



## تحلیل رابطه کانونی و ساختاری رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی

سیروس قنبری<sup>۱\*</sup>، جمال عبدالملکی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه کانونی و ساختاری رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی بود. جامعه پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بودند، که از این جامعه با روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر مبنای جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۵۳ نفر انتخاب شد. روش پژوهش کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است. از پرسشنامه رهبری اخلاقی براون، تروینو و هریسون (۲۰۰۵) و فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شد. جهت تعیین پایایی و روایی ابزار، از تکنیک‌های آلفای کرانباخ و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های همبستگی کانونی و تحلیل مسیر تاییدی با استفاده از نرم افزار SPSS 25 و LISREL 9.2 استفاده شد. نتایج نشان داد که: ابعاد رهبری اخلاقی دارای همبستگی کانونی مثبت و معنادار در آلفای ۰/۰۱ به مقدار ۰/۶۷۲ با ابعاد فضیلت سازمانی هستند. متغیر رهبری اخلاقی اثر مثبت و معنادار بر فضیلت سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد. ابعاد رهبری اخلاقی (روابط بین فردی، الگو بودن و عمل گرایی) دارای ضرایب مسیر مثبت و معنادار بر ابعاد فضیلت سازمانی (خوش بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش) در سطح ۰/۰۵ هستند. ابعاد رهبری اخلاقی قادر به تبیین معنادار ۳۶٪ واریانس بعد خوش بینی، ۴۹٪ واریانس بعد اعتماد، ۴۶٪ بعد همدردی، ۳۱٪ بعد انسجام و ۵۲٪ بعد بخشش در سطح ۰/۰۵ متغیر فضیلت سازمانی هستند.

**کلید واژه‌ها:** رهبری اخلاقی، فضیلت سازمانی، ابعاد، رابطه کانونی و ساختاری

۱- دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران  
siroosghanbari@yahoo.com

۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران  
abdolmaleki1984@gmail.com

## مقدمه

رهبری اخلاقی در حال تبدیل شدن به مهم ترین ابزاری است که رهبران می توانند به وسیله آن بر افراد در سازمان و عملکرد سازمانی آنها تأثیر داشته باشند (ارنسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). امروزه رهبری اخلاقی به عنوان یک راهبرد اساسی در عرصه مدیریت و رهبری سازمان ها شناخته می شود. رهبری اخلاقی در برگیرنده رفتار مناسب در اعمال فردی و روابط گروهی است که به صورت هنجاری سبب تشویق همکاران به برقراری ارتباطات دو طرفه شده و منتج به اتخاذ تصمیمات بهینه می گردد (براون، تروینو و هاریسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵: ۱۱۸). 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<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲: ۳۰۱). رهبری اخلاقی سازمان بر پرورش کارکنان قوی، قدرت گشودن ارتباط داخل سازمان و همسو با دیدگاه های کارکنان و ایجاد تلاش برای صلاحیت آفرینی متمرکز شده است (کاکي<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷، اریگو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲، یاکیلین و بایکال<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳). رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک و ایجاد جو سازمانی مناسب به منظور تحقق سلامت سازمانی، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش ها و نگرش ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش ها در تصمیم گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می کند (توتار و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱).

کامرون<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) در اهمیت مزیت فضیلت سازمانی بیان می کند که فضائل، اهرم و نقاط ثابت تصمیم گیری در سازمان ها هستند. لذا شرایط پیچیده محیطی، سازمان ها را ملزم به شکل گیری نقاط ثابت در تصمیم گیری با تاکید بر فضائل می کند (کامرون، ۲۰۰۶). فروپاشی های مالی و اخلاقی سال های اخیر برخی از سازمان های معروف در سراسر دنیا، مجامع اقتصادی و مطبوعات عمومی دنیا را به سمت درک مجدد ارزش و اهمیت فضیلت سازمانی سوق داده و زمینه ای را برای مطالعه فضایل و ارزش های اخلاقی در ساسر دنیا فراهم آورده اند (رایت و گودستین<sup>۹</sup>، ۲۰۰۷). کارکردهای اصلی فضیلت گرایی در سازمان عبارتند از کارکرد تقویت کنندگی که سرعت بخش و تسهیل کننده پیامدهای مثبت است و کارکرد دفاعی که سازمان

1 - Aronson, E.

2- Brown ME, Treviño Lk, Harrison DA.

3-Shin, Y

4- Cakici, A

5- Eriguc, G.

6- Yalcin, B. &amp; Baykal, U.

7- Tutar, H., Altınöz, M., &amp; CakIroğlu, D.

8- Cameron, K. S.

9- Wright, T., &amp; Goodstein, J

را در مقابل پیامدهای منفی حفاظت می‌کند (ماستن و رید ۲۰۰۲). مدیران و رهبران نقش اصلی در فراهم نمودن زمینه فضایل سازمانی برای کارکنان و سازمان را دارند (مک اینتایر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). زیرا مدیران می‌توانند از طریق رفتار و روابط خود با کارکنان فضیلت یا بدی را در سازمان پایدار سازند (فلین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸).

فضیلت در سازمان‌ها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (رگو، ریبیرو، سونا و جسوینو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). بنابراین هر گونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی و یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود (کامرون و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). به طور کلی محققان و اندیشمندان بسیاری بر اینکه مفهوم فضیلت سازمانی باید به یکی از موضوعات تحقیقاتی مدیریت در دنیا تبدیل شود تاکید کرده‌اند و دلایل مهمی برای احیای اخلاق فضیلت محور برشمرده‌اند (گاوین و ماسون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴؛ لیلیوس و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸). هانا و اوولویو<sup>۸</sup> (۲۰۱۱: ۹۹۲) رفتار رهبران را به سه نوع غیر اخلاقی، اخلاقی و فضیلت‌گرا و سرشت آنان را به سه نوع پست، برتر و والا تقسیم بندی کرده‌اند، والا بالاترین سطح سرشت است که در آن رفتار در بالاترین سطح خود یعنی رفتار فضیلت‌گرا است. فریدمن و فریدمن<sup>۹</sup> (۲۰۰۹: ۱۵) معتقدند که عواملی از قبیل: بکارگیری افراد معلول بخاطر سخت‌کوشی، فداکاری و وفاداری آنان؛ ایجاد تنوع نیروی کاری؛ احترام و اعتماد به کارکنان؛ رواج اخلاقیات از طریق ایجاد و تقویت جو صداقت و تبدیل رهبران سازمان به رهبران اخلاق مدار و خدمتگزار سبب شکل‌گیری و تقویت فضیلت سازمانی می‌گردند. ماگیل و پریبیل<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۱: ۱۳) معتقدند که اخلاقیات نقش صافی را برای فضیلت سازمانی ایفا می‌کند و سه عامل اصلی اعتماد، رفتار اخلاقی و ارائه استانداردهای هدایت رفتار افراد برای شکل‌گیری فضیلت سازمانی را مطرح نمودند. مانز و همکاران<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۸) مسئولیت‌پذیری سازمان در قبال مأموریت خود؛ پاسخگویی در قبال تاثیر بر رفتار دیگران؛ صداقت و مسئولیت‌پذیری در برابر اطلاعاتی که ارائه می‌کند؛

1- Masten, A. S. and Reed, M. G. J.

2- MacIntyre, A.

3- Flynn, Gabriel

4- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P., Jesuino, J. C.,

5- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A

6- Gavin & Mason

7- Hannah, Sean T. and Avolio, Bruce J.

8- Friedman, Hershey H. and Friedman, Linda wiser

9- Magill, Rev. Gerard and prybil, Lawrence

10- Manz, Charles C., Cameron, K. S. (Editor), Manz, Karen P. (Editor), Marx, Robert D. (Editor) and Neal, Judi (Editor)

قابلیت اعتماد؛ تقسیم عادلانه مزایا؛ عدالت رفتاری؛ یکپارچگی؛ احترام به افراد و احترام به مالکیت و حقوق افراد را به عنوان عوامل ایجاد و پرورش فضیلت سازمانی مطرح کردند. با توجه به مطالب ذکر شده می توان به اهمیت رهبری اخلاقی و فضیلت سازمانی به عنوان مسئله ای درخور توجه در مطالعات مدیریت و سازمان توجه کرد. بنابراین بررسی نقش رهبری اخلاقی در فضیلت سازمانی لازم است، چرا که اطلاعاتی را فراهم می سازد که بر اساس آن سازمان قادر خواهد بود با اتخاذ خط مشی های مناسب و پرداختن به راهکارهای مطلوب در جهت بهبود عملکرد و ارتقای بهره وری منابع انسانی گام بردارد. بنابراین می توان گفت مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا متغیر رهبری اخلاقی نقش معناداری در فضیلت سازمانی دارد یا خیر؟

### مبانی نظری و تجربی پژوهش

رهبری اخلاقی در برگرفته روش های مدیریت و رهبری است که در آن حقوق و شأنیت افراد بر اساس اصول انسانی مورد ارزش و احترام قرار می گیرد. در عین حال رهبران اخلاقی بر رفتار سایر مدیران نیز تمرکز جدی داشته و تلاش می نمایند، اصول محوری در رهبری اخلاق مدار به شکل نظامند در همه سطوح سازمانی نیز جریان داشته باشد (ریسیک و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۳۴۹). رهبری اخلاقی به صورت نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و ارتباطات بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دوسویه، تقویت و تصمیم گیری تعریف شده است (والومبا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). بروان<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) رهبری اخلاقی را به عنوان توسعه رفتارهای مناسب هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط متقابل شخصی و ارتقا چنین رفتارهایی به زیر دستان از راه ارتباطات دو طرفه، تقویت و تصمیم گیری تعریف کردند. دهوق و دن هارتگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) معتقدند که رهبران اخلاقی با صداقت و به صورت منصفانه با دیگران رفتار می کنند، جانب داری نمی کنند و مسئولیت اعمال شخصی شان را خود به عهده می گیرند. به طور کلی، انصاف، عنصر اصلی رهبری اخلاقی است. به باور دوبرین<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) و نورسوس<sup>۶</sup> (۲۰۱۳)، پنج اصلی که باعث توسعه رهبری اخلاقی در سازمان می شود، عبارت اند از: احترام به دیگران؛ به این معنی که آن ها با افراد به عنوان غایت های خودشان رفتار می کنند نه به عنوان ابزاری برای رسیدن به

1- Resick cJ, Hanges pJ, Dickson MN, Mitchelson JK.

2- Walumbwa, F.O., Mayer, D.M., wang, p., wang, H., Workman, K.M. & Christensen, A. L.

3- Brown, M. E.

4- De Hoog'h', A & Den Hartog, D. N.

5- DuBrin, A.

6- Northouse, P. G.

اهداف شخصی. خدمت به دیگران: این رهبران عمده ترین دلیل برای وجود خود را حمایت و پرورش کارمندان مطرح می کنند. عدالت برای دیگران: رفتارشان در مقابل تمامی زیردستان مشابه است مگر زمانی که برای رفتارهای متمایز روشنگری کرده باشند. افزون بر این روشنگری و ارایه دلیل برای رفتار متمایز باید از نظر اخلاقی مناسب و معقول باشد. صداقت نسبت به دیگران: صداقت به معنی روراست بودن با دیگران یا بیان اندیشه ها، چنانکه هستند، می باشد. ساختن جامعه با دیگران: رهبری، نفوذ در دیگران برای رسیدن به هدف مشترک است به این معنی که رهبران، اهداف سازمان یا تیم را در جهت منافع کارکنان توسعه می دهند.

به طور عمده، فضیلت در فلسفه بحث می شود، ولی در حال حاضر از نظر تئوری و ساخت در تحقیقات سازمانی به کار گرفته می شود. در حالی که تحقیقات اولیه فضیلت بر رفتار مدیران تمرکز کرده است، در تحقیقات اخیر از نقش فضیلت در حوزه های دیگر عملکرد سازمان از قبیل خلاقیت، گردش مالی، کیفیت و سودآوری بحث می شود (بارچلی و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۲). فضیلت سازمانی به وسیله مشارکت بالاتر افراد و روابط قوی تر بین آن ها، و تقسیم منابع با ارزش و اطلاعات در افراد سبب افزایش سرمایه اجتماعی می شود (کامرون، دوتان و کویین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳: ۴۷). از عملکردهای مثبت فضیلت سازمانی در ارتباط با گسترش توانایی سازمان در مقابله با مشکلات عمده ای است که سازمان با آن مواجه می شود و گسترش فضیلت سازمانی از آثار منفی این مشکلات کاسته می شود (بارچلی و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۸). فضیلت در سازمان ها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (رگو، ریبیرو، سونا و جسونو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). بنابراین هر گونه اعمال فردی، فعالیت های جمعی، ویژگی های فرهنگی و یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود (کامرون و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴). فضیلت سازمانی<sup>۴</sup> ویژگی اخلاقی سازمان است که می تواند در صفات شخصیتی افراد در سازمان نمود پیدا کند. بنابراین، فضیلت سازمانی صفت اخلاقی است که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی کاری آموخته می شود. فضیلت سازمانی باید در سطح سازمان عملیاتی شده و در ارزش های آرمانی سازمان ها آشکار شود (چان<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵).

1- Cameron, K. S.; Dutton, J. E.; Quinn, R. E.

2- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P., Jesuino, J. C.,

3- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A.

4- Organizational Virtue

5- Chun, R.

۲۷۰). در یک سازمان با فضیلت، احساس قدردانی بواسطه کاری که فرد انجام می دهد، ممکن است کارکنان را ترغیب به تلافی با رفتارهایی کند، که به نفع سازمان و دیگران است (ایمونس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). این احساس که آنها کار معناداری انجام می دهند، باعث می شود که خود را وقف سازمان کنند و به کار به صورت یک ماموریت نگاه کنند تا یک شغل. این امر به نوبه خود باعث می شود تا آنها به صورت موثر با سازمان پیوند یافته و به بهبود عملکرد موثر متعهد باشند. همین مسئله آنها را مستعد رفتارهای مدنی سازمانی بیشتری می کند (گوین و ماسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴).

شناخته ترین نظریه در این خصوص، نظریه کامرن، بریگز و کازا (۲۰۰۴) می باشد که ۵ بعد برای فضیلت سازمانی مطرح می کند که عبارت اند از: خوش بینی سازمانی: به معنی حس کردن هدف ژرف و عمیقی است که واکنش ها را هدایت می کند، کارکنان سازمان انتظار موفقیت و عملکرد سازمان در مواجهه با چالش ها را دارند (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). اعتماد سازمانی: به معنای حاکم بودن احترام و توجه مدیران به کارکنان در سازمان می باشد (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). اعتماد سازمانی نشان می دهد که حسن نیت، ملاحظات و احترام بر کارکنان و سازمان حاکم است و افراد به یکدیگر و رهبران خود اعتماد دارند، با بسط و گسترش فرهنگ اعتماد می توان به جای ارزش های منفی مانند دروغ، کلاهبرداری، چالپوسی، نفاق و غیره، ارزش های اخلاقی مثبت مانند صداق، راستگویی، انصاف، امانت داری، تعهد و شهادت را در جامعه پروراند (ریگو و ریبر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). شفقت سازمانی: به این معناست که کارکنان به یکدیگر توجه دارند و ابراز همدردی در بین آن ها شایع است (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). شفقت سازمانی بدان معنی است که افراد مراقب یکدیگر هستند و به یکدیگر اهمیت می دهند (ریگو و ریبر، ۲۰۰۹). انسجام سازمانی: به معنی شایع و گسترده بودن راستی و درستی در سازمان است (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). نشان می دهد که درستکاری، قابلیت اعتماد و احترام در بین کارکنان و سازمان شایع است (ریگو و ریبر، ۲۰۰۹). بخشش سازمانی: به این معنی است که اشتباهات، صادقانه با عذرخواهی پذیرفته می شود و به عنوان فرصت هایی برای یادگیری در زمینه استانداردهای بالای عملکرد به آن نگریسته می شود (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). بدان معنی است که اشتباهات به سرعت بخشیده می شوند و به عنوان فرصت هایی برای یادگیری در زمینه ای که از طریق استانداردهای بالای عملکرد مشخص شده، مورد استفاده قرار بگیرند (ریگو و ریبر، ۲۰۰۹).

1- Emmons, R. A.

2- Gavin, J Mason, R

3- Rego, A., Ribeiro, N.

شنیدی و نعیمی (۱۳۹۷) به بررسی اثر فضیلت سازمانی بر موفقیت در کار با نقش واسطه‌ای جو اخلاقی و رهبری اخلاقی پرداختند. یافته‌ها نشان دادند که فضیلت سازمانی به طور مستقیم و نیز با میانجیگری جو اخلاقی و رهبری اخلاقی بر موفقیت در کار تاثیر داشت. تابلی، مرادی شهریابک و ایران نژادپاریزی (۱۳۹۶) به تحلیل رابطه فضیلت سازمانی به عنوان یک مولفه اخلاقی با هوش معنوی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی در کارکنان پرداختند. رابطه مثبت و معنی دار بین هوش معنوی، هوش هیجانی، تعهد سازمانی با مزیت اخلاقی فضیلت سازمانی مشخص شد، همچنین از طریق معادلات ساختاری رابطه مثبت و معنی دار هوش هیجانی با فضیلت سازمانی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی مشخص و برآزندگی مدل مربوطه تایید شد. اسد زاده هیر، قلاوندی و سیدعباس زاده (۱۳۹۶) به تحلیل کانونی رابطه بین ابعاد فضیلت سازمانی و مولفه‌های شجاعت اخلاق حرفه‌ای پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه متغیر کانونی فضیلت سازمانی با متغیر کانونی شجاعت اخلاق حرفه‌ای ۰/۷۴ می باشد. شاخص لامبدای ویلکز برای این ارتباط در سطح ۰/۰۱ معنی دار بود. هم چنین ۵۸ درصد واریانس مولفه‌های شجاعت اخلاقی با ابعاد فضیلت سازمانی تبیین می شود. بهزادی، نعیمی و بلشیده (۱۳۹۴) به بررسی رابطه وجدانی بودن، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که بین متغیرهای پیش بین ویژگی شخصیتی وجدانی بودن، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که به ترتیب رهبری اخلاقی، جو اخلاقی و ویژگی شخصیتی وجدانی بودن در تبیین واریانس فضیلت سازمانی بیشترین نقش را ایفا می کنند. نیک پی و ملکیان مفرد (۱۳۹۵) به بررسی تاثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر فضیلت سازمانی معلمان با میانجیگری اعتماد و تعهد سازمانی پرداختند. نتایج گویای آن بود که سبک رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی رابطه معناداری دارد؛ این رابطه به‌ویژه هنگامی که متغیرهای میانجی اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی وارد معادله می‌شوند، از استحکام بیشتری برخوردار است. به بیان دیگر می‌توان گفت که اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی، شدت تأثیر رهبری اخلاقی را بر فضیلت سازمانی افزایش می‌دهند. درخشان و زندی (۱۳۹۵) به بررسی تاثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی پرداختند. نتایج بیانگر تاثیر مثبت و معنادار رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی بود.

ساندارا و پلگرینی<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) با پرداختن به موضوع اخلاق در سازمان نشان دادند که وجود ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی مشترک در کارکنان، مبادلات بین کارکنان و رهبران را بهبود

بخشیده و سبب ارتقای صداقت و اعتماد در سازمان می شود. وانگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) به بررسی مفهومی و تجربی فضیلت های رهبری و رهبری فضیلت محور پرداخت. نتایج نشان داد که رهبری فضیلت محور بطور مستقیم با ادراک زیر دستان از رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبری و همچنین با ادراک رهبران از رفتارهای اخلاقی و عملکرد وظیفه ای و فرانقشی زیر دستان ارتباط دارد.

### فرصیات پژوهش

۱. ابعاد رهبری اخلاقی دارای رابطه کانونی معنی دار با ابعاد فضیلت سازمانی هستند.
۲. رهبری اخلاقی دارای رابطه ساختاری معنادار با فضیلت سازمانی است.
۳. ابعاد رهبری اخلاقی دارای رابطه ساختاری معنی دار با ابعاد فضیلت سازمانی هستند.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، پژوهش کمی، با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع آوری داده ها و تحلیل آنها؛ روش مورد استفاده روش توصیفی و از نوع مطالعات می باشد. جامعه پژوهش حاضر کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به تعداد ۷۳۵ نفر هستند، در راستای برآورد حجم نمونه پژوهش از جدول مورگان استفاده شد لذا حجم نمونه آماری ۲۵۳ نفر تعیین گردید، لذا با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۲۵۳ کارمند به عنوان اعضای نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند.

جهت گردآوری داده ها پس از بررسی های صورت گرفته توسط محقق و بر اساس مطالعات نظری و تجربی در متغیرهای پژوهش، از پرسشنامه های استاندارد براساس طیف لیکرت پنج درجه ای استفاده شد. لذا در پژوهش حاضر از پرسشنامه ۱۰ سوالی رهبری اخلاقی براون، تروینو و هریسون (۲۰۰۵) در سه بعد (روابط بین فردی، الگو بودن و عمل گرایی) در طیف ۵ درجه ای و پرسشنامه ۱۵ سوالی فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) در پنج بعد (خوش بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش) در طیف ۵ درجه ای استفاده شد. جهت تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرانباخ استفاده شد، لذا ابزار مدنظر بر روی ۳۰ پاسخگو که بصورت تصادفی انتخاب شده بودند اجرا و سپس ضرایب پایایی مدنظر محاسبه شد. ضرایب پایایی آلفای کرانباخ پرسشنامه رهبری اخلاقی (۰/۹۰۶) و پرسشنامه



فضیلت سازمانی (۰/۹۰) بود. می توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است. جهت تعیین روایی ابزار در پژوهش حاضر از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

جدول ۱- شاخص های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزار پژوهش

شاخص	ملاک	فضیلت سازمانی	رهبری اخلاقی
خی دو	۰/۰۷۶ و ۰/۰۸۱	۸/۹۱	۵/۱۹
درجه آزادی	-	۵	۳
نسبت	۲ و کمتر	۱/۷۸	۱/۷۳
RMSEA	۰/۰۵ و پایتتر	۰/۰۲۱	۰/۰۲۹
CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۵	۰/۹۶
GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۳	۰/۹۴

در مدل های اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش نسبت خی دو بر درجه آزادی در تمامی مدل های اندازه گیری کمتر از ۲، مقدار شاخص RMSEA در تمامی مدل های اندازه گیری کمتر از ۰/۰۵ و مقادیر شاخص های CFI، GFI و AGFI در تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها حداقل ۰/۹ و نشانگر برازش مناسب تمامی مدل های اندازه گیری ابزارها می باشد. در پژوهش حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک های آماری ضریب همبستگی کانونی و تحلیل مسیر تأییدی با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و LISREL استفاده شد.

### یافته های پژوهش

جدول ۲- بررسی توصیفی وضعیت متغیر های پژوهش

متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد
روابط بین فردی (EL1)	۲۵۳	۳/۴۹	۰/۸۷۴
الگو بودن (EL2)	۲۵۳	۳/۵۸	۰/۸۸۹
عمل گرایی (EL3)	۲۵۳	۳/۷۲	۰/۷۹۰
رهبری اخلاقی (EL)	۲۵۳	۳/۶۰	۰/۷۷۹
خوش بینی (OV1)	۲۵۳	۳/۳۶	۰/۶۶۱
اعتماد (OV2)	۲۵۳	۳/۲۵	۰/۸۱۱
همدردی (OV3)	۲۵۳	۳/۲۱	۰/۶۵۰
انسجام (OV4)	۲۵۳	۳/۱۲	۰/۷۲۸
بخشش (OV5)	۲۵۳	۳/۱۴	۰/۷۶۸
فضیلت سازمانی (OV)	۲۵۳	۳/۲۲	۰/۶۲۸

فرضیه اول: ابعاد رهبری اخلاقی دارای رابطه کانونی معنی دار با ابعاد فضیلت سازمانی هستند.

جدول ۳- ضرایب همبستگی کانونی ابعاد رهبری اخلاقی و فضیلت سازمانی در توابع سه گانه

تابع	همبستگی کانونی	مقدار ویژه	لامبدای ویلکز	F	SIG.
۱	۰/۶۷۲	۰/۸۲۱	۰/۴۸۴	۱۳/۵۷۰	۰/۰۰۰
۲	۰/۳۰۵	۰/۱۰۲	۰/۸۸۱	۴/۰۱۲	۰/۰۰۰
۳	۰/۱۶۹	۰/۰۲۹	۰/۹۷۱	۲/۴۲۷	۰/۰۶۶

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل همبستگی کانونی ابعاد رهبری اخلاقی و فضیلت سازمانی در توابع سه گانه می توان گفت: مقدار همبستگی کانونی در تابع اول (۰/۶۷۲) و مقدار لامبدای ویلکز (۰/۴۸۴) است که این مقدار در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار و بیانگر همبستگی کانونی مثبت و معنادار ابعاد رهبری اخلاقی با ابعاد فضیلت سازمانی است. مقدار همبستگی کانونی در تابع دوم (۰/۳۰۵) و مقدار لامبدای ویلکز (۰/۸۸۱) است که این مقدار در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار و بیانگر همبستگی کانونی مثبت و معنادار ابعاد رهبری اخلاقی با ابعاد فضیلت سازمانی است. مقدار همبستگی کانونی در تابع سوم (۰/۰۲۹) است که این مقدار در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار نیست. با توجه به وضعیت همبستگی کانونی در سه تابع، رابطه کانونی بر مبنای تابع اول انتخاب و در ادامه گزارش می گردد.

جدول ۴- ماتریس همبستگی رهبری اخلاقی با ابعاد فضیلت سازمانی

	OV5	OV4	OV3	OV2	OV1	EL3	EL2	EL1	
								۱	EL1
							۱	۰/۸۳۹ ۰/۰۰۰	EL2
						۱	۰/۶۷۴ ۰/۰۰۰	۰/۷۴۸ ۰/۰۰۰	EL3
					۱	۰/۴۲۶ ۰/۰۰۰	۰/۵۸۵ ۰/۰۰۰	۰/۵۶۵ ۰/۰۰۰	OV1
				۱	۰/۷۶۵ ۰/۰۰۰	۰/۳۵۳ ۰/۰۰۰	۰/۵۹۵ ۰/۰۰۰	۰/۵۶۲ ۰/۰۰۰	OV2
			۱	۰/۷۴۵ ۰/۰۰۰	۰/۶۷۷ ۰/۰۰۰	۰/۳۲۹ ۰/۰۰۰	۰/۵۱۲ ۰/۰۰۰	۰/۵۲۷ ۰/۰۰۰	OV3

	۱	۰/۶۴۲	۰/۷۰۵	۰/۷۳۱	۰/۴۵۴	۰/۵۲۹	۰/۵۹۲	OV4
		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
	۱	۰/۷۳۴	۰/۶۰۷	۰/۶۴۱	۰/۶۵۲	۰/۴۳۱	۰/۵۰۵	OV5
		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	

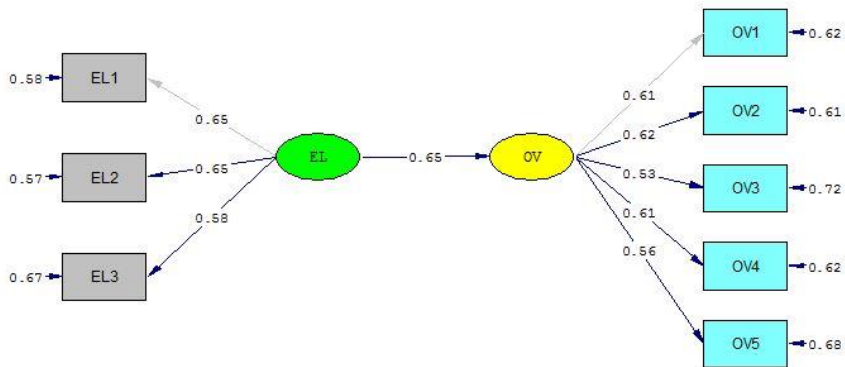
رهبری اخلاقی (EL)، روابط بین فردی (EL1)، الگو بودن (EL2)، عمل گرایی (EL3). فضیلت سازمانی (OV)، خوش بینی (OV1)، اعتماد (OV2)، همدردی (OV3)، انسجام (OV4)، بخشش (OV5).

جدول ۵- ضرایب همبستگی کانونی استاندارد، بارهای کانونی و تبیین واریانس ابعاد رهبری اخلاقی و فضیلت سازمانی

متغیر	ابعاد	ضرایب کانونی استاندارد شده	بارهای کانونی	واریانس تبیین شده فضیلت سازمانی OV	واریانس تبیین شده رهبری اخلاقی EL
رهبری اخلاقی EL	روابط بین فردی (EL1)	-۰/۶۶۸	-۰/۹۶۳	۰/۳۴۳	۰/۷۶۰
	الگو بودن (EL2)	-۰/۴۸۲	-۰/۹۴۴		
	عمل گرایی (EL3)	۰/۱۴۵	-۰/۶۷۹		
فضیلت سازمانی OV	خوش بینی (OV1)	-۰/۲۴۷	-۰/۸۹۰	۰/۷۵۱	۰/۳۳۸
	اعتماد (OV2)	-۰/۳۱۵	-۰/۹۱۰		
	همدردی (OV3)	-۰/۱۷۰	-۰/۸۳۱		
	انسجام (OV4)	-۰/۲۰۳	-۰/۸۷۰		
	بخشش (OV5)	-۰/۲۱۲	-۰/۸۲۸		

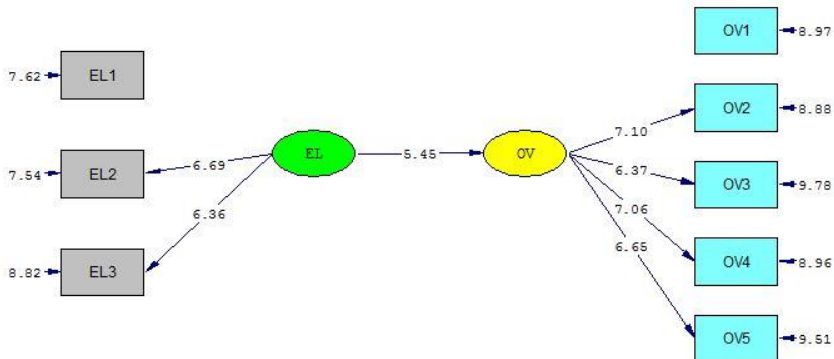
با توجه به نتایج حاصل از تحلیل همبستگی کانونی ابعاد رهبری اخلاقی و فضیلت سازمانی در تابع معنادار اول می توان گفت: مقادیر ضرایب همبستگی کانونی استاندارد شده ابعاد فضیلت سازمانی در دامنه (-۰/۱۷۰) تا (-۰/۳۱۵) و مقادیر بار کانونی ابعاد فضیلت سازمانی در دامنه (-۰/۸۳۱) تا (-۰/۹۱۰) قرار دارد، ابعاد فضیلت سازمانی قادر به تبیین ۷۵٪ واریانس متغیر فضیلت سازمانی هستند. مقادیر ضرایب همبستگی کانونی استاندارد شده ابعاد رهبری اخلاقی در دامنه (۰/۱۴۵) تا (-۰/۶۶۸) و مقادیر بار کانونی ابعاد رهبری اخلاقی در دامنه (-۰/۶۷۹) تا (-۰/۹۶۳) قرار دارد، ابعاد رهبری اخلاقی قادر به تبیین ۷۶٪ واریانس متغیر رهبری اخلاقی هستند. ابعاد فضیلت سازمانی قادر به تبیین ۳۳٪ درصد واریانس متغیر رهبری اخلاقی هستند و ابعاد رهبری اخلاقی قادر به تبیین ۳۴٪ درصد واریانس متغیر فضیلت سازمانی هستند.

فرزیه دوم: رهبری اخلاقی دارای رابطه ساختاری معنی دار با فضیلت سازمانی است.



Chi-Square=29.34, df=19, P-value=0.06082, RMSEA=0.046

شکل ۱- ضرایب استاندارد شده رابطه ساختاری رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی



Chi-Square=29.34, df=19, P-value=0.06082, RMSEA=0.046

شکل ۲- شاخص تی رابطه ساختاری رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی

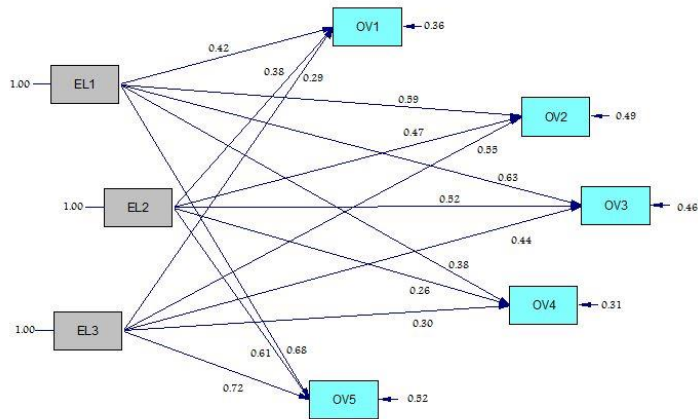
رهبری اخلاقی (EL)، روابط بین فردی (EL1)، الگو بودن (EL2)، عمل گرایی (EL3). فضیلت سازمانی (OV)، خوش بینی (OV1)، اعتماد (OV2)، همدردی (OV3)، انسجام (OV4)، بخشش (OV5) با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می توان گفت: متغیر رهبری اخلاقی با ضریب مسیر مستقیم (۰/۶۵) و مقدار تی (۵/۴۵) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر فضیلت سازمانی در سطح ۰/۰۵ می باشند. همچنین متغیر فضیلت سازمانی قادر به تبیین ۵۸٪ واریانس فضیلت سازمانی می باشد. مقدار واریانس تبیین شده متغیر فضیلت سازمانی با توجه به مقدار تی آن (۳/۹۴) در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد.

جدول ۶- شاخص های برازندگی تحلیل مسیر تائیدی

شاخص	ملاک	برآورد
خی دو	۰/۰۶۰	۲۹/۳۴
درجه آزادی	-	۱۹
نسبت	۲ و کمتر	۱/۵۴
RMSEA	۰/۰۵ و پاینتر	۰/۰۴۶
CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۸
GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۶
AFGI	حداقل ۰/۹	۰/۹۳

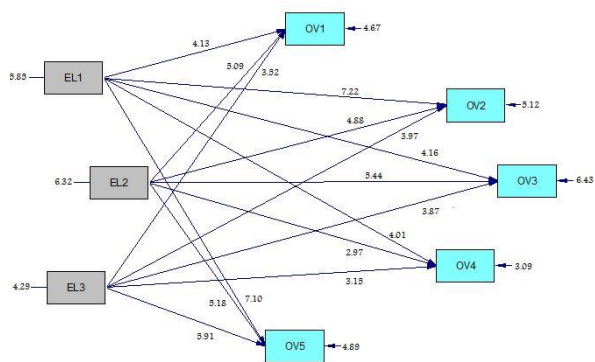
با توجه به نتایج حاصل از شاخص های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تائیدی پژوهش می توان گفت: نسبت خی دو بر درجه آزادی کمتر از ۲، مقدار شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۵ و مقادیر شاخص های CFI، GFI، AGFI حداقل ۰/۹ هستند و نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری می باشد.

فرضیه سوم: ابعاد رهبری اخلاقی دارای رابطه ساختاری معنی دار با ابعاد فضیلت سازمانی است.



Chi-Square=14.41, df=10, P-value=0.15510, RMSEA=0.042

شکل ۳- ضرایب استاندارد شده رابطه ساختاری ابعاد رهبری اخلاقی با ابعاد فضیلت سازمانی



Chi-Square=14.41, df=10, P-value=0.15510, RMSEA=0.042

شکل ۴- شاخص تی رابطه ساختاری ابعاد رهبری اخلاقی با ابعاد فضیلت سازمانی  
 رهبری اخلاقی(EL)، روابط بین فردی(EL1)، الگو بودن(EL2)، عمل گرایی(EL3). فضیلت سازمانی (OV)، خوش بینی(OV1) ، اعتماد(OV2)، همدردی(OV3)، انسجام(OV4)، بخشش(OV5)،

جدول ۷- بررسی ضرایب مسیر و شاخص تی ابعاد رهبری اخلاقی بر ابعاد فضیلت سازمانی

رهبری اخلاقی EL					متغیر
عمل گرایی(EL3)		الگو بودن (EL2)		روابط بین فردی (EL1)	فضیلت سازمانی
T	مسیر	T	مسیر	T	مسیر
۲/۵۲	۰/۲۹	۵/۰۹	۰/۳۸	۴/۱۳	۰/۴۲
۳/۹۷	۰/۵۵	۴/۸۸	۰/۴۷	۷/۲۲	۰/۵۹
۳/۸۷	۰/۴۴	۵/۴۴	۰/۵۲	۴/۱۶	۰/۶۳
۳/۱۵	۰/۳۰	۲/۹۷	۰/۲۶	۴/۰۱	۰/۳۸
۵/۹۱	۰/۷۲	۵/۱۸	۰/۶۱	۷/۱۰	۰/۶۸

ابعاد روابط بین فردی، الگو بودن و عمل گرایی دارای ضرایب مسیر مثبت و معنادار بر ابعاد خوش بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش در سطح ۰/۰۵ هستند، ابعاد رهبری اخلاقی قادر به تبیین معنادار ۳۶٪ واریانس بعد خوش بینی، ۴۹٪ واریانس بعد اعتماد، ۴۶٪ بعد همدردی، ۳۱٪ بعد انسجام و ۵۲٪ بعد بخشش در سطح ۰/۰۵ متغیر فضیلت سازمانی هستند.

جدول ۸- شاخص های برازندگی تحلیل مسیر تائیدی

شاخص	ملاک	برآورد
خی دو	۰/۱۵۵	۱۴/۴۱
درجه آزادی	-	۱۰
نسبت	۲ و کمتر	۱/۴۴
RMSEA	۰/۰۵ و پاینتر	۰/۰۴۲

۰/۹۷	حداقل ۰/۹	CFI
۰/۹۳	حداقل ۰/۹	GFI
۰/۹۱	حداقل ۰/۹	AFGI

با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تأییدی ابعاد متغیرها می‌توان گفت: نسبت خی دو بر درجه آزادی کمتر از ۲، مقدار شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۵ و مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI حداقل ۰/۹ هستند و نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری می‌باشد.

### نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه کانونی و ساختاری رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی بود. نتایج نشان داد که: ابعاد رهبری اخلاقی دارای همبستگی کانونی مثبت و معنادار در آلفای ۰/۰۱ به مقدار ۰/۶۷۲ با ابعاد فضیلت سازمانی هستند. متغیر رهبری اخلاقی اثر مثبت و معنادار بر فضیلت سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد. ابعاد رهبری اخلاقی (روابط بین فردی، الگو بودن و عمل‌گرایی) دارای ضرایب مسیر مثبت و معنادار بر ابعاد فضیلت سازمانی (خوش بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش) در سطح ۰/۰۵ هستند، ابعاد رهبری اخلاقی قادر به تبیین معنادار ۳۶٪ واریانس بعد خوش بینی، ۴۹٪ واریانس بعد اعتماد، ۴۶٪ بعد همدردی، ۳۱٪ بعد انسجام و ۵۲٪ بعد بخشش در سطح ۰/۰۵ متغیر فضیلت سازمانی هستند.

نتایج پژوهش حاضر در باب رابطه رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی با نتایج مطالعات شنیدی و نعیمی (۱۳۹۷)، تابلی، مرادی شهربابک و ایران نژادپاریزی (۱۳۹۶)، اسدزاده هیر، قلاوندی و سیدعباس زاده (۱۳۹۶)، بهزادی، نعیمی و بلشیده (۱۳۹۴)، نیک پی و ملکیان مفرد (۱۳۹۵)، درخشان و زندی (۱۳۹۵)، ساندارا و پلگرینی (۲۰۰۸) و وانگ (۲۰۱۱) همسو و هم‌جهت می‌باشد.

ضرورت توجه سازمانها به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می‌شود که در تحقیقات به عمل آمده نتایج مثبت رهبری اخلاقی برای سازمانها ثابت شده است. مقتضای این نوع از رهبری توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است (ایلماز، ۲۰۱۰). رهبران از طریق رفتار اخلاقی، اعتماد و وفاداری پیروانشان را به دست می‌آورند، اهمیت اخلاقیات را به زیر دستان خود منتقل می‌کنند، از پاداش و تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب بهره می‌گیرند و به عنوان الگوهای اخلاقی برای پیروان عمل می‌

کنند. به اعتقاد تروینو و همکاران رهبر اخلاقی فردی با اخلاق و مدیری اخلاقی است و به اعتقاد براون این رهبری بر رضایت کارکنان تأثیر مثبتی دارد (براون، ۲۰۰۷: ۱۴۱). رهبری اخلاقی باعث ایجاد فضای اخلاقی در سازمان خواهد شد. از ملزومات فضای اخلاقی، حاکم کردن اخلاقیات در سازمان و هم چنین، ایجاد فضایی که در آن هر کس از بیان اعتقادات و نظر خود واهمه ای نداشته باشد؛ رهبری اخلاقی، با گشودن ارتباط داخل سازمان و همسو با دیدگاه های کارکنان فضای مناسب و مساعد برای ابراز عقیده و اظهارنظر را ایجاد می کند. رهبری اخلاقی باعث ایجاد جوی باز می شود که در آن میل و رغبت افراد به بیان باورها و نظرات خود بیش تر خواهد شد. رهبران اخلاقی به عنوان رهبران پیشرو در سازمان فضایی مساعد ایجاد می کنند که بر اساس اصول رهبری اخلاقی در آن به دیگران و نظرات شان احترام گذاشته می شود. این رهبران عمده ترین دلیل برای وجود خود را حمایت و پرورش کارمندان مطرح می کنند و هم چنین، رفتارشان در مقابل تمامی زیردستان مشابه و صادقانه است و تمام تلاش شان را می کنند که سازمان یا تیم را در جهت منافع کارکنان توسعه دهند. این رهبران نگرش مدیران و سرپرستان را در مورد کارکنان تغییر می دهد و تلاش خواهند کرد با ایجاد فرصت های ارتباطی مناسب از مقدار جو سکوت و به تبع آن رفتار سکوت در سازمان که مانع پیشرفت و بالندگی سازمان است بکاهند (کاکاکی ۲۰۰۷، اریگو ۲۰۱۲ و یاکلین و بایکال ۲۰۱۳).

بدیهی است چنان چه رهبران سازمانی در رفتار و کردار خود به ارزش های اصیل اخلاقی همچون صداقت، امانت داری، درستکاری، و احترام به جایگاه والای انسان در نظام هستی پایبند باشند، می توانند زیر دستان را تحت تأثیر قرار داده و خود را به عنوان یک الگوی اخلاقی شایسته به کارکنان بشناسانند. در چنین شرایطی انتظار می رود که کارکنان نیز با الگو قرار دادن رفتارهای رهبر، پایبندی به ارزش های اصیل را در فعالیت های کاری خود و در تعامل با سایر ذی نفعان سازمان سر لوحه قرار دهند و بیش از پیش در فعالیت های سازمان درگیر شوند.

## منابع

- اسدزاده هیرو، نجف؛ قلاوندی، حسن؛ سیدعباس زاده، میرمحمد (۱۳۹۶). تحلیل کانونی رابطه بین ابعاد فضیلت سازمانی و مولفه های شجاعت اخلاق حرفه ای، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۲، شماره ۲، صص ۱۳۶-۱۲۷.
- بهزادی، الهام؛ نعمی، عبدالزهرا؛ بلشیده، کیومرث (۱۳۹۴). رابطه وجدانی بودن، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی. مجله اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۰، شماره ۱، صص ۶۱-۷۱.



تابلی، حمید؛ کوثری، بنیامین (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای و وفاداری سازمانی، کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا .

تابلی، حمید؛ مرادی شهر بابک، محمدرضا؛ ایران نژادپاریزی، سیدجواد (۱۳۹۶). تحلیل رابطه فضیلت سازمانی به عنوان یک مولفه اخلاقی با هوش معنوی، هوش هیجانی و تعهد سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۱۶۰-۱۵۴.

درخشان، مژگان؛ زندی، خلیل (۱۳۹۵). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان). پژوهشنامه مدیریت تحول، سال ۸، شماره ۱۵، صص ۱۰۶-۸۸.

شنبدی، فاطمه، نعمی، عبدالزهرا (۱۳۹۷). اثر فضیلت سازمانی بر موفقیت در کار: نقش واسطه ای جو اخلاقی و رهبری اخلاقی، هفتمین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز، موسسه آموزشی مدیران خبره نارون .

نیک پی، ایرج؛ ملکیان مفرد، مرجان (۱۳۹۵). تاثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر فضیلت سازمانی معلمان با میانجیگری اعتماد و تعهد سازمانی. مجله مدیریت مدرسه، دوره ۴، شماره ۷، صص ۱۰۷-۱۲۹.

Aronson, E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l' Administration*, 18 (4), 244- 256.

Barclay, L. A.; Markel, Karen S.; Yugo, Jennifer E. (2012). "Virtue theory and Organizations: considering persons With disabilities". *Journal of Managerial Psychology*, 27(4), 330-346

Bright, D., Cameron, K., & Caza, A. (2006). The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations. *Journal of Business Ethics*, 64, 249- 269.

Brown ME, Treviño Lk, Harrison DA. (2005). Ethical leadership: A social learning Perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes.*;97 (2):117-134.

Brown, M. E. & Trevino, L. K. (2006). Role modeling and Ethical leadership. Paper presented at the 2006 Academy of Management Annual Meeting Atlanta, GA.

Brown, M. E. (2007). Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential Pitfalls, *Organizational Dynamics*, 36(2), 140- 155.

Cakici, A. (2007). "Silence at Organizations: Theoretical Backgrounds of Silence and Its Dynamics" , *Journal of Cukurova university Institute of Social Sciences*, 16 (1): 145- 162

Cameron, K. S. (2006). Good or not bad: Standards and ethics in managing change. *Academy of Management Learning and Education Journal* 4, 317-323.

Cameron, K. S. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership. *Journal of Business Ethics* 98 ,25-35, DOI: 10.1007/s10551 -011-1023-6.

- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A (2004). Exploring the Relationship Between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*, 47 (6), 766- 790.
- Cameron, K. S.; Dutton, J. E.; Quinn, R. E. (2003). Organizational Virtuousness and performance positive Organizational scholarship. San Francisco, Berrett-Koehler
- Cameron, Kim; Caza, Arran (2002).” Organizational and Leadership Virtues and the Role of Forgiveness”. *Journal of leadership and Organization Studies*,9(1), 33- 48.
- Chun, R. (2005). “Ethical Character and Virtue of Organization, An Empirical Assessment and Strategic Implications “. *Journal of Business Ethics*, 57, 269-284.
- De Hoogh, A & Den Hartog, D. N. (2008). “Ethical and despotic leadership, relationship with leader’s social responsibility, top management team effectiveness and subordinates’ optimism: A multi- method study”. *The Leadership Quarterly*, 19 (3), 297-311.
- DuBrin, A. (2010). *Leadership: Research findings, practice, and skill* (6 th Ed.). Mason, OH: South- Western/Cengage.
- Emmons, R. A. (2003). Acts of Gratitude in Organizations in K. S . Cameron, J. E .Dutton and R. E. Quinn (eds), *Positive Organizational Scholarship* (Berrett-Koehler, San Francisco). 81- 93.
- Eriguc, G. (2012). Human Resources Management in Health Care Institutions and Importance of Medical personnel. In M. Tatar (Ed.). *Health Care Management- I*. Eskisehir: Anadolu University press.
- Flynn, Gabriel (2008). The Virtuous Manager: A Vision for Leadership in Business. *Journal of Business Ethics* 78, 359–372.
- Friedman, Hershey H. and Friedman, Linda wiser (2009). How virtuous is your firm? A checklist. *Electronic Journal of Business Ethics and organization studies*, Vol. 14, No. 1, 14-20.
- Friedman, Hershey H., Friedman, I. W. and Kass-shraibman, Frimette (2008). Ethical Imperatives of CEO's: Creating the virtuous corporation. *Journal of Business systems Governance & Ethics*, Vol. 3, No. 4, 31-41.
- Gavin, J Mason, R (2004), "The virtuous Organization: The value of Happiness in the workplace", *Organizational Dynamics*, vol 33, No 4, pp: 379- 392.
- Hannah, Sean T. and Avolio, Bruce J. (2011). Leader Character, ethos and Virtue: Individual and Collective consideration. *The leadership Quarterly* 22, 989-994.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., Frost, p, (2008),”The contours and consequences of compassion at work”, *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 193- 218.
- MacIntyre, A. (2007). *After Virtue*. 3rd Edition, University of Notre Dame Press, Notre Dame.
- Magill, Rev. Gerard and Prybil, Lawrence (2001). Guidelines for organizational Ethics: The goal should be virtuous organizations with a Community Covenant. *Health progress* (july-August 2001), 12-14.
- Manz, Charles C., Cameron, K. S. (Editor), Manz, Karen P. (Editor), Marx, Robert D. (Editor) and Neal, Judi (Editor) (2008). *The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers*. World Scientific Publishing Company.

- Masten, A. S. and Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. In C.R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.) *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press (pp. 74-88).
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and practice* (6 th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rego , A, Ribeiro,N, Cunha, M, P, Jesuino, J. C, (2011), “How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Affective Commitment Relationship”, *Journal of Business Research*, 64(5) , 524- 532.
- Rego , A., Ribeiro,N. (2009). Does perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational citizenship behaviors? *International Conference on Business, Economics, Management and Marketing* on Jun 26, paris, France.
- Resick cJ, Hanges pJ,Dickson MN, Mitchelson JK.(2006). A cross- cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*; 63(4):345-59
- Scandura, T. A., Pellegrini, E. K. (2008). Trust and leader-member exchange: A closer look at relational vulnerability. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 101-110.
- Shin, Y. (2012). CEO ethical leadership, ethical climate strength and collective organizational citizenship behavior *Journal of Business Ethics*, 312-299, 108
- Tutar, H., Altınöz, M., & Cakıroğlu, D. (2011). Is ethical leadership and Strategic leadership a dilemma? A descriptive survey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1378- 1388.
- Walumbwa, F.O., Mayer,D.M., wang, p., wang, H., Workman, K.M. & 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, 204- 213.
- Wang Q. (2011). A Conceptual and empirical investigation of leader virtues and virtuous leadership. *Open Access Dissertation and Theses*: (6): 116.
- Wright, T., & Goodstein, J. (2007) Character is not “Dead” in Management Research: A Review of Individual Character and Organizational- Level Virtue. *Journal of Management*. 33(6), 928- 958.
- Yalcin, B. & Baykal, U. (2013). “The Subjects of and Reasons for Nurses’ Remaining Silent in private Hospitals and Relative Factors”, *Journal of Education and Research in Nursing*, 9 (2): 42-50.
- Yılmaz, E. (2010). The analysis of organizational creativity in school Regarding principals’ ethical leadership characteristics. *Procedia- social And Behavioral Sciences*, 2 (2), 3949- 3953.

## Analysis of focal and structural relationship ethical leadership with organizational virtue

Siroos Ghanbari\*<sup>1</sup>, Jamal Abdolmaleki<sup>2</sup>

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the focal and structural relationship between Ethical Leadership and Organizational virtue. The research population was all employees of Bu-Ali Sina University, which was selected by simple random sampling method based on Morgan table. A sample of 253 people was selected. The research method is quantitative, descriptive and correlational study type. The Brown's Moral Leadership Questionnaire, Trino and Harrison (2005) and organizational virtue of Cameron et al. (2004) were used. To determine the reliability and validity of the tool, Cronbach's alpha techniques and confirmatory factor analysis were used. For data analysis, focal correlation and confirmatory path analysis techniques were used using SPSS 25 and LISREL9.2 software. The results showed that: The dimensions of ethical leadership have a positive and significant focal correlation in alpha -0.01 with a value of 0.672 with Organizational virtue dimensions. The variable of Ethical leadership has a positive and significant effect on organizational virtue at the level of 0.05. The dimensions of ethical leadership can explain 36% of the variance of optimism, 49% of the variance of trust, 46% of sympathy, 31% of the integrity dimension and 52% of the forgiveness at the level of 0.05 are the variable of organizational virtue.

**Keywords:** Ethical Leadership, Organizational virtue, focal and structural relationship

---

1- Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

2- Ph.D. Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. Email: abdolmaleki1984@gmail.com