

رابطه رهبری اخلاقی با خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان

دکتر قدرت الله طالب نیا^۱، دکتر حسین رجب دری^{۲*}، امیررضا خانی ذلان^۳

۱. گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

۲. معاونت توسعه و مدیریت منابع، دانشگاه علوم پزشکی فسا، فسا، ایران

۳. گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، بندرعباس، ایران.

(تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۱۵، تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۱۶)

چکیده

زمینه: حضور مدیران اخلاق مدار می‌تواند اثرهای گسترده‌ای برای سازمان داشته باشد. هدف این پژوهش، بررسی ارتباط رهبری اخلاقی با خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان در مدیران و حسابداران صنعتی استان هرمزگان است. رهبری اخلاقی نمود رفتار مناسب در اعمال شخصی و روابط میان فردی و گسترش چنین رفتارهایی به‌وسیله ارتباط‌های دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری است. خودکارآمدی نیز به باور فرد از قابلیت‌های خود برای موفقیت، اشاره دارد. همچنین، احترام به‌صورت چیزی که نشان‌دهنده قضاوت فرد از وضعیت خود در گروه است، تعریف می‌گردد. رابطه مدیران و کارکنان نیز بیان‌گر کیفیت روابط آنان است.

روش: این پژوهش کاربردی بوده و جامعه آن را کل مدیران و حسابداران صنعتی استان هرمزگان تشکیل می‌دهد. همچنین، دوره زمانی مورد مطالعه سال ۱۳۹۶ است. نمونه برگزیده شامل ۱۰۶ نفر است که با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده‌اند. برای بررسی متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها، از رگرسیون خطی استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین رهبری اخلاقی و خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش، می‌توان ادعا نمود که با افزایش سطح رهبری اخلاقی، خودکارآمدی، احترام و کیفیت رابطه بین مدیران و کارکنان افزایش خواهد یافت. در نتیجه، پیشنهاد می‌شود که برای افزایش سطح خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان که مقوله بااهمیتی در کارایی سازمانی است، به رهبری اخلاقی توجه ویژه شود.

کلیدواژه‌ها: رهبری اخلاقی، خودکارآمدی، احترام، رابطه بین مدیران و کارکنان.

سر آغاز

بنابراین، از چشم‌انداز الگوی التزام و تعهد گروهی، مدیران اخلاق‌مدار تمایل دارند تا از روش‌های برخورد بین فردی با کیفیت و فرآیندهای تصمیم‌گیری عادلانه استفاده کنند (۵). این امر می‌تواند ارزیابی اعضا از خویش‌پنداری را بهبود بخشد، حس آن‌ها درباره شایسته بودن خود را افزایش دهد و به درک آن‌ها از هویت و قضاوت وضعیت درون گروه کمک کند. افزون بر این، نظریه یادگیری اجتماعی بیان می‌کند که یادگیری به روش‌های مختلف مانند یادگیری از طریق تجربه‌های مختلف (یادگیری از رفتارهای برخی افراد که سرمشق و الگو هستند) و یادگیری از طریق ترغیب کلامی توسط دیگران (مانند ترغیب شدن

خودکارآمدی^۱ به معنای باور فرد از قابلیت‌های خود برای موفقیت در یک شرایط خاص مانند یک هدف، وظیفه یا چالش تعریف می‌شود (۱). همچنین، خودکارآمدی نوعی عزت‌نفس^۲ مبتنی بر حس صلاحیت داشتن است (۲). عزت‌نفس و هویت، دو بعد خویش‌پنداری^۳ هستند که ارتباط متقابل و نزدیکی با هم دارند (۳). هویت به ارزیابی خود در منظومه‌های اجتماعی اشاره دارد، در حالی که عزت‌نفس بر بعد ارزیابی خویش‌پنداری تمرکز می‌کند (۲). در این زمینه، پژوهش‌های پیشین با بیان این که هویت اجتماعی^۴ با حس عزت‌نفس در ارتباط است، از الگوی التزام و تعهد گروهی^۵ حمایت کرده‌اند (۴).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Hosrado@gmail.com

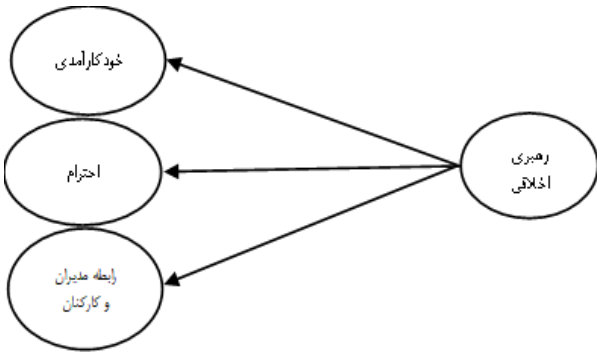
احساس کارمندان درباره امنیت و التزام و تعهد به خطرپذیری فردی در گروه دارد را درک کنند (۱۷). افزون بر این، ارزیابی‌های کارکنان از وضعیت خود در گروه تحت تأثیر منبع‌های گوناگونی مانند همکاران، مشتریان بیرونی، سرپرستان گروه و هنجارهای سازمانی^{۱۰} قرار دارد، اما ادراک آن‌ها از وضعیت گروه به گونه اساسی تحت تأثیر سرپرستان گروه مانند ناظران مستقیم و رهبران مدیریتی است (۱۸). اقدام‌های صورت گرفته توسط یک مدیر نیز به گونه طبیعی به‌عنوان رفتار سازمان و یکی از شاخص‌های بسیار برجسته تعیین‌کننده نظرهای سازمانی، در نظر گرفته می‌شود (۱۹). در نتیجه، اقدام‌های یک مدیر اخلاق مدار در تصمیم‌گیری‌های عادلانه به‌عنوان الگو در سازمان در نظر گرفته می‌شود (۵). این موضوع می‌تواند کارکنان را تشویق به مشارکت در تصمیم‌گیری و ارائه فرصت‌هایی برای رشد نماید. همچنین، این امر ادراک کارکنان از احترام قائل شده برای آن‌ها را بهبود می‌بخشد (۲۰)؛ بنابراین، می‌توان بیان داشت که رهبری اخلاقی رابطه مثبتی با درک کارمندان از احترام دارد.

رابطه مدیران و کارکنان^{۱۱} نیز بیان‌گر کیفیت روابط مدیران و کارکنان است (۲۱). ویژگی رهبرانی که با کارکنان خود رابطه با کیفیتی دارند، اعتماد متقابل، احترام، وفاداری^{۱۲} و تعهد به رابطه است (۲۲). همان‌گونه که در الگوی التزام و تعهد گروهی فرض می‌شود، مدیران و رهبران نقش مهمی در ایجاد و حفظ هویت مثبت از اعضا دارند (۱۵). افرادی که احساس می‌کنند روش‌های برخورد پادشاهی مدیران عادلانه است، بیشتر با مدیران تعامل می‌کنند (۳). این امر نیز باعث می‌شود که کارکنان تمایل پیدا کنند رابطه با کیفیت‌تری با مدیران داشته باشند (۲۳). بر این اساس، افزایش کیفیت رابطه مدیران و کارکنان به‌وسیله تعامل بین مدیران اخلاق مدار و کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین، نظریه نقش^{۱۳} نشان‌دهنده نقش‌های کاری که به‌صورت تبادل موفقیت-آمیز درجایی که مدیران تعیین نقش نموده و کارکنان اجرا می‌کنند، است که از طریق چانه‌زنی‌های غیررسمی بین مدیران و کارکنان به وجود می‌آید (۲۴). در این زمینه هنگامی که انتظارها از نقش‌های تعیین شده دو طرف برآورده شود، رابطه‌های با کیفیتی شکل می‌گیرد (۲۱ و ۲۲)؛ بنابراین، رفتار مدیران بر درجه شفاف‌سازی^{۱۴} نقش کارکنان تأثیر می‌گذارد و در نتیجه، به ایجاد روابط با کیفیت بین کارکنان و مدیران منجر می‌شود (۲۵). افزون بر این، تسهیم قدرت توسط مدیران اخلاق مدار، شامل دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری، اجازه اظهارنظر^{۱۵} کردن به آن‌ها و حمایت فردی از آن‌ها به ایجاد روابط با کیفیت بین مدیران و کارکنان منجر می‌شود (۲۶ و ۱۱). در نتیجه، می‌توان دریافت که رهبری اخلاقی موجب افزایش کیفیت رابطه مدیران و کارکنان می‌شود.

در این زمینه پژوهش‌های داخلی و خارجی نیز وجود دارد. برای نمونه در میان پژوهشگران داخلی برخی دریافتند که بین متغیرهای پیش‌بین و ویژگی شخصیتی وجدانی بودن، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین به ترتیب رهبری اخلاقی، جو اخلاقی و ویژگی شخصیتی وجدانی بودن در تبیین

برای انجام یک رفتار خاص) صورت گیرد و سپس، میزان باور فرد به توانایی‌های خود برای رسیدن به اهداف افزایش می‌یابد و در نتیجه، خودکارآمدی افزایش پیدا می‌کند (۶). مدیران نیز می‌توانند با ایجاد محیطی عادلانه، به الگوی اخلاقی^۶ تبدیل شوند (۷ و ۸). همچنین، می‌توانند از ارتباط‌های دوسویه مانند ترغیب کلامی برای شفاف کردن و مشخص کردن الزام‌ها و نیازمندی‌های اصلی کار و ایجاد انگیزه در افراد به‌وسیله رعایت ملاحظه‌های فردی آن‌ها استفاده کنند (۵ و ۹)؛ بنابراین، رفتارهای هدایت‌گر یک مدیر اخلاق مدار، توانایی کارکنان برای به انجام رساندن وظایف را بهبود می‌بخشد و در نتیجه، باعث باور بیشتر به کارآمدی در آنان می‌شود (۳). شواهد تجربی نیز از استدلال مطرح شده حمایت می‌کند. به‌عنوان نمونه، یک رهبر اخلاق مدار ممکن است رفتارهای توانمندسازی مانند گوش فرادادن به مشکل‌ها و دغدغه‌های آن‌ها، پیگیری رفاه شخصی و دخالت دادن آنان در تصمیم‌گیری، با کارکنان خود داشته باشد (۱۰). از سوی دیگر، استفاده از موارد بیان‌شده، هزینه‌های ترک سازمان را کاهش می‌دهد (۱۱)؛ بنابراین، موارد بیان‌شده می‌تواند خودکارآمدی کارکنان برای مقابله با مشکل‌ها را افزایش دهد. همچنین، مدیران اخلاق مدار، باعث بهبود استقلال و اختیار در سازمان می‌شوند که این امر کارمندان را برمی‌انگیزاند که رویکردهای مختلف را امتحان کنند و از پیامدهای آن‌ها بیاموزند (۱۲). این امر دانش کارمندان درباره مهارت‌ها و وظایف خود را افزایش و اعتماد^{۱۶} آن‌ها به قابلیت‌های خود برای انجام وظایف به شیوه مطلوب را افزایش می‌دهد (۱۳). در نتیجه، می‌توان بیان داشت که رهبری اخلاقی رابطه مثبتی با ادراک کارکنان از خودکارآمدی دارد.

احترام^{۱۷} نیز یکی از عامل‌های مهم و مرتبط با نگرش‌ها و رفتارهای افراد است (۱۴). در پژوهش حاضر، با پیروی از الگوی التزام و تعهد گروهی، احترام به‌صورت موضوعی که نشان‌دهنده قضاوت^{۱۸} فرد از وضعیت خود در گروه است، تعریف می‌شود (۱۵). برای توضیح تأثیرهای روش برخورد عادلانه، مبانی نظری اشاره می‌دارد که کارکنان تحت تأثیر کیفیت بین فردی و تعامل‌های اجتماعی با مدیران قرار می‌گیرند (۳). الگوی التزام و تعهد گروهی، برای توضیح این اثرها فرض می‌کند که کارکنان برای عضویت در گروه‌های اجتماعی ارزش قائل هستند و هنگامی که مدیران به شیوه‌ای عادلانه با کارکنان رفتار می‌کنند، کارکنان حس ترکیبی از خود با گروه پیدا می‌کنند که می‌تواند باعث به وجود آمدن حس مثبت درباره ارزش خود و بالا رفتن عزت‌نفس آنان شود (۱۵). در نتیجه، به یک قضاوت مثبت از وضعیت افراد در یک گروه منجر می‌شود. در این پژوهش با استفاده از الگوی التزام و تعهد گروهی بیان می‌شود که مدیران اخلاق مدار از مهارت‌های مدیریت اخلاق شامل برخورد عادلانه با کارکنان است استفاده می‌کنند و بنابراین، باعث می‌شوند که کارکنان احساس کنند از سوی مدیران مورد احترام قرار می‌گیرند (۱۵). در این زمینه، مدیران اخلاق مدار تمایل دارند تا سازگار با شرایط تصمیم‌گیری نموده و غیر مغرضانه عمل کنند که این امر نیز تأییدی بر گرایش‌های عادلانه مدیران اخلاق مدار است (۱۶). کارکنان نیز ممکن است رفتارهای مدیران اخلاق مدار که ارتباط مثبتی با



نگاره ۱: الگوی مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی بوده و با استفاده از رویکرد همبستگی انجام شده است. همچنین روش‌های گردآوری اطلاعات اولیه، ترکیبی از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی است. جامعه پژوهش حاضر را کل مدیران و حسابداران صنعتی استان هرمزگان تشکیل می‌دهند. نمونه پژوهش شامل ۱۰۶ نفر از مدیران و حسابداران صنعتی استان هرمزگان است که به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده‌اند. بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نیز نشان داد که کلیه اعضای پاسخ‌دهنده به پرسشنامه پژوهش مرد بوده و میانگین سنی آن‌ها ۲۸/۴۴ با انحراف معیار ۴۵/۱۲ و میانگین سابقه کار آنان ۱۷/۲۱ با انحراف معیار ۷۳/۱۱ است. این اطلاعات نشان می‌دهند که جامعه آماری این مطالعه از شرایط مناسبی برخوردار بوده و واجد شرایط بوده‌اند. در نتیجه، یافته‌ها تا آنجا که به ویژگی جامعه‌شناختی ارتباط پیدا می‌کند، دارای ویژگی کیفی لازم، از جمله در زمینه روایی داخلی است. از پاسخ‌دهندگان ۱۲ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۷۳ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۲۳ نفر دارای مدرک کاردانی و یا دیپلم بوده‌اند. همچنین در میان پاسخ‌دهندگان رشته‌های مختلف تحصیلی مشاهده شد. برای سنجش متغیرهای پژوهش نیز از پرسشنامه استفاده شد (۳). در پرسشنامه‌های ذکر شده از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای استفاده شد. استفاده از پرسشنامه‌ها پس از تأیید استادان دانشگاه و صاحب‌نظران مختلف، صورت گرفت. بدین معنا که اعتبار ظاهری و محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید شد. برای جمع‌آوری پرسشنامه‌ها نیز از شیوه حضوری استفاده شد که پس از حضور در شهرک‌های صنعتی شماره ۱ و ۲ بندرعباس و درخواست تکمیل پرسشنامه از مدیران و حسابداران واحدهای صنعتی، پرسشنامه‌ها تکمیل شد. در برآورد پایایی پرسشنامه‌های پژوهش حاضر از روش آلفای - کرونباخ استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رهبری اخلاقی ۰/۷۶۲/۰، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه خودکارآمدی ۰/۸۴۳، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه احترام ۰/۷۹۱ و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رابطه مدیران و کارکنان ۰/۸۰۴ تعیین شد و پایایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش نیز پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شد.

واریانس فضیلت سازمانی بیشترین نقش را ایفا می‌کنند (۲۷). پژوهشگران دیگری نیز به بررسی پیش‌بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی، از طریق رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روان‌شناختی پرداخته و دریافته‌اند که بین رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روان‌شناختی با ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۸). همچنین، در پژوهشی دیگر با استفاده از ابزار پرسشنامه مشاهده‌شده که هویت‌یابی با دو بعد هویت‌سازمانی و هویت رابطه‌ای، نقش میانجی در ارتباط میان رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان داشته است. باورهای اخلاقی کارکنان نیز دارای اثر تعدیلی قوی در شدت رابطه رهبری اخلاقی با هویت‌یابی رابطه‌ای و همچنین اثر تعدیلی متوسط در شدت رابطه رهبری اخلاقی با هویت‌یابی سازمانی بوده است (۲۹).

پژوهشگران خارجی نیز در پژوهشی مشاهده نمودند که کارمندان با سطح بالای خودکارآمدی در مقایسه با کارمندان با سطح پایین خودکارآمدی، تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتری دارند و بنابراین بیشتر در جهت انجام فعالیت‌های شهروند شرکتی تلاش می‌کنند (۳۰). پژوهشگران دیگری نیز دریافته‌اند که بین رهبری اخلاقی، خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۳). دیگر صاحب‌نظران نیز در پژوهش خود دریافته‌اند که رابطه مثبت و معناداری بین متغیرهای نگرش، حمایت همکاران، حمایت مدیران و خودکارآمدی آموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری وجود دارد. همچنین، یافته‌ها رابطه مثبتی را بین خودکارآمدی آموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری و گسترش آموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری نشان داد (۳۱). اگرچه پژوهش‌های متنوع داخلی و خارجی در این زمینه انجام شده و به یافته‌های ارزشمندی نیز دست‌یافته است، اما با توجه به اهمیت رهبری اخلاقی در کارایی سازمانی، تاکنون هیچ پژوهش داخلی به بررسی پیش‌بینی خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان بر مبنای رهبری اخلاقی نپرداخته که با توجه به اهمیت موضوع، لازم است که این بررسی صورت گیرد تا بُعدهای مختلف آن پس از آزمون روشن شود و در برنامه‌ریزی‌های بعدی مورد استفاده قرار گیرد. در نتیجه، هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه رهبری اخلاقی با خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان در استان هرمزگان است.

سؤال اصلی پژوهش را نیز می‌توان به این صورت بیان کرد که آیا بین رهبری اخلاقی حرفه‌ای و خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان در مدیران و حسابداران صنعتی استان هرمزگان رابطه معناداری وجود دارد؟ همچنین با توجه به مطالب ارائه‌شده، الگوی مفهومی پژوهش به صورت نگاره ۱ است.

یافته ها

یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که معناداری همه متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۰۵ است و بنابراین دارای توزیع نرمال هستند و می‌توان برای بررسی فرضیه پژوهش از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد. یافته‌های حاصل از آزمون رگرسیون خطی بین متغیرهای رهبری اخلاقی و خودکارآمدی تحت عنوان فرضیه اول در جدول ۲ و ۳ بیان شده است.

برای بررسی و انتخاب آزمون مناسب، لازم است ابتدا نرمال بودن داده‌ها بررسی شود. برای این منظور از آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد. جدول ۱ بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱: بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

معناداری	Z	انحراف معیار	متغیرها
۰/۲۱۰	۰/۸۵۱	۰/۶۱۲۵۳	رهبری اخلاقی
۰/۵۲۱	۰/۶۳۴	۰/۵۸۱۳۹	خودکارآمدی
۰/۳۸۹	۱/۱۰۳	۰/۵۴۷۳۷	احترام
۰/۴۸۶	۰/۹۲۱	۰/۶۳۴۳۶	رابطه مدیران و کارکنان

جدول ۲: بررسی رابطه رهبری اخلاقی و خودکارآمدی

منبع تغییرها	مجموع مجزورها	میانگین مجزورها	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۸/۵۲۱	۱۸/۵۲۱	۴۱/۳۲۴	۰/۰۰۰
باقیمانده	۹/۱۴۲	۰/۴۱۱		

جدول ۳: ضرایب رگرسیون رابطه رهبری اخلاقی و خودکارآمدی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب تعیین	ضریب بتا	t	سطح معناداری
خودکارآمدی	رهبری اخلاقی	۰/۳۹۵	۰/۷۲۴	۸/۷۶۱	۰/۰۰۰

۳۹/۵ درصد بیان نمود. همچنین می‌توان پیش‌بینی کرد که با افزایش سطح رهبری اخلاقی، خودکارآمدی ارتقا خواهد یافت. در ادامه یافته‌های حاصل از آزمون رگرسیون خطی بین متغیرهای رهبری اخلاقی و احترام نیز تحت عنوان فرضیه دوم در جدول ۴ و ۵ بیان شده است.

با توجه به جدول ۲ می‌توان بیان داشت که میزان F به‌دست‌آمده در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است، لذا رهبری اخلاقی بر خودکارآمدی اثرگذار است. با توجه به ضریب تعیین جدول ۳ نیز می‌توان میزان رابطه را

جدول ۴: بررسی رابطه رهبری اخلاقی و احترام

منبع تغییرها	مجموع مجزورها	میانگین مجزورها	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۰/۴۳۵	۲۰/۴۳۵	۵۳/۴۸۶	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۰/۷۱۹	۰/۳۱۵		

جدول ۵: ضرایب رگرسیون رهبری اخلاقی و احترام

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب تعیین	ضریب بتا	t	سطح معناداری
احترام	رهبری اخلاقی	۰/۳۱۲	۰/۸۴۲	۵/۱۸۶	۰/۰۰۰

پیش‌بینی کرد که با افزایش سطح رهبری اخلاقی، احترام نیز ارتقا خواهد یافت. همچنین یافته‌های حاصل از آزمون رگرسیون خطی بین متغیرهای رهبری اخلاقی و رابطه بین مدیران و کارکنان نیز تحت عنوان فرضیه سوم در جدول ۶ و ۷ بیان شده است.

با توجه به جدول ۴ می‌توان بیان داشت که میزان F به‌دست‌آمده در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. همچنین با توجه به ضریب تعیین جدول ۵ نیز می‌توان میزان رابطه را ۳۱/۲ درصد بیان نمود. افزون بر آن، می‌توان

جدول ۶: بررسی رابطه رهبری اخلاقی و رابطه مدیران و کارکنان

منبع تغییرها	مجموع مجذورها	میانگین مجذورها	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۶/۸۴۶	۱۶/۸۴۶	۳۶/۲۱۹	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۳/۴۶۹	۰/۴۲۱		

جدول ۷: ضرایب رگرسیون رابطه رهبری اخلاقی و رابطه مدیران و کارکنان

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب تعیین	ضریب بتا	t	سطح معناداری
رابطه مدیران و کارکنان	رهبری اخلاقی	۰/۲۸۳	۰/۹۲۱	۴/۸۳۶	۰/۰۰۰

با توجه به تأیید اهمیت اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی در مدیریت سازمان‌ها، به مدیران توصیه می‌گردد تا برای جلب اعتماد عمومی و حتی افزایش کارایی عملیاتی و مالی به این مسئله بیش‌ازپیش توجه نمایند. همچنین، به پژوهشگران آتی نیز توصیه می‌گردد که به بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی با رهبری اخلاقی بپردازند. افزون بر آن رابطه فرهنگ‌سازمانی و خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان نیز قابل بررسی است.

پژوهش حاضر نیز مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه است. برای نمونه، استفاده از ابزار پرسشنامه دارای محدودیت‌های ذاتی مانند عدم وجود یکنواختی در پاسخ‌ها، عدم کنترل پژوهشگر نسبت به پاسخ‌ها و محافظه‌کاری بعضی از پاسخ‌دهندگان در پاسخگویی به سؤال‌های پرسشنامه است.

نتیجه‌گیری

رهبری اخلاقی بیان‌گر نمود رفتار مناسب در اعمال شخصی و روابط میان فردی و گسترش چنین رفتارهایی به‌وسیله ارتباط‌های دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری است (۳۲). همچنین مدیران می‌توانند از ارتباط‌های دوسویه برای شفاف کردن و مشخص کردن نیازمندی‌های اصلی و ایجاد انگیزه در افراد استفاده کنند. لذا رفتارهای هدایت‌گر یک مدیر اخلاق‌مدار و پایبندی به رهبری اخلاقی، توانایی کارکنان برای به انجام رساندن وظایف را بهبود می‌بخشد و در نتیجه باعث باور بیشتر به کارآمدی در آنان می‌گردد. همچنین مدیران اخلاق‌مدار با استفاده از فنون رهبری اخلاقی از مهارت‌های مدیریت اخلاق استفاده می‌نمایند و این امر باعث می‌شود که کارکنان احساس کنند از سوی مدیران مورداحترام قرار می‌گیرند. افزون بر آن، کیفیت رابطه مدیران و کارکنان به‌وسیله تعامل بین مدیران اخلاق‌مدار و کارکنان افزایش می‌یابد. بدین معنا که رهبری اخلاقی موجب می‌شود که مدیران و کارکنان رابطه با کیفیت‌تری داشته باشند.

در نتیجه توجه بیشتر به اخلاق حرفه‌ای و همچنین رهبری اخلاقی ضرورت دارد. نتیجه‌نهایی پژوهش را نیز می‌توان لزوم توجه بیشتر به اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی در زمینه‌های حسابداری مالی و مدیریت دانست که برای نمونه، بر اساس یافته‌ها می‌تواند موجب افزایش خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان گردد.

با توجه به جدول ۶ می‌توان بیان داشت که میزان F به‌دست‌آمده در سطح $0/001$ معنادار است، لذا رهبری اخلاقی بر رابطه بین مدیران و کارکنان اثرگذار است. با توجه به ضریب تعیین جدول ۷ نیز می‌توان میزان ارتباط را $28/3\%$ درصد بیان نمود. در نتیجه می‌توان بیان نمود که رهبری اخلاقی اثر مستقیم و معناداری بر رابطه مدیران و کارکنان دارد. همچنین می‌توان پیش‌بینی کرد که با افزایش سطح رهبری اخلاقی، کیفیت رابطه مدیران و کارکنان نیز ارتقا خواهد یافت.

بحث

امروزه، تجارت نیازمند موضوع‌هایی است که بتواند ضمن جلب اعتماد مشتریان، رضایت آنان را تأمین کند. یکی از مسائلی که می‌تواند موجب کارایی سازمانی گردد، توجه به اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی است. با افزایش سطح رهبری اخلاقی در سازمان انسجام سازمان افزایش‌یافته و ضمن اثرهای اجتماعی و فرهنگی، می‌تواند بر توان عملیاتی نیز مؤثر باشد. در این پژوهش ارتباط رهبری اخلاقی با خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان در مدیران و حسابداران صنعتی استان هرمزگان بر مبنای رهبری اخلاقی موردبررسی قرار گرفت. با توجه به یافته‌های پژوهش، معناداری آماره F الگوهای موردبررسی در سطح یک درصد مورد تأیید قرار گرفت، لذا می‌توان دریافت که الگوهای پژوهش معنادار است.

همان‌گونه که در بخش یافته‌ها بیان شد، رهبری اخلاقی بر خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان اثرگذار است. در نتیجه هرگونه بهبود در رهبری اخلاقی موجب بهبود در خودکارآمدی، احترام و افزایش کیفیت رابطه بین مدیران و کارکنان خواهد شد. یافته‌های پژوهش در زمینه اهمیت توجه به رهبری اخلاقی با پژوهش‌های (۲۷)، (۲۸) و (۲۹) و در زمینه ارتباط مثبت رهبری اخلاقی و خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان نیز با پژوهش (۳) همسو است.

با توجه به یافته‌های پژوهش و مبنای نظری بیان‌شده می‌توان دریافت که رهبری اخلاقی موجب تقویت خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان شده و موارد بیان‌شده نیز موجب افزایش کارایی سازمانی را در ابعاد مختلف فراهم می‌آورد.

method study. *The Leadership Quarterly*; 19: 297-311.

8. Eisenbeiss S. (2012). Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *The Leadership Quarterly*; 23: 791-808.
9. Campbell-Sills L, Barlow D, Brown T, Hofmann, S. (2006). Effects of suppression and acceptance on emotional responses of individuals with anxiety and mood disorders. *Behaviour Research and Therapy*; 44: 1251-1263.
10. Conger J, Kanungo R. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*; 13: 471-482.
11. Den Hartog D, De Hoogh A. (2009). Empowering behaviour and leader fairness and integrity: Studying perceptions of ethical leader behaviour from a levels-of-analysis perspective. *European Journal of Work & Organizational Psychology*; 18: 199-230.
12. Piccolo R, Greenbaum R, Den Hartog D, Folger R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*; 31: 259-278.
13. Sousa C, Coelho F, Guillamon-Saorin E. (2012). Personal values, autonomy, and self-efficacy: Evidence from frontline service employees. *International Journal of Selection and Assessment*; 20: 159-170.
14. Tyler T. (1999). Why people cooperate with organizations: An identity-based perspective. *Research in Organizational Behavior*; 21: 201-246.
15. Tyler T, Blader S. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*; 7: 349-361.
16. Eisenbeiss S. (2012). Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *The Leadership Quarterly*; 23: 791-808.
17. Walumbwa F, Schaubroeck J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology*; 94: 1275-1286.
18. Levinson H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*; 9: 370-390.
19. Tyler T, Lind E. (1992). A relational model of authority in groups. *Advances in Experimental Social Psychology*; 25: 115-191.
20. Fuller J, Hester K, Barnett T, Frey L, Relyea C, Beu D. (2006). Perceived external prestige and internal respect: New insights into the organizational identification process. *Human Relations*; 59: 815-846.
21. Graen G, Scandura T. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. *Research in Organizational Behavior*; 9: 175-208.
22. Graen G, Uhl-Bien M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورداستفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده‌شده و سایر اصل‌های اخلاق علمی مانند رازداری و محرمانه بودن اطلاعات شرکت‌کنندگان نیز رعایت شده است.

واژه نامه

1. Self-Efficacy	خودکارآمدی
2. Self-esteem	عزت‌نفس
3. Self-concept	خویش‌شناسی
4. Social Identity	هویت اجتماعی
5. Group engagement	تعهد گروهی
6. Ethical role model	الگوی اخلاقی
7. Trust	اعتماد
8. Respect	احترام
9. Verdict	قضاوت
10. Organizational norms	هنجارهای سازمانی
11. Leader-Member Exchange	رابطه مدیران و کارکنان
12. Loyalty	وفاداری
13. Role Theory	نظریه نقش
14. Clarification	شفاف‌سازی
15. Comment	اظهاری نظر

References

1. Bandura A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
2. Gecas V. (1982). The self-concept. *Annual Review of Sociology*; 8: 1-33.
3. Yang C, Cherng G, Wen Lo K. (2016). Ethical leadership and multidimensional organizational citizenship behaviors: the mediating effects of self-efficacy, respect, and leader-member exchange. *Group & Organization Management*; 41 (3): 1- 32.
4. Tyler T, Blader S. (2000). Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement. Philadelphia, PA: Psychology Press.
5. Brown M, Treviño L, Harrison D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 97: 117-134.
6. Bandura A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*; 84: 191-215.
7. De Hoogh A, Den Hartog D. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-

28. Mahdad A, Khalave E. (2016). Predicting of perceived job security & organizational trust through ethical leadership & adherence to psychological contract. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 10 (4):37-44. (In Persian)
29. Tahjizadeh H, Soltani GH. (2016). The role of identification & ethical beliefs of employees at functional results of ethical leadership. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 10 (4): 97-106. (In Persian)
30. Morrison E, Phelps C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*; 42: 403-419.
31. Marzuki M, Subramaniam N, Cooper B, Dellaportas S. (2017). Accounting academics' teaching self- efficacy and ethics integration in accounting courses: a Malaysian study. *Asian Review of Accounting*; 25 (1): 2- 34.
32. Brown M, Trevino L. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *The Leadership Quarterly*; 17: 596- 615.
- 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*; 6: 219-247.
23. Burton J, Sablynski C, Sekiguchi T. (2008). Linking justice, performance, and citizenship via leader-member exchange. *Journal of Business and Psychology*; 23: 51-61.
24. Kahn R, Wolfe D, Quinn R, Snoek, J, Rosenthal R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley.
25. Sears G, Hackett R. (2011). The influence of role definition and affect in LMX: A process perspective on the personality-LMX relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*; 84: 544-564.
26. Bauer T, Green S. (1996). Development of a leader-member exchange: A longitudinal test. *Academy of Management Journal*; 39: 1538-1567.
27. Behzadi E, Na`ami A, Bashlideh K. (2015). Relationship between "conscientiousness, ethical climate and ethical leadership" and organizational virtuousness. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 10 (1): 63- 73. (In Persian)