

رابطه رهبری اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنندج)

خلیل زندی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران

سید محمد موسوی جد، استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه کردستان، ایران*

حامد سیف‌پناهی، دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی تهران، ایران

آرمان راستاد، دانشجوی کارشناسی مدیریت، دانشگاه کردستان، ایران

چکیده

سازمان‌ها به مثابه یکی از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی دوران کنونی، در قبال جامعه مسؤول هستند و ارتقای مسؤولیت‌پذیری اجتماعی آن‌ها در گرو شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای مسؤولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان است. با این رویکرد هدف از پژوهش حاضر، مطالعه رابطه بین رهبری اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی تعاونی است. با در نظر گرفتن مبانی نظری، ابعاد رهبری اخلاقی شامل روابط بین فردی، الگو بودن و عمل‌گرایی به عنوان متغیرهای پیش‌بین و متغیر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شد. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، به صورت توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان بخش‌های اداری پنج سازمان دولتی واقع در سایت اداری شهر سنندج بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه‌ای به حجم 131 نفر از کارکنان انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزارهای گردآوری داده‌ها پرسشنامه رهبری اخلاقی (صالح‌نیا، 1391) و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی تعاونی (احمدی، 1391) بودند که روایی و پایایی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی رابطه معناداری با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی داشت ($r = .824; p < .01$). یافته‌ها همچنین نشان داد که دو مؤلفه الگو بودن و عمل‌گرایی رهبر می‌توانستند نقش معناداری در پیش‌بینی مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: رهبری اخلاقی، مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، سازمان‌های دولتی شهر سنندج.

Email:

* نویسنده مسؤول: 09132689879

sm.moosavi33@gmail.com

Copyright©2016, University of Isfahan. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>), which permits others to download this work and share it with others as long as they credit it, but they can't change it in any way or use it commercially.

مقدمه و بیان مسأله

سازمان‌ها مسئولیت‌های بزرگی در زمینه اجتماعی، اقتصادی و محیطی در قبال کارکنان، سهامداران، مشتریان، دولت، تأمین‌کنندگان و تمامی ذی‌نفعان خود دارند (رویایی و مهردوست، 1388: 44). آن‌ها یکی از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی دوران کنونی هستند که دامنه تأثیرشان بر شئون مختلف زندگی انسان‌ها بسیار گسترده است (صلواتی و همکاران، 1392: 110). بنابراین فعالیت آن‌ها باید به گونه‌ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خود را به حداکثر و اثرات منفی آن‌را به حداقل برسانند و به عنوان عضوی تأثیرگذار در جامعه، نگران نیازها و خواسته‌های دراز مدت جامعه بوده و در جهت رفع معضلات آن بکوشند (براتی مارنانی و همکاران، 1390: 10). در واقع همان‌گونه که هر فردی مسؤول رفتار خود است و چنان‌چه از طرف وی صدمه‌ای به دیگران وارد شود باید پاسخگو باشد، سازمان‌ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند و باید پاسخگوی تأثیرات اجتماعی نامطلوب خود بوده (مشبکی و خلیلی شجاعی، 1389: 38)، در قبال جامعه مسئولیت‌پذیر باشند. مسئولیت‌پذیری اجتماعی تعاونی¹ به عنوان گستره‌ای منظم از راهبردها و فعالیت‌هایی تعریف می‌شود که طی آن سازمان به ایجاد و استمرار روابط مناسب با ذی‌نفعان مختلف و مراقبت از محیط زیست می‌پردازد (دا و همکاران، 2013: 155). اتحادیه اروپا² مسئولیت اجتماعی شرکت را به عنوان مفهومی در نظر می‌گیرد که به موجب آن سازمان‌ها در فعالیت‌های خود به دغدغه‌های محیطی و اجتماعی توجه می‌کنند و در تعاملاتشان با ذی‌نفعان، به صورت ارادی و داوطلبانه، مسائل محیطی و اجتماعی را در نظر می‌گیرند (موجودی و همکاران، 1393: 102؛ تیبالز و همکاران، 2003: 2). با توجه به ضرورت پاسخگویی در قبال جامعه و از آن‌جا که مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند موجب توسعه فرصت‌های

پیشرفت سازمان، افزایش بهره‌وری کارکنان، افزایش مزایای رقابتی، و ارتقای انگیزش درونی کارکنان گردد (حقیقتیان و همکاران، 1392: 74)، لذا سازمان‌ها باید به تدوین سیاست‌های سازمانی در جهت ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی خود مبادرت ورزند (شافعی و عزیزی، 1392: 6).

برای استقرار موفقیت‌آمیز مسئولیت‌پذیری در سازمان، لازم است اصلی‌ترین کوشش‌ها معطوف به پرداختن به رهبری به عنوان عامل تغییر سیستم گردد (د‌اماتو و همکاران، 2010: 226) و در این راستا شواهد تجربی حاکی از آن است که سبک رهبری اخلاقی می‌تواند عامل مهمی در جهت ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی باشد (وو و همکاران، 2014؛ ژو و همکاران، 2013). منظور از رهبری اخلاقی، نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج این‌گونه رفتارها در میان پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری است (براون و تریونو، 2006؛ نصیری ولیک بنی و همکاران، 1393). رهبری اخلاقی مدار فرایندی است که بر اساس آن مدیر با نگاهی خیراندیشانه، خوش‌بینانه و مثبت به تمامی ذی‌حقان، به شناسایی و رتبه‌بندی حقوق تمامی آنان می‌پردازد و با استفاده از رویکرد ارتباطی قاطعانه، وظایف مدیریتی را با رعایت اصل حق تقدم تزکیه، تعلیم و تربیت و شمول بر خویش، پیشتر و بیشتر از دیگران و بر اساس سند جامع اخلاقی به اجرا در می‌آورد (رفیعی و همکاران، 1392: 63).

به هر حال اگر چه کتاب‌ها و مقالات مختلفی در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی تعاونی تألیف شده است اما تعداد کمی از آن‌ها به جنبه رهبری در مسئولیت‌پذیری اجتماعی پرداخته‌اند و در عین حال تعداد بسیار کمتری از این مطالعات به صورت تجربی و میدانی انجام گرفته‌اند (ون ویلشر، 2009:

⁵ D'Amato et al.⁶ Wu et al.⁷ Zhu et al.⁸ Brown & Trevino⁹ Van Velsor¹ Corporate social responsibility (CSR)² Du et al.³ European Union⁴ Tibballs

(فلاوندی و همکاران، 1393: 113). لذا به نظر می‌رسد که رهبر اخلاقی با برقراری ارتباطات اخلاقی، ایفای نقش اخلاقی برای کارکنان و جدیت در توجه به اخلاق در سازمان می‌تواند بر فضای اخلاقی سازمان تأثیرگذار باشد (صالح‌نیا، 1391). با این رویکرد ابتدا رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تعریف شده و در ادامه پیشینه نظری و پژوهشی پیرامون ارتباط آن‌ها مورد بحث قرار می‌گیرد.

رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی، نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج این‌گونه رفتارها در میان پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری است (براون و تریونو³، 2006؛ نصیری ولیک‌بنی و همکاران، 1393). می‌توان گفت رهبر اخلاقی کسی است که سعی دارد پتانسیل و ابتکارات هر فرد را شناسایی کند و به طور همزمان به محافظت از سلامت جامعه پردازد و به حفظ حقوق و آزادی آن‌ها نیز کمک کند (محمد داودی و ولایی ملکی، 1391: 62). رهبران اخلاقی صراحتاً بر توجه به استانداردهای اخلاقی از طریق فرایندهای ارتباطی و پاسخگویی تمرکز می‌کنند (صالح‌نیا، 1391: 3)، به حقوق دیگران احترام می‌گذارند و برای آن‌ها اهمیت قائل می‌شوند (محمد داودی و ولایی ملکی، 1391: 64). به‌طور کلی اندیشمندان و پژوهشگران سازمانی، برای رهبری اخلاقی، به سه مؤلفه روابط بین فردی، الگو بودن، عمل‌گرایی قائل هستند (صالح‌نیا، 1391؛ براون و تریونو⁴، 2006؛ نصیری ولیک‌بنی و همکاران، 1393).

مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مسئولیت اجتماعی مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه‌ای انجام دهد که در آن فعالیت می‌کند (رویایی و مهردوست، 1388: 46). در واقع این مفهوم بیانگر تعهد و تکلیف مدیریت به انجام

3. در این رابطه وو و همکاران¹ (2014) اذعان می‌کنند که اگرچه پژوهش‌های مختلف از ارتباط رهبری اخلاقی با متغیرهایی همچون استقلال شغلی، امنیت شغلی، عدالت مرادده‌ای، اثربخشی مدیریت، رضایت شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی حمایت می‌کنند اما علی‌رغم چنین برون‌دادهای پرباری، توجه کمی به ارتباط بین رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان شده است.

با توجه به خلاء پژوهشی بیان شده، دغدغه اصلی پژوهش حاضر مطالعه نقش رهبری اخلاقی در مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر سنندج است. اهمیت بررسی این موضوع از آن‌جا ناشی می‌شود که از یک‌سو بر اساس شواهد، مدیران و سازمان‌های ایرانی با مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی تا حدودی بیگانه‌اند (صنوبر و همکاران، 1389: 29) و از سوی دیگر در ادبیات علمی داخلی، فقر ادبیات موضوع در حوزه رهبری اخلاقی قابل ملاحظه است (رفیعی و همکاران، 1392: 50). از لحاظ عملی نیز اگرچه شناسایی متغیرهای مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تعاونی در همه سازمان‌ها در خور اهمیت است، با این حال با توجه به ضرورت توجه به بافت اداری استان‌های کمتر برخوردار و نیز با توجه به سهولت دسترسی پژوهشگران به سازمان‌های مستقر در سایت اداری شهر سنندج، این افراد به عنوان جامعه آماری مورد مطالعه انتخاب شده‌اند.

بررسی پیشینه

سبک‌های رهبری و چگونگی اجرای آن‌ها می‌تواند موجب تقویت یا تضعیف تلاش‌های مربوط به مسئولیت‌پذیری سازمان گردد (داماتو و رومه²، 2009: 425). از آن‌جا که مسئولیت‌پذیری اجتماعی به عنوان درک مشتری مبنی بر افزایش رفتارهای اخلاقی در میان کارکنان تعریف شده است

³ Brown & Trevino

⁴ Brown & Trevino

¹ Wu et al.

² D'Amato and Nigel Roome

مدیر می‌تواند طی یک روند سلسله‌وار دیر یا زود سرنوشت تمامی نهادهای جامعه را به مقدار کم یا زیاد دستخوش تغییر نماید. اگر مدیران سازمان‌ها به اهداف اجتماعی خود حرمت نگذارند، آلودگی محیطی، تبعیض و نابسامانی محیط‌شان را فرا خواهد گرفت (صلواتی و همکاران، 1392: 111). در این زمینه ارتباط مثبت بین رهبری اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان از طریق تئوری ذی‌نفع² قابل تبیین است. تئوری ذی‌نفع ارزش‌ها و اخلاقیات مدیر را در ارتباط با همه ذی‌نفعان سازمان اعم از کارکنان، مشتریان، تأمین‌کنندگان، سهامداران، جامعه و... مورد بررسی قرار می‌دهد. همه این گروه‌ها از لحاظ قانونی یا اخلاقی، سهمی در سازمان دارند. بنابراین بر اساس تئوری ذی‌نفع، رهبران تجاری و سازمانی باید در جهت برآورده کردن علایق کلیه گروه‌های ذی‌نفع برآیند و باور داشته باشند که برقرار روابط سازنده با کلیه گروه‌های ذی‌نفع، عاملی حیاتی در موفقیت سازمان است (ژو و همکاران³، 2013). به لحاظ تجربی نیز پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اشکال مختلف رهبری از جمله رهبری اخلاقی می‌توانند بر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان اثرگذار باشند. در ادامه به برخی از این پژوهش‌ها اشاره شده است:

- صلواتی و همکاران (1392) طی پژوهشی به بررسی اخلاق حرفه‌ای و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در صنعت هتل‌داری پرداختند و ارتباط این دو متغیر را با یکدیگر تأیید کردند.

- رویایی و مهردوست (1388) طی پژوهشی به بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسؤولیت اجتماعی پرداختند و دریافتند که بین نقش مدیران فرهنگی در اهداف اقتصادی، اخلاقی، اجتماعی و زیست محیطی با ارتقای مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

- وو و همکاران⁴ (2014) طی پژوهشی که در شرکت‌های داخلی چین انجام دادند، نشان دادند که رهبری

کارهایی است که حافظ و ارتقا دهنده رفاه جامعه و علایق سازمان باشد (طالقانی و همکاران، 1390: 231). مسؤولیت اجتماعی شرکت همچنین دربرگیرنده تعهد سازمان‌ها به بهبود زندگی کارکنان و خانواده‌های آن‌ها است (ایکو¹، 2013: 634). در یک تعریف عام‌تر، مسؤولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها طریقی است که بنگاه‌ها به وسیله آن رویکردهای اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی را با ارزش‌ها، فرهنگ، استراتژی‌ها، ساختار تصمیم‌گیری و شیوه‌های عملیاتی خود به شکلی شفاف و قابل حسابرسی یکپارچه می‌کنند و در نتیجه فرایندها و رویه‌های بهتری را در درون سازمان خود جاری می‌کنند و به این ترتیب ثروت می‌آفرینند و جامعه را بهبود می‌بخشند (سنوبر و حیدریان، 1391: 72).

علی‌رغم این که تعاریف متفاوتی برای مسؤولیت اجتماعی تعاونی ارائه شده است اما همه آن‌ها به توانایی سازمان برای پشتیبانی از اقداماتی اشاره دارند که رفاه نیروی کار آن‌ها و نیز جامعه و اجتماع را مورد توجه قرار می‌دهد (موجودی و همکاران، 1393: 101). رویایی و مهردوست (1388: 46) به نقل از کارول (199)، مسؤولیت اجتماعی هر بنگاه را برآیند چهار مؤلفه نیازهای اقتصادی، رعایت قوانین و مقررات عمومی، رعایت اخلاق کسب و کار، مسؤولیت‌های بشر دوستانه می‌دانند. شافعی و عزیز (1392) نیز به پنج مؤلفه اقتصادی، اجتماعی، زیست محیطی، اخلاقی و مسؤولیت در قبال جامعه، به عنوان ابعاد بیانگر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی قائل هستند.

رابطه رهبری اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی

مسؤولیت اجتماعی یک سازمان مشتمل بر وظایفی همچون آلوده نکردن محیط، تبعیض قائل نشدن در استخدام، پرداختن به فعالیت‌های غیر اخلاقی و مطلع کردن مصرف‌کننده از کیفیت محصولات و مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه است (سنوبر و حیدریان، 1391: 74). واضح است که هر تصمیم

² stakeholder theory

³ Zhu et al.

⁴ Wu et al.

¹ Ekwo

گراوس و لاروکا، 2011)، لذا در ادامه چارچوب مفهومی و فرضیه‌های پژوهش مطرح و مورد بررسی قرار گرفته‌اند: فرضیه اول: بین رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. فرضیه دوم: مؤلفه‌های رهبری اخلاقی پیش‌بینی‌کننده معنادار مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان هستند.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش به صورت توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان بخش‌های اداری پنج سازمان دولتی واقع در سایت اداری شهر سنندج، شامل شرکت گاز استان کردستان، شرکت توزیع نیروی برق استان کردستان، سازمان تأمین اجتماعی استان کردستان، کمیته امداد امام خمینی، سازمان ثبت اسناد و املاک استان کردستان بودند. با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (بر حسب سازمان مورد مطالعه)، تعداد 131 نفر از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزارهای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه رهبری اخلاقی (صالح‌نیا، 1391) و پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی تعاونی (احمدی، 1391) بودند. پرسشنامه رهبری اخلاقی مشتمل بر 10 ماده است که رهبری اخلاقی را در قالب سه مؤلفه روابط بین فردی، الگو بودن و عمل‌گرایی اندازه‌گیری می‌نماید. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های قبلی مورد تأیید قرار گرفته است (به عنوان نمونه پژوهش: صالح‌نیا، 1391؛ نصیری ولیک بنی و همکاران، 1393). در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه رهبری اخلاقی با استناد به نظر متخصصان تأیید شد و پایایی آن بر حسب ضریب آلفای کرونباخ، 0/92 محاسبه شد که مورد تأیید بود. پرسشنامه دوم پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی تعاونی بود. نسخه اولیه این پرسشنامه 27 گویه است که در پژوهش شافعی و عزیز (1392) پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی، دو گویه آن حذف شده است. در این پژوهش، پرسشنامه 25

اخلاقی مدیر از طریق فرهنگ اخلاقی سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیر مثبتی می‌گذارد.

- ژو و همکاران¹ (2013) طی پژوهشی نشان دادند که رهبری اخلاقی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تأثیر گذاشته و این امر به نوبه خود موجب بهبود عملکرد و افزایش اعتبار شرکت می‌گردد.

- گراوس و لاروکا (2011) پژوهشی با عنوان "مطالعه تجربی ارزش‌های اخلاقی رهبر، رهبری تحول‌آفرین و تعاملی، و نگرش‌های زیردستان پیرامون مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت" انجام دادند. این پژوهشگران دریافتند که رهبران تحول‌آفرین از طریق پایبندی به ارزش‌هایی همچون نوع‌دوستی، توجه به اصول جهان‌شمول اخلاقی و حقوق جهانی شهروندان، ارتقای باورهای افراد نسبت به مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را موجب می‌شوند در حالی که ارزش‌های فایده‌گرایانه² رهبران تعاملی رابطه معناداری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی ندارد.

- دا و همکاران³ (2013) طی پژوهشی با عنوان نقش سبک‌های رهبری در مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت نشان دادند سازمان‌هایی که در آن‌ها سبک رهبری تحول‌آفرین بیشتر به چشم می‌خورد با احتمال بیشتری در فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی درگیر می‌شوند اما در سازمان‌هایی که در آن‌ها سبک رهبری تبادل‌ی بیشتر به چشم می‌خورد، چنین رابطه‌ای وجود ندارد.

- والدمن و همکاران⁴ (2006) نشان دادند که کاربست سبک رهبری تحول‌آفرین، احتمال درگیر شدن سازمان‌ها در مسئولیت‌پذیری اجتماعی راهبردی را افزایش می‌دهد.

در مجموع از آن‌جا که پژوهش‌های پیشین به‌ویژه پژوهش‌های انجام گرفته در خارج از ایران، از ارتباط بین رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان حمایت می‌کنند (به عنوان نمونه: وو و همکاران، 2014؛ ژو و همکاران، 2013؛

¹ Zhu et al.

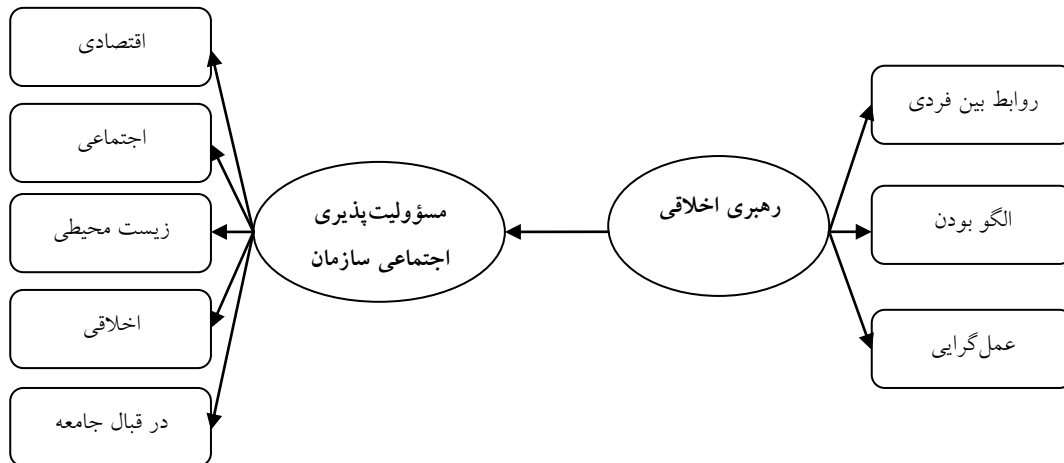
² teleological

³ Du et al.

⁴ Waldman et al.

نظر متخصصان تأیید و پایایی آن بر حسب ضریب آلفای کرونباخ، 0/84 محاسبه شد که مورد تأیید بود. نهایتاً برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، پس از اطمینان از نرمال بودن توزیع آن‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

گویه‌ای مورد استفاده قرار گرفت. به طور کلی این پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را در قالب پنج مؤلفه تبعات اقتصادی، تبعات اجتماعی، تبعات زیست محیطی، تبعات اخلاقی و مسئولیت در قبال جامعه اندازه‌گیری می‌کند. روایی پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی تعاونی با استناد به



شکل 1- چارچوب مفهومی پژوهش

برابر با 3/34 و 3/33 بوده است که به طور تصادفی بسیار نزدیک به هم هستند. با در نظر گرفتن طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت، می‌توان گفت میزان کاربست رفتارهای رهبری اخلاقی و نیز میزان توجه به مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان‌های مورد مطالعه بین متوسط تا زیاد است.

یافته‌های پژوهش

قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، یافته‌های توصیفی پیرامون میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش ارائه شده است. همان‌طور که در جدول 1 ملاحظه می‌شود میانگین رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی تعاونی به ترتیب

جدول 1- میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
رهبری اخلاقی	3/34	0/735	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	3/33	0/705
روابط بین فردی	3/29	0/748	تبعات اقتصادی	3/36	0/801
الگو بودن	3/37	0/795	تبعات اجتماعی	3/34	0/795
عمل‌گرایی	3/36	0/838	تبعات زیست محیطی	3/29	0/817
			تبعات اخلاقی	3/40	0/752
			در قبال جامعه	3/28	0/770

به منظور بررسی فرضیه اول پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج جدول 2 نشان می‌دهد

فرضیه اول: بین رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

مؤلفه روابط درون فردی، الگو بودن و عمل‌گرایی با تمامی ابعاد مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، مثبت و در سطح 0/01 معنادار بوده است.

که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان وجود دارد ($r: .82$; $p < .01$). نتایج همچنین نشان می‌دهد که ارتباط بین هر سه

جدول 2- نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون رابطه رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی

تبعات اقتصادی	تبعات اجتماعی	تبعات زیست محیطی	تبعات اخلاقی	در قبال جامعه	مسؤولیت‌پذیری اجتماعی
0/605**	0/683**	0/664**	0/676**	0/594**	0/719**
0/689**	0/734**	0/706**	0/744**	0/634**	0/783**
0/680**	0/756**	0/720**	0/709**	0/641**	0/783**
0/712**	0/784**	0/754**	0/767**	0/674**	0/824**

** : در سطح 0/01 معنادار است.

تعدیل شده برابر با 0/68 است. از آن‌جا که مقدار آماره F (91/97) در سطح 0/01 معنادار است، بنابراین می‌توان گفت ترکیبی از مؤلفه‌های رهبری اخلاقی می‌تواند به طور معناداری پیش‌بینی‌کننده مسؤولیت‌پذیری اجتماعی تعاونی باشند.

فرضیه دوم: مؤلفه‌های رهبری اخلاقی پیش‌بینی‌کننده معنادار مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان هستند. به منظور مطالعه نقش مؤلفه‌های رهبری اخلاقی در پیش‌بینی مسؤولیت‌پذیری اجتماعی تعاونی از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج جدول 3 نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه برابر با 0/83 و ضریب تبیین

جدول 3- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه پیرامون نقش مؤلفه‌های رهبری اخلاقی در پیش‌بینی مسؤولیت‌پذیری اجتماعی

متغیرهای پیش‌بین	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل شده	آماره F	سطح معناداری	ضرایب رگرسیونی
						آماره t
روابط بین فردی	0/828	0/685	0/677	91/97	0/000	0/172
الگو بودن						2/99
عمل‌گرایی						4/64

بتای (0/31) اثر رگرسیونی بیشتری را بر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی دارد. در این میان ضریب بتای مؤلفه روابط بین فردی 0/17 بود که این مقدار بتا معنی‌دار نیست. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که مؤلفه روابط بین فردی نمی‌تواند به تنهایی پیش‌بینی‌کننده معناداری برای مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان باشد.

تأملی بر ضرایب رگرسیونی متغیرهای پژوهش در جدول 3 نشان می‌دهد که مقادیر t متناظر با بتای دو مؤلفه الگو بودن و عمل‌گرایی، در سطح خطای کمتر از 0/01 معنادار است؛ بنابراین هر یک از این دو مؤلفه به تنهایی نقش معناداری در ارتقای مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان دارند. مؤلفه عمل‌گرایی با بتای 0/40، در مقایسه با مؤلفه الگو بودن (با

بحث و نتیجه

هدف از این پژوهش مطالعه نقش رهبری اخلاقی در پیش‌بینی مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان بود. مهم‌ترین نتایج نشان داد که بین رهبری اخلاقی و ابعاد آن با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و مؤلفه‌های روابط معناداری وجود دارد. یافته‌های همچنین بیانگر آن بود که دو مؤلفه الگو بودن و عمل‌گرایی روابط اثرات رگرسیونی معناداری بر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان دارند. یافته‌های پژوهش مبنی بر ارتباط بین رهبری اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان به طور مستقیم با نتایج پژوهش‌های وو و همکاران (2014) و ژو و همکاران (2013) هم‌خوانی دارد. همچنین یافته‌های پژوهش مؤید نتایج پژوهش‌های دا و همکاران (2013)، گراوس و لاروکا (2011) و والدمن و همکاران (2006) است که ارتباط مثبت بین رهبری تحول‌آفرین با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی شرکت را مورد تأیید قرار دادند. در میان مرتبط‌ترین پژوهش‌های داخلی که نتایج آن‌ها در راستای یافته‌های پژوهش حاضر است، می‌توان به نتایج پژوهش رویایی و مهردوست (1388) اشاره کرد که نشان دادند بین نقش مدیران فرهنگی در اهداف اقتصادی، اخلاقی، اجتماعی و زیست محیطی با ارتقاء مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش صلواتی و همکاران (1392) مبنی بر تأیید رابطه معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی نیز از دیگر یافته‌های مرتبط با نتایج پژوهش حاضر است.

به هر حال ارتباط بین رهبری اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان می‌تواند از جنبه‌های مختلفی تبیین گردد: اولاً چارچوب ارزشی و اعتقادی سازمان‌های ایرانی برگرفته از نظام کلان اعتقادی مبتنی بر دستورات دین مبین اسلام است. پر واضح است مدیران در چنین سازمان‌هایی می‌توانند با بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی به بینش یکپارچه‌ای در مورد مسؤولیت خود در قبال زیردستان و جامعه بزرگتر دست یابند؛ چرا که در دین اسلام اصالت فرد و اصالت جامعه توأمان

مورد توجه قرار دارد. از این زاویه به نظر می‌رسد رهبران سازمانی می‌توانند ارزش‌های اصیل اخلاقی را در مواجهه با چالش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، زیست محیطی و اخلاقی مبنای کار خود قرار دهند. به عنوان نمونه، زبردست (1393) در مقاله‌ای با عنوان "نقش رویکرد اخلاق اسلامی - بوم‌شناسانه در ایجاد تعهد به معاهدات بین‌المللی محیط زیست" بیان می‌دارد که دیدگاه اسلامی، با دارا بودن نگاهی یکپارچه به کل نظام هستی، تأکید بر حاکمیت وحدت در تمامی جهان، هشدار به انسان در جهت عدم فساد در زمین و لزوم اصلاح و آبادی آن می‌تواند در پاسخ به مشکلات و چالش‌های بین‌المللی محیط‌زیستی راه‌گشا باشد.

دوماً در بیان ویژگی‌های رهبری اخلاقی به مؤلفه‌هایی همچون عمل‌گرایی و الگو بودن اشاره شده است. بدیهی است چنانچه رهبران سازمانی در رفتار و کردار خود به ارزش‌های اصیل اخلاقی همچون صداقت، امانت‌داری، درستکاری، و احترام به جایگاه والای انسان در نظام هستی پایبند باشند، می‌توانند زیردستان را تحت تأثیر قرار داده و خود را به عنوان یک الگوی اخلاقی شایسته به کارکنان بشناسانند. در چنین شرایطی انتظار می‌رود که کارکنان نیز با الگو قرار دادن رفتارهای رهبر، پایبندی به ارزش‌های اصیل را در فعالیت‌های کاری خود و در تعامل با سایر ذی‌نفعان سازمان سرلوحه قرار دهند و بیش از پیش در فعالیت‌های بیانگر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان درگیر شوند.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر آن است که احساسات و نگرش‌های شغلی کارکنان می‌تواند ادراک آن‌ها نسبت به مسؤولیت‌پذیری اجتماعی تعاونی را تحت تأثیر قرار دهد، بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، مسؤولیت‌پذیری اجتماعی از دیدگاه سایر ذی‌نفعان سازمان‌ها نیز مورد مطالعه قرار گیرد تا از این طریق بتوان به درک جامعی از مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی نائل گردید. در مجموع به مدیران سازمان‌ها به ویژه مدیران سازمان‌های مورد مطالعه توصیه می‌شود از طریق صحبت با زیردستان پیرامون

فصلنامه رفتار سازمانی در آموزش و پرورش، ش 1 (2)، ص 5-22.

صالح‌نیا، م. (1391). «اثر رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ش 7 (2)، ص 1-13.

صلواتی، ع.؛ رستمی نوروزآباد، م. و رحمانی نوروزآباد، س. (1392). «اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در صنعت هتل‌داری»، فصلنامه مطالعات مدیریت گردشگری، ش 8 (21)، ص 143-107.

صنوبر، ن.؛ حیدریان، ب. (1391). «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها در ایران»، دوفصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، ش 1، ص 71-89.

صنوبر، ن.؛ خلیلی، م. و ثقفیان، ح. (1389). «بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی با عملکرد مالی شرکت‌ها»، فصلنامه کاوش‌های مدیریت بازرگانی، ش 2 (4)، ص 28-52.

طالقانی، ر.؛ نرگسیان، ع. و گودرزی، م. (1390). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها (مطالعه موردی: اداره کل مالیات غرب استان تهران)»، دومه‌نامه دانشور رفتار، ش 18 (1)، ص 229-242.

قلاوندی، ح.؛ کبیری، ا. و سلطان‌زاده، و. (1393). «رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و کار تیمی کارکنان دانشگاه ارومیه»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، ش 25 (1)، ص 111-120.

محمدداودی، ا. و ولایی‌ملکی، م. (1392). «تحلیل روابط رهبری اخلاقی با سلامت سازمانی؛ مطالعه موردی»، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ش 3 (9)، ص 61-78.

ارزش‌های اجتماعی، نشان دادن صداقت و شفافیت در تعامل با ذی‌نفعان مختلف، پایبندی به استانداردهای اخلاقی، تلاش در جهت تدوین یا بازنگری منشور اخلاقی سازمان، تشویق کارکنان به رعایت منشور اخلاقی سازمان، و در نظر گرفتن خیر و صلاح ذی‌نفعان مختلف، در جهت ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان گام بردارند.

منابع

براتی، ا.؛ سجادی، ح. و کیوان‌آرا، م. (1390). «مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیمارستان‌های شهر اصفهان»، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ش 5 (1)، ص 10-23.

حقیقتیان، م.؛ هاشمیان‌فر، ع. و مرادی، گ. (1392). «بررسی تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه شرکت نفت کرمانشاه)»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، ش 24 (3)، ص 71-96.

رفیعی، م.؛ علی‌احمدی، ع.؛ موسوی، م. و کرمانی، م. (1392). «رهبری اخلاق مدار، ثمره پارادایم مدیریت اسلامی»، پژوهش‌نامه اخلاق، ش 6 (20)، ص 49-76.

رویایی، ر. و مهردوست، ح. (1388). «بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی»، پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، ش 3 (3)، ص 59-43.

زبردست، ل. (1393). «نقش رویکرد اخلاقی اسلامی - بوم‌شناسانه در ایجاد تعهد به معاهدات بین‌المللی محیط زیست»، فصلنامه محیط زیست و توسعه، ش 5 (9)، ص 63-72.

شافعی، ر. و عزیزی، ن. (1392). «مطالعه مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی غرب کشور (طراحی یک الگوی ارزیابی)»،

- Social Responsibility". *Journal of Business Ethics*; No. 114 (1), p 155-169.
- Ekwo, US. (2013) "Sustainability Through Collaboration-Based Corporate Social Responsibility". *Building Solutions for Architectural Engineering*, Pennsylvania, United States: *American Society of Civil Engineers*, p 633-642.
- Groves, KS. LaRocca, MA. (2011) "An Empirical Study of Leader Ethical Values, Transformational and Transactional Leadership, and Follower Attitudes Toward Corporate Social Responsibility". *Journal of Business Ethics*; No. 103, p 511-528.
- Tibballs, S. Dalton, J. Wild, D. (2003) *Corporate Social Responsibility (Csr) And Uk Nirex Limited*. The 9th International Conference on Environmental Remediation and Radioactive Waste Management September 21 – 25, 2003, Examination Schools, Oxford, England; 1-7.
- Van Velsor, EV. (2009) "Introduction: Leadership and Corporate Social Responsibility". *The International Journal of Business in Society*; No. 9 (1), p 1-7.
- Waldman, DA. Siegel, DS. Javidan, M. (2006) "Components of CEO Transformational Leadership and Corporate Social Responsibility". *Journal of Management Studies*; No. 43, p 703-1725.
- Wu, LZ. Kwan, HK. Yim, FH. Chiu, RK. He, X. (2014) "CEO Ethical Leadership and Corporate Social Responsibility: A Moderated Mediation Mode". *Journal of Business Ethics*, No. 125, p 1-13.
- Zhu, Y. Sun, LY. Leung, ASM. (2013) "Corporate Social Responsibility, Firm Reputation, and Firm Performance: The Role of Ethical Leadership". *Asia Pacific Journal of Management*; No. 31, p 1-23.
- مشبکی، ا. و خلیلی شجاعی، و. (1389). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها (وزارت نیرو به عنوان مورد)»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، ش 21 (4)، ص 56-37.
- موجودی، ا؛ درزیان‌عزیزی، ه. و قاسمی، پ. (1393). «بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری سازمان به وفاداری مشتریان (بانک پاسارگاد اهواز)»، مجله مدیریت بازاریابی، ش 22، ص 99-116.
- نصیری ولیک‌بنی، ف؛ قنبری، س؛ زندگی، خ. و سیف‌پناهی، ح. (1393). «تحلیل روابط رهبری اخلاقی، معنویت در کار و فرسودگی شغلی»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ش 9 (1)، ص 11-1.
- Brown, ME. Trevino, LK. (2006) "Ethical Leadership: A Review and Future Directions". *The Leadership Quarterly*; No. 17, p 595-616.
- 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.
- D'Amato, A. Roome, N. (2009) "Toward an Integrated Model of Leadership for Corporate Responsibility and Sustainable Development: a Process Model of Corporate Responsibility Beyond Management Innovation". *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*; No. 9 (4), p 421-434.
- Du, S. Swaen, V. Lindgreen, A. Sen, S. (2013) "The Roles of Leadership Styles in Corporate