



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

اثرات سبک رهبری، چارچوب سازی و تئوری کانون تنظیم ارتقا بر روی رفتار

حامی سازمانی غیر اخلاقی

چکیده

هدف این مقاله، بررسی اثر کانون تنظیم تبلیغات و سبک رهبری بر روی تمایل کارکنان برای مشارکت در رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی (UBP: امپرس و بینگهام، 780-95:769، 2011) می باشد. با استناد به دیدگاه تعاملگرایی شخص-وضعیت، ما به بررسی تعامل و اثر متقابل سبک رهبری و شیوه چارچوب بندی پیام ها و نیز تست تعامل سه سویه با دیدگاه ارتقا میپردازیم. با استفاده از طرح آزمایشات، نتایج نشان داد که رهبران تحول گرای کاریزماتیک و الهام گرا، سطوح بالایی از UBP را نسبت به رهبران تعاملی را نشان می دهد به خصوص زمانی که رهبران از چارچوب بندی زیان و نه چارچوب بندی سود استفاده می کنند. به علاوه، کانون تنظیمی ارتقای رهبران موجب تعدیل این رابطه می شود به طوری که این اثر برای پیروان با دیدگاه ارتقایی پایین صدق می کند نه برای افراد با دیدگاه ارتقایی بالا. یافته های ما، به توسعه دانش UBP کمک کرده و از این روی مکانیسم های نظری را برای توضیح زمان وقوع رفتار ارایه کرده و به تقویت تئوری رهبری و تحقیقات بر روی تصمیم گیری اخلاقی کمک میکند.

کلمات کلیدی: چارچوب بندی، رهبری تعاملی، رهبری تحول گرا، تمرکز تنظیمی ارتقا، رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی

محققان اثرات مختلف بر روی رفتار غیر اخلاقی فردی را در سازمان ها گزارش کرده اند (براون و تروینو 2006). بیشتر این مطالعات بر روی رفتارهایی متمرکز شده است که مزیت زیادی برای افراد دارد. برای مثال، یک کارمند ممکن است برای تصحیح اشتباهات قبلی سرپرست یا سازمان، اقدام به دزدی کند (اسکارلیکی و فلوگر 1997). با این حال تحقیقات اخیر نشان داده است که کارکنان می توانند در رفتار غیر اخلاقی برای حفاظت یا ارتقای سازمان و رهبران مشارکت کنند (امپرس و بینگهام 2011، وادرا و پرات 2013). یک مثال مربوط به این نوع رفتار زمانی رخ می دهد که افراد در تقلب ها و کلاهبرداری های حسابداری برای حفاظت از شرکت مشارکت می کنند (امرینک و کریک 2010، ارتاگرو و کریشنان 2011). رفتار غیر اخلاقی لزوماً به معنی جرایم جدی

مخفی نیست و می تواند شامل دروغ گفتن به مشتریان، عدم افشای اطلاعات و یا ارایه توصیه خوب از طرف یک فرد بی قابلیت به شرکت دیگر باشد. همه این رفتار ها با هدف کمک به سازمان برای رسیدن به اهداف مرتکب می شوند (امفرس و ببینگهام 2011).

این فعالیت ها تحت رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی (UBP) قرار می گیرند که به صورت اقداماتی تعریف می شود که هدف آن ها بهبود عملکرد موثر سازمان یا اعضای آن و نقض ارزش های اجتماعی، اصول اخلاقی، قوانین و استاندارد های رفتار مناسب است (امفرس و ببینگهام 2011). رفتار غیر اخلاقی به طور کلی فراتر از هنجار ها و مسائل سازمانی ای می باشد که با هنجار های اجتماعی مربوطه ناسازگار است (دونالدسون و دانفی 1994). UBP شامل رفتار های حامی سازمانی است که مطابق با این تعریف از رفتار غیر اخلاقی است. با این حال، اگرچه UBP ممکن است در بلند مدت مطلوب نباشد، با این حال یک نوع نقض محیط کار حامی سازمانی است که در آن رفتار با هدف بهبود منافع شخصی و سازمانی رخ می دهد (وادرا و پرات 2013).

از دیدگاه کاربردی، UBP برای از اهمیت زیادی برخوردار است زیرا اثرات نامطلوبی بر روی طیف وسیعی از ذی نفعان دارند. UBP از اهمیت اخلاقی زیادی در سطوح اجتماعی برخوردار است زیرا این نوع رفتار ها به شدت بر نه تنها سازمان، بلکه بر ابعاد خارج از سازمان اثر دارند (وادرا و پرات 2013). برای مثال، یک مورد مربوط به UBP مربوط به دانشگاه ایالتی پنسیلوانیا در خصوص گزارش اقدامات و فعالیت های نامطلوب با کودکان وجود داشته است. در نتیجه UBP، اعتماد عمومی می تواند شامل اعتبار های سازمانی ای باشد که می تواند از بین برود و هزینه های قابل توجه در افراد خارج از سازمان به بار می آید. از این روی به دلیل اثرات بالقوه UBP، بررسی مکانیسم های توجیه کننده مشارکت کارکنان در رفتار های غیر اخلاقی مهم است. یافته های ما از اهمیت زیادی برای درک UBP برخوردار هستند. اولاً، نتایج مربوط به منابع و مطالعات رهبری نشان می دهند که سبک رهبری بر UBP و نیز شیوه چارچوب بندی مسائل اثر دارد. نقش رهبری از اهمیت زیادی در تعریف UBP برخوردار است و رهبران معمولاً نقش مهمی در شکل گیری رفتار غیر اخلاقی پیروان دارند (براون و تروینو 2006). تحقیقات به بررسی رابطه بین شناخت سازمانی و رهبری بر روی UBP (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) پرداخته اند. امفرس و همکاران (2010) نشان داده اند که افرادی افراد با شناخت سازمانی بالا و باور های متقابل مثبت، در UBP (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) بیشتر مشارکت می کنند. به علاوه، افسلبرگ و

همکاران(2013) گزارش کرده اند که در المان، رهبری تحول گرایانه ارتباط مثبتی با UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) دارد. مایو وهمکاران(2013) نیز پی برده اند که در چین، مقدار متوسط رهبری اخلاقی موجب بهبود UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) می شود.

ما این نتایج را با گنجامدن اثرات رهبر زمینه ای به خصوص چارچوب بندی رهبر توسعه داده و یافته های ما به توجیه انواع رهبری های مثبت و بهبود UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) کمک می کند. اگرچه نفوذ و اثرات رهبران بر وی UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) بسیار مهم است، با این حال افلسبرگ و همکاران(2013) پیشنهاد کرده اند که این می تواند یک فرایند ظریف باشد. ما پیشنهاد می کنیم که UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) تحت تاثیر ترکیبی از تاکتیک های ارتباطی مورد استفاده توسط سرپرستان و سبک رهبری آن ها قرار دارد و از این روی رهبری چند گانه بایستی در نظر گرفته شود. تحقیقات نشان می دهد که وقتی رهبران در شیوه ترجیح رفتاری کارکنان تخصصی عمل می کنند، در نهایت، یافته های ما نشان دهنده اهمیت ویژگی های فردی در مشارکت UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) خواهد بود. روی هم رفته، نتایج این مطالعه نشان می دهد که برای درک UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) رفتاری کارکنان، یک دیدگاه تعامل گرایانه لازم است. نه تنها ابعاد وضعیتی شامل اثرات رهبری چندگانه هستند، بلکه ویژگی های فردی کارکنان نیز مهم هستند. یافته های ما از اهمیت نظری زیادی برای تئوری رهبری و تصمیم گیری اخلاقی و نیز پیامد های کاربردی شیوه پیشگیری از UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) از رخ داد در محیط کار برخوردار است.

فرضیات و منطق نظری

UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) و مدل تعامل گرای شخص-وضعیت

تحقیقات قبلی در زمینه UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) نشان داده است که سطح شناخت سازمانی فرد نقش مهمی در بهبود احساسات برای مشارکت در UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) ایفا می کند(افلسبرگ و همکاران 2013، امپرس 20010). به علاوه، رهبران اخلاقی و تحول گرا(مایو 2013) معمولاً کارکنان را تشویق به ارتکاب UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) می کنند. از این روی ما در این تحقیق به بررسی شیوه اثر گذاری رهبری بر UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) از دیدگاه تعامل گرایی می پردازیم.

امپرس و بینگام(2011) از مدل تعامل گرایی وضعیت-شخص استفاده کرده و پیشنهاد کرده اند که UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) به صورت ترکیبی از عوامل وضعیتی و شخصی است. تروینو(1986) این چارچوب تعامل گرایی شخص-وضعیت را برای درک تصمیم گیری اخلاقی پیشنهاد کرده و او بیان داشته است که چگونه کارکنان، علایم و نشانه هایی را در محیط خود در زمان تعیین شیوه رفتار تفسیر می کنند. افرادی که به دنبال نشانه می باشند معمولاً شناخت و تصمیم بر اساس مسائل اخلاقی است. این علایم را به صورت شرایطی می توان درک کرد که بر تصمیم گیری و در نهایت رفتار فرد اثر دارد. در نتیجه UBPR، اعتماد عمومی می تواند شامل اعتبار های سازمانی ای باشد که می تواند از بین برود و هزینه های قابل توجه در افراد خارج از سازمان به بار می آید. از این روی به دلیل اثرات بالقوه UBPR، بررسی مکانیسم های توجیه کننده مشارکت کارکنان در رفتار های غیر اخلاقی مهم است. یافته های ما از اهمیت زیادی برای درک UBPR برخوردار هستند. اولاً، نتایج مربوط به منابع و مطالعات رهبری نشان می دهند که سبک رهبری بر UBPR و نیز شیوه چارچوب بندی مسائل اثر دارد. نقش رهبری از اهمیت زیادی در تعریف UBPR برخوردار است و رهبران معمولاً نقش مهمی در شکل گیری رفتار غیر اخلاقی پیروان دارند(براون و تروینو 2006). تحقیقات به بررسی رابطه بین شناخت سازمانی و رهبری بر روی UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) پرداخته اند. امپرس و همکاران(2010) نشان داده اند که افرادی افراد با شناخت سازمانی بالا و باور های متقابل مثبت، در UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) بیشتر مشارکت می کنند. به علاوه، افلسبرگ و همکاران(2013) گزارش کرده اند که در آلمان، رهبری تحول گرایانه ارتباط مثبتی با UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) دارد. مایو و همکاران(2013) نیز پی برده اند که در چین، مقدار متوسط رهبری اخلاقی موجب بهبود UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) می شود.

مطابق با تحقیقات قبلی در زمینه تصمیم گیری اخلاقی(براون و تروینو 2006)، امپرس و بینگام 2011 خاطر نشان کرده اند که از حیث اثرات شرایطی، ارتباط با رهبران اثرات زیادی بر روی UBPR(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) دارد. تحقیقات تجربی نشان داده است که اثر متقابل شرایط با تفاوت های فردی بر تصمیم گیری اخلاقی اثر دارد(پرج و همکاران 2005). به علاوه، نقش رهبران یک بعد وضعیتی است که شاخص پیش بینی رفتار اخلاقی کارکنان بوده و با ویژگی های شخصی تعامل دارد. از این روی امکان آرایه مدل های تعامل گرایی وجود دارد(رویز پالمینو و مارتیز کاناس 2011).

ما به بررسی دو بعد اثرات وضعیتی رهبران می پردازیم. اولاً، سبک رهبری آن ها و دوما شیوه چارچوب بندی آن ها مطلوب است. امفرس و بینگهام (2011) خاطر نشان کرده اند که کارکنان در UBPA (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) به دلیل روابط تبادل اجتماعی با رهبران و سازمان مشارکت می کنند. به علاوه، رهبران، سیگنال هایی را به زیر دستان از طریق ارتباط با آن ها ارسال می کنند (براون و لورد 2001). از این روی، ما از چارچوب بندی رهبران استفاده می کنیم. چارچوب بندی مربوط به شیوه کد گذاری پیام ها می باشد و پیشنهاد شده است که انواع مختلف چارچوب بندی ها منجر به تفاسیر متفاوتی با گیرنده های مختلف می شود (تورکی و کنمن 1981). ما پیشنهاد می کنیم که اثر متقابل این دو رهبر بر متغیر هایی اثر دارد که زمینه های شرایطی را برای پیش بینی UBPA (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) ارائه می کند. از این روی ما در مورد نقش تمرکز تنظیمی بهبود عملکرد زیر دستان جهت تاکید بر نقش ویژگی های شخصی صحبت می کنیم که با رهبری برای پیش بینی UBPA (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) تعامل دارد.

رهبری تحول گرا و تعاملی

یکی از رایج ترین اثرات مطالعه شده، نقش رهبر و شیوه انگیزش پیروان برای مشارکت در رفتار های مختلف است (باس و باس 2008). مدل کامل رهبری (باس 1985) دو سبک رهبری را نشان می دهد: رفتار های تعاملی و رفتار های تعاملگرا (برنز 1978، باس و باس 2008). رهبری تعاملی و تراکنشی از مفاهیم مجزا می باشند که اثرات زیادی بر روی رفتار پیروان دارند (باس 1985، جاج و پیکولو 2004). لازم به ذکر است که رهبران تحول گرا رفتار های تعاملی را نشان می دهند و از این روی رهبری تحول گرا فراتر از سبک تعاملی است. تحقیقات بر روی رهبران تحول گرا نشان داده است که رهبری تحول گرا بر شیوه تفکر پیروان اثر دارد. از طریق استفاده از انگیزه الهام بخش و نفوذ آرمانی، تحول رهبران توجه طرفداران را از خود به سوی اهداف سطح بالاتر هدایت می کنند. این عناصر الهام بخش و کاریزماتیک با یکدیگر همراه می شوند تا با پیروان بصیرت و حس هدف فراهم کنند. شامیر و همکاران (1993) پیشنهاد می کند که طبیعت چشم انداز و کاریزماتیک رهبران تحول گرا، پیروان را تشویق می کند تا تلاش های خود را بر اهداف سطح بالا از طریق شناسایی اجتماعی با گروه، تمرکز ارزش های کار به ارزش های پیرو، و افزایش خودکارآمدی پیروان، تمرکز دهند. علاوه بر این، بررسی ادبیات رفتار شهروندی سازمانی (OCBS) گزارش داد که رهبری تحول آفرینانه رابطه مثبت با OCB

پیروان دارد، در حالی که نتایج متفاوتی وجود دارد برای رهبری معاملات (پادوکسوف همکاران، 2000). بنابراین، رهبران تحول گرا، به ویژه افراد با تاکید بر سبک الهام بخش و کاریزماتیک، رفتار و به طور غریزی رفتار سازمانی غیر اخلاقی است ما بر فرم کاریزماتیک و الهام بخش رهبر یتحول گرا به عنوان عامل موثر بر UBP(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) مطرح شده است.

در مطالعه باس(1985)، مفهوم سازی تئوری رهبری تحول گرا، رهبران تحول گرای الهام بخش و کاریزماتیک بسته به نیازت و قصد آن ها اخلاقی یا غیر اخلاقی است. باس و اسدمر(1999) بین دونوع رهبری تحول گرا تمایز قائل شده اندک رهبری شبه تحول گرا و رهبری تحول گرایانه صحیح. تحت رهبری صحیح، رهبران دارای ارزشهای اخلاقی قوی بوده و از اثرات کاریزماتیک برای تغییر پیروان استفاده نمی کنند. تحت رهبری شبه تحول گرایانه، حضور انگیزه های اخلاقی رهبران امر تازه ای نیست. از این روی تفاوت بین خود تاکید و دگر تاکید یک تمایز اساسی بین رهبری شبه تحول گرایانه و اصلی است. تحقیقات و تئوری یک تمایز بین رهبری تحول گرا و رهبری اخلاق گرایانه برقرار کرده اند (براون و همکاران 2005، براون و تروینو 2006، تروینو و همکاران 2003).

با این حال، عناصر کاریزماتیک و الهام بخش رهبری تحول گرا، دارای مولفه های اخلاقی است(ترنر و همکاران 2002). باس و استیمر(1999) خاطر نشان کرده اند که رهبران تحول گرای کاریزماتیک و الهام بخش که بر سازمان تاکید می کنند دارای اثر اخلاقی فراتر از روابط کارکردی می باشند. از این یرو پیروان معمولاً به دنبال یک رفتار اخلاقی مدل نقش پس از رهبران تحول گرای خود هستند. به این ترتیب رهبری تحول گرا موجب تضعیف UBP(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) به دلیل مولفه های غیر اخلاقی UBP(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) می شود.

این مطالعه به طور ویژه به بررسی انگیزش الهام بخش پرداخته و بر ابعاد رهبری تحول گرایانه ای که اشکال مختلف هدف و ماموریت کاریزماتیک را شامل می شود تاثیر گذاشته است.(اولیو و باس 2004، کیرکپاتریک و لاک 1996). هدف این مقاله، بررسی اثر کانون تنظیم تبلیغات و سبک رهبری بر روی تمایل کارکنان برای مشارکت در رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی(UBP: امپرس و بینگهام، 780-95:769، 2011) می باشد. با استناد به دیدگاه تعاملگرایی شخص- وضعیت، ما به بررسی تعامل و اثر متقابل سبک رهبری و شیوه چارچوب

بندی پیام ها و نیز تست تعامل سه سویه با دیدگاه ارتقا میپردازیم. با استفاده از طرح آزمایشات، نتایج نشان داد که رهبران تحول گرای کاریزماتیک و الهام گرا، سطوح بالایی از UBP را نسبت به رهبران تعاملی را نشان می دهد به خصوص زمانی که رهبران از چارچوب بندی زیان و نه چارچوب بندی سود استفاده می کنند. به علاوه، کانون تنظیمی ارتقای رهبران موجب تعدیل این رابطه می شود به طوری که این اثر برای پیروان با دیدگاه ارتقایی پایین صدق می کند نه برای افراد با دیدگاه ارتقایی بالا. یافته های ما، به توسعه دانش UBP کمک کرده و از این روی مکانیسم های نظری را برای توضیح زمان وقوع رفتار ارایه کرده و به تقویت تئوری رهبری و تحقیقات بر روی تصمیم گیری اخلاقی کمک میکند.

نقش چارچوب بندی

شیوه چارچوب بندی پیام های رهبران و سیاست گذاران به افراد میتواند از اهمیت زیادی برای رفتار افراد برخوردار باشد (گرانگ و هافمن 2011) و از این روی شیوه قالب بندی و تفسیر مسائل می تواند بر تصمیم گیری اخلاقی اثر بگذارد (باتسون 2008). اثر چارچوب بندی هدف که توسط لوین و همکاران (1998) مطرح شده است در بر گیرنده ایده ای است که در آن تفاوت در چارچوب ها بر اهداف ضمنی فرد بسته به مثبت یا منفی بودن آن اثر دارد. از این روی مسئله چارچوب بندی شده می تواند مزیت های زیادی را در خصوص چارچوب های منفی داشته باشد (لوین و همکاران 1998).

یک مثال مربوط به تحقیقات قبلی شامل مطالعه بر روی قصد زنان برای داشتن ماموگرافی است. وقتی که زنان پیام منفی را می بینند، تمایل بسشتری برای داشتن استفاده از روش های پزشکی دارند. از این روی تحت اثر چارچوب بندی هدف، می تواند در مورد نوع رفتار خوب و بد تصمیم گیری کرد و به این ترتیب این ابعاد در بخش های مختلف در نظر گرفته شده است. برای مثال، در این مطالعه، رهبر از عباراتی استفاده می کند که ما نمی توانیم سهم بازاری را کنار کنیم. اگرچه رهبران الهام بخش و کاریزماتیک مسائلی را چارچوب بندی می کنند آن ها می توانند به پیروان در تبیین رویداد ها از طریق زبان مورد استفاده کمک کنند (شامیر و همکاران 1993، 1994).

چارچوب بندی سود

تحقیقات نشان داده است که تصمیم گیران اغلب گزینه ها را به شکلی مثبت توصیف می کنند (واتگ 2004 و استفاده از زبان سود، نسبت به زبان زیان مطلوب تر است) (بویتن و کارن 2009). وقتی که رهبران از یک چارچوب مثبت استفاده می کنند و یا زبانی را کسب می کنند احتمال موفقیت را برجسته کرده و بر برایندهای مطلوب تاکید می کنند. اگرچه انگیزش الهام بخشی موجب بهبود انتظارات از پیروان می شود، با این حال در چارچوب بندی مثبت، انگیزش الهام بخشی حاصله ناشی از زبان سود باشد. از حیث رهبری تحول گرا، این نشان می دهد که اثرات رفتارهای رهبر تحول گرا از اهمیت کم تری در حضور شرایط دیگر برخوردار است. از این روی، با تاکید بر احتمال برایندهای سازمانی موفق، یک رهبر تعاملی ابزاری برای ابعاد رهبری تعاملی است. چارچوب، اثرات انگیزشی بر روی پیروان دارد و به همین دلیل زبان سود به عنوان جایگزینی برای انگیزش الهام بخش است. با این حال، این اثر ناشی از نوع چارچوب بندی مورد استفاده است نه سبک رهبری. از این روی، بعید است که سبک رهبری قادر به پیش بینی زمان UBP باشد.

چارچوب بندی زیان

تحقیقات روان شناسی نشان داده است که در پدیده های روان شناختی مختلف، اثرات چیزهای بد بر روی افراد قوی تر از اثر چیزهای خوب است (بامیستر و همکاران 2001). حتی زمان کنترل برجستگی رویدادهای منفی، قدرت چیزهای بد می تواند صادق باشد. رویدادهای منفی سیگنال هایی از شیوه اقدام افراد می باشند (شوارتز 1990) و محرک های منفی منجر به ایجاد فرایندهای شناختی پیچیده تری نسبت محرک های مثبت می کنند و رویدادهای منفی، تحریک کننده فعالیت های اجتماعی بیشتری از رویدادهای مثبت می باشند (تیلور 1991). هنوز در زمینه رهبری، UBP (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) پیروان تنها وابسته به رخ داد های مثبت و منفی نیست زیرا اثرات رویدادهای منفی بر روی رفتار می تواند بسته به تنوع عوامل به حداقل رسانده شود (تیلور 1991).

رهبری نقش مهمی در زمانی ایفا می کند که سازمان ها چیزی را برای از دست دادن داشته باشند زیرا زیان های بالقوه تهدیدی برای سازمان هستند (هیگوس و یوک 1996). وقتی که عدم قطعیت و تهدید وجود دارد، این ها شرایطی هستند که در آن ها اثرات رهبری تحول گرای الهام بخشی و کاریزماتیک بر روی رفتار پیروان،

برجسته تر می باشد. اگرچه رهبران تحول گرا در طیف وسیعی از شرایط سازمانی موثر بوده اند، نقش رهبران کاریزماتیک در طی دوره های تغییر مهم است.

رهبران تحول گرا می توانند احساسات مربوط به وفاداری به سازمان و رهبر را بهبود بخشند (باس 1998، کراک و همکاران 2003) و رهبران کاریزماتیک و الهام بخش قادر به الهام (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) از طریق کارکنان و شناسایی سازمان می باشد. به این ترتیب، وفاداری به سازمان و تمایل برای حفاظت از سازمان از اهمیت زیادی در شرایط زیان برخوردار است به خصوص زمانی که سازمان تهدید می شود. یک رهبر الهام بخش می تواند نقش مهمی در انگیزش رفتار های وفادارانه ایفا کند. یکی از رایج ترین اثرات مطالعه شده، نقش رهبر و شیوه انگیزش پیروان برای مشارکت در رفتار های مختلف است (باس و باس 2008). مدل کامل رهبری (باس 1985) دو سبک رهبری را نشان می دهد: رفتار های تعاملی و رفتار های تعاملگرا (برنز 1978، باس و باس 2008). رهبری تعاملی و تراکنشی از مفاهیم مجزا می باشند که اثرات زیادی بر روی رفتار پیروان دارند (باس 1985، جاج و پیکولو 2004). لازم به ذکر است که رهبران تحول گرا رفتار های تعاملی را نشان می دهند و از این روی رهبری تحول گرا فراتر از سبک تعاملی است. تحقیقات بر روی رهبران تحول گرا نشان داده است که رهبری تحول گرا بر شیوه تفکر پیروان اثر دارد. از طریق استفاده از انگیزه الهام بخش و نفوذ آرمانی، تحول رهبران توجه طرفداران را از خود به سوی اهداف سطح بالاتر هدایت می کنند. این عناصر الهام بخش و کاریزماتیک با یکدیگر همراه می شوند تا با پیروان بصیرت و حس هدف فراهم کنند. شامیر و همکاران (1993) پیشنهاد می کند که طبیعت چشم انداز و کاریزماتیک رهبران تحول گرا، پیروان را تشویق می کند تا تلاش های خود را بر اهداف سطح بالا از طریق شناسایی اجتماعی با گروه، تمرکز ارزش های کار به ارزش های پیرو، و افزایش خودکارآمدی پیروان، تمرکز دهند. علاوه بر این، بررسی ادبیات رفتار شهروندی سازمانی (OCBS) گزارش داد که رهبری تحول آفرینانه رابطه مثبت با OCB پیروان دارد، در حالی که نتایج متفاوتی وجود دارد برای رهبری معاملات (پادوکسوف همکاران، 2000). بنابراین، رهبران تحول گرا، به ویژه افراد با تاکید بر سبک الهام بخش و کاریزماتیک، رفتار و به طور غریزی رفتار سازمانی غیر اخلاقی است ما بر فرم کاریزماتیک و الهام بخش رهبر یتحول گرا به عنوان عامل موثر بر UB (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) مطرح شده است.

فرضیه: اثر سبک رهبری بر روی UB (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) با چارچوب بندی رهبران تعدیل می شود به طوری که سبک رهبری ارتباطی با UB (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) ندارد به خصوص زمانی که چارچوب بندی سود استفاده می شود و مرتبط با UB (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) است به خصوص زمانی که چارچوب بندی زیان استفاده می شود. اگرچه چارچوب زیان استفاده می شود، پیروان رهبران تحول گرای کاریزماتیک و تحول گرا منجر به مشارکت در رفتار های غیر اخلاقی UB (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) نسبن به پیروان رهبران تعاملی می شود.

نقش تاکید تنظیمی ارتقای پیروان

اگرچه، اثر وضعیتی ترکیبی سبک رهبری و چارچوب بندی در پیش بینی UB (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) مناسب است، با این حال ویژگی های افراد تحت مدل تعامل گرایانه شخص-وضعیت قرار می گیرد. از حیث اثر سبک رهبری بر روی رفتار، تحقیقات نشان داده است که ویژگی های افراد اثرات تعدیل کننده بر روی شیوه تاثیر رهبران بر روی برابند های کارکنان (هاول و همکاران 1986) دارند. به دلیل اهمیت چارچوب بندی سود و زیان، ما به بررسی نقش تاکید تنظیمی و تست تعامل سه سویه با رهبری و چارچوب بندی بر روی UB (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) خواهیم پرداخت.

افراد با اهداف ارتقایی بالا معمولا به دنبال یک دنیای اجتماعی برای کسب اطلاعاتی است که منجر به افزایش موفقیت می شود و معمولا با رشد و موفقیت ارتباط دارد. اهمیت ویژگی درجه توالی ویژگی های موثر بر تفکر، اثرات و رفتار ها می باشند. محققان اثرات مختلف بر روی رفتار غیر اخلاقی فردی را در سازمان ها گزارش کرده اند (براون و تروینو 2006). بیشتر این مطالعات بر روی رفتار هایی متمرکز شده است که مزیت زیادی برای افراد دارد. برای مثال، یک کارمند ممکن است برای تصحیح اشتباهات قبلی سرپرست یا سازمان، اقدام به دزدی کند (اسکارلیکی و فلوگر 1997). با این حال تحقیقات اخیر نشان داده است که کارکنان می توانند در رفتار غیر اخلاقی برای حفاظت یا ارتقای سازمان و رهبران مشارکت کنند (امپرس و بینگهام 2011، وادرا و پرات 2013). یک مثال مربوط به این نوع رفتار زمانی رخ می دهد که افراد در تقلب ها و کلاهبرداری های حسابداری برای حفاظت از شرکت مشارکت می کنند (امرینک و کریک 2010، ارتاگروول و کریشن 2011). رفتار غیر اخلاقی لزوما به معنی جرایم جدی مخفی نیست و می تواند شامل دروغ گفتن به مشتریان، عدم افشای اطلاعات و یا

ارایه توصیه خوب از طرف یک فرد بی قابلیت به شرکت دیگر باشد. همه این رفتارها با هدف کمک به سازمان برای رسیدن به اهداف مرتکب می شوند (امفرس و ببینگهام 2011).

افراد با اهداف ارتقای بالا معمولاً به دنبال یک دنیای اجتماعی برای کسب اطلاعاتی است که منجر به افزایش موفقیت می شود و معمولاً با رشد و موفقیت ارتباط دارد. اهمیت ویژگی درجه توالی ویژگی های موثر بر تفکر، اثرات و رفتارها می باشند. محققان اثرات مختلف بر روی رفتار غیر اخلاقی فردی را در سازمان ها گزارش کرده اند (براون و تروینو 2006). بیشتر این مطالعات بر روی رفتارهایی متمرکز شده است که مزیت زیادی برای افراد دارد. برای مثال، یک کارمند ممکن است برای تصحیح اشتباهات قبلی سرپرست یا سازمان، اقدام به دزدی کند (اسکارلیکی و فلوگر 1997). با این حال تحقیقات اخیر نشان داده است که کارکنان می توانند در رفتار غیر اخلاقی برای حفاظت یا ارتقای سازمان و رهبران مشارکت کنند (امپرس و ببینگهام 2011، وادرا و پرات 2013). یک مثال مربوط به این نوع رفتار زمانی رخ می دهد که افراد در تقلب ها و کلاهبرداری های حسابداری برای حفاظت از شرکت مشارکت می کنند (امرینک و کریک 2010، ارتاگول و کریشنان 2011). رفتار غیر اخلاقی لزوماً به معنی جرایم جدی مخفی نیست و می تواند شامل دروغ گفتن به مشتریان، عدم افشای اطلاعات و یا ارایه توصیه خوب از طرف یک فرد بی قابلیت به شرکت دیگر باشد. همه این رفتارها با هدف کمک به سازمان برای رسیدن به اهداف مرتکب می شوند (امفرس و ببینگهام 2011).

فرضیه 2: تاکید تنظیمی ارتقای پیروان موجب تعدیل رابطه بین اثرات تعاملی سبک رهبری و چارچوب بندی رهبران بر روی رفتار UBPA (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) می شود به طوری که روابط زمانی ضعیف تر است که دیدگاه ارتقای بالا است. برای افراد با تاکید ارتقای، تفاوتی در خصوص UBPA (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) بین سبک های رهبری وجود دارد.

روش

داده و نمونه

ما داده را با استفاده از آمازون مکانیکال ترک جمع اوری کردیم. این روش جمع اوری داده ها همانند روش های سنتی سودمند بوده است و منجر به نمونه های متنوعی می شود (برنمستر 2011). چون شرکت کنندگانی که از مکانیکال ترک استفاده می کنند، می توانند محرک هایی را برای نظر سنجی های مختلف داشته باشند.

مطابق با تحقیقات قبلی در زمینه تصمیم گیری اخلاقی (براون و تروینو 2006)، امفرس و بینگهام 2011 خاطر نشان کرده اند که از حیث اثرات شرایطی، ارتباط با رهبران اثرات زیادی بر روی UBPs (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) دارد. تحقیقات تجربی نشان داده است که اثر متقابل شرایط با تفاوت های فردی بر تصمیم گیری اخلاقی اثر دارد (پرچ و همکاران 2005). به علاوه، نقش رهبران یک بعد وضعیتی است که شاخص پیش بینی رفتار اخلاقی کارکنان بوده و با ویژگی های شخصی تعامل دارد. از این روی امکان ارایه مدل های تعامل گرایی وجود دارد (رویز پالمینو و مارتیز کاناس 2011). ما به بررسی دو بعد اثرات وضعیتی رهبران می پردازیم. اولاً، سبک رهبری آن ها و دوما شیوه چارچوب بندی آن ها مطلوب است. امفرس و بینگهام (2011) خاطر نشان کرده اند که کارکنان در UBPs (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) به دلیل روابط تبادل اجتماعی با رهبران و سازمان مشارکت می کنند. به علاوه، رهبران، سیگنال هایی را به زیر دستان از طریق ارتباط با آن ها ارسال می کنند (براون و لورد 2001). از این روی، ما از چارچوب بندی رهبران استفاده می کنیم. چارچوب بندی مربوط به شیوه کد گذاری پیام ها می باشد و پیشنهاد شده است که انواع مختلف چارچوب بندی ها منجر به تفاسیر متفاوتی با گیرنده های مختلف می شود (تورکی و کنمن 1981). ما پیشنهاد می کنیم که اثر متقابل این دو رهبر بر متغیر هایی اثر دارد که زمینه های شرایطی را برای پیش بینی UBPs (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) ارایه می کند. از این روی ما در مورد نقش تمرکز تنظیمی بهبود عملکرد زیر دستان جهت تاکید بر نقش ویژگی های شخصی صحبت می کنیم که با رهبری برای پیش بینی UBPs (رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) تعامل دارد.

روال کار

ما از یک طرح آزمایشی مبتنی بر سناریوی 2 در 2 استفاده کردیم. برای توسعه تغییرات رهبری تحول گرا، ما از یک اسکریپت ایجاد شده توسط کریپ پاتریک و لاک (1996) استفاده کردیم که به بررسی عناصر کاریزماتیک و تحول گرایانه می پردازیم. برای این سناریو، از سناریو های دیگر نیز استفاده شده است به این ترتیب CEO تحول گرایانه معمولاً با ابعاد زیر شروع می شود.

در BKC، این تعهد وجود دارد که مشتریان معمولاً محصولات با کیفیت بالایی را دریافت می کنند. فرض کنید که دیدگاه خود را برای BKC توجیه کنیم. این دیدگاه توجیه کننده اهداف ایده آل و بلند مدت برای BKC می باشد و به این ترتیب در ابعاد مختلف بررسی می شود.

در شرایط رهبری تعاملی، CEO رفتار تعاملی را نظیر پاداش های مشروط نشان می دهد. این سناریو با ابعاد زیر شروع می شود: در BKC، ما انتظار داریم تا کارکنان آماده و انعطاف پذیر باشند و معمولاً ما می توانیم در صورت لزوم اضافه کار پرداخت کنیم. در صورتی که سوالات و مسائلی باشد، می توانیم به آن ها بپردازیم.

برای تغییرات چارچوب بندی، چارچوب بندی سود و زیان، سه گزاره در CEO ارایه می شود. تغییرات زبانی با توجه به پتانسیل مسائل مربوطه می تواند مزیت های سود و زیان در بخش های مختلف پیام داشته باشد که مطابق با سایر مطالعاتی است که از چارچوب بندی هدف استفاده کرده اند (لویین و همکاران 1998). موقعیت های زیان سود و زیان برای همه چهار تغییر وجود داشته است. برای شرایط زیان مدیر اجرایی بیان می دارد که شرکت سهام بازاری خود را از دست داده است و به این ترتیب مشتریان در صورتی زیان می کنند که اقدامات خاصی صورت گرفته باشد.

شاخص ها

همه شاخص ها از مقیاس لیکرت 7 نقطه ای استفاده کرده اند. میانگین، انحراف معیار، همبستگی و اطمینان الفا در جدول 1 نشان داده شده است.

کنترل تغییر

رتبه بندی افراد از راهبری تعاملی و تحول گرا با نسخه کوتاه MLQ اندازه گیری شده است (باس و اولیو 1995). گویه های مربوط به MLQ، به ارزیابی رفتار هایی برای آینده می پردازند. برای رهبری تحول گرایانه، ما به بررسی ابعاد انگیزش الهامی می پردازیم. اطمینان پذیری الفا برای مقیاس 8 گویه ای برای رهبری الهام بخش و کاریزماتیک برابر با 0.85 بوده است. برای رهبری تعاملی، اطمینان پذیری الفا برای مقیاس 5 گویه برابر با 0.77 است.

رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی

UBP(رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی) با استفاده از مقیاس شش گویه ای امفر(2010) اندازه گیری شد و تعدیلات اندکی برای استفاده از BKC به عنوان سازمان هدف در نظر گرفته شد. گویه ها شامل موارد زیر هستند ک آیا این به BKC کمک می کند و این که آیا معمولا اطلاعات پنهانی در خصوص BKC وجود دارد یا خیر. اطمینان پذیری الفا برابر با 0.86 بود.

دیدگاه تنظیمی ارتقایی

ما از مقیاس سه گویه ای کوتاه لاکود و همکاران(2002)، مقیاس دیدگاه تنظیمی و گویه های موجود استفاده کرده ایم. اطمینان پذیری در این جا برابر با 0.83 بود.

نتایج

ما از متغیر ها برای کمک به تفسیر نتایج تعاملی میانگین گرفتیم. برای کنترل شرایط آزمایشی، دست ورزی و تغییر شرایط رهبری تحول گرایانه منجر به رتبه های بالایی از مقیاس MLQ تحول گرایانه نسبت به شرایط رهبری تعاملی می شود.

جدول 1: میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیر ها

متغیر ها	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی	2.42	1.11	(0.86)					
شرایط رهبری	4.44	1.27	0.31**	-0.11	(0.77)			
رهبری تعاملی	5.12	0.96	0.20	0.41**	0.38**	(0.85)		
رهبری تحول گرا	1.46	0.50	-0.12	0.06	0.08	-0.18	-	
شرایط جچارچوب بندی	5.60	0.87	-0.04	-0.01	0.09	0.21	0.01	(0.83)
تاکید تنظیمی								

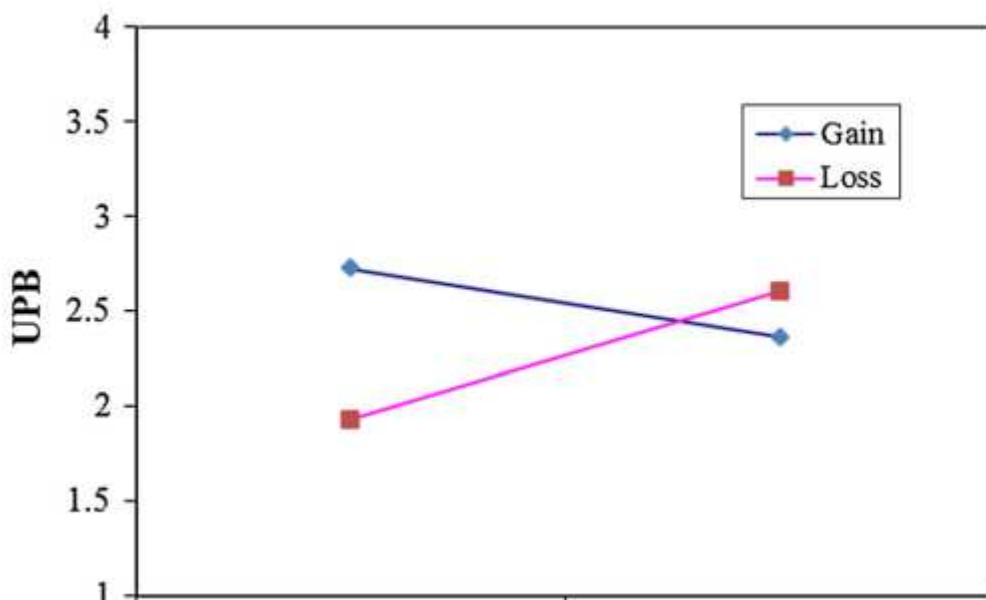
فرضیه اثر متقابل بین سبک رهبری و چارچوب را پیش بینی کرد. نتایج تجزیه واریانس موید این فرضیه است.

توزیع میانگین در چهار وضعیت در جدول 2 نشان داده شده است و میانگین $(F_{(1,73)} = 4.10, p < 0.05)$.

ها در شکل 1 نشان داده شده است. در وضعیت سود، سطح UBPs برای پیروان رهبران تحول گرا و پیروان رهبران تعاملی تفاوت معنی داری نشان داده است. در شرایط زیان، سطح UBPs توسط پیروان رهبران تحول گرا بالاتر از پیروان رهبران تعاملی تفاوتی نیز بین دو وضعیت رهبران تحول گرا وجود داشت است.

جدول 2: سطوح میانگین UBPs برای رهبری و چارچوب بندی

شرایط رهبری	1	شرایط چارچوب بندی		
		Gain Mean (SD)	Loss Mean (SD)	Total Mean (SD)
تعاملی		2.71 (1.09)	1.86 (0.92)	2.35 (1.10)
تحول گرا		<i>N</i> = 19	<i>N</i> = 14	<i>N</i> = 33
کل		2.39 (1.08)	2.58 (1.20)	2.48 (1.13)
		<i>N</i> = 21	<i>N</i> = 20	<i>N</i> = 41
		2.54 (1.09)	2.28 (1.14)	2.42 (1.11)
		<i>N</i> = 40	<i>N</i> = 34	<i>N</i> = 74

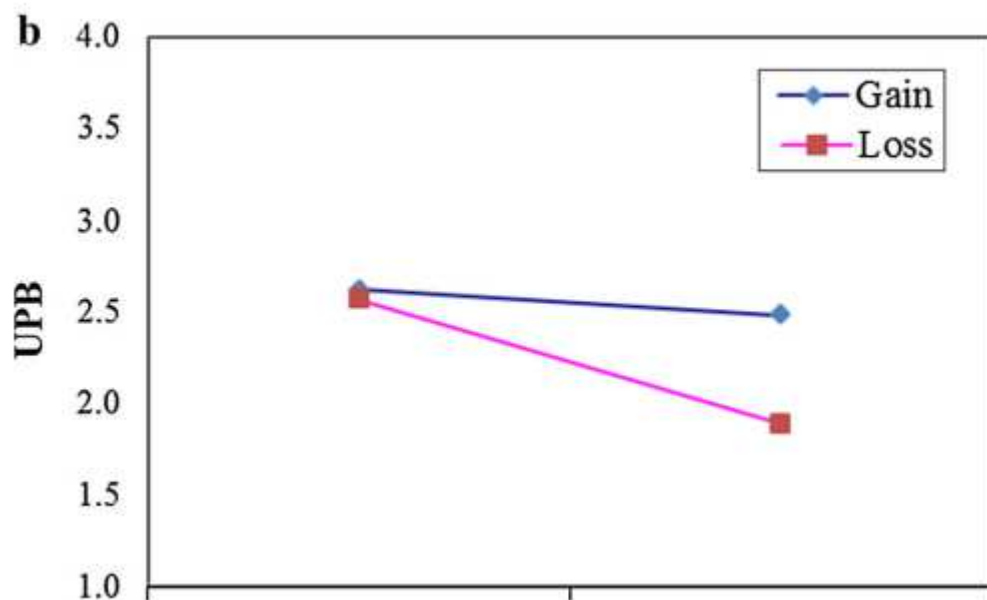
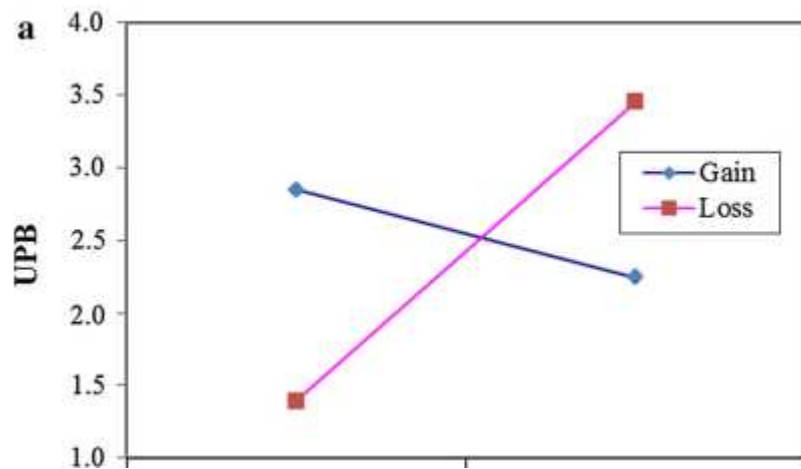


شکل 1: اثرات تعاملی شرایط رهبری و شرایط چارچوب بندی بر روی UBPs

برای فرضیه 2، که تعامل سه سویه را در میان سبک های رهبری پیش بینی می کند، رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شد. نتایج معنی دار بود؛ $(\beta = -1.84, \Delta R^2 = 0.10, p < 0.01)$. شکل 2 اثرات متقابل را نشان می دهد همان طور که انتظار می رود، اثرات تعاملی سبک رهبری و چارچوب بندی بر روی UBP برای افراد با ارتقای بالا برجسته تر بود.

جدول 3: نتایج رگرسیون سلسله مراتبی: اثرات شرایط رهبری، شرایط چارچوب بندی و تاکید تنظیمی بر روی

UBP



شکل 2: اثرات تعاملی شرایط رهبری، شرایط چارچوب، و تاکید تنظیمی بر روی UBP برای تاکید ارتقای

پایین و بالا

در این جا فرضیه 2 تایید شد: افراد با تاکید ارتقایی بالا تحت تاثیر رهبران کاریزماتیک و الهام بخش بیش از رهبران تعاملی قرار نکرftند و از این روی تفاوت هایی بین سبک های رهبری تحت شرایط مختلف وجود نداشت. به علاوه برای افراد با تاکید ارتقایی پایین، تحلیل شیب ساده تفاوت های معنی داری بین سطوح UBP برای افراد نشان داد. به علاوه، برای این افراد، وقتی که رهبر تحول گرا باشد و وقتی که از زبان زیان استفاده کند، سطوح بالایی از UBP رخ می دهد و سطوح پایین زمانی است که رهبر تعاملی از زبان زیان استفاده کرده باشد. تحلیل شیب ساده برای افراد با ارتقای پایین تحت شرایط خاص غیر معنی دار بود.

بحث

هدف این مقاله کشف عوامل موثر بر UBP از دیدگاه تعامل گرایی شخص-وضعیت است. ما به بررسی نقش رهبری و به خصوص اثر متقابل گزینه های چارچوب بندی رهبری بر روی تمایل کارکنان برای مشارکت در UBP می پردازیم. نتایج موید فرضیه 1 است که پیش بینی کرد رهبران تحول گرای کاریزماتیک و الهام بخش سطوح بالایی از UBP را ایجاد می کنند به خصوص زمانی که زبان زیان استفاده شود با این حال تفاوتی بین سبک رهبری بر روی UBP تحت شرایط سود وجود نداشت. ما نقش ویژگی های شخصی، تاکید تنظیمی را برجسته کرده و پی بردیم که افراد با تمرکز ارتقایی بالا کم تر تحت تاثیر رهبران تحول گرا قرار نگرفته بودند. این اثر توجیه کننده این است که رهبران تحول گرای کاریزماتیک اثرات بیش تری از رهبران تعاملی دارند.

این یافته ها حاکی از اهمیت بالای سهم و نقش تئوری رهبری و تحقیقات در زمینه تصمیم گیری اخلاقی می باشند. تئوری رهبری بر اثر رهبری تعاملی و تحول گرا بر روی رفتار کارکنان اثر دارد و نتایج این مطالعه از اهمیت زیادی برای مکانیسم های اثر دارد. در عمل، رهبران تعاملی و تحول گرا روش های مختلفی برای تعامل با پیروان دارند از جمله شیوه ای که در آن افراد با هم تعامل دارند. با تلفیق چارچوب بندی مثبت و منفی، امکان دستیابی به اثرات بر روی رهبری وجود دارد. به خصوص، نتایج نشان داده است که وقتی رهبران تعاملی و تحول گرا از زبان سود استفاده می کنند، تفاوتی از حیث رفتار UBP در میان زیر دستان وجود ندارد. وقتی که رهبران تعاملی از زبان سود استفاده می کنند، می توانند اثرات الهام بخش رهبران تحول گرا را جایگزین کنند. تفاوت عظیم در UBP بین رهبران تعاملی که از زبان سود در برابر رهبران تعاملی که از زبان زیان استفاده می کنند اثرات زیادی بر روی رفتار کارکنان دارد. از این روی زیر دستان با رهبران تعاملی در شرایط زیان

انگیزش شدند با این حال رهبران تعاملی که از زبان سود استفاده می کنند قادر به تشویق زیر دستان برای کمک به سازمان از طریق الهام بخشی مثبت است.

به علاوه، یافته هایی که رهبران تحول گرای الهام بخش و کاریزماتیک تحول گرا سطوح بالایی از UBP را نسبت به رهبران تعاملی دارند به خصوص زمانی که زبان زیان اهمیت زیادی برای تئوری رهبری برخوردار است. اگرچه رهبری تحول گرا اثر زیادی بر روی زیر دستان از طریق انگیزش الهام بخش دارد این اثر می تواند معایبی نیز داشته باشد.

این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی