

مدل‌یابی روابط رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری و پاسخگویی با تأکید بر جو اخلاقی<sup>۱</sup>  
**Modeling Relationship between Ethical Leadership and Responsibility and  
Accountability with Emphasis on the Ethical Atmosphere**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۸/۱۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۱۲/۱۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۰/۲۵

محمد حسنی<sup>۱</sup>، مهدی نجاری<sup>۲</sup> و حسن روشنی علی بنه سی<sup>۳</sup>  
M.Hassani., (Ph.D.), M.Najjari., (Ph.D student),  
& H.Roshanialiboneci., (Ph.D student)

**Abstract**

**Aim:** This study aimed to investigate the relationship between ethical leadership and responsibility and accountability with emphasis on the ethical atmosphere. **Method:** The present study is applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of data collection. The statistical population of this study included all staffs of Urmia University that 217 people were selected by simple random sampling. A standard questionnaire was used to collect data. Data were analyzed by structural equation modeling. **Results:** The results of statistical analysis showed that ethical leadership has a direct and positive effect on social responsibility, individual accountability, and ethical atmosphere. The ethical atmosphere also has a direct and positive effect on social responsibility and individual accountability. At the same time, ethical leadership mediated by the ethical atmosphere has an indirect and positive effect on social responsibility and individual accountability. **Conclusion:** According to the findings, it can be concluded that ethical leadership has the most to do with the ethical atmosphere. Also, by acknowledging the mediating role of the ethical atmosphere, ethical leadership has an indirect, positive, and significant effect on individual accountability and social responsibility.

**Keywords:** Effectiveness, Accountability, Ethical Leadership, Ethical atmosphere, Responsibility

**چکیده**

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی روابط رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری و پاسخگویی با تأکید بر جو اخلاقی انجام شد. روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی دانشگاه ارومیه بود که از میان آنها ۲۱۷ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. داده‌ها با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل گردید. یافته‌ها: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل‌های آماری نشان داد که رهبری اخلاقی بر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی، پاسخگویی فردی و جو اخلاقی اثر مستقیم و مثبت دارد. همچنین جو اخلاقی بر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی اثر مستقیم و مثبت دارد. در عین حال رهبری اخلاقی با میانجیگری جو اخلاقی بر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی اثر غیرمستقیم و مثبت دارد. نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که رهبری اخلاقی بیشترین ارتباط را با جو اخلاقی دارد. همچنین با تأیید نقش میانجی جو اخلاقی، رهبری اخلاقی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر پاسخگویی فردی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد.

**کلیدواژه‌ها:** اثربخشی، پاسخگویی، جو اخلاقی، رهبری اخلاقی، مسؤولیت‌پذیری

۱. مقاله مستخرج از طرح "مدل‌یابی روابط رهبری اخلاقی و معنویت در کار با پیامدهای شغلی به منظور ارتقای اثربخشی با تأکید بر جو اخلاقی و عدالت سازمانی" است که در سال ۱۳۹۷ با حمایت دانشگاه ارومیه انجام شده است.

۲. نویسنده مسئول: دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ایران.

mhs\_105@yahoo.com

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ایران.

۴. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه ارومیه، ایران.

## مقدمه

مفهوم اثربخشی<sup>۱</sup> از مهم‌ترین موضوعات در درک حوزه رفتار سازمانی<sup>۲</sup> است. همچنین اثربخشی موضوع اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است و تصور سازمانی بدون ساخت اثربخشی مشکل است. بزعم صاحب‌نظران توجه به موضوع اثربخشی موجب گسترش تئوری‌های سازمانی<sup>۳</sup> می‌شود (پاپادیمیتریو و تیلور،<sup>۴</sup> ۲۰۰۰). در علم مدیریت و رفتار سازمانی اثربخشی را میزان دستیابی به اهداف و همچنین موفقیت سازمان تعریف می‌کنند (مین،‌های و جان<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). عوامل بسیاری در اثربخشی سازمان ایفای نقش می‌کند که یکی از عوامل اساسی و مهم، سبک رهبری<sup>۶</sup> مدیران و صلاحیت‌های آنان است (پالمر، والز و استو،<sup>۷</sup> ۲۰۰۲). به تاسی از نظر هوس می‌توان چنین بیان کرد که رهبری اخلاق مدار<sup>۸</sup> به‌عنوان یکی از سبک‌های رهبری در موفقیت و اثربخشی سازمانی نقش به‌سزایی دارد. چنانکه به زعم زو و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۰۴) رهبری اخلاقی در دهه‌های پایانی قرن بیستم به‌طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شد و با توجه به تاثیر آن روی بازده افراد و سازمان‌ها توسط تعدادی از محققان مدیریت و رفتار سازمانی مورد توجه قرار گرفت. رهبری اخلاقی در حال تبدیل شدن به مهم‌ترین ابزاری است که رهبران می‌توانند به وسیله آن بر افراد در سازمان و عملکرد سازمانی تأثیر بگذارند. رهبری اخلاقی دارای دو بعد قابل توجه است: افراد اخلاقی<sup>۹</sup> و مدیران اخلاقی<sup>۱۰</sup>؛ که جنبه اول به کیفیت‌های شخصی رهبری اخلاقی و بعد دوم به نحوه رفتار رهبر در محیط کار، برای ترویج رفتارهای اخلاقی اشاره دارد (خلوه و مهداد، ۱۳۹۴). رهبران اخلاقی، مسؤولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکردی را روشن می‌کنند به‌طوری که زیر دستان می‌دانند از آنها چه انتظار می‌رود و چه موقع عملکردشان به حد انتظار می‌رسد (فاضل، کمالیان و روشن، ۱۳۹۵). اقتضای این سبک رهبری، توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است. رهبران از طریق رفتار اخلاقی اعتماد و وفاداری پیروانشان را به‌دست می‌آورند، اهمیت اخلاقیات را به زیر دستان خود منتقل می‌کنند، از پاداش و تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب بهره

1. Effectiveness
2. Organizational Behavior
3. Organizational Theories
4. Papadimitriou and Taylor
5. Mian, Hai, & Jun
6. leadership Style
7. Palmer, Walls & Stough
8. Zhu and et al
9. Moral People
10. Ethical Managers

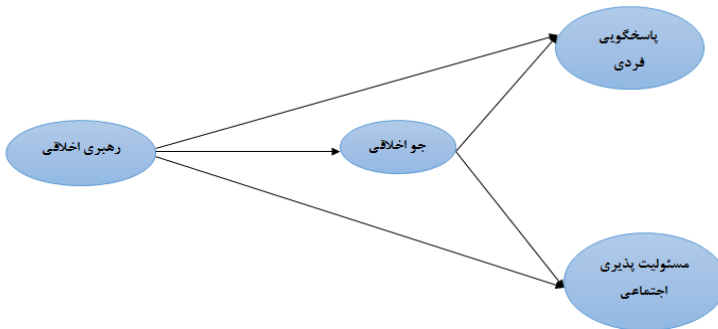
می‌گیرند و به‌عنوان الگوهای نقش اخلاقی برای پیروان عمل می‌کنند (میرکمالی، ۱۳۹۶). با توجه به مطالعات انجام گرفته رهبری اخلاقی در تعیین وضعیت متغیرهای مرتبط با افراد و سازمان دارای اهمیت خاصی است. به خصوص نقش تعیین کننده‌ای در چگونگی پیامدهای شغلی افراد از قبیل مسؤولیت‌پذیری و پاسخگویی ایفا می‌کند (دا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳؛ استنبور و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳؛ زندی و همکاران، ۱۳۹۴). اخلاق، مسؤولیت و پاسخگویی که می‌توان آنها را باید و نبایدهای ارزشی و فلسفی، ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود و دیگران و جامعه تعریف کرد، از مباحثی است که در یکی دو دهه‌ی اخیر مورد توجه دانشمندان و صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته است (تقی زاده و همکاران، ۱۳۸۹). برای استقرار موفقیت‌آمیز مسؤولیت‌پذیری در سازمان لازم است اصلی‌ترین کوشش‌ها معطوف به پرداختن به بحث رهبری به‌عنوان عامل تغییر سیستم گردد (دآماتو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). در این راستا گروس<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) بیان می‌کند که سبک رهبری اخلاقی تغییرات و ابتکارات اجتماع‌گرایی را در یک سازمان جهت هدایت مسؤولیت‌پذیری اجتماعی<sup>۵</sup> مشارکتی به وجود می‌آورد. در پاسخگویی<sup>۶</sup> نوعی ارتباط پیرامون قدرت و مسؤولیت وجود دارد. نظام‌های ارزیابی و ترتیبات سازمانی عموماً چنانچه به گونه‌ای باشد که مسؤولیت برای پیامدهای معین شده بر عهده افراد خاص باشد، دارای مشخصه پاسخگویی هستند (فقیهی، ۱۳۸۵). با توجه به وجود نقش مهم پاسخگویی در سازمان مطالعات بسیاری در حوزه عوامل موثر در پاسخگویی وجود دارد که از جمله پژوهش استنبور و همکاران (۲۰۱۳) است که در نتیجه‌گیری خود رهبری اخلاقی را از عوامل مهم تاثیرگذار در پاسخگویی کارکنان می‌داند.

از نظر مایر و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۰) جو اخلاقی<sup>۸</sup> در سازمان‌ها منبع اطلاعاتی مهمی برای کارکنان است که مشخص می‌کند چه اعمالی در یک زمینه کاری درست یا اخلاقی است. جو اخلاقی سازه‌ای تک بعدی برای سنجش ارزیابی‌های کارمند از اجرای کدهای اخلاقی، ارتباطات اخلاقی، سیاست‌های اخلاقی شرکت و اعمال اخلاقی مدیریت ارشد است. باید‌ها و نبایدهای اخلاقی مرتبط با محیط کار که چگونگی رفتار فرد را با دیگران، سازمان و دیگر سازمان‌ها تنظیم می‌کند منجر به مطلوبیت در اموراتی مرتبط با فرد و سازمان می‌شود. در این راستا پژوهش‌های

1. Du and et al
2. Steinbauer and et al
3. D'Amato and et al
4. Groose and et al
5. Social Responsibility
6. Accountability
7. Miyer and et al
8. Ethical Climate

آگاستاس<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) و (لاراتا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱) به ترتیب نشان می‌دهد که جو اخلاقی موجب مطلوبیت در وضعیت متغیرهای مرتبط با پیامدهای شغلی از قبیل مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی می‌گردد.

با توجه به ادبیات نظری می‌توان گفت که ارتقای اثربخشی سازمان‌ها وابسته به مقوله‌ها و متغیرهایی است که با رفتار افراد سازمان مرتبط است. فراتر از آن به نظر می‌رسد آنها در ارتباط با یکدیگر رفتار افراد سازمان را به صورت مطلوبتری شکل می‌دهد که در نهایت منجر به اثربخشی سازمان می‌گردد. پیشینه تحقیق حاضر از وجود ارتباط تنگاتنگ بین رهبری اخلاقی با پیامدهای شغلی از قبیل مسؤولیت‌پذیری اجتماعی، پاسخگویی فردی حکایت دارد. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه متغیرهای مذکور و فراتر از آن تعیین تاثیر متغیر میانجی از قبیل جو اخلاقی است. از این رو مسأله اصلی پژوهش را چنین می‌توان مطرح کرد که؛ آیا ارتباطی بین رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی با نقش واسطه‌ای جو اخلاقی وجود دارد؟



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

## روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی دانشگاه ارومیه که تعداد آنها ۵۰۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده و ۲۱۷ نفر طبق جدول مورگان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و پس از حذف پرسش‌نامه‌های مخدوش، داده‌های حاصل از ۲۰۵

1. Augustus  
2. Laratta

مدل‌یابی روابط رهبری اخلاقی با مسؤلیت‌پذیری و پاسخگویی با تاکید بر جو اخلاقی

پرسش‌نامه مورد تحلیل قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

۱. پرسشنامه رهبری اخلاقی: رهبری اخلاقی، با استفاده از مقیاس رهبری اخلاقی کیم (۲۰۱۵) اندازه‌گیری شده‌است. پرسشنامه حاضر شامل ۶ گویه و بدون مؤلفه بوده که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) به سنجش رهبری اخلاقی می‌پردازد.

۲. پرسشنامه جو اخلاقی: جو اخلاقی، با استفاده از مقیاس جو اخلاقی کیم (۲۰۱۵) اندازه‌گیری شده‌است. پرسشنامه حاضر شامل ۸ گویه و بدون مؤلفه بوده که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) به سنجش جو اخلاقی می‌پردازد.

۳. پرسشنامه پاسخگویی فردی: پاسخگویی فردی، با استفاده از مقیاس هاجوارتر و همکاران (۲۰۰۵) اندازه‌گیری شده‌است. پرسشنامه حاضر شامل ۸ گویه و بدون مؤلفه بوده که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) به سنجش پاسخگویی فردی می‌پردازد.

۴. پرسش‌نامه مسؤلیت‌پذیری اجتماعی: مسؤلیت‌پذیری اجتماعی، با استفاده از مقیاس کارول (۱۹۹۱) اندازه‌گیری شده‌است. پرسش‌نامه حاضر شامل ۲۰ گویه بوده که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) به سنجش مسؤلیت‌پذیری اجتماعی می‌پردازد. این ۲۰ گویه، چهار مؤلفه مسؤلیت‌پذیری اجتماعی (تعهدات اقتصادی، تعهدات اخلاقی، تعهدات قانونی، تعهدات اجتماعی) را در بر می‌گیرد. سوال ۱ تا ۵ برای تعهدات اقتصادی، سوال ۶ تا ۱۰ برای تعهدات اخلاقی، سوال ۱۱-۱۵ برای تعهدات قانونی و سوال ۱۶-۲۰ برای تعهدات اجتماعی می‌باشد.

در پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردیده‌است. نمرات پایایی برای مقیاس‌ها به لحاظ آماری مناسب بودند: پایایی پرسشنامه رهبری اخلاقی (۰/۸۸)، جو اخلاقی (۰/۹۰)، پاسخگویی فردی (۰/۹۱) و مسؤلیت‌پذیری اجتماعی (۰/۹۶) محاسبه شد.

همچنین به منظور بررسی روایی پرسشنامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها در پژوهش‌های داخلی و خارج کشور، از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. بالا بودن مقادیر بار شده بر عامل‌ها یا متغیرهای مکنون از طریق متغیرهای آشکار حاکی از مطلوبیت اعتبار سازه‌ای سنجش متغیرهای اصلی تحقیق بوده‌است. از طرف دیگر ارزش‌های T در مورد تمام ضرایب لامدای متغیرهای آشکار در سطح ۰/۹۵ بیشتر از ۱/۹۶ بوده‌است که این خود شاهدهی بر روایی متغیرهای آشکار محسوب می‌شود به این معنی که تایید می‌کند که متغیرهای آشکار مورد

استفاده، بصورت واقعی (غیر تصادفی) سازه‌های مورد نظر را منعکس ساختند. نتایج تحلیل عاملی تاییدی همچنین مقدار ضریب KMO برابر با ۰/۷۸ و مقدار خی آزمون کروییت بارتلت ۲۵۹/۸۰ بدست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی تاییدی است.

روش اجرا، در پژوهش حاضر به این شکل بود که پس از دریافت اطلاعات و مجوزهای لازم در مورد جامعه پژوهش، محقق پرسش‌نامه‌های مورد نظر را به افرادی که داوطلب همکاری در پژوهش بودند ارائه نمود، سپس اقدام به جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها نمود و در نهایت با استفاده از نرم افزارهای تخصصی اقدام به تحلیل داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ها نمود. در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی به منظور تحلیل داده‌ها بهره گرفته شده است. در بخش آمار استنباطی این مطالعه، روش تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر استفاده شده است.

## یافته‌ها

متغیرهای جمعیت شناختی در پژوهش حاضر، شامل متغیرهای، سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری است. بیشتر شرکت کنندگان در پژوهش در محدوده سنی ۳۱-۴۰ سال (۴۲ درصد) هستند. اکثریت گروه نمونه را (۶۸ درصد) مردان تشکیل می‌دهد. بیشترین درصد گروه نمونه آماری (۵۸ درصد) مربوط به تحصیلات لیسانس می‌باشد و ۶۰ درصد از اعضای گروه نمونه سابقه کار بین ۲۱-۳۰ سال دارند.

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی و نرمال بودن توزیع داده‌ها ارائه شده است. با توجه به این جدول مقادیر آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها و مقدار چولگی و کشیدگی نشانگر نرمال بودن داده‌ها می‌باشند.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	رهبری اخلاقی	جو اخلاقی	پاسخگویی فردی	مسئولیت پذیری اجتماعی
میانگین	۲/۹۶	۲/۹۰	۲/۸۰	۲/۸۸
انحراف استاندارد	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۸۳	۰/۸۹
چولگی	۰/۱۴	۰/۱۷	۰/۰۵	۰/۱۹
کشیدگی	-۰/۴۱	-۰/۲۹	۰/۰۴	-۰/۱۳

مدل‌یابی روابط رهبری اخلاقی با مسؤلیت‌پذیری و پاسخگویی با تاکید بر جو اخلاقی

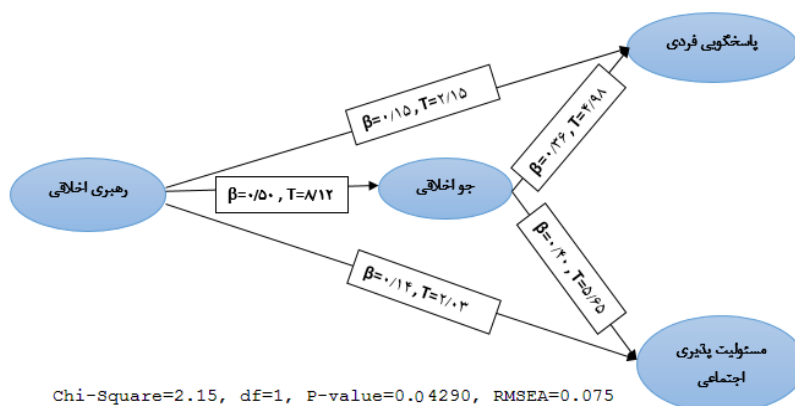
همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است. چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود همبستگی معناداری بین متغیرهای پژوهش در سطح (۰/۰۱) وجود دارد.

جدول ۲: ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیرها	۱	۲	۳	۴
۱. رهبری اخلاقی	۱			
۲. جو اخلاقی	۰/۶۱**	۱		
۳. پاسخگویی فردی	۰/۴۳**	۰/۵۷**	۱	
۴. مسؤلیت‌پذیری	۰/۴۴**	۰/۵۴**	۰/۴۷**	۱

\*\* همبستگی معنی‌دار در سطح (۰/۰۱)

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تاثیرگذاری رهبری اخلاقی بر پاسخگویی فردی و مسؤلیت‌پذیری اجتماعی با نقش میانجی جو اخلاقی تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. با توجه به عدم اجماع پژوهشگران در انتخاب مناسبترین معیار نیکویی برازش مدل ساختاری، به‌طور معمول مجموعه‌ای از شاخص‌های نیکویی برازش مدل پیشنهاد می‌شود که در این پژوهش نیز برای ارزیابی برازش مدل مورد نظر از آنها استفاده شده است. این شاخص‌ها عبارتند از:  $X^2/d.f$  که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹۰ نشانگر برازش مناسب مدل هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹۰ قابل قبول هستند، مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب مدل هستند و شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹۰ نشانگر برازش مناسب مدل هستند. نتایج برآورد این شاخص‌ها (بر اساس نرم افزار لیزرل ۸/۵) در جدول شماره ۳ گزارش شده است.



شکل ۲: مدل مشاهده شده در حالت تخمین استاندارد و معنی‌داری

جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون آزمون برازندگی مدل مفهومی پژوهش

CFI	AGFI	GFI	RMSEA	X2/df	Df	X2
۰/۹۹	۰/۹۵	۰/۹۹	۰/۰۷۵	۲/۱۵	۱	۲/۱۵

جدول شماره ۳ نشانگر مقادیر شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون آزمون برازندگی مدل پژوهش می‌باشد که نشان می‌دهد مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. در مجموع می‌توان گفت که مدل نهایی پژوهش، مدل مناسبی بوده است. پس از اطمینان از درستی مدل، در ادامه فرضیه‌های جزئی پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌است. در جدول ۴، نتایج بررسی فرضیه‌های جزئی ارائه شده است.

جدول ۴: ضرایب تاثیر مستقیم و غیرمستقیم و مقادیر t متناظر با آن

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	T	نتیجه
۱	رهبری اخلاقی ← مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۱۴	۲/۰۳	اثر مستقیم دارد
۲	رهبری اخلاقی ← پاسخگویی	۰/۱۵	۲/۱۵	اثر مستقیم دارد
۳	رهبری اخلاقی ← جو اخلاقی	۰/۵۰	۸/۱۲	اثر مستقیم دارد
۴	جو اخلاقی ← پاسخگویی	۰/۳۶	۴/۹۸	اثر مستقیم دارد
۵	جو اخلاقی ← مسئولیت‌پذیری	۰/۴۰	۵/۶۵	اثر مستقیم دارد
۶	رهبری اخلاقی ← پاسخگویی (از جو اخلاقی)	۰/۱۸	۴/۲۲	اثر غیرمستقیم دارد
۷	رهبری اخلاقی ← مسئولیت‌پذیری (از جو اخلاقی)	۰/۲۰	۴/۶۳	اثر غیرمستقیم دارد

طبق جدول ۴ رهبری اخلاقی اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار با ضریب ۰/۱۴ بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد. همچنین رهبری اخلاقی اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار با ضریب ۰/۱۵ بر پاسخگویی فردی دارد. علاوه بر این رهبری اخلاقی اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار با ضریب ۰/۵۰ بر جو اخلاقی دارد. همچنین جو اخلاقی اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار با ضریب ۰/۳۶ بر پاسخگویی فردی و با ضریب ۰/۴۰ بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد. علاوه بر این رهبری اخلاقی اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار به ترتیب با ضریب ۰/۱۸ و ۰/۲۰ بر پاسخگویی فردی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی روابط رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی با تاکید بر جو اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه انجام گرفت. با توجه به تحلیل مرتبط با فرضیه اول پژوهش می‌توان گفت که رهبری اخلاقی اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد. در نتیجه رهبری اخلاقی می‌تواند مسئولیت‌پذیری اجتماعی را پیش بین کند. به عبارت روشنتر



سازمانی که سبک رهبری اخلاقی اساس رفتار مدیران با زیردستان قرار گیرد نتیجه بارز آن وجود ویژگی مسؤولیت‌پذیر اجتماعی افراد سازمانی در حین کار است. زندگی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق خود پی بردند که رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبت دارد. همچنین نتایج وی نشان داد که مولفه‌های الگو بودن و عملگرایی رهبر نقش معنی‌داری در پیش‌بینی مسؤولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان دارند. کرمی و همکارانش (۱۳۹۶) به در طی پژوهشی نتیجه‌گیری کردند که رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری اخلاقی ارتباط تنگاتنگی دارد. و یافته سیف پناهی (۱۳۹۴) حکایت از رابطه معنی‌دار بین رهبری اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی دارد. بنابراین می‌توان گفت که نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های زندگی (۱۳۹۴)، سیف پناهی (۱۳۹۴) و کرمی (۱۳۹۶) همخوانی دارد. جهت تبیین این همسویی می‌توان به نظر دآماتو (۲۰۱۰) اشاره کرد که براین باور است؛ برای استقرار موفقیت‌آمیز مسؤولیت‌پذیری در سازمان لازم است اصلی‌ترین کوشش‌ها معطوف به پرداختن به بحث رهبری به‌عنوان عامل تغییر سیستم گردد. چنانکه در توضیح بیشتر این مطلب کلی به نظر گروس (۲۰۱۱) رجوع می‌کنیم که بیان می‌کند، سبک رهبری اخلاقی تغییرات و ابتکارات اجتماع‌گرایی را در یک سازمان جهت هدایت مسؤولیت‌پذیری اجتماعی به وجود می‌آورد.

با توجه به نتایج تحلیل داده‌های بدست آمده که در جداول فوق ذکر شده است می‌توان گفت که رهبری اخلاقی اثر مستقیم، مثبت و معنی‌داری بر پاسخگویی فردی دارد. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که رفتار مدیران بر اساس سبک رهبری اخلاقی موجبات پاسخگویی فرد در حوزه فعالیت و وظایفش را فراهم می‌کند. استنبور و همکاران (۲۰۱۳) در نتیجه‌گیری پژوهش خود رهبری اخلاقی را از عوامل مهم تاثیرگذار در پاسخگویی کارکنان می‌داند. از این رو نتایج پژوهش مرتبط با فرضیه دوم این پژوهش با یافته‌های استنبور (۲۰۱۳) همسو است. در خصوص تبیین تاثیرگذاری رهبری اخلاقی بر پاسخگویی افراد سازمان می‌توان اینگونه استدلال کرد؛ زمانی که مدیران جهت ارتقای کارایی و اثربخشی در سطوح فردی و سازمانی براساس اخلاق بر کارکنان خویش اعمال نفوذ می‌کند، بی‌تردید این فرآیند منجر به رفتارهای میسر در فرد می‌شود که پاسخگویی فردی از جمله آنهاست. زیرا رهبران اخلاقی به وفور تعهد بیشتری از خود در محیط کار به نمایش می‌گذارند که موجب گفتمان شفاف در خصوص وظایف و فعالیت‌های کارکنان و همچنین پیگیری چگونگی انجام و اجرای آن از سوی زیر دستان می‌شود که در چنین محیط وظیفه‌محوری پاسخگویی از ویژگی‌های بارز کارکنان می‌باشد. درباره گفتمان شفاف از سوی رهبران اخلاقی می‌توان به نظر فاضل (۱۳۹۵) اشاره کرد که معتقد است؛ رهبران اخلاقی، مسؤولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکردی را روشن می‌کنند به طوری که زیر دستان می‌دانند از آنها چه انتظار می‌رود و چه موقع عملکردشان به حد انتظار می‌رسد و در چه زمینه‌هایی پاسخگو هستند.

بخش دیگری از یافته‌های پژوهش حکایت از اثر مستقیم مثبت رهبری اخلاقی بر جو اخلاقی دارد. این بخش از پژوهش با یافته‌های اصفهانی (۱۳۹۶) و شین (۲۰۱۴) همخوانی دارد. زیرا آنها دریافتند که رهبری اخلاقی زمینه ساز ارتقاء جو اخلاقی است. صرف وجود رهبری مؤثر به‌عنوان سیستم رفتاری از سوی مدیران جهت نفوذ در افراد زیر دست برای انجام کار بیشتر، منجر به جوی سالم و همراه با امنیت عاطفی در محیط کار می‌شود. فراتر از رهبری صرف، در فرآیند رهبری مزین به اخلاق و متعهد به رعایت بایدها و نبایدهای اخلاقی، جو سازمانی واژه‌ای مضاف همچون اخلاق را در معنا و مفهوم خود حمل می‌نماید که بستری برای بروز فعالیت مؤثر از سوی کارکنان است. با توجه به نتایج تحلیل داده‌های بدست آمده جو اخلاقی اثر مستقیم، مثبت و معنی‌داری بر پاسخگویی فردی دارد. براساس این یافته می‌توان چنین استنباط نمود که وجود جو اخلاقی در بخش‌ها و سطوح مختلف سازمان موجبات افزایش ویژگی پاسخگویی فردی را فراهم می‌کند. به عبارتی دیگر هر اندازه سازمان از جو اخلاقی بالایی برخوردار باشد به همان اندازه پاسخگویی کارکنان قابل پیش‌بینی است. این بخش از یافته پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهشگرانی همچون لاراتا (۲۰۱۱) همسو می‌باشد. لاراتا (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان جو اخلاقی و پاسخگویی دریافتند که جو اخلاقی با پاسخگویی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که فصل مشترک جو اخلاقی و پاسخگویی فردی بایدها و نبایدهایی است؛ بایدها و نبایدها در بعد جو اخلاقی رفتار کارکنان را هدایت می‌کند در مقابل در حوزه پاسخگویی به‌عنوان استاندارد است که در وظایف بیان شده و رفتار زبردستان را به سمت پاسخ دهی در قبال وظایف محوله سوق می‌دهد. بنابراین وجود چنین منبع فصل مشترک منجر به ارتباط تنگاتنگ آنها در عرصه عمل و فعالیت می‌گردد که امکان تاثیر گذاری و اثرپذیری بر یکدیگر را مهیا می‌سازد.

در خصوص فرضیه مرتبط با جو اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی، می‌توان گفت که جو اخلاقی بر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی تاثیر دارد. یعنی زمانی که جو اخلاقی در سازمان وجود داشته باشد می‌توان وجود مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در افراد سازمانی را متصور بود. بنابراین وجود زمینه مثبت اخلاقی و جو اخلاقی در سازمان، وجود مسؤولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان مبرهن و آشکار می‌شود. نتایج پژوهش مرتبط با این بخش از پژوهش با یافته‌های آگاستاس (۲۰۰۸) و جوان (۱۳۹۳) همسو است. زیرا آگاستاس (۲۰۰۸) طی پژوهشی دربارت که بین مسؤولیت‌پذیری و ابزارگرایی جواخلاقی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین جوان (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای تطبیقی نتیجه‌گیری می‌کند که جو اخلاقی نقش بارزی در مسؤولیت اجتماعی کارکنان ایفا می‌کند.

نتایج تحلیل مرتبط با فرضیه ششم و هفتم پژوهش نشان داد که جو اخلاقی تاثیر غیرمستقیم بر رابطه بین رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری و پاسخگویی فردی دارد. به عبارتی دیگر جو اخلاقی

مدل‌یابی روابط رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری و پاسخگویی با تاکید بر جو اخلاقی

به‌عنوان یک متغیر فرآیندی اثر متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته افزایش می‌دهد. وجود جو اخلاقی در کنار رهبری اخلاقی میزان مسؤولیت‌پذیری و پاسخگویی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. یعنی زمانی رهبری اخلاقی بر مسؤولیت‌پذیری و پاسخگویی تاثیر دارد که جو اخلاقی در سازمان وجود داشته باشد. بررسی مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که جو اخلاقی به‌عنوان میانجی نقش مثبتی را ایفا می‌کند و وضعیت متغیرها و رابطه آنها را به سمت مطلوب سوق می‌دهد در این راستا می‌توان به نتایج پژوهش خائی طیبه (۱۳۹۶) و نصر اصفهانی (۱۳۹۶) اشاره کرد. به‌طور کلی نتایج پژوهش حاکی از آن است که جو اخلاقی به‌عنوان میانجی در رابطه بین رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی ایفای نقش می‌کند.

منحصر بودن نمونه پژوهش به کارکنان دانشگاه ارومیه و محدود بودن ابزار پژوهش به پرسش‌نامه از جمله محدودیت‌های این پژوهش است که در تعمیم نتایج این پژوهش باید مد نظر قرار گیرند. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسؤولان دانشگاه ارومیه به نقش میانجی جو اخلاقی در رابطه بین متغیرهای مذکور توجه کنند و بسترهای مطلوب جهت بروز آن در سیستم دانشگاه را فراهم کنند.

## منابع

- تقی زاده و سلطانی، غلامرضا (۱۳۸۹)، تاثیر اخلاق کسب و کار بر مسؤولیت اجتماعی بنگاه، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۵(۳-۴): ۹۴-۱۰۴
- جوان، حسین، بیقلر، رضا(۱۳۹۵). بررسی نقش جو اخلاقی در مسؤولیت اجتماعی کارکنان، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱. تهران.
- خلواه، الهام و مهداد، علی (۱۳۹۴). پیش‌بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی، از طریق طریق رهبری اخلاق و پایبندی به قرارداد روانشناختی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۴، صص ۳۷-۴۴.
- زندى، خليل، موسوى جد، سيد محمد، سيف پناهى، حامد، راستاد، آرمان(۱۳۹۴). رابطه بين رهبرى اخلاقى و مسؤوليت‌پذيرى اجتماعى، جامعه شناسى کاربردى، شماره ۴. ۲۱۳-۲۲۲.
- سيف پناهى، حامد، موسوى جد، سيد محمد، زندى خليل، راستاد، آرمان(۱۳۹۴). رابطه رهبرى اخلاقى و مسؤوليت اجتماعى، جامعه شناسى کاربردى، دوره ۲۶، شماره ۴. ۲۱۳-۲۲۲.
- فاضل، امير؛ كماليان، امين رضا و روشن، سيد على قلى (۱۳۹۵). رابطه رهبرى اخلاقى با توانمندسازى دانشجويان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۳، ۵۹-۶۸.
- فقهى، ابوالحسن (۱۳۸۵)، مطالعه تطبیقی پاسخگویی، مطالعات مدیریت، انتشارات علامه طباطبایی، شماره ۲۹. ۱۳-۲۳.
- کریمی، محمد، فلاوندى، حسن، قلعه‌اى، عليرضا(۱۳۹۶). بررسى رابطه بين رهبرى اخلاقى و مسؤوليت اجتماعى در مدارس استان کردستان، مدیریت مدرسه، ۱، ۳۴-۴۹.

- میرکمالی، سید محمد، پورکریمی، جواد و کرمی، محمد رضا (۱۳۹۶) نقش میانجی عدالت سازمانی در تبیین ارتباط بین سبک رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و سکوت سازمانی کارکنان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره، شماره ۲۳، ۱-۲۵.
- نصر اصفهانی، علی، امیری، زینب، فرخی، مجتبی، سیفی، محسن (۱۳۹۶). تأثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی با نقش میانجی: جو اخلاقی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان). جامعه‌شناسی کاربردی. شماره دوم، ۱۷-۳۴.
- Augustus, Teddy. (2008). Investigating the influence of profession, position and organizational climate on ethical attitudes in private sector. University of Idaho.
- D'Amato, A. Eckert, R. Ireland, J. Quinn, L. Velsor, EV. (2010) "Leadership Practices for Corporate Global Responsibility". Journal of Global Responsibility; No. 1 (2), p 225- 249.
- Du, S. Swaen, V. Lindgreen, A. Sen, S. (2013) "The Roles of Leadership Styles in Corporate Social Responsibility". Journal of Business Ethics; 114 (1), p 155-169.
- Laratta, R. (2011) Ethical Climate and Accountability in Nonprofit Organizations, Public Management Review, 13:1, 43-63, DOI: 10.1080/14719037.2010.501620.
- Mian, Z., Hai, L., & Jun, W. (2008). Examining the relationship between organizational culture and performance: balance. Front Business Research China, 2(2), 256-276.
- Palmer, B., Walls, M., & Stough, C. (2002). Emotional intelligence and effective leadership. Journal of Leadership & Organization Development, 22, 5-10.
- Papadimitriou, D., Taylor, P. (2000). Organisational effectiveness of Hellenic national sports organisations: A multiple constituency approach, Sport Management Review, 3, 23-46.
- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., Kim, M. S, (2014), Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate, Journal of Business Ethics, 129(1), 43-57.
- Steinbauer, R. Renn, R.W. Taylor, R. Njoroge, P. K. (2013). Ethical Leadership and Followers' Moral Judgment: The Role of Followers' Perceived Accountability and Self-leadership. Ethical Leadership and Followers' Moral Judgment. 3, 20-33.
- Zhu W., May D. R., Avolio B. J. (2004) "The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: The roles of psychological empowerment and authenticity"; Journal of Leadership & Organizational Studies, 11(1), pp.16-26.