

تاثیر رهبری اخلاقی و رابطه آن با مسئولیت اجتماعی (مطالعه‌ی موردی: بانک سپه)

سید مرتضی موسوی محب (نویسنده مسئول)^۱، الهام شمسایی^۲

^۱ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران mortezaamoheb@yahoo.com

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال elham.shamsaee@yahoo.com

چکیده

امروزه با توجه به افزایش روز افزون رقابت میان سازمان‌ها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به دنبال آن است که عملکرد موثرتری داشته باشد و این امر توجه پژوهشگران حوزه علوم انسانی را به خود جلب کرده است. پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان واحدهای ستادی بانک ملی در شهر تهران پرداخته است. رهبری اخلاقی دارای ابعاد فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی می‌باشد و مسئولیت اجتماعی دارای سه بعد مسئولیت زیست محیطی، رعایت قوانین و مقررات و مسئولیت منابع انسانی است. به منظور تعیین رابطه‌ی تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی بر اساس حجم و اندازه نمونه از روش پیمایشی استفاده شد. از نظر هدف، تحقیق کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. نمونه آماری مورد بررسی شامل ۳۳۰ نفر بودند و توسط پرسشنامه‌ی متشکل از دو بخش مورد سنجش قرار گرفتند. جهت سنجش موضوع تحقیق، پرسشنامه بومی سازی شده ۱۰ سوالی رهبری اخلاقی براون و همکارانش و پرسشنامه استاندارد ۱۸ سوالی می‌پر و آلن در طیف لیکرت، به منظور جمع‌آوری اطلاعات بین پرسش‌شوندگان ارائه شد. سپس داده‌های جمع‌آوری شده پس از ورود در برنامه نرم‌افزاری SPSS توسط آزمون همبستگی، آزمون‌های مقایسه‌ای، فریدمن و کالموگروف - اسمیرنوف مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان می‌دهد که بین دو متغیر رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد و همچنین نتایج آزمون دو جمله‌ای حاکی از آن است که سبک رهبری در بانک سپه منطبق بر سبک رهبری اخلاقی بوده را نشان می‌دهد.

واژه‌های کلیدی

رهبری اخلاقی، فرد اخلاقی، مدیر اخلاقی، مسئولیت اجتماعی، بانک سپه

مقدمه

دنایای امروز دنیای سازمان هاست و نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی محور رویکردها و فعالیت های سازمانی بوده و در اعتلای اهداف و آرمان سازمان نقش اساسی ایفا می کنند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می کنند. از شاخص هایی که باعث برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر می شود، داشتن نیروی انسانی توانمند و متعهد عنوان شده است. نیروی انسانی متعهد فراتر از وظایف و مسئولیت های شغلی خود فعالیت می کند و می تواند عامل مهمی در موفقیت سازمان باشد (راهداری شمالی، ۱۳۹۰: ۱). یکی از ضعف های سازمانی که امروزه توجه پژوهشگران و صاحب نظران رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است، کاهش تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی تنها به معنای وفاداری فرد به سازمان نیست بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه خود را به سازمان، اهداف و ارزش های آن ابراز می کنند (صفرنیا، ۱۳۸۸: ۲). نیروی انسانی متعهد، خود را متعلق به سازمان می بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آنها می کوشد، نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می بخشد که علاوه بر بالندگی خود و در جهت ترقی و عظمت سازمان گام بر می دارد و از این طریق سازمان به مأموریت و فلسفه وجودی خود نزدیکتر می شود. در همین راستا هر عاملی که تعهد و تعلق کارکنان را به سازمان افزایش دهد مهم و شایان توجه است (طبرسا و ایمانی دلشاد، ۱۳۸۵: ۲). یکی از این عوامل رهبری است و سبک مدیر عامل بسیار مهمی در میزان تعهد زیردستان به شمار می رود. کلید خلق و بقای سازمان های موفق در قرن بیست و یکم رهبری است و با قوت بخشیدن به این مفهوم است که سازمان ها می توانند از عهده محیط رقابتی و پیوسته در حال تغییر بر آیند (کاتر^۱، ۱۳۸۶: ۲۴۳).

وظایف مدیریت را تشکیل می دهد. شیوه فعالیت یا رهبری می تواند تعهد عملکرد شغلی، رضایت و رفتار های اخلاقی زیر دستان را افزایش یا کاهش دهد (راهداری شمالی، ۱۳۹۰: ۱). رهبری اخلاقی طی سال های آغازین هزاره سوم میلادی در حوزه ایجاد یک فضای کاری سالم و به واسطه پیامد های سازمانی، گروهی و فردی که به همراه دارد، به شدت مورد توجه قرار گرفته است (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۹: ۴). هر چند که شیوه مدیریت در کارکنان صفی و ستادی متفاوت است. با عنایت به تأثیری که رهبری اخلاقی می تواند بر مسئولیت اجتماعی داشته باشد در این پژوهش تأثیر سبک رهبری اخلاقی در مدیریت روی کارکنان ستادی مورد بررسی قرار می گیرد. این سبک از مدیریت و رهبری امروزه مورد توجه بسیاری از صاحب نظران علم مدیریت قرار گرفته است که این تحقیق سعی دارد به بررسی آن در بین مدیران ستادی و رابطه آن با مسئولیت اجتماعی کارکنان ستادی بانک سپه در شهر تهران بپردازد.

بیان مسئله

رهبری اخلاقی طی سال های آغازین هزاره سوم میلادی در حوزه ایجاد یک فضای کاری سالم و به واسطه پیامدهای سازمانی، گروهی و فردی که به همراه دارد، به شدت مورد توجه قرار گرفته است (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۹: ۴). در این نوع رهبری، ارزش های اخلاقی پذیرفته شده برای همه، نظیر عدالت، انصاف، صداقت، درستی و راست کرداری محور تمرکز و توجه هستند. یک مدیر یا سرپرست از طریق به نمایش گذاشتن اصولی که بر شمرده شد، در کنار برقراری روابط انسانی و صمیمانه با کارکنان، شیوه های رفیع نیازهای انسانی و صمیمانه با کارکنان، شیوه های رفع نیاز های انسانی و مشروع کارکنان و سازمان را در اجتماعی هدفمند برای رسیدن به افق های رشد و تعالی فردی و جمعی گرد هم می آورد. این نحوه عملکرد بدون تردید سلامت و امنیت بیشتری را در فضای سازمان حکم فرما خواهد نمود. دلیل نظری اینکه چرا رهبران و مدیران اخلاق مدار قادرند تا چنین تأثیر شگرفی بر جای گذارند، در درجه اول به حضور فرایند های یادگیری اجتماعی در

محیط های کار مربوط می شود. از آنجائیکه هر مدیر یا سرپرستی در دنیای کاری خود به شدت از طرف کارکنان تحت نظر است، طبیعی است که در صورت پای بندی به ارزش ها و اصول اخلاقی نظیر بی طرفی و عدالت و انصاف، به عنوان الگو از طرف کارکنان برای الگوبرداری انتخاب خواهد شد. از طرف دیگر مدیران اخلاق گرا با رفتار خود، جو و فضای کاری مبتنی بر آرامش، امنیت و اطمینان خاطر را فراهم می کنند. این امر از طریق مطالعاتی که در آنها نشان داده شده رهبری اخلاقی باعث تاثیر برهویت اخلاقی کارکنان می شود، بخوبی قابل ردیابی است. بنابراین رهبری اخلاقی قادر است تا از طریق فرآیندهای معطوف به فضا سازی اخلاقی و الگوبرداری بر کارکنان در تمامی سطوح اثرات خود را برجای گذارد (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۹: ۵). از زمره متغیرهایی که تحت تاثیر رهبری اخلاقی قرار می گیرد، می توان به تعهد سازمانی اشاره کرد. رفتار و نگرش های رهبر بر زیر دستان و سرنوشت سازمان آنها تاثیر می گذارد. لذا یکی از مهمترین وظایف رهبر داشتن یک دیدگاه اخلاقی در مدیریت است. رهبری که به طور اخلاقی عمل می کند بی نهایت موفق خواهد بود و رهبری که یک اساس اخلاقی در رفتار و فعالیت های خود نداشته باشد شکست می خورد (آوی^۲، پالانسی^۳ و والومبوا^۴، ۲۰۱۰: ۲).

پیروان وقتی که دارای رهبرانی اخلاقی هستند از رهبران خود راضی تر و متعهد تر به سازمان می شوند (اگونفورا^۵، ۲۰۰۹: ۲۳). در سازمان ها رهبران در سطوح مختلف نقش مهمی در توسعه و تقویت فرهنگ اخلاقی و رفتارهای اخلاقی دارند. بنابراین تعجب آور نیست که تحقیق پژوهشگران درباره ی رهبری اخلاقی در حال افزایش باشد. طبق نظر براون و همکارانش رهبری اخلاقی دارای دو بعد فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی می باشد. مسئولیت اجتماعی شرکت به عنوان یکی از اولویت های مهم بسیاری از شرکت ها محسوب می شود. راماسامی و همکاران (۲۰۱۰) سه دلیل منطقی پیدا کرده اند که به آگاهی روزافزون مسئولیت اجتماعی شرکت کمک می کند، این موارد عبارتند از: الف) فعالیت های مسئولیت اجتماعی شرکت به بهبود تصویر تجاری شرکت کمک می کند و عنصر تمایز به محصولات و خدمات خود اضافه می کنند. ب) با افزایش تاثیر جهانی شدن، انتظار می رود که شرکت ها به شیوه ای مسئولانه نسبت به جامعه خود رفتار کنند. ج) پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات، شرکتها را تحت نظارت و رصد گروههای مشتری و ارزیابی سریع خانه های رسانه ها در سطح جهانی قرار داده است. از این رو مسئولیت اجتماعی شرکت به یکی از موضوعات مهم تبدیل شده است. همچنین با توجه به دیدگاه رویکرد ساختارگرایی اجتماعی شرکت، مسئولیت اجتماعی شرکت را به عنوان بخشی جدایی ناپذیر از استراتژی در سطح شرکتی پیشنهاد شده است که با آن در دستیابی به مزایای رقابتی کمک می کند (Perez and Bosque, 2015). علاوه بر این، واضح است که ادغام مسئولیت اجتماعی شرکت با دستورالعمل شرکت های تبلیغاتی کمک می کند تا شرکت ها بر مسائل مربوط به اعتبار، غلبه کنند. از طرفی دیگر یکی از با ارزش ترین دارایی های هر شرکت نام و نشان تجاری آن شرکت می باشد. هر چه وفاداری مشتری به برند بیشتر باشد، شرکت میتواند در سایه آن منافع بیشتری را از مصرف کنندگان کسب کند، که این موضوع می تواند با انجام مسئولیت های اجتماعی از طرف شرکت ایجاد شود. اکنون بحث سهم مشتری به جای سهم بازار در بررسی موقعیت و موفقیت شرکتها مطرح است. اغلب شرکتها دریافته اند که بقا و حیات آنها در گرو داشتن مشتریان وفادار است، نه صرفا مشتریان راضی یا خشنود. که این امر نکته کلیدی در ادامه فعالیتهای این شرکتها است (Gunesh and Geraldine, 2015). حفظ تعهد عمیق به خرید مجدد یا انتخاب مجدد محصول یا خدمات، به طور مستمر در آینده، به رغم اینکه تاثیرات موقعیتی و تلاشهای بازاریابی به صورت بالقوه می تواند باعث تغییر در رفتار مشتری شود. در واقع تعهد مشتری نتیجه این است که یک سازمان مزایایی را برای مشتریان ایجاد کند به طوری که آنها افزایش

2 - Avey

3- Palanski

4-walumbwa

5 - Ogunfowora

خرید از آن سازمان را حفظ کنند (Cornelissen, et al., 2012)، که یکی از راه های ایجاد این وفاداری و تعهد انجام مسئولیت اجتماعی از سمت شرکت مورد نظر می باشد. لذا این پژوهش در پی آن است تا رابطه ی رهبری اخلاقی را با بهبود تعهد سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار دهد که آیا رهبری اخلاقی با مسئولیت اجتماعی کارکنان رابطه ی معنی داری دارد یا خیر؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

عواملی که در بقای سازمان ها بسیار موثر است، نیروی انسانی می باشد. نیروی انسانی نقش مهمی در موفقیت و رسیدن به اهداف در سازمان ها دارد. از شاخص هایی که باعث برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر می شود، داشتن نیروی انسانی توانمند و متعهد عنوان شده است. نیروی انسانی متعهد فراتر از وظایف و مسئولیت های شغلی خود فعالیت می کند و می تواند عامل مهمی در موفقیت سازمانی باشد. رهبری یکی از وظایف مدیریت را تشکیل می دهد. شیوه فعالیت یا رهبری رهبران می تواند تعهد، عملکرد شغلی، رضایت و رفتار های اخلاقی زیر دستان را افزایش یا کاهش دهد (خونتیا و سوار^۶، ۲۰۰۴: ۱۳). رهبری اخلاقی طی سال های آغازین هزاره سوم میلادی در حوزه ایجاد یک فضای کاری سالم و به واسطه پیامدهای سازمانی، گروهی و فردی که به همراه دارد به شدت مورد توجه قرار گرفته است (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۹: ۴). امروزه افراد انتظار دارند در سازمانی کارکنند که مورد توجه قرار گیرند، به خوبی درک شوند و مورد احترام قرار گیرند و دوست دارند احساس صداقت، درستکاری، قابلیت اعتماد، اعتماد به نفس و اینکه قسمتی از سازمان هستند داشته باشند. فردی که این قبیل محیطی با این خصوصیات را ایجاد می کند، مسلماً رهبر است که باید تمام رفتارهایش قابلیت های اخلاقی را منعکس کند و اصول صداقت و شرافت تعیین کننده ی تمام زندگیش باشد. یک رهبر باید به ارزش های اخلاقی وفادار باشد و از قوانین اخلاقی که بیان کننده راستی، تلاش برای انجام بهترین ها و صادق بودن در همه اوقات به منظور ایجاد یک سازمان شفاف، پیروی کند (ییلماز^۷، ۲۰۱۰: ۳۹۴۹). شواهدی مبنی بر بحران در زمینه ی رهبری اخلاقی و تصمیم گیری اخلاقی در تقریباً همه بخش های زندگی حرفه ای هم سازمانی و هم اجتماعی وجود دارد مانند فسادهای اخلاقی شرکت های بزرگ، بد به کار بردن منابع شرکت، عملکرد بد مالی و فعالیت های بازاریابی غیرقانونی و سلطه جو (راهداری شمالی، ۱۳۸۹: ۱). رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه ی استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای استانداردهای اخلاقی به طور موثر در رفتارهایشان می باشد. رهبری اخلاقی می تواند به عنوان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی های فردی دیگران و ترکیبی از ویژگی های صداقت، قابلیت اعتماد، امین بودن، خلوص، تصمیم گیری دموکراتیک و مشارکت حمایتی، دلسوز بودن و مهربان بودن توصیف شود (ییلماز، ۲۰۱۰: ۳۹۵۰). از طرفی یکی از منابع مهم رشد اقتصادی، بهره‌وری می باشد. در اقتصاد ایران آمارها حاکی از پایین بودن میزان بهره وری عوامل تولید می باشند و همچنین در برخی موارد روند آن نیز در سال های اخیر نزولی بوده است. از این رو متوجه می شویم که تعهد سازمانی تا چه حد در کاهش هزینه‌های جابجایی کارکنان و سایر هزینه‌های جانبی که از این مقوله ناشی می شوند و همچنین بهبود میزان بهره‌وری و عملکرد کارکنان، مفید و موثر می باشد و در نتیجه شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی، به‌ویژه عواملی که تغییر آنها به‌طور مستقیم در دست خود سازمان می باشد، در سازمان های کشورمان بسیار ارزشمند و ضروری است (اعرابی و باقری کلجاهی، ۱۳۸۷: ۱۹ - ۱۸). با توجه به اختلاص ها و امکان انجام اقدامات غیر قانونی که گاه در موسسات مالی و اقتصادی دولتی و یا خصوصی شاهد آن هستیم و عواقب بسیار منفی و زیان باری که از لحاظ اقتصادی و بخصوص اعتباری به بار می آورند، اهمیت تعهد سازمانی کارکنان در اینگونه سازمان ها را دو چندان نموده است. جامعه آماری تحقیق نیز، بانک سپه در نظر گرفته شده که بزرگترین بانک جهان اسلام بوده و از مهمترین، موثرترین

⁶ - Khuntia & Suar

⁷ - Yilmaz

و معتبرترین بانک ها در عرصه اقتصادی کشور و حتی سایر کشورهای منطقه خاورمیانه می باشد ، تعهدسازمانی کارکنان یکی از عناصر مهم در دستیابی به اهداف اقتصادی تعریف شده بوده و نیز رهبری اخلاقی مدیران با عنایت به تاثیری که بر مسئولیت اجتماعی کارکنان داشته و نتایج فرهنگی که به بار می آورد ، بسیار حائز اهمیت می باشند شاید به جرات بتوان گفت این دو متغیر عواملی اساسی در موفقیت یا شکست بانک ها و به تبع آن بانک سپه به حساب آیند . لذا با توجه به اهمیت رهبری اخلاقی و تاثیر آن بر بهبود عملکرد و بازدهی کارکنان در تمامی سطوح و به تبع آن بر سازمان ، این پژوهش به بررسی رابطه ی رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی پردازد.

اهداف تحقیق

در این تحقیق رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی کارکنان در بین واحدهای ستادی بانک سپه در شهر تهران مورد مطالعه قرار خواهد گرفت . اما با توجه به این که ابعاد رهبری اخلاقی خود به ابعاد «فرد اخلاقی» و «مدیر اخلاقی» قابل تقسیم است، لذا ارتباط هر یک از این ابعاد با مسئولیت اجتماعی به عنوان اهداف فرعی تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد .

تعیین رابطه رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی کارکنان
اهداف فرعی:

- ۱- تعیین رابطه بعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و بعد تعهد مسئولیت اجتماعی
- ۲- تعیین رابطه بعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و بعد مسئولیت اجتماعی
- ۳- تعیین رابطه بعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی
- ۴- تعیین رابطه بعد مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی

سوال اصلی و سوالات فرعی تحقیق

سوال اصلی تحقیق: آیا بین رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد؟

سوالات فرعی تحقیق:

- ۱- آیا بین بعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین بعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۳- آیا بین بعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد؟
- ۴- آیا بین بعد مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد؟

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق: بین رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی تحقیق:

- ۱- بین بعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد .
- ۲- بین بعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین بعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۴- بین بعد مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد.

ادبیات تحقیق

مبانی نظری

تعریف رهبری اخلاقی

با توجه به نقش محوری و کلیدی رهبران در پیشبرد سازمان در مسیر تحقق اهداف تعیین شده و استمرار بقای سازمانی، لزوم هماهنگی، همراهی و تعامل مستقیم تمامی سطوح سازمانی با رهبران به منظور تحقق این مهم اجتناب‌ناپذیر است. از این رو، رهبران می‌کوشند با اتخاذ سبک‌های مختلف رهبری متناسب با فرهنگ، درجه بلوغ و بالندگی سازمان‌ها، زمینه رشد و توسعه فردی، گروهی و سازمانی را فراهم سازند. تلاش رهبران برای ایجاد وفاق و تفاهم سازمانی و پیشگامی آنان در مسیر رشد و توسعه، زمینه بروز مفهوم «رهبری اخلاقی» شده است (محسن وند، ۱۳۸۷: ۱). یکی از مهمترین وظایف رهبر داشتن دیدگاه‌های اخلاقی در مدیریت است. البته از همه مدیران نمی‌توان انتظار داشت که یک نوع رفتار مدیریتی را از خود نشان دهند که موافق با ارزش‌های اخلاقی باشد. زیرا نوع رفتار مدیریتی با شخصیت رهبر ارتباط دارد. برای اینکه رهبر موفق باشد باید بتواند دیدگاهی اخلاقی داشته باشد و آن را به زیر دستانش القاء کند (راهداری شمالی، ۱۳۹۰: ۲۸). در رهبری اخلاقی داشتن شخصیت پسندیده مهمتر از داشتن کارایی تکنیکی و فنی می‌باشد (کاراکوس، ۲۰۰۷: ۴۶۵). رهبری اخلاقی رهبری به شیوه‌ای است که به حقوق و مقام دیگران احترام می‌گذارد. رهبران ماهیتاً در یک موقعیت از قدرت اجتماعی قرار دارند و رهبری اخلاقی بر چگونگی استفاده رهبران از قدرت خود برای تصمیماتی که می‌گیرند، فعالیت‌هایی که در آن درگیر هستند و شیوه‌ای که آنها بر دیگران اثر می‌گذارد، تمرکز دارد (ریسک و همکاران، ۲۰۰۶: ۳۴۶). در این نوع رهبری، ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، صداقت، درستی و راست کرداری محور تمرکز و توجه است (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۹: ۴). شواهد تحقیقاتی نشان داده که پابندی به ارزش‌های اخلاقی، مشخصه رهبرانی با اثر بخشی بالا است. این رهبران از طریق رفتارهای منصفانه با کارکنان خود آنها را ترغیب به بهبود عملکرد و تمایل به نوآوری و خلاقیت می‌کنند (پاداش و گل پرور، ۱۳۸۹: ۱۰۳).

ضرورت رهبری اخلاقی

نفوذ، جوهره رهبری است، رهبران می‌توانند از نفوذشان به طور مثبت برای ترویج رفتارهای رهبری اخلاقی و یا به طور منفی برای تشویق رفتارهای غیراخلاقی استفاده کنند. رهبری اخلاقی اخیراً پلایه دار مطالعات رهبری شده است که این ناشی از تعداد زیاد رسوایی‌های اخلاقی است که در سازمان‌ها اتفاق می‌افتد. سازمان‌ها باید به رهبری اخلاقی بسیار اهمیت بدهند مشخص شده است که رهبری اخلاقی نتایج مثبتی برای سازمان خود دارد. تریونو و همکاران در تحقیقات خود بیان داشته‌اند که رهبری اخلاقی نتایج مثبتی برای سازمان خود دارد آنها در تحقیقات خود بیان داشته‌اند که رهبری اخلاقی با افزایش تعهد، کاهش رفتار غیراخلاقی در سازمان و افزایش ارزش مداری ارتباط دارد. رهبری اخلاقی همچنین اگر رهبران دوست دارند که زیردستانشان را در کار برانگیزند، مهم می‌باشد. اگر درستی اخلاقی رهبر مشکوک و سوال برانگیز باشد همه تلاش‌های رهبر برای نفوذ زیردستان برای رسیدن به اهداف سازمانی شکست می‌خورد (مک مانس، ۲۰۱۱: ۳۸). در نتیجه ارزش‌های اخلاقی ویژگی لازم برای رهبران می‌باشند چون دانشمندی که در زمینه‌ی رهبری مطالعه دارند بیان داشته‌اند که اخلاق و رهبری موثر با هم ارتباط تنگاتنگی دارند (پیلماز، ۲۰۱۰: ۳۹۴۹). مطالعات نشان می‌دهد هنگامی که رهبران از استانداردهای اخلاقی خود تجاوز می‌کنند، هم خود کاملاً صدمه می‌بینند و هم از قدرت نفوذشان کاسته می‌شود. این صدمات جبران‌ناپذیر در قالب آزارهای مستقیم جسمی و روحی به دیگران در درون و بیرون سازمان تجلی پیدا می‌کند. همچنین رفتارهای ضد اخلاقی این نوع رهبران، فضایی ایجاد می‌کند که زمینه‌های توسعه درک عمومی در خصوص اهمیت

نیاز به اخلاق و رفتار اخلاقی را از بین می برد. توجه به اخلاق کاری به عنوان عاملی مهم، دیگر نامانوس نیست. به همان نسبت که ماهی به آب نیاز دارد و انسان به هوا، رهبران هم نیازمند اخلاق می باشند (ازگلی، ۱۳۸۳: ۶)

مفهوم و مسئولیت اجتماعی

مفهوم تعهد سازمانی برای اولین بار توسط وایت مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت و سپس بوسیله بسیاری از محققان از جمله: پورتر، مودای، استیرز، آلن، می یر و بیکر توسعه داده شد (دمیرای و کرابای، ۲۰۰۸: ۱۳۹). بررسی مسیر تاریخی مطالعات تعهد سازمانی حکایت از آن دارد که این موضوع بسیار گسترش یافته است و صاحب نظران علوم رفتاری با مطالعه و بررسی در حوزه تعهد سازمانی تعاریف مختلفی را از آن ارائه داده اند. حال و همکارانش تعهد سازمانی را فرآیندی می دانند که در آن فرآیند، اهداف فرد و سازمان تا حد زیادی با هم تلفیق گردیده و همنا می شوند (اشرفی، ۱۳۷۴: ۲۱). ماودی، پیترو و استیرز (۱۹۹۲) تعهد را عبارت از تعیین هویت شدن با یک سازمان که شامل یک باور قوی و پذیرش اهداف و ارزش های یک سازمان، میل به صرف تلاش قابل ملاحظه بخاطر سازمان و آرزوی شدید برای ماندن در عضویت سازمان میشود، می دانند (کانشیرو، ۲۰۰۸: ۴۴). از نظر ویلیامسون و اندرسون نیز تعهد سازمانی عبارتست از شدت و گستردگی مشارکت فرد در سازمان، احساس تعلق به سازمان و شغل و احساس هویت، که وجود احساس های مزبور در فرد به افزایش وابستگی گروهی و رفتار شهروندی منجر خواهد شد (دوستدار، ۱۳۸۵: ۷۵). رابینز می گوید (۱۳۷۴): تعهد سازمانی، یک نگرش کاری است (نگرش، نشان دهنده نحوه احساس شخص درباره چیزی است). به نظر رابینز (۲۰۰۵)، تعهد سازمانی عبارت از حالتی است که فرد سازمانی را معرف خود بداند و آرزو کند در عضویت آن سازمان باقی بماند. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی یک نگرش درباره ی وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه ی مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می رساند (رحمان سرشت و فیاضی، ۱۳۸۷: ۷۹-۷۸).

مسئولیت اجتماعی و ضرورت توجه به آن

برای توضیح پدیده های مسئولیت اجتماعی شرکت، نویسندگان مختلف تعاریف و دیدگاه های نظری مسئولیت اجتماعی شرکت را ارائه داده اند. (Vlachos, 2012) پذیرفته ترین تعریف توسط کارول (۱۹۹۱) پیشنهاد شده است. به گفته کارول (۱۹۹۱)، دغدغه اصلی کسب و کار، اولویت دادن به سودآوری آنها (تعهد اقتصادی) و مسئولیت آنها در انجام تجارت ها به صورت قانونی است (تعهد قانونی). فقط در مورد دوم، نگرانی های اخلاقی (تعهد عرفی) وجود دارد؛ مانند کم کردن اثرات زیست محیطی؛ و در نهایت، نگرانی های بشردوستانه یا اختیارات، مانند کمک های مالی شرکت ها، نقش مهمی ایفا می کنند (Suvendu and shigufta, 2016)

لانتوس (۲۰۰۲) ابعاد ساخته شده توسط کارول (۱۹۹۱) را بازسازی کرده و سه بعد مسئولیت اجتماعی شرکت مانند مسئولیت های اخلاقی، نوع دوستانه و استراتژیک را ادعا می کند. اگر چه مسئولیت های اخلاقی و بشردوستانه بسیار شبیه به ابعادی است که توسط کارول (۱۹۹۱) پیشنهاد شده، اما بعد استراتژیک مسئولیت اجتماعی شرکت استثنا است. مسئولیت اجتماعی شرکت استراتژیک، فعالیت کسب و کار را تعریف می کند تا تصویر شرکت را بهبود بخشیده و انگیزه و وفاداری در میان سهامداران مختلف را افزایش دهد (Valaand et al., 2008). بنابراین، محققین و متخصصین، مسئولیت اجتماعی شرکت را به عنوان اهداف مهم استراتژیک بسیاری از شرکت های ملی و چند ملیتی در سراسر جهان در نظر گرفته اند. مسئولیت اجتماعی شرکت استراتژیک همچنین ذینفعان دیگر را نسبت به شرکت، به نفع خود ترجیح می دهد؛ در نتیجه هزینه های مربوط به فعالیت های مسئولیت اجتماعی شرکت استراتژیک می تواند به عنوان سرمایه گذاری در برند (Grant, 2016) مورد توجه قرار گیرد. با انجام مسئولیت اجتماعی شرکت، شرکت ها می توانند مزیت رقابتی را به دست آورند و همچنین یک برند قوی را ایجاد کنند (Bhattacharya et al., 2008). در حالی که مسئولیت اجتماعی شرکت در همه

حوزه های اقتصادی اهمیت دارد، به نظر می رسد با بخش مالی ارتباط بیشتری دارد و قابل استناد به حساسیت اعتماد مشتری در ایجاد وفاداری به برند مشتری است. علاوه بر این، کمبود مطالعاتی نیز وجود دارد که تأثیر انحصاری اجزای مختلف مسئولیت اجتماعی شرکت بر وفاداری مشتری به برند را مورد بررسی قرار داده است.

پیشینه تحقیق

تحقیقات داخلی

فرزین فر و همکارانش در سال ۱۳۹۵ به پژوهشی با عنوان تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر وفاداری مشتریان با توجه به نقش میانجی اعتماد و رضایت پرداخته اند. هدف این مقاله بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر وفاداری مشتریان با توجه به نقش میانجی اعتماد و رضایت مشتری است. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه میباشد. در این پژوهش ۱۰۶ پرسشنامه در بین مشتریان هتل های سه ستاره و چهار ستاره شهر یزد توزیع شد. با بهره گیری از نظر خبرگان روایی محتوایی پرسشنامه، با روش PLS روایی همگرا و واگرا و با محاسبه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، پایایی پرسشنامه تأیید شد. پژوهش حاضر از نظر هدف توصیفی است و دارای یک روش پیمایشی می باشد. داده ها با استفاده از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری بر پایه روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار PLS و SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که مسئولیت اجتماعی شرکت بر اعتماد و رضایت مشتری تأثیر مثبت و معنادار دارد، اعتماد مشتری بر رضایت و وفاداری مشتری تأثیر مثبت و معنادار دارد و رضایت مشتری بر وفاداری مشتری تأثیر مثبت و معنادار دارد. اسماعیل پور و برجویی در سال ۱۳۹۵ به پژوهشی با عنوان تأثیر مسئولیت اجتماعی و تصویر شرکت بر ارزش ویژه برند پرداخته اند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی و تصویر شرکت بر ارزش ویژه برند است. پروژۀ حاضر از حیث هدف یک پژوهش کاربردی است و در گردآوری داده ها از روش توصیفی - پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری پروژۀ را کلیه مصرف کنندگان صنایع غذایی محصولات دشت مرغاب (یک و یک) شهر بوشهر تشکیل می دهند. حجم نمونه، ۳۸۴ نفر تخمین زده شده است که بر اساس روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شده اند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که مسئولیت اجتماعی شرکت ها بر تصویر شرکت و بر ارزش ویژه برند آن تأثیر مثبت و معنادار دارد. علاوه بر این، تصویر شرکت بر ارزش ویژه برند تأثیر مثبت و معنادار دارد.

احدی ازاد و راه چمنی در سال ۱۳۹۴ به پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر شهرت و ارزش ویژه برند با تاکید بر نقش قابلیت اعتماد به برند و رضایت مشتریان پرداخته اند. پژوهش حاضر به بررسی اثر تبلیغی مسئولیت اجتماعی بر شهرت و ارزش ویژه برند شرکت در شرکت های بیمه ای نوین، البرز و ملت در استان البرز پرداخته است. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، پیمایشی میباشد. جامعه آماری تحقیق جامعه آماری تحقیق حاضر جامعه آماری این تحقیق کلیه مشتریانی هستند که از خدمات شرکتهای بیمه مورد مطالعه استفاده کرده اند. روش نمونه گیری به صورت خوشه ایمی باشد. برای برآورد نمونه تحقیق بر اساس فرمول حجم جامعه نامحدود در سطح اطمینان ۵۹ درصد و با انحراف معیار ۰/۵ برابر با ۳۸۴ برآورد گردید. داده های تحقیق با روش کنباخانه ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسشنامه بوده است. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش کربناخ به ترتیب ۸۹۲٪ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته اند. اطلاعات تحقیق به کمک نرم افزار لیزرلو با استفاده از آزمون های آماری، توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های این تحقیق نشان می دهد، تاثیر متغیر ادراک مثبت بیمه گذاران از مسئولیت اجتماعی شرکت های بیمه ای بر شهرت برند، ارزش ویژه برند و قابلیت اعتماد به برند مثبت ولی تاثیر آن بر رضایت مشتری، تاثیر گذار نبوده است. همچنین نتایج حاکی از آن است که قابلیت اعتماد به برند بر ارزش ویژه برند شرکتهای تاثیر معناداری ندارد به علاوه شهرت برند بر ارزش ویژه برند شرکتهای بیمه ای مورد بررسی تاثیر دارد.

اژدری و همکارانش در سال ۱۳۹۴ پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بر ارزش ویژه برند بیمارستان (مطالعه موردی: بیمارستان شهید صدوقی یزد) پرداخته اند. تحقیق حاضر، از نظر هدف، کاربردی و بر حسب روش تحقیق همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش، تعداد ۵۶۱ نفر از کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد بود و از روش نمونه گیری طبقه‌ای استفاده شد که با استفاده از پرسشنامه تعداد ۲۵۰ نمونه قابل قبول جمع آوری گردید. جهت تحلیل داده ها و تأیید روابط بین متغیرها و عوامل از طریق تحلیل عاملی تأییدی و تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار LISREL ۷۲,۸ انجام شد. یافته ها نشان می دهد که مسئولیت اجتماعی در بعد جامعه، مشتریان و محیط زیست تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت ادراک شده دارد. مسئولیت اجتماعی در بعد جامعه بر تداعی برند و در بعد کارکنان و محیط زیست بر آگاهی از برند نیز اثر معناداری دارد. همچنین رابطه بین کیفیت ادراک شده و تداعی برند با وفاداری به برند به تأیید رسیده است. نتیجه گیری این پژوهش نشان داد که ضرورت دارد بیمارستانها برای حفظ جایگاه و بقای خود در جامعه و موفقیت در کار، مسئولیت اجتماعی را در اولویت قرار دهند.

تحقیقات خارجی

تیلور و استریکلند (۲۰۰۲)، پژوهشی تحت عنوان "رتبه بندی ویژگی های رهبری اخلاقی در دانشگاه فلوریدا و اورلاندو" را به انجام رسانیدند. این پژوهش در گروه معلمان و مدیران انجام گرفته است. نتایج پژوهش نشان می دهد که مدیران مدارس در تصمیم گیری بر اساس ارزش های اخلاقی خود عمل می کنند و در رتبه بندی ویژگی های اخلاقی از بین پنج آیتم، ویژگی های اخلاقی آنها همچون صداقت، اعتماد، شایستگی و صحت و درستی این مدیران بیشتر از سایر ویژگی ها در تصمیم گیری های آنها در مدرسه تاثیر گذار بوده است و ارتباط مثبت و معنی داری بین ویژگی های اخلاقی مدیران و تصمیم نداده اند. با وجود اینکه کار روزمره شان محدود شده است و مسئولیت پذیری و پاسخگویی بر تصمیم آنها تاثیر گذار بوده است. گنزالس و مانوئل (۲۰۰۳)، پژوهشی تحت عنوان "بعد اخلاقی رهبر، یک نیاز جهت اجرای مدیریت کیفیت فراگیر" انجام دادند. در این تحقیق اصول مدیریت کیفیت فراگیر (TQM)، سپس نقش رهبری و بعد اخلاقی آن در اجرا بررسی شده است و نتایج آن به این صورت است که بعد اخلاقی رهبری به منزله نیازی برای دستیابی کامل و عمیق و پایداری در به کارگیری اصول مدیریت کیفیت فراگیر دارد.

ایزبل (۲۰۰۶)، در پژوهشی به بررسی سبک رهبری اخلاقی در میان روسای سه جامعه دانشگاهی در ایالت تگزاس و ادراکات کارکنان آنان پرداخت. روش پژوهش کمی (زمینه یابی) و روش کیفی (مصاحبه) بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که تفاوت مهمی در ادراک کارکنان و اساتید از نظر اهمیت رهبری اخلاقی یا آنچه رهبری اخلاقی نامیده می شود وجود ندارد. همچنین ارتباطات میان آنها مورد توجه قرار گرفت و پیشنهاد شد که برای اینکه ادراک از رهبری اخلاقی ارتقا یابد، ارتباط بین مدیر و کارکنان بهبود یابد. همچنین کارکنان و اساتید دید مثبتی از رفتارهای واقعی روسا و هدایت کنندگان خود نداشتند. بیش از نیمی از کارکنان بدگمانی اندکی درباره مدیر خود داشتند و معتقد بودند که مدیران آنها در مورد نگرانی های مالی حالت مصالحه ای ندارند.

مدل مفهومی تحقیق

در مدل مفهومی به کار رفته در این پژوهش تاثیر ابعاد فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی از متغیر رهبری اخلاقی که متغیر مستقل تحقیق می باشد بر روی ابعاد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری مربوط به تعهد سازمانی که متغیر وابسته لحاظ گردیده نشان داده شده است. شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق (الیه راهداری شمالی و همکاران، ۱۳۹۰):

رهبری اخلاقی
(متغیر مستقل)

مسئولیت اجتماعی
(متغیر مستقل)

روش شناسی تحقیق

برای بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق از روش اسنادی استفاده شده و مطالب و متون موجود در کتابخانه ها مجلات ، مقالات و پایان نامه ها مورد استفاده قرار گرفته است . به منظور تعیین رابطه ی تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی بر اساس حجم و اندازه نمونه از روش پیمایشی استفاده شد . پیمایش یکی از روش های جمع آوری داده هاست که در آن اطلاعات از طریق افرادی که پاسخگو نامیده می شوند جمع آوری می شود . از این روش که بیش از هر روش تحقیق دیگری در مطالعات علوم اجتماعی مورد استفاده قرار می گیرد می توان در انواع مطالعات اکتشافی ، توصیفی ، تبیینی و ارزشیابی استفاده کرد به منظور تعیین رابطه ی تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی بر اساس حجم و اندازه نمونه از روش پیمایشی استفاده شد . هدف تحقیق همبستگی عبارت است ، از درک الگوهای پیچیده رفتاری از طریق مطالعه همبستگی بین این الگوها و متغیرهایی که فرض می شود بین آنها رابطه وجود دارد . این روش علی الخصوص در شرایطی مفید است که هدف آن کشف رابطه متغیرهایی باشد که در مورد آنها تحقیقاتی انجام نشده است . از آنجا که در این پژوهش به آزمودن کارایی نظریه های علمی در حوزه های رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی پرداخته و دانش کاربردی را در مورد کیفیت رابطه و تأثیرپذیری میان این دو متغیر را توسعه می دهد ، از نظر هدف ، تحقیق کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات ، این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می باشد . برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسش نامه براون و همکارانش و برای سنجش مسئولیت اجتماعی از پرسشنامه استاندارد مییر و آلن استفاده خواهد شد. با توجه به نوع و روش پژوهش از آزمون همبستگی اسپیرمن جهت بررسی وجود رابطه بین دو متغیر و آزمون فریدمن جهت بررسی اولویت بندی ابعاد متغیر ها و تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است .

روایی و پایایی تحقیق

پس از تدوین طرح مقدماتی پرسشنامه تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسشنامه تعیین شود . در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است . این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری که خصیصه های مختلف را اندازه گیری می کند به کار می رود . بدین منظور ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۴۵ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسشنامه ها و به کمک نرم افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد . در صورتی یک پرسشنامه پایاست که مقدار آلفای کرونباخ بزرگتر از مقدار ۰,۷ باشد. و هر چه این مقدار به عدد ۱ نزدیکتر باشد پرسشنامه از پایایی بالاتری برخوردار می باشد. در پرسشنامه اخیر مقدار آلفا برابر ۰,۸۶۵ می باشد که از مقدار ۰,۷ بزرگتر است پس پرسشنامه پایاست. و ما می توانیم عملیات آماری بر روی این پرسشنامه را شروع نمائیم.

مقدار نمونه	مقدار سوالات	مقدار آلفای کرونباخ
۴۰	۱	۰,۸۷۶

جدول آزمون آلفای کرونباخ برای پایایی سوالات بخش رهبری اخلاقی در سوالات بخش رهبری اخلاقی مقدار آلفا برابر ۰,۸۷۶ می باشد که از مقدار ۰,۷ بزرگتر است پس سوالات مربوط به بخش اول پایاست.

مقدار آلفای کرونباخ	تعداد سوالات	تعداد نمونه
۰,۸۶۲	۱۰	۴۰

جدول آزمون آلفای کرونباخ برای پایایی سوالات بخش تعهد سازمان در سوالات بخش تعهد سازمانی مقدار آلفا برابر ۰,۸۶۲ می باشد که از مقدار ۰,۷ بزرگتر است پس سوالات مربوط به بخش دوم پایاست.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان بانک سپه شهر تهران است که تعداد آن ها ۲۵۰۹ نفر بود با استفاده از جدول مورگان تعداد حجم نمونه ۳۳۳ نفر محاسبه گردیده است، و به جهت اطمینان ۳۵۰ نمونه تکمیل گردید پرسشنامه ها به روش تصادفی ساده توزیع و جمع آوری گردید. پرسشنامه های به کار رفته در این پژوهش، به شرح زیر است:

در این تحقیق جامعه آماری بر اساس دسته بندی های شغلی شامل مشاغل اجرایی، مشاغل مدیریتی و مشاغل تخصصی طبقه بندی شده و سپس حجم نمونه از هر گروه بر اساس فرمول فوق محاسبه گردیده است. جدول زیر تعداد افراد نمونه که از طریق آمار ارائه شده توسط دایره آمار اداره کل منابع انسانی بانک سپه در خصوص تعداد کارکنان ستادی بانک سپه در شهر تهران بر حسب رشته شغلی آنها بدست آمده، نشان داده شده است:

ردیف	رسته شغلی	تعداد کل	تعداد نمونه
۱	اجرایی	۸۴۰	۱۰۱
۲	مدیریتی	۶۲۶	۷۵
۳	تخصصی	۱۴۴۷	۱۷۴

جدول رسته شغلی و تعداد افراد نمونه

در ابتدا

تجزیه و تحلیل داده ها

تعداد ۳۵۰ پرسشنامه در میان جامعه آماری توزیع گردید که از این تعداد، ۳۳۰ پرسشنامه عودت گردید. در انتها اطلاعات ۳۳۰ پرسشنامه معتبر وارد نرم افزار SPSS شده و نحوه پراکندگی یا توزیع نمونه در طبقات مختلف بررسی شده و سپس شاخص های توصیفی مربوطه گزارش گردیده است. ذیلا در دو قسمت توصیف متغیرهای جمعیت شناختی و توصیف متغیرهای مستقل و وابسته گزارش می گردد.

جنسیت	فراوانی	در صد	در صد معتبر	فراوانی جمععی
مرد	259	78.5	81.7	81.7
زن	58	17.6	18.3	100.0
جمع	317	96.1	100.0	

		3.9	13	بدون جواب
		100.0	330	جمع کل

جدول توزیع فراوانی نمونه بر حسب جنسیت مطابق با جدول توزیع فراوانی متغیر جنسیت ، کمی بیشتر از ۷۵٪ از افراد نمونه مرد هستند . مابقی زن هستند . به نظر می رسد توزیع جنسیت در نمونه مورد نظر از لحاظ جنسیت یکنواخت نمی باشد.

وضعیت تاهل	فراوانی	در صد	در صد معتبر	فراوانی تجمعی
مجرد	37	11.2	11.5	11.5
متاهل	285	86.4	88.5	100.0
جمع	322	97.6	100.0	
بدون جواب	8	2.4		
جمع کل	330	100.0		

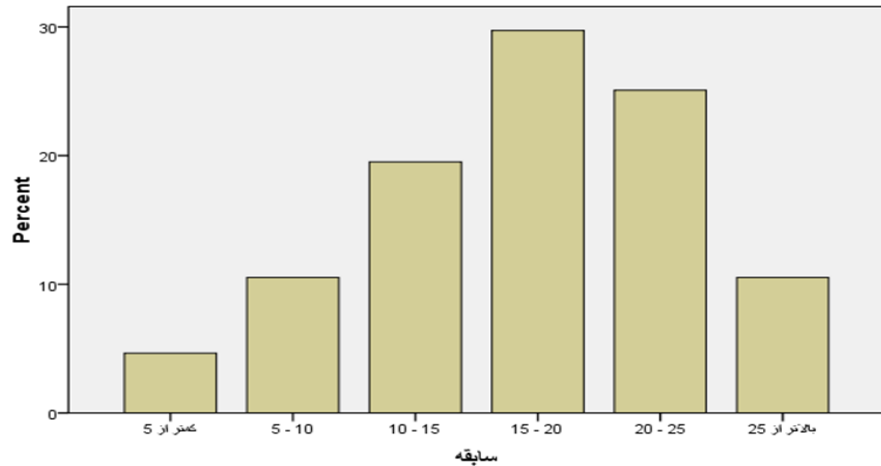
جدول توزیع فراوانی نمونه بر حسب وضعیت تاهل

مطابق جدول توزیع فراوانی وضعیت تاهل ، ۸۶ درصد افراد نمونه متاهل می باشند و تنها ۱۱ درصد افراد مجرد هستند.

سابقه خدمت	فراوانی	درصد	در صد معتبر	فراوانی تجمعی
کمتر از 5	15	4.5	4.6	4.6
5 – 10	34	10.3	10.5	15.2
10 - 15	63	19.1	19.5	34.7
15 - 20	96	29.1	29.7	64.4
20 - 25	81	24.5	25.1	89.5
بالاتر از 25	34	10.3	10.5	100.0
جمع	323	97.9	100.0	
بدون جواب	7	2.1		
جمع کل		100.0		

جدول توزیع فراوانی نمونه بر حسب سابقه خدمت

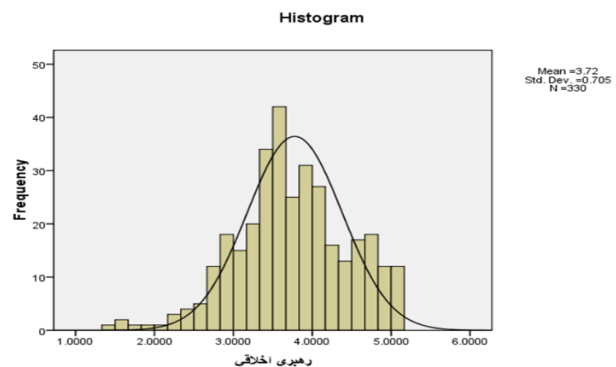
مطابق جدول توزیع فراوانی متغیر سابقه خدمت ، تقریباً ۳۰٪ افراد بین ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند و ۸۹/۵ در صد افراد کمتر از ۲۵ سال سابقه کار در بانک را دارند.



نمودار ستونی متغیر سابقه کار

انحراف معیار	حداکثر	حداقل	میانگین	
0.7893	5.00	1.0000	3.7580	بعد فرد اخلاقی
0.7125	5.00	1.2500	3.6840	بعد مدیر اخلاقی
0.7048	5.00	1.4583	3.7210	جمع رهبری اخلاقی

جدول گرایش های مرکزی و پراکندگی متغیر رهبری اخلاقی با توجه به جدول ، میانگین رهبری اخلاقی از نظر افراد نمونه بیشتر از حد متوسط جامعه می باشد . همچنین همان طور که مشاهده می گردد انحراف معیار بعد مدیر اخلاقی کمتر از بعد فرد اخلاقی بوده و بر همین اساس پراکندگی آن کمتر است و نیز در مجموع رهبری اخلاقی کل از دو بعد فرد و مدیر اخلاقی دارای پراکندگی کمتری می باشد.



نمودار هیستوگرام متغیر رهبری اخلاقی

توصیف دیدگاه های پاسخ دهندگان در رابطه با رهبری اخلاقی

انحراف معیار	میانگین وزنی	در صد معتبر					بعد فرد اخلاقی	گویه ها	شماره
		کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم			
۰,۹۵۹	۳,۷۶۹۷	۱,۸	۱۱,۵	۱۴,۵	۵۲,۱	۲۰	مدیر شما به آنچه کارکنان می گویند گوش فرا می دهد.	۱۸	
۰,۸۹۲	۳,۵۸۷۹	۱,۸	۳	۴۸,۸	۲۷,۳	۱۹,۱	مدیر شما در زندگی شخصی خود به شیوه های اخلاقی رفتار می کند.	۲۰	
۰,۹۰۴	۳,۹۶۶۷	۱,۸	۲,۴	۲۴,۲	۴۰,۳	۶۸,۸	بهترین ها را برای کارکنان خود آرزو می کند.	۲۱	
۱,۰۱	۳,۶۲۴۲	۳	۱۱,۵	۲۳,۹	۴۳	۱۸,۵	تصمیمات متعادل و عادلانه می گیرد.	۲۲	
۱,۰۴۷	۳,۸۴۸۵	۳,۳	۸,۵	۱۷,۹	۴۰,۶	۲۹,۷	می توان به او اعتماد کرد.	۲۳	
۰,۹۶۱	۳,۷۵۱۵	۲,۱	۷	۲۷,۹	۳۹,۷	۲۳,۳	مدیر شما در زمان تصمیم گیری به چیزی که صحیح است ، عمل می کند.	۲۷	
۰,۷۸۹	۳,۷۵۸۱	۲,۳	۷,۳	۲۶,۲	۴۰,۵	۲۳,۶	میانگین کل		

جدول فراوانی سوالات مربوط به بعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی

مطابق جدول ، ۵۲٪ کارکنان معتقدند که ما فوقشان تا حد زیادی به آنچه کارکنان می گویند گوش فرا می دهد و تقریباً نیمی از کارکنان در مورد رفتار به شیوه های اخلاقی مدیر خود در زندگی شخصی نظری ندارند . حدود ۷۰٪ افراد نمونه معتقدند مدیر آنها بهترین ها را برای کارکنان خود آرزو می کند . همچنین مافوق این افراد تصمیمات متعادل و عادلانه می گیرد و می توان به او اعتماد کرد . همچنین آنها در زمان تصمیم گیری کار صحیح را انجام می دهند . با توجه به میانگین وزنی گویه ها در بعد فرد اخلاقی می توان بیان نمود گویه شماره ۲۱ با میانگین وزنی ۳,۹۶۶۷ در مورد آرزوی بهترین ها را از طرف مدیران ، برای کارکنان بیشترین نظر موافق را در بین کارکنان داشته و نیز کمترین نظر موافق بین گویه های بعد فرد اخلاقی مربوط به گویه شماره ۲۰ با میانگین وزنی ۳,۵۸۷۹ می باشد که بازگو کننده این مطلب است که اکثر کارکنان نسبت به رفتار نمودن مدیران به شیوه اخلاقی در زندگی شخصی شان نظری ندارند ؛ این گویه (گویه شماره ۲۰) با انحراف معیار ۰,۸۹۲ دارای کمترین پراکندگی در مقایسه با سایر گویه ها می باشد . بیشترین پراکندگی در بین گویه های این بعد مربوط به گویه شماره ۲۳ در خصوص امکان اعتماد به مدیر با انحراف معیار ۱,۰۴۷ بوده و کمترین پراکندگی نیز

انحراف معیار	میانگین وزنی	در صد معتبر					بعد مدیر اخلاقی	
		کاملاً مخالفم	مخالفم	فقطی ندارم	موافقم	کاملاً موافقم	گویه ها	شماره
۰,۹۶۸	۳,۵	۱,۸	۱۱,۵	۱۴,۵	۵۲,۱	۲۰	مدیر شما کارکنانی را که استانداردهای اخلاقی را نقض می کنند ، تنبیه می کند.	۱۹
۰,۸۸۵	۳,۹۴۲۴	۱,۸	۳	۴۸,۸	۲۷,۳	۱۹,۱	با کارکنان در مورد اخلاقیات یا ارزش های کاری صحبت می کند .	۲۴
۰,۹۵۸	۳,۷۲۴۲	۱,۸	۷,۹	۲۸,۸	۳۹,۱	۲۲,۴	الگویی برای انجام امور در مسیری درست و اخلاقی ارائه می دهد.	۲۵
۰,۹۰۴	۳,۵۶۹۷	۳	۱۱,۵	۲۳,۹	۴۳	۱۸,۵	مدیر شما موفقیت را نه صرفاً برحسب نتایج بلکه همچنین بر اساس شیوه بدست آوردن نتایج تعریف می کند.	۲۶
۰,۷۱۲	۳,۶۸۴۱	۲,۱	۸,۵	۲۹,۰	۴۰,۴	۲۰,۰	جمع کل	

جدول فراوانی سوالات مربوط به بعد مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی

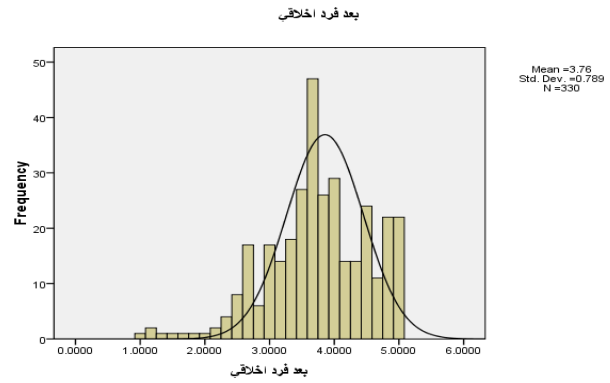
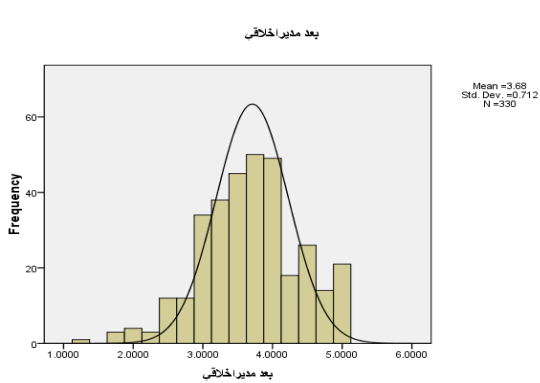
مطابق جدول ، ۴۴/۸٪ افراد نمونه معتقدند که مافوقشان کارکنانی که استانداردهای اخلاقی را نقض می کنند ، تنبیه می کنند . نتایج نشان می دهد نظر اکثر کارکنان مبنی بر این است که مدیرشان با کارکنان در مورد اخلاقیات یا ارزش های کاری صحبت می کند. حدود ۶۰٪ افراد فاقوشان را دارای الگویی برای انجام امور در مسیری درست و اخلاقی می دانند و اشاره دارند به اینکه مدیرشان بر دستیابی موفقیت ، نه صرفاً بر حسب نتایج بلکه همچنین بر اساس شیوه حصول نتایج تاکید دارند .

توصیف ابعاد رهبری اخلاقی

بعد	میانگین
فرد اخلاقی	۳,۷۵۸۰۸
مدیر اخلاقی	۳,۶۸۴۰۹

جدول مقایسه میانگین ابعاد رهبری اخلاقی

مقایسه میانگین ابعاد رهبری اخلاقی از نظر افراد نمونه ، نشان می دهد که بعد فرد اخلاقی مافوق آزمودنی ها بیشتر از بعد مدیر اخلاقی رهبر می باشد.

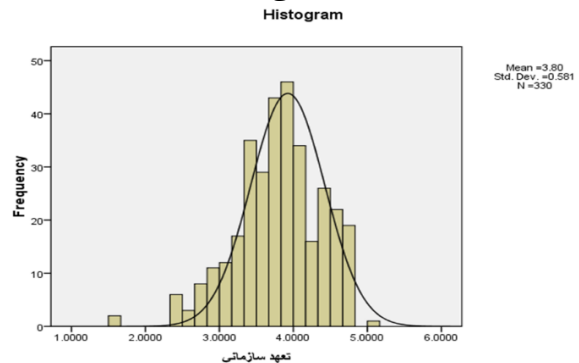


نمودارهای مقایسه ای هیستوگرام ابعاد رهبری اخلاقی

توصیف متغیر مسئولیت اجتماعی

انحراف معیار	حداکثر	حداقل	میانگین	
0.7675	5.0000	1.1667	3.971	مسئولیت زیست محیطی
0.6141	5.0000	1.2000	3.482	رعایت قوانین و مقررات
0.7405	5.0000	1.0000	3.938	مسئولیت منابع انسانی

جدول گرایش های مرکزی و پراکندگی متغیر مسئولیت اجتماعی افراد نمونه با توجه به جدول ، میانگین مسئولیت اجتماعی افراد نمونه کمی بیشتر از حد متوسط جامعه می باشد . رعایت قوانین و مقررات با توجه به انحراف معیارها ، در بین سه بعد مسئولیت زیست محیطی ، تعهد مستمر و مسئولیت منابع انسانی کمترین پراکندگی با انحراف معیار ۰,۶۱۴۱ مربوط به بعد مسئولیت زیست محیطی و بیشترین آن با انحراف معیار ۰,۷۶۷۵ مربوط به مسئولیت منابع انسانی می باشد و در مجموع انحراف معیار مسئولیت اجتماعی افراد با ۰,۵۸۱۴ واحد از انحراف معیار هر سه بعد کمتر است.



نمودار هیستوگرام متغیر مسئولیت اجتماعی

آمار توصیفی سوالات مربوط به مسئولیت اجتماعی

انحراف	میانگین	در صد معتبر	بعد مسئولیت زیست محیطی
--------	---------	-------------	------------------------

سوال	گویه ها	كاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	كاملاً مخالفم	وزنی	معیار
۱	من از اینکه بتوانم بقیه زندگی سالم خود را در این دنیا سپری کنم بسیار خرسند خواهم بود.	۳۰,۹	۴۴,۸	۱۴,۲	۷	۳	۳,۹۳۶۴	۱,۰۰۱
۲	من واقعا احساس می کنم مشکلات ترسیت محیطی مشکلات من هم است .	۳۵,۸	۴۲,۷	۱۵,۵	۵,۲	۰,۹	۴,۰۷۲۷	۰,۸۹۳
۳	حس تعلق به طبیعت در من آنچنان قوی نیست .	۳,۶	۱۱,۵	۱۲,۴	۴۱,۸	۳۰,۶	۳,۸۴۲۴	۱,۰۹۴
۴	من از لحاظ احساسی علاقه ای به زادبوم ندارم .	۳,۶	۷,۶	۹,۷	۳۵,۸	۴۳,۳	۴,۰۷۵۸	۱,۰۷۶
۵	من بودن در این دنیا را به عنوان عضوی از یک جامعه ه بودن تلقی نمی کنم.	۳,۳	۸,۲	۱۱,۸	۴۰,۶	۳۶,۱	۳,۹۷۸۸	۱,۰۵۳
۶	من نسبت به طندگی در دنیا احساس مسئولیت دارم	۲۹,۱	۴۵,۸	۱۶,۱	۶,۱	۳	۳,۹۱۸۲	۰,۹۸۱
	میانگین کل	۱۷,۷	۲۶,۸	۱۳,۳	۲۲,۸	۱۹,۵	۳,۹۷۰۷	۰,۷۶۷

جدول فراوانی سوالات مربوط به بعد مسئولیت زیست محیطی

طبق جدول ، تقریباً اکثر کارکنان از اینکه بتوانند بقیه زندگی کاری خود را در زادبوم ادامه نمایند خرسندند و ۴۲/۷٪ افراد نمونه مشکلات محیز زیست را تا حد زیادی همانند مشکلات خود می دانند . در میان افراد نمونه تنها ۱/۱۵٪ احساس تعلق به زادبوم را ندارند و نیز ۱۱/۵٪ نسبت به زادبوم خود بی علاقه اند . بیش از ۷۵٪ از افراد ، طبیعت را بعنوان بخشی از زندگی و خانواده شان می دانند و برای همین نسبت از این کارکنان سازمان اهمیت شخصی زیادی دارد. به طور کلی می توان گفت براساس جدول میانگین ، مسئولیت زیست محیطی افراد نمونه بیشتر از حد متوسط می باشد. لازم به ذکر است سوالات ۳ ، ۴ و ۵ از جمله سوالات معکوس بوده و امتیاز دهی با در نظر گرفتن این موضوع انجام شده است . بر اساس میانگین وزنی گویه ها ، دو گویه ۴ و ۲ با میانگین های وزنی ۴,۰۷۵۸ و ۳,۹۷۲۷ دارای بیشترین نظرات موافق بین افراد بوده و این بدان معناست که اکثر افراد به زادبوم خود علاقه داشته و مشکلات آن را مشکلات خود به حساب می آورند . همچنین گویه شماره ۲ با انحراف معیار ۰,۸۹۳ دارای کمترین پراکندگی و گویه شماره ۳ با انحراف معیار ۱,۰۹۴ دارای بیشترین پراکندگی در بین گویه های بعد مسئولیت زیست محیطی می باشند.

میانگین وزنی	انحراف معیار	در صد معتبر	بعد رعایت قوانین و مقررات
--------------	--------------	-------------	---------------------------

سوال	گویه ها	كاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	كاملاً مخالفم		
۷	من همیشه نسبت به رعایت قانون پایبند هستم	۳۰,۶	۴۷,۳	۱۴,۵	۵,۲	۲,۴	۳,۹۸۴۸	۰,۹۳۷
۸	قوانین بد هم احرا می کنم	۲۷,۹	۴۳,۳	۱۸,۵	۶,۴	۳,۹	۳,۸۴۸۵	۱,۰۲۶
۹	رعایت قانون برای همه مفید است	۱۴,۸	۳۰,۹	۲۵,۲	۲۲,۷	۶,۴	۳,۲۵۱۵	۱,۱۵۱
۱۰	تغادای از قوانین باید عوض شوند	۱۳,۹	۳۰,۶	۲۱,۸	۲۲,۴	۱۱,۲	۳,۱۳۶۴	۱,۲۳۴
۱۱	اگر پلیس نباشد . من از چراغ قرمز غبور خواهم کرداست.	۱۰,۹	۳۰,۳	۳۳,۶	۱۷	۸,۲	۳,۱۸۷۹	۱,۰۹۸
	جمع کل	۱۹,۶	۳۶,۵	۲۲,۷	۱۴,۷	۶,۴	۳,۴۸۱۸	۰,۶۱۴۰

جدول فراوانی سوالات مربوط به رعایت قوانین و مقررات

مطابق جدول ، بیش از ۷۰٪ افراد معتقدند ماندشان در سازمان هم از روی نیاز است و هم علاقه و حتی اگر مایل به عدم رعایت قانون هم باشند این کار برایشان سخت خواهد بود . تا حدودی معتقدند که اگر رعایت قوانین نشود ، زندگیشان لطمه خواهد دید . همچنین حدود ۴۴/۵٪ بیان می دارند که افراد اگر خود را اینقدر وقف رعایت قانون نکرده بودند شاید زندگی بهتری کرده بودند و ۴۰/۲٪ نیز محدودیت در انتخاب های موجود را از پیامدهای منفی ترک قانون عنوان کرده اند . در نتیجه با توجه به جمیع جوانب اکثراً تصمیم دارندنسبت به احرای قانون پایبند بمانند . بر اساس میانگین وزنی گویه ها شماره ۷ با میانگین وزنی ۳,۹۸۴۸ دارای بیشترین نظر موافق می باشد و این بدان معناست که رعایت قانون در سازمان برای افراد هم از روی نیاز و هم از روی علاقه است و همین گویه (شماره ۷) با انحراف معیار ۰,۹۳۷ دارای کمترین پراکندگی بین سایر گویه های تعهد مستمر می باشد . کمترین نظر موافق نیز مربوط به گویه شماره ۱۰ با میانگین وزنی ۳,۱۳۶۴ می باشد که نشان می دهد کارکنان با تاثیر بودن افراد دلیلی بر فکر نکردن به عدم رعایت قانئن كاملاً موافق نمی باشند ؛ همچنین بیشترین پراکندگی نیز با انحراف معیار ۱,۲۳۴ مربوط به همین سوال ۱۰ می باشد.

سوال	گویه ها	در صد معتبر					میانگین وزنی	انحراف معیار
		كاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	كاملاً مخالفم		
۱۲	من برای ماندن با این سازمان احساس وظیفه ای نمی کنم .	۴,۲	۱۰,۹	۱۳,۹	۳۹,۷	۳۱,۲	۳,۸۲۷۳	۱,۱۱۵
۱۳	حتی اگر به نفع خودم هم باشد	۲۱,۵	۴۲,۱	۲۴,۸	۷,۹	۳,۶	۳,۷	۱,۰۱۰

							احساس می کنم ترک سازمان در حال حاضر کار درستی نیست .	
۱,۰۹۹	۳,۲۱۲۱	۷	۱۹,۱	۳۱,۵	۳۰,۶	۱۱,۸	اگر اکنون این سازمان را ترک کنم احساس گناه می کنم .	۱۴
۰,۹۶۶	۳,۹۰۳۰	۳	۴,۲	۲۰,۹	۴۳	۲۸,۸	این سازمان شایسته وفاداری من است .	۱۵
۱,۰۲۴	۳,۶۷۲۷	۳,۶	۸,۲	۲۷,۶	۳۸,۵	۲۲,۱	من اکنون سازمانم را ترک نمی کنم چون نسبت به کارکنان آن حس تعهد دارم .	۱۶
۱,۰۳۴	۳,۹	۳,۶	۵,۸	۱۹,۷	۳۸,۸	۳۲,۱	من به سازمانم بسیار متدیونم .	۱۷
۰,۷۴۰۵	۳,۷۰۲۵	۸,۷	۱۴,۲	۲۳,۱	۳۴,۰	۲۰,۱	جمع کل	

جدول فراوانی سوالات مربوط به بعد مسئولیت منابع انسانی

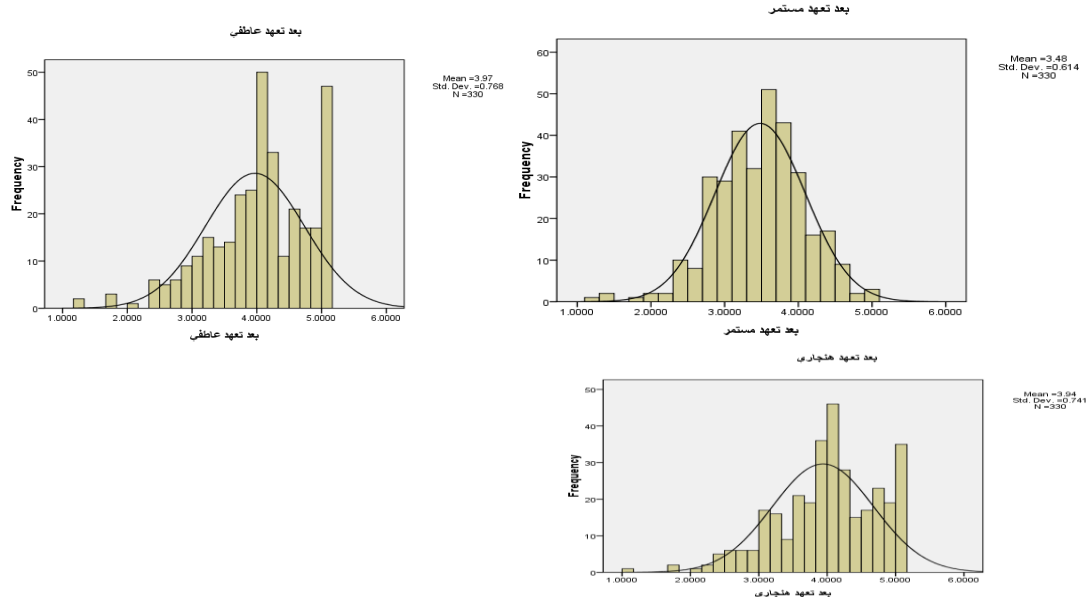
مطابق جدول ، به نظر بیش از ۷۰٪ از افراد نمونه ، باقی ماندن در سازمان را وظیفه خود تلقی نموده و آن را شایسته وفاداری عنوان می نمایند . از طرفی ۶۳/۶٪ ترک سازمان را هر چند که نفعشان هم باشد کار درستی نمی دانند . در عین حال ۴۲/۴٪ از کارکنان اگر اکنون سازمان را ترک کنند احساس گناه می کنند . ۶۰/۶٪ افراد بیان داشته اند که سازمان را به دلیل احساس تعهد به کارکنان ترک نمی کنند و اکثرا برای ماندن در بانک احساس دین و تکلیف می کنند . در بین گویه های مربوط به مسئولیت منابع انسانی دو گویه ۱۵ و ۱۷ با میانگین های وزنی ۳,۹۰۳ و ۳,۹ دارای بالاترین نظر موافق بین افراد می باشد که نشان دهنده این مطلب است که بیشتر کارکنان سازمان را شایسته وفاداری خود دانسته و خود را مدیون سازمان می دانند . بر اساس انحراف معیار گویه ها ، کمترین و بیشترین پراکندگی نیز مربوط به گویه های ۱۵ و ۱۲ می باشد . در واقع گویه ۱۵ با انحراف معیار ۰,۹۶۶ و با مضمون سزاوار وفاداری کارکنان بودن سازمان دارای کمترین پراکندگی و گویه شماره ۱۲ با انحراف معیار ۱,۱۱۵ بیشترین انحراف معیار را دارد . لازم به ذکر است بین گویه های مربوط به بعد مسئولیت منابع انسانی گویه شماره ۱۲ با مضمون " من برای ماندن با این سازمان احساس وظیفه ای نمی کنم " دارای مفهوم معکوس بوده که در امتیاز دهی در نظر گرفته شده است .

توصیف ابعاد تعهد سازمانی

بعد	میانگین
مسئولیت زیست محیطی	۳,۹۷
رعایت قوانین	۳,۴۸
مسئولیت منابع انسانی	۳,۹۴

جدول مقایسه میانگین ابعاد مسئولیت اجتماعی

مقایسه میانگین ابعاد تعهدسازمانی آزمودنی ها ، نشان دهنده این است که بعد مسئولیت زیست محیطی آنها قویترین بعد مسئولیت منابع انسانی ، ضعیفترین بعد از ابعاد مسئولیت اجتماعی است.



نمودارهای مقایسه ای هیستوگرام ابعاد مسئولیت اجتماعی

آزمون فرضیه های تحقیق

آزمون فرضیه اصلی تحقیق : بین رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرض H0 : بین رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد.

فرض H1 : بین رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

سطح معنی داری	قدرار خطا	نتیجه گیری	قدرار ضریب همبستگی
۰,۰۰	۰,۰۰	جود رابطه	۰,۳۱۱

جدول ضریب همبستگی اسپیرمن رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی

باتوجه به جدول ماتریس ضریب همبستگی اسپیرمن با فاصله اطمینان ۹۵٪ سطح معنی داری برابر است با $\text{sig} = ۰/۰۰$ است ، یعنی با اطلاعات موجود فرضیه H0 رد می شود . به عبارت دیگر بین دو متغیر رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد . با توجه به وجود این رابطه به میزان شدت رابطه پرداخت می شود که با در نظر گرفتن قدر مطلق ضریب همبستگی که برابر است با $r = ۰/۳۱۷$ = رابطه قوی را نشان نمی دهد ولی با توجه به علامت آن که مثبت است جهت این رابطه مستقیم است ، یعنی با ایجاد سبک رهبری اخلاقی در بانک سپه ، مسئولیت اجتماعی افزایش می یابد.

آزمون فرضیه فرعی اول:

بین بعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد .

فرض H0 : بین بعد فرد اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود ندارد.

فرض H1 : بین بعد فرد اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد.

سطح معنی داری	مقدار خطا	نتیجه گیری	مقدار ضریب همبستگی
۰,۰۰	۰,۰۰	جود رابطه	۰,۳۰

جدول ضریب همبستگی اسپیرمن بعد فرد اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی چون مقدار سطح معنی داری ۰,۰۰۰ می باشد و کوچکتر از مقدار خطاست پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی ارتباط معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۳۰۱ می باشد که نشان دهنده همبستگی مستقیم بعد فرد اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی کارکنان می باشد.

آزمون فرضیه فرعی دوم:

بین بعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد.
فرض H0: بین بعد فرد اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود ندارد.
فرض H1: بین بعد فرد اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد.

سطح معنی داری	مقدار خطا	نتیجه گیری	مقدار ضریب همبستگی
۰,۰۰	۰,۰۰	جود رابطه	۰,۲۸

جدول ضریب همبستگی اسپیرمن بعد فرد اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی چون مقدار سطح معنی داری ۰/۰۰۰ می باشد و کوچکتر از مقدار خطاست پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی ارتباط معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۲۸۲ می باشد که نشان دهنده همبستگی مستقیم بعد فرد اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی می باشد.

آزمون فرضیه فرعی سوم:

بین بعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد.
فرض H0: بین بعد فرد اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود ندارد.
فرض H1: بین بعد فرد اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد.

سطح معنی داری	مقدار خطا	نتیجه گیری	مقدار ضریب همبستگی
۰,۰۲	۰,۰۰	جود رابطه	۰,۱۲

جدول ضریب همبستگی اسپیرمن بعد فرد اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی چون مقدار سطح معنی داری ۰/۰۲۱ می باشد و کوچکتر از مقدار خطاست پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی ارتباط معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۱۲۷ می باشد که نشان دهنده همبستگی مستقیم بعد فرد اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی می باشد.

آزمون فرضیه فرعی چهارم:

بین بعد مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد.
فرض H0: بین بعد مدیر اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود ندارد.
فرض H1: بین بعد مدیر اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد.

سطح معنی داری	مقدار خطا	نتیجه گیری	مقدار ضریب همبستگی
۰,۰۰	۰,۰۰	جود رابطه	۰,۲۸

جدول ضریب همبستگی اسپیرمن بعد مدیر اخلاقی و بعد مسئولیت اجتماعی چون مقدار سطح معنی داری ۰/۰۰۰ می باشد و کوچکتر از مقدار خطاست پس فرض یک را نتیجه می گیریم یعنی ارتباط معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی ۰/۲۸۲ می باشد که نشان دهنده همبستگی مستقیم بعد مدیر اخلاقی مدیران و بعد مسئولیت اجتماعی می باشد .

بعد مدیر اخلاقی		بعد فرد اخلاقی		
ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۰,۲۸۲	۰,۰۰۰	۰,۳۰۱	۰,۰۰۰	مسئولیت زیست محیطی
۰,۱۷۹	۰,۰۰۱	۰,۱۲۷	۰,۰۲۱	رعایت قوانین
۰,۲۶۱	۰,۰۰۰	۰,۲۸۲	۰,۰۰۰	مسئولیت منابع انسانی

جدول بررسی کلی ابعاد رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی

نتیجه گیری

هدایت و مدیریت منابع انسانی به عنوان مهمترین منبع سازمانی همواره دغدغه ی خاطر مدیران سازمان است . تنوعی از انسان ها با نگرش ها ، عقاید ، ارزش ها و فرهنگ های متنوع ، نوع خاصی از مدیریت را می طلبد . متغیر های تاثیر گذار بر عملکرد افراد آن چنان زیاد و متنوع هستند که کنترل آنها تقریبا غیر ممکن می نماید. اما آنچه مسلم است ؛ دستیابی به اهداف سازمان جز از طریق هدایت و رهبری افراد برای ایفای وظایف تعریف شده امکان پذیر نیست . مدیران سازمان باید بتوانند عواملی که از درون و برون بر عملکرد کارکنان تاثیر گذار هستند را شناسایی کرده و تحت کنترل خود قرار دهند تا قادر باشند حداکثر بهره وری و کارایی را از منابع انسانی به دست آورند (کاتب و امین ، ۱۳۸۷ : ۱۱۰). نیروی انسانی کارآمد به دلیل ارزشمند بودن مورد توجه سازمان ها و موسسات معتبر است و به کارگیری نیروی انسانی ، نیازمند وجود رهبران شایسته و استفاده از سبک های رهبری موثر است تا بتوانند مسئولیت اجتماعی را افزایش دهند و فرهنگ سازمانی مطلوب در سازمان ایجاد نمایند (کرمی نیا و همکاران ، ۱۳۸۹ : ۱). از طرفی رسوایی های اخلاقی اخیر در زمینه کسب و کار اهمیت سولاتی درباره نقش رهبری در شکل گیری رفتار اخلاقی را افزایش داده است . رهبری اخلاقی از رویکردهایی است که در دهه پایانی قرن بیستم به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. سازمانها باید به رهبری اخلاقی بسیار اهمیت دهند زیرا تحقیقات نشان داده است که رهبر اخلاقی نتایج مثبتی برای سازمان خود دارد از دوری و همکارانش لذا در این تحقیق به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و مسئولیت اجتماعی کارکنان ستادی بانک سپه در شهر تهران پرداخته شده است که در این راستا میزان این متغیر ها در بانک و نیز رابطه آنها با متغیر های جمعیت شناختی نیز بررسی گردیده . در این پژوهش با توجه به نتایج تحقیق ، پذیرفته ایم که حداقل یکی از سبک های رهبری در بانک سپه ، رویکرد اخلاقی است که در افزایش مسئولیت اجتماعی آن نقش تاثیر گذار و بسزایی دارد . اگر مدیران از سبک رهبری اخلاقی پیروی نمایند ، مسئولیت اجتماعی یک واحد خدماتی همچون بانک که ریشه در پایبندی به ارزش ها دارد ، حتی در سطوح پایین هم وجود خارجی نخواهد داشت . مطابق با یافته های این تحقیق اگر مدیران به طور اخلاقی رفتار کنند و با کارکنان خود صادق باشند قابل اعتماد باشند و رفتار هایی از این قبیل از خود نشان دهند بر احساس مسئولیت اجتماعی ، موثر خواهد بود و در مجموع بر ارتباط روانی بین کارکنان و سازمانشان موثر می باشد که در نتیجه باعث می شود که احتمال اینکه کارکنان داوطلبانه رفتارهای مسئولیت آمیز انجام دهند کمتر شد . یافته های پژوهش همچنین نشان داد که بین بعد مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی و هر سه بعد مسئولیت اجتماعی ارتباط معنی داری وجود دارد و به عبارت دیگر مدیریت به صورت اخلاقی بر

مسئولیت اجتماعی و سه بعد آن شامل موثر خواهد بود که در این مورد نیز با نتایج تحقیق الهه راهداری شمالی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در یافته های تحقیق ساترلند (۲۰۱۰) بین ابعاد تعهد عاطفی و هنجاری تعهد سازمانی کارکنان و رهبری اخلاقی مدیران رابطه معنی داری حاصل گردید ولی رابطه ای بین بعد تعهد مستمر تعهد سازمانی کارکنان و رهبری اخلاقی مدیران مشاهده نگردید. همچنین در پژوهش انجام شده توسط علیزاده مجد (۱۳۸۹) بین رهبری اخلاقی مدیران و هر سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری حاصل گردید.

منابع و مأخذ

الف (منابع فارسی

- آذر، عادل؛ مؤمنی، منصور. (۱۳۸۳). آمار و کاربرد آن در مدیریت. جلد اول، چاپ دهم، تهران: انتشارات سمت.
- آذر، عادل؛ مؤمنی، منصور. (۱۳۸۰). آمار و کاربرد آن در مدیریت. جلد دوم، چاپ پنجم، تهران: انتشارات سمت.
- ازگلی، محمد. (۱۳۸۳). رهبری استراتژیک چشم انداز تهران. انتشارات دانشگاه امام حسین (ع)، چاپ اول.
- ازگلی، محمد. (۱۳۸۵). درآمدی بر رویکرد های رهبری اخلاقی. نشریه مصباح، شماره ۶۳، صص ۷۶-۵۳
- دانلیل آر. (۱۳۷۹). مدیریت (سازماندهی، رهبری، کنترل). ترجمه علی پارسایان و محمد اعرابی، جلد دوم، چاپ اول، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- اسماعیلی، کوروش. (۱۳۸۰). تعهد سازمانی. مجله تدبیر، شماره ۱۱۲، صص ۶۷.
- اشرفی، بزرگ. (۱۳۷۴). تبیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس
- اعرابی، سید محمد؛ باقری کلجاهی، علی. (۱۳۸۷). آسیب شناسی تعهد سازمانی از منظر سیاست های مدیریت انسانی (از دیدگاه کارکنان). فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۵۷، صص ۳۲-۱۷.
- امامی، حسین. (۱۳۹۱). تاثیر رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان بانک تجارت استان ایلام. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری- دانشگاه پیام نور استان تهران- امامی، مصطفی. (۱۳۸۷). تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن. فصلنامه راهبرد دانشگاه تهران، سال اول، شماره اول، پاییز ۱۳۸۷، صص ۱۴۴-۱۲۷
- آونز، رابرت جی. (۱۳۸۲). رفتار سازمانی در آموزش و پرورش. ترجمه قربانعلی سلیمی، احمد علی فروغی، اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوارسگان
- ایران نژاد پاریزی، مهدی؛ ساسان گهر، پرویز. (۱۳۸۶). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، تهران: موسسه بانکداری ایران.
- باقری، مسلم؛ تولایی، روح اله. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰، مرداد و شهریور ۱۳۸۹، صص ۹۶-۷۳.
- بست، جان. (۱۳۹۱). روشهای تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری.
- ترجمه حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی، ویرایش اول، چاپ یازدهم، تهران: انتشارات رشد. - بلانچارد، کنت؛ وینسنت پل، نورمن. (۱۳۸۵). مدیر یک دقیقه ای و قدرت مدیریت اخلاقی، ترجمه بهزاد رضانی، نشر گناباد.
- بودلایی، حسن؛ زاهدی، شمس السادات؛ ستاری نسب، رضا؛ کوشکی جهرمی، علیرضا. (۱۳۸۸). تحلیل رابطه توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی. فصلنامه تخصصی پارک ها و مراکز رشد، شماره ۲۴، پاییز ۱۳۸۹. - بیابانگرد، اسماعیل. (۱۳۸۸). روش های تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی. چاپ دوران، تهران، جلد اول، چاپ چهارم.
- پاداش، فریبا؛ گل پرور، محسن. (۱۳۸۹). رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۱ و ۲، بهار و تابستان ۱۳۸۹.
- توکل، گری. (۱۳۸۲). مدیریت و رهبری در سازمان ها. ترجمه: محمد ازگلی و قاسم قنبری، تهران، نشر دانشگاه امام حسین (ع).
- چلبی، مسعود. (۱۳۷۵). جامعه شناسی نظم. تهران: نشر نی.
- حسن زاده، حسین؛ خائف الهی، احمد علی؛ متقی، پیمان؛ حبیبی تبار، زینب. (۱۳۹۰). تبیین مدل تأثیرگذاری ویژگی های شخصیتی کارکنان بر تعهد سازمانی آنها با توجه به نقش سبک های رهبری. مجله پژوهش های مدیریت، سال چهارم، شماره یازدهم، بهار ۱۳۹۰

- حضوری، محمد جواد (۱۳۸۴). رابطه تعهد سازمانی با ویژگی های اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور، فصلنامه دانشگاه پیام نور، سال سوم، شماره سوم، پاییز ۱۳۸۴.
- خانکا، اس اس. (۱۳۸۹). رفتار سازمانی. ترجمه غلامرضا شمس مورکانی، تهران: نشر آبیژ
- خشنود، الهام. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر ابعاد اصلی شغل بر میزان تعهد سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان سمنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دلاور، علی. (۱۳۸۰). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: انتشارات رشد.
- دوستدار، محمد. (۱۳۸۵). تبیین مدل تأثیرگذاری هوش عاطفی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نقش سبک های رهبری، رساله دوره دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- دهقان مروست، افروز. (۱۳۷۸). تحلیل رابطه عوامل شغلی با تعهد سازمانی بر اساس مدل ویژگی های شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی
- رایبیز، ا. پ. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
- رایبیز، ا. پ. (۱۳۸۱). رفتار سازمانی. ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رایبیز، ا. پ. (۱۳۸۴). رفتار سازمانی. ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، جلد دوم، چاپ ششم، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رایبیز، استیفن پی؛ سنزو، دیوید، ای دی. (۱۳۷۹). مبانی مدیریت. ترجمه سید محمد اعرابی، محمد علی حمید رفیعی و بهروز اسراری ارشد، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- راندال، ام. دونالد. (۱۳۷۴). تعهد و سازمان، نگرشی مجدد به سازمان انسانی. ترجمه اسفندیار فرج وند، مجله زمینه، شماره های ۵۱ و ۵۲: ۳۶-۳۹.
- راهداری شمالی، الهه. (۱۳۹۰). رابطه رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان رسمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز (ساختمان مرکزی)، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی - دانشگاه پیام نور استان فارس.
- راهداری شمالی، الهه. (۱۳۸۹). رهبری اخلاقی در سازمان، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی (۲۷ و ۲۸ بهمن ۸۹ - شیراز).
- رحمان سرشت، حسن و فیاضی، مرجان. (۱۳۸۷). رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی "پژوه مدیریت"، سال هشتم، شماره ۲۹.
- رنجبریان، بهرام. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان. سال دهم، شماره ۱ و ۲، صص ۵۷-۴۱. - زارع، معصومه. (۱۳۹۱). رابطه رهبری اخلاقی و رهبری تحول گرا با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- زکی، محمد علی. (۱۳۸۳). بررسی تاثیر ابعاد رضایت شغلی بر تاثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان مرد و زن دبیرستان های شهر اصفهان، مجله مصباح، شماره ۶۷، صص ۷۶-۵۱.
- ساروقی، احمد. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت. فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه. (۱۳۸۰). روشهای تحقیق در علوم رفتاری. چاپ پنجم، تهران: انتشارات آگاه.
- سکاران، اوما. (۱۳۸۱). روش تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و شیرازی، چاپ اول، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- شرمهورن، جان آر. (۱۳۸۱). مدیریت و رفتار سازمانی. مترجم مهدی ایران نژاد پاریزی، چاپ اول، تهران: نشر مدیران.
- شیخ، محمود؛ باقرزاده، غلامعلی زاده، رضا؛ اسماعیلی، حسن؛ فاضل، جمال. (۱۳۸۴). بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش، مجله حرکت، شماره ۲۶، صص ۲۱-۵.
- صادقی فر، جعفر. (۱۳۸۶). ارزش فردی و تعهد سازمانی. شیراز: نوید شیراز، چاپ اول.
- صفرنیا، حسن. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر در ایجاد و تقویت تعهد سازمانی کارکنان بانک های دولتی، www.SID.ir.
- صمدی، عباس؛ مهدوی خو، رضا. (۱۳۸۸). بررسی تاثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان (مطالعه موردی)، فصلنامه تخصصی مالیات، شماره ۴، مسلسل ۵۲، صص ۷۳-۴۵.
- ضابطیان حسینی، مجید رضا. (۱۳۸۴). بررسی سبک اسنادی دبیران با سبک رهبری مدیران بر اساس تئوری مسیر-هدف، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- طبرسا، غلامعلی؛ ایمانی دلشاد، رضا. (۱۳۸۵). تجزیه و تحلیل و تبیین تعاملات فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، شماره ۳۸، دی ۱۳۸۸.
- علیزاده مجد، امیر. (۱۳۸۹). رهبری اخلاقی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان واحد های ستادی بانک ملت در شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه عالی بانکداری ایران.

- عمادی فر ، اعظم . (۱۳۸۸). بررسی سبک رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه آن با توانمندسازی آنان . پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه فردوسی مشهد.
- قدرت آبادی، محمد جواد. (۱۳۸۴). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران (براساس نظریه لیکرت) با میزان رضایت شغلی دبیران در مدارس راهنمایی دخترانه شاهد شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۴-۱۳۸۳، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی - دانشگاه شهید بهشتی.
- کاتب ، غلامرضا ؛ امین ، فرشته . (۱۳۸۷) . طراحی برنامه ی توانمندسازی مدیران سازمان بر اساس نقش های مدیریتی آنها . مجله دانشکده علوم انسانی دانشگاه سمنان ، سال ۷ ، شماره ۲۴ ، صص ۱۲۷-۱۰۹ .
- کاتر، جان پی. (۱۳۸۶). رهبری تحول . ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی ، کرج : موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت .
- کرمی نیا ، رضا ؛ سلیمی ، سیدحسین ؛ امینی ، علی . (۱۳۸۹). رابطه سبک رهبری با فرهنگ و تعهد سازمانی در نیروهای نظامی . مجله طب نظامی ، دوره ۱۲ ، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۹ ، صص ۷۰-۶۵ .
- کیخسروی ، هادی . (۱۳۸۷). بررسی ارتباط ویژگی های شخصی با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه تربیت معلم سبزوار . پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد .
- گل پرور ، محسن ؛ پاداش ، فریبا ؛ آتشین پور ، حمید. (۱۳۸۹) . مدل تقویت احساس انرژی ، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی ، فصلنامه سلامت کار ایران ، شماره ۳ ، پاییز
- چوپانی، ح.، ۱۳۹۰، بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در شرکت سهامی البرز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- حاجی کریمی، ع.، ۱۳۸۳، توسعه منابع انسانی و نقش آن در ارتقای مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان ها، فرهنگ، ارزش ها و اخلاقیات، نشریه پیام مدیریت، شماره ۹ و ۱۰ .
- حساس یگانه، یحیی و قدرت الله بزرگر، ۱۳۹۳، مبانی نظری مسئولیت اجتماعی شرکت ها و پارادایم تحقیقاتی آن در حرفه حسابداری، نشریه حسابداری مدیریت، سال سوم، شماره ۷ .
- راه چمنی، احمد و لیدا لاجوردی، ۱۳۹۱، بررسی تأثیر اقدامات مسئولیت اجتماعی شرکت بر ترجیح برند در صنعت بانکداری، نشریه دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، مدیریت و حسابداری.
- شفیعی، ر. و همکاران، ۱۳۹۱، مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی: تعاریف، مفاهیم و مدل ها، تهران، انتشارات سمت-، یوکل ، گری . (۱۳۸۲). مدیریت و رهبری در سازمان ها . مترجم محمد ازگلی و قاسم قنبری، تهران : نشر دانشگاه امام حسین (ع)، چاپ اول
- ب (منابع انگلیسی
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63 pp.1-18.
- Avey, James B., Palanski, Michael E ., Walumbwa, Fred O.(2010) .When Leadership Goes Unnoticed: The Moderating Role of Follower Self-Esteem on the Relationship Between Ethical Leadership and Follower Behavior. *Journal of Business Ethics* , February 2011, Volume 98, Issue 4, pp 573-582
- Baker ,TL., Hunt, TG., Andrews, MC .(2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research* 59: 846-857.
- Barnard, Chester. (1938) . The Functions of the Executive . Cambridge, Mass : Harvard University Press.
- Bass, BM.(1956). Development of a structural distinguished personality test. *Journal of Applied Psychology* 40: 393-397.
- Bass , BM & Steidlmeier, P .(1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly* 10: 181-217.
- Becker, H. S. (1960). Notes on The Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, Vol.66, No.1.
- Bergmann, T.J., Lester, S.W., De Meuse, K.P& Grahn, J.L. (2000) .Integrating the three domains of employee commitment: an exploratory study. *Journal of Applied Business Research*, Vol.16, No.4, pp15-26.
- Brown, M. E & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Brown , M ., Trevino,L ., & and Harrison , D . (2005) . Ethical leadership : A social learning perspective for construct development and testing , *Organizational Behavior and Decision Processes* 97 ,117 – 134 .
- Buck, J.M. & Watson, J.L. (2002), "The relationship between human resource management strategies and organizational commitment", *Innovative Higher Education*, vol.26, No.3, pp. 175_193.

- Cramer , D . (1996) . Job Stisfaction and Organizational Continuance Commitment : A Tow – Wave Panel Study. Journal Of Organizational Behavior , Vol 17 , No 4.
- De Hoogh, A. H. B., & Den Hartog, D. N. (2009). Ethical leadership: The positive and responsible use of power. In D. Tjsovoold & B. Wisse (Eds.). Power and interdependence in organizations (pp.338-354). Cambridge : University Press.
- Deloria,J,E.(2001).A comparative study of employee commitment:Core and contract employees in a federal agency .Doctoral Dissertation,Faculty of the Virginia polytechnic and State University.
- Demiray, E & Curabay,S.(2008). Organizational Commitment of Anadolu University Open Education Faculty Students. International Journal of Social Sciences, Vol. 3, Issue 2.
- Emler, N., Cook, T .(1985). Moral integrity in leadership: Why it matters and why it may be difficult to achieve. In BW Roberts, and R Hogan (eds.) Personality psychology in the workplace (PP. 277-289). Whashington, DC, American Psychological Association.
- Erdheim , J ., Wang , Mo., & Zickar, M. J. (2006) , linking the big five personality constructs to organizational commitment Personality and Individual Differences Vol. 41(5).
- Fluker , W .(2002). Roundtable 3: Ethics and leadership; In conversations on leadership. President and Fellows of Harvard College, Cambridge MA.
- Foote, David. A ., Seipel , Scott . J., Johnson , Nancy . B & Duffy , Michelle . K.(2005). Employee commitment and organizational policies. Journal of Management Decision, Vol. 43, No. 2, pp. 203_219.
- Francoeur, keith alan. (2008). The relationship between the five-factor model of personality and leadership preferences for initiating structure and consideration. dissertation, Indian university of pensilvania.
- Gini, A. (1997). Moral leadership prototypes. Leadreship Quarterly 5: 121-134.
- Gonzales, F & Tomas, M.(2003). Leadership ethical dimension7: are acquirement in tqm implementation , journal of the TQM maqunize. Vol : 4 , PP 16-19.
- Greenberg, J & Baron , R.A .(1997). Behavior in Organizations. Prentic-hall , Inc, 6th ed.
- Green ,B.,Hartman,L.C.&Bambacas,M.(2000).Organizational Commitment :A multimethod scale analysis and test of effects.International Journal of Organizational Analysis,8(1):89-108.
- Hawell , J.M., Avolio , B.J.(1992). “ The ethics of charismatic leader ship : submission or liberation” , Academy of management executive , No 6.
- Horner , M.(1997) . Leadership Theory: past, present and future. Team Performance Management , vol 3, No 4.
- Karaköse, T.(2007). High school teachers' perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey, Asia Pacific Education Review, 8 (3), 464–477.
- Kaneshiro, Paul. (2008). Analyzing The organizational Justice, Trust, And Commitment Relationship In A Public Organization. Doctor Of Philosophy, Submitted to North central University, pp. 14_20 .
- Kanungo, R N., Mendonca, M .(1996). Ethical dimensions of leadership. Sage Series in Business Ethics, Thousand Oaks, CA.
- Karaköse, T. (2007). High school teachers' perceptions towards principals' ethical leadership in Turkey. Asia Pacific Education Review, 8 (3), 464–477 .
- Khuntia, R & Suar , D .(2004). A scale to assess ethical leadership of Indian private and public sector managers. Journal of Business Ethics, 49, 13-26.
- Liou, Shwu-Ru.(2008). An Analysis of the Concept of Organizational Commitment .Nursing Forum, Vol. 43 Issue 3
- Mathieu, J,E& Zajac, D.M. (1990).A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. Psychological Bulletin, Vol.108(2) , pp171-94.
- Mayer , R.C & Schoorman , D.F.(1998). Differentiating Antecedents Of Organizational Commitment: A Test Of March And Simon ’ Model . Journal Of Organizational Behavior , Vol , 19 No 1 .
- Mayer, D.M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., Salvador, R. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. Organizational Behavior and Human Decisions Processes, 108, 1-13.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. Human Resource Management Review , vol 11 , No 3 , 299 – 326.
- Mcmanus , K . (2011) . The Relationship Between Ethical Leadership , Attachment Orientation and Gender in Organization , Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy Clinical Psychology, Walden University.

- Michael, O, Court, D. & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management* , v23 n3 pp266-288.
- Mowday,R.T. (1998) . Reflections On The Study and Relevance of Organizational Commitment . *Human Resource Management Review* , Vol 8 , No 4.
- Mowday, R.T. (2000). Chickens, Pigs, Breakfast and Commitment. *The Organizational Behavior*. 16.
- Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M. (1982). *Employee- Organization Linkage of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Newyork: Academic Press.
- Murray, C .(2008). *The transformation essence of servat leadership in higher education environment : a case study*. Published Ph.D.capella university.
- Ogunfowora, Babatunde .(2009).*The Consequences Of Ethical Leadership: Comparisons With Transformational Leadership and Abusive Supervision*. (Supervisor - Kibeom Lee)
- Winston,M.(2007).Ethical leadership and ethical decision making : Ameta-analysis of research related of ethics education,*Library & Information Science Research* 29 ,pp.230-251
- Terry , George R .(1979). *Principles of Management* . Homeewood : Richard . D. Irwin ., p . 342 .
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63, 345-359.
- Petrick , JA & Quinn , JF. (1997). *Management ethics: Integrity at work*. Sage Series in Business Ethics, Thousand Oaks, CA.
- Pierce, L. J.(2007). *The unique and essential characteristic of effective ethical leadership in for – profit and not – profit organization : a delphi stady* . capella university.
- Ponnu , C.H.,& Tennakoon, G.(2009). *The association between ethical leadership and employee outcomes:The Malaysian case*. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14 (1) , 21 – 32.
- Shiuian , C.B ., YU , J.D & Relley , J.H .(2003). *Organizational Commitment , Supervisory Commitment and Employee Outcomes in The Chinese Context Proximal Phyothesis or Global Hypothesis*. *Journal Of Organizational Behavior*, Vol 24, No 3 .
- Somers, M.J.; Brinbaum, D. (1998). *Work-related commitment and job performance: It’s also the nature of the performance that counts*.*Journal of Organizational Behavior*, 19: 621-634.
- Steers , R ., & Porter , L.w.(1983). *Employee commitment to organizations*. In R. Steers & L. Porter (Eds.), *Motivation and work behavior* (pp. 21g230). New York: McGraw-Hill.
- Steers, R., & Porter, L.w.(1991). *Motivation and Work*. McGraw-Hill, Inc, 5th ed.
- Sutherland , M . A . (2010) . *An Examination of Ethical leadership & Organizational Commitment* . A Dissertation Doctor of Business Administration , Submitted to Nova Southeastern University.
- Yilmaz , E .(2010). *The analysis of organizational creativity in schools regarding principals' ethical leadership characteristics*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 3949-3953