنان به درستی تبیین شود، تلاش بیشتری می‌نمایند تا از این طریق به سازمان خود کمک نمایند. همچنین شفاف سازی همراستایی بین تحقق اهداف سازمانی و تأمین نیازهای فردی، یکی از مواردی است که می‌تواند بر روی افزایش رفتار فرانش موثر باشد.

در پایان باید گفت این تحقیق نیز مانند تمامی تحقیقات با محدودیت‌هایی روبرو بوده است. در این تحقیق از روش کمی به بررسی موضوع پرداخته شد ولی به منظور تقویت سطح علم افزایشی تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود از روش‌های کیفی و مصاحبه نیز برای گردآوری داده‌ها استفاده شود تا طیف وسیع‌تری مدنظر قرار گیرد. همچنین در این تحقیق تنها به بررسی کارکنان یک بانک پرداخته شد؛ لذا پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی، کارکنان سرپرستی بانک‌های مختلف مورد بررسی قرار گیرند.

17. Corper S, Vojunita E. (2001). E-Commerce. Translation by: Khosro Mahdi Pourafaty. Tehran: Dibagaran Art and Cultural Institute. Pp. 13-23.
18. Andrade F. (2007). Contracting agents: legal personality and representation artificial itelegence and law. *Artif Intell Law*; 15: 357-373.
19. Qasimzadeh S. (2006). Civil rights, brief statements and commitments. 5th ed. Tehran: Dadgoster Publication. Pp. 55-51. (In Persian) .
20. Mamdouh Ibrahim K. (2005). Abram al-Qadlakteroni. Cairo: Daral-Fakr. Pp. 51-56. (In Arabic).
21. Gholizadeh A. (2007). An analysis on the contraction of electronic transactions. *Journal of Commercial Law Research*; (42): 54-57. (In Persian).
22. Safae S. (2016). Preliminary civil rights period. 1st ed. Tehran: Mizan Publication. Pp. 47-49. (In Persian).
23. Moghniyeh M. (2008). Jurisprudence on five schools of thought. Translated by: Pour Jawadi M. Tehran: Anghat Bonyad Islamic Sciences. Pp .60-76. (In Persian).
24. Ansari S. (1988). Makaseb. Qom: Allame Publication. Pp. 80-97. (In Persian).
25. Rawls A. (2000). Contract formation in internet age. *The Colombia Science and Technology Law Review*; 1(2): 22.
26. Elsan M (2006). The future of electronic contracts in the international bill by Jinferai H. *Law Journal*; (35): 347-394. (In Persian).
27. Elsan M. (2005). Formation of electronic contracts of the quarterly. *Quarterly Journal of Commercial Prosecutor's Research*. p. 189. (In Persian).
28. Lotfi A. (2002). The texts of jurisprudence. 3rd ed. Tehran: Magdat Publication. Pp. 10-16. (In Persian).
29. Alsan M. (2005). Electronic contracts quarterly. Tehran: Research Quarterly. P. 189. (In Persian).
30. Erfani M. (2013). Iranian trade law. Tehran: Jungle Publications. Pp.335-356. (In Persian).
31. Almasi N. (2006). Private international law. Tehran: Kasimizan. p. 98. (In Persian).
32. Furmston M. (2012). Cheshire, fitfoot and furmston's law of contract. 16th ed. UK: Oxford University Press.
33. Abolhassan Mojahed O. (2000). El-tayyed ebir enternet. Qaherah: DarAl-Nahza. Pp. 66-78. (In Arabic)
34. Scientific Publishing Council (2003). Legal aspects of electronic transactions. Kuwait: Kuwait University Publication. Pp. 93-99.
35. Katoozian N. (2006). Civil rights: The public interest principle. 3rd ed. Tehran: Mizan Publishing. P. 335. (In Persian).
36. Al-Hawani H. (1995). Al-Nasiriyah Alameh Lallatzam: Al-Jaza al-Awl. 2nd ed. Al-Qaherah: DarAl-Nahza. P. 105. (In Arabic).

15. Modern Ethics
16. Premodern ethics

References

1. Bledsoe S, Boezek B. (1996). The international law dictionary. Translated by: Aghai B. Tehran: Ganjdanesh Publications. Pp. 42-43. (In Persian).
2. UN. (2012) Charter of the United Nations. Available at: http://www.unic-ir.org/publication/farsi/manshoor/manshoor_melale_motehed.htm. Accessed: 12 Jun 2018. (In Persian).
3. Sabri N. (2003). An introduction to the method of research in law. 1st ed. Tehran: Nashre Mizan Publications .Pp.72-80. (In Persian).
4. Shirovi A. (2015). Comparative law. 6th ed. Tehran: Neshsarmat Publications. Pp. 56-82. (In Persian).
5. Almasi N. (2006). Private international law. Tehran: Nasr-e-mast Publication. P. 98. (In Persian).
6. Musazadeh R. (2014). The requirements of international public law. 13th ed. Tehran: Nashr-e-Mizan Publication. Pp. 25-26. (In Persian).
7. Mohaghegh D. (2006). Topics of jurisprudence. Tehran: Islamic News Center. Pp. 66-69. (In Persian).
8. Islamic Parliament Research Center of the Islamic Republic of IRAN (2017). Electronic commerce law. Available at: <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/93997>. Accessed: 4 April 2018. (In Persian).
9. United Nations Commission (1996). UNCITRAL Model Law on Electronic Commerce. USA: UN Publications.
10. Shams A. (2011). Civic proceedings, fundamental period. Tehran: Dakar Publishing House. Pp. 23-45 (In Persian).
11. Mitchio K. (2014). Future physics. Translated by: Rambid R. Tehran: Maziar Publication. P. 108. (In Persian).
12. Habibzadeh T. (2011). Information technology rights. Tehran: Publication of the Center for Research Papers of the Islamic Consultative Assembly. Pp. 23-33. (In Persian).
13. UN. (2018). United Nations convention on the use of electronic communications in international. USA: UN Publicaion.
14. Gholizadeh F. (2000). Anatomical culture of Microsoft computer terms, 1st ed. Tehran: Nashrallum Counseling Center. Pp. 45-47. (In Persian).
15. Mitchio K. (2014). Future physics. Translated by: Rambid R. 2nded. Tehran: Maziar Publication. Pp. 110-123. (In Persian).
16. Feyzi Chekapap G. (2004). The moment of concluding an electronic interfaces. Tehran: Conference on the Examination of the Legal Aspects of Information Technology. (In Persian).