

پیوند رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان: نقش تبادل رهبر-عضو

ایران دخت شهبازی^۱

^۱ فوق لیسانس، مدیریت دولتی، منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، شیراز، ایران

Iranh2013@yahoo.com

چکیده

تئوری تبادل اجتماعی یکی از مکانیسم های اصلی است که از طریق آن رهبران اخلاقی، کارکنان خود را تحت تاثیر قرار می دهند عملکرد سازمان از عوامل گوناگونی تأثیر می پذیرد که از مهمترین آنها ارتباطات اثربخش بین مدیر و کارکنان است. لذا این مطالعه با هدف بررسی پیوند رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان: نقش تبادل رهبر-عضو صورت پذیرفت. در بین پژوهش های پیشین، مطالعات محدودی، رابطه ی بین رهبری اخلاقی، عملکرد سازمان و تبادل رهبر-عضو را مورد بررسی و قرار داده اند. پیکیلا^۱ و همکاران (۲۰۱۰)، نقش های اهمیت کار، استقلال، و تلاش در رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد سازمان را مورد بررسی قرار داده است. پیکیلا و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند که رهبری اخلاقی، اهمیت کار را افزایش می دهد، که به نوبه خود، منجر به بهبود عملکرد می گردد. بر اساس مطالعات گذشته بین رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان و تبادل رهبر-عضو رابطه وجود دارد. همچنین نتایج بسیاری از مطالعات نشان می دهد که بین بادل رهبر-عضو و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه در بین پژوهش های پیشین، پژوهشی که به بررسی ارتباط رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان با واسطه گری تبادل رهبر-عضو کارکنان پرداخته باشد، یافت نشد.

کلیدواژه: رهبری اخلاقی، عملکرد کارکنان، نقش تبادل رهبر-عضو

مقدمه

یکی از 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 توانمند 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، 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 رفتارهای 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 (پیلماز، 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 (وینستون، ۲۰۰۷، به نقل از 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 (پیلماز، ۲۰۱۰: ۳۹۵۰).

رهبری اخلاقی طی سالهای 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، ارزشهای 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

^۱ Piccolo