

رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد فردی: نقش میانجی تعهد سازمانی

دکتر حمید تابلی^۱، محمد رضا مرادی شهر بابک^{۲*}، سید جواد ایران نژاد پاریزی^۳

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

۳. گروه برنامه ریزی، تحقیق و توسعه، مجتمع مس سرچشمه

(تاریخ دریافت: ۹۶/۷/۱۵، تاریخ پذیرش: ۹۶/۹/۱۴)

چکیده

زمینه: در دنیای امروزه عملکرد فردی کارکنان متأثر از مسائل اخلاقی و تعاملات انسانی است، که باید در سازمانها رواج یابد. نقش رهبری اخلاقی در درونی کردن نقش های اخلاقی و تأثیری که در تعهد و ارتقاء عملکرد کارکنان می گذارد بسیار حایز اهمیت است. یک رهبر اخلاقی می تواند در تربیت احساسات مثبت و مسئولیت پذیری افراد و عملکرد سازمان نقش اساسی داشته باشد. پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد فردی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی است.

روش: پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است، جامعه آماری این پژوهش، سرپرستان و مسئولین حوزه امور مهندسی مس سرچشمه، ۱۷۴ نفر در سال ۱۳۹۵ بودند. نمونه تحقیق ۱۲۰ نفر از این افراد تعیین شد، که با روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه های رهبری اخلاقی، تعهد سازمانی و عملکرد فردی می باشد. برای تحلیل داده ها از ضریب همبستگی و مدل معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته ها: نتایج پژوهش حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی دار بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی با عملکرد فردی می باشد. نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد فردی معنی دار است.

نتیجه گیری: براساس نتایج تحقیق می توان گفت، رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی از عوامل اثرگذار مهم بر عملکرد فردی و موجب ارتقاء عملکرد فردی می شوند.

کلیدواژگان: رهبری اخلاقی، تعهد سازمانی، عملکرد فردی

سرآغاز

پیشنهاد می کند که این رهبران رفتارهای اخلاقی^۶ شایسته را از طریق سیستم پاداش ارتقاء دهند^(۴). امروزه شرکتهای جهانی دریافته اند که ایجاد یک جو اخلاقی^۷ که ابعاد اخلاقی^۸ مسئولیت ها را را مورد توجه قرار دهد، بسیار ضروری است، یک فرهنگ سازمانی قوی، جایی که یک جو اخلاقی مسلط بر رفتارها و ارزشهای کارکنان مربوط به تعهد، عملکرد، رضایت شغلی و انگیزش تأثیر می گذارد^(۵). جو اخلاقی می تواند به عنوان یک ابزار قدرتمند برای عملکرد برتر استفاده شود، ایجاد، انتشار و تشویق یک جو اخلاقی مناسب باعث افزایش رضایت شغلی در سازمان می شود و منافع مدیریتی و اقتصادی برای سازمان فراهم می کند^(۶). کارکنان و نیز مدیران به راهنمایی هایی نیاز دارند مبنی بر اینکه در موقعیت های چالش برانگیز اخلاقی چگونه عمل کنند^(۷). در تحقیقاتی از چهار مؤلفه: هوشمندی^۹ شهامت^{۱۰}، اعتدال^{۱۱} و عدالت^{۱۲} به عنوان خصوصیات یک رهبر اخلاقی نام برده شده است^(۸). چنانچه در قرآن کریم آمده است، ما بدینسان شما را امتی معتدل قرار دادیم تا بر

امروزه در تجزیه و تحلیل سازمانهای دولتی، پرداختن به اخلاق و ارزشهای اخلاقی^۱ یکی از الزامات است و رهبران سازمان نیز برای آنکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدفی مشترک متقاعد سازند، باید بدون استثنا به اخلاقیات پذیرفته شده ای پایبند باشند^(۱). رهبران باید یک منبع کلیدی رهنمودهای اخلاقی^۲ رای کارکنان باشد. با این حال، تحقیقات تجربی کمی در بعد اخلاقی رهبری متمرکز است. به طور خاص، رهبری اخلاقی^۳ مربوط به در نظر گرفتن رفتار صادقانه، اعتماد برانگیز، تعامل منصفانه، رهبری فرهنگ^۴ است^(۲). مهم این است که توانایی های رهبری بوسیله اصول اخلاقی^۵ در گفتار هدایت می شوند. یک رهبر خوب می داند چه ارزشهایی برای انجام مسئولیت ها و وظایف مهم هستند، رهبران خوب مثبت می اندیشند و در حال بسیج قدرت افراد دیگر هستند^(۳). فرآیند تصمیم گیری رهبران اخلاقی تکیه بر ملاحظات معنوی و اخلاقی دارد، به عبارت دیگر این رهبران ارتباطات مشروع اخلاقی را ارتقاء میدهند، تئوری رهبری اخلاقی

مردم گواه باشید، (سوره بقره آیه ۱۴۳). خداوند به عدل و احسان فرمان می‌دهد. (سوره نحل آیه ۹۰).

بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمانهای امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنها می‌باشد، از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم چنان مهمترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید و قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمانها ضرورتی اجتناب ناپذیر است. اخلاق کار می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط و کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل و عملکرد را تحت تأثیر قراردادها (۹) در زمانی که عصر تغییر نامیده می‌شود رسیدن به مزیت عملکردی از طریق روشهای سنتی امکان‌پذیر نیست و مدیران مجبورند از روشهای مدیریتی جدید استفاده کنند (۱۰). رهبری اخلاقی منجر به توسعه اعتماد شناختی می‌شود که متعاقباً بر توسعه اعتماد عاطفی تأثیر می‌گذارد. اعتماد عاطفی و شناختی نقش مهمی در فرآیندهای مبادله اجتماعی که زمینه ساز ارتباط بین رهبری اخلاقی و رفتار اختیاری پیروان می‌باشد، ایفا می‌کند (۱۱).

روند کنونی ارزیابی عملکرد^{۱۳} در داخل سازمانها با الهام از مدیریت عملکرد، پا را فراتر نهاده و در آن جدای از ارزیابی عملکرد به تعیین میزان شایستگی و لیاقت، قابلیت رشد، ارتقا و ترفیع نیز توجه شده است (۱۲). به یک کارمند با عملکرد بالا، برای منفعی که برای شرکت بدست می‌آورد و برای تصویر مثبتی که ایجاد می‌کند، برای باقی ماندن در شرکت تا زمان ممکن، توجه می‌شود، اما همراه با عملکرد بالا، انتظارات عملکردی نیز استراتژیهای هستند که برای برانگیختن توانایی‌های بالقوه کارکنان و حفظ آنها در شرکت مورد استفاده قرار می‌گیرند (۱۳). در این که سازمانها می‌توانند از کاربرد ارزیابی عملکرد بهره‌مند شوند موافقت قابل توجهی وجود دارد، با این وجود، برخی از مطالعات نشان می‌دهد که سرپرستان و کارکنان، واکنشهای منفی نسبت به فرآیند ارزیابی دارند. بدون شناخت واکنش‌های فردی کارکنان به ارزیابی عملکرد و زمینه حمایتی سازمان، احتمال کمتری وجود دارد که ارزیابی عملکرد برای هدف اصلی که بهبود عملکرد است، مورد استفاده قرار گیرد (۱۴). در تحقیقاتی به چند معیار اندازه‌گیری عملکرد فردی^{۱۴} اشاره شده است، که مشارکت^{۱۵} در موفقیت، سخت-کوشی^{۱۶}، و اجرای^{۱۷} خوب را در بر می‌گیرد (۱۵).

در ادبیات مربوط به تعهد سازمانی^{۱۸} محققین سه جنبه متفاوت تعهد را تعریف کرده‌اند، تعهدی که تمرکز بر روی روابط هیجانی افراد در سازمان دارد، تعهد مربوط به هزینه‌های ترک سازمان، تعهد مربوط به علاقه باقی ماندن در سازمان (۱۶). تعهد سازمانی بطور معمول یک احساس دل‌بستگی و وفاداری کارمند به کار سازمانی است که در آن مشارکت دارد، و هنگامیکه کارمندان اهدافشان در مطابقت با اهداف سازمان قرار دارد متعهد گفته می‌شوند (۱۷). کارکنانی که خودشان را برای یک شغل ناقص می‌شمارند، سازمان را ترک می‌کنند و زمان

زیادی را در سازمان نمی‌گذرانند، در صورتی که احساس رفتار اخلاقی از سازمانشان داشته باشند، تصمیم کمتری برای ترک سازمان دارند (۱۸). موفقیت هر سازمان در دست کارکنان شاغل در آن نهفته است. دو کلمه جادویی که باعث درگیر شدن و اجرای بهتر کارکنان در کارشان می‌شود عبارتند از روحیه و تعهد. ادبیات تحقیق تایید می‌کند که کارکنان با روحیه بالا و تعهد، دارای بهره‌وری بالاتر در شغل مربوطه می‌باشند. روحیه یک حالت اخلاقی با توجه به خوشرویی و شوق است. یک حالت ذهنی و نگرش عاطفی است. تعهد سازمانی به نتیجه کار مربوط است. افرادی که متعهد هستند به احتمال زیاد در یک سازمان می‌مانند و در جهت اهداف سازمان کار می‌کنند. (۱۹). رفتار انسان و یا کارکنان معمولاً بواسطه رسیدن به یک هدف، برای منافع شخصی یا هدف سازمانی، برانگیخته می‌شود، کارکنانی که روحیه و صداقت در سازمان دارند کارکنانی هستند که تعهد بالایی به سازمان دارند. تعهد سازمانی از سه شاخص تشکیل شده است، تعهد مستمر، تعهد هنجاری^{۱۹} و تعهد عاطفی^{۲۰} که تأثیر مثبت و معنی‌داری در بهبود عملکرد کارکنان دارند (۲۰).

در این تحقیق دو بعد عاطفی و هنجاری مورد بررسی قرار گرفتند، این پژوهش در صدد است، تأثیرات رهبری اخلاقی بر عملکرد فردی-کارکنان در حوزه معاونت مهندسی مس سرچشمه را از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی بررسی کند. و زمینه لازم برای درک اهمیت ارتقاء اخلاق و پرورش رهبران اخلاقی در سازمان و بالتبع ارتقاء تعهد سازمانی و عملکرد فردی را در سازمان فراهم کند.

روش

این پژوهش از نوع توصیفی غیر آزمایشی و از نوع طرح همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کارمندان حوزه امور مهندسی مس سرچشمه در سال ۱۳۹۵، دارای پست سازمانی مسئول، کارشناس و بالاتر می‌باشند. تعداد نفرات این جامعه ۱۷۴ نفر بودند، که نمونه تحقیق ۱۲۰ نفر از این افراد که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. نمونه از ۵/۶ درصد زن و ۹۴/۴ درصد مرد تشکیل شده است. ۸۷ درصد از پاسخ دهندگان تحصیلات عالی لیسانس و بالاتر بودند، ۶۲/۶ درصد از پاسخ دهندگان در رده سازمانی مسئول و کارشناس بودند، ۷۸/۷ درصد از پاسخ دهندگان سابقه کاری کمتر از ۲۰ سال داشته‌اند و ۸۲/۴ درصد از پاسخ دهندگان دارای سن بیشتر از ۳۱ سال بوده‌اند.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های ارزیابی عملکرد، تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی می‌باشند، جهت سنجش رهبری اخلاقی از ترجمه پرسش‌نامه ۱۹ گویه‌ای که توسط محققین آرایه شده است، بر اساس چهار مؤلفه: هوشمندی، شهامت، اعتدال و عدالت، استفاده شده است. (۸) برای روایی پرسشنامه از نظر متخصصان مدیریت استفاده شده است، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فوق برابر ۰/۸۳۵ به دست آمد. آزمودنی در یک مقیاس پنج گزینه‌ای از ۱ (به هیچ وجه) تا ۵ (خیلی زیاد) به هر یک از گویه‌ها پاسخ می‌دهد.

جهت سنجش عملکرد فردی از ترجمه پرسش نامه ای که برگرفته از پرسشنامه ارزیابی عملکرد می باشد، استفاده شده است. (۱۵). آزمودنی در یک مقیاس پنج گزینه ای از ۱ (کاملاً نادرست) تا ۵ (کاملاً درست) به هر یک از گویه ها پاسخ می دهد، برای روایی پرسشنامه از نظر متخصصان مدیریت استفاده شده است، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فوق برابر ۰/۷۸ به دست آمد.

جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسش نامه ۱۶ گویه ای که برگرفته از پرسشنامه استاندارد می باشد، استفاده شده است (۲۱). ابعاد دوگانه: مؤلفه تعهد هنجاری و تعهد عاطفی از ابعاد سه گانه تعهد سازمانی در پرسشنامه آورده شده است. آزمودنی در یک مقیاس پنج گزینه ای از ۱ (کاملاً موافقم) تا ۵ (کاملاً مخالفم) به هر یک از گویه ها پاسخ می دهد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فوق برابر ۰/۷۷ به دست آمد.

داده های مورد استفاده کمی بودند و از مقیاس فاصله ای استفاده شده است، برای تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری و از نرم افزار AMOS استفاده شده است.

یافته ها

۱. بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. همانطور که در جدول ۱ مشاهده می شود، رابطه بین رابطه بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی با توجه به ضریب همبستگی ۰/۵۰۱ و سطح معنی دار ۰/۰۰۰ مثبت و معنی دار است

۲. بین تعهد سازمانی و عملکرد فردی کارکنان رابطه وجود دارد. رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد فردی با توجه به ضریب همبستگی ۰/۴۴۱ و سطح معنی دار ۰/۰۰۰ مثبت و معنی دار است.

۳. بین ابعاد تعهد سازمانی و عملکرد فردی کارکنان رابطه وجود دارد. در رابطه بین ابعاد تعهد سازمانی و عملکرد فردی کارکنان، به ترتیب رابطه بین تعهد عاطفی با عملکرد فردی کارکنان ۰/۴۶۴ و سطح معنی دار ۰/۰۰۰ و رابطه تعهد هنجاری با عملکرد فردی کارکنان ۰/۳۳۲ و سطح معنی دار ۰/۰۰۰ می باشند که این روابط مثبت و معنی دار می باشند.

۴. بین ابعاد رهبری اخلاقی و ابعاد تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

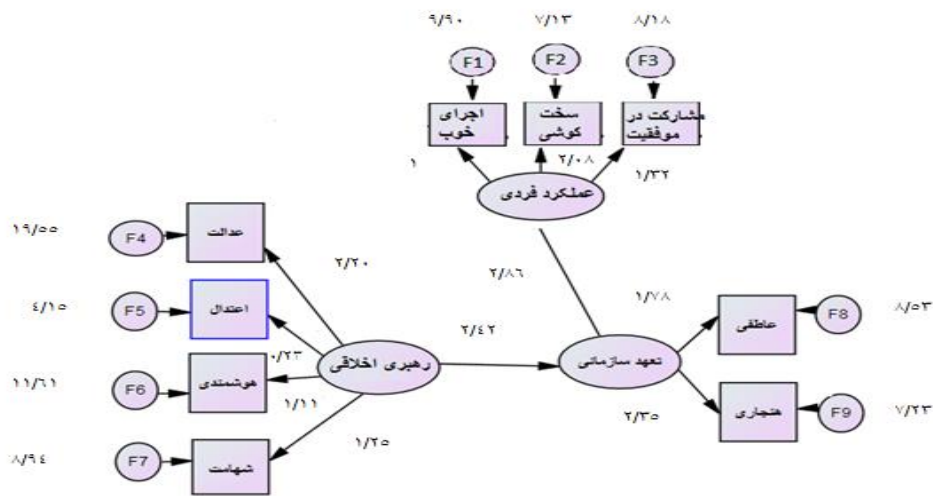
در رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی با ابعاد تعهد سازمانی، به ترتیب رابطه بین عدالت با تعهد عاطفی ۰/۴۶۶ و سطح معنی دار ۰/۰۰۰ و رابطه عدالت با تعهد هنجاری ۰/۴۶۳ و سطح معنی دار ۰/۰۰۰ و رابطه شهامت با تعهد هنجاری ۰/۴۵۹* و سطح معنی دار ۰/۰۰۰ از ضریب همبستگی بالاتری برخوردار بودند، که این روابط مثبت و معنی دار نیز می باشند.

۵. بین رهبری اخلاقی و عملکرد فردی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. مدل معادلات ساختاری در مورد فرضیه فوق در نگاره های شماره ۱ و ۲ آمده است.

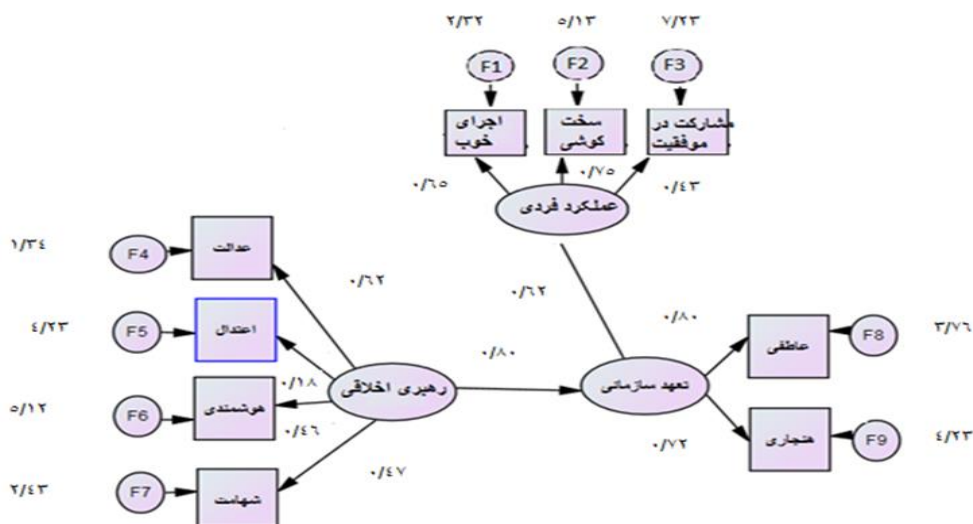
جدول ۱: آزمون همبستگی و سطح معنی داری بین متغیرها

| تعهد | تعهد | تعهد | | |
|--------|--------|---------|--------------|--------------|
| هنجاری | عاطفی | سازمانی | | |
| ۰/۳۳۲* | ۰/۴۶۴* | ۰/۴۴۱* | ضریب همبستگی | عملکرد فردی |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | معنی داری | |
| ۰/۵۰۵* | ۰/۴۱۵* | ۰/۵۰۱* | ضریب همبستگی | رهبری اخلاقی |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | معناداری | |
| ۰/۳۳۶* | ۰/۱۷۴* | ۰/۲۶۶* | ضریب همبستگی | هوشمندی |
| ۰/۰۰۱ | ۰/۰۷۱ | ۰/۰۰۵ | معناداری | |
| ۰/۴۵۹* | ۰/۲۸۸* | ۰/۴۰۱* | ضریب همبستگی | شهامت |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۰۰ | معناداری | |
| ۰/۲۴۳* | ۰/۲۴۳* | ۰/۲۶۶* | ضریب همبستگی | اعتدال |
| ۰/۰۱۱ | ۰/۰۱۱ | ۰/۰۰۵ | معناداری | |
| ۰/۴۶۳ | ۰/۴۶۶ | ۰/۵۱۱ | ضریب همبستگی | عدالت |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | معناداری | |

*وابستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است



نگاره ۱: مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری



نگاره ۲: مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری

جدول ۲. شاخص های برازندگی

| IFI | NNFI | NFI | CFI | AGFI | GFI | RSMEA | درجه آزادی/کای دو | شاخص |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------|------------------|
| ۰/۰۹۴ | ۰/۰۹۴ | ۰/۰۹۶ | ۰/۰۹۶ | ۰/۰۹۱ | ۰/۰۹۱ | ۰/۰۹۴ | ۲/۱۷ | مقدار محاسبه شده |
| مناسب | مناسب | مناسب | مناسب | مناسب | مناسب | مناسب | مناسب | نتیجه |

برازندگی مدل با داده ها از شاخص های برازندگی استفاده شد است. همانطور که در جدول ۲ مشخص است، شاخص خوبی برازندگی $GFI=0/091$ ، شاخص تعدیل شده خوبی برازندگی $AGFI=0/091$ ، شاخص نرم شده برازندگی $NFI=0/096$ ، شاخص

برای آزمون فرضیه ها از تحلیل مسیر با روش برآورد درست نمایی بیشینه احتمال استفاده شده است، نتایج با توجه به مقدار $\chi^2/df = 2/17, P=0/053, RSMEA=0/094$ بدست آمده حاکی از برازندگی مدل در جامعه است، به منظور تعیین مناسب بودن

نرم نشده برزندگی $NNFI=0/094$ و شاخص برازندگی تطبیقی $CFI=0/096$ است، که نشان دهنده برازندگی مناسب مدل با داده‌ها است.

جدول ۳: ضرایب مسیر و معنی داری آنها

| رابطه مورد بررسی | ضریب مسیر | t-value | ارتباط | نوع ارتباط |
|-----------------------------|-----------|---------|--------|------------|
| رهبری اخلاقی ← تعهد سازمانی | ۰/۸ | ۲/۴۲ | دارد | مستقیم |
| تعهد سازمانی ← عملکرد فردی | ۰/۶۲ | ۲/۸۶ | دارد | مستقیم |

با توجه به مقادیر معناداری t-value، ضرایب مسیر معنادار می‌باشد به این معنی که بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین بین تعهد سازمانی و عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، که با توجه به مدل معادلات ساختاری رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد فردی کارکنان با توجه به متغیر میانجی تعهد سازمانی تایید می‌شود.

بحث

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های آماری نشان داد که با توجه به نتایج بدست آمده در این تحقیق، متغیر عملکرد فردی متاثر از عواملی چون: رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی می‌باشد، بر اساس یافته‌های پژوهش بر مبنای ابعاد رهبری اخلاقی، برای ارتقاء عملکرد کارکنان، زمینه لازم برای ترویج و برقراری ارزشهای اخلاقی همچون هوشمندی، شهامت، اعتدال و عدالت در سازمانها فراهم شود، بدون شک توجه به انصاف و عدالت در سازمانها هم در مسائل حقوقی و هم در مسائل رفتاری خشنودی کارکنان را فراهم می‌سازد که سبب دل بستگی و تعهد بیشتر به سازمان و عملکرد بهتر کارکنان خواهد شد. مدیران و سرپرستان در این خصوص باید به ارزشهای اخلاقی و قوانین و مقررات سازمانی آگاهی لازم را داشته باشند و به طور جدی نسبت به رعایت عدالت به زیر دستان خود توجه نمایند. اعتدال و هوشمندی مدیر تاثیر مهمی در تصمیم گیریهای آنان خواهد داشت، مدیران و سرپرستان در این خصوص باید مواظب رفتارهای اخلاقی و اطلاعات دریافتی باشند و مسایل و مشکلات را از همه زوایا ببینند و با تصمیم‌های عاقلانه و اخلاقی که اتخاذ می‌کنند جو اخلاقی مناسب رادر سازمان فراهم سازند، که بدون شک منجر به تعهد و تلاش بیشتر کارکنان خواهد شد. محققین دیگری نیز از تاثیر معنی دار ارزشهای اخلاقی، بر روی عملکرد کارکنان یاد کرده اند، «بین معنویت محیط کار و بهبود عملکرد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر ادراک فضای اخلاقی و ابعاد معنوی سازمان به افزایش رفتارهای مثبت کارکنان منجر شده و با ارتقا سطح معنویت محیط کاری، عملکرد کارکنان بهبود می‌یابد، که این امر اهمیت توجه به ارزشهای اخلاقی را در سازمانها نشان می‌دهد (۲۲). رابطه بین معنویت، اخلاق، و رهبری مهم است، زیرا تمایل رهبران در بسیاری از مسائل عمومی به طور فزاینده به روش‌های است که تأکید بر نوعی از معنویت به عنوان یک منبع معتبر در

تصمیم گیری دارند که بر سبک زندگی، نگرش‌ها و رفتار بسیاری از مردم، دارد، معنویت نقش کلیدی در توسعه رهبران اخلاقی ایفا می‌کند (۲۳). دریک تحقیقی نشان داده شده است که رهبری اخلاقی مدیران در عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد (۲۴). در تحقیقات انجام شده از مبنای رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد فردی حمایت می‌کند (۲۵). بدون شک محیط و فرهنگ اخلاقی نوعی ارتباط و تعامل مثبت بین مدیران سازمان و کارکنان را برقرار می‌کند که موجبات انگیزش و تعهدات بیشتر کارکنان به سازمان می‌شود، در ارتباط بسیار برجسته و آشکار تاثیر تعهد سازمانی متشکل از دو بعد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، یعنی نقش دل بستگی احساسی و عاطفی کارکنان و اعتقاد به مسئولیت پذیری آنان در سازمان می‌تواند باعث شود کارکنان با تمام وجود خود را وقف کار کنند و بدو شک چنین سازمانی می‌تواند پاسخگوی محیطهای متغیر و متحول امروزی باشد و توان بقاء و پیشرفت خود را حفظ کند، به عبارتی، احساس دل بستگی کارکنان به سازمان و تعامل مثبت با دیگران و اعتقاد به مسئولیت پذیر بودن در برابر سازمان در عملکرد بهتر سازمان مشاهده می‌شود. در تحقیقاتی رابطه معنی دار بین رهبری اخلاقی با تعهد سازمانی ذکر شده است (۲۶ و ۲۷). رهبری اخلاقی زمینه پایداری به ارزشها و ایجاد جو اعتماد به نفس و نگرش مثبت را در سازمان فراهم می‌سازد و موجبات موفقیت فرد را در ارتباط با محیط و شرایط محیطی و زمینه ارتقاء سازمانی را فراهم می‌کند. با توجه به تاثیر نقش رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان، پیشنهاد میشود مدیران و سرپرستان با شفاف سازی اهداف و برنامه‌های سازمان زمینه ارتقاء عملکرد کارکنان را فراهم سازند دهجث تحقیقات بعدی پیشنهاد می‌شود، دیگر ابعاد رهبری اخلاقی و فضایل رهبری در رابطه با متغیرهای تعهد سازمانی و عملکرد فردی مورد بررسی قرار گیرند.

نتیجه گیری

امروزه در پی بردن به ناهنجاریهای رفتاری و اخلاقی که در جوامع و سازمانها مشاهده میشود، از قبیل درگیریهایی بین المللی، رسوایی شرکتها، فساد در سیاست، توجه به رهبری اخلاقی می‌تواند راهگشای بسیاری از مشکلات جوامع و سازمانهای امروزی باشد، که منجر به آرامش جوامع و سلامت اداری سازمانها شود، بدون شک توجه به اخلاق نقش مهمی در توسعه رهبری آینده بازی خواهد کرد و یک چالش مهم و جدی برای سازمانها خواهد بود. در همین راستا توجه به رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی در این تحقیق مورد توجه قرار گرفته است، رهبری که می‌تواند فضایی سالم در سازمان ایجاد کند تا کارکنان بتوانند با تعهد و دل بستگی بیشتر به کار و تلاش سازنده روی آورند. مسئولیت رهبری افراد در سازمانها با توجه به معیارهای هوشمندی، شهامت، عدالت و اعتدال می‌تواند زمینه ساز سخت کوشی و اجرای خوب افراد در سازمان شود که بالتبع موجبات مشارکت در موفقیت افراد و سازمان را فراهم می‌سازد. ارزشهای اخلاقی، فرهنگ خوش بینی، اعتماد، یکپارچگی و تعامل مثبت را در سازمان بوجود بیاورد

2. Brown ME, Trevino LK, Harrison DA. (2005). Ethical leadership: A social learning theory perspective for construct development. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 97: 117-134.
3. Stuckelberger C, Fust W, Ike O . (2016). Global ethics for leadership values and virtues for life . Geneva: globethics.net/publications .p.23.
4. Yozgat U, Meşekıran G. (2016). The impact of perceived ethical leadership and trust in leader on job satisfaction. *Journal of Economics, Business and Management*; 4(2):125-131.
5. Sebnem Ensari M, Erdilek Karabay M. (2016). The mediating effect of perceived ethical climate on organization commitment ,trust and turn over intention interaction :A research on insurance sector. *European Journal of Business and Social Sciences* ;5(1):47-63.
6. Elci M, Alpkın L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*; 84(3): 297-311.
7. Montakhab Yegane M, Arshadi N, Nesi A. (2015). The relationship between organizational ethics climate with psychological well-being, organizational commitment, job stress and turnover intention job: The moderate role of axial self-assessment. *Ethics in Science and Technology*; 10(1): 9-18. (In Persian).
8. Riggo RE, Zhu W, Reina C, Maroosi JA. (2010). Virtue-based measurement of ethical leadership: The leadership virtues questionnaire. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*; 62(4): 235–250.
9. Mokhtaripoor M, Syadat SA. (2008). management with ethical intelligence. *Journal of Tadbir*; (205): 29-33
10. Nikipour A. (2017). The impact of organizational culture on organizational

که زمینه ساز مسئولیت پذیری افراد و عملکرد بهتر افراد در سازمانها می باشد . بدون شک توجه به ارزشهای اخلاقی و مسائل عاطفی در کنار پیشرفتهای تکنولوژیک ، زمینه ساز رشد و شکوفایی اخلاقی و سایر جنبه های زندگی را فراهم می کند . ظرفیتهایی که ناشی از بکارگیری هوشمندی ، شهامت ، اعتدال و عدالت در سازمانها توسط مدیران است و اشاعه آن و فرهنگ سازی، سازمان را مسئولیت پذیرتر و بافضیلت تر می نماید و این موجب افزایش عملکرد و بهره‌وری افراد می- شود .

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون: صحت داده ها ،انتشار چندگانه ودر پژوهش حاضر رعایت شده است .

سپاسگزاری

لازم است، از مدیریت محترم امور تحقیق و توسعه، کارکنان و تمام افرادی که در اجرای این کار مشارکت داشته و در تکمیل پرسشنامه ها نهایت همکاری را نموده اند، تشکر و قدردانی شود.

واژه نامه

| | |
|-------------------------------|------------------|
| 1. Ethical values | ارزش های اخلاقی |
| 2. Ethical guidelines | رهنمودهای اخلاقی |
| 3. Ethical leadership | رهبری اخلاقی |
| 4. Charismatic leadership | رهبری فرهمند |
| 5. Ethical principle | اصول اخلاقی |
| 6. Ethical behavioral | رفتار اخلاقی |
| 7. Ethical climate | جو اخلاقی |
| 8. Ethical dimation | ابعاد اخلاقی |
| 9. Prudence | هوشمندی |
| 10. Fortitude | شهامت |
| 11. Temperance | اعتدال |
| 12. Justice | عدالت |
| 13. Performance assessment | ارزیابی عملکرد |
| 14. Individual performance | عملکرد فردی |
| 15. Contribute | مشارکت |
| 16. Work hard | سخت کوشی |
| 17. Performing | اجرا |
| 18. Organizational commitment | تعهد سازمانی |
| 19. Affective commitment | تعهد عاطفی |
| 20. Normative commitment | تعهد هنجاری |

References

1. Hazrati M, Memarzadeh Tehran G. (2014). Designing the model of ethical leadership: compatible to the governmental organizations of Iran. *Journal of Development Evaluation Management* ;7(18):63-70

18. Wong CA, Spence Laschinger HK. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*; 52(12): 1824-1833.
19. Uma Devi N, Vijayakumar C. (2016). A study on impact of morale on organisational commitment, through structural equation modelling (SEM). *Annual Research Journal of Symbiosis*; 4: 16-38.
20. Niemeyer ERL, Cavazotte F. (2015). Ethical leadership, leader-follower relationship and performance: a study in a telecommunications company, Mackenzi Presbyterian University. *Silvio Popadiuk*; 17(2):67-92.
21. Allen NJ, Meyer JP. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*; 49: 252-276.
22. Esmaily MR, Rahimi-Moghadam S. (2016). The role of ethical values in improving employee performance with an emphasis on workplace spirituality. *Ethics in Science and Technology*; 11(2):105-112 (In Persian).
23. Fluker WE. (2008). Spirituality, ethics, and leadership. *Journal of Spirituality in Higher Education Newsletter*; 4(3): 1-6.
24. Mir-Kamali SM, Karami MR. (2016). Study of relation between ethic leadership perception of managers and personnel performance. *Journal of Development Evaluation Management*; 2(24):11-22 (In Persian).
25. Rezaei Kelidbari HM, Fadaei M, Ebrahimi P. (2016). The role of ethical leadership on employee performance in Guilan University of medical sciences. *Journal of Procedia-Social and Behavioral Sciences*; 230: 463 – 470.
26. Dostar M, Mostaghim M, Esmailzadeh M. (2016). Ethical leadership and exploring performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*; (6):65-72.
11. Newman A, Kiazad K, Miao Q, Cooper B. (2014). Examining the cognitive and affective trust based mechanisms underlying the relationship between ethical leadership and organisational citizenship. *Journal of Business Ethics*; 23(1):113-123
12. Roghani A, Abzari M, Soltani I. (2012). Key criteria of employees' performance evaluation in reward payment. *Journal of Management and Development Process*; 25(3): 3-23 (In Persian).
13. Voslobana RI. (2012). The influence of the employee's performance on the company's growth - a managerial perspective. *Journal of Procedia Economics and Finance*; 3 (2012) :660 – 665.
14. Kim T, Holzer M. (2016). A study of antecedents to employees' perception of the process public employees and performance appraisal. *Journal of Public Human Resource Management*; 36 (1):31-56
15. Vandenberg W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM-performance relationship. *Journal of International Review of Administrative Science*; 75(1):11-34.
16. Aabdeen ZU, Nazar-Khan M, Mehmood Khan HG, Farooq HQ, Salman M, Rizvan M. (2016). The impact of ethical leadership, leadership effectiveness, work related stress and turnover intention on the organizational commitment. *International Journal of Economics and Business Administration*; 2(2):7-14
17. Cohen A. (2014). *Organizational commitment theory*. USA: SAGE publication, inc. p.526



the relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior. *Ethics in Science and Technology*; 10(1): 19-27. (In Persian).

the impacts of its dimensions on organizational commitment. *Journal of Management Studies in Development and Evolution*; 24(79): 27-45(In Persian).

27. Beharloo M, Beshlideh K, Neami A, Hashemishikh-Sheani E. (2015). Analysis of