

تکیه بر ارزش‌های اخلاقی در گفتار و عمل، و رهبری بر مبنای اصول اخلاقی خداپسندانه از جایگاهی والا و ارزشمند در دین مبین اسلام برخوردار است. گفتار و عمل نبی مکرم اسلام ﷺ و ائمه معصومین ﷺ در دوران حیات پرفیض و هدایت‌گراشان سرشار از لحظه‌هایی است که در آنها بر اهمیت ارزش‌های اخلاقی تأکیدی دوچندان شده است. مجموعه اصول و قواعدی که دین پربرکت اسلام به عنوان اصول و ارزش‌های اخلاقی فراروی بشر خاکی قرار داده، طیف متنوع و جامعی را دربر می‌گیرد. اخلاص در گفتار و عمل، خوف و خشیت از خدا، اندوهگین و گریان بودن به دلیل اعمال و رفتارهای خود، پشیمانی و ترک گناهان، مهرورزی، گذشت، ایثار، بخشش، رحمت و رأفت در روابط با دیگر انسان‌ها، گره‌گشایی و رفع مشکلات هموعان، رعایت انصاف و حقوق دیگران، توجه به نقاط ضعف خود و هشیار بودن نسبت به این ضعف‌ها و کاستی‌ها، گریز از شهوات و آمال سطح پایین دنیوی همراه با گزیده‌گویی، تنها بخشی از ارزش‌ها و اصول اخلاقی راهگشا برای زندگی بشر در دین اسلام است (حسینی نی، ۱۳۸۵). تکیه بر این ارزش‌های اخلاقی نه تنها در افراد عادی، بلکه در کسانی که در بخش‌های مختلف جامعه اسلامی دارای نقش رهبری و سرپرستی هستند نیز از اهمیتی اجتناب‌ناپذیر برخوردار است. از بعد اسلامی، تکیه بر ارزش‌های اخلاقی و رهبری بر مبنای اصول اخلاقی دارای کارکردهای پرشمار و گوناگونی است. از مهم‌ترین کارکردهای عمل بر پایه ارزش‌های اخلاقی در افراد عادی و رهبران، اجتناب از اعمال گناه‌آلود و رفتارهایی است که موجب آسیب و زیان به جامعه و دیگران می‌شوند (امیری و دهقانی‌زنگنه، ۱۳۹۲؛ ر.ک: مصباح، ۱۳۷۳). به علاوه بر اساس آموزه‌های دین مبین اسلام، تکیه بر ارزش‌های معنوی و اخلاقی در انسان نیرو و توان بردباری و مقاومت وی را در برابر مشکلات دوچندان می‌سازد و به‌این‌ترتیب از فرسودگی و احساس خستگی در انسان پیشگیری می‌کند؛ چراکه انسان با تکیه بر معنویات و ارزش‌های اخلاقی و انسانی خداپسندانه، احساس می‌کند که با منبع سرمایه‌ای بی‌پایان مورد حمایت است (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۳). طبیعی است که عدم احساس فرسودگی در معنای جامع آن و اجتناب از رفتارهای آسیب‌رسان به جامعه و دیگران تنها بخش بسیار محدودی از کارکردهای تکیه بر اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در افراد عادی و رهبران در جامعه اسلامی است. با این حال در هر پژوهشی، پژوهشگران برای اینکه بتوانند فرایند پژوهش خود از طرح مسئله تا بحث و نتیجه‌گیری را به شیوه‌ای مؤثر به پیش ببرند، ناگزیر از تمرکز بر کارکردهایی محدود از سازهایی نظیر ارزش‌ها و رهبری اخلاقی هستند. با توجه به این نکته، در این پژوهش بر

ارائه مدل پیشگیری از رفتارهای انحرافی از طریق رهبری و ارزش‌های اخلاقی

✉ محسن گل‌پرور / دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان) drmgolparvar@hotmail.com

شیرین نیری / کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)

آرزو اشجع / کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه اصفهان

دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۲۰ - پذیرش: ۱۳۹۴/۴/۲۵

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی مدل پیشگیری از فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی از طریق رهبری اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی اجرا شد. از جامعه آماری یک شرکت صنعتی، ۳۸۵ نفر با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نمونه‌گیری شدند. ابزارهای پژوهش، شامل پرسش‌نامه نه سؤالی رهبری اخلاقی، پرسش‌نامه چهار سؤالی ارزش‌های اخلاقی، پرسش‌نامه هشت سؤالی رفتارهای انحرافی و پرسش‌نامه نه سؤالی فرسودگی هیجانی بودند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون، مدل‌سازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون واسطه‌ای تحلیل گردید. نتایج نشان داد که فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی با رهبری و ارزش‌های اخلاقی دارای رابطه منفی معنادار ($p < 0.01$) هستند. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله ساختاری نیز نشان دادند که رهبری اخلاقی و تأکید بر ارزش‌های اخلاقی ابتدا موجب تضعیف فرسودگی هیجانی می‌شوند و سپس فرسودگی هیجانی تضعیف‌شده زمینه‌ساز تضعیف گرایش به رفتارهای انحرافی را فراهم می‌سازد.

کلیدواژه‌ها: رهبری اخلاقی، ارزش‌های اخلاقی، فرسودگی هیجانی، رفتارهای انحرافی.

کارکرد پیشگیرانه رهبری و ارزش‌های اخلاقی برای رفتارهای انحرافی (شکلی از رفتارهای آسیب‌رسان به افراد و کلیت یک نهاد یا سازمان کاری) از طریق تضعیف فرسودگی هیجانی تمرکز شده است. نکته دیگری که پیش از ارائه مبانی نظری و پیشینه پژوهش بایسته توجه است، این است که به دلیل عدم دسترس به ابزار سنجش مناسب، رهبری و ارزش‌های اخلاقی با استفاده از دو ابزاری سنجیده شده‌اند که در حد کلی در آن اصول و ارزش‌های اخلاقی، نظیر رعایت حقوق و شأن دیگر انسان‌ها همراه با عمل بر پایه اصول و قواعد انسان‌دوستانه و خدایسندانه مطرح بوده‌اند. با در نظر داشتن این نکته در ادامه مبانی نظری و پژوهشی ارائه خواهند شد.

۲. بیان مسئله (مبانی نظری و پیشینه پژوهش)

فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی طی دو دهه اخیر از موضوعات پرتطرف‌دار در میان نظریه‌پردازان و پژوهشگران روان‌شناسی بوده است. فرسودگی هیجانی، احساس فرد درباره تحت فشار بودن از طرف کار خود همراه با احساس فرسوده شدن است (مسلش و جکسون، ۱۹۸۱، ص ۱۰۱، به نقل از مولکی و همکاران، ۲۰۰۶). احساس فرسودگی بر اثر فشارهای متعدد کاری در حین انجام وظایف محوله به مرور زمان پدید می‌آید. بر اساس گزارش‌های پژوهشی موجود در مواقعی که افراد در مشاغل خود ملزم به بروز هیجان‌های ظاهری نامتناسب با احساسات واقعی خود هستند و یا مواقعی که تقاضاهای شغلی و کاری به صورت فزاینده‌ای بر افراد تحمیل می‌شوند، احساس تخلیه هیجانی به آنها دست می‌دهد (رایت و کروپان‌زانو، ۱۹۹۸؛ آرنولد و بارلینگ، ۲۰۰۳). چنین احساساتی به تدریج بستر لازم را برای احساس فرسودگی هیجانی در افراد فراهم می‌آورند. بر اساس گزارش‌های تحقیقاتی نظیر مولکی و همکاران (۲۰۰۶) هرگاه احساس فرسودگی هیجانی در افراد پدید آید، نگرش آنها در قالب رضایت شغلی و احساس تعهد تضعیف می‌شود. این روند در فرایندی زنجیره‌ای بستر لازم را برای اقدام کارکنان به رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی فراهم می‌سازد. محیط‌های کار در کل دنیا دارای شرایط لازم برای بروز انواع رفتارهای مختلف از سوی کارکنان هستند. هریک از این رفتارها به اشکال گوناگون زمینه لازم را برای تأثیر مثبت یا منفی بر دیگر افراد و به‌طور کلی بر سازمان فراهم می‌کنند. در نگاهی گذرا می‌توان گفت رفتارهایی که افراد در محیط‌های کار مرتکب می‌شوند در دو گروه رفتارهای متناسب با هنجارها و رفتارهای نامتناسب با هنجارهای پذیرفتنی در سازمان قرار می‌گیرند. رفتارهای متناسب با هنجارهای پذیرفتنی مشتمل بر رفتارهای کلامی و غیرکلامی معطوف به اصول، سیاست‌ها و قواعد حاکم بر سازمان هستند که برای اینکه سازمان در راستای اهداف و ارزش‌های زیربنایی خود

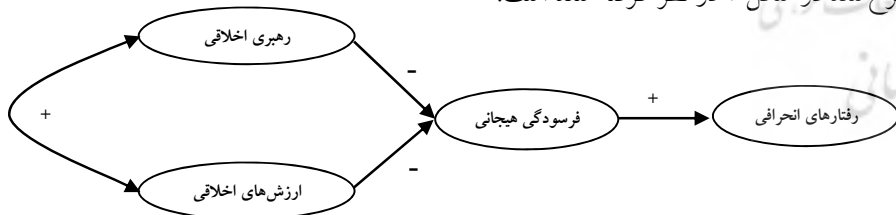
عمل کند، ضروری هستند؛ اما رفتارهای نامتناسب در پیشینه پژوهش‌های صورت‌گرفته تحت عناوین مختلفی نظیر رفتارهای انحرافی (بنت و رابینسون، ۲۰۰۳)، رفتارهای ضد تولید (مانگیون و کوئین، ۱۹۷۵) و رفتارهای ضداجتماعی (گیاکالون و گرینبرگ، ۱۹۹۷) مطرح می‌شوند. در یک جمع‌بندی اجمالی می‌توان گفت یک رفتار در محیط کار، زمانی انحرافی تلقی می‌شود که رسوم، سیاست‌ها و قواعد درونی توسط فرد یا یک گروه زیر پا گذاشته شوند و این زیر پا گذاشته شدن نیز بهزیستی سازمان یا کارکنان آن را با مخاطره روبه‌رو سازد (رابینسون و بنت، ۱۹۹۵).

بنت و رابینسون دو طبقه از رفتارهای انحرافی را تحت عنوان رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان معرفی کرده‌اند. رفتارهای انحرافی معطوف به افراد، مشتمل بر مواردی نظیر سوءاستفاده، گستاخی و بدرفتاری با همکاران و ضرب و شتم فیزیکی و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان مشتمل بر بی‌اعتنایی کاری، عدم متابعت از هنجارهای سازمان و زیر پا گذاشتن سیاست‌های سازمان (در باب نحوه حضور، فعالیت و امثال آن) می‌باشند (بنت و رابینسون، ۲۰۰۰). آنچه در این پژوهش مدنظر بوده، دسته رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان است. شواهد پژوهشی درخور توجه از جمله شواهدی که توسط جاج و همکاران (۲۰۰۶) و مولکی و همکاران (۲۰۰۶) ارائه شده، حاکی از آن است که وقتی کارکنان احساس فرسودگی و به دنبال آن احساس ناکامی در کار می‌کنند، احتمال دارد که به عنوان شیوه‌ای برای مقابله، به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان، نظیر کم‌کاری، عدم متابعت از فرامین و سیاست‌ها، ترک بدون مجوز و پنهانی و یا تأخیر در حضور بر سر کار روی آورند. در این راستا مولکی و همکاران (۲۰۰۴) طی گزارش خود بین رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و فرسودگی هیجانی رابطه مثبت را نشان داده‌اند. در کنار تحقیقات و نظریات مطرح در باب فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان، حجم درخور توجهی از تحقیقات و نظریات در باب این دو متغیر، حاکی از نقش سبک‌ها و نظام‌های مدیریت و سرپرستی در باب این دو متغیر است (مولکی و همکاران، ۲۰۰۶؛ سیمز، ۱۹۹۲). به باور سیمز (۱۹۹۲) یکی از عواملی که موجب ایجاد شرایط سازمانی مسمومیت برای کارکنان می‌شود، مدیریت و سرپرستی غیرمؤثر مبتنی بر شیوه‌های غیراخلاقی و انسانی است. در همین راستا نیز پژوهشگران و نظریه‌پردازان سبک‌های رهبری و مدیریت بر این باورند که حضور ارزش‌های اخلاقی و رهبری اخلاق‌مدار به‌خوبی می‌تواند از یک فرایند زنجیره‌ای منتج به رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان جلوگیری کند (لورنس و رابینسون، ۲۰۰۷؛ پونو و تناکون، ۲۰۰۹).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش) در صورت تضعیف احساس فرسودگی هیجانی از طریق رهبری اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی، نقش فرسودگی هیجانی نیز بر رفتارهای انحرافی تضعیف خواهد شد.

۳. مدل مفهومی پژوهش

بنابراین در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت که شواهد نظری و پژوهشی موجود حاکی از آن‌اند که حضور ارزش‌های اخلاقی (نظیر احترام به انسان‌ها و توانایی هایشان، رعایت اصول کاری به صورت صادقانه، فعالیت درستکارانه و پایبندی به ارزش‌های انسانی جهان‌شمول) همراه با ویژگی‌های رهبری اخلاقی در فضا و جو سازمان (نظیر گمارش افراد به مشاغل متناسب با توانایی‌ها و مهارت‌های آنها و پایبندی به اصول عدالت و انصاف در درخواست‌ها، انتظارات و برخوردهای سرپرستان و مدیران با کارکنان) زمینه را از طریق فرایندهای حمایت اجتماعی و کاری (متناسب با نظریه‌ای همچون نظریه منابع بقا) برای تضعیف فرسودگی هیجانی در کارکنان فراهم خواهد ساخت. به دنبال این وضعیت، کارکنان بر اثر تجربه کمتر فشار کاری و ناکامی، و در عین حال به دلیل اطمینان از برجستگی ارزش‌های اخلاقی در فضای سازمان، تمایل کمتری به رفتارهای انحرافی خواهند یافت. البته باور پژوهشگران این پژوهش این است که کارکرد ارزش‌ها و رهبری اخلاقی چیزی است فراتر از تأمین منابع بقا، آن‌گونه که در نظریه منابع بقا مطرح شده است. با این حال طرح کارکردهای گوناگون این پدیده‌های اخلاقی مستلزم انجام تحقیقات بیشتر است. در این راستا مدل نظری و مفهومی مطرح در این پژوهش برای پیشگیری از فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان، مطابق روابط مطرح‌شده در شکل ۱ در نظر گرفته شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی و نظری پیشگیری از رفتارهای انحرافی و فرسودگی شغلی از طریق رهبری و ارزش‌های اخلاقی

۴. فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: رهبری اخلاقی با فرسودگی هیجانی دارای رابطه منفی است؛
- فرضیه دوم: ارزش‌های اخلاقی با فرسودگی هیجانی دارای رابطه منفی‌اند؛

از لحاظ نظری رابطه منفی رهبری اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی را با فرسودگی هیجانی می‌توان از طریق نظریه منابع بقا (COR) تبیین کرد. بر اساس این نظریه، فرسودگی هیجانی زمانی به وقوع می‌پیوندد که افراد در محیط کار خود به این نتیجه می‌رسند که منابع کافی و لازم را برای انجام وظایف شغلی خود در اختیار ندارند (هالبس‌لین و باکلی، ۲۰۰۴). این نظر در پژوهش جانسن و همکاران (۲۰۰۶) مورد حمایت قرار گرفته است. علاوه بر این تحقیقات لی و آشفورت (۱۹۹۶) و رایت و هاپفل (۲۰۰۴) نیز به‌خوبی مؤید این است که وقتی کارکنان یک سازمان به این عقیده می‌رسند که منابع برای اجابت تقاضاهای شغلی آنها نابسند است و یا تلاش‌های آنها در کار و شغلشان به نتایج مورد انتظار نمی‌انجامد، احتمالاً به‌تدریج دچار احساس فرسودگی هیجانی می‌شوند. در کنار این شواهد، شواهدی که در ادامه ارائه می‌شوند مؤید این هستند که در حضور ارزش‌های اخلاقی و رهبری اخلاقی، چنین احساساتی (احساسات معطوف به فرسودگی هیجانی) کمتر فرصت بروز می‌یابند. براون و همکاران (۲۰۰۵) رهبری اخلاقی را پایبندی به سلوک مناسب هنجاری از طریق روابط بین‌فردی و اقدامات و تقویت این سلوک در پیروان از طریق روابط دوسویه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف کرده‌اند. بر اساس پژوهش‌هایی که تا کنون بر سلوک و سبک رهبری اخلاقی مدیران و سرپرستان انجام شده، رهبران اخلاق‌گرا به طور جدی بر ارزش‌های انسانی و اخلاقی نظیر صداقت، درستکاری، احترام به انسان‌ها و ارزش‌های اخلاقی‌شان، اعتماد متقابل، رویه‌های منصفانه و عادلانه و انتظارات عملکردی متناسب با توانایی‌ها و مهارت‌های افراد تأکید می‌کنند.

این تأکید در قالب ارزش‌های اخلاقی هدایتگرانه در محیط کار این رهبران عمل می‌کند. لذا هر گونه تخطی از این ارزش‌ها، رفتار پی‌جویی و اعمال اصلاح و هدایت را در این رهبران فعال می‌سازد (پونو و تناکون، ۲۰۰۹؛ راولد، ۲۰۰۸؛ زاو، ۲۰۰۸). به‌ویژه این رهبران در روابط دوسویه خود به واسطه احترامی که برای شأن و موقعیت پیروان خود قایل‌اند، مشاغل محوله به افراد را متناسب با نیازها، توانایی‌ها و مهارت‌های آن در نظر می‌گیرند و همواره فرصت را برای شنیدن سخنان کارکنان به آنها می‌دهند (پونو و تناکون، ۲۰۰۹). به همین دلیل علاوه بر شواهد نظری حمایتگر برای تأثیر تضعیف‌کننده ارزش‌های اخلاقی و رهبری اخلاقی بر فرسودگی هیجانی، شواهد پژوهشی نظیر شواهدی که در تحقیقات پژوهشگرانی چون مولکی و همکاران (۲۰۰۶) ارائه شده نیز حاکی از رابطه منفی بین ویژگی‌های این نوع رهبری با رفتارهای انحرافی است. طبیعی است که به واسطه ارتباطی که بین فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی مطرح شد (در بخش‌های آغازین

- فرضیه سوم: فرسودگی هیجانی با رفتارهای انحرافی دارای رابطه مثبت است؛

- فرضیه چهارم: فرسودگی هیجانی رابطه بین رهبری اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی را با رفتارهای انحرافی، واسطه‌گری (میانجیگری) می‌کند.

۵. روش پژوهش

این پژوهش از زمره پژوهش‌های همبستگی به‌شمار می‌آید که جامعه آماری آن را همه کارکنان یک سازمان صنعتی تشکیل داده‌اند. تعداد کل کارکنان سازمان مزبور در زمان تحقیق حدود هفت هزار نفر بوده است. از این جامعه آماری، ۴۰۰ نفر با توجه به اینکه برای مطالعات مدل‌سازی معادله ساختاری از نوع پژوهش حاضر بین ۲۰۰ تا ۴۰۰ نفر نمونه توصیه شده (ر.ک: شوماخر و همکاران، ۱۳۸۸) و در عین حال حجم جامعه آماری نیز بالا بود، به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم از طریق فهرست اسامی کارکنان بخش‌های مختلف به صورت تصادفی انتخاب شدند. به این ترتیب که پس از دریافت اسامی کارکنان، بخش‌های مختلف در سازمانی که جامعه آماری پژوهش را تشکیل داده است، به شیوه قرعه‌کشی ساده تعداد نمونه با رعایت نسبت افراد هر بخش به کل جامعه آماری انتخاب شده‌اند. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، پانزده پرسش‌نامه برای تحلیل غیرمعتبر تشخیص داده شدند (معادل ۳/۷ درصد)؛ لذا گروه نمونه پژوهش به ۳۸۵ نفر تقلیل یافت. میانگین سنی گروه نمونه پژوهش ۳۷/۰۱ (با انحراف معیار ۷/۲۵) و میانگین سابقه کار ۱۲/۰۱ (با انحراف معیار ۷/۲۰) بود. از نظر تحصیلات بیشتر اعضای نمونه به ترتیب دارای تحصیلات متوسطه و دیپلم (۱۸۲ نفر معادل ۴۷/۳)، فوق‌دیپلم (۸۴ نفر معادل ۲۱/۸ درصد) و لیسانس (۸۷ نفر معادل ۲۲/۶ درصد) بودند. از کسانی که وضعیت تأهل خود را اعلام کردند (۳۴۸ نفر معادل ۹۰/۴ درصد)، ۳۰۴ نفر (معادل ۷۹ درصد) متأهل و اکثریت (از ۳۶۰ نفر معادل ۹۳/۵ درصد که نوع استخدام خود را اعلام داشته‌اند، ۲۵۵ نفر معادل ۶۶/۲ درصد) دارای وضعیت استخدام رسمی بودند. از ۳۳۷ نفر اعلام شده (معادل ۸۷/۵ درصد)، ۲۱۱ نفر (معادل ۵۴/۸ درصد) در نوبت روز، ۱۰۷ نفر (معادل ۲۷/۸ درصد) در نوبت شب و ۱۹ نفر (معادل ۴/۹ درصد) دارای نوبت کاری چرخشی بودند. از ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شد.

الف. پرسش‌نامه ارزش‌های اخلاقی: برای سنجش ارزش‌های اخلاقی از پرسش‌نامه پنج سؤالی معرفی شده توسط هانت و همکاران (۱۹۸۹) که پیش‌تر در ایران (گل‌پرور و رفیع‌زاده، ۱۳۸۹)

ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته، استفاده شد. این پنج پرسش بر اساس گزارش بیکر و همکاران (۲۰۰۶) برای سنجش ادراک کارکنان از حضور ارزش‌های اخلاقی کاری و صنفی در سازمان و به‌ویژه مدیران مناسب و سودمند است. گزارش‌های مربوط به شواهد روایی و پایایی این پرسش‌نامه در داخل و خارج در حد قابل قبولی است. مقیاس پاسخ‌گویی مورد استفاده برای این پرسش‌نامه در این پژوهش پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) بود. برای بررسی روایی سازه این پرسش‌نامه بر روی پنج پرسش آن تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس انجام گرفت. نتیجه این تحلیل عاملی حاکی از آن بود که پرسش ۱ و ۵ بر روی یک عامل و پرسش‌های ۲، ۳ و ۴ بر روی عاملی دیگر قرار می‌گیرند. بررسی نقش پرسش‌ها در آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه نشان داد که پرسش پنجم ۰/۴ آلفای کرونباخ را کاهش می‌دهد. بنابراین بر اساس تحلیل عاملی و نقش پرسش‌ها در آلفای کرونباخ پرسش پنجم از مجموعه پنج پرسش برای تحلیل‌ها کنار گذاشته شد. در پایان چهار پرسش به عنوان یک عامل که همان ارزش‌های اخلاقی صنفی بود در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده برای این چهار پرسش ۰/۶۳ به دست آمد.

ب. پرسش‌نامه فرسودگی هیجانی: برای سنجش فرسودگی هیجانی، از پرسش‌نامه نه سؤالی مسلس و جکسون (۱۹۸۱) که توسط مولکی و همکاران (۲۰۰۶) معرفی شده استفاده شد. این پرسش‌نامه که بر مقیاس ۶ درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۶) پاسخ داده می‌شود سطح احساس فرسودگی روانی و هیجانی در حین کار را می‌سنجد و بر اساس گزارش مولکی و همکاران (۲۰۰۶) برای سنجش فرسودگی هیجانی از شرایط و شواهد روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است. تحلیل عاملی تأییدی در نظر گرفتن نه سؤال این پرسش‌نامه را به عنوان یک عامل در پژوهش مولکی و همکاران (۲۰۰۶) با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ تأیید کرده است. تحلیل عاملی انجام‌شده در این پژوهش (به شیوه اکتشافی) با استفاده از چرخش از نوع واریماکس به طور همزمان با پرسش‌نامه رفتار انحرافی و به صورت جداگانه حاکی از آن بود که نه پرسش این پرسش‌نامه بر روی یک عامل (بارهای عاملی ۰/۶۹ تا ۰/۸۲ در نوسان بود) که همان فرسودگی هیجانی است قرار می‌گیرد. آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای این نه پرسش، در پژوهش حاضر نیز ۰/۹۱ به دست آمد.

ج. پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی: برای سنجش رفتارهای انحرافی از هشت پرسش پرسش‌نامه بنت و رابینسون (۲۰۰۰) که توسط مولکی و همکاران (۲۰۰۶) معرفی شده است استفاده شد. این

هشت پرسش نیز در قالب خودگزارش‌دهی در مقیاس ۶ درجه‌ای (هرگز = ۱ تا همیشه = ۶) پاسخ داده شده است. این هشت پرسش فقط رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان نظیر بی‌نظمی حضور، عدم متابعت از دستورها و امثال آن را می‌سنجد. مولکی و همکاران (۲۰۰۶) علاوه بر مستند ساختن روایی سازه این پرسش‌نامه (بارهای عاملی از ۰/۳۶ تا ۰/۶۹ در نوسان بوده است) آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۴ را برای این پرسش‌ها گزارش کرده‌اند. تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس هشت پرسش این پرسش‌نامه (چه به صورت همزمان با پرسش‌نامه فرسودگی هیجانی و چه به صورت جداگانه) را بر روی یک عامل (بارهای عاملی از ۰/۷۷ تا ۰/۸ در نوسان بودند) با آلفای کرونباخ ۰/۹ قرار داد.

د. پرسش‌نامه رهبری اخلاقی: برای سنجش رهبری اخلاق‌مدار از دوازده پرسش معرفی شده توسط راولد (۲۰۰۸) که بر مقیاس پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده شده است، استفاده شد. شواهد مربوط به پایایی و روایی این پرسش‌نامه (به‌ویژه در حالت ۶ سؤالی) در داخل و خارج در حد مطلوبی است (پاداش و گل‌پرور، ۱۳۸۹؛ راولد، ۲۰۰۸). تحلیل عامل اکتشافی انجام‌شده با چرخش از نوع واریماکس بر روی دوازده پرسش این پرسش‌نامه، پس از نشان دادن قابل حذف بودن سه پرسش (به دلیل بارهای مشترک مشابه بر عوامل متفرقه)، نه پرسش این پرسش‌نامه را بر روی یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ قرار داد.

پرسش‌نامه‌های پژوهش (در مجموع ۳۳ پرسش) در محل کار اعضای نمونه در فاصله زمانی دوازده تا پانزده دقیقه پاسخ داده شدند. داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌های پژوهش از طریق محاسبه میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون، مدل‌سازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون واسطه‌ای (میانجی) مورد تحلیل قرار گرفتند. مدل‌سازی معادله ساختاری که با استفاده از AMOS انجام شد، برای بررسی مدل مفهومی پژوهش و تحلیل رگرسیون واسطه‌ای (میانجی) که با استفاده از SPSS انجام گردید، برای بررسی نقش واسطه‌ای (میانجی) فرسودگی هیجانی در رابطه بین ارزش‌های اخلاقی و رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی مورد استفاده قرار گرفته است.

۶. یافته‌های پژوهش

در جدول ۱، شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) همراه با همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	M	SD	رهبری اخلاقی	ارزش‌های اخلاقی	رفتارهای انحرافی
۱ رهبری اخلاقی	۲۵/۷۵	۵/۷۲	-		
۲ ارزش‌های اخلاقی	۱۱/۳۷	۲/۷۹	۰/۵۵**	-	
۳ رفتارهای غیراخلاقی	۱۵/۲۱	۶/۵۱	-۰/۱۷**	-۰/۱۱*	-
۴ فرسودگی هیجانی	۲۳/۳	۹/۱۵	۰/۳۳**	-۰/۲۹**	۰/۵۳**

**p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، رهبری اخلاقی با ارزش‌های اخلاقی دارای رابطه مثبت و معنادار (p<۰/۰۱)، واریانس مشترک دو متغیر برابر با ۳۰/۸ (درصد) ولی با رفتارهای انحرافی (p<۰/۰۱)، واریانس مشترک دو متغیر برابر با ۲/۹۹ (درصد) و با فرسودگی هیجانی (p<۰/۰۱)، واریانس مشترک دو متغیر برابر با ۱۱/۱ (درصد) دارای رابطه منفی و معنادار است. ارزش‌های اخلاقی نیز با رفتارهای انحرافی (p<۰/۰۵)، واریانس مشترک دو متغیر برابر با ۱/۲ (درصد) و فرسودگی هیجانی (p<۰/۰۱)، واریانس مشترک دو متغیر برابر با ۸/۴ (درصد) رابطه منفی و معنادار دارند. سرانجام رفتارهای انحرافی نیز با فرسودگی هیجانی (p<۰/۰۱)، واریانس مشترک دو متغیر برابر با ۲۸/۵ (درصد) دارای رابطه مثبت و معنادارند. نتایج بررسی الگوی اولیه پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد مدل ساختاری پژوهش

ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	β	R ²
۱	رهبری اخلاقی ← فرسودگی هیجانی	-۰/۴**	۰/۰۹	-۰/۲۵**	۰/۱۲۷
۲	ارزش‌های اخلاقی ← فرسودگی هیجانی	-۰/۰۵**	۰/۱۹	-۰/۱۵**	
۳	فرسودگی هیجانی ← رفتارهای انحرافی	۰/۳۸**	۰/۰۳	۰/۵۳**	۰/۲۸۶

**p<۰/۰۱

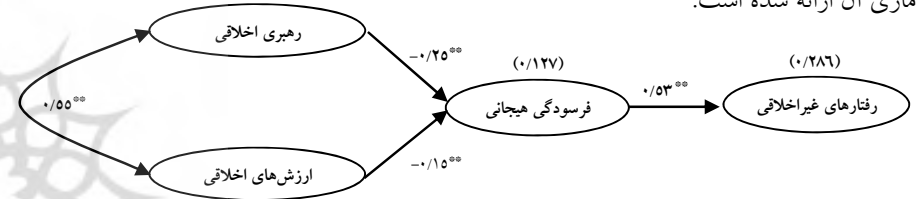
در ادامه تحلیل‌ها، الگوی پیشنهادی اولیه (شکل ۱ را نگاه کنید) با استفاده از الگوسازی معادله ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. یک الگوی مناسب از لحاظ شاخص‌های برازش باید دارای خی‌دوی غیرمعنادار، نسبت خی‌دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) بیشتر از ۰/۹۵، شاخص برازش افزایشی (IFI) بزرگ‌تر از ۰/۹، ریشه میانگین مجدورات

بحث و نتیجه‌گیری

سه فرضیه اول پژوهش مبنی بر رابطه بین رهبری اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی با فرسودگی هیجانی (فرضیه‌های اول و دوم) و رابطه فرسودگی هیجانی با رفتارهای انحرافی (فرضیه سوم) و به دنبال آن فرضیه چهارم مبنی بر ایفای نقش واسطه‌ای در رابطه بین رهبری اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی توسط فرسودگی هیجانی پس از تحلیل داده‌ها تأیید شد. از بین متغیرهای پژوهش، رهبری اخلاقی متغیر ارزش‌محور است که محققان مختلف، علاوه بر ساختار آن، ارتباطش را با پدیده‌های مثبت و منفی در محیط‌های کار بررسی کرده‌اند. این پژوهش نیز همسو با روندهای تحقیقاتی خارج از ایران در باب نقش مثبت رهبری اخلاقی همراه با ارزش‌های اخلاقی در پدیده‌هایی نظیر فشار و فرسودگی کاری و گرایش به رفتارهای انحرافی در ایران به مرحله اجرا در آمد. با این حال در بسیاری از حوزه‌ها از جمله در حوزه مورد بررسی در این پژوهش (بر مبنای مدل نظری و مفهومی ارائه شده در شکل ۱) به طور درخور توجهی کماکان خلأ دانش به چشم می‌خورد. به همین دلیل شواهد نظری و پژوهشی ارائه شده در باب رابطه ارزش‌ها و رهبری اخلاقی با فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی بخشی مبتنی بر شواهدی است که از رابطه دیگر سبک‌های دارای همپوشی با رهبری اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی به دست آمده است. با در نظر گرفتن این همپوشی نیز می‌توان گفت نتایج حاصل از این پژوهش با ایده‌ها، نظرات و یافته‌های محققانی چون سیمز (۱۹۹۲)، مولکی و همکاران (۲۰۰۶)، لورنس و رابینسون (۲۰۰۷)، راولد (۲۰۰۸)، زاو (۲۰۰۸) و پونو و تاناکون (۲۰۰۹) همسویی‌هایی را نشان می‌دهد. بر اساس تصویری که مولکی و همکاران (۲۰۰۶) از نظریه منابع بقا ارائه کرده‌اند، اثرات تضعیف‌کننده ارزش‌ها و رهبری اخلاقی بر فرسودگی هیجانی از طریق این نظریه تبیین‌پذیر است. بر اساس مشخصه‌هایی که توسط پونو و تاناکون (۲۰۰۹)، راولد (۲۰۰۸) و زاو (۲۰۰۸) از رهبری اخلاقی ارائه شده، می‌توان گفت که این رهبران شرایط لازم را برای بهزیستی افراد در سازمان فراهم می‌کنند. در واقع همسو با نظریه منابع بقا، رهبران اخلاق‌مدار منابع فیزیکی، روانی و اجتماعی را برای اینکه افراد بتوانند به‌خوبی تقاضاهای شغلی خود را برآورده سازند فراهم می‌آورند. در طرح این مدعا این شایبه مطرح می‌شود که هر مدیر یا سرپرستی در سازمان مکلف است منابع کاری لازم را برای کارکنان خود فراهم آورد. لذا چنین کارکردی (تأمین منابع فیزیکی، روانی و اجتماعی) مخصوص رهبری اخلاق‌گرا نیست.

علی‌رغم اینکه طرح این نظر تا حدی می‌تواند صحیح باشد، ولی باور پژوهشگران این پژوهش همسو با نظرات پژوهشگران مطرح در حوزه‌های رهبری اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی بر این است که اگرچه سرپرستان و مدیران در سازمان‌های کنونی (چه در ایران و چه در خارج از ایران) گرایش

باقی مانده (RMSR) کوچک‌تر از ۰/۰۵ و تقریب ریشه میانگین مجذورات خطای (RMSEA) کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد (میرز و همکاران، ۲۰۰۶) باشد. چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، رهبری اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی هر دو با ضرایب بتای استاندارد ۰/۲۵- و ۰/۱۵-، ۱۲/۷ درصد از واریانس فرسودگی هیجانی را تبیین کرده‌اند. فرسودگی هیجانی نیز در نهایت با ضریب بتای استاندارد ۰/۵۳، ۲۸/۶ درصد از واریانس رفتارهای انحرافی را تبیین کرده است. شاخص‌های برازش مدل نهایی به این شرح‌اند: χ^2 دو مدل نهایی برابر با ۱/۳۶ و غیرمعنادار ($p > ۰/۰۵$)، درجه آزادی برابر با ۲، نسبت χ^2 دو به درجه آزادی برابر با ۰/۶۸، GFI برابر با ۰/۹۹، AGFI برابر با ۰/۹۹، NFI برابر با ۰/۹۹، RFI برابر با ۰/۹۸، CFI برابر با ۱ و RMSEA برابر با ۰/۰۰۱ است. در شکل ۲، مدل پژوهش همراه با مقادیر آماری آن ارائه شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری نهایی پژوهش

چنان‌که در شکل ۲ دیده می‌شود، رهبری اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی با رفتارهای انحرافی از طریق فرسودگی هیجانی رابطه غیرمستقیم دارند. در جدول ۳، اثرات غیرمستقیم مطرح در مدل نهایی پژوهش (شکل ۲) ارائه شده است.

جدول ۳. اثرات غیرمستقیم و مستقیم مدل نهایی پژوهش در حالت استاندارد و غیراستاندارد

ردیف	اثرات غیرمستقیم		موفقیت شغلی	
	غیراستاندارد	استاندارد	غیراستاندارد	استاندارد
۱			-۰/۱۵**	-۰/۱۳**
۲			۰/۱۹**	-۰/۱۷۹**

$$**p < ۰/۰۱ *p < ۰/۰۵$$

ضرایب ارائه شده در جدول ۳ بر اساس منابع موجود و همچنین آزمون بوث استرپ در سطح $p < ۰/۰۱$ معنادار هستند. انجام تحلیل رگرسیون واسطه‌ای (میانجی) به شیوه مطرح شده توسط بارون و کنی (۱۹۸۶) حاکی از آن بود که فرسودگی هیجانی نقش یک متغیر میانجی (واسطه‌ای) کامل را در رابطه بین رهبری اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند.

چشمگیری به تأمین منابع لازم برای بقای کاری کارکنان دارند، این امر مهم بر اساس شواهد متقن موجود، ماهیت عمل صرف در راستای وظایف را دارد. عمل در راستای وظایف می‌تواند مشخصه بسیاری از سبک‌های مدیریتی باشد که احتمال می‌رود در آنها ارزش‌های انسانی اخلاق‌مدار کم‌رنگ شده باشند. به همین دلیل نیز به باور کسانی چون پونو و تناکون (۲۰۰۹) شرایط امروزی دنیا نیازمند تطوری در نظام‌های سرپرستی و مدیریت با تأکید بیشتر بر ارزش‌های اخلاقی و انسانی است. این تصور از لحاظ نظری در گرایش پژوهشگران عرصه سبک‌های رهبری، به رهبری اخلاقی به‌خوبی در سال‌های پس از ۲۰۰۰ میلادی نمود یافته است.

به هر حال به نظر می‌رسد که تسلط ارزش‌های اخلاقی نظیر صداقت، درستکاری، عدالت و انصاف در فضای یک سازمان به عنوان محیط کار که از طریق رفتار، اقدامات و سخنان مدیران و سرپرستان برجسته می‌گردد و مورد توجه کارکنان قرار می‌گیرد، علاوه بر اینکه از طریق منابع حمایتی - کاری از فشار و فرسودگی کارکنان می‌کاهد، از طریق فرایندی زنجیره‌ای موجب گرایش کمتر به رفتارهای انحرافی می‌شود. البته به احتمال فراوان، در پیوند میان فرسودگی هیجانی با رفتارهای انحرافی نیز متغیرهای واسطه‌ای دیگر نقش ایفا خواهند کرد که بایسته است محققان علاقه‌مند این روند تحقیقاتی را نیز دنبال کنند. اما اینکه چرا تضعیف یا پیشگیری از فرسودگی هیجانی از طریق رهبری اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی می‌تواند منجر به کاهش رفتارهای انحرافی گردد نیز به ماهیت و کارکردهای فرسودگی هیجانی بازمی‌گردد. فرسودگی هیجانی که یک احساس به‌شمار می‌آید، یعنی احساسی که فرد در زمان مواجهه با تقاضاهای شغلی فزاینده و پی‌درپی به آن می‌رسد، به تدریج برای وی به واسطه تجارب متعدد دارای علل مشخص و قابل شناسایی است. این علل در یک نگاه ابتدا به شغل و در یک نتیجه‌گیری کلی‌تر به سازمان و مدیریت آن بازمی‌گردند.

این نتیجه‌گیری نخست در سطح نگرشی و شناختی افراد را وادار به تصمیم‌گیری برای کاهش فشار و فرسودگی می‌کند. به معنای دیگر، افراد زمانی که تصور کنند وضعیت آنها چندان مورد توجه سازمان و مدیران و سرپرستان آن نیست؛ بر مبنای نفع شخصی خود اقدام به تعدیل و تغییر فشارها، تقاضاها و احساسات خود می‌کنند. این تعدیل به شکلی کاملاً جدی در رفتارهای انحرافی، نظیر کم‌کاری، عدم متابعت و غیبت خود را نشان می‌دهد؛ اما وقتی سرپرستان و مدیران و در قالبی کلی‌تر سازمان بر مبنای ارزش‌های انسانی و اخلاقی اداره و مدیریت شود، احتمال اینکه افراد در سازمان از جهات مختلف مورد غفلت قرار گیرند کاهش می‌یابد. بر همین اساس، باور پژوهشگران پژوهش حاضر این است که غفلت ادارک‌شده نزد افراد، یک تعدیل‌کننده بالقوه در رابطه بین فرسودگی هیجانی با رفتارهای انحرافی

است. این پدیده نیز می‌تواند از طریق بررسی نقض قرارداد روانی توسط سازمان به عنوان تعدیل‌کننده احتمالی رابطه بین فرسودگی هیجانی با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان در آینده توسط پژوهشگران علاقه‌مند بررسی شود.

در نگاه و تبیینی اسلامی به نتایج به‌دست‌آمده نیز می‌توان گفت که تسلط ارزش‌های اخلاقی بر فضای کاری افراد و بر رفتار و عمل رهبران در محیط‌های کار، موجب ایجاد فضایی مبتنی بر اجتناب از رذایل، و صبر و بردباری در برابر مصایب و مشکلات می‌شود و به‌این‌ترتیب موجب پیشگیری از فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی می‌گردد. در رهبری اخلاقی مبتنی بر سیره نبی معظم و دین خاتم صلی الله علیه و آله به‌خوبی می‌توان دلیل این امر را که چرا و چگونه تکیه بر رهبری و ارزش‌های اخلاقی موجب کاهش سطح احساس فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی می‌شود، یافت (امیری و دهقانی‌زنگنه، ۱۳۹۲). رهبری اخلاقی در دین مبین اسلام زمینه‌ساز تسلط ارزش‌های خداپسندانه بر رفتار کلامی و غیرکلامی افراد می‌شود. به نظر نمی‌رسد که هیچ رهبر اخلاقی خداترسی به خود اجازه دهد تا با افرادی که تحت امر وی به فعالیت و تلاش مشغول‌اند، ناعادلانه و مبتنی بر تبعیض رفتار کند و شأن انسانی، توان، نیرو و تلاش آنها را نادیده بگیرد. در مقابل، یک رهبر اخلاقی کسی است که علاوه بر ترویج ارزش‌های اخلاقی، با افراد عادلانه، با احترام و با توجه به ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنها رفتار می‌کند. این نکات به‌خوبی در سیره نبی مکرم اسلام صلی الله علیه و آله در تعامل با مسلمانان و حتی غیرمسلمانان بارز و آشکار است (همان). بر همین اساس می‌توان گفت رهبری اخلاقی از نگاه اسلامی نیز با تکیه بر ارزش‌های اخلاقی، فضای کاری انسان‌ها را سرشار از توکل و توسل به خالق بی‌بدیل هستی نموده، به‌این‌ترتیب از وقوع فرسودگی هیجانی و ارتکاب رفتارهای انحرافی پیشگیری می‌کند.

به هر حال این پژوهش نیز همانند بسان دیگر پژوهش‌ها محدودیت‌هایی داشته است. محدودیت اول اینکه نتایج حاصل از این پژوهش از یک سازمان صنعتی بزرگ به دست آمده است، لذا در تعمیم نتایج به صنایع پایین‌دستی کوچک تا تکرار پژوهش در این نوع صنایع کمی باید احتیاط شود. محدودیت دیگر اینکه روابط حاصل از این پژوهش را به طور قاطع نمی‌توان بر حسب روابط علت - معلولی واقعی تفسیر کرد و سرانجام اینکه رفتارهای انحرافی در این پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی سنجیده شده‌اند. مدل تأییدشده در این پژوهش از کارکرد پیشگیرانه رهبری اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی برای پدیده‌هایی نظیر فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی، حمایت اولیه‌ای را فراهم آورد. بر پایه این مدل صنایع می‌توانند از طریق روش‌های ترویج اصول و قواعد معطوف به ارزش‌ها و رهبری اخلاقی، بستر لازم را برای سالم‌سازی فضای سازمان محل کار خود فراهم سازند.

- Judge, T. A, & et al, ۲۰۰۶, Hostility, job attitudes, and work place deviance: Test of a multilevel model, *Journal of Applied Psychology*, v. ۹۱, p. ۱۲۶-۱۳۸.
- Lawrance, T. B, & Robinson, S. L, ۲۰۰۷, Ain't misbehaving: Workplace deviance as organizational resistance, *Journal of Management*, v. ۳۳(۳), p. ۳۷۸-۳۹۴.
- Lee, R.T, & Ashforth, B. E, ۱۹۹۶, A meta analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout, *Journal of Applied Psychology*, v. ۸۱(۲), p. ۱۲۳-۱۳۳.
- Maslach, C, & Jackson, S. E, ۱۹۸۱, The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, v. ۲(۲), p. ۹۹-۱۱۳.
- Mangione, J. W, & Quinn, R. P, ۱۹۷۵, Job satisfaction, counterproductive behavior and drug use at work, *Journal of Applied Psychology*, v. ۶۰, p. ۱۱۴-۱۱۶.
- Meyers, L.S, & et al, ۲۰۰۶, *Applied multivariate research: design and interpretation*, Thousand Oaks, London: SAGE publications.
- Mulki, J. P, & et al, ۲۰۰۶, Emotional exhaustion and organizational deviance: can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, v. ۵۹, p. ۱۲۲۲-۱۲۳۰.
- Ponnu, C. H, & Tennakoon, G, ۲۰۰۹, The association between ethical leadership and employee outcomes: The Malaysian case, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, v. ۱۴(۱), p. ۲۱-۳۲.
- Robinson, S. L, & Bennett, R. J, ۱۹۹۵, A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study, *Academy of Management Journal*, v. ۳۸ (۲), p. ۵۵۵-۵۷۲.
- Rowold, J, ۲۰۰۸, Relationship among transformational, transactional, and moral based leadership: Results from two empirical studies, Kravis Leadership Institute, *Leadership Review*, v. ۸, p. ۴-۱۷.
- Sims, R, ۱۹۹۲, The challenge of ethical behavior in organizations, *Journal of Business Ethics*, v. ۱۱, p. ۵۰-۵۱۳.
- Wright, T.A, & Cropanzano, R, ۱۹۹۸, Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover, *Journal of Applied psychology*, v. ۸۳(۳), p. ۴۸۶-۴۹۳.
- Wright, T. A, & Hobfoll, S. E, ۲۰۰۴, Commitment and psychological well – being and job performance: An examination of conservation of resource (COR) theory and job burnout, *Journal of Business Management*, v. ۹ (۴), p. ۳۹۹-۴۱۶.
- Zhu, W, ۲۰۰۸, The effect of ethical leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment. Kravis Leadership Institute, *Leadership Review*, v. ۸, p. ۶۲-۷۳.

منابع

- امیری، مجتبی و کژال دهقانی زنگنه، ۱۳۹۲، «نظریه رهبری اخلاقی بر مبنای سیره نبوی: استراتژی تئوری داده بنیاد متنی»، *مطالعات رفتار سازمانی*، سال اول، ش ۴، ص ۹۷-۱۲۱.
- پاداش، فریبا و محسن گل‌پرور، ۱۳۸۹، «رابطه رهبری اخلاقی با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت در کار کارکنان»، *اخلاق در علوم و فناوری*، سال پنجم، ش ۱-۲، ص ۱۰۳-۱۱۰.
- حسینی‌نی، اقبال، ۱۳۸۵، «نگاهی به ارزش‌های اخلاقی اسلامی»، طوبی، ش ۶، بازیابی از: <http://www.hawzah.net/fa/Magazine>
- شوماخر، ریچارد و همکاران، ۱۳۸۸، *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری*، ترجمه وحید قاسمی، تهران، جامعه‌شناسان.
- گل‌پرور، محسن و پروین‌دخت رفیع‌زاده، ۱۳۸۹، «الگوی ارتقاء رفتار اخلاقی و رفتارهای تبعی - سازمانی در میان معلمان»، *تعلیم و تربیت*، ش ۱۰۲، ص ۷-۳۰.
- گل‌پرور، محسن و همکاران، ۱۳۹۳، «ساخت مقیاس فرم کوتاه سرمایه معنوی و بهزیستی معنوی اسلامی»، *انسان پژوهی دینی*، سال یازدهم، ش ۳۲، ص ۱۶۷-۱۸۸.
- مصباح، محمدتقی، ۱۳۷۳، *دروس فلسفه اخلاق اسلامی*، تهران، اطلاعات.
- Arnold, K.A, & Barling, J, ۲۰۰۳, Prostitution: An illustration of occupational stress in dirty work. In Dollard, M.F, Winefield, A.H., Winefield, H.R. (Eds.), *Occupational stress in the service professions* (pp. ۲۶۱-۲۸۰). London, UK: Taylor and Francis.
- Baker, T. L, & et al, ۲۰۰۶, Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values, *Journal of Business Research*, v. ۵۹, p. ۸۴۹-۸۵۷.
- Baron, R. M, & Kenny, D. A, ۱۹۸۶, The moderator – mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, v. ۵۱, p. ۱۱۷۳-۱۱۸۲.
- Bennett, R. J, & Robinson, S.L, ۲۰۰۰, Development of a measure of workplace deviance, *Journal of Applied Psychology*, v. ۸۵ (۳), p. ۳۴۹-۳۶۰.
- Bennett, R. J, & Robinson, S. L, ۲۰۰۳, The past, present and future of workplace deviance research. In Greenberg, J. (Ed.), *Organizational Behavior: The state of the science* (pp. ۲۴۷- ۲۸۱). ۲nd ed, Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Brown, M. E, & et al, ۲۰۰۵, Ethical leadership: A social learning perspectives for construct development and testing, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, v. ۹۷, p. ۱۱۷-۱۳۴.
- Giacolone, R. A, & Greenberg, J, ۱۹۹۷, *Antisocial behavior in organizations*. Sage Publishing, Thousand Oaks, CA.
- Halbesleben, J. R. B, & Buckley, M. R, ۲۰۰۴, Burnout in organizational life, *Journal of Management*, v. ۳۰(۶), p. ۸۵۹-۸۷۹.
- Hunt, S. D, & et al, ۱۹۸۹, Corporate ethical values and organizational commitment in marketing, *Journal of Marketing*, v. ۵۳, p. ۷۹-۹۰.