

# متغیرهای شخصیتی و سازمانی به عنوان پیش‌بینی‌های رهبری اخلاقی

آزینا ظهیری<sup>۱\*</sup>، دکتر محمد بابامیری<sup>۲</sup>، دکتر نسرین ارشدی<sup>۱</sup>، دکتر عبدالکاسم نیسی<sup>۱</sup>

۱. گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

۲. گروه ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان

(تاریخ دریافت: ۹۲/۷/۳۰، تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۲۴)

## چکیده

**زمینه:** با توجه به افشای رسوایی‌های اخلاقی بزرگ در بیشتر سازمان‌ها، اهمیت بعد اخلاقی رهبری بدیهی به نظر می‌رسد. با این وجود، درک این نوع رهبری و رابطه آن با پیش‌بین‌ها و پیامدهای ناشی از آن نیازمند شناخت ماهیت آن است. هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی متغیرهای شخصیتی (وجدانی بودن، همگرایی و روان‌رنجورخویی) و سازمانی (زمینه اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک‌شده) به عنوان پیش‌بین‌های رهبری اخلاقی بود.

**روش:** روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل: تمامی کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون بودند. از میان جامعه مورد نظر، ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، به عنوان نمونه پژوهش، انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل: پرسشنامه‌های تجدید نظر شده پنج عاملی شخصیت نئو (۳۶ سؤال)، زمینه اخلاقی سازمان (۵ سؤال)، حمایت سازمانی ادراک‌شده (۸ سؤال) و رهبری اخلاقی (۱۰ سؤال) بودند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که: تمامی متغیرهای پیش‌بین با رهبری اخلاقی همبستگی معنی‌دار دارند. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که: متغیرهای پیش‌بین ۶۷ درصد از واریانس رهبری اخلاقی را تبیین می‌کنند.

**نتیجه‌گیری:** بر پایه یافته‌های پژوهش؛ افراد براساس همخوانی ارزش‌های شخصی‌شان با ارزش‌های سازمانی در سازمان‌ها جذب و گزینش می‌شوند. بر اساس رهبری اخلاقی، افرادی که دارای ویژگی‌ها و ارزش‌هایی هستند که آن‌ها را علاقه‌مند به رهبری اخلاقی می‌سازد، به دنبال سازمان‌هایی خواهند بود که جو اخلاقی قوی داشته باشند و به وسیله همین سازمان‌ها نیز انتخاب می‌شوند.

**کلیدواژه‌گان:** حمایت سازمانی ادراک‌شده، رهبری اخلاقی، زمینه اخلاقی، ویژگی‌های شخصیتی

## سر آغاز

گردد، این پیچیدگی مشخص می‌شود. در دیدگاهی جدیدتر، صاحب‌نظران رهبری را به عنوان هنر متحول ساختن افراد و سازمان‌ها با هدف بهبود سازمانی تعریف می‌کنند (۲ و ۳). 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

رهبری بیش از نیم قرن است که موضوع گفتگوها و تحقیقات مدیریت و بالندگی سازمانی می‌باشد. بیشتر اوقات، این تحقیقات و گفتگوها بر مسأله کیفیت رهبری، اثربخشی رهبری یا روش‌های رهبری متمرکز بوده‌اند (۱). بر اساس دیدگاه محققان، رهبری یکی از پیچیده‌ترین مفاهیم است (۱). به ویژه، زمانی که به گوناگونی رویکردهایی که به تعریف رهبری پرداخته‌اند توجه

دموکراتیک و مشارکت حمایتی، دلسوز بودن و مهربان بودن توصیف شود (۵).

یکی از مهم ترین طبقه بندی های ویژگی های شخصیتی، طبقه بندی موسوم به صفات شخصیتی پنجگانه<sup>۴</sup> می باشد. بین این عوامل شخصیتی وجدانی بودن<sup>۵</sup>، همگرایی<sup>۶</sup> و روان رنجورخویی<sup>۷</sup> به عنوان پیش بین های شخصیتی رهبری اخلاقی مورد بررسی قرار گرفتند. جنبه های مرتبط با شاخص وجدانی بودن عبارتند از: شایستگی، نظم، وظیفه شناسی، تلاش برای موفقیت، نظم درونی و انعطاف پذیری (۱۰). همچنین، جنبه های مرتبط با همگرایی عبارتند از: اعتماد، رک گویی، نعدوستی، همراهی، تواضع و دلرحم بودن (۱۱). از سویی، شش جنبه مرتبط با شاخص روان رنجورخویی عبارتند از: اضطراب، خشم، کینه توزی، افسردگی، هوشیاری به خویشتن، تکانش وری و آسیب پذیری (۱۲).

یکی دیگر از عواملی که تأثیری گسترده بر رهبری اخلاقی دارد، زمینه اخلاقی<sup>۸</sup> 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<sup>۹</sup> و فرهنگ اخلاقی<sup>۱۰</sup> 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 کنند (۱۳). تحقیقات نشان داده اند که؛ ابعاد مختلف جو اخلاقی می تواند تأثیری مثبت بر اهداف تصمیم گیری اخلاقی مدیران بگذراند و اینکه ابعاد جو اخلاقی با میزان تمایل رهبران به دروغ گفتن رابطه منفی دارد (۱۴ و ۱۵). فرهنگ سازمانی و فرایندهای جامعه پذیری نیز می توانند با ایجاد و حفظ رهبری اخلاقی کمک کند. برای نمونه، فرهنگ های اخلاقی ساختارها و فرایندهای تصمیم گیری را که از تصمیم گیری های اخلاقی در موقعیت های بحرانی حمایت می کنند، با یکدیگر تلفیق می کنند. حمایت سازمانی ادراک شده<sup>۱۱</sup>، مشتمل بر؛ ادراک کارکنان درباره ارزش قائل شدن سازمان برای سهم، مشارکت و بهزیستی آن ها است (۱۶). رهبران اخلاقی به آنچه که کارکنانشان برای گفتن دارند گوش می دهند، که نشان دهنده این است که برای مشارکت کارکنانشان ارزش قائل می شوند. رهبران اخلاقی همچنین،

الهام بخشی معطوف به بهره وری گسترش می دهند. نفوذ جوهره رهبری است، رهبران می توانند از نفوذشان به طور مثبت برای ترویج رفتارهای اخلاقی<sup>۱</sup> و یا به طور منفی برای تشویق رفتارهای غیراخلاقی استفاده کنند. در سال های اخیر، رهبری اخلاقی طایفه دار مطالعات رهبری شده است که این ناشی از تعداد زیاد رسوایی های اخلاقی است که در سازمان ها اتفاق می افتد (۴). در نتیجه، ارزش های اخلاقی<sup>۲</sup> ویژگی لازم برای رهبران می باشد (۵). رهبری اخلاقی<sup>۳</sup> نمایش رفتار هنجاری مناسب به وسیله اقدام های فردی و روابط بین فردی و افزایش چنین رفتارهایی در پیروان به وسیله تصمیم گیری، تشویق و ارتباطات دوطرفه می باشد (۶). رهبری اخلاقی، مشتمل بر شیوه های سرپرستی و مدیریتی است که در آن ها حقوق و شأن دیگران به عنوان انسان مورد احترام و ارزش است (۷). بحث درباره رهبری اخلاقی، در بردارنده صداقت و درستی فردی می باشد (۸). 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 چنین محیطی با این ویژگی ها را ایجاد می کند رهبر است که باید تمام رفتارهای قابلیت های اخلاقی را منعکس کند و اصول صداقت و شرافت تعیین کننده تمام زندگی اش باشد.

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 کننده دنیای امروز عامل اعتماد مهم ترین اصل موفقیت رهبران است. به بیان محققان، در این سه دهه اخیر کاهش اعتماد عمومی به رهبران تجاری و سیاسی به سرخوردگی و ناامیدی از رهبران انجامیده است (۹). رهبری اخلاقی، شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه معیارهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای معیارهای اخلاقی به طور مؤثر در رفتارهایشان می باشد. رهبری اخلاقی، می تواند به عنوان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی های فردی دیگران و ترکیبی از ویژگی های صداقت، قابلیت اعتماد، امین بودن، خلوص، تصمیم گیری

۱. پرسشنامه رهبری اخلاقی: در پژوهش حاضر جهت سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه ۱۰ سؤالی رهبری اخلاقی استفاده شد (۶). این مقیاس توسط پژوهشگر ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است (۱۷). پاسخ‌های این ابزار روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه‌بندی شده است. محققان پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش دادند (۶). در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه رهبری اخلاقی به روش آلفای کرونباخ و تصنیف ۰/۸۱ و ۰/۸۱ به دست آمد. روایی این سازه از روش همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۷۷ ( $P < ۰/۰۱$ ) به دست آمد.

۲. پرسشنامه نئو: در این پژوهش به منظور اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی وجدانی بودن، همگرایی و روان-رنجورخویی از پرسشنامه نئو استفاده شد (۱۸). در این پژوهش از فرم کوتاه پرسشنامه نئو که NEO-FFI نامیده می‌شود و شامل ۶۰ سؤال است، استفاده شده است. در این فرم برای اندازه‌گیری هر کدام از عوامل شخصیت ۱۲ ماده اختصاص یافته است. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی انجام می‌گیرد که از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه بندی شده است. در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه نئو برای هر یک از ابعاد وجدانی بودن، همگرایی و روان‌رنجورخویی به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۴ و ۰/۷۱ به دست آمد. جهت تعیین اعتبار مربوط به هر یک از سه بعد ویژگی‌های شخصیتی در پژوهش حاضر از یک سؤال محقق ساخته استفاده گردید. در این پژوهش ضریب همبستگی به دست آمده بین نمره هر یک از ابعاد وجدانی بودن، همگرایی و روان‌رنجورخویی و سؤال کلی مربوط به آن بعد به ترتیب ۰/۶۳، ۰/۵۷ و ۰/۵۵ ( $P < ۰/۰۱$ ) به دست آمد.

۳. پرسشنامه زمینه اخلاقی: در پژوهش حاضر جهت سنجش زمینه اخلاقی از مقیاس ۵ سؤالی ارزش‌های اخلاقی سازمان استفاده شده است (۱۹). این مقیاس توسط پژوهشگر ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است (۱۷). پاسخ‌های این ابزار روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه بندی شده است. کسب نمره بالا در این مقیاس نشان دهنده اعتقاد به اصول اخلاقی در سازمان است. در

منافع زیردستانشان را در نظر دارند، که نشان دهنده این است که آن‌ها به بهزیستی کارکنانشان توجه دارند (۶). افول ادراک حمایت سازمانی در سازمان‌ها، یکی از مسائلی است که باعث ایجاد کارکنانی بی انگیزه و بی تفاوت می‌شود و اجرای کند برنامه‌ها را سبب می‌گردد. حال با توجه به بی تفاوتی کارکنان و عدم ادراک حمایت سازمانی و نظر به این که حمایت و توانمندسازی<sup>۱۲</sup>، از ویژگی‌های مؤثر در رهبری اخلاقی به شمار می‌روند و تأکید زیادی بر آنها شده است، به نظر می‌رسد که توسعه الگوی رهبری اخلاقی می‌تواند راه حل مناسبی برای رفع این چالش اساسی در سازمان‌ها محسوب گردد.

با توجه به اهمیت موضوع رهبری اخلاقی، پژوهش حاضر سعی کرده است تا بینش مناسبی، با در نظر گرفتن متغیرهایی که با توجه به پیشینه پژوهشی نقش مؤثری در تعیین رهبری اخلاقی دارند، فراهم آورد. در این مطالعه سعی بر آن است، توان پیش‌بینی متغیرهای شخصیتی مانند: وجدانی بودن، همگرایی و روان‌رنجورخویی، و همچنین، متغیرهای سازمانی، مانند: زمینه اخلاقی سازمان و حمایت سازمانی ادراک شده در رهبری اخلاقی بررسی شود. بررسی رابطه متغیرهای پیش بین رهبری اخلاقی می‌تواند به پیشنهادهایی کاربردی در راستای ایجاد محیط‌های اخلاقی قوی‌تر که حمایت‌کننده و تشویق‌کننده رفتار اخلاقی هستند و به ایجاد و حفظ رهبری اخلاقی در سازمان کمک می‌کنند، و بهره‌گیری از پیامدهای مفید آن، منجر گردد.

## روش

طرح پژوهش حاضر، توصیفی از نوع طرح همبستگی است که در آن به دنبال بررسی همبستگی ساده و چندگانه متغیرهای پیش‌بین مورد مطالعه با متغیر ملاک هستیم. جامعه آماری این پژوهش شامل: تمامی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون می‌باشد که به تقریب در سال ۱۳۹۲ حدود ۱۵۰۰ نفر بوده‌اند. در پژوهش حاضر، ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، به عنوان نمونه پژوهش، انتخاب شدند. در پژوهش حاضر برای سنجش متغیرهای مورد نظر از ابزارهای مختلفی استفاده شده است که شامل موارد زیر هستند:

داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند.

### یافته‌ها

جدول ۱: یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همانطور که جدول ۱ نشان می‌دهد، همبستگی‌های بین تمامی متغیرهای پژوهش در سطح  $P < 0/01$  معنی‌دار هستند. جدول ۲: همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین و رهبری اخلاقی را با روش سلسله مراتبی نشان می‌دهد.

جدول ۲ نشان می‌دهند که ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین با رهبری اخلاقی همبستگی چندگانه ( $MR = 0/820, p < 0/01$ ) دارد و ضریب تعیین برابر  $RS = 0/672$  می‌باشد که، در سطح  $p < 0/01$  معنی‌دار است. این ترکیب خطی ۶۷ درصد از واریانس رهبری اخلاقی را تبیین می‌کند. با ملاحظه آخرین سطر این جدول می‌توان دریافت که از بین متغیرهای پیش‌بین وجدانی بودن ( $\beta = 0/346, p < 0/01$ )، همگرایی ( $\beta = 0/256$ )، سازمانی ادراک شده ( $\beta = 0/193, p < 0/05$ )، حمایت روان‌رنجورخویی ( $\beta = 0/152, p < 0/05$ ) و نقش مؤثری در پیش‌بینی رهبری اخلاقی داشته‌اند.

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.

۴. پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک‌شده: در پژوهش حاضر جهت سنجش حمایت سازمانی ادراک‌شده از پرسشنامه ۸ سؤالی حمایت سازمانی ادراک‌شده استفاده شده است (۲۰). این مقیاس توسط پژوهشگر ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است (۱۷). پاسخ‌ها روی یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه بندی شده‌اند. پرسشنامه اصلی حمایت سازمانی ادراک‌شده دارای ۳۶ ماده است (۲۱). در این پژوهش برای اولین بار از فرم ۸ ماده‌ای این پرسشنامه استفاده 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 ادراک‌شده را به طور 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.

جهت اجرای پژوهش، پس از انتخاب نمونه، پرسشنامه‌ها توزیع شد که، از ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شده در نهایت ۲۱۳ پرسشنامه بازگشت داده شد و تحلیل آماری روی آنها انجام گرفت.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی مربوط به متغیرهای پژوهش برای کل آزمودنی‌ها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
۱ رهبری اخلاقی	۳۶/۹۷	۷/۳۳	-				
۲ وجدانی بودن	۴۷/۰۳	۸/۴۹	**۰/۷۱	-			
۳ همگرایی	۴۴/۸۷	۷/۶۸	**۰/۶۷	**۰/۶۵	-		
۴ روان‌رنجورخویی	۲۴/۸۷	۷/۳۱	**۰/۵۱	**۰/۴۰	**۰/۴۸	-	
۵ زمینه‌ی اخلاقی	۱۸/۲۶	۲/۷۵	**۰/۵۴	**۰/۴۷	**۰/۳۶	**۰/۳۴	-
۶ حمایت سازمانی ادراک‌شده	۲۹/۳۹	۴/۴۷	**۰/۵۰	**۰/۳۸	**۰/۴۱	**۰/۳۷	**۰/۳۵

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مربوط به رابطه متغیرهای پیش‌بین با رهبری اخلاقی

متغیر ملاک	شاخص آماری	MR	RS	F	۱	۲	۳	۴	۵	مقدار ثابت (a)	
	متغیرهای پیش‌بین			P							
رهبری اخلاقی	وجدانی بودن	۰/۷۱۴	۰/۵۱۰	۲۱۹/۹۵۴	۰/۶۱۷					۷/۹۷۷	
					۰/۷۱۴	۰/۰۰۰					
					۱۴/۸۳۱						
					۰/۰۰۰						
	همگرایی	۰/۷۶۸	۰/۵۹۰	۱۵۱/۲۶۴	۰/۴۰۷	۰/۳۵۵					۱/۸۶۸
					۰/۴۷۲	۰/۳۷۲					
					۸/۱۱۷	۶/۳۹۸					
					۰/۰۰۰	۰/۰۰۰					
	زمینه اخلاقی	۰/۷۹۸	۰/۶۳۶	۱۲۱/۹۳۰	۰/۳۲۲	۰/۳۳۱	۰/۶۵۱				۴/۹۰۸
					۰/۳۷۳	۰/۳۴۷	۰/۲۴۵				
					۶/۳۹۸	۶/۳۹۳	۵/۱۴۹				
					۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰				
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۸۱۲	۰/۶۶۰	۱۰۰/۹۳۸	۰/۳۰۴	۰/۲۸۶	۰/۵۶۰	۰/۲۸۶			۸/۸۱۹	
				۰/۳۵۳	۰/۳۰۰	۰/۲۱۱	۰/۱۷۵				
				۶/۲۱۹	۵/۴۶۲	۴/۴۸۵	۳/۸۰۰				
				۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰				
روان‌رنجورخویی	۰/۸۲۰	۰/۶۷۲	۸۴/۸۸۸	۰/۲۹۸	۰/۲۴۴	۰/۵۱۳	۰/۲۴۹	۰/۱۳۲		۱/۴۳۳	
				۰/۳۴۶	۰/۲۵۶	۰/۱۹۳	۰/۱۵۲	۰/۱۳۱			
				۶/۱۸۵	۴/۵۴۹	۴/۱۳۲	۳/۳۱۲	۲/۷۷۴			
				۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰			

## بحث

در بکارگیری آن‌ها نسبت به خود و دیگران دقیق عمل کنند. در غیر این صورت، این خطر وجود دارد که آن‌ها را رهبرانی ریاکار تلقی کنند که معیارهای والای اخلاقی را تبلیغ می‌کنند اما از بکارگیری پیوسته آن‌ها در عمل باز می‌مانند. بنابراین، افراد وظیفه شناس نسبت به افراد وظیفه نشناس، احتمال بیشتری دارد که به عنوان رهبران اخلاقی قلمداد شوند (۲۵). رهبران اخلاقی، نوع دوست، قابل اعتماد، مهربان و همکاری کننده می‌باشند. همگرایی، تمایل رهبر برای قابل اعتماد بودن، نوع دوستی و همکاری را منعکس می‌نماید. بر اساس تعریف، رهبران اخلاقی انگیزه‌های بشر دوستانه دارند، نسبت به کارکنان و افراد دیگر جامعه، احساس دلسوزی و توجه دارند (۲۶). از دیدگاه یادگیری اجتماعی، افراد دلسوز الگوهای مؤثرتری هستند، چرا که؛ این گونه افراد نسبت به افراد غیر دلسوز توجه بینندگان را بهتر به خود جلب می‌کنند. روان‌رنجورخویی، شخصی را توصیف می‌کند که مضطرب، تندخو یا خشن، تکانشی و نگران

نتایج تحقیق حاضر حاکی از آن است که: رابطه مثبت معنادار بین وجدانی بودن و همگرایی با رهبری اخلاقی و رابطه منفی معنادار بین روان‌رنجورخویی و رهبری اخلاقی وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با جهت‌گیری‌های نظری مطرح شده توسط پژوهشگران همسویی‌هایی را نشان می‌دهد (۱۳، ۲۲ و ۲۳). بعد وجدانی بودن شخصی را توصیف می‌کند که قابل اعتماد، مسئول، وظیفه شناس و مصمم است. افراد وظیفه شناس، طرح‌های دقیق خویشتنداری را به کار می‌گیرند، سازمان یافته و قابل اعتماد هستند (۲۴). افراد وظیفه شناس مسئول و قابل اعتمادند. این ویژگی‌ها با شاخص اعتبار تطابق دارند چرا که، بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی<sup>۱۳</sup> کارایی الگو را افزایش می‌دهند (۲۳). رهبرانی که اصول و معیارهای مشخص را تعیین می‌کنند باید به منظور ایفای نقش به عنوان یک رهبر اخلاقی،

برخوردارند (۳۵). در نتیجه، چنین افرادی بیشتر رهبری اخلاقی قوی را ایجاد و یا (در صورت ایجاد آن در گذشته) حفظ می‌کنند. در مقابل، در سازمانی که فاقد یک بافت اخلاقی قوی است یا از رفتار غیر اخلاقی حمایت می‌کند، رهبرانی که باقی ماندن در سازمان را بر می‌گزینند، مجبور می‌شوند، رویه کاری خود را با محیط‌شان هماهنگ نمایند (یعنی یک شیوه رهبری اخلاقی ضعیف یا غیر اخلاقی را اتخاذ نمایند). اما آن دسته از رهبرانی که رهبران اخلاقی قوی می‌باشند، به احتمال زیاد به دلیل عدم هماهنگی با جو و فرهنگ سازمان، آنجا را ترک می‌کنند. بنابراین، یک محیط و زمینه سازمانی که در آن از رفتار اخلاقی حمایت می‌شود، رابطه مثبتی با رهبری اخلاقی دارد (۱۳).

همچنین، یافته پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه مثبت معنادار بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و رهبری اخلاقی با یافته‌های پژوهشگران مختلف که نشان داده‌اند: افزایش سطح حمایت سازمانی ادراک‌شده، افزایش رهبری اخلاقی را به همراه دارد، همسو می‌باشد (۵، ۲۰ و ۳۶). حمایت سازمانی ادراک‌شده سازه‌ای از تبادل اجتماعی<sup>۱۴</sup> است (۲۱). نظریه حمایت سازمانی مطرح می‌کند که: کارکنان باورهای کلی پیرامون درجه‌ای که سازمان از نیازها و ارزش‌های آن‌ها حمایت می‌کند، ایجاد می‌کنند که بر مبنای تعامل با نمایندگان سازمانی، مانند سرپرستان و مدیران صورت می‌پذیرد (۲۰). حمایت سازمانی ادراک‌شده متأثر از اعمال و رفتارهای اخلاقی و ارزشی مدیران و سرپرستان می‌باشد، به معنای دیگر زمانی ادراک حمایت سازمانی ادراک در کارکنان شکل می‌گیرد که کارکنان احساس نمایند که رهبران اخلاق مدار سازمان که الگوهای جذاب و قابل اعتماد هستند و رفتارهای مناسب هنجاری را الگو سازی می‌کنند به حضور و تلاش آن‌ها توجه دارند و به اشکال مختلف، مراقب بهزیستی و حضور فعال آن‌ها هستند (۳۷). رهبران اخلاقی به عنوان افرادی پایبند به اصول، جامعه پذیر و درستکار مشخص می‌شوند که تصمیم‌های متعادل و خوب می‌گیرند، بیشتر پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان 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

می‌باشد (۱۸). حالت عصبی تمایل رهبر را برای تجربه احساسات منفی همچون: عصبانیت، ترس و اضطراب را نشان می‌دهد. رهبران عصبی حساس و نسبت به دیگران برخوردی قهرآمیز دارند. به طور کلی، افراد روان‌رنجور احتمال کمتری دارد که به عنوان رهبر قلمداد شوند (۲۷). از دیدگاه یادگیری اجتماعی، حساس و زودرنج بودن و حالت خصمانه داشتن، ویژگی‌هایی هستند که با الگوهای رهبری جذاب و قابل اعتماد مرتبط نیستند (۲۸). در برابر رهبران اخلاقی، الگوهای نمونه هستند که به ایجاد و حفظ روابط مثبت با زیردستانشان توجه دارند.

یافته بعدی پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه مثبت معنادار بین زمینه اخلاقی و رهبری اخلاقی با پژوهش‌های دیگر همخوان است (۳۱-۲۹). یکی دیگر از عواملی که تأثیری گسترده بر رهبری اخلاقی دارد، زمینه اخلاقی سازمان می‌باشد. اگر چه می‌توان زمینه اخلاقی یک سازمان را از جنبه‌های مختلف بررسی کرد، اما، بیشتر تحقیقات تجربی در این زمینه بر عواملی که به آن جو اخلاقی و فرهنگ اخلاقی می‌گویند، توجه داشته‌اند، که هر دو ویژگی‌هایی از سازمان را مشخص می‌کنند که از نگرش‌ها و رفتارهای مرتبط با اخلاق حمایت می‌کنند (۱۳). جو اخلاقی به عنوان "برداشت‌های غالب از عملکردها و روال عادی سازمان دارای محتوای اخلاقی یا جنبه‌هایی از جو شغلی تعیین‌کننده عوامل تشکیل دهنده رفتار اخلاقی در محیط کار" تعریف شده است (۳۲). متخصصان فرهنگ اخلاقی را به عنوان؛ زیر مجموعه یا بخشی از فرهنگ کلی سازمان برشمردند که قادر به تنظیم رابطه میان استدلال اخلاقی یک فرد و رفتار اخلاقی/ غیر اخلاقی می‌باشد (۳۳ و ۳۴). از دیدگاه یادگیری اجتماعی، بیان می‌شود که: محیط‌های اخلاقی قویتر که حمایت‌کننده و تشویق‌کننده رفتار اخلاقی هستند، به ایجاد و حفظ رهبری اخلاقی در سازمان کمک می‌کنند. 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 محیط‌هایی، رهبران یاد می‌گیرند که رهبری اخلاقی مطلوب است و از فرصت‌های بیشتری برای رقابت کردن با الگوهای رهبری اخلاقی

نشان‌دهنده ارزش و اعتباری است که سازمان برای کارکنان قائل است (۱۳).

از آنجایی که نتایج نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی مانند: وجدانی بودن، همگرایی و روان‌رنجورخویی، می‌توانند میزانی از واریانس رهبری اخلاقی را تبیین کنند، بنابراین، با انتخاب و گزینش کارکنانی که وظیفه شناس، نوع دوست و قابل اعتماد هستند و عصبانیت، ترس و اضطراب کمتری دارند می‌توان به سازمان کمک کرد. با توجه به معنا داری اثر مستقیم جو اخلاقی بر رهبری اخلاقی، ایجاد محیط‌های اخلاقی قویتر که حمایت‌کننده و تشویق‌کننده رفتار اخلاقی هستند و به ایجاد و حفظ رهبری اخلاقی در سازمان کمک می‌کنند، توصیه می‌شود. زیرا، وجود یک بافت اخلاقی قوی در سازمان علاوه بر افزایش سطح رهبری اخلاقی، می‌تواند یادگیری سازمانی را نیز افزایش دهد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر در زمینه اهمیت رهبری اخلاقی و نقش حمایت سازمانی ادراک‌شده، پیشنهاد می‌شود: سازمان‌ها در درجه نخست جهت جذب رهبران اخلاقی و سپس تشویق، حمایت و پرورش بیشتر رهبری اخلاقی به منظور افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمانی تلاش نمایند.

محدودیت‌های پژوهش حاضر عبارت بودند از: اول، طرح مطالعه حاضر علیت را به اثبات نمی‌رساند. پژوهش‌های آینده می‌توانند طرح طولی را جهت مشخص نمودن روابط علی استفاده نمایند. دوم، نتایج حاصل از این مطالعه تعمیم‌پذیر به تمامی سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت نیستند. تکرار چنین پژوهشی در سازمان‌های دیگر و موقعیت‌های کاری متفاوت توصیه می‌شود. در نهایت، اینکه در پژوهش حاضر جهت جمع-آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شده استفاده شده است و این ابزار محدودیت‌های ویژه خود را دارد.

## نتیجه‌گیری

می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که: رهبران اخلاقی که در جهت حفظ و حمایت از سرمایه انسانی سازمان و ایجاد یک محیط سالم‌تلاش لازم را به عمل می‌آورند، باعث افزایش کارایی و تعهد عاطفی<sup>۱۵</sup> کارکنان می‌شوند و امکان بروز رفتارهای فراتر از روابط بین فردی و سازمانی را افزایش می‌دهند. سازمان‌ها

با شناخت اینگونه رفتارها می‌توانند کارکنان را برانگیزانند و کیفیت خدمات را افزایش دهند و باعث افزایش اثربخشی سازمان شوند (۳۸ و ۳۹). از آنجا که مفهوم رهبری اخلاقی و نیز عوامل تأثیرگذار بر آن در سال‌های اخیر توجه بسیاری را به خود جلب نموده، درک بهتر از چگونگی رشد و بالندگی 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 پژوهش حاضر، مشوقی برای انجام دادن پژوهش‌های آینده در این زمینه باشند.

## سپاسگزاری

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

## واژه‌نامه

1. ethical behavior	رفتارهای اخلاقی
2. ethical values	ارزش‌های اخلاقی
3. ethical leadership	رهبری اخلاقی
4. Big Five	صفات شخصیتی پنج‌گانه
5. conscientiousness	وجدانی بودن
6. agreeableness	همگرایی
7. neuroticism	روان‌رنجورخویی
8. ethical context	زمینه اخلاقی
9. ethical climate	جو اخلاقی
10. ethical culture	فرهنگ اخلاقی
11. perceived organizational support	حمایت سازمانی ادراک شده
12. empowerment	توانمند سازی
13. social learning theory	نظریه یادگیری اجتماعی
14. social exchange	تبادل اجتماعی
15. affective commit	تعهد عاطفی

15. Ross WT, Robertson DC (2000). Lying: The impact of decision context. *Business Ethics Quarterly*; 10: 409-440.
16. Golparvar M, Hosseinzadeh KH. (2010). The study of managers' unethical behavior effects on organization. *Ethics in Science & Technology*; 5(3, 4): 15-24. (In Persian).
17. Zoheiry A. (2013). Drawing and assessing the results of ethical conceptions in staffs of gas and Oil Company. [PhD thesis]. Ahvaz: Shahid Chamran University. (In Persian).
18. McCrae RR, Costa PT. (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*; 52: 81-90.
19. Hunt SD, Wood VR, Chonko LB. (1989). Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing. *Journal of Marketing*; 53: 79-90.
20. Rhoades L, Eisenberger R (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*; 87: 698-714.
21. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*; 71: 500-507.
22. Kalshoven K, Den Hartog D, De Hoogh A. (2011). Ethical Leader Behavior and Big Five Factors of Personality. *Journal of Business Ethics*; 100: 349-366.
23. Walumbwa FO, Schaubroeck J. (2009). Leader Personality Traits and Employee Voice Behavior: Mediating Roles of Ethical Leadership and Workgroup Psychological Safety. *Journal of Applied Psychology*; 94: 1275-1286.
24. Moon H. (2001). 'The Two Faces of Conscientiousness: Duty and Achievement Striving in Escalation of Commitment Dilemmas. *Journal of Applied Psychology*; 86: 533-540.
25. Mayer DM, Nishii L, Schneider B, Goldstein H. (2007). The Precursors and Products of Justice Climates: Group Leader Antecedents and Employee Attitudinal Consequences. *Personnel Psychology*; 60: 929-963.
26. Treviño LK, Brown M, Hartman LP. (2003). a Qualitative Investigation of Perceived Executive Ethical Leadership: Perceptions from Inside and Outside the Executive Suite. *Human Relations*; 56: 5-37.
27. Hogan R, Curphy GJ, Hogan J. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and personality. *American Psychologist*; 49: 493-504.
1. Adlam R. (2003). This complex thing, leadership, in police leadership in the twenty first century. Winchester: Waterside Press: 204- 222.
2. Sashkin M, Sashkin M. (2003). Leadership that matters. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.
3. Hoy WK, Miskel CG. (2001). Educational administration: Theory, research and practice. 6<sup>th</sup> ed. New York: McGraw – Hill.
4. Mcmanus K. (2011). The Relationship between Ethical Leadership, Attachment Orientation and Gender in Organization, Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy Clinical Psychology, Walden University.
5. Yilmaz E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals ethical leadership characteristics. *Procedia social and behavioral sciences*; 2: 3949-3953.
6. 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.
7. Mayeri S, Golparvar M, Mahdad A. (2010). The role of ethical values and moral based leadership on reduction of job tension. *Ethics in Science & Technology*; 5(3, 4): 67-76. (In Persian).
8. Bass BM, Steidlmeier P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*; 10: 181-217.
9. Ozgoli M. (2004). Introduction of ethical leadership approaches. *Journal of human science faculty*; 63. (In Persian).
10. Costa PT, McCrae RR, Dye DA. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO personality inventory. *Personality and Individual Differences*; 12 (9): 887-898.
11. Garoosi Farshi MT. (2001). New approaches in personality analysis: applied of factor analysis in personality studies. Tabriz: Daniyal Publication. (In Persian).
12. Costa PT, Mc Crae RR. (1992). Normal personality assessment in clinical: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*; 4:5-13.
13. Brown ME, Treviño LK. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*; 17: 595-616.
14. Flannery BL May DR. (2000). Environmental ethical decision-making in the U.S. metal-finishing industry. *Academy of Management Journal*; 43: 642-662.



35. Huberts LWJC, Kaptein M, Lasthuizen K. (2007). A study of the impact of three leadership styles on integrity violations committed by police officers. *Policing. An International Journal for Poice Strategies and Management*; 30 (4): 586-607.
36. Hansen SD. (2010). When and how does Ethical Leadership Impact Important Organizational Outcomes? A Multi-Foci Social Exchange Perspective [PhD thesis]. Indiana: Purdue University.
37. 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.
38. Cyril HP, Girindra T. (2009). The Association between Ethical Leadership and Employee Outcomes- the Malaysian Case. *Journal of Business Ethics and Organization Studies*; 14: 21-31.
39. Stouten J, Baillien E, Broeck AVD, Camps J, Witte HD, Euwema M. (2011). Discouraging Bullying: The Role of Ethical Leadership and its Effects on the Work Environment. *Journal of Business Ethics*; 95: 17-27.
28. Bono JE, Judge TA. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*; 89: 901-910.
29. Kaptein M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*.
30. Treviño LK, Nelson KA. (2007). *managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. 4<sup>th</sup> ed. New York: Wiley.
31. Martin KD, Cullen JB. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*; 69 (2): 175-194.
32. Victor B, Cullen JB. (1988). the organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*; 33: 101-125.
33. Treviño LK (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*; 11: 601-617.
34. VanSandt CV, Shepard JM, Zappe SM. (2006). An examination of the relationship between ethical climate work climate and moral awareness. *Journal of Business Ethics*; 68 (4): 409-432.

