

## بررسی و تبیین پیامدهای رهبری اخلاقی

حامد دهقانان<sup>۱</sup>، محمدرضا ادیب پور<sup>۲\*</sup>، شهرام فردوسی<sup>۳</sup>

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۲. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۳. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

تاریخ دریافت: (۹۴/۷/۱) تاریخ پذیرش: (۹۴/۱۰/۲۲)

## Investigation and Explanation of Ethical Leadership Outcomes

Hamed Dehghanan<sup>1</sup>, Mohammadreza Adibpour<sup>2\*</sup>, Shahram Ferdosi<sup>3</sup>

1. Faculty Member of Allameh Tabatabai, Tehran, Iran

2. Master of Business Administration, University of Allameh Tabatabaei, Tehran, Iran

3. Master of Management Executive, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

Received: (23/Sep/2015) Accepted: (12/Jan/2016)

## چکیده

رهبران دارای مسئولیت هستند، پس نیازمند اخلاق می‌باشند. افرادی که در جایگاهی چون رهبری قرار دارند، می‌توانند منشأ بسیاری از تغییرات رفتاری شوند؛ و این امر، زمانی بهتر محقق می‌شود که این رهبران رفتار اخلاقی بالایی نیز داشته باشند. این تحقیق به بررسی نقش میانجی تناسب فرد- سازمان، هویت‌سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در رابطه میان رهبری اخلاقی و تمایل به ترک خدمت کارکنان می‌پردازد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان منطقه ۱۱ بانک قوامین در شهر تهران تشکیل می‌دهند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه‌ای استاندارد شامل ۲۸ سؤال بود که بعد از سنجش روایی و پایایی از طریق نمونه‌گیری تصادفی بین کارکنان توزیع شد. تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده براساس تحلیل عاملی و تحلیل معادلات ساختاری انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی بر روی تناسب فرد- سازمان، هویت‌سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک قوامین تأثیر مثبت و معنادار و بر روی تمایل به ترک خدمت آنها، تأثیر منفی و معنادار دارد. در انتها براساس نتایج به‌دست‌آمده پیشنهادهایی ارائه شده است.

## واژه‌های کلیدی

ترک خدمت، تناسب فرد-سازمان، رفتار شهروندی سازمانی، رهبری اخلاقی، هویت‌سازمانی.

## Abstract

Leaders need Ethic, because they are responsible. People in leadership positions are the source of employee's behavioral changes that requires leaders with high ethical behavior. This study examines the mediating role of Person-organization fit, Organizational identification, Organizational citizenship behavior in the relationship between ethical leadership and Turnover intentions of staff. Statistical population of this study includes all employees of the ghavamin Bank branches in 11th region of Tehran. We used Standard questionnaire of 28 questions for data collection. After validity and reliability analysis these questionnaires were distributed among employees through a randomized sampling method. Collected data was analyzed using factor analysis and structural equations analysis. The results of the study showed that; ethical leadership has significant and direct effect on Person-organization fit, Organizational identification, and Organizational citizenship behavior and negative and indirect effect on turnover intention. ghavamin bank by implementing of ethical leadership can increase Person-organization fit, Organizational identification, and Organizational citizenship behavior among its employees and also prevent their turning over. Based on these results we made several suggestions.

## Keywords

Turnover Intentions, Person-organization Fit, Organizational Citizenship behavior, Ethical Leadership, Organizational identification.

## مقدمه

رهبری اخلاقی را می‌توان به‌عنوان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی‌های شخصی دیگران و ترکیبی از توانایی‌های صداقت، قابلیت اطمینان، اعتماد، صمیمیت، روابط متقابل، تصمیم‌گیری دموکراتیک و حمایت از مشارکت شرح داد. رهبری اخلاقی، ارزش‌های اخلاقی رهبر و عمل به این ارزش‌ها را در خود دارد (ایلماز، ۲۰۱۰: ۳۹۴۹). رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درستکار شناخته می‌شوند که تصمیم‌های متعادل و خوب می‌گیرند، غالباً پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می‌کنند، معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم می‌کنند و پاداش‌ها و تنبیه‌ها را به‌کار می‌گیرند تا محیطی سالم و با بهره‌وری بالا در سازمان ایجاد کنند (برون و تروین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶: ۵۹۷). رفتارهای رهبری غیراخلاقی هر ساله برای شرکت‌ها میلیاردها دلار هزینه دارد. تعداد زیادی از رسوایی‌های کسب‌وکار نشان‌دهنده اهمیت تأثیر رفتار اخلاقی رهبران بر پیروان است (هنسن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱: ۴۳۵). رهبران سازمانی نقش عمده‌ای در ایجاد رهنمودهای اخلاقی در شرکت دارند. آنها بر رفتار پیروان از طریق پاداش دادن به رفتارهای اخلاقی و تنبیه رفتارهای غیراخلاقی تأثیر دارند (دکونیک<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵: ۱۰۸۶). اگرچه پژوهش‌های اولیه پیامدهای شغلی مختلف را در قالب نظریه‌های متنوع رهبری نظیر رهبری تحول‌آفرین، رهبری خدمت‌گذار و رهبری کاریزماتیک بررسی کرده‌اند، پژوهش‌های روبه رشد اخیر، پیامدهای متنوعی از رهبری اخلاقی را مورد بررسی قرار داده‌اند (نوبرت وو و رابرت<sup>۵</sup>، ۲۸۹، ۲۰۱۳). درحالی‌که برخی پژوهش‌ها به پیامدهای مثبت شده از رهبری اخلاقی اشاره کرده‌اند، دو مورد از متغیرها و یا پیامدهای بالقوه مهم عبارت‌اند از تناسب فرد- سازمان<sup>۶</sup> و هویت‌سازمانی<sup>۷</sup> که تاکنون توجه جدی به آنها نشده است و بنا بر گفته براون و میکایل (۲۰۱۰) تقریباً هیچ پژوهشی رابطه میان تناسب فرد- سازمان با اخلاق و یا رهبری اخلاقی را مورد بررسی قرار نداده است (براون و میکایل، ۲۰۱۰: ۶۱۱). این در حالی است که پژوهش‌های اندکی تناسب فرد- سازمان را با دیگر

نظریه‌های رهبری نظیر رهبری تحول‌آفرین<sup>۸</sup> (گویا<sup>۹</sup>، ۲۰۱۳: ۶۳)، رهبری خدمات<sup>۱۰</sup> (جرامیلو و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹: ۳۶۰) و رهبری خدمت‌گذار<sup>۱۲</sup> (اسلوس و تامپسون<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۲: ۱۲۰) مورد بررسی قرار داده‌اند. تناسب فرد و سازمان به بررسی مشابهت میان فرهنگ سازمان و ارزش‌های شخصی کارمند برمی‌گردد (مک کلارن<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۳: ۱۱۵)، در تعریفی دیگر کریستوف<sup>۱۵</sup>، تناسب فرد- سازمان را به صورت «سازگاری میان افراد و سازمان‌هایی که در آن کار می‌کنند» تعریف کرده است (کریستوف، ۱۹۹۶: ۴۵). همچنین هویت‌سازمانی به این دلیل مهم است که افرادی که هویت خود را با سازمان تعیین می‌کنند، ویژگی‌های موردنظر سازمان را اتخاذ می‌کنند و تمایل دارند تا براساس علایق سازمان رفتار کنند. رهبران بر تعیین هویت، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارند و متقابلاً کارکنانی که دارای ارزش‌های اخلاقی هستند، بیشتر خود را با سازمان‌هایی که رهبران آن منصف، قابل‌اعتماد و متمایل به تأدیب کارکنان غیراخلاقی هستند، تعیین هویت می‌کنند (دکونیک<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۵: ۱۰۸۷). در همین راستا یکی از پیامدهای مهمی که این متغیرها می‌توانند بر آن تأثیرگذار باشند، تمایل به ترک خدمت کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی است. تمایل به ترک خدمت<sup>۱۷</sup>، رضایت و میلی آگاهانه و سنجیده شده برای ترک سازمان است (چانگ و همکاران<sup>۱۸</sup>، ۲۰۱۳: ۳). به‌علاوه، رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱۸</sup>، به‌طور کلی آن دسته از رفتارهای اختیاری و داوطلبانه است که علی‌رغم آنکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد، فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل، آنها را انجام می‌دهد و در سایه انجام آن رفتارها از جانب کارکنان، برای سازمان منافع ایجاد می‌شود (قلی پور، ۱۳۹۳: ۳۸۳). تاکنون تحقیقات اندکی درباره رابطه بین رهبری اخلاقی و ترک خدمت کارکنان شده است. همچنین انتظار می‌رود که رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت بگذارد. هدف از مطالعه حاضر گسترش تحقیقات اولیه از طریق بررسی رابطه میان رهبری اخلاقی و پیامدهای

8. Transformational leadership

9. Guay

10. Service leadership

11. Jaramillo et al.

12. Servant leadership

13. Sluss &amp; Thompson

14. McClaren

15. Kristof

16. Turnover intention

17. Chang et al.

18. Organizational citizenship behavior

1. Yilmaz

2. Brown &amp; Treviño

3. Hensen

4. Deconinck

5. Neubert &amp; Roberts

6. Perceived organizational fit (P-O fit)

7. Organizational identification

## پیشینه پژوهش

### رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی به‌عنوان یکی از شیوه‌های معمول سازمانی که دارای محتوای اخلاقی است توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است (شین<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲: ۳۰۱). ساختار رهبری اخلاقی با تیکه بر نظریه یادگیری اجتماعی<sup>۸</sup> بنیان نهاده شده است. براساس این نظریه رفتار و عمل اخلاقی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی باعث توجه و الگوبرداری توسط افرادی که شاهد و ناظر این رفتارها و ارزش‌های اخلاقی هستند، می‌شوند. پژوهشگران با استفاده از یادگیری اجتماعی این نظریه را مطرح نمودند که پیروان رهبران اخلاقی با مشاهده رفتار مشروع<sup>۹</sup>، جذاب<sup>۱۰</sup> و معتبر<sup>۱۱</sup> رهبری اخلاقی، رفتارهای مناسب را یاد می‌گیرند که در نهایت باعث نتایج مثبت عملکردی در آنان می‌گردد (تقی زاده و سلطانی فسقندیس، ۱۳۹۴: ۹۸). براون و همکاران (۲۰۰۵) رهبری اخلاقی را «نشان دادن رفتار مناسب از نظر هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و حمایت از این اقدامات برای پیروان از طریق ارتباطات دوطرفه، تقویت و تصمیم‌گیری» تعریف کرده‌اند. بر طبق این تعریف رهبری اخلاقی می‌تواند به اجزای گوناگونی تجزیه شود:

اولین جزء «نشان دادن رفتار مناسب از نظر هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی» است که دربردارنده این است که رهبرانی که اخلاقی تصور می‌شوند الگوهای رفتاری هستند که به‌طور هنجاری مناسب پنداشته می‌شوند و دارای ویژگی‌های اخلاقی مثل درستکاری، قالب اعتماد بودن و عدالت هستند. دومین جزء «حمایت از این اقدامات برای پیروان از طریق ارتباطات دوطرفه» است که بیان می‌کند که رهبرانی که به‌صورت اخلاقی رفتار می‌کنند، با تمایل به نشان دادن ویژگی‌های رهبری اخلاقی این صفات را در محیط اجتماعی نیز از طریق رفتار اخلاقی و صحبت کردن درباره اخلاقیات با پیروان برجسته می‌کنند. سومین جزء «تقویت رفتار اخلاقی» است که بیان می‌کند رهبران، رفتارهای اخلاقی را از طریق پاداش دادن به رفتارهای اخلاقی و همچنین تأدیب پیروانی که استانداردهای اخلاقی را رعایت نمی‌کنند، تقویت می‌کنند. چهارمین جزء «تصمیم‌گیری» است که بیان می‌کند که رهبران باید قبل از هر تصمیم‌بندیشند و نتایج تصمیم‌های

متنوع مرتبط با شغل<sup>۱</sup> می‌باشد. این پژوهش به گسترش فهم ما از نظریه یادگیری اجتماعی با بررسی چگونگی تأثیر رهبری اخلاقی بر ادراک کارکنان سازمان، کمک می‌کند. به‌علاوه کارکنانی که دارای ارزش‌های اخلاقی بالایی هستند، جذب سازمانی می‌شوند که رهبر آن نیز دارای درجات اخلاقی یکسانی با خودشان باشد. از طرفی رهبران سازمان‌ها کارکنانی را جذب و نگهداری می‌کنند که دارای ارزش‌های اخلاقی متناسب با جو و فرهنگ سازمان خودشان باشند. هرچند تاکنون پژوهشی این فرضیات را مورد آزمون قرار نداده است.

از آنجا که تنها یک پژوهش رابطه میان رهبری اخلاقی با هویت‌سازمانی را مورد بررسی قرار داده است (والومباو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱: ۲۰۷)، به نظر می‌رسد انجام پژوهش‌های بیشتر پیرامون این دو متغیر مهم و اثرگذار سازمانی ضروری باشد. برای مثال هویت‌سازمانی می‌تواند منجر به نگرش‌ها و رفتارهای کاری مثبت گردد (ریکتا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵: ۳۰۷). اما این می‌تواند بعد تاریکی نیز داشته باشد، کارکنانی با درجات بالای هویت‌سازمانی ممکن است در برخی مواقع به صورت غیراخلاقی رفتار کنند، اگر چنانچه رفتار مذکور باعث ایجاد سود و منفعت برای سازمان متبوعشان شود (آمفرس و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰: ۷۷۸).

به‌علاوه، در این پژوهش رابطه میان رهبری اخلاقی و تمایل به ترک خدمت بررسی می‌شود. هزینه ترک خدمت در سازمان‌ها، حدود ۲۰۰ درصد حقوق کارمند می‌باشد (گریفس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱، ۱۲)، بنابراین فهم چرایی و علت ترک خدمت کارکنان و کاهش آن امری بسیار مهم است. اگرچه تحقیقات پیشین نشان داده‌اند که دیگر گونه‌های رهبری (جز رهبری اخلاقی) فرایند ترک خدمت را تحت تأثیر قرار می‌دهند (اسکینز و اسکیلینگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳: ۱۴۷)، اما تاکنون پژوهشی رابطه میان رهبری اخلاقی و تمایل به ترک خدمت را مورد بررسی قرار نداده است.

بنابراین با توجه به پیشینه پژوهش، تحقیق حاضر درصدد است تا به بررسی و تبیین پیامدهای رهبری اخلاقی در شعب بانک قوامین شهر تهران بپردازد.

7. Shin

8. Social learning theory

9. Legitimate

10. Attractive

11. Credible role

1. various job-related outcomes

2. Walumbwa, et al.

3. Riketta

4. Umphress et al.

5. Griffeth

6. Schyns & Schilling

ویژگی را تعریف کرده است که شامل: ۱. سازگاری بین شخصیت کارکنان و ویژگی‌های سازمان ۲. تناسب بین شناسایی هدف کارکنان و سازمان ۳. تناسب و تجانس ارزشی سازمان و کارکنان می‌باشد. بنابراین برای ایجاد تناسب فرد-سازمان، کارکنان باید حداقل دارای یکی از ویژگی‌های پیش‌گفته باشند تا با سازمان جور شوند و برای استخدام پذیرفته شوند (سایمون<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۴: ۶۱۶). تناسب فرد-سازمان یک جزء از مفهوم گسترده‌تر تناسب فرد-محیط است. تناسب فرد-محیط یک مفهوم چندبعدی است و انواع مختلف آن با سطوح متفاوتی از محیط ارتباط دارد: سطح شغل، گروه کاری، سازمان و حرفه (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۲۹). ریشه‌های تناسب فرد-سازمان، به چارچوب «جذب، انتخاب، فرسایش»<sup>۱۵</sup> برمی‌گردد. براساس این چارچوب، افراد به دنبال سازمان‌هایی می‌گردند که برای آنها جذابیت داشته باشند. به‌عنوان عضوی از یک سازمان، جذب می‌شوند و وقتی که هیچ جذابیتی برای دو طرف (فرد و سازمان) وجود نداشته باشد از سازمان خارج می‌شوند. اساساً نظریه تناسب فرد-سازمان مشخص می‌کند که ویژگی‌هایی در سازمان‌ها وجود دارند که دارای پتانسیل سازگاری با ویژگی‌ها و خصوصیات افراد هستند و رفتارها و نگرش‌های افراد تحت تأثیر درجه سازگاری یا تناسب افراد و سازمان‌ها قرار خواهد گرفت (ابزری و دیگران، ۱۳۸۷: ۶۳). کارکنانی که دارای باورها و ارزش‌های مشابه با سازمان هستند، تعاملات مؤثرتری را با آن برقرار می‌سازند و سطح تعارض و نبود اطمینان آنها پایین‌تر است. به‌علاوه، هرگاه بین ارزش‌های مدیریت و کارکنان مغایرت وجود داشته باشد، این مغایرت در آنان ایجاد سردرگمی می‌کند که می‌تواند جهت‌گیری کارکنان را مختل کرده و اضطراب و انزوای آنان را به همراه داشته باشد (نادی و الصفی، ۱۳۹۲: ۱۱۶).

### هویت‌سازمانی

هویت، مزیتی رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود که در سال‌های اخیر اهمیت یافته است. یکی از پایه‌های نظری برای فهم هویت‌سازمانی تئوری هویت اجتماعی می‌باشد (تاجفل<sup>۱۶</sup>، ۱۹۸۷: ۶۱) که بیان می‌کند مردم از گروه‌ها به‌عنوان منبع اطلاعات دربارهٔ خودشان استفاده می‌کنند و افراد ممکن است از وضعیت یا موقعیت اجتماعی خود، برای افزایش خود ارزشمندی

خود را در نظر داشته باشند. همچنین این رهبران تمایل به اتخاذ تصمیم‌هایی دارند که عادلانه باشد و اغلب پیروان را به رفتاری مشابه هدایت کند (جید فلور<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۴۸).

دهوق و دن هارتگ<sup>۲</sup> ابعاد رهبری اخلاقی را شامل تسهیم قدرت، شفاف‌سازی نقش و انصاف دانسته‌اند (دی هو و دن هارتگ، ۲۰۰۸: ۴۹۸). کالشوون و همکاران<sup>۳</sup> با بررسی ادبیات موضوع رهبری اخلاقی و تجمیع ابعاد پیشنهاد شده توسط محققان برای رهبری اخلاقی هفت بعد را در نظر گرفتند که شامل مردم‌گرایی<sup>۴</sup>، انصاف<sup>۵</sup>، تسهیم قدرت<sup>۶</sup>، نگرانی برای ثبات<sup>۷</sup>، راهنمایی اخلاقی<sup>۸</sup>، وضوح نقش<sup>۹</sup> و صداقت<sup>۱۰</sup> می‌شود. انصاف به این معنی است که اقدامات رهبری از گروه خاصی طرفداری نکند و با پیروان عادلانه رفتار کند و انتخاب‌هایش منصفانه و اصولی باشد. تسهیم قدرت به معنای اجازه به پیروان برای اظهارنظر در تصمیمات و گوش دادن به ایده‌ها و نظرات آنها است. وضوح نقش به معنی مشخص کردن مسئولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکرد است. مردم‌گرایی، مراقبت، حمایت و احترام برای پیروان است. صداقت به معنای عمل به وعده‌ها و باثبات بودن اقدامات و سخن رهبری است. راهنمایی اخلاقی به معنای گفتگو کردن درباره اخلاقیات، توضیح دادن قواعد اخلاقی و ترویج و پاداش دادن به رفتار اخلاقی است و نهایتاً مفهوم نگرانی برای ثبات، بیانگر پایش محیطی است (کالشوون و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۱: ۵۱). از پیامدهای رهبری اخلاقی می‌توان به تصمیم‌گیری اخلاقی، رفتار بیش‌ازحد اجتماعی شده، کاهش رفتار غیر مولد، نگرش‌های مثبت، رضایت شغلی، انگیزه و تعهد سازمانی پیروان اشاره کرد (بروون و تروین<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۶: ۵۹۵).

### تناسب فرد-سازمان

تناسب فرد-سازمان سازگاری بین فرهنگ سازمان و ارزش‌های فردی کارکنان را ارزیابی می‌کند (کابل و دنو<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۲: ۸۸۵). یکی از محققان برای تناسب فرد-سازمان سه

1. jade fowler
2. De hoogh & Den hartog
3. Kalshoven et al.
4. People orientation
5. fairness
6. Power sharing
7. Concern for sustainability
8. Ethical guideline
9. Role clarification
10. Integrity
11. Kalshoven et al.
12. Brown & trevino
13. Cable & Derue

14. Simmons

15. Attraction-Selection-Attrition(ASA)

16. Tajfel

تهدیدی برای کیفیت کالا و خدمات می‌باشد (سایمون و همکاران، ۲۰۰۹: ۶۱۶) و باعث انتقال قابلیت‌ها به شرکت‌های رقیب و از دست دادن مزیت رقابتی سازمان می‌شود (کلبرگ و بک<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹: ۲۷۷). باید توجه داشت که هزینه ترک خدمت کارکنان حداقل حدود ۱۵۰ تا ۲۰۰ درصد حقوق سالانه کارکنان باشد (دالتون و تودور<sup>۱۰</sup>، ۱۹۷۹: ۲۲۹).

### رفتار شهروندی سازمانی

اصطلاحاتی که در دهه‌های اخیر برای تشریح رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱۱</sup> به کار برده شده است، عبارت است از: رفتار پیش اجتماعی، رفتار فرا نقش<sup>۱۲</sup> و خودجوش سازمانی<sup>۱۳</sup> و عملکرد زمینه‌ای. هرچند هرکدام از این مفاهیم خواستگاه متفاوتی داشته‌اند، ولی به‌طور کلی به مفهوم یکسانی اشاره دارند و منظور، آن دسته از فعالیت‌های مربوط با نقش افراد در سازمان است که فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل<sup>۱۴</sup> توسط فرد انجام می‌شود. هرچند که سیستم پاداش رسمی سازمان این رفتارها را شناسایی نمی‌کند ولی برای عملکرد خوب سازمان مؤثر هستند (محمدی مقدم و عباس پور، ۱۳۹۴: ۱۳۰). از هنگامی که علاقه در جهت مطالعه رفتار شهروندی سازمانی رشد یافت، همواره فقدان یک اجماع درباره ابعاد آن در ادبیات وجود داشته است. بررسی‌های پادساکف<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۰) نشان داد که تقریباً ۳۰ نوع متفاوت از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی شناسایی شده است. اما جامع‌ترین طبقه‌بندی از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی که مورد توجه اغلب پژوهشگران قرار گرفته است، ابعاد شهروندی سازمانی ارگان (۱۹۸۸) می‌باشد. ارگان پنج بعد از رفتار شهروندی سازمانی را ارائه می‌کند. این ابعاد شامل نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی، ادب و نزاکت می‌شود (جفره و سجادی نژاد، ۱۳۹۴: ۱۴۰). نوع دوستی به معنای کمک به همکاران و کارکنان برای انجام وظایف در شرایط غیرمعمول است. وظیفه‌شناسی به انجام وظایف تعیین شده به شیوه‌های فراتر از الزامات تعیین شده به وسیله سازمان اشاره دارد. جوانمردی عبارت است از تمایل به شکیبایی در مقابل مزاحمت‌های اجتناب‌ناپذیر بدون گله و شکایت. فضیلت مدنی به مشارکت در چرخه حیات سیاسی

در سازمان استفاده کنند (چونگ و لا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸: ۲۱۶). هویت‌سازمانی سازه قدرتمندی از مفهوم قابل تشخیصی هویت یک سازمان است و قدرت هویت‌سازمانی نشان‌دهنده درجه‌ای است که اعضای آن، خاص و منحصر به فرد بودن را درک می‌کنند (کول و براچ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶: ۵۸۷). هویت‌سازمانی به عنوان یک حس جمعی کم‌وبیش مشترک، نسبت به این سؤال که «ما به‌مثابه یک سازمان، چه کسانی هستیم؟» تعریف شده است (پاسا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶: ۳۰). بنابراین، هویت‌سازمانی ارتباطات اجتماعی و روان‌شناختی بین کارکنان و سازمان را مطرح می‌کند. هویت‌سازمانی نقش محوری در تنظیم رفتارهای اعضای سازمان ایفا می‌نماید. مدیران از سازوکارهای نمادین به منظور ترویج و تثبیت یک هویت ممتاز در سازمان استفاده نموده و این هویت ممتاز و برجسته باعث به وجود آمدن خودتنظیمی در نزد افراد برای دستیابی به اهداف عملکردی جذب و نگهداری استعدادها، کسب شهرت و ایجاد امنیت ذهنی در سازمان شده و به افراد جهت مواجه با موقعیت‌های ابهام‌آمیز کمک می‌نماید (آنسر و ماگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲: ۷۱۷). مطالعات گویای این واقعیت می‌باشد که کارکنانی که خودشان را با سازمان هویت‌یابی می‌کنند، تعهد بالاتری به سازمان داشته و تمایل کمتری به ترک شغل و سازمان خود دارند (دکونیک، ۲۰۱۱: ۲۱). از آنجاکه پژوهش‌های اندکی پیرامون رابطه میان رهبری اخلاقی و هویت‌سازمانی صورت گرفته است، پژوهش‌های بیشتر برای فهم ارتباط میان این دو متغیر مهم نیاز می‌باشد (ریکتا<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵: ۳۵۹).

### تمایل ترک خدمت کارکنان

تمایل به ترک خدمت به اشتیاق فرد برای ترک یا تغییر ماهیت کار و یا محل شغل اطلاق می‌گردد (مک کرنی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵: ۱۵). ادبیات موجود پیرامون ترک خدمت بیان می‌کند که تمایل<sup>۷</sup> پیش‌بینی کننده بی‌واسطه و مستقیم رفتار واقعی می‌باشد (سامر و هاج<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲: ۱۱۱). نرخ بالای ترک خدمت در کارکنان به این معنی است که هزینه‌های مربوط به فرایند گزینش، استخدام و آموزش کارکنان بالا می‌رود (افخمی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۸). همچنین ترک خدمت

9. clebbeek & bax  
10. Dalton & Todor  
11. Organizational citizen behavior  
12. Extra-role Behavior  
13. Spontaneous Behaviors  
14. Job Description  
15. Podsakoff

1. Cheung & Law  
2. Cole & Bruch  
3. Pussa  
4. Oncer & Muge  
5. Riketta  
6. McInerney  
7. intention  
8. Sommer & Haug

فرضیه ۲: ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی با هویت‌سازمانی رابطه مثبت معنادار دارد.

فرضیه ۳: تناسب فرد- سازمان رابطه ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی را میانجی‌گری می‌کند.

فرضیه ۴: ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۵: تناسب فرد سازمان رابطه ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی و تمایل به ترک خدمت را میانجی‌گری می‌کند.

فرضیه ۶: هویت‌سازمانی رابطه ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی و تمایل به ترک خدمت را میانجی‌گری می‌کند.

فرضیه ۷: هویت‌سازمانی رابطه ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

فرضیه ۸: ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و معناداری دارد.

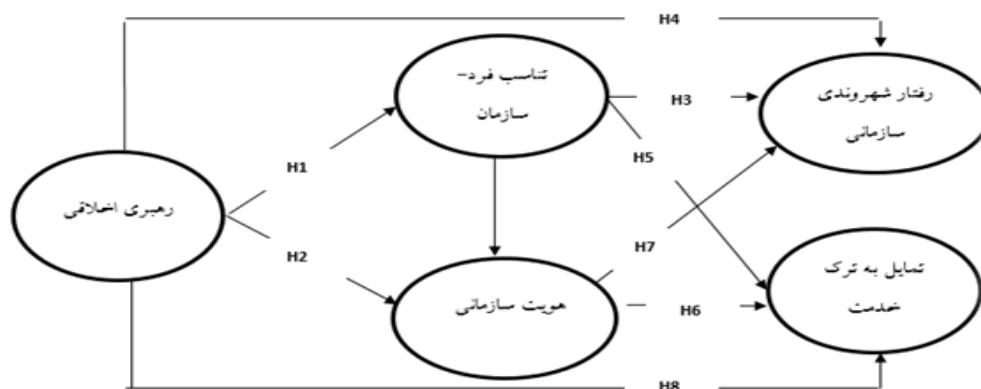
سازمان گفته می‌شود. ادب و نزاکت نیز به تلاش کارکنان برای جلوگیری از تنش‌ها و مشکلات کاری در رابطه با دیگران گفته می‌شود (صحت و محمدی دینانی، ۱۳۹۳: ۶۸).

### مدل مفهومی و فرضیات پژوهش

با توجه به بررسی‌های صورت گرفته و مرور ادبیات نظری تحقیق، مدل مفهومی این پژوهش در شکل (۱) ارائه شده است. همان‌طور که در مدل مفهومی تحقیق ملاحظه می‌شود، در این پژوهش نقش متغیرهای هویت‌سازمانی و تناسب فرد و سازمان بر رابطه میان رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی و تمایل به ترک خدمت کارکنان بانک قوامین مورد بررسی قرار گرفته است.

همچنین براساس مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشد.

فرضیه ۱: ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی با تناسب فرد- سازمان رابطه مثبت معنادار دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (منبع: دیکاتیک، ۲۰۱۵)

تصادفی و جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شده است. روایی پرسشنامه از طریق روش اعتبار محتوا و پایایی و همبستگی درونی داده‌های آن با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش آلفای کرونباخ تأیید گردید. جدول شماره یک نشان‌دهنده پایایی مؤلفه‌های پژوهش است. در این پژوهش برای بررسی سؤالات پرسش‌نامه و آزمون فرضیه‌ها از رویکرد معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم‌افزار AMOS استفاده شده است.

### روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نظر هدف نوعی تحقیق کاربردی و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات تحقیقی توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شعب بانک قوامین در محدوده منطقه ۱۱ شهر تهران تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۲۱۰ نفر گزارش شده است. با توجه به جامعه آماری و نیز جدول کرسجی و مورگان (۱۹۸۰: ۶۰۸) تعداد حداقل نمونه برای انجام این تحقیق، ۱۳۶ نفر از کارکنان این شعب تعیین شد. در این تحقیق، از روش نمونه‌گیری

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل پژوهش

تفسیر	ملاک	میزان	شاخص برازش	
		۳۴۱ با ۶۵ درجه آزادی	x2	مطلق
برازش مطلوب	بیش از ۰/۰۵	۰/۰۵۶	P Value	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۲۶	شاخص نیکویی برازش	تطبیقی
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۶۷	شاخص توکر - لوئیس	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۲۴	شاخص برازش بنتلر-بونت	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۷۲	شاخص برازش تطبیقی	مقتصد
برازش مطلوب	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۴۴	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	
برازش مطلوب	کمتر از ۰/۵	۰/۴۶۶	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	

در جدول ۲ ارائه شده است که همگی بیانگر برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد.

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

جدول ۳ نتایج آزمون فرضیات و روابط ساختاری بین متغیرهای مدل تحقیق را نشان می‌دهد. براساس این مدل، فرضیه نخست تحقیق که به بررسی رابطه مثبت و معنادار رهبری اخلاقی با تناسب فرد- سازمان می‌پردازد با توجه به ضریب مسیر ۰/۳۰۶ و سطح معناداری ۰/۰۱۵ در سطح تشخیص ۰/۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه دوم تحقیق که به بررسی رابطه معنادار رهبری اخلاقی بر هویت‌سازمانی می‌پردازد با توجه به ضریب مسیر ۰/۱۴۶ و سطح معناداری ۰/۰۱۷ در سطح تشخیص ۰/۰۵ مورد تأیید قرار گرفت. همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد نتیجه آزمون فرضیه چهارم تحقیق که رابطه مثبت رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی را آزمون می‌کرد، معنادار شد. (سطح معناداری ۰/۰۲۳ و ضریب مسیر ۰/۳۸۵-). همچنین فرضیه هشتم که به بررسی رابطه منفی رهبری اخلاقی با تمایل به ترک خدمت می‌پردازد در سطح تشخیص ۰/۰۰۷ و با ضریب مسیر ۰/۰۳۶- مورد تأیید قرار گرفت.

### یافته‌های پژوهش

#### آزمون برازش مدل

جهت آزمون برازش مدل از آماره X2 به همراه درجه آزادی، P Value و همچنین شاخص‌های نیکویی برازش<sup>۱</sup>، مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد<sup>۲</sup> (که به‌عنوان تابعی از مقدار کواریانس تعریف می‌شود). شاخص توکر- لوئیس<sup>۳</sup>، شاخص برازش بنتلر- بونت<sup>۴</sup>، شاخص برازش تطبیقی<sup>۵</sup> و شاخص برازش مقتصد هنجار شده<sup>۶</sup> (آرنولد<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۱) استفاده شده که همگی از طریق نرم‌افزار AMOS انجام شده است. خروجی‌های آزمون برازش مدل

1. Goodness Fit Index (GFI)
2. Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)
3. Tucker- Lewis Index (TLI)
4. Bentler- Bonett Index (BBI)
5. Comparative Fit Index (CFI)
6. Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)
7. Arnold

جدول ۳- آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	سطح معناداری	نتیجه
۱	ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی --> تناسب فرد-سازمان	۰/۳۰۶	۰/۰۱۵	تائید
۲	ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی --> هویت سازمانی	۰/۱۴۶	۰/۰۱۷	تائید
۳	ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی --> تناسب فرد-سازمان --> رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۸۵	۰/۰۰۴	تائید
۴	ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی --> رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۸۵	۰/۰۲۳	تائید
۵	ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی --> تناسب فرد-سازمان --> تمایل به ترک خدمت	-۰/۶۴	۰/۰۰۰	تائید
۶	ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی --> هویت سازمانی --> تمایل به ترک خدمت	-۰/۷۶	۰/۰۰۰	تائید
۷	ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی --> هویت سازمانی --> رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۸۵	۰/۰۰۴	تائید
۸	ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی --> تمایل به ترک خدمت	-۰/۰۳۶	۰/۰۰۷	تائید

### تحلیل متغیرهای میانجی

به‌منظور آزمون فرضیه‌هایی که به بررسی رابطه‌های میانجی‌گری می‌پردازند، از روش بوت استرپ<sup>۱</sup> نرم‌افزار آموس استفاده گردید. براساس نتایج به‌دست‌آمده، فرضیه سوم که به بررسی نقش میانجی تناسب فرد-سازمان بر رابطه میان رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی می‌پردازد با توجه به معنادار شدن اثر غیرمستقیم تناسب فرد-سازمان (سطح معناداری ۰/۰۰۴ و ضریب مسیر ۰/۴۸۵) با احتمال ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین فرضیه پنجم با توجه به اثر غیرمستقیم تناسب فرد-سازمان بر رابطه ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی و تمایل به ترک خدمت (ضریب مسیر ۰/۶۴ و سطح معناداری ۰/۰۰۰)، فرضیه ششم با اثر غیرمستقیم هویت‌سازمانی بر رابطه میان ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی و ترک خدمت (ضریب مسیر ۰/۷۶ و سطح معناداری ۰/۰۰۰) و فرضیه هفتم با توجه به اثر غیرمستقیم هویت‌سازمانی بر رابطه میان رهبری اخلاقی و تمایل به ترک خدمت (سطح معناداری ۰/۰۰۴ و ضریب مسیر ۰/۴۸۵) مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج آزمون فرضیه‌ها و آماره‌های مربوطه در جدول ۳ ارائه شده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته است و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف نموده رویکرد رهبری اخلاقی است. ضرورت توجه به رهبری اخلاقی از آن‌جا ناشی می‌شود که نتایج مثبت رهبری اخلاقی برای سازمان‌ها ثابت شده است (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۴۵). لذا با توجه به اهمیت این موضوع در این پژوهش به بررسی ارتباط بین رهبری اخلاقی با برخی از متغیرهای تأثیرگذار پرداخته شده است.

نتایج پژوهش حاضر نشان‌دهنده تأثیر منفی و معنادار رهبری اخلاقی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان است (با ضریب مسیر ۰/۰۳۶-). مطالعه مولکی<sup>۲</sup> و همکاران نیز نشان داده که جو اخلاقی بر قصد ترک کار اثرگذار است و رابطه میان جو اخلاقی و قصد ترک خدمت کاملاً تحت تأثیر استرس نقش، مناقشات بین افراد، خستگی عاطفی، اعتماد به سرپرست و رضایتمندی شغلی می‌باشد (مولکی و همکاران، ۲۰۰۸: ۸۷). در واقع جو اخلاقی باعث می‌شود که کارکنان نسبت به شغل خود دید مثبتی نشان دهند و مدت بیشتری را در سازمان بگذرانند و کمتر به فکر ترک آن باشند (مولکی و

1. Bootstrap

2. Mulki



عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی مرتبط می‌باشد. در زمینه الگوی تبادل رهبر - عضو، تعاملات با کیفیت بالا منجر به برقراری ارتباطی فراتر از قرارداد کاری می‌شود که خود نیز به احتمال زیاد منجر به پذیرش نقش‌های اضافی و یا رفتار شهروندی سازمانی می‌شود ( وات و شافر، ۲۰۰۵: ۴۱۹).

یکی دیگر از متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش تناسب فرد-سازمان می‌باشد که نتایج نشان‌دهنده تأثیرپذیری آن از رهبری اخلاقی (با ضریب مسیر ۰/۳۰۶) می‌باشد. همچنین تناسب فرد-سازمان رابطه میان رهبری اخلاقی و ترک خدمت (با ضریب مسیر ۰/۶۴-) و رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی (با ضریب مسیر ۰/۴۸۵) را نیز میانجی می‌کند، که همه این نتایج با نتایج دی کونیک (۲۰۱۵) همخوانی دارد. دی کونیک بیان می‌کند که کارکنان زمانی که رهبران سازمانی اخلاقی رفتار می‌کنند احساس بهتری به تناسب خود با سازمان دارند. تناسب فرد-سازمان شامل، ادراک زیردستان درخصوص میزان تطابق ارزش‌های آنان با ارزش‌های سازمان می‌باشد. زمانی که کارکنان رهبر خود را اخلاقی بدانند تصور می‌کنند که تناسب بیشتری میان ارزش‌های آنان و سازمان وجود دارد. افراد به دنبال کار کردن با سازمانی هستند که تطابق بیشتری با ارزش‌های آنان داشته باشد (دی کونیک، ۲۰۱۵: ۱۰۸۹).

درنهایت، با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهادها کلی برای دیگر سازمان‌های خدماتی و همچنین پیشنهادها کاربردی برای ارتقا و بهبود وضعیت سازمان مورد سنجش ارائه می‌شود:

۱. با توجه به اهمیت رهبری اخلاقی در ادراک کارکنان و نگرش شغلی آنها و درنهایت در موفقیت یک سازمان، توصیه می‌شود معیارهای اخلاقی، ضریب بالایی را در انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان سازمان‌های خدماتی داشته و به‌خصوص در رابطه با مدیران، افرادی را انتخاب نموده و یا پرورش دهند که دارای صفات برجسته اخلاقی بوده و ابعاد رهبری اخلاقی را در کنار تخصص و تجربه نمایان سازند.

۲. برای ایجاد یک آرمان اخلاقی مشترک در میان کارکنان و مدیران، بیانیه مأموریت و منشور اخلاقی بانک بروز رسانی شده و از طریق سیستم‌های ارتباطی موجود (اتوماسیون، سایت) به صورت گسترده اطلاع‌رسانی شود.

همکاران، ۲۰۰۸: ۸۷؛ برون<sup>۱</sup> و تروینو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶، ۱۲۵؛ حریری و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۵).

رفتارهای اخلاقی در یک سازمان به‌عنوان مسأله‌های مهم برای مدیریت مطرح هستند و مدیریت باید نقشی اساسی در بالابردن رفتارهای اخلاقی داشته باشند (مولکی و همکاران، ۲۰۰۸: ۸۷). اگر کارکنان یک سازمان، رفتار مدیر را اخلاقی برداشت کنند. در آن هنگام سازمان درخواهد یافت که میزان رضایت شغلی افزایش و نیت ترک خدمت کاهش یافته است؛ که این دو عامل برای سازمان بسیار حائز اهمیت است. در غیر این صورت اگر کارکنان رفتار مدیر را غیراخلاقی ادراک کنند، باعث می‌شود که سطح رضایت شغلی کاهش یابد و نیت ترک خدمت افزایش یابد (مک لارن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰: ۳۰۰). نتایج پژوهش نادای و حاذقی نیز بیانگر رابطه مثبت بین جو اخلاقی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و رابطه منفی سه سازه بالا با نیت ترک خدمت بوده است (نادای و حاذقی، ۲۰۱۲: ۷۰۳).

شواهد حاصل از این پژوهش همچنین تأثیر ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی را نیز مورد تأیید قرار داد (با ضریب مسیر ۰/۳۸۵). رهبران اخلاقی الگوهای نقش جذاب و مشروعی هستند که توجه کارکنان را به معیارهای اخلاقی خود و رفتار مناسب جلب می‌کنند. بنابراین، پیروان رهبران اخلاقی باید با این‌گونه رهبران همانندسازی کنند و رفتارهای آنها را سرمشق خود قرار دهند (بهارلو و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۴).

برخی محققین استدلال کرده‌اند که؛ سرپرست مستقیم به‌عنوان نماینده‌ای از سازمان است و نقشی کلیدی و مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. به‌طور مشابه، حمایت رهبر به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی گزارش شده است (لپین<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۰: ۶۲). برخی دیگر از محققین نیز عنوان می‌کنند که؛ اگر کارکنان پی ببرند که سرپرستانشان با آنها به صورت منصفانه رفتار می‌کنند، به‌احتمال زیاد آنها نگرش‌های مثبت خود در مورد کار، نتایج کاری و سرپرستانشان را حفظ کرده و این خدمات را جبران می‌نمایند. به این ترتیب، همان‌طور که انتظار می‌رود نتایج الگوی تبادل رهبر - عضو با نگرش‌های مربوط به کار پیروان و رفتارهایی همچون افزایش تعهد، خشنودی،

1. Brown  
2. Treviño  
3. McClaren  
4. Lepine

۵. دوره‌های آموزشی جهت آموزش ویژگی‌های شخصیتی مثبت و اخلاقی برای مدیران و کارکنان و همچنین دوره‌های مختلفی از قبیل آموزش سبک‌های رهبری اخلاقی جهت بهبود رفتار اخلاقی مدیران برگزار گردد.

۶. کارکنان جدید، طی مدتی که با سازمان سازگار می‌شوند (جامعه‌پذیری سازمانی) با برنامه‌های اخلاقی سازمان آشنا شوند.

۳. کارکنان در بازبینی کدها و خط‌مشی‌ها (خط‌مشی‌های اخلاقی و خط‌مشی‌های پرسنلی) مشارکت داده شوند.

۴. هرساله کارکنان و مدیرانی که الگوی اخلاق حرفه‌ای هستند شناسایی، معرفی و تشویق گردند و عملکرد اخلاقی مدیران و کارکنان در ارزیابی عملکرد آنان لحاظ گردد.

## منابع

مخابرات منطقه ۶ تهران، *مطالعات منابع انسانی*، ۱۶، ۱۲۳-۱۴۰.

عباس زاده، محمدرضا؛ صالحی، مهدی و بهمنش، محمدرضا، (۱۳۹۴). تأثیر متغیر میانجی (جو اخلاقی) بر رابطه بین رهبری اخلاقی با نوآوری و رفتار اخلاقی کارکنان بانک ملی مشهد، *پژوهش‌های اخلاقی*، سال ششم، شماره ۱، ۴۷-۲۷.

قلی‌پور، آرین؛ روشن نژاد، مژگان و شرافت، شاپور (۱۳۸۹). تبیین تناسب فرد-سازمان به‌عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری، *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۱، ۲۰۹-۲۲۹.

قلی‌پور، آرین (۱۳۹۳). *مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)*، تهران: سمت.

محمدی مقدم، یوسف و عباس‌پور، جعفر (۱۳۹۴). فرا تحلیل پژوهش‌های رابطه رهبری تحول‌آفرین با رفتار شهروندی سازمانی، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۷۷، ۱۲۵-۱۵۲.

نادی، محمدعلی و الصفی، مریم السادات (۱۳۹۲). الگوی ساختاری تناسب فرد-سازمان و ازخودبیگانگی شغلی با رفتارهای تلافی‌جویانه در بین معلمان، رهبری و مدیریت آموزشی، ۷(۳)، ۱۱۳-۱۲۷.

ابزری، مهدی؛ انصاری، محمد اسماعیل، صفر نیا، حسن و عباس عباسی (۱۳۸۷). بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان بر نگرش اعضای هیات علمی دانشگاه. علوم مدیریت ایران، دوره ۳، شماره ۱۰، صفحه ۶۳-۸۸.

افخمی اردکانی، مهدی؛ فرحی، رضا (۱۳۹۰). فرهنگ، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی: طراحی و تبیین مدلی در پژوهشگاه صنعت نفت، *علوم مدیریت ایران*، ۲۴-۱، ۲۴-۲۴.

بهارلو، مصطفی؛ بشلیده، کیومرث؛ نعیمی، عبدالزهره و هاشمی شیخ شبانی، اسماعیل، (۱۳۹۴). تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال دهم، شماره ۱، ۲۷-۲۰.

تقی زاده، هوشنگ و سلطانی فسقندی (۱۳۹۴). نقش هویت‌یابی و باورهای اخلاقی کارکنان در نتایج عملکردی رهبری اخلاقی، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۳۴، ۹۷-۱۰۶.

صحت، سعید و محمدی دینانی، مریم (۱۳۹۳). تبیین مقوله‌ها و مفاهیم رفتار شهروندی سازمانی با رویکرد اسلامی ایرانی: فرا ترکیب، *دو فصلنامه اسلام و مدیریت*، ۵، ۳۵-۶۸.

جفره، منوچهر و سجادی نژاد، راضیه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل

Arnold, A., Lewis, J., Maximovich, A., Ickovics, A. & Kershaw, M. (2011). Antecedents and consequences of caregiving structure on young mothers and their infants. *Matern Child Health*, 37-45.

Ashforth, B. & Mael, F. (1989). Social identity and the organization. *Academy of Management Review*, 1, 20-39.

Brown, M. E. & Mitchell, M. S. (2010). Ethical and unethical leadership: Exploring

new avenues for future research. *Business Ethics Quarterly*, 20, 583-616.

Brown, M., & Trevino, L. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *the leadership quarterly*, 595-616.

Cable, d. & Derue, s. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *the journal of applied psychology*, 87, 875-884.

Chang, W.A., Wang, Y. & Huang, T. (2013). Work design-related antecedents of

- turnover intention: A multilevel approach, *Human Resource Management*, 52(1), 1-26
- Cheung, M. F. & Law, M. C. (2008). Relationships of organizational justice and organizational identification: the mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong. *Asia Pacific Business Review*, 14(2), 213-231.
- clebbeek, a. & bax, e. (2004). Is high employee real harmful? An empirical test using compact records. *Academy Journal of Management*, 47, 277-286.
- Cole, M. & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter? *Journal of Organizational Behavior*, 27, 585-605.
- Dalton, d., & Todor, W. D. (1979). Turnover turned over: An expanded and positive perspective. *Academy of Management Review*, 4, 225-235.
- De Hoogh, A. & Den Hartog, D. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leaders social responsibility, top management team effectiveness and subordinates optimism: a multi-method study. *Leadership quarterly*, 297-311.
- DeConinck, j. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*, 24-35.
- Deconinck, J. (2015). outcomes of ethical leadership among salespeople. *J of business research*, 1086-1093.
- Griffeth, R. W. (2001). *Retaining valued employees*. Thousand Oaks; CA: Sage.
- Guay, R. P. (2013). The relationship between leader fit and transformational leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 28; 55-73.
- Hansen, S., Alge, B., Brown, M., Jackson, C., & Dunford, B. (2013). Ethical leadership: assessing the value of multifoci social exchange perspective. *Journal of business ethics*, 115, 435-449.
- Hariri, G. R., Yaghmaei, F. & Shakeri, N. (2012). Assessment of some factors related to leave in nurses and their demographic character in educational hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Journal of Health Promotion Management*, 1(3), 17-27.
- Jade, f. d. (2014). *an investigation on ethical leadership perspectives among ohio school district superintendents*. Dissertation of Ohio university.
- Jaramillo, F., Grisaffe, D. B., Chonko, L. B. & Roberts, J. A. (2009). Examining the impact of servant leadership on salesperson's turnover intention. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 29, 351-365.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. & De Hoogh, A. (2011). Ethical leadership at work questionnaire: development and validation of multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 51-69.
- Kristof, a. (1996). Person-organizational fit: an integrative review of its conceptualization, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49, 1-49.
- Lepine, J.A. Erez A, Johnson, D.E. (2000). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 52 - 65.
- McInerney, D. M. (2015). Exploring commitment and turnover intentions among teachers: What we can learn from Hong Kong teachers. *Teaching and Teacher Education*, 52, 11-23.
- McClaren, N. (2000). Ethics in personal selling and sales management: A review of the literature focusing on empirical findings and conceptual foundations. *Journal of Business Ethics*, 27(3), 285-303
- McClaren, N. (2013). The personal selling and sales management ethics research; managerial implications and research directions from a comprehensive review of the literature. *Journal of Business Ethics*, 112, 101-125.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F. & Locander, W. B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal-and stress theory. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 559-574.
- Nadi, M. A. & Hazeghy, F. (2011). Structural Equation Modeling of the Relationship between the Intention to Quit and Ethical Climate, Job Satisfaction, and

- Organizational Commitment among the Staff of Shiraz Private Hospitals. *Director General*, 8(5), 708.
- Neubert, M. J., & Roberts, J. A. (2013). The influence of ethical leadership and regulatory focus on employee outcomes. *Business Ethics Quarterly*, 23, 269–296.
- Oncar, A. & Muge, L. (2012). The Impact of ethical climate on relationship between corporate reputation and organizational identification. *Social and Behavioral Sciences*, 58, 714-723.
- Pussa, A. (2006). Conducting research on organizational identity. *Electronic Journal of Business Ethics and organizational studies*, 11(2), 35-123.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of*
- Simmons, J. (2014). person-organizational fit and perceived organizational support effects on job outcomes. *dissertation in walden university*.
- Simon, M., Muller, B. H. & Hasselhorn, H. M. (2009). Leaving the organization or the profession a multilevel analysis of nurses intentions. *Journal of Advanced Nursing*, 66(3), 616-626.
- Sommer, L. & Haug, M. (2010). Intention as cognitive antecedent to international entrepreneurship-Understanding the moderating role of knowledge and. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 111-142.
- Tajfel, H. (1978). Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of inter-group relations. *London: Academic Press*, 61-67.
- Umphress, E. E. (2010). Unethical behavior in Vocational. *Journal of Vocational*, 66, 358-384.
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A metaanalysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24; 138–158.
- Sluss, D. M. & Thompson, B. S. (2012). Socializing the newcomer: The mediating role of leader-member exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119, 114–125.
- Shin, Y. (2012). CEO ethical leadership, ethical climate strength and collective organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 108, 299-312.
- the name of the company: The moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs influencing unethical pro-organizational behavior. *The Journal of Applied Psychology*, 95, 769–780.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K. & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204-213.
- Wat, D. Shaffer M.A. (2005). Equity and relationship quality influences on organizational citizenship behavior: The mediating role of the supervisor and empowerment. *Personnel Review*, 34 (4), 406 - 422.