

تأثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی: تبیین نقش معنویت در محیط کار

اردشیر شیری^۱ - سیمین نصرالهی وسطی^۲

(تاریخ دریافت: ۹۵/۹/۲۴ - تاریخ پذیرش: ۹۶/۱/۲۶)

چکیده

رشد و توسعه جوامع به عملکرد کارآمد سازمانها و به تبع آن عملکرد کارآمد افراد شاغل در آنها وابسته است. با ورود به عصر جدید، کارکنان از منابع بسیار مهم سازمان محسوب می گردند و سازمان ها برای تحقق اهداف خود آنها را در رأس امور قرار داده اند و سعی دارند ارزش های اخلاقی و معنوی را به محیط های کسب و کار ارتباط دهند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی و تعیین مکانیزم این اثرگذاری می باشد. پژوهش حاضر از نظر ماهیت و هدف از نوع کاربردی و از نظر روش، در شاخه توصیفی-پیمایشی جای می گیرد. کارکنان بخش میانی شرکت نفت بهران جامعه آماری این پژوهش را تشکیل داده اند. به منظور جمع آوری داده های مورد نیاز، تعداد ۱۷۴ نفر از کارکنان شرکت نفت بهران با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش، از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. با بهره گرفتن از مدل سازی معادلات ساختاری، داده های پژوهش مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش حاکی از آن است که میان رهبری تعالی بخش و پاسخگویی اخلاقی در شرکت نفت بهران رابطه وجود دارد. به علاوه، معنویت در محیط کار در رابطه میان رهبری تعالی بخش و پاسخگویی اخلاقی نقش واسطه گری کامل ایفا می کند.

واژگان کلیدی: پاسخگویی اخلاقی، رهبری تعالی بخش، معنویت در محیط کار، شرکت نفت بهران

^۱ استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام (نویسنده مسئول)

مقدمه

اخلاقیات در برگیرنده قوانینی است که افراد باید در دستیابی به اهداف خود آنها را مد نظر داشته باشند. اخلاقیات تمامی نگرش‌ها و رفتارهای افراد در زندگی خصوصی و اجتماعی شان را با اصولی پیوند می‌دهد در راستای قوانین معینی هستند. اخلاقیات بیانگر مرزهای، خوب، درست یا غلط می‌باشد. پاسخگویی اخلاقی^۱ در سازمان دربرگیرنده مسئولیت‌هایی از قبیل تضمین محصول، توجه به شاخص‌های آلودگی زیست محیطی، اجتناب از بکارگیری کودکان به عنوان کارگر، و احترام به حقوق انسان‌ها است. پاسخگویی اخلاقی بدان معناست که نه تنها افراد، بلکه سازمان‌ها نیز باید دارای مسئولیت اخلاقی باشند. در واقع، پاسخگویی اخلاقی یکی از ابعاد مسئولیت اجتماعی قلمداد می‌شود. درحالی‌که سازمانها تلاش می‌کنند تا محصولات و خدمات با کیفیتی عرضه نمایند، آنها سودی را برای مالکان و سهامداران کسب و کار در قالب پاسخگویی اقتصادی^۲ به ارمغان می‌آورند؛ فعالیت‌های مربوطه نباید با قوانین و اصول قانونی مغایرت داشته باشد که از آن به عنوان پاسخگویی قانونی^۳ یاد می‌شود؛ و نیز این فعالیت‌ها باید همخوان با ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی باشد که تحت عنوان پاسخگویی اخلاقی شناخته می‌شود. انجام تمامی این فعالیت‌ها باید داوطلبانه بوده و بدون وجود هیچگونه نیروی خارجی صورت گیرند. از سوی دیگر، با توجه به رابطه میان سازمان و محیط بیرونی، پاسخگویی اخلاقی نقش مهمی در شهرت یک کسب و کار ایفا می‌نماید. پاسخگویی اخلاقی بر این مساله تاکید دارد که مالکان، کارکنان، سایر ذینفعان و جامعه از سازمان خواهان آنند که در قالب طیفی از قوانین اخلاقی انتظاراتشان تأمین گردد (Tutar et al., 2011: 45).

حال این مساله مطرح می‌شود که چگونه می‌توان سطح پاسخگویی اخلاقی را در یک سازمان ارتقا داد. درواقع، شناسایی اینکه چه عواملی می‌تواند سبب ایجاد سطوح بالای پاسخگویی اخلاقی در سازمان گردد، یک حوزه تحقیقاتی منحصر به فرد می‌باشد. یکی از تغییرات عمده در سازمان‌های امروزی این است که آنها سعی دارند ارزش‌های اخلاقی و معنوی را به محیط‌های کسب و کار ارتباط دهند. ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، درستکاری، وجدان، رادمردی و گذشت، اعتماد، بخشش، مهربانی، احساسات، معناجویی در کار، همبستگی با همکاران، تشویق همکاران، نوع دوستی، به پژوهش‌ها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار همه حکایت از ظهور پارادایم جدیدی دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این

1. Ethical responsibility
2. economic responsibility
3. legal responsibilities

پارادایم جدید محیط کار، که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سایبرنتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب و آیین‌های شرقی و غربی می باشد، و در واقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است، پارادایم معنویت می باشد. این جنبش معنویت در سازمان‌ها از اطاعت صرف از دستورها و مقررات تفاوت دارد. سازمان‌ها دیگر تنها به سود توجه نمی کنند در عوض آنها به تعهد سه جانبه ای که به مردم، زمین و سود به عنوان خط کف سه گانه توجه دارد احترام قائلند. با حرکت معنویت به درون سازمان‌ها، محیط کار به سمت جستجوی آرامش درونی و تمایل به دست آوردن چیزی بیش از دستمزدهای سنگین از کسب و کار حرکت می کند (Mehta & Joshi, 2010: 138). یکی از راه‌های حرکت در مسیر معنویت، کمک گرفتن از مفهوم رهبری است. در این راستا، از میان تئوری‌های گوناگون رهبری می توان از تئوری رهبری تعالی بخش به علت کمک گرفتن از معنویت و توجه به انگیزه‌های اقدامات رهبر کمک گرفت. با توجه به بحث فوق، می توان مساله اصلی این پژوهش را اینگونه عنوان کرد که آیا رهبری تعالی بخش قادر است سطح پاسخگویی اخلاقی را در سازمان ارتقاء دهد و آیا معنویت در محیط کار می تواند در اثرگذاری رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی نقشی واسطه ای ایفا نماید.

پیشینه پژوهش

با مروری بر مطالعات انجام شده در زمینه معنویت در محیط کار، پاسخگویی اخلاقی، و رهبری تعالی بخش مشخص گردید که تاکنون هیچ مطالعه داخلی و خارجی، روابط میان این متغیرها را به صورت تجربی ارزیابی نکرده است. با این حال، در ادامه به برخی از مطالعات داخلی و خارجی که از نظر موضوعی تا اندازه‌ای مشابه با پژوهش حاضر می باشد، اشاره خواهد شد.

مهداد و همکاران (۱۳۹۴) دریافتند که می توان از طریق معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی به توسعه سرمایه روانشناختی در سازمانها کمک نمود. یافته های عبدالهی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار ارتباط مثبت و معنی داری با رفتار اخلاقی کارکنان دارد. افزون بر این، از بین ابعاد تعهد سازمانی دو بعد تعهد عاطفی و تعهد مستمر توانستند سهم معناداری از واریانس رفتار اخلاقی را تبیین کنند و همچنین از بین ابعاد معنویت در محیط کار دو بعد همسویی با ارزشهای سازمان و کار معنادار، سهم معناداری از واریانس رفتار اخلاقی کارکنان را تبیین کردند. احدی و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی را با هدف بررسی رابطه معنویت در محیط کار با درگیر شدن در کار روی ۱۶۰ نفر از کارمندان سازمان

جهاد کشاورزی استان قم انجام دادند. نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان دادند رابطه مثبت و معنادار ابعاد معنویت در کار با درگیر شدن در کار در سازمان وجود دارد. به اعتقاد این محققان، از آنجا که رابطه معنویت در کار با درگیر شدن در کار مشخص شده است، کاربرد معنویت در محیط کار و نحوه به کارگیری آن، برای افزایش درگیر شدن کارکنان در کار، ضروری می باشد. محمدی و همکاران (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که بین ارزیابی کارکنان از جو سازمان بر اساس مولفه های معنویت در محیط کار و ارزیابی مدیرانشان بر اساس مولفه های خدمتگزاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد لذا می توان انتظار داشت با بهبود معنویت در محیط کار ارزش های خدمتگزاری در رهبران تقویت شود. قلاوندی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی الگوی علی روابط بین رهبری خدمتگزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی پرداختند و با استفاده از داده های حاصل از کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران منطقه ارومیه نشان دادند که اثر مستقیم رهبری خدمتگزار بر روی سرمایه اجتماعی، اثر مستقیم معنویت در محیط کار بر روی سرمایه اجتماعی، اثر مستقیم رهبری خدمتگزار بر روی معنویت در محیط کار، اثر غیر مستقیم رهبری خدمتگزار بر روی سرمایه اجتماعی با میانجیگری معنویت در محیط کار، و اثر کل رهبری خدمتگزار بر روی سرمایه اجتماعی مثبت و معنادار است. بیکرزد و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی تاثیر معنویت محیط کاری بر مولفه های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز پرداختند. نتایج نشان داد معنویت محیط کاری بر مولفه های نوع دوستی، ادب و ملاحظه، و رفتار مدنی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز موثر است و بر مولفه های وجدان و جوانمردی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز موثر نمی باشد. فرهنگی و همکاران (۱۳۸۵) معنویت در محیط کار را با سه رویکرد شامل (۱) رویکرد دینی که معنویت را در پیروی از دستورات یک دین خاص مثل مسیحیت می بیند، (۲) رویکرد درون گرا که معنویت را امری درونی می داند، و (۳) رویکرد اگزستانسیالیستی که معنویت را معنایابی در کار و زندگی انسان می داند، بررسی کردند. به علاوه، این محققان با رویکرد درون گرا، معنویت را به عنوان یکی از عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشکده های دانشگاه تهران در نظر گرفتند. نتایج مدل سازی معادلات ساختاری گویای وجود رابطه معنادار بین معنویت در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی بود.

دورسا و همکاران^۱ (۲۰۱۵) با مطالعه ۲۰ موسسه مالی در مالزی دریافتند که فشارهای خارجی به شکل مالکیت متمرکز و فشارهای مشتریان می‌تواند سبب افزایش یا جلوگیری از بروز پاسخگویی اخلاقی در سازمان گردد، در حالیکه فشارهای داخلی تأثیر معنی‌داری بر کیفیت گزارش‌دهی در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان نداشت. لیو و وانگ^۲ (۲۰۱۴) نشان دادند که رهبری اخلاقی تیم‌های پروژه ممیزی ارتباطی منفی با قلدری ادراک شده در محیط کار از سوی حسابداران دارد. به علاوه، جنسیت بر قلدری در محیط کار و رهبری اخلاقی تأثیر معنی‌داری نداشت. همچنین، رهبران زن نسبت به مردان بیشتر به اصول اخلاقی و اخلاقیات پایبند بودند. انگوین^۳ (۲۰۱۴) بر این باورند که افراد بیش از پیش به دنبال کسب هویت از طریق تحصیل در حوزه کسب و کار هستند. در این راستا، با تأکید بر معنویت و اخلاقیات می‌توان این نیازها و احساسات در مورد کیفیت و ماهیت تحصیل را تامین کرد. فو^۴ (۲۰۱۲) ادعا می‌کند که سازمان‌های مدرن از مزایای حاصل از نهادینه سازی معنویت در فرآیند رهبری منتفع شده‌اند و این یک پارادایم مناسب برای انجام پروژه‌های تحقیقاتی در زمینه رهبری است. توتار و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که بین ادراکات از پاسخگویی اخلاقی و ادراکات از استراتژی رقابتی مدیران تفاوت وجود دارد. افزون بر این، رابطه متوسطی میان ادراکات از استراتژی رقابتی و ادراکات از پاسخگویی اخلاقی مدیران وجود مشاهده شد. وانگ^۵ (۲۰۱۱) به بررسی اهمیت رهبری معنوی در سطوح مختلف و حوزه‌های پزشکی در استرالیا پرداخت و نشان داد که معنویت اهمیت زیادی در رهبری تحصیل دانشجویان پزشکی، آموزش روانپزشکان حرفه‌ای، انجام تحقیقات کلینیکی، ارائه خدمات پزشکی، و حل مشکلات بهداشت روان عمومی دارد. پاین^۶ (۲۰۱۰) معتقد است حتی در فرهنگ سازمانی که معنویت در تضاد با مدل‌های اثربخشی سازمانی می‌باشد، رهبران کسب و کار تلاش می‌کنند تا معنویت را فراگرفته و از آن تبعیت نمایند. این محقق تجربیات مربوط به رهبران کسب و کارهای آمریکایی را ارائه نماید به نحوی که امکان افزودن معنویت به ابزارهای رهبری فراهم آید. اسمیت و مالکوم^۷ (۲۰۱۰) دریافتند که رویکرد کل‌گرا به رهبری برای مدیریت فیزیکی، ذهنی و معنوی در سازمان ضروری است. در بین این سه بعد، بعد معنوی بیشتر مورد سوگیری قرار گرفته و در رهبری، مورد غفلت قرار می‌گیرد. کلودینسکی و همکاران (۲۰۰۸) با بررسی معنویت در محیط کار در میان پنج نمونه از کارکنانی

1. Darusa et al.
2. Liu and Wang
3. Nguyen
4. Foo
5. Wong
6. Payne
7. Smith and Malcom

که در دوره های آموزش کاری شرکت کردند، نتیجه گرفتند ادراکات از معنویت در سطح سازمانی از بیشترین اهمیت برای خروجی ها نگرشی برخوردار هستند به طوریکه معنویت در محیط کار رابطه مثبتی با مشارکت، هویت سازمانی، رضایت از پاداش های کاری و رابطه منفی با تحلیل رفتگی سازمانی دارد. معنویت شخصی رابطه مثبتی با رضایت از پاداش به صورت درونی، بیرونی و کل دارد و تعامل معنویت شخصی و سازمانی با رضایت از پاداش به صورت کلی رابطه دارد. کریگر و سنج^۱ (۲۰۰۵) به بررسی رابطه میان رهبری و معنویت پرداختند آنها در مطالعه خود به دنبال کشف رابطه میان ارزش های درونی مربوط به باورهای مذهبی و تئوری اقتضائی رهبری بودند و توانستند شباهت ها و تفاوت های مدل های رهبری در میان سنت های مذهبی را مشخص سازند. اما مطالعات دیگر به بررسی رابطه میان ارزش های مذهبی در توسعه رهبری مشروع^۲ و رهبری معنوی پرداختند (ویتینگتن و همکاران^۳، ۲۰۰۵). چاکرابورتی و چاکرابورتی^۴ (۲۰۰۴) به بررسی اهمیت رهبری تحول آفرین معنوی بر موفقیت کسب و کار یا استراتژی سیاسی پرداختند. این محققان اذعان داشتند که رهبر تحول آفرین، علت است و تحول پیروان/کارکنان، معلول است.

توسعه فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش

مسئولیت پذیری در قبال ذینفعان کلیدی موضوعی مهم می باشد که مدیران اجرایی با آن روبرو هستند و رفتار اخلاقی به عاملی مهم برای خریداران و تأمین کنندگان کالاها و خدمات بدل گشته است. در این راستا، مدیران و رهبران سازمان می توانند بر تعاملات درون سازمانی اثر بگذارند تا به گونه ای اخلاقی با ذینفعان رفتار شود. کارتر و جیننگز^۵ (۲۰۰۴) دریافتند که پاسخگویی اخلاقی سازمانی ارتباط مستقیمی با اخلاقیات و ارزشهای فردی دارد و انگیزه های درونی کارکنان تاثیر مثبتی بر پاسخگویی اخلاقی آنها دارد. به نظر می رسد که سبک های رهبری که مدیران سازمان در برخورد با کارکنان به خدمت می گیرند، می تواند بر بروز رفتارهای اخلاق محور در سازمان موثر باشد. در ادبیات رفتار سازمانی، سبک رهبری تحولی به خاطر عدم توجه به اخلاقیات مورد انتقاد قرار گرفته است. به عنوان مثال، باس و استید میر^۶ (۱۹۹۹) رهبری تحولی کاذب را مورد انتقاد قرار داده و بیان کردند که رهبری تحولی معتبر و قابل اعتماد باید

1. Kriger & Seng
2. Legacy Leadership
3. Whittington
4. Chakraborty and Chakraborty
5. Carter and Jennings
6. Steidlmeier

نسبت به خود و دیگران صادق باشد و بر پایه های اخلاقی و معنوی بنا نهاده شود. پاین (۲۰۱۰) بیان کرد زمانی که رفتارها، ارزش ها و چشم انداز رهبر تحت تاثیر شخصیت رهبر و مرتبط با ارزش هایی چون درستی، اعتماد، وقار انسانی باشد در قیاس با زمانی که شخصیت رهبر متأثر از کاریزماست، می تواند معیار و ابزار اساسی و حیاتی در کمال رهبری باشد. رهبری تحولی در مورد اینکه رهبران برای سود و منفعت و آسایش کارکنان باید چه کاری انجام دهند چیزی نمی گوید. اگرچه در تئوری های رهبری مبتنی بر اخلاق مانند رهبری مباشرتی^۱ و خدمتگذار که خود را برای خدمت به پیروان فدا می کنند، ادعا می شود آنها پیرو محورند و با اضافه کردن بعد اخلاق و روحیه فراتر از رهبری تحولی (تئوری رهبری ارزش مدار) عمل می کنند، این نکته که آیا علایق شخصی، خودپرستی و یا نوع دوستی جزئی از رهبر می باشد یا خیر نامشخص است (ویتینگتون و همکاران^۲، ۲۰۰۵). افزون بر این، بسیاری از نظریه های مربوط به رهبری بر این نیاز که رهبر باید دیدگاهی الهام بخش ایجاد کند تأکید می ورزند اما آنچه که اهمیت دارد گزاره گویی نیست بلکه عملکرد مدیر مورد توجه قرار می گیرد یعنی میزان اصول اخلاقی که به نمایش گذاشته می شود و احترام و محبتی که نسبت به دیگران ابراز می گردد. محققان روابط واضح بسیاری را بین ارزشها و فعالیت های معنوی و معیارهای موفقیت رهبری در زمینه معنویت در محیط کار کشف کردند و نشان دادند که ارزش های معنوی نظیر صداقت، فروتنی و درستی از عوامل اصلی موفقیت یک رهبر می باشند. هنگامی که چنین ارزش هایی از طریق رهبر در سازمان نهادینه شود، آنگاه می توان انتظار داشت که کارکنان نیز در تعاملات و فعالیت های خود این اصول اخلاقی و ارزشها را سرلوحه کار خود قرار می دهند. از اینرو، رهبری تعالی بخش به عنوان نسخه ای اثربخش برای ایجاد معنویت در محیط کار و بروز رفتارهای اخلاق محور قابل تجویز است. رهبری تعالی بخش یک فرایند ایجاد چشم انداز و یک فرایند اخلاقی است که نشان دهنده نیازمندی برای مشروعیت هم برای نفوذ رهبر و هم توانمند سازی پیرو به منظور تسهیل در همخوانی و سازگاری ارزش است. با توجه به مباحث عنوان شده، می توان فرضیه های زیر را پیشنهاد نمود:

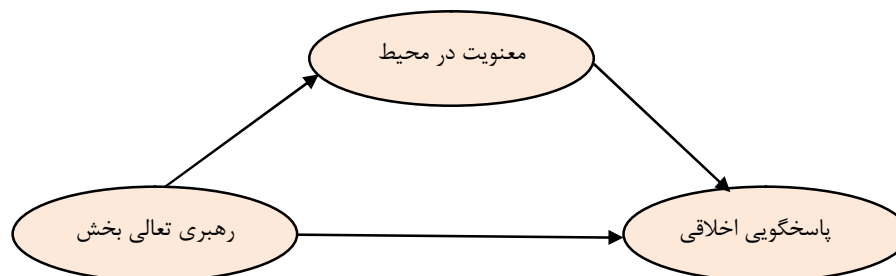
فرضیه اول: رهبری تعالی بخش اثر قابل توجهی بر پاسخگویی اخلاقی در سازمان دارد.

فرضیه دوم: رهبری تعالی بخش اثر قابل توجهی بر سطح معنویت در سازمان دارد.

فرضیه سوم: سطح معنویت در سازمان اثر قابل توجهی بر پاسخگویی اخلاقی در سازمان

دارد.

1. Stewardship
2. Whittington et al.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

مطالعه حاضر از نوع توصیفی-کاربردی است که به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان شرکت نفت بهران است. پس از انجام مطالعه‌ای مقدماتی روی بخش کوچکی از جامعه آماری شامل ۳۰ نفر از کارکنان شرکت نفت بهران در شهر تهران و تعیین انحراف معیار، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران در سطح خطای ۵ درصد و دقت ۰/۰۵ برابر با ۱۷۴ نفر برآورد گردید. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. بدین ترتیب که با مراجعه به دفتر مرکزی شرکت نفت بهران واقع در شهر تهران، از فهرست کارکنان آن (بر اساس لیست دریافتی از مدیریت منابع انسانی شرکت) به‌طور تصادفی نمونه‌گیری به عمل آمد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود که از سه بخش شامل سئوالاتی در مورد رهبری تعالی بخش (۹ سؤال)، معنویت در محیط کار (۷ سؤال) و پاسخگویی اخلاقی (۴ سؤال) تشکیل می‌شد. در بخش اول، از پاسخ دهندگان خواسته شد استفاده از سبک رهبری تعالی بخش توسط مدیران شرکت را (شامل شاخص‌های امید/ایمان، فداکاری، و توسعه معنوی) را روی یک مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) رتبه‌بندی نمایند. سئوالات مربوط به این بخش از مطالعه لیو^۱ (۲۰۰۸) اقتباس شده است. در بخش دوم، سئوالات مربوط به معنویت در محیط کار با شاخص‌های ارتباط با قدرتی برتر، ارتباط با طبیعت و همه موجودات زنده، و ارتباط با گونه‌های انسانی از مطالعه لیو^۲ (۲۰۰۸) اقتباس شدند. از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا میزان مخالفت یا موافقت خود را با سئوالات مطرح شده، روی یک مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) رتبه‌بندی نمایند. در بخش سوم، سئوالات مربوط به

1. Eastman
2. Ohana

پاسخگویی اخلاقی از مطالعه التانوی و همکاران^۱ (۲۰۰۹) اقتباس شدند. از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا میزان مخالفت یا موافقت خود را با سئوالات مطرح شده، روی یک مقیاس لیکرت پنج‌گزینه‌ای رتبه‌بندی نمایند. تحلیل داده‌ها در دو مرحله برای صورت می‌گیرد. در مرحله اول، روایی و پایایی ابزار سنجش مورد آزمون قرار می‌گیرد و سپس به منظور آزمون فرضیه‌ها و برازش مدل، مدل ساختاری پژوهش مورد اندازه‌گیری‌های آماری قرار خواهد گرفت. در مرحله اول، به منظور بررسی روایی پرسشنامه از روایی تشخیصی^۲ استفاده شد. روایی تشخیصی، معنی‌داری تفاوت میان دو عامل را اندازه‌گیری می‌نماید. برای بررسی روایی تشخیصی از ضرایب همبستگی میان عوامل استفاده می‌شود. در صورتیکه، ضرایب همبستگی میان عوامل کمتر از ۰/۸۵ باشد، می‌توان استدلال نمود که ابزار سنجش از روایی تشخیصی مناسبی برخوردار است (کلاین^۳، ۲۰۰۵). همچنین برای بررسی روایی سازه، از تحلیل عاملی تأییدی بهره‌گرفته شد. چنانچه بارهای عاملی مربوط به سئوالات یک متغیر بالاتر از ۰/۵ باشد، آنگاه می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه از روایی سازه برخوردار است. برای تعیین پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. اگر مقادیر آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰/۷ باشد، پایایی پرسشنامه در حد رضایت‌بخشی می‌باشد (هر و همکاران^۴، ۲۰۰۶). در مرحله دوم، به منظور رد یا تأیید فرضیه‌ها، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار AMOS نسخه ۱۸ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

مشخصات نمونه

از نظر مشخصات جمعیت شناختی، نمونه آماری نشان می‌دهد که بخش عمده‌ای از پاسخ‌دهندگان در دامنه‌های سنی ۴۰ تا ۴۹ سال (۳۹/۰۸ درصد) و ۳۰ تا ۳۹ سال (۴۳/۶۸ درصد) قرار دارند. از نظر جنسیت و وضعیت تأهل نیز اکثریت پاسخ‌دهندگان متأهل (۷۷/۵۹ درصد) و مرد (۸۵/۶۳ درصد) بودند. همچنین بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات لیسانس (۴۹/۴۳ درصد) بودند. از نظر سابقه کار کردن با مدیر فعلی نیز ۵۹/۲۰ درصد عنوان کردند که بین ۳ تا ۱۰ سال با مدیر فعلی همکاری داشته‌اند.

1. Eltantawy et al.
2. Discriminant validity
3. Kline
4. Hair et al.

جدول ۱. مشخصات نمونه مورد بررسی

متغیر جمعیت شناختی	فروانی	درصد
سن		
۲۰-۲۹ سال	۱۴	۸/۰۱
۳۰-۳۹ سال	۷۶	۴۳/۶۸
۴۰-۴۹ سال	۶۸	۳۹/۰۸
۵۰ سال و بالاتر	۱۶	۹/۲
جنسیت		
مرد	۱۴۹	۸۵/۶۳
زن	۲۵	۱۴/۳۷
سطح تحصیلات		
فوق دیپلم و پایین تر	۳۲	۱۸/۳۹
لیسانس	۸۶	۴۹/۴۳
فوق لیسانس و بالاتر	۵۶	۳۲/۱۸
وضعیت تأهل		
متاهل	۱۳۵	۷۷/۵۹
مجرد	۳۹	۲۲/۴۱
سابقه کار کردن با مدیر فعلی		
کمتر از ۳ سال	۲۴	۱۳/۷۹
۳-۱۰ سال	۱۰۳	۵۹/۲۰
بیش از ۱۰ سال	۴۷	۲۷/۰۱

روایی و پایایی ابزار پژوهش

هنگامیکه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده می شود، متغیرها به عوامل مشخصی تخصیص داده می شوند. به طور کلی، متغیرهایی که بارهای عاملی بالایی دارند برای تبیین عوامل مربوطه تخصیص داده می شوند. بنابراین، متغیرهایی که در مورد عوامل مربوطه دارای بارهای عاملی پایینی هستند، به صفر متمایل می شوند (هر و همکاران، ۲۰۰۶). آستانه قابل قبول برای بارهای عاملی ۰/۵ یا بیشتر از ۰/۵ می باشد. در نتیجه، متغیرهایی که دارای بارهای عاملی کمتر از ۰/۵ هستند، به صفر متمایل می شوند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی در جدول زیر ارائه شده

1. Hair et al.

تأثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی... ۴۳

است. بر مبنای نتایج تحلیل عاملی تأییدی، تمامی متغیرها در مدل باقی می ماندند. تمامی بارهای عاملی بیش از ۰/۵ بوده و مقادیر t نیز نشان می دهد که تمامی بارهای در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار هستند. بدان معنی که پرسشنامه از روایی سازه برخوردار است. همانطور که در جدول زیر مشاهده می شود، ضریب آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای پژوهش نیز بالاتر از ۰/۷ می باشد که نشان می دهد ابزار پژوهش از پایایی لازم برخوردار است.

جدول ۲. بارهای عاملی تحلیل عاملی تأییدی

عامل	سئوال	شاخص	بار عاملی	t
رهبری تعالی بخش	ایمان به سازمان و انجام هر کاری برای رسیدن سازمان به اهدافش	TL1	۰/۷۵	۱۳/۶۶
	تدوین اهداف چالشی برای کار به دلیل ایمان به سازمان و انتظار موفقیت سازمان از اعضایش	TL2	۰/۹۳	۱۱/۹۴
	انجام بیشترین تلاش در کارها به دلیل ایمان به سازمان و رهبران آن	TL3	۰/۸۶	۱۶/۶۰
	امین و بدون غرور کاذب بودن رهبران سازمان	TL4	۰/۵۸	۸/۹۳
	محافظت سازمان از اعضایش به طور واقعی	TL5	۰/۶۷	۱۱/۱۱
	مهربانی سازمان با کارکنان و تمایل برای انجام کاری برای آنها در هنگام رنج و برخورد با مشکل	TL6	۰/۶۳	۱۰/۱۶
	توجه رهبران سازمان به زندگی معنوی کارکنان	TL7	۰/۶۳	۱۰/۰۵
	برانگیخته شدن کارکنان توسط رهبران در جهت انجام کارهایی برای دیگران جدای از علایق خود	TL8	۰/۶۹	۱۱/۹۸
	تلاش رهبران سازمان در توسعه معنوی کارکنان	TL9	۰/۷۱	۱۲/۲۳
	احساس عمل به رسالتی در زندگی	WS1	۰/۷۵	۱۳/۷۲

	۱۷/۵۴	۰/۸۷	WS2	اعتقاد به وجود معنا و مفهومی بزرگتر	معنویت در محیط کار
	۱۹/۰۹	۰/۹۱	WS3	اعتقاد به ارتباط همه حیات و عالم هستی با هم	
	۱۰/۳۲	۰/۶۳	WS4	داشتن لحظاتی سرشار از شادی و احساس عمیق و واضح از وحدت با همه موجودات	
	۸/۸۰	۰/۵۵	WS5	متاثر شدن از دیدن رنجش انسانها	
	۱۱/۰۳	۰/۶۲	WS6	مهم بودن انجام خدمت به جامعه	
	۸/۹۲	۰/۵۷	WS7	احساس مسئولیت نسبت به کسانی که بعدها به دنیا می آیند	
	۰/۷۵۴	۷۶/۷	۰/۵۱	ER1	
۶/۶۹		۰/۷۹	ER2	همسویی و سازگاری با سیاستهای اخلاقی سازمان	
۵/۹۷		۰/۷۲	ER3	رعایت و پیاده سازی سیاست های اخلاقی در تعامل با ذینفعان (مشتریان، سهامداران، و ...) سازمان	
۷/۷۲		۰/۸۰	ER4	سرلوحه قرار دادن سیاست های اخلاقی سازمان در تمام امور جاری	

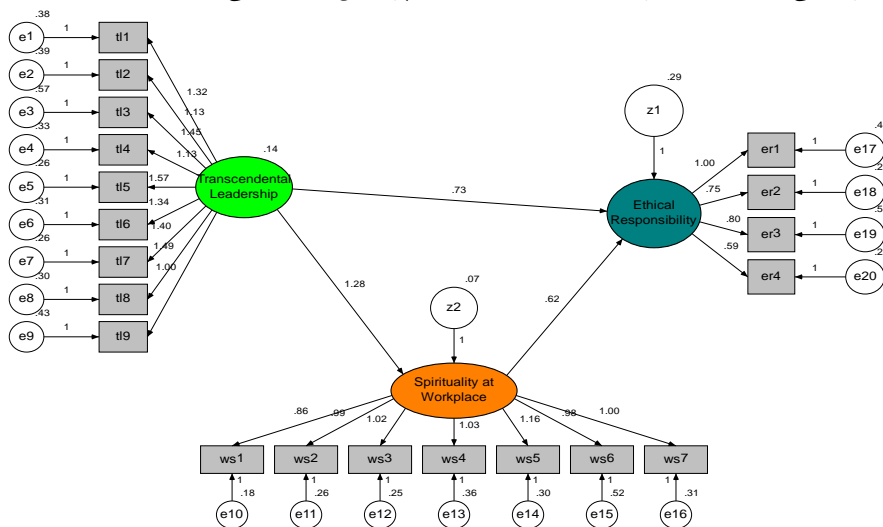
به علاوه، با توجه به ضرایب همبستگی موجود در جدول (۳) می توان دریافت که همبستگی های موجود میان متغیرها کمتر از مقدار پیشنهادی ۰/۸۵ می باشد که بیانگر وجود روایی تشخیصی ابزار سنجش مورد استفاده در پژوهش است. لازم به ذکر است که معناداری همبستگی میان متغیرها، در سطح (P ۰/۰۰۰۱) آزمون شده است. با توجه به نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون، تمامی روابط میان متغیرهای پژوهش مثبت و معنی دار می باشد که حاکی از وجود رابطه مستقیم میان متغیر مستقل (رهبری تعالی بخش) و متغیرهای وابسته (معنویت در محیط کار و پاسخگویی اخلاقی) است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش

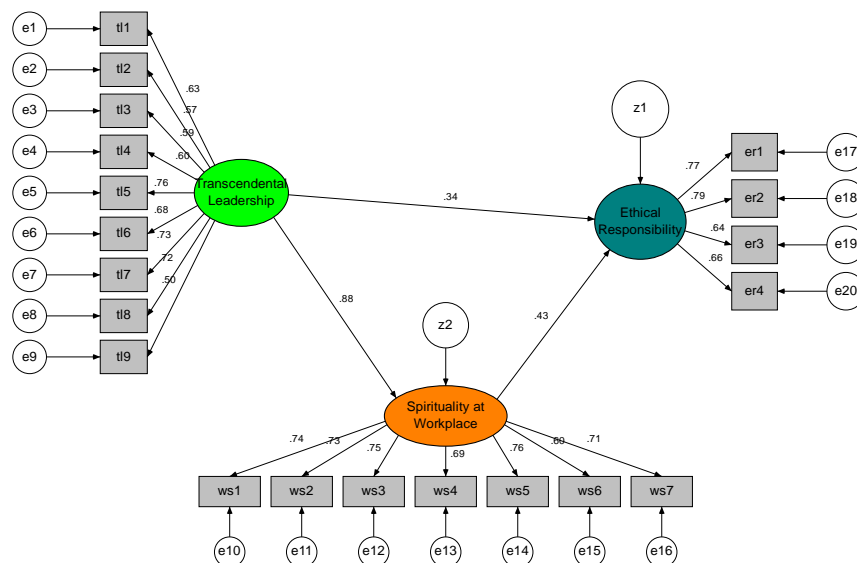
همبستگی بین	رهبری تعالی بخش	معنویت در محیط کار	پاسخگویی اخلاقی
رهبری تعالی بخش	۱		
معنویت در محیط کار	۰/۵۲۹	۱	
پاسخگویی اخلاقی	۰/۷۴۵	۰/۶۰۱	۱
توجه: معنی دار در سطح $P < 0/001$			

مدل معادلات ساختاری

به منظور دستیابی به اهداف پژوهش از روش معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. در این مطالعه مقدار χ^2 دو برابر با ۵۷۶/۲۶۷ با درجه آزادی ۱۹۸ می باشد که نسبت آنها (۲/۹۰۹) در دامنه مطلوب (بین ۱ و ۳) قرار دارد. شاخص های برازش $GFI= 0/964$, $AGFI= 0/909$, $TLI= 0/943$, $CFI= 0/977$, $NFI= 0/902$ (از ۰/۹) بوده و در سطح ۵ درصد معنی دار هستند. مقدار $RMSEA$ نیز برابر با ۰/۰۷۱ می باشد که کمتر از سطح مطلوب (کمتر از ۰/۰۸) پیشنهاد شده است. در واقع، نتایج حاصل از SEM نشان دهنده برازش کامل مدل پیشنهادی پژوهش می باشد. شکل (۲) و (۳) ضرایب رگرسیونی استاندارد و غیراستاندارد مدل ساختاری پژوهش را نشان می دهند.



شکل ۲. ضرایب رگرسیونی غیر استاندارد مدل پیشنهادی پژوهش



شکل ۳. ضرایب رگرسیونی استاندارد مدل پیشنهادی پژوهش

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش به طور خلاصه در جدول ۳ نشان داده شده است. همان طور که ملاحظه می‌شود، تمامی روابط پیشنهادی تایید شد. تأثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی ($t = 7/278$ ، $\beta = 0/343$) و معنویت در محیط کار ($t = 2/212$ ، $\beta = 0/178$) مثبت و معنی دار بود (موضوع فرضیه های اول و دوم). افزون بر این، معنویت در محیط کار بر پاسخگویی اخلاقی ($t = 2/657$ ، $\beta = 0/619$) تأثیر قابل توجهی داشت (موضوع فرضیه سوم).

جدول ۴. خلاصه نتایج تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از روش احتمالات بیشینه

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	P	نتیجه
اول	رهبری تعالی بخش	پاسخگویی اخلاقی	۱/۲۸۰	۰/۳۴۳	۰/۱۷۶	۷/۲۷۸		تایید
دوم	رهبری تعالی بخش	سطح معنویت	۰/۷۲۷	۰/۸۷۸	۰/۳۴۴	۲/۲۱۲	۰/۰۳۵	تایید
سوم	سطح معنویت	پاسخگویی اخلاقی	۰/۶۱۹	۰/۴۲۶	۰/۲۳۳	۲/۶۵۷	۰/۰۰۸	تایید

توجه: معنی دار در سطح $P < 0/001$ ، معنی دار در سطح $P < 0/05$

نتیجه گیری

هدف از انجام این مطالعه بررسی تأثیر رهبری تعالی بخش بر پاسخگویی اخلاقی و تعیین مکانیزم این اثرگذاری می باشد. نتایج نشان داد که رهبری تعالی بخش اثر قابل توجهی بر پاسخگویی اخلاقی در سازمان دارد. به علاوه، مشخص گردید که سطح معنویت در سازمان اثر معنی داری بر پاسخگویی اخلاقی در سازمان دارد. شایان ذکر است که این یافته ها تا کنون در قالب مطالعات تجربی حاصل نشده بود. درواقع، این احتمالاً اولین مطالعه ای است که به بررسی روابط مذکور پرداخته و نوآوری این پژوهش به شمار می رود. به علاوه، نتایج نشان داد که رهبری تعالی بخش اثر قابل توجهی بر سطح معنویت در سازمان دارد. این یافته با یافته های محققانی همچون لیو (۲۰۰۸) و پابن (۲۰۱۰) مبنی بر اثرگذاری رهبری تعالی بخش بر شکل گیری و بروز معنویت در محیط کار همخوانی دارد. نتایج این پژوهش بر نقش واسطه ای معنویت در محیط کار در اثرگذاری رهبری تعالی بخش بر بهبود پاسخگویی اخلاقی در سازمان صحه می گذارد. بر اساس یافته های پژوهش می توان پیشنهاداتی را به مدیران شرکت نفت بهران ارائه کرد: اول اینکه، مشخص شد که معنویت در محیط کار بر پاسخگویی اخلاقی موثر است. لذا برای ارتقاء و تشویق معنویت در محیط کار می توان از فعالیت های غیرجسمانی مانند برنامه های عزاداری، برنامه های کمک به کارکنان، برنامه هایی که کار و خانواده را ادغام می کنند و برنامه های گوناگونی که باعث ایجاد فرهنگ های فراگیر می شوند بهره برد. برای تحقق این امر، ایمان و موافقت رهبران کسب و کار در شرکت نفت بهران از اهمیت زیادی برخوردار است. اگر خود رهبران لزوم معنویت در محیط کار و اهمیت مزایای آن را درک نکنند چنین برنامه هایی در ایجاد تحولات مورد نظر در محیط کار موثر نخواهند بود. دوم اینکه، با توجه به اثرگذاری رهبری تعالی بخش بر سطح معنویت و نیز پاسخگویی اخلاقی، باید در نظر داشت که رهبری روشی برای متأثر ساختن روح افراد است نه کنترل اقداماتشان. رهبری ارتباط با افراد در سطح احساس است و افراد به به راهی که توسط رهبرانشان احساس می شوند پاسخ می دهند. به رهبران شرکت نفت بهران توصیه می شود اعتقاد خود به کارکنان و وفادار بودن به آنها را با ادغام هدف و طرح استراتژیک خود با معنویت بهبود بخشند. سوم، ممیزی معنویت سازمان به فهم سطح فعلی هوش معنوی نیروی کار و زمینه های پیشرفت در این جهت کمک شایانی می کند. برای تحقق این منظور لازم است نفت بهران محیطی از اعتماد ایجاد کند تا آنجا که کارکنان به راحتی سئوالات خود را پرسند، یاد بگیرند و مشارکت کنند. چهارم، سمینارهای توسعه معنویت و کارگاه هایی که به

وضوح ارزش‌ها و رفتار مطلوب از کارکنان را با گرایش به سمت نوع دوستی مشخص کند می‌تواند موثر باشد به ویژه زمانی که با فراوانی بیشتری به اجرا درآید. لذا پیشنهاد می‌شود نفت بهران زمینه‌برپایی این سمینارها را فراهم سازد. چهارم، سازمان باید ارزش‌های ایجادکننده معنویت مانند خانواده، زمان شخصی، خلاقیت، اقدامات مذهبی، سلامتی و غیره را معین کرده و به آنها معنا ببخشد و با ارزش‌های محیط کار مانند درآمد، احترام، توانمند شدن و غیره مورد مقایسه قرار دهد و سپس تصمیم بگیرد تا به صورت واکنشی در محیط کار عمل نکرده و تغییرات مثبتی را در جو سازمانی ایجاد کرده و یا در جستجوی محیط کاری باشد که خواسته معنوی و آرامش درونی کارکنان را برآورده سازد. مدیران شرکت نفت بهران باید احساس وفاداری کارکنان را با حمایت شجاعانه از مجموعه تحت هدایت خود پرورش دهند، این احساس را در کارکنان بوجود آورند که آنها بخشی از کل سازمان هستند و زمینه اعتماد متقابل را فراهم آورند و زمانی این امر محقق می‌شود که محیط کاری غیر رسمی و دوستانه ایجاد شود. در این صورت اهداف سازمان با اهداف فردی ادغام می‌شود و از علایق فردی کارکنان چشم‌پوشی نمی‌شود و امید و وفاداری به سازمان فزونی می‌یابد. رهبران نفت بهران باید تحمل نظرات مخالف را داشته، تفاوت در نگرش و دیدگاهها را تقویت نمایند، کارکنانشان را تشویق کنند تا تفکرات معنوی خود را در محیط کار دخالت دهند و اعتقاد داشته باشند که معنویت پارادایم غائی است. پنجم، نفت بهران و سازمان‌هایی که به دنبال رویکردی معنوی هستند باید به ارزش‌ها و اخلاقیات، وفاداری متقابل و توسعه معنوی سکانداران سازمان و مجموعه تحت نظارت به اندازه تلاش در توسعه مهارت‌های فنی توجه کنند. مهم است رهبران سازمان حرف و عملشان یکی باشد، بدور از هرگونه غرور کاذب باشند تا میان آنها و کارکنان فاصله ایجاد نشود و نه تنها شاخص‌های معنوی را در خود بهبود دهند بلکه زمینه‌ساز بهبود این شاخص‌ها در کارکنان خود نیز باشند. این اقدام به شکل‌های مختلف از جمله تشکیل گروه‌های مطالعه معنویت و جستجوی چشم‌انداز و نیز توسعه هر چه بیشتر روابط میان رهبران شرکت نفت بهران و کارکنان آنها می‌تواند به اجرا درآید. ششم، با توجه به حضور پررنگ آموزه‌های حیات بخش اسلام در بطن فعالیت‌های کارکنان نفت بهران و بالابودن ظرفیت ارتقاء معنویت در میان آنها، رهبران نفت بهران باید این فرصت را غنیمت شمرده و با اقدامات تسریع‌کننده در این زمینه، سازمان را از منافع معنویت و رفتارهای فراوظیفه‌ای ناشی از آن منتفع سازند. هفتم، مدیریت مشارکتی و توانمندسازی کارکنان را می‌توان از پایه‌های شکل‌گیری سازمان معنوی و اخلاق محور دانست لذا رهبران نفت بهران

باید اجازه تصمیم‌گیری را به کارکنان بدهند و نباید اهمیت مشارکت کارکنان در فعالیت‌های سازمان را نادیده بگیرند. سرانجام، تبیین واضح رسالت و چشم‌انداز سازمان برای کارکنان و با مشارکت آنها، التزام عملی به ارزش‌های معنوی، اجتناب از احساس غرور کاذب، دفاع به حق از حقوق کارکنان، رعایت اخلاقیات در تعامل با ذینفعان، توجه به نظرسنجی از کارکنان درباره ارزش‌های سازمان و تلاش برای توجه به سلامت، روحیه و شرایط زندگی کارکنان می‌تواند منجر به پذیرش بیشتر اهداف و ارزش‌های سازمانی و مقبولیت سبک رهبری توسط کارکنان گردد.

انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز روبرو بوده است. اول اینکه، پژوهش حاضر بر رهبری تعالی بخش به عنوان یکی از ایجادکننده‌های پاسخگویی اخلاقی تمرکز داشته تحقیقات آتی می‌تواند سایر ایجادکننده‌های پاسخگویی اخلاقی و نیز بر پیامدهای این گونه از رفتارها و خود مفهوم پاسخگویی اخلاقی و شناسایی ابعاد آن تمرکز کنند. دوم اینکه، در این پژوهش بر رهبری تعالی بخش به عنوان بهترین سبک رهبری که محرک پاسخگویی اخلاقی می‌باشد، تأکید شده است. سایر محققان می‌توانند رابطه میان سایر سبک‌های رهبری با پاسخگویی اخلاقی را به صورت تطبیقی و مقایسه‌ای مورد بررسی قرار دهند. سوم، پژوهش‌های آینده می‌توانند بر عواملی که سبب تخریب معنویت در محیط کار شوند (مثل فرسودگی شغلی، عدم رعایت برابری و عدالت، نبود اعتماد و مشروعیت سازمانی) متمرکز شوند. اینگونه متغیرها در مطالعه حاضر مد نظر قرار نگرفت. چهارم، به اعتقاد محقق، معنویت به عنوان یک هدف غائی نقشی تعیین‌کننده در شکل‌گیری و تحقق اکثر متغیرهای نتیجه در سازمان‌ها ایفا می‌کند. لذا توجه محققان آینده به بررسی نقش معنویت در ارتباط با ایجاد تعهدسازمانی، رضایت شغلی، سرمایه اجتماعی، عدالت و اعتماد سازمانی می‌تواند شواهد بیشتری در جهت تایید نظر محقق ارائه کند. سرانجام، مفهوم معنویت با توجه به تأثیری که از آیین‌های الهی خصوصاً اسلام پذیرفته می‌تواند با مفهوم معنویت در دنیای غرب تفاوت داشته باشد. لذا بررسی مقایسه‌ای در این زمینه می‌تواند به درک چرایی این تفاوت‌ها کمک‌شایان توجهی کند.

منابع

- احدی، سیدمجید، ایرانی، حمیدرضا، گل وردی، مهدی. و جعفری، محمدباقر. (۱۳۹۳)، بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه ملیمن و درگیر شدن در کار (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان قم)، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۴۱-۶۱.
- بیکزاد، جعفر، سهراب، یزدانی. و حمدالهی، مریم. (۱۳۹۰)، معنویت محیط کاری و تاثیر آن بر مولفه های رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز)، *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، دوره ۳، شماره ۱، صص. ۶۱-۹۰.
- عبدالهی، بیژن، کریمیان، حیدر. و نامداری، مهدی. (۱۳۹۳)، ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال ۹، شماره ۴، صص. ۱-۱۰.
- فرهنگی، علی اکبر، فتاحی، مهدی. و واتق، بهاره. (۱۳۸۵)، معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، دوره ۱، شماره ۳، صص ۸۰-۱۲۳.
- قلاوندی، حسن، سلطانزاده، وحید. و بهشتی، رقیه. (۱۳۹۲)، الگوی علی روابط بین رهبری خدمتگزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی، دوره ۵، شماره ۹، صص ۴-۲۴.
- محمدی، فرشته، حضرتی، محمود. و جعفری، احمد. (۱۳۹۲)، بررسی رابطه معنویت محیط کاری و ادراک کارکنان از رهبری خدمتگزار، *پژوهش های مدیریت عمومی*، سال ۶، شماره ۲۰، صص ۱۴۵-۱۶۴.
- مهداد، علی، اسدی، مهسا. و گلپور، محسن. (۱۳۹۴)، پیش بینی سرمایه روانشناختی از طریق معنویت در محیط کار و رهبری اخلاقی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال ۱۰، شماره ۱، صص ۵۳-۶۲.
- Cardona, P. (2000). Transcendental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 21 No. 4, pp. 201-206.
- Carter, C.R. and Jennings, M.M. (2004), The role of purchasing in corporate social responsibility: a structural equation analysis, *Journal of Business Logistics*, Vol. 25 No. 1, pp. 145-88.
- Chakraborty, S. K. and Chakraborty, D. (2004), The transformed leader and spiritual psychology: a few insights, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17 No. 2, pp.194-210.
- Darusa, F., Mad, S. and Nejati, M. (2015), Ethical and Social Responsibility of Financial Institutions: Influence of Internal and External Pressure, *Procedia Economics and Finance*, Vol. 28, pp.183-189.

Eltantawy, R. A., Fox, G. L. and Giunipero, L. (2009), Supply management ethical responsibility: reputation and performance impacts, *Supply Chain Management: An International Journal*, Vol. 14 No. 2, pp. 99-108.

Foo, C.T. (2012), New paradigm, a socio-spirituality research on succession in leadership: Consciousness, mind theory of Karmapas?, *Chinese Management Studies*, Vol. 6 No. 4, pp.539 – 567.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2006), *Multivariate Data Analysis*, 6th ed., Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.

Kline, R. (2005), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 2nd ed., The Guilford Press, New York, NY.

Kruger, M. & Seng, Y. (2005), Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. *The Leadership Quarterly*, 16(5): 771-806.

Liu, G. and Wang, X. (2014), Ethical leadership and Ba Ling: a survey on the perception of accounting interns in CPA firms, *Chinese Management Studies*, Vol. 8 No. 4, pp.642-664.

Liu, H. (2008). *Transcendental Leadership & Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Spirituality in the Workplace*. Dissertation for the degree of doctor of public administration. University of Southern California.

Mehta, Y. & Joshi, S. (2010). Impact of Workplace Spirituality on Organization Culture through Improved Employee Productivity. AIMS International Conference on Value-based Management (pp.221-226). Sapien Institute of Management Studies, Indore, August 2010.

Nguyen, N. (2014), Mastering the arts of true business ethics: Catholic MBA puts emphasis on values and spirituality, *Strategic Direction*, Vol. 30 No. 8, pp.15-17.

Payne, S. (2010), Leadership and spirituality: business in the USA, *International Journal of Leadership in Public Services*, Vol. 6 No. 2, pp.68-72.

Smith, J. and Malcom, A. (2010), Spirituality, leadership and values in the NHS, *International Journal of Leadership in Public Services*, Vol. 6 No. 2, pp.39-53

Tutar, H., Altınz, M. and Cakıroglu, D. (2011), Perception of managers as to the ethical responsibility and competition strategy: A survey, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol. 24 pp. 1427–1435.

Whittington J.L., Pitts, T.M., Kageler, W.V. & Goodwin, V.L. (2005). Legacy leadership: The leadership wisdom of the Apostle Paul". *The Leadership Quarterly*, 16(5): 749-770.

Wong, M. T. H. (2011), Spirituality and leadership in psychiatry: an Australian view, *International Journal of Leadership in Public Services*, Vol. 7, No. 2, pp.144-150.