

بررسی و تبیین پیامدهای رهبری اخلاقی

حامد دهقانان^۱، محمدرضا ادیب پور^۲، شهرام فردوسی^۳، محمدحسین شجاعی^۴

چکیده

رهبران دارای مسئولیت هستند، پس نیازمند اخلاق می باشند. افرادی که در جایگاهی چون رهبری قرار دارند، می توانند منشأ بسیاری از تغییرات رفتاری شوند؛ و این امر، زمانی بهتر محقق می شود که این رهبران رفتار اخلاقی بالایی نیز داشته باشند. این تحقیق به بررسی نقش میانجی تناسب فرد- سازمان، هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در رابطه ی میان رهبری اخلاقی و تمایل به ترک خدمت کارکنان می پردازد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان منطقه ی ۱۱ بانک قوامین در شهر تهران تشکیل می دهند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسش نامه ای استاندارد شامل ۲۸ سؤال بود که بعد از سنجش روایی و پایایی از طریق نمونه گیری تصادفی بین کارکنان توزیع شد. تحلیل داده های جمع آوری شده بر اساس تحلیل عاملی و تحلیل معادلات ساختاری انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی بر روی تناسب فرد- سازمان، هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک قوامین تأثیر مثبت و معنادار و بر روی تمایل به ترک خدمت آن ها، تأثیر منفی و معنادار دارد. در انتها بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاداتی ارائه شده است.

کلید واژه ها:

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

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی

۲. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول) mohamadreza.adibpour@gmail.com

۳. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه تربیت مدرس

۴. کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه علامه طباطبائی

مقدمه

ها نشده است و بنابر گفته ی 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 حالیست که پژوهش های اندکی تناسب فرد- سازمان را با سایر نظریه های رهبری نظیر رهبری تحول آفرین^۸ (گویا، ۲۰۱۳: ۶۳)، رهبری خدمات^۹ (جارمیلو و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۹: ۳۶۰) و رهبری خدمتگذار^{۱۱} (اسلوس و تامپسون^{۱۲}، ۲۰۱۲: ۱۲۰) مورد بررسی قرار داده اند. تناسب فرد و سازمان به بررسی مشابهت میان فرهنگ سازمان و ارزش های شخصی کارمند بر می گردد (مک کلارن^{۱۳}، ۲۰۱۳: ۱۱۵)، در تعریفی دیگر کریستوف^{۱۴}، تناسب فرد- سازمان را به صورت «سازگاری میان افراد و سازمانهایی که در آن کار می کنند» تعریف کرده است (کریستف ، ۱۹۹۶ : ۴۵). همچنین هویت سازمانی به این دلیل مهم است که افرادی که هویت خود را با سازمان تعیین می کنند، ویژگی های موردنظر سازمان را اتخاذ می کنند و تمایل دارند تا بر اساس علایق سازمان رفتار کنند. رهبران بر تعیین هویت، نگرش ها و رفتارهای کارکنان تأثیر می گذارند و متقابلاً کارکنانی که دارای ارزش های اخلاقی هستند، بیشتر خود را با سازمان هایی که رهبران آن منصف، قابل اعتماد و متمایل به تأدیب کارکنان غیراخلاقی هستند، تعیین هویت می کنند (دکونیک ، ۲۰۱۵ : ۱۰۸۷). در همین راستا یکی از پیامدهای مهمی که این متغیرها می توانند بر آن تأثیرگذار باشند، تمایل به ترک خدمت کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی است. تمایل به ترک خدمت^{۱۵}، رضایت و میلی آگاهانه و سنجیده شده برای ترک سازمان است (چانگ و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۳ : ۳). بعلاوه، رفتار شهروندی سازمانی^{۱۷}، به طور کلی آن دسته از رفتارهای اختیاری و داوطلبانه است که

رهبری اخلاقی را می توان به عنوان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی های شخصی دیگران و ترکیبی از توانایی های صداقت، قابلیت اطمینان، اعتماد، صمیمیت، روابط متقابل، تصمیم گیری دموکراتیک و حمایت از مشارکت شرح داد. رهبری اخلاقی، ارزش های اخلاقی رهبر و عمل به این ارزش ها را در خود دارد (ایلماز^۱، ۲۰۱۰: ۳۹۴۹). رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه پذیر و درستکار شناخته می شوند که تصمیم های متعادل و خوب می گیرند، غالباً پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می کنند، معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم می کنند و پاداش ها و تنبیه ها را به کار می گیرند تا محیطی سالم و با بهره وری بالا در سازمان ایجاد کنند (برون و تروین^۲، ۲۰۰۶: ۵۹۷). رفتارهای رهبری غیراخلاقی هر ساله برای شرکت ها میلیاردها دلار هزینه دارد. تعداد زیادی از رسوایی های کسب و کار نشان دهنده اهمیت تأثیر رفتار اخلاقی رهبران بر پیروان است (هنسن^۳، ۲۰۱۱: ۴۳۵). رهبران سازمانی نقش عمده ای در ایجاد رهنمودهای اخلاقی در شرکت دارند. آن ها بر رفتار پیروان از طریق پاداش دادن به رفتارهای اخلاقی و تنبیه رفتارهای غیراخلاقی تأثیر دارند (دکونیک^۴، ۲۰۱۵: ۱۰۸۶). اگرچه پژوهش های اولیه پیامدهای شغلی مختلف را در قالب نظریه های متنوع رهبری نظیر رهبری تحول آفرین، رهبری خدمتگذار و رهبری کاریزماتیک بررسی کرده اند، پژوهش های روبه رشد اخیر، پیامد های متنوعی از رهبری اخلاقی را مورد بررسی قرار داده اند (نوبرت و و رابرت^۵، ۲۰۱۳: ۲۸۹). درحالی که برخی پژوهش ها به پیامدهای منبعث شده از رهبری اخلاقی اشاره کرده اند، دو مورد از متغیرها و یا پیامد های بالقوه مهم عبارت اند از تناسب فرد- سازمان^۶ و هویت سازمانی^۷ که تاکنون توجه جدی به آن

8 .Transformational leadership

9 .Guay

10 . Service leadership

11 .Jaramillo et al

12 .Servant leadership

13 .Sluss & Thompson

14 . McClaren

15. Kristof

16 . Turnover intention

17. Chang et al

18 . Organizational citizenship behavior

1 .Yilmaz

2 .Brown & Trevin~o

3 .Hensen

4 .Deconinck

5 .Neubert & Roberts

6 .Perceived organizational fit (P-O fit)

7 .Organizational identification

بعلاوه، در این پژوهش رابطه میان رهبری اخلاقی و تمایل به ترک خدمت بررسی می شود. هزینه ی ترک خدمت در سازمان ها، حدود ۲۰۰ درصد حقوق کارمند می باشد (گریفس^۵، ۲۰۰۱، ۱۲)، بنابراین فهم چرایی و علت ترک خدمت کارکنان و کاهش آن امری بسیار مهم است. اگرچه تحقیقات پیشین نشان داده اند که سایر گونه های رهبری (به جز رهبری اخلاقی) فرایند ترک خدمت را تحت تاثیر قرار می دهند (اسکینز و اسکیلینگ^۶، 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 در صدد است تا به بررسی و تبیین پیامدهای رهبری اخلاقی در شعب بانک قوامین شهر تهران بپردازد.

مبانی نظری پژوهش

رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی به عنوان یکی از شیوه های معمول سازمانی که دارای محتوای اخلاقی است، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است (شین^۷، ۲۰۱۲: ۳۰۱). ساختار رهبری اخلاقی با تیکه بر نظریه یادگیری اجتماعی^۸ بنیان نهاده شده است. بر اساس این نظریه رفتار و عمل اخلاقی مبتنی بر ارزش های اخلاقی باعث توجه و الگوبرداری توسط افرادی که شاهد و ناظر این رفتارها و ارزش های اخلاقی هستند، می شوند. پژوهشگران با استفاده از یادگیری اجتماعی این نظریه را مطرح نمودند که پیروان رهبران اخلاقی با مشاهده رفتار مشروع^۹، جذاب^{۱۰} و معتبر^{۱۱} رهبری اخلاقی، رفتارهای مناسب را یاد می گیرند که در نهایت باعث نتایج مثبت عملکردی در آنان می

علی رغم آنکه اجباری از سوی سازمان برای انجام آنها وجود ندارد فرد، فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل، آنها را انجام می دهد و در سایه انجام آن رفتارها از جانب کارکنان، برای سازمان منافی ایجاد می شود (قلی پور، ۱۳۹۳: ۳۸۳). تاکنون تحقیقات اندکی درباره رابطه بین رهبری اخلاقی و ترک خدمت کارکنان شده است. همچنین انتظار می رود که رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت بگذارد. هدف از مطالعه ی حاضر گسترش تحقیقات اولیه از طریق بررسی رابطه ی میان رهبری اخلاقی و پیامد های متنوع مرتبط با شغل^۱ می باشد. این پژوهش به گسترش فهم ما از نظریه یادگیری اجتماعی با بررسی چگونگی تاثیر رهبری اخلاقی بر ادراک کارکنان سازمان، کمک می کند. بعلاوه کارکنانی که دارای ارزش های اخلاقی بالایی هستند، جذب سازمانی می شوند که رهبر آن نیز دارای درجات اخلاقی یکسانی با خودشان باشد. از طرفی رهبران سازمان ها کارکنانی را جذب و نگهداری می کنند که دارای ارزش های اخلاقی متناسب با جو و فرهنگ سازمان خودشان باشند. هر چند تاکنون پژوهشی این فرضیات را مورد آزمون قرار نداده است.

از آن جا که تنها یک پژوهش رابطه ی میان رهبری اخلاقی با هویت سازمانی را مورد بررسی قرار داده است (والومباو و همکاران^۲، ۲۰۱۱: ۲۰۷)، بنظر می رسد انجام پژوهش های بیشتر پیرامون این دو متغیر مهم و اثرگذار سازمانی ضروری باشد. برای مثال هویت سازمانی می تواند منجر به نگرش ها و رفتار های کاری مثبت گردد (ریکتا^۳، ۲۰۰۵: ۳۰۷). اما این رابطه می تواند بعد تاریکی نیز داشته باشد، کارکنانی با درجات بالای هویت سازمانی ممکن است در برخی مواقع به صورت غیر اخلاقی رفتار کنند، اگر چنانچه رفتار مذکور باعث ایجاد سود و منفعت برای سازمان متبوعشان شود (آمفرس و همکاران^۴، ۲۰۱۰: ۷۷۸).

5. Griffeth
6. Schyns & Schilling
7. Shin
8. Social learning theory
9. Legitimate
10. Attractive
11. Credible role

1. various job-related outcomes
2. Walumbwa, et al
3. Ricketta
4. Umphress et al

گردد (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 در بردارنده این است که رهبرانی که اخلاقی تصور می‌شوند الگوهای های 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 تصمیم ببندیشند و نتایج تصمیم‌های 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^۱، ۲۰۱۴: ۴۸).

دهوق و دن هارتگ^۲ ابعاد رهبری اخلاقی را شامل تسهیم قدرت، شفاف‌سازی نقش و انصاف دانسته‌اند (دی هو و دن هارتگ، ۲۰۰۸: ۴۹۸). کالشوون و همکاران^۳ 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^۴، انصاف^۵، تسهیم قدرت^۶، نگرانی برای ثبات^۷، راهنمایی اخلاقی^۸، وضوح نقش^۹ و صداقت^{۱۰} 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^{۱۱}، 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^{۱۲}، ۲۰۰۶: ۵۹۵).

تناسب فرد- سازمان

تناسب فرد- سازمان سازگاری بین فرهنگ سازمان و ارزش‌های فردی کارکنان را ارزیابی می‌کند (کابل و دنو^{۱۳}، ۲۰۰۲: ۸۸۵). یکی از محققان برای تناسب فرد- سازمان سه ویژگی را تعریف کرده است که شامل: ۱. سازگاری بین شخصیت کارکنان و ویژگی‌های سازمان ۲. تناسب بین

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

1. jade fowler
2. De hoogh & Den hartog
3. Kalshoven et al

۱۹۸۷: ۶۱) که بیان می‌کند مردم از گروه‌ها به‌عنوان منبع اطلاعات درباره‌ی خودشان استفاده می‌کنند و افراد ممکن است از وضعیت یا موقعیت اجتماعی خود، برای افزایش خود ارزشمندی در سازمان استفاده کنند (چونگ و لائ، ۲۰۰۸: ۲۱۶). هویت سازمانی سازه قدرتمندی از مفهوم قابل تشخیصی هویت یک سازمان است و قدرت هویت سازمانی نشان دهنده درجه‌ای است که اعضای آن، خاص و منحصر به فرد بودن را درک می‌کنند (کول و براچ، ۲۰۰۶: ۵۸۷). هویت سازمانی به عنوان یک حس جمعی کم و بیش مشترک، نسبت به این سوال که «ما به مثابه یک سازمان، چه کسانی هستیم؟» تعریف شده است (پاسا، ۲۰۰۶: ۳۰). بنابراین هویت سازمانی ارتباطات اجتماعی و روان‌شناختی بین کارکنان و سازمان را مطرح می‌کند. هویت سازمانی 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 خود تنظیمی 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 مواجهه با موقعیت‌های ابهام آمیز کمک می‌نماید (آنسر و ماگ، 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 رابطه‌ی میان رهبری اخلاقی و هویت سازمانی صورت گرفته است، پژوهش‌های بیشتر برای فهم ارتباط میان این دو متغیر مهم نیاز می‌باشد (ریکتا^۸، ۲۰۰۵: ۳۵۹).

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^۱، 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 (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۲۹). ریشه‌های تناسب فرد-سازمان، به چارچوب «جذب، انتخاب، فرسایش^۲» برمی‌گردد. بر اساس 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 موثرتری را با آن برقرار می‌سازند و سطح تعارض و عدم اطمینان آنها پایین‌تر است. بعلاوه، 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).

هویت سازمانی

هویت، مزیتی رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود که در سال‌های اخیر اهمیت یافته است. یکی از پایه‌های نظری برای فهم هویت سازمانی تئوری هویت اجتماعی می‌باشد (تاجفل^۳،

4. Cheung, & Law
5. Cole & Bruch
6. Pussa
7. Oncer & Muge
8. Riketta

1. Simmons
2. Attraction-Selection-Attrition (ASA)
3. Tajfel

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^۱، ۲۰۱۵: ۱۵). ادبیات موجود پیرامون ترک خدمت بیان می‌کند که تمایل^۲ پیش‌بینی‌کننده‌ی بی‌واسطه و مستقیم رفتار واقعی می‌باشد (سامر و هاج^۳، 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 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^۴، ۲۰۰۹: ۲۷۷). به دلیل اهمیت روز افزون منابع انسانی در سازمان‌ها، ترک خدمت، به موضوعی جذاب در بین پژوهشگران مدیریت و بخصوص رفتار سازمانی تبدیل شده است. بیش از ۱۵۰۰ مطالعه در حوزه ترک خدمت توسط پژوهشگران مختلف گزارش شده است (رستگار و همکاران، ۱۳۹۲، ۹۸). باید توجه داشت که هزینه‌ی ترک خدمت کارکنان حداقل حدود ۱۵۰ تا ۲۰۰ درصد حقوق سالانه‌ی کارکنان باشد (دالتون و تودور^۵، ۱۹۷۹: ۲۲۹).

رفتار شهروندی سازمانی

اصطلاحاتی که در دهه‌های اخیر برای تشریح رفتار شهروندی سازمانی^۶ به‌کاربرده شده است، عبارت است از: رفتار پیش اجتماعی، رفتار فراتر^۷ و خودجوش سازمانی^۸ 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^۹ 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^{۱۰} (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^{۱۱} (۱۹۸۸) می‌باشد. ارگان پنج بعد از رفتار شهروندی سازمانی را ارائه می‌کند. این ابعاد شامل نوع دوستی^{۱۲}، وظیفه‌شناسی^{۱۳}، جوانمردی^{۱۴}، فضیلت مدنی^{۱۵}، ادب و نزاکت^{۱۶} 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 تعیین‌شده به شیوه‌های فراتر از الزامات تعیین‌شده به‌وسیله 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 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 دیانی، 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،

9. Job Description
10. Podsakoff
11. Organ
12. Humanism
13. Conscientiousness
14. Sportmanship
15. Civil Virtue
16. Courtesy

1. McInerney
2. intention
3. Sommer & Haug,
4. clebbeek & bax
5. Dalton & Todor,
6. Organizational citizen behavior
7. Extra-role Behavior
8. Spontaneous Behaviors

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 رامیانجی گری می کند.

فرضیه ۶: هویت سازمانی رابطه ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی و تمایل به ترک خدمت را میانجی گری می کند.

فرضیه ۷: هویت سازمانی رابطه ی ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی می کند.

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

در این پژوهش نقش متغیرهای هویت سازمانی و تناسب فرد و سازمان بر رابطه ی میان رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی و تمایل به ترک خدمت کارکنان بانک قوامین مورد بررسی قرار گرفته است.

همچنین بر اساس مدل مفهومی تحقیق، فرضیه های پژوهش به شرح زیر می باشد.

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

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

فرضیه ۳: تناسب فرد- سازمان رابطه ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی را میانجی گری می کند.



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

روش شناسی پژوهش

محدوده منطقه ۱۱ شهر تهران تشکیل می دهند 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

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

جدول ۱- شاخص‌های برازش مدل پژوهش

تفسیر	ملاک	میزان	شاخص برازش	
		۳۴۱ با ۶۵	χ^2	مطلق
		درجه آزادی	P Value	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۰۵	۰/۰۵۶	شاخص نیکویی برازش	تطبیقی
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۲۶	شاخص توکر - لويس	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۶۷	شاخص برازش بنتلر-بونت	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۲۴	شاخص برازش تطبیقی	مقتصد
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۷۲	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	
برازش مطلوب	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۴۴	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	
برازش مطلوب	کمتر از ۰/۵	۰/۴۶۶		

تحقیق، از روش نمونه‌گیری 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.

یافته‌های تحقیق

آزمون برازش مدل

جهت آزمون برازش مدل از آماره χ^2 به همراه درجه آزادی، P Value و همچنین شاخص‌های نیکویی برازش^۱، مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۲ (که به عنوان تابعی از مقدار کواریانس تعریف می‌شود)، شاخص توکر - لويس^۳، شاخص برازش بنتلر-بونت^۴، شاخص برازش تطبیقی^۵ و

شاخص برازش مقتصد هنجار شده^۶ (آرنولد^۷ و همکاران، ۲۰۱۱) استفاده شده که همگی توسط نرم‌افزار AMOS انجام شده است. خروجی‌های آزمون برازش مدل در جدول ۱ 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. بر اساس 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 هویت سازمانی 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 ۲

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 ۲-آزمون فرضیه های 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

۹۵ درصد مورد تایید قرار می گیرد. همچنین فرضیه پنجم با توجه به اثر غیر مستقیم تناسب فرد- سازمان بر رابطه ی ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی و تمایل به ترک خدمت (ضریب مسیر ۰/۶۴- و سطح معناداری ۰/۰۰۰)، فرضیه ششم با اثر غیرمستقیم هویت سازمانی بر رابطه ی 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 غیر مستقیم هویت سازمانی بر رابطه ی میان رهبری اخلاقی و تمایل به ترک خدمت (سطح معناداری ۰/۰۰۴ و ضریب مسیر ۰/۴۸۵-) مورد تایید قرار می گیرد. نتایج آزمون فرضیه ها و آماره های مربوطه در جدول ۳ ارائه شده است.

بحث و نتیجه گیری

یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته است و ضعف ها و مشکلات مدل های سنتی رهبری را برطرف نموده رویکرد رهبری اخلاقی است. ضرورت توجه به رهبری اخلاقی از آن جا ناشی می شود که نتایج مثبت رهبری اخلاقی برای سازمان ها ثابت شده است (عباس زاده و

نشان می دهد نتیجه آزمون فرضیه چهارم تحقیق که رابطه مثبت رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی را آزمون می کرد، معنادار شد. (سطح معناداری ۰/۰۲۳ و ضریب مسیر ۰/۳۸۵-). همچنین فرضیه هشتم که به بررسی رابطه ی منفی

رهبری اخلاقی با تمایل به ترک خدمت می پرداخت در سطح تشخیص ۰/۰۰۷ و با ضریب مسیر ۰/۰۳۶- مورد تایید قرار گرفت.

تحلیل متغیرهای میانجی

به منظور آزمون فرضیه هایی که به بررسی رابطه های میانجی گری می پرداختند، از روش بوت استرپ^۱ نرم افزار آموس استفاده گردید. بر اساس نتایج به دست آمده، فرضیه سوم که به بررسی نقش میانجی تناسب فرد- سازمان بر رابطه ی میان رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی می پردازد با توجه به معنادار شدن اثر غیر مستقیم تناسب فرد-سازمان (سطح معناداری ۰/۰۰۴ و ضریب مسیر ۰/۴۸۵) با احتمال

1. Bootstrap

همکاران، ۱۳۹۴؛ ۴۵). لذا با توجه به اهمیت این موضوع در این پژوهش به بررسی ارتباط بین رهبری اخلاقی با برخی از متغیرهای تاثیرگذار پرداخته شده است.

نتایج پژوهش حاضر نشان دهنده تاثیر منفی و معنادار رهبری اخلاقی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان است (با ضریب مسیر ۰/۳۶ -). مطالعه مولکی^۱ و همکاران نیز نشان داده که جو اخلاقی بر قصد ترک کار اثر گذار است و رابطه میان جو اخلاقی و قصد ترک خدمت کاملاً تحت تاثیر استرس نقش، مناقشات بین افراد، خستگی عاطفی، اعتماد به سرپرست و رضایتمندی شغلی می باشد (مولکی و همکاران، ۲۰۰۸؛ ۸۷). در واقع جو اخلاقی باعث می شود 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 همکاران، ۲۰۰۸؛ ۸۷؛ برون^۲ و تروینو^۳، ۲۰۰۶؛ ۱۲۵؛ حریری و همکاران، ۲۰۱۲؛ ۲۵).

رفتار های اخلاقی در یک سازمان به عنوان مسأله های مهم برای مدیریت مطرح هستند و مدیریت باید نقشی اساسی در بالا بردن رفتار های 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 حایز اهمیت است. در غیر این صورت اگر کارکنان رفتار مدیر را غیر اخلاقی ادراک کنند، باعث می شود که سطح رضایت شغلی کاهش یابد و نیت ترک خدمت افزایش یابد (مک لارن^۴، ۲۰۰۰؛ ۳۰۰). نتایج پژوهش نادى و حاذقى نیز بیانگر رابطه ی مثبت بین جو اخلاقی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و رابطه منفی سه سازه ی بالا با نیت ترک خدمت بوده است (نادى و حاذقى، ۲۰۱۲؛ ۷۰۳).

شواهد حاصل از این پژوهش همچنین تاثیر ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی را نیز مورد تایید 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 این گونه رهبران همانندسازی کنند و رفتارهای آنها را سرمشق خود قرار دهند (بهارلو و همکاران، ۱۳۹۴؛ ۲۴).

برخی محققین استدلال کرده اند که؛ سرپرست مستقیم به عنوان نماینده ای از سازمان است و نقشی کلیدی و مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. به طور مشابه، حمایت رهبر به عنوان پیشین کننده رفتار شهروندی سازمانی گزارش شده است (لپین^۵ 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، به احتمال زیاد آنها نگرش های مثبت خود در مورد کار، نتایج کاری و سرپرستانشان را حفظ کرده و این خدمات را جبران می نمایند. به این ترتیب، همانطور که انتظار می رود نتایج الگوی تبادل رهبر - عضو با نگرشهای مربوط به کار پیروان و رفتارهایی همچون افزایش تعهد، خشنودی، عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی مرتبط می باشد. 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 نقش های اضافی و یا رفتار شهروندی سازمانی می شود (وات و شافر^۶، ۲۰۰۵؛ ۴۱۹).

یکی دیگر از متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش تناسب فرد-سازمان می باشد که نتایج نشان دهنده تاثیر پذیری آن از رهبری اخلاقی (با ضریب مسیر ۰/۳۰۶) می باشد. همچنین تناسب فرد- سازمان رابطه ی میان رهبری اخلاقی و ترک خدمت (با ضریب مسیر ۰/۶۴ -) و رهبری اخلاقی با

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

5. Lepine
6. Wat & Shaffer

۴. هر ساله کارکنان و مدیرانی که الگوی اخلاق حرفه ای هستند شناسایی، معرفی و تشویق گردند و عملکرد اخلاقی مدیران و کارکنان در ارزیابی عملکرد آنان لحاظ گردد.

۵. دوره های آموزشی جهت آموزش ویژگی های شخصیتی مثبت و اخلاقی برای مدیران و کارکنان و همچنین دوره های مختلفی از قبیل آموزش سبک های رهبری اخلاقی جهت بهبود رفتار اخلاقی مدیران برگزار گردد.

۶. کارکنان جدید، طی مدتی که با سازمان سازگار می شوند (جامعه پذیری سازمانی) با برنامه های اخلاقی سازمان آشنا شوند.

رفتار شهروندی سازمانی (با ضریب مسیر ۰/۴۸۵) را نیز میانجی می کند، که همه ی این نتایج با نتایج دی کونیک (۲۰۱۵) همخوانی دارد. دی کونیک بیان می کند که کارکنان زمانی که رهبران سازمانی اخلاقی رفتار می کنند احساس بهتری نسبت به تناسب خود با سازمان دارند. تناسب فرد- سازمان شامل، ادراک زیردستان در خصوص میزان تطابق ارزش های آنان با ارزش های سازمان می باشد. زمانی که کارکنان رهبر خود را اخلاقی بدانند تصور می کنند که تناسب بیشتری میان ارزش های آنان و سازمان وجود دارد. افراد به دنبال کار کردن با سازمانی هستند که تطابق بیشتری با ارزش های آنان داشته باشد (دی کونیک، ۲۰۱۵؛ ۱۰۸۹).

منابع

- ابزری، مهدی؛ انصاری، محمد اسماعیل، صفر نیا، حسن و عباس عباسی (۱۳۸۷). علوم مدیریت ایران، ۱۰، ۶۳-۸۶
- 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
- بهارلو، مصطفی؛ بشلیده، کیومرث؛ نعیمی، عبدالزهره؛ 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؛ سلطانی فسقندیس (۱۳۹۴). نقش هویت یابی و باورهای اخلاقی کارکنان در نتایج عملکردی رهبری اخلاقی، اخلاق در علوم و فناوری، ۳۴، ۹۷-۱۰۶
- رستگار، عباسعلی؛ موسوی داودی، سید مهدی؛ فرتاش، کیارش (۱۳۹۲). بررسی تاثیر عجین شدن با شغل بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت، مدیریت سازمان های دولتی، ۱(۴)، ۹۱-۹۷

پیشنهادها

در نهایت، با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهادات کلی برای سایر سازمان های خدماتی و همچنین پیشنهادات کاربردی برای ارتقا و بهبود وضعیت سازمان مورد سنجش ارائه می شود:

۱. با توجه به اهمیت رهبری اخلاقی در ادراک کارکنان و نگرش شغلی آن ها و در نهایت در موفقیت یک سازمان، توصیه می شود معیارهای اخلاقی، ضریب بالایی را در انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان سازمان های خدماتی داشته و به خصوص 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 ماموریت و منشور اخلاقی بانک بروز رسانی شده و از طریق سیستم های ارتباطی موجود (اتوماسیون، سایت و ...) به صورت گسترده اطلاع رسانی شود.

۳. کارکنان در بازبینی کدها و خط مشی ها (خط مشی های اخلاقی و خط مشی های پرسنلی) مشارکت داده شوند.

- 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 & ,trevino, L .(2006) . Ethical leadership: A review and future directions *the laedership 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.
 - 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 hierachy
 - صحت، سعید ؛ 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
 - جفیره، منوچهر؛ سجادی نژاد، راضیه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در اداره کل مخابرات منطقه ۶ تهران، *مطالعات منابع انسانی*، ۱۶، ۱۲۳-۱۴۰
 - عباس زاده، محمدرضا؛ صالحی، مهدی؛ بهمنش، محمدرضا، (۱۳۹۴). تاثیر متغیر میانجی (جو اخلاقی) بر رابطه بین رهبری اخلاقی با نوآوری و رفتار اخلاقی کارکنان بانک ملی مشهد، پژوهش های اخلاقی، سال ششم، شماره ۲، ۲۷-۴۷.
 - قلی پور، آرین ؛ روشن نژاد، مژگان و شرافت، شاپور (۱۳۸۹). تبیین تناسب فرد-سازمان به عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری، *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۱، ۲۰۹-۲۲۹
 - قلی پور، آرین (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، تهران، انتشارات سمت.
 - محمدی مقدم، یوسف ؛ عباس پور، جعفر(۱۳۹۴). فرا تحلیل پژوهش‌های رابطه‌ی رهبری تحول‌آفرین با رفتار شهروندی سازمانی، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۷۷، ۱۲۵-۱۵۲.
 - نادى، محمد على؛ الصفى، مریم السادات (۱۳۹۲). الگوی ساختاری تناسب فرد-سازمان و ازخودبیگانگی شغلی با رفتارهای تلافی جویانه در بین معلمان، رهبری و مدیریت آموزشی، ۷(۳)، ۱۱۳-۱۲۷
 - Arnold, A., Lewis, J., Maximovich, A., Ickovics, A & ,Kershaw, M .(2011) Antecedents and consequences of caregiving structure on young mothers

- 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* , 311-297
- DeConinck, j .(2011) .The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople *Journal of Business Research*.35-24 ,
- Deconinck, J .(2015) .outcomes of ethical leadership among salespeople *J of business research*.1093-1086 ,
- 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* , 449-435 ,115
- jade fowler, d .(2014) .an investigation on ethical leadership perspectives among ohio school district superintendents .Dissertation of Ohio university.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D & ,De hoogh, A .(2011) .Ethical leadership at work questionnaire: development and validation of multidimensional matter *Journal of Organizational Behavior*.605-585 ,27 ,
- Dalton, d & ,Todor, W. D .(1979) . Turnover turned over: An expanded and positive perspective *Academy of Management Review*.235-4,225 ,
measure *The leadership Quarterly* , 69-51
- Kristof, a .(1996) .Person-organizational fit: an integrative review of its concettualization, measurement, and implications *Personnel psychology*.49-1 ,49 ,
- McInerney, D. M .(2015) .Exploring commitment and turnover intentions among teachers: What we can learn from Hong Kong teachers *Teaching and Teacher Education*.23-11 ,52 ,
- Oncer, A & ,Muge, L .(2012) .The Impavt of ethical climate on relationship between corporate reputation and organizational identification *Social and Behavioral Sciences*.723-714 ,58 ,
- Pussa, A .(2006) .Conducting reserch on organizational identity *Electronic Journal of Business Ethics and organizational studies*-35 ,(2)11 , 123
- Riketta, M .(2005) .Organizational identification: A meta-analysis.*Journal*

- of Vocational *Journal of Vocational* ,
384-66,358
- Shin, Y .(2012) .CEO ethical leadership, ethical climate strength and collective organizational citizenship behavior *Journal of Business Ethics* , 312-299 ,108
 - 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*.626-616,(3)66 ,
 - 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*.142-111 ,
 - Tajfel, H .(1978) .Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of inter-group relations . *London: Academic Press*.67-61 ,