

بررسی نقش میانجی تحقق قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین رهبری اخلاقی با

رقتار شهروندی سازمانی و عملکرد خلاقانه

محمد رضا اردلان^{۱*}، حسین مجتبی^۲، محمود تعجبی^۳، جمال عبدالملکی^۲

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۱	هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی تحقق قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد خلاقانه بود. جامعه پژوهش، تمامی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان به تعداد ۷۳۵ نفر بودند، که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر مبنای فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۲۵۲ نفر انتخاب شد. روش پژوهش نیز کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی، تحقق قرارداد روان‌شناختی و عملکرد خلاقانه و برای تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر تأییدی) با استفاده از نرم افزارهای Spss و Lisrel استفاده شد. نتایج یافته‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی دارای رابطه مستقیم، مثبت و معنادار با رفتار شهروندی سازمانی، تحقق قرارداد روان‌شناختی و عملکرد خلاقانه می‌باشد. همچنین مشخص شد که تحقق قرارداد روان‌شناختی نقش میانجی در رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد خلاقانه ایفا می‌کند.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۱۱	
نوع مقاله: پژوهشی	
واژگان کلیدی	
رهبری اخلاقی، تحقق قرارداد روان‌شناختی، رفتار شهروندی-سازمانی، عملکرد خلاقانه	

۱. نویسنده مسئول: دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

۲. دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

۳. استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

مقدمه

در دوره‌ای که به‌عنوان دوره "پساحقّانیت" خوانده می‌شود و در آن رفتار اخلاقی برای موفقیت رهبری ضروری به نظر نمی‌رسد (احمد، دنیا، خان و واریس^۱، ۲۰۱۹: ۹۸)، مفهوم رهبری اخلاقی^۲ ممکن است برای برخی قدیمی و حتی مزاحم به نظر برسد. چنین واقعیت‌های اجتماعی برخلاف پژوهش‌ها در زمینه‌هایی مانند رفتار سازمانی و روان‌شناسی سازمانی است که رهبران اخلاقی را در کاهش رسوایی‌های گسترده در سازمان‌ها، مرتبط می‌داند (اسمیت^۳، ۲۰۱۶). در واقع، محققان در مورد اهمیت اخلاق در محیط کار و رهبری اخلاقی به‌طور خاص موافق هستند (ایلیاس، عبید و اشفق^۴، ۲۰۲۰؛ فو، لانگ، هی و لیو^۵، ۲۰۲۰؛ جاوید، خان، بشیر و عرجون^۶، ۲۰۱۷ و بادله، نعمتی و حسینی، ۱۳۹۹). رهبری اخلاقی به معنای "نمایش رفتار هنجاری مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباط دوجانبه، تقویت و تصمیم‌گیری می‌باشد (براون، تروینو و هریسون^۷، ۲۰۰۵: ۱۲۰). آنگولو^۸ (۲۰۲۰) رهبران اخلاقی را افراد خوش‌سیرتی می‌داند که افزون بر بهبود جوّ سازمان (الوستانی و همکاران^۹، ۲۰۲۰)، توانایی مدیریت اخلاقی دیگران را نیز دارند. چون رهبران نماینده اصلی سازمان هستند، رفتارها، اقدامات و تفکرات آنان بر اعتقادات پیروان درباره سازمان‌هایشان تأثیر می‌گذارد (ولاجوس، پاناگولوس و رپ^{۱۰}، ۲۰۱۳). از این رو رهبران به‌عنوان نمایندگان سازمان، نقش کلیدی در تأثیرگذاری و شکل‌گیری استراتژی‌های مختلف از جمله گزینش و استخدام، مدیریت پاداش، رفتار منصفانه، معیارهای اخلاقی، بهداشت، ایمنی و پیشرفت شغلی دارند (احمد، دنیا، خان و واریس، ۲۰۱۹: ۱۰۰). رهبران اخلاقی به کارکنان خود اجازه می‌دهند تا عقایدشان را بیان و در تصمیم‌گیری‌ها شرکت کنند، به افکار و عقاید آنان گوش می‌دهند و حس اعتماد را در آنها به وجود می‌آورند (زارعی متین، احمدی زهرانی، امینی و نیکمram، ۱۳۹۴). کارکنان نیز به شیوه‌ای مشابه و در قالب نتایج مختلف سعی می‌کنند رفتارهای اخلاقی رهبران را جبران کنند (ون پرویجن و المرز^{۱۱}، ۲۰۱۵).

- 1 . Ahmad, Donia, Khan & Waris
- 2 . Ethical Leadership
- 3 . Smith, G
- 4 . Ilyas, Abid & Ashfaq
- 5 . Fu, Long, He & Liu
- 6 . Javed, Khan, Bashir & Arjoon
- 7 . Brown, Treviño & Harrison
- 8 . Angulo
- 9 . Aloustani, Atashzadeh-Shoorideh, Zagheri-Tafreshi, Nasiri, Barkhordari-Sharifabad & Skerrett
- 10 . Vlachos, Panagopoulos & Rapp
- 11 . Van Prooijen & Ellemers

رهبران اخلاقی با خلوص، انصاف، حمایت و شرکت دادن کارکنان در تصمیمات، تأثیر فراوانی در تحقق قراردادهای روان‌شناختی بین کارکنان و سازمان فراهم می‌کنند. تحقق قرارداد روان-شناختی^۱ سازوکاری است که رهبری اخلاقی به وسیله آن رفتارهای خارج از نقش کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (احمد، دنیا، خان و واریس، ۲۰۱۹: ۱۰۲) و به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده قوی نتایج مهم سازمان، مانند عملکرد خلاقانه (چانگ، هسو، لیو و تسای^۲، ۲۰۱۳) و رفتار شهروندی‌سازمانی (مو و شی^۳، ۲۰۱۷؛ همت‌پناه، مهداد و فارسی، ۱۳۹۸ و صدرنیا و کهربایی، ۱۳۹۸) می‌باشد. قرارداد روان‌شناختی، به‌عنوان انتظارات یا باورهایی که افراد دوست دارند به دیگران به طریقی قابل پیش‌بینی و نه فقط در راستای منفعت شخصی، نشان دهند (خلالوه و مهداد، ۱۳۹۴: ۳۹) و به معنای میزانی است که یک طرف قرارداد متعهد به طرف دیگر باشد (سیدنقوی و عرب، ۱۳۹۵: ۱۱۹). از آنجا که رهبران اخلاقی به‌عنوان افرادی معنوی، با اخلاق و صادق که الهام‌بخش و ترویج‌دهنده چنین رفتارهایی برای پیروان و همکاران به‌واسطه نظم و پادشاه‌های منصفانه در نظر گرفته می‌شوند (خان، احمد و ایلیماس^۴، ۲۰۱۸؛ احمد، ظفر و شهزاد^۵، ۲۰۱۵)، انتظار می‌رود که تأثیر مثبتی بر تحقق قراردادهای روان‌شناختی بگذارند. صرف نظر از نوع قرارداد روان‌شناختی، به احتمال زیاد همه کارکنانی که رهبرانشان را به‌عنوان رهبران معنوی و اخلاقی تلقی می‌کنند، بعید است تعهداتشان را نسبت به آنها نادیده بگیرند (ون‌پروویجن و المرز^۶، ۲۰۱۵). در واقع رهبران اخلاقی با ایجاد فضای معنوی و اخلاقی توأم با ارتباطات دوستانه، پایبندی خود به قراردادهای رسمی و غیر رسمی‌ای که با کارکنان دارند را نشان می‌دهند. مهداد و خلالوه (۱۳۹۴) در مطالعاتشان نشان دادند که رهبران اخلاقی از طریق پایبندی به قراردادهای روان-شناختی بین خود و کارکنانشان، باعث افزایش اعتماد سازمانی می‌شوند. همت‌پناه، مهداد و فارسی (۱۳۹۸) اداراک پایبندی به قراردادهای روان‌شناختی را پیش‌بین مهمی برای بهبود عملکرد شهروندی سازمانی شناسایی کردند. واعظی، صدرنیا و کهربایی (۱۳۹۸) نیز اجرای قرارداد روان‌شناختی از طریق متغیر میانجی حمایت سازمانی را بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثر دانستند. احمد و همکاران

1 . Psychological Contract Execution

2 . Chang, Hsu, Liou & Tsai

3 . Mo & Shi

4 . Khan, Ahmad & Ilyas

5 . Ahmad, Zafar & Shahzad

6 . Van Prooijen & Ellemers

(۲۰۱۹) در مطالعاتشان نقش میانجی تحقق قرارداد روان‌شناختی در ارتباط بین رهبری اخلاقی و رفتارهای فراتر از نقش کارکنان مانند عملکرد خلاقانه و رفتار شهروندی سازمانی را ثابت کردند. یکی از راه‌های مهم که زیردستان ممکن است رفتار رهبران اخلاقی را جبران کنند، عملکرد آن‌ها در رفتارهای شهروندی سازمانی است (احمد، دنیا، خان و واریس، ۲۰۱۹: ۱۰۱). رفتارهای شهروندی سازمانی^۱، رفتارهای فراتر از نقش است که توسط سیستم رسمی پاداش سازمان (به صورت مستقیم یا صریح) به رسمیت شناخته نشده اما با تقویت عملکرد مؤثر در محل کار (اردلان، تعجبی و معجون، ۱۳۹۸: ۱۳) به سازمان کمک می‌کند تا اهداف توسعه پایدار را تحقق بخشند (ژائو و ژو، ۲۰۱۹). تفرا و هانسکر^۲ (۲۰۲۰) سه مفهوم اصلی رفتار اختیاری، بدون پاداش و توسعه اثربخشی سازمانی را برای توضیح رفتار شهروندی سازمانی مشخص کردند. رفتارهای شهروندی سازمانی در مواقع بحرانی مانند مواجهه با فشارهای اقتصادی و در طی فرایند مدیریت تغییر، کمک‌های ارزشمند و مهمی به سازمان می‌کند (چان، شین، چوی و کیم، ۲۰۱۳). رهبران اخلاقی با رفتارهایی مانند تضمین جبران منصفانه پاداش، فرصت‌های پیشرفت برابر برای همه، برقراری ارتباط صریح و صادقانه و حفظ استانداردهای بالای رفتار و هدایت اخلاقی، به کارکنان خود الهام بخشیده و کارکنان نیز در تلاش برای جبران اقدامات رهبرشان، فراتر از وظایف قانونی عمل می‌کنند (احمد، دنیا، خان و واریس، ۲۰۱۹: ۱۰۱). مطابق با تئوری تبادل اجتماعی، از آنجا که کارکنان احساس دین به رهبر خود می‌کنند، مجبور خواهند شد رفتارهای منصفانه و اخلاقی رهبران خود را جبران کنند. یکی از راه‌های انجام این کار، بها دادن به رفتارهای شهروندی سازمانی خواهد بود (مایر و همکاران^۳، ۲۰۰۹). در این راستا پژوهش‌های فراوانی تأثیر مثبت رهبری اخلاقی در رفتار شهروندی سازمانی (الوستانی و همکاران^۴، ۲۰۲۰؛ احمد و همکاران، ۲۰۱۹؛ شریف و آتن^۵، ۲۰۱۹؛ یانگ و وی^۶، ۲۰۱۸؛ فنگ و همکاران^۷، ۲۰۱۸؛ باویک و همکاران^۸، ۲۰۱۸؛ خان و

-
- 1 . Organizational Citizenship Behavior
 - 2 . Zhao & Zhou
 - 3 . Tefera & Hunsaker
 - 4 . Chun, Shin, Choi & Kim
 - 5 . Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes & Salvador
 - 6 . Aloustani, Atashzadeh-Shoorideh, Zagheri-Tafreshi, Nasiri, Barkhordari-Sharifabad & Skerrett
 - 7 . Shareef & Atan
 - 8 . Yidong & Xinxin
 - 9 . Feng, Zhang, Liu, Zhang & Han
 - 10 . Bavik, Tang, Shao & Lam

همکاران، ۲۰۱۸؛ گائو و هی^۱، ۲۰۱۷؛ آراین و همکاران^۲، ۲۰۱۷؛ حسنی، ارس‌زاده و کاظم‌زاده بیطالی، ۱۳۹۶؛ نادى و همکاران، ۱۳۹۶ و بهارلو و همکاران، ۱۳۹۴) را نشان داده‌اند.

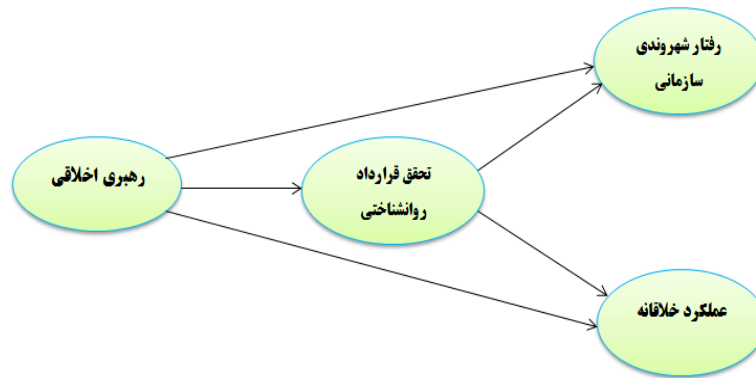
یکی دیگر از عواملی که برای رهبران اخلاقی جهت کسب موفقیت سازمانی در دنیای رقابتی امروز، بسیار مهم است، عملکرد خلاقانه کارکنان می‌باشد (احمد، ظفر و شهزاد، ۲۰۱۵). عملکرد خلاقانه^۳ با ایده‌ها و فرایندهای جدید و منحصر به فردی مرتبط است (الدھام و کامینگز^۴، ۱۹۹۶) که برای حل مشکلات و تأمین نیازهای اساسی سازمان ضروری بوده (چن^۵، ۲۰۲۰) و سازمان‌ها را مجبور می‌کند تا از توانایی‌های خلاقانه کارکنان خود استفاده کنند (شاهین، وحید و هشمی^۶، ۲۰۲۰؛ شانگ، چونگ، خو و ژو^۷، ۲۰۱۹). سازمان‌هایی که کارکنانشان درگیر چنین رفتارهایی نمی‌شوند، با خطر بیشتری برای شکست روبرو هستند (الدھام و کامینگز، ۱۹۹۶). در همین راستا نظریه حمایت سازمانی ادعا می‌کند که افزون بر ایجاد تمایل در بین پیروان برای جبران خدمات رهبران (نظریه تبادل اجتماعی)، کارکنان همچنین اعتماد به نفس و خودکارآمدی بیشتری را از رهبران اخلاقی به دست می‌آورند (چن و هو^۸، ۲۰۱۶). در واقع رهبران اخلاقی با توجه به مواردی نظیر روابط دوسویه، صداقت، ایجاد حس اعتماد در کارکنان، علاقه واقعی به رفاه و آسایش و توسعه کارکنان، اتخاذ مدیریت مشارکتی، ایجاد جو سازمانی مناسب، رعایت ارزش‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و رفتار عادلانه با کارکنان، می‌توانند بستری را جهت بهبود عملکرد خلاقانه کارکنان فراهم نمایند (مجدزاده، هویدا و رجائی‌پور، ۱۳۹۷). نتایج مطالعات فنگ و همکاران^۹، ۲۰۱۸؛ جاوید و همکاران، ۲۰۱۷؛ علی کیوتای^{۱۰}، ۲۰۱۶؛ مهاجران و دیویند، ۱۳۹۶ و عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴ حاکی از ارتباط معنادار رهبری اخلاقی با عملکرد خلاقانه کارکنان می‌باشد.

اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان به ویژه سازمان‌های خدماتی نظیر دانشگاه، کارکنان آن هستند (لنگری، سلیمانپور عمران و اسماعیلی شاد، ۱۳۹۵: ۹۳). مسئولان و رؤسای دانشکده‌های دانشگاه بوعلی سینا با ایجاد فضای معنوی و رهبری اخلاقی و پایبندی به قراردادهای رسمی و غیر رسمی

-
- 1 . Gao & He
 - 2 . Arain, Sheikh, Hameed & Asadullah
 - 3 . Creative Performance
 - 4 . Oldham & Cummings
 - 5 . Chen
 - 6 . Shaheen, Waheed & Hashmi
 - 7 . Shang, Chong, Xu & Zhu
 - 8 . Chen & Hou
 - 9 . Feng, Zhang, Liu, Zhang & Han
 - 10 . Ali Chughtai, A

می‌توانند رفتارهای فرانش کارکنان، از جمله رفتار شهروند سازمانی و عملکرد اخلاقانه را افزایش دهند. با بررسی‌های انجام‌شده تحقیقی با عنوان مشابه پژوهش حاضر مشاهده نشد. با توجه به اینکه تاکنون چنین پژوهشی در سازمان‌های داخل کشور انجام نشده، ضرورت انجام این تحقیق منطقی به نظر می‌رسد. در این پژوهش ابتدا تأثیر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتار شهروند سازمانی و عملکرد اخلاقانه کارکنان و سپس نقش تحقق قرارداد روان‌شناختی را به عنوان رابط پیوند دهنده رهبری اخلاقی با رفتار شهروند سازمانی و عملکرد اخلاقانه را بررسی می‌کنیم. ادعای ما این است که رهبر اخلاقی با رفتار منصفانه، کارکنان را نسبت به قراردادهای روان‌شناختی قوی بین خود و سازمان حساس تر می‌کند که این امر به نوبه خود باعث درگیر شدن بیشتر کارکنان در وظایف فرانش از قبیل رفتارهای اخلاقانه و شهروندی سازمانی می‌شود؛ لذا مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که رهبری اخلاقی چگونه با میانجی‌گری تحقق قرارداد روان‌شناختی منجر به عملکرد اخلاقانه و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا می‌شود.

با توجه به مطالب مطرح‌شده در مقدمه و پیشینه تحقیق، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر ترسیم شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش:

۱. رهبری اخلاقی رابطه مثبت، مستقیم و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارند.
۲. رهبری اخلاقی رابطه مثبت، مستقیم و معناداری با عملکرد اخلاقانه دارد.
۳. رهبری اخلاقی رابطه مثبت، مستقیم و معناداری با تحقق قرارداد روان‌شناختی دارد.

۴. تحقّق قرارداد روان‌شناختی میانجی رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد.

۵. تحقّق قرارداد روان‌شناختی میانجی رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، پژوهش کمی، با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آنها؛ روش مورد استفاده روش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و خاصاً مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا به تعداد ۷۳۵ نفر بودند، برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران با خطای ۰/۰۵ و سطح اطمینان ۱/۹۶ استفاده شد که ۲۵۲ نفر تعیین شد. اعضای نمونه به صورت تصادفی و بر اساس روش نمونه‌برداری تصادفی ساده انتخاب شدند. به این صورت که فهرست اسامی تمام کارکنان دانشگاه بوعلی سینا دریافت شد و به صورت تصادفی بر اساس تعداد نمونه مورد نیاز به وسیله قرعه کشی اشخاصی از این میان انتخاب شدند. جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در خصوص جنسیت: ۱۳۴ نفر زن (۵۳ درصد) و ۱۱۸ نفر مرد (۴۷ درصد)؛ در خصوص تحصیلات: ۲۵ نفر دارای مدرک کاردانی (۱۰ درصد)، ۱۶۵ نفر دارای مدرک کارشناسی (۶۵ درصد) و ۶۲ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر (۲۵ درصد)؛ در خصوص سابقه کار: ۱۲۸ نفر دارای سابقه ۲-۱۰ سال (۵۱ درصد)، ۷۵ نفر دارای سابقه ۱۰-۲۰ سال (۳۰ درصد) و ۴۹ نفر دارای سابقه بالای ۲۰ سال (۱۹ درصد)، بود. ملاک‌های ورود افراد به پژوهش عبارتند از: ۱. کارکنان غیر هیئت علمی ۲. کارکنانی که حداقل دو سال سابقه کار دارند ۳- کارکنانی که در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ در دانشگاه بوعلی سینا مشغول به کار بوده‌اند. چنانچه افراد انتخاب‌شده به هر دلیلی از جمله بیماری، نداشتن تمرکز و وقت کافی برای پاسخ به سؤالات پرسشنامه‌ها، قادر به همکاری نبود، اجازه خروج از جریان پژوهش به آنها داده می‌شود. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

پرسشنامه رهبری اخلاقی کالسون و همکاران^۱ (۲۰۱۱): این پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای دارای ۵ بُعد است: (۱) انصاف: شامل پنج گویه درباره میزان انصاف مدیران در سهم دانستن کارکنان در موفقیت، پاسخگو و مسئول دانستن کارکنان در مشکلات و کارهایی که کنترلی در آن ندارند،

1 . Ethical leadership at work questionnaire (ELW) Kalshoven & et al (2011)

است. ۲) رهنمودهای اخلاقی: شامل پنج گویه دربارهٔ یکپارچگی رفتار درست کارکنان، بیان دستورالعمل‌های منسجم و رفتار بر اساس آن، پیامدهای احتمالی رفتارهای غیراخلاقی و تمجید از رفتارهای درست است. ۳) جهت‌گیری فردی: شامل پنج گویه دربارهٔ توجه مدیران به ارتباطات و نیازهای شخصی، احساس همدری و نگرانی در مورد پیشرفت کارکنان در محیط کار است. ۴) اشتراک قدرت: شامل پنج گویه دربارهٔ فرصت‌هایی است که مدیران برای تأثیرگذاری و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مهم، مشاوره در رابطه با راهبردهای سازمانی، واگذاری مسئولیت‌های چالشی و تعیین اهداف عملکردی به زیردستان نشان می‌دهند. ۵) شفافیت نقش: شامل چهار گویه دربارهٔ مشخص کردن انتظارات، اولویت‌ها و مسئولیت‌های دقیق هر یک از کارکنان توسط مدیر، می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای لیکرت و از (۱، کاملاً مخالفم) تا (۵، کاملاً موافقم) است. کالسون و همکاران (۲۰۱۱) همسانی درونی پرسشنامه را با روش آلفای کرانباخ ۰/۸۴ گزارش کردند. در ایران، زارعی متین و همکاران (۱۳۹۴) و اردلان، تعجبی و معجون (۱۳۹۸) همسانی درونی پرسشنامه را با روش آلفای کرانباخ به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۳ گزارش کردند. همسانی درونی پرسشنامه رهبری اخلاقی با روش آلفای کرانباخ در پژوهش حاضر ۰/۹۵ به دست آمد که نشان دهنده اعتبار مناسب این ابزار می‌باشد. روایی ابزار نیز در این پژوهش با روش تحلیل عاملی تأییدی و به کمک نرم‌افزار لیزرل انجام شد، با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری (خی دو = ۵۵/۷۱، درجه آزادی = ۲۹، نسبت خی دو به درجه آزادی = ۱/۹۲، $CFI=0/96$ ، $RMSEA=0/041$ ، $GFI=0/93$) می‌توان گفت، این پرسشنامه دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) می‌باشد. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پاداسکف، مکزی-مورن و فتر (۱۹۹۰): این پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای دارای ۵ بعد است. ۱) وجدان: پنج گویه دربارهٔ حضور به موقع و عدم استراحت اضافی در محل کار، تبعیت از قوانین حتی بدون مراقبت و نظارت دیگران، وظیفه‌شناسی و کار صادقانه است. ۲) جوانمردی: شامل ۵ گویه دربارهٔ صرف نکردن وقت زیاد برای اعتراض در مورد مسائل بی‌اهمیت، عیب‌جویی نکردن از اقدامات سازمان و تمرکز بیشتر بر اشتباهات به جای جنبه‌های مثبت است. ۳) فضیلت مدنی: شامل ۴ گویه دربارهٔ شرکت در نشست‌های مهم شغلی، انجام کارها خارج از وظایف و توجه و عمل به اطلاعیه‌ها و بیانیه‌های سازمان است. ۴) تواضع: شامل ۵ گویه دربارهٔ برداشتن قدم‌های مثبت برای دیگران، مراقبت از تأثیر رفتار بر

دیگران، اجتناب از ایجاد مشکل برای همکاران و مراقبت از تأثیر اعمال بر دیگران است. (۵) نوع دوستی: شامل ۵ گویه درباره کمک به یکدیگر جهت انجام کارهای عقب افتاده و سنگین، کمک به کارکنان جدید حتی بدون درخواست کمک، آمادگی و میل و رغبت برای کمک به همکارانی که مشکل دارند، است. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت و از (۱، کاملاً مخالفم) تا (۵، کاملاً موافقم) است. پاداسکف، مکنزی-مورن و فتر (۱۹۹۰) همسانی درونی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی با روش روش آلفای کرانباخ ۰/۹۴ گزارش کردند. در پژوهش عاقریان (۱۳۹۲) برای تعیین روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه، نخست به تأیید اساتید خبره رسید، سپس برای به دست آوردن همسانی درونی آن، از آلفای کرانباخ استفاده گردید که اعتبار کل پرسشنامه و همه ابعاد آن بالاتر از ۰/۷ به دست آمد که بیانگر اعتبار خوب این پرسشنامه است. همسانی درونی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی در پژوهش حاضر ۰/۹۳ به دست آمد که نشان دهنده اعتبار مناسب این ابزار می‌باشد. روایی ابزار نیز در این پژوهش با روش تحلیل عاملی تأییدی و به کمک نرم‌افزار لیزرل انجام شد، با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری (خی دو = ۵۱/۳۲، درجه آزادی = ۲۹، نسبت خی دو به درجه آزادی = ۱/۷۶، RMSEA = ۰/۰۳۳، CFI = ۰/۹۶، GFI = ۰/۹۲) می‌توان گفت، این پرسشنامه دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) می‌باشد.

پرسشنامه تحقق قرارداد روان‌شناختی روسیو (۱۹۹۵): این پرسشنامه ۱۰ گویه‌ای دارای ۳ بُعد است: (۱) توسعه مسیر حرفه‌ای: شامل سه گویه درباره وفای به عهد سازمان در ارتباط با توسعه کارراه، تأمین آموزش و فرصت‌های ارتقا است. (۲) محتوای شغل: شامل چهار گویه درباره امنیت شغلی، مسائل شغلی، نوع کار و تعداد ساعات کار است. (۳) پاداش شغلی شامل سه گویه درباره پرداخت، پاداش‌های مالی و کنترل شخصی بر کار روزانه است. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت و از (۱، کاملاً مخالفم) تا (۵، کاملاً موافقم) است. روسیو (۱۹۹۵) همسانی درونی پرسشنامه را با روش آلفای کرانباخ ۰/۸۷ گزارش کرد. احمد و همکاران (۲۰۱۹) همسانی درونی پرسشنامه را با روش آلفای کرانباخ ۰/۹۶ گزارش کردند. در پژوهش‌های داخلی سیدنقوی و عرب (۱۳۹۵) و بابائیان و زندی (۱۳۹۳) همسانی درونی پرسشنامه را با روش آلفای کرانباخ به ترتیب ۰/۸۹۶ و ۰/۸۹۰ گزارش کردند. همسانی درونی پرسشنامه تحقق قرارداد روان‌شناختی در پژوهش حاضر ۰/۹۰ به دست آمد که نشان دهنده اعتبار مناسب این ابزار

می‌باشد. روایی ابزار نیز در این پژوهش با روش تحلیل عاملی تأییدی و به کمک نرم‌افزار لیزرل انجام شد. با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری (خی دو = ۲۹/۱۸ ، درجه آزادی = ۱۳ ، نسبت خی دو به درجه آزادی = ۲/۲۴ ، $RMSEA=0/049$ ، $GFI=0/92$ ، $CFI=0/95$) می‌توان گفت، این پرسشنامه دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) می‌باشد.

پرسشنامه عملکرد خلاقانه الدهام و کامینگز (۱۹۹۶): این پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای دارای ۳ بعد است: (۱) ویژگی‌های شخصی: شامل شش گویه درباره خیال‌پردازی، کنجکاوی فکری، ریسک-پذیری و تمایل به انجام کارهای خلاقانه است. (۲) پیچیدگی کار: شامل هشت گویه درباره میزان هم‌وردطلب بودن، تنوع و آزادی عمل مشاغل در افزایش عملکرد خلاقانه کارکنان است. (۳) پاداش شغلی: شامل شش گویه درباره اهمیت دادن و تشویق کارکنان به انجام کارهای نو و استفاده از روش‌های متنوع و بدیع است. الدهام و کامینز (۱۹۹۶) همسانی درونی پرسشنامه را با روش آلفای کرانباخ ۰/۹۲ گزارش کردند. در پژوهش احمد و همکاران (۲۰۱۹) همسانی درونی پرسشنامه با روش آلفای کرانباخ ۰/۹۵ گزارش شد. محمدی و همکاران (۱۳۹۵) همسانی درونی پرسشنامه با روش آلفای کرانباخ را ۰/۸۵ گزارش کردند. همسانی درونی پرسشنامه عملکرد خلاقانه در پژوهش حاضر ۰/۹۱ به دست آمد که نشان دهنده اعتبار مناسب این ابزار می‌باشد. روایی ابزار نیز در این پژوهش با روش تحلیل عاملی تأییدی و به کمک نرم‌افزار لیزرل انجام شد، با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری (خی دو = ۴۴/۱۶ ، درجه آزادی = ۲۳ ، نسبت خی دو به درجه آزادی = ۱/۹۲ ، $RMSEA=0/041$ ، $GFI=0/93$ ، $CFI=0/97$) می‌توان گفت، این پرسشنامه دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) می‌باشد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری و با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL به شرح زیر استفاده شد. در تحلیل توصیفی داده‌ها از جداول توزیع فراوانی، شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و در آزمون فرضیات پژوهش از تکنیک‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تأییدی استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در جدول شماره ۱ شاخص‌های توصیفی شامل فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند. کلاین^۱ (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین (۲۰۱۱) می‌باشد؛ بنابراین پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن متغیرها برقرار است. در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول ۱: بررسی توصیفی وضعیت متغیرهای پژوهش

متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
رهبری اخلاقی	۲۵۲	۳/۳۹	۰/۹۰۱	۰/۴۸۲	-۰/۱۶۹
تحقق قرار داد روان‌شناختی	۲۵۲	۳/۴۱	۰/۸۸۷	-۰/۵۴۳	۰/۴۳۲
رفتار شهروندی سازمانی	۲۵۲	۳/۳۱	۰/۷۸۴	۰/۶۵۴	۰/۵۱۷
عملکرد خلاقانه	۲۵۲	۳/۲۷	۰/۶۰۷	۰/۷۲۵	-۰/۳۵۶

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش (* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$)

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	رهبری اخلاقی	-			
۲	تحقق قرار داد روان‌شناختی	*۰/۵۹۲	-		
۳	رفتار شهروندی سازمانی	*۰/۴۸۸	*۰/۴۹۰	-	
۴	عملکرد خلاقانه	*۰/۴۳۳	*۰/۴۲۱	*۰/۴۴۲	-

با توجه به نتایج جدول ۲ می‌توان گفت: متغیر رهبری اخلاقی دارای رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ با متغیرهای تحقق قرارداد روان‌شناختی (۰/۵۹۲)، رفتار شهروندی سازمانی (۰/۴۸۸) و عملکرد خلاقانه (۰/۴۳۳) است. متغیر تحقق قرارداد روان‌شناختی دارای رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ با متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی (۰/۴۹۰) و عملکرد خلاقانه (۰/۴۲۱) است. متغیر رفتار شهروندی سازمانی دارای رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ با متغیر عملکرد خلاقانه (۰/۴۴۲) است. برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده

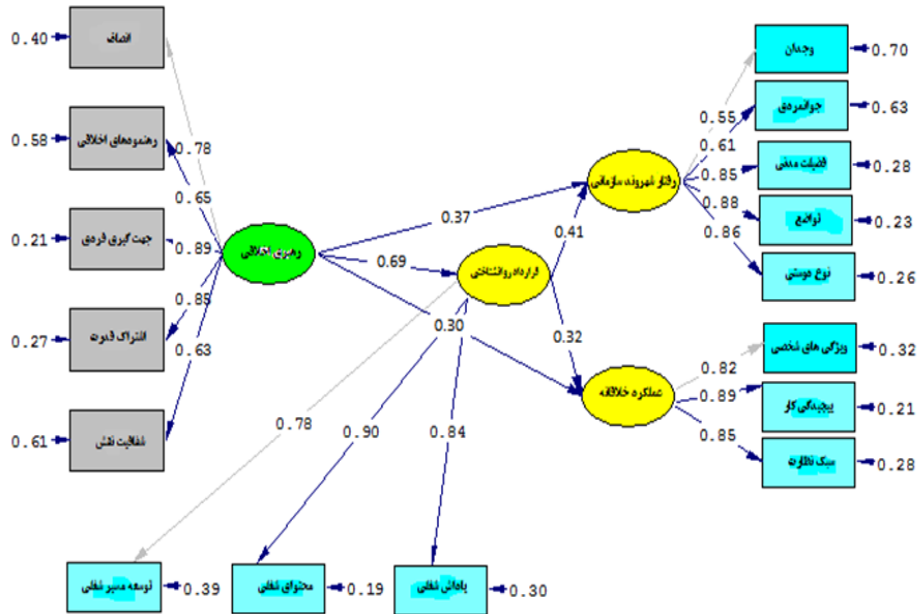
مردیا^۱ استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۱۸۵/۲۳ به دست آمد که کمتر از عدد ۳۲۳ می‌باشد که از طریق فرمول $p(p+2)$ محاسبه شده است (تتو و نویس^۲، ۲۰۱۴). در جدول شماره ۳، شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد به تفکیک گزارش شده اند. در این پژوهش شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) به عنوان شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) به عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی و مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df)، شاخص برازش ایجاز (PNFI) و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) به عنوان شاخص‌های برازش مقتصد در نظر گرفته شدند.

جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار به دست آمده	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۰۴۲
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص‌های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار به دست آمده	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۳
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص‌های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X ² /df	PNFI	RMSEA
مقدار به دست آمده	۱/۶۲	۰/۶۸	۰/۰۳۸
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۰۸

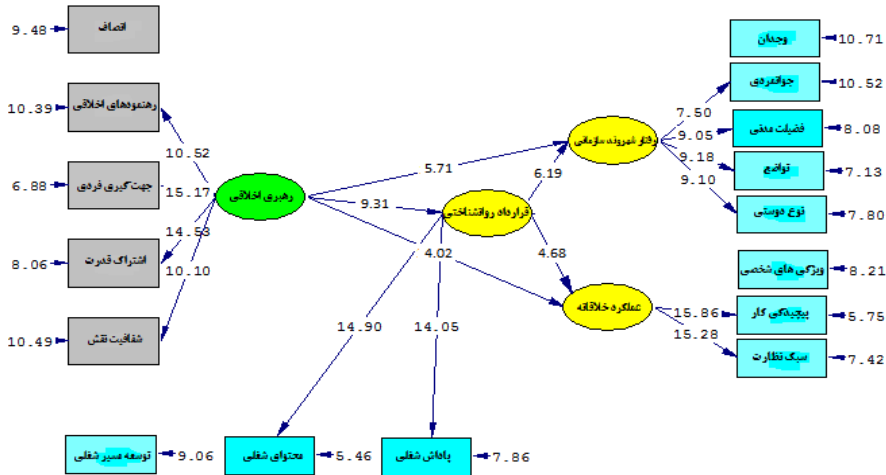
در جدول ۳، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش گزارش شده‌اند. با توجه به اطلاعات جدول تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

1. Mardia's normalized multivariate kurtosis value
2. Teo & Noyes,



Chi-Square=161.31, df=99, P-value=0.00000, RMSEA=0.038

شکل ۲: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



Chi-Square=161.31, df=99, P-value=0.00000, RMSEA=0.038

شکل ۳: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی‌داری

جدول ۴: نتایج مربوط به اثرات مستقیم رهبری اخلاقی بر تحقق قرارداد روان‌شناختی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد اخلاقانه

مسیر مستقیم	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری
به روی رفتار شهروندی سازمانی			
از			
رهبری اخلاقی	۰/۳۷	۵/۷۱	۰/۰۵
تحقق قرارداد روان‌شناختی	۰/۴۱	۶/۱۹	۰/۰۵
به روی عملکرد اخلاقانه از			
رهبری اخلاقی	۰/۳۰	۴/۰۲	۰/۰۵
تحقق قرارداد روان‌شناختی	۰/۳۲	۴/۶۸	۰/۰۵
به روی تحقق قرارداد روان-شناختی از			
رهبری اخلاقی	۰/۶۹	۹/۳۱	۰/۰۵

با توجه به جدول شماره ۴، اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی (۰/۳۷) با آماره t (۵/۷۱) در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی دار می‌باشد. اثر مستقیم تحقق قرارداد روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی (۰/۴۱) با آماره t (۶/۱۹) در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی دار می‌باشد. اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر عملکرد اخلاقانه (۰/۳۰) با آماره t (۴/۰۲) در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی دار می‌باشد. اثر مستقیم تحقق قرارداد روان‌شناختی بر عملکرد اخلاقانه (۰/۳۲) با آماره t (۴/۶۸) در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی دار می‌باشد. همچنین اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر تحقق قرارداد روان‌شناختی (۰/۶۹) با آماره t (۹/۳۱) در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی دار می‌باشد.

جدول ۵: نتایج مربوط به اثرات غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد اخلاقانه با نقش میانجی تحقق قرارداد روان‌شناختی

مسیر غیر مستقیم	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی داری
رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری تحقق قرارداد روان‌شناختی	۰/۲۸	۵/۱۷	۰/۰۵
رهبری اخلاقی بر عملکرد اخلاقانه با میانجی‌گری تحقق قرارداد روان‌شناختی	۰/۲۲	۴/۲۰	۰/۰۵

با توجه به جدول شماره ۵، رهبری اخلاقی با ضریب مسیر غیر مستقیم (۰/۲۸) به واسطه تحقق قرارداد روان‌شناختی با آماره t (۵/۱۷) دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی در سطح ۰/۰۵ می‌باشد. همچنین رهبری اخلاقی با ضریب مسیر غیرمستقیم

(۰/۲۲) به واسطه تحقق قرارداد روان‌شناختی با آماره t (۴/۲۰) دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر عملکرد خلاقانه در سطح ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت که تحقق قرارداد روان‌شناختی نقش واسطه‌ای در ارتباط رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد خلاقانه دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به تأثیر افکار، اندیشه‌ها و رفتارهای رهبران بر کارکنان، وجود آنها به‌عنوان منادی اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها انکارناپذیر است. مدیران امروزی به این نتیجه رسیده‌اند که برای اداره بهتر سازمان‌ها در کنار تأکید و توجه به قوانین و مقررات باید پایبندی به اخلاق و رفتار اخلاقی را نیز در سازمان‌هایشان ترویج کنند. در این راستا هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد خلاقانه بواسطه نقش میانجی تحقق قرارداد روان‌شناختی بود. نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی دارای رابطه مثبت، مستقیم و معنادار با رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. نتیجه به‌دست آمده را می‌توان بر اساس نتایج مطالعات الوستانی و همکاران (۲۰۲۰)؛ احمد و همکاران (۲۰۱۹)؛ شریف و آتن (۲۰۱۹)؛ یانگ و وی (۲۰۱۸)؛ فنگ و همکاران (۲۰۱۸)؛ باویک و همکاران (۲۰۱۸)؛ خان و همکاران (۲۰۱۸)؛ گائو و هی (۲۰۱۷)؛ آراین و همکاران (۲۰۱۷)؛ حسنی، ارس‌زاده و کاظم‌زاده بیطالی (۱۳۹۶)؛ نادری و همکاران (۱۳۹۶) و بهارلو و همکاران (۱۳۹۴) این‌گونه تبیین کرد که رهبران، با انصاف، رهنمودهای اخلاقی، مشارکت دادن کارکنان در تصمیمات و ایجاد و توسعه یک فضای اخلاقی مناسب در سازمان، می‌توانند بر رفتار کارکنان اثر بگذارند. به این صورت که اگر کارکنان پی ببرند که رهبران با آنها به صورت منصفانه رفتار می‌کنند، برای نظراتشان احترام قائلند، انتظارات شغلی و مسئولیت‌های سازمانی را به طور شفاف ترسیم و نسبت به مسائل و مشکلات خانوادگی و شغلی آنان حساسیت نشان می‌دهند، نگرش‌های مثبتی در مورد شغلی و سازمان به‌دست آورده و درصدد جبران این خدمات از طریق پذیرش نقش‌ها و فعالیت‌های اضافی و یا رفتار شهروندی سازمانی بر می‌آیند.

نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی دارای رابطه مثبت، مستقیم و معنادار با عملکرد خلاقانه می‌باشد. این یافته را می‌توان بر اساس نتایج مطالعات فنگ و همکاران (۲۰۱۸)؛ جاوید و همکاران (۲۰۱۷)؛ علی کیوتای (۲۰۱۶)؛ مهاجران و دیوبند (۱۳۹۶) و عباس-

زاده و همکاران (۱۳۹۴)، این‌گونه تبیین کرد که رهبران اخلاقی با دادن اعتماد به نفس، خودمختاری و احساس خودارزشی لازم به کارکنان، آنها را برای ارائه راه‌حلهای خلاقانه ترغیب کرده و به‌صورت نهانی و نامحسوس پیامی را به کارکنان می‌دهد که در این مجموعه به افکار، اندیشه‌ها، ایده‌ها و نظرات شما ارج گذارده می‌شود و برای رشد و گسترش این مجموعه، شما باید مساعدت لازم در راستای ارائه عملکردهای نوآورانه و خلاقانه از خود نشان دهید.

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی دارای اثر مثبت، مستقیم و معنادار با تحقق قرارداد روان‌شناختی می‌باشد. همسو با این یافته، مهداد و خلوه (۱۳۹۴) در مطالعاتشان به‌کارگیری اصول رهبری اخلاقی، جهت پایبندی به قرارداد روان‌شناختی بین مدیران و کارکنان سازمان را امری ضروری و اساسی تشخیص دادند. زمانی که کارکنان، به تحقق قراردادهای روان‌شناختی توسط سازمان باور داشته باشند، در آن صورت، اعتماد آنان به سازمان، افزایش می‌یابد. در واقع مدیران و رهبران سازمان‌ها با نهادینه کردن رفتارهای اخلاقی در محیط کار و با ویژگی‌هایی از قبیل: صداقت، اعتماد، خلوص، تصمیم‌گیری آزادمنشانه و مشارکت‌حمایتی، دلسوز و مهربان بودن، گسترش عدالت و فرهنگ ارزش‌های اخلاقی و شفاف و واضح بودن اهداف سازمان، شرایط لازم برای ارتقا و تحقق قراردادهای روان‌شناختی بین کارکنان و سازمان را فراهم می‌کنند.

نتایج فرضیه چهارم پژوهش حاکی از نقش میانجی تحقق قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. این نتیجه را می‌توان بر اساس یافته‌های پژوهش احمد و همکاران (۲۰۱۹) این‌گونه تبیین کرد که کارکنان با مشاهده و تجربه رفتار اخلاقی رهبران، پایبندی بیشتری به قراردادهای روان‌شناختی از خود نشان داده و با واکنش مثبت در قالب رفتار شهروندی سازمانی سعی در جبران رفتارهای منصفانه و اخلاقی رهبران می‌کنند.

نتایج فرضیه پنجم پژوهش حاکی از نقش میانجی تحقق قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه می‌باشد. نتیجه به‌دست آمده را می‌توان بر اساس نتایج مطالعات احمد و همکاران (۲۰۱۹) و فنگ و همکاران (۲۰۱۸) این‌گونه تبیین کرد که کارکنان، رهبران اخلاقی را به‌عنوان نماینده سازمان تلقی و تحقق قراردادهای روان‌شناختی توسط آنها را به‌عنوان سیاست‌های سازمانی تعبیر می‌کنند. در نتیجه احساس می‌کنند که بخشی از یک سازمان واقعاً اخلاقی هستند که در آن برای اشتراک‌گذاری فکر و ایده‌هایشان مورد تقدیر و پاداش قرار می‌گیرند. بنابراین با به اشتراک گذاشتن ایده‌های منحصر به فرد، ایجاد راه‌حل‌های جدید برای

چالش‌ها و مشارکت آشکار در تمام فعالیت‌های خلاقانه، سعی می‌کنند رفتار مناسب و عادلانه‌ای که از رهبران اخلاقی دیده‌اند را تلافی کنند.

هر دانش نظری و پژوهشی در صورتی می‌تواند به دانشی مفید و مؤثر تبدیل شود که در تعبیر و تعمیم آن دانش به محدودیت‌های موجود آنها توجه شود، از جمله این محدودیت‌ها می‌توان به استفاده صرف از پرسشنامه به‌عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها و محدود بودن جامعه آماری پژوهش به کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان اشاره کرد، لذا نتایج پژوهش قابل تعمیم به دیگر کارکنان نمی‌باشد، در این راستا پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش تعمیم‌پذیری و مقایسه‌پذیری نتایج، پژوهش حاضر با نمونه‌های دیگر تکرار شود، همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهشگران بعدی این تحقیق را با استفاده از ابزارهای مصاحبه و مشاهده انجام دهند. در نهایت بنابر یافته‌های تحقیق کنونی، به رؤسای دانشکده‌ها و مسئولان دانشگاه بوعلی سینا پیشنهاد می‌شود با ترغیب کارکنان به بحث و گفت‌وگو درباره مسائل مختلف دانشگاه و احترام به نظرات آنها؛ انصاف و عدالت در برخورد با کارکنان؛ توجه به نیازهای شخصی و خانوادگی کارکنان؛ رعایت ادب و حفظ کرامت انسانی کارکنان؛ پایبندی به قراردادهای غیررسمی و نانوشته بین مسئولان و کارکنان دانشگاه و نهادینه کردن رفتارهای اخلاقی در محیط دانشگاه از طریق: صداقت، اعتماد، شفافیت نقش و مهربانی، زمینه لازم را برای رفتارهای فراتر از نقش کارکنان از جمله رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد خلاقانه فراهم کنند.

فهرست منابع

- Abbaszadeh, M. R., Salehi, M., & Bahmanesh, M. R. (2016). The impact of a mediator variable (ethical climate) on the relationship between ethical leadership with innovation, and ethical behavior of employees of the Melli Bank of Mashhad. *Ethical Research*, 6(2), 27-47. (Text in Persian).
- Ahmad, I., Donia, M. B., Khan, A., & Waris, M. (2019). Do as I say and do as I do? The mediating role of psychological contract fulfillment in the relationship between ethical leadership and employee extra-role performance. *Personnel Review*, 48(1), 98-117.
- Ahmad, I., Zafar, M. A., & Shahzad, K. (2015). Authentic leadership style and academia's creativity in higher education institutions: intrinsic motivation and mood as mediators. *Transylvanian review of administrative sciences*, 11(46), 5-19.
- Ali Chughtai, A. (2016). Can ethical leaders enhance their followers' creativity?. *Leadership*, 12(2), 230-249.
- Aloustani, S., Atashzadeh-Shoorideh, F., Zagheri-Tafreshi, M., Nasiri, M., Barkhordari-Sharifabad, M., & Skerrett, V. (2020). Association between ethical

- leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: a descriptive correlational study. *BMC nursing*, 19(1), 1-8.
- Angulo, G. (2020). *How Ethical Leadership Influences Moral Disengagement and Encourages Employees to Engage in Ethical Practices* (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- Aqarian, E. (2013). *Investigating the effect of inducing positive and negative emotions on the supervisor's perceived support, intention to leave the job and organizational citizenship behavior*. Master Thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences. University of Esfahan. (Text in Persian).
- Arain, G. A., Sheikh, A., Hameed, I., & Asadullah, M. A. (2017). Do as I do: The effect of teachers' ethical leadership on business students' academic citizenship behaviors. *Ethics & Behavior*, 27(8), 665-680.
- Ardalan, M. R., Taajobi, m., & majooni, h. (2020). The Role of Ethical Leadership in Organizational Citizenship Behavior by Mediating Organizational Justice and Organizational Commitment. *Journal of Managing Education in Organizations*, 8(2), 11-46. (Text in Persian).
- Babaeian, A., & Zandi, F. (2014). The Role of Psychological Contract Fulfillment on Job Burnout. *Management Studies in Development and Evolution*, 23(75), 97-114. (Text in Persian).
- Badleh, A., Nemati, S., & Hosseini, H. (2020). The relationship between the ethical leadership of school principals and social adjustment of primary school students. *Journal of School Administration*, 8(1), 114-97. (Text in Persian).
- Baharloo, M., Bashldeh, K., Naami, A. Z., & Hashemi Sheikh Shabani, S.I. (2015). Analysis of the Relationship between Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *Ethics in science and Technology. The Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(1), 19-27. (Text in Persian).
- Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R., & Lam, L. W. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *The Leadership Quarterly*, 29(2), 322-332.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
- Chang, H. T., Hsu, H. M., Liou, J. W., & Tsai, C. T. (2013). Psychological contracts and innovative behavior: a moderated path analysis of work engagement and job resources. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10), 2120-2135.
- Chen, A. S. Y., & Hou, Y. H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 1-13.
- Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 39(4), 853-877.
- Feng, J., Zhang, Y., Liu, X., Zhang, L., & Han, X. (2018). Just the right amount of ethics inspires creativity: A cross-level investigation of ethical leadership, intrinsic motivation, and employee creativity. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 645-658.
- Fu, J., Long, Y., He, Q., & Liu, Y. (2020). Can Ethical Leadership Improve Employees' Well-Being at Work? Another Side of Ethical Leadership Based on Organizational Citizenship Anxiety. *Frontiers in Psychology*, 11.



- Gao, Y., & He, W. (2017). Corporate social responsibility and employee organizational citizenship behavior: the pivotal roles of ethical leadership and organizational justice. *Management Decision*, 55(2), 294-309.
- Ghahramani, M., Abolghasemi, M., & Vafayizadeh, M. (2014). Explaining the Relationship of PPCF with Mental Health and Turnover Intention; Based on JD-R Model. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 6(21), 113-134. (Text in Persian).
- Hasani, M., Araszadeh, S., & Kazemzadeh Battali, M. (2017). Relationship between Ethical Leadership with Organizational Citizenship Behavior, Organizational Politics & Gender. *Ethics in science and Technology*, 12(3), 142-151. (Text in Persian).
- Hemmat panah, A., Mehdad, A., & Farsi, Z. (2018). The effect of perceived adherence to psychological contract on citizenship performance among employees of a industrial company: Mediating role of organizational loyalty. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 19(1), 18-25. (Text in Persian).
- Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2020). Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust. *Sustainable Production and Consumption*.
- Javed, B., Khan, A. A., Bashir, S., & Arjoon, S. (2017). Impact of ethical leadership on creativity: the role of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, 20(8), 839-851.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.
- Khalave, E., & Mehdad, A. (2016). Predicting of Perceived Job Security & Organizational Trust through Ethical Leadership & Adherence to Psychological Contract. *Ethics in science and Technology*. 10(4), 37-44. (Text in Persian).
- Khan, N., Ahmad, I., & Ilyas, M. (2018). Impact of ethical leadership on organizational safety performance: the mediating role of safety culture and safety consciousness. *Ethics & Behavior*, 28(8), 628-643.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Second Edition, New York: The Guilford Press.
- Langari, M., Soleimanpur Omran, M., & Esmaeili Shad, B. (2016). The Investigation of Relationship between Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior in Bojnourd Medical Science University Staff. *Journal of Health Management*, 7(2), 1-91. (Text in Persian).
- Majdzadeh, M., Hoveida, R., & Rejaeipour, S. (2019). Structural Modeling of University Manager's Ethical Leadership Relationships and Educational Performance of Faculty Members with The Mediating Role of Their Professional Ethics in Comprehensive Units of Islamic Azad University. *Scientific Journal of Education strategies in Medical Sciences*, 11(6), 65-67. (Text in Persian).
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. B. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational behavior and human decision processes*, 108(1), 1-13.
- Mehdad, A., & Khalave, E. (2016). Predicting of Perceived Job Security & Organizational Trust through Ethical Leadership & Adherence to Psychological Contract. *Ethics in science and Technology*, 10(4) :37-44. (Text in Persian).

- Mo, S., & Shi, J. (2017). Linking ethical leadership to employees' organizational citizenship behavior: Testing the multilevel mediation role of organizational concern. *Journal of Business Ethics*, 141(1), 151-162.
- Mohajeran, B; Divband, A (2017). Analyzing the Relationship between Ethical Leadership and Organizational Silence with Employees Creativity. *Ethics in science and Technology*. 12 (2) :137-148 (Text in Persian)
- Mohammadi, V., Goshtasbi, M., Jafarpanah, I., & Karimi Zarchi, M. (2016). Explaining the effect of creativity and innovation on the innovative performance of the firm (Case study: Knowledge-based companies in the field of information and communication technology), *Annual Strategic Management Conference*. (Text in Persian).
- Nadi, M. N., Moshfeghi, N., & Mir Lohi, H. S. (2018). Explain the moderating role of attachment to change in structural relations of ethical leadership, job satisfaction and organizational citizenship behavior and organizational performance. *Journal of Modern Thoughts in education*, 1(49), 39-55. (Text in Persian).
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management journal*, 39(3), 607-634.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.
- Rodwell, J., Ellershaw, J., & Flower, R. (2015). Fulfill psychological contract promises to manage in-demand employees. *Personnel Review*, 44(5), 689-701.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage publications.
- Shareef, R. A., & Atan, T. (2019). The influence of ethical leadership on academic employees' organizational citizenship behavior and turnover intention: Mediating role of intrinsic motivation. *Management Decision*, 57(3), 583-605
- Smith, G. (2016). "Volkswagen's Dieselgate scandal just got bigger", *Fortune*, November 7, available at: <http://fortune.com/2016/11/07/vw-dieselgate-more-bad-news/> (accessed December 16, 2016).
- Syednaghavi, M. A., & Arab, M. (2017). Psychological Contract and Organizational Support Realization: The Motivational Challenge of Professional Personnel. *Journal of Human Resources Studies*, 6(22), 117-132. (Text in Persian).
- Tefera, C. A., & Hunsaker, W. D. (2020). Intangible assets and organizational citizenship behavior: A conceptual model. *Heliyon*, 6(7), e04497.
- Teo, T., & Noyes, J. (2014). Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group analysis of the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *Interactive Learning Environments*, 22(1), 51-66.
- Vaezi, A., Sadrnia, A., & Kahrobaee, S. (2018). Investigating the Impact of Psychological Contract Fulfillment on Organizational Citizenship Behavior through Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 7(3), 185-209.. (Text in Persian).
- van Prooijen, A. M., & Ellemers, N. (2015). Does it pay to be moral? How indicators of morality and competence enhance organizational and work team attractiveness. *British Journal of Management*, 26(2), 225-236.
- Vlachos, P. A., Panagopoulos, N. G., & Rapp, A. A. (2013). Feeling good by doing good: Employee CSR-induced attributions, job satisfaction, and the role of charismatic leadership. *Journal of business ethics*, 118(3), 577-588.

- Yang, Q., & Wei, H. (2018). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behavior: The moderating role of workplace ostracism. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(1), 100-113.
- Zarei Matin, H., Ahmadi Zahrani, H., Amini, A. R., & Nikmaram, S. (2016). The Effects of Ethical Leadership on Employees' Voices. *Journal of Research in Human Resources Management*, 7(4), 167-190. (Text in Persian).
- Zhao, H., & Zhou, Q. (2019). Exploring the impact of responsible leadership on organizational citizenship behavior for the environment: A leadership identity perspective. *Sustainability*, 11(4), 944.



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons AttributionNoncommercial 4.0 (International CC BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)).