

رهبری اخلاق مدار، احساس انرژی و شادی در کار

محمد رضا مصاحبی^۱، مجید علی قاسمی^{۲*}، محمدرضا دائی جعفری^۳، مرضیه رشیدی راد^۴

^۱گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

^۲دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

^۳کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

^۴کارشناسی روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

چکیده

شواهد تحقیقاتی نشان داده که پایداری به ارزش‌های اخلاقی، مشخصه رهبرانی با اثرگذاری بالا است. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رهبری اخلاق مدار با احساس انرژی و شادی در کار بود. جامعه آماری، کارکنان یک کارخانه صنعتی در اصفهان بودند از این میان ۲۳۴ نفر از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه‌های رهبری اخلاق مدار، احساس انرژی و شادی در کار را تکمیل کردند. یافته‌ها نشان داد رهبری اخلاق مدار با احساس انرژی و شادی در محیط کار رابطه مثبت معنادار دارد. بنابراین رعایت معیارهای اخلاقی و ارزشی در قالب رهبری اخلاق مدار زمینه افزایش احساس انرژی و شادی در محیط کار را فراهم می‌آورند.

کلیدواژه‌ها: رهبری اخلاق مدار؛ احساس انرژی؛ شادی در کار

مقدمه

اخلاق و رفتارهای اخلاقی در محیط‌های کار، در کنار موج توجهات جدی اغلب جوامع دنیا در آغازین سالهای هزاره سوم میلادی به ارزشهای اخلاقی، در میان اندیشمندان و صاحب‌نظران حوزه‌های مختلف علوم، از جمله جامعه‌شناسی، روانشناسی، انسان‌شناسی و حتی علوم تجربی و پزشکی، نظریات و پژوهشهای زیادی را به خود اختصاص داده است. با توجه به اینکه از نظر علمی نظریات زیادی در باب اخلاق کاری توسط فلاسفه در گذشته ارائه شده ولی بررسی‌های دقیق علمی در این حوزه از طرف دانشمندان علوم اجتماعی و علوم انسانی دنبال شده است. امروزه با توجه به تلاش‌های صورت گرفته برای مشخص نمودن نحوه وقوع رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی در سازمان‌ها و محیط‌های کار به این موضوع خواهیم رسید که رهبران و مدیران کسانی هستند که به طور جدی فراوانی و شدت رفتارهای اخلاقی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

بر اساس اجماع دیدگاه‌های دانشمندان مفهوم رهبری اخلاقی به جمع بندی مناسبی رسیده است. رهبری اخلاقی ترکیب مبهمی است و این مفهوم مرکب تلاش می‌کند تمایز میان اخلاق شخص رهبر و اخلاق نوع خاصی از رفتار رهبری را نشان دهد. بحث درباره رهبری اخلاقی بدون استثناء در بردارنده صداقت و دوستی فردی می‌باشد (باس و استیلر، ۱۹۹۹). رهبری اخلاقی نمایش رفتار هنجاری مناسب بوسیله اقدامات فردی و روابط بین فردی و افزایش چنین رفتارهایی در پیروان بوسیله تصمیم‌گیری، تشویق و ارتباطات دو طرفه می‌باشد (براون و همکاران، ۲۰۰۵). پس به طور خلاصه می‌توان بیان کرد که تحقیقات جاری موید این مطلب است که رهبران اخلاقی به عنوان افرادی صادق، نوع دوست و ضابطه مند توصیف می‌شوند که تصمیماتی عادلانه و هماهنگ اتخاذ می‌نمایند همچنین آنها اصول اخلاقی را مداوم به کارکنان ابلاغ می‌کنند. آنان معیارهای اخلاقی روشن را تعیین و برای رعایت این معیارها از پاداش و تنبیه استفاده می‌کنند. رهبران اخلاقی تنها به صحبت کردن اکتفا نمی‌کنند و به آنچه می‌گویند عمل می‌کنند و الگوهای فعال نقش برای رفتار اخلاقی محسوب می‌شوند و این رهبران به صورت شفاف با استفاده از فرایندهای ارتباطی و نیز مسئولیت‌پذیری، بر معیارهای اخلاقی تمرکز می‌کنند این بعد تعاملی تر رهبر اخلاقی عامل اصلی متمایز کننده رهبری اخلاقی از سایر مفاهیم مرتبط محسوب می‌شود.

یکی از متغیرهایی که بر اساس پیشینه پژوهش حاضر می‌تواند به رهبری اخلاقی رابطه داشته باشد احساس انرژی است. احساس انرژی در واقع نقطه مقابل خستگی و فرسودگی است که طی آن فرد در خود نیرو و توان انجام کارها را همراه با سرزندگی کاری تجربه می‌کند (اتواتر و کارمل ۲۰۰۹). نظریه هماهنگی کوئین و دانون نحوه ارتباط بین پیوندهای انسانی و احساس انرژی را تبیین میکنند، نظریه مربوط بیان می‌دارد که محاورات مثبت یا درگیر شدن در روابط بین فردی مثبت موجب افزایش احساس انرژی در افراد می‌شود. می‌توان گفت این امر به دلیل این است که این نوع روابط باعث تقویت احساس تعلق، شایستگی و خود مختاری می‌شود (باباکاس و همکاران، ۲۰۰۹). فروتنی، وفاداری، پرهیزگاری، بخشودگی و سخاوت جز مشخصه‌های رهبران اخلاقی است که این ویژگی‌ها به شدت می‌توانند باعث تقویت احساس انرژی در کارکنان شوند. شواهد پژوهشی نیز حاکی از آن است که کیفیت روابط مثبت بین سرپرستان و مدیران باعث می‌شود تا کارکنان احساس انرژی بیشتری داشته باشند (بنت و رایبسون، ۲۰۰۰).

با توجه به پیشینه پژوهشی متعدد رهبری اخلاقی قادر است احساس انرژی را در کارکنان افزایش دهد که این افزایش خود موجب بروز شادی در کارکنان می‌گردد. در یک تعریف ساده شادی در محیط کار نگرشی است که به شما امکان می‌دهد عملکردتان را به حداکثر برسانید و به موفقیت برسید. شما این کار را با مد نظر قرار دادن لحظات شاد و ناگوار موقع تنها کار کردن یا با دیگران کار کردن انجام می‌دهید. همچنین پژوهشگران متعددی اظهار داشته‌اند، هنگامی که کارمندان در محل کار خود شاد و خوشحال هستند، سازمان یا شرکت مربوطه به عنوان یک سیستم، فعالیت بهتری ارائه داده، پروژه‌ها به موقع انجام می‌شود، کارمندان و مشتریان با یک دیگر روابط بهتری دارند و افراد به جزئیات توجه بیشتری نشان می‌دهند. که اینها به نوبه خود ناشی از حس شادی و شادمانی در افراد است. شادمانی، احساس خوشایندی است که در آن فرد

احساس خوشبختی کرده و از زندگی خود رضایت کامل دارد. افرادی که در مجموعه ی کاری خود شاد و خوشحال هستند در محل و نیز در شغل خود، تجارب مثبت بیشتری خواهند داشت. گل پرور، پاداش، آتش پور (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان دادند احساس انرژی توسط رهبران اخلاقی در کارکنان افزایش پیدا می کند. در تبیین ضرورت این تحقیق باید خاطر نشان کرد که رهبری اخلاق مدار باعث افزایش احساس انرژی و شادی در کار می شود از این رو این موضوع موجب بیشتر شدن نگرش شغلی و افزایش بهره وری کارمندان خواهد شد. بر این اساس این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاق مدار با احساس انرژی و شادی در کار به اجرا در آمد.

روش

شرکت کنندگان

پژوهش حاضر از نوع همبستگی محسوب می شود که جامعه آماری آن را کارکنان یک شرکت صنعتی تشکیل می دادند. طرح پژوهشی حاضر یک مرحله ای بود. به این صورت که پس از انجام نمونه گیری، پرسشنامه ها در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفت، سپس به جمع آوری اطلاعات و تحلیل داده ها پرداخته شد. از میان شرکت های صنعتی واقع در شهر اصفهان یکی از آنها برای شرکت در پژوهش از طریق نمونه گیری خوشه ای انتخاب گردید. از میان افراد شاغل در سازمان تعداد ۲۳۴ پرسشنامه معتبر برگشت شد.

ابزار

پرسشنامه ۱۲ سوالی راولد (۲۰۰۸): برای سنجش رهبری اخلاقی استفاده شد و نحوه پاسخگویی به این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) است. شواهد مربوط به اعتبار و روایی این پرسشنامه در داخل و خارج از کشور در حد مطلوبی است (گلپرور و همکاران، ۱۳۸۹؛ راولد، ۲۰۰۸). نمونه ای از سوال این پرسشنامه بدین شرح است: ارزش های انسانی و اخلاقی مورد قبول سرپرست ما همان ارزش های اخلاقی و انسانی مورد قبول من است. هشت سوال مطرح شده توسط اتواتر و کارملی: برای سنجش احساس انرژی در محیط کار از ۸ سوال مطرح شده توسط اتواتر و کارملی (۲۰۰۹) استفاده به عمل آمد. این هشت سوال که در این پژوهش در مقیاس پنج درجه ای (اصلاً = ۱ تا همیشه = ۵) پاسخ داده شدند، سطح نشاط، سرزندگی، و احساس انرژی افراد را در محیط کار مورد سنجش قرار می دهند. این پرسشنامه توسط گلپرور و پاداش (۱۳۸۹) ترجمه و در ایران اجرا شده بود. اتواتر و کارملی (۲۰۰۹) روایی این پرسشنامه را طی یک مطالعه مقدماتی و به دنبال آن، در دو نمونه مستقل بررسی کردند. اتواتر و کارملی (۲۰۰۹) در تحلیل عاملی اکتشافی ۸ سوال را روی یک عامل با ارزش ویژه ۶/۴۸ و ۸۰/۸۳ درصد واریانس تبیین شده (با بارهای عاملی ۰/۸۸ تا ۰/۹۳) قرار دادند. این محققان پس از تحلیل عاملی آلفای کرونباخ را ۰/۹۷ به دست آوردند. طبق گزارش های گلپرور و پاداش (۱۳۸۹) آلفای کرونباخ این ۸ سوال ۰/۹۱ گزارش شده. یک نمونه سوال پرسشنامه به این شرح است: در طول یک روز کاری احساس می کنم که سرشار از انرژی هستم. پرسشنامه ۵۰ سوالی معرف و همکاران (۱۳۹۱): به منظور سنجش شادی در محیط کار از پرسشنامه ۵۰ سوالی تهیه و معرفی شده توسط (معرف، مهداد و گلپرور، ۱۳۹۱) استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخگویی انتخاب شده در پژوهش حاضر برای این پرسشنامه پنج درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) بود. آلفای کرونباخ گزارش شده توسط (معرف، مهداد و گلپرور، ۱۳۹۱) برابر با ۰/۸۸ است. یک نمونه از سوالات پرسشنامه عبارت است از: چقدر از محیط کاری خود راضی بوده و در آن احساس شادمانی می کنید؟

شیوه ی اجرا

کلیه پرسشنامه های پژوهش توسط اعضای نمونه در فاصله زمانی بین ۱۵ تا ۲۰ دقیقه به شیوه خودگزارشی پاسخ داده شدند. داده ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت. در سطح استنباطی برای تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده گردید. تحلیل های یاد شده با استفاده از نرم افزار SPSS 18 صورت پذیرفت.

نتایج

جدول ۱

میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	رهبری اخلاق مدار	احساس انرژی
۱	رهبری اخلاق مدار	۴۰/۶۰	۹/۲۳	—	—
۲	احساس انرژی	۲۶/۵۷	۷/۶۵	۰/۴۷۷***	—
۳	شادی در کار	۱/۶۰	۲/۴۲	۰/۴۰۵***	۰/۴۴۱***

در جدول (۱) میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهشی ارائه شده است. چنانچه در این جدول (۱) دیده می شود، رهبری اخلاقی با احساس انرژی (۲=۰/۴۷۷) و با شادی در کار (۲=۰/۵۲۴) در سطح (P<۰/۰۰۱) دارای رابطه معناداری است. احساس انرژی نیز با شادی در کار (۲=۰/۴۴۱) در سطح (P<۰/۰۰۱) دارای رابطه مثبت و معناداری است.

ردیف	پیش بین	ملاک	b	β	t	Sig	F	R2
۱	رهبری اخلاق مدار	احساس انرژی	۰/۳۹	۰/۴۷	۸/۶۲	۰/۰۰۱	۷۴/۳۳	۰/۲۲۸
۲	رهبری اخلاق مدار	شادی در کار	۰/۱۳۹	۰/۵۲	۸/۷۹	۰/۰۰۱	۱۶/۲۲	۰/۵۲۵
۳	احساس انرژی	شادی در کار	۰/۱۹۵	۰/۴۴	۷/۸۰	۰/۰۰۱	۶۰/۹۸	۰/۱۹۵

چنانچه در جدول ۲ مشاهده می شود، بین رهبری اخلاق مدار و احساس انرژی ($P < ۰/۰۰۱$) رابطه معناداری وجود دارد. بین رهبری اخلاق مدار و شادی در کار ($P < ۰/۰۰۱$) نیز رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین احساس انرژی و شادی در کار نیز ($P < ۰/۰۰۱$) رابطه معنادار وجود دارد.

بحث

این پژوهش با هدف بررسی نقش رهبری اخلاق مدار بر احساس انرژی و شادی در کار، میان کارکنان یک شرکت صنعتی به مرحله اجرا در آمده بود. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی نقش قابل قبولی برای افزایش احساس انرژی و شادی در میان کارکنان دارد. همچنین نتایج بیان گر آن بود که احساس انرژی در محیط کار می تواند نقش مناسبی در پیش بینی شادی در کار داشته باشد. این یافته ها با پژوهش های (مصاحبی، دایی جعفری، علی قاسمی، رشیدی راد، ۱۳۹۳؛ مصاحبی، دایی جعفری و رشیدی راد، ۱۳۹۲؛ نیری، مهرداد و گلپور، ۱۳۹۱؛ قربان زاده و کریمیان، ۱۳۸۸؛؛ برواون و همکاران، ۲۰۰۶، استوتن و همکاران، ۲۰۱۰) همسویی داشت. طبق این شواهد می توان گفت که رهبران اخلاقی با احترام و اعتماد و توجه به افراد تحت نظارت خود در سازمان باعث تقویت و برقراری روابط انسانی قوی می شوند. این احترام و تاکید بر انسان ها به عنوان موجودات ارزشمند در محیط کار قادر است افراد را با نشاط و پر انرژی و سرشار از احساس توانمندی کند. رهبران اخلاق مدار به اشکال مختلف به کارکنان خود کمک می کنند و شأن آنها را نیز رعایت می نمایند که این خود باعث شادی آنان می شود. رهبر با بروز رفتارهای اخلاقی از جمله انصاف و ارزشمندی، این نوع رفتارها را از طریق الگو برداری و بوسیله مکانیسم های یادگیری اجتماعی به زیردستان خود یاد می دهد و در نتیجه یک جو حمایتی و اخلاقی در سازمان شکل می گیرد. شادی در محیط کار بصورت تجربه مثبت عاطفی، احساس قدرت جسمانی، انرژی هیجانی و سرزندگی شناختی نمود پیدا کرده و فرد احساس می کند با گرمی و صمیمیت می تواند با دیگران کار کند. در بسیاری شرایط شادی در کارکنان باعث احساس خودباوری و ارزشمندی شخصی شده و از این طریق وارد عرصه اثر گذاری بر حالات و رفتار افراد می شود. همچنین می توان انتظار داشت رهبری اخلاق گرا منجر به تقویت رفتارهای اخلاقی و کاهش رفتارهای غیر اخلاقی در محیط کار شود. در انتها باید عنوان نمود احساس انرژی همچون متغیری میانجی در میان رابطه بین رهبری اخلاقی با شادی در کار قرار می گیرد و باعث بروز و ایجاد شادی در کارکنان می شود. در آخر باید گفت وجود رهبر اخلاق مدار در سازمان نوعی از متغیرهای انگیزشی مانند احساس انرژی و شادی در کار را به وجود می آورد و این متغیرهای انگیزشی هستند که کیفیت و کمیت بروز رفتارهای مثبت را از سوی کارکنان را به طور قابل ملاحظه ای افزایش می دهند. در تفسیر نتایج این پژوهش باید به دو محدودیت اصلی توجه داشت: این پژوهش صرفاً در یک شرکت صنعتی در شهر اصفهان انجام پذیرفته است. لذا، در تعمیم یافته های پژوهش به سایر شرکتهای تابعه و سازمانها جانب احتیاط را باید رعایت نمود. عدم استنباط علی از یافته های این پژوهش به دلیل روش مورد استفاده در پژوهش حاضر که توصیفی و همبستگی بود.

منابع

- قربانی زاده، و. و کریمیان، م. (۱۳۸۸). عوامل سازمانی موثر بر اخلاق کارکنان. *فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، (۴)، ۴۷-۶۵.
- گل پرور، م.، پاداش، ف.، آتش پور، ح. (۱۳۸۹). مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی. *فصلنامه سلامت کار در ایران*، (۳)، ۷-۴.
- ۱۱.
- مصاحبی، م.، دایی جعفری، م.، رشیدی راد، م. (۱۳۹۲). رابطه بین شادی در کار با احساس انرژی و رفتارهای شهروندی سازمانی در بین پرستاران اصفهان. *چکیده مقالات همایش ملی سلامت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان*.
- مصاحبی، م.، دایی جعفری، م.، رشیدی راد، م.، علی قاسمی، م. (۱۳۹۳). نقش پیش بینی کنندگی رهبری اخلاقی و شادی در کار بر رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف به همکار و معطوف به سازمان در میان پرستاران (مقدمه ای بر رویکرد رفتار سازمانی مثبت نگار). در حال داوری در *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش های نوین روانشناختی*.
- Atwater, L., & Carmeli, A. (2009). Leader-member exchange, 'feelings of energy' and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 20, 264-275.
- Babakas, E., Yavas, U., & Ashill, N.J. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job-demand-performance relationship: A surface-level trait perspective. *Journal of Retailing*, 85(41), 480-492.
- Bass, B.M. (1995). Transformational leadership. *Journal of Management Inquiry*, 4(3), 293- 298.
- Bennett, R.J., & Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.

- Brown, M.E., Trevino, L.K., Harrison, D. (2006). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Stouten, J., Baillien, E., Broeck, A.V.D., Camps, J., Witte, H.D., Euwema, M. (2011). Discouraging Bullying: The Role of Ethical Leadership and its Effects on the Work Environment. *Journal of Business Ethics*, 95, 17-27.