

اهمیت اخلاق و رهبری اخلاقی حسابداران بخش عمومی

فاطمه حاجی پور^۱ و دکتر الهه برزگر^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۰۱

تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۸/۰۱/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۲۲

چکیده

مقدمه: آینده حرفه حسابداری به رهبران و رهبری اخلاقی حسابداران حرفه‌ای بستگی دارد. از این رو، لازم است رهبران با تبیین اهمیت معیارهای اخلاقی، حسابداران را به سوی رفتار شرافت‌مندانه سوق دهند. بدیهی است که با انجام این کار، حرفه حسابداری در آینده می‌تواند به نقش تاریخی خود در رشد عادلانه اقتصادی و موفقیت و رفاه ملت‌ها ادامه دهد. این موضوع زمانی تحقق خواهد یافت که حسابداران متعهد به رعایت اصول اخلاقی باشند. بنابراین، این پژوهش به بررسی الگوی رهبری اخلاقی و تأثیر آن بر اثربخشی رهبر در حرفه حسابداری می‌پردازد.

روش پژوهش: این پژوهش، از نوع پیمایشی توصیفی است. جامعه آماری آن شامل کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی شیراز، دانشکده پزشکی شیراز، بیمارستان‌های دولتی شیراز و شهرداری شیراز است. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری و با استفاده از معادلات ساختاری آزمون شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که درک کارکنان از رفتارهای اخلاقی رهبر رابطه مثبت و معنی‌داری با اثربخشی رهبری دارد. همچنین، انتظارات و ترجیحات کارکنان در برابر رهبری اخلاقی و درک آنان از فرهنگ اخلاقی سازمان رابطه بین درک رفتارهای اخلاقی رهبر و اثربخشی رهبر را تعدیل نمی‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری: اگر رهبران رفتارهای اخلاقی داشته باشند، هم مافوق‌ها و هم زیردستان، آنان را رهبران مؤثرتری ارزیابی می‌کنند. رهبری اخلاقی سهم درخور توجهی در پیش‌بینی و تبیین اثربخشی رهبر دارد. ایجاد رابطه بین رفتارهای رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبر، ممکن است این انگیزه را برای شرکت‌ها و کارکنان حرفه حسابداری ایجاد کند که رفتارهای رهبری اخلاقی را بیشتر مدنظر قرار دهند.

واژه‌های کلیدی: اثربخشی رهبر، اخلاق، حسابداران بخش عمومی، رهبری اخلاقی.

۱. کارشناس ارشد حسابداری، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران (رایانامه: elham_hajipoor67@yahoo.com).

۲. استادیار، گروه حسابداری، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران (نویسنده مسئول، رایانامه: barzegar@iaushiraz.ac.ir).

مقدمه

سازمانی را تقویت می‌کند؛ هم‌چنین، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود بخشیده و با پیروی بیشتر از استانداردها موجب بهبود رفتار کارکنان می‌شود و سرانجام سود را افزایش می‌دهد (۵).

در اوایل قرن ۲۱ میلادی، کلاهبرداری‌های مالی کم‌کم در سراسر دنیا رواج یافت و رسوایی‌های اخلاقی بسیاری در سازمان‌های خصوصی، دولتی، ورزشی و غیره رخ داد. چنین رسوایی‌هایی پیامدهای زیادی داشت، سازمان‌های بسیاری ورشکسته شدند و افراد بسیاری شغل خود را از دست دادند. هم‌چنین، مقدار پس‌انداز خانوارها کاهش یافت و مردم به سازمان‌ها بدگمان شدند (۶). کاهش ارزش‌های اخلاقی و وقوع تقلب عمده در گزارشگری مالی شرکت‌هایی مانند تیکو، کواست، آدلپا، وردکام و شرکت انرون، مجامع حرفه‌ای را ناچار به اتخاذ راهکارهایی برای جلوگیری از این‌گونه تحریفات با اهمیت کرده است. بعد از وقوع چنین اتفاقاتی، اولین سؤالی که به ذهن استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی می‌رسد این است که حساب‌برسان کجا بودند؟ (۷). هم‌چنین، بیشتر رهبران سازمان‌های دولتی زیر سؤال رفتند. چرا که آن‌ها نه‌فقط در مقابل اعمال فردی غیراخلاقی خودشان بلکه در مقابل رفتارهای غیراخلاقی اعضای سازمان باید پاسخ‌گو می‌بودند و نقش مدیریتی مهمی در این زمینه ایفا می‌کردند (۸).

با توجه به نقش محوری و اساسی رهبران در پیشبرد هدف‌های سازمان و استمرار بقای آن، لزوم هماهنگی و همراهی و تعامل مستقیم تمام سطوح سازمانی با رهبران اجتناب‌ناپذیر است. در این راستا،

هنگامی که شخصیت افراد متزلزل می‌شود، جامعه به‌طور فاجعه‌آمیزی آسیب‌پذیر می‌شود. دوام و بقای ملت یا فرهنگ منوط به این است که آن ملت مجهز به ارزش‌های ساده و ابتدایی اخلاق (به عنوان نمونه، دلاوری، نوع‌دوستی، احترام به دیگران و قانون‌مندی) باشد (۱). توجه زیاد به اخلاق در کل دنیا به دو دلیل بارز است: اول، نقش مهم و پرمعنای رفتار اخلاقی در حفظ و بقای جامعه و دوم، وجود تعداد زیادی از نمونه‌های رفتار غیراخلاقی (۲).

اخلاق یا ارزش‌های اخلاقی چگونگی تعامل افراد با خود، یکدیگر و محیطی که در آن زندگی می‌کنند را تنظیم می‌کند. بدیهی است که تعامل با یکدیگر می‌تواند از طرق مختلفی انجام شود. یکی از شیوه‌های آن، از طرق مشاغل و حرفه‌ها است (۳). حسابداری نیز یکی از مهم‌ترین و حیاتی‌ترین حرفه‌های دنیای اقتصادی امروز است. چرا که سامانه اقتصاد بدون آن نمی‌تواند وجود داشته باشد. به نحوی که، حسابداری به دلیل نقش اساسی که در ردیابی شبکه‌های بزرگ و مبهم روابط مالی پیچیده دارد، به حرفه‌ای حساس تبدیل شده که هم‌چون دیگر حرفه‌ها دارای دستورهای اخلاقی است. ریشه‌های اخلاقی چنان در اصول و مبانی حسابداری تنیده شده که تفکیک این ریشه‌ها از اصول این حرفه ممکن نیست (۴). دونالدسون و دیویس باور دارند که مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار باعث مشروعیت اقدامات مدیریتی شده و انسجام و تعادل فرهنگ

هم چنین، لازم است آنان ارزش های شخصی را مورد توجه قرار دهند تا از این طریق رفتارهای غیراخلاقی را محدود کرده و باعث تقویت اصول اخلاقی در سازمان و بهبود روند مدیریتی و عملکرد سازمان شوند (۱۱). شایان ذکر است، اخلاق شاخه ای از فلسفه است که به رفتار انسان، درست و خطا بودن کارها، نیکی و بدی، نیت و عواقب چنین اقدام هایی می پردازد (۱۲). اخلاق سازمانی به عنوان مفهومی علمی، در غرب از نیمه دوم قرن ۲۰ میلادی مطرح شده است (۱۳) و در سطوح فردی و سازمانی توجه پژوهش گران مختلف را در چهار دهه گذشته به خود جلب کرده است؛ تا حدی که از آن به عنوان یک چالش اساسی سازمان های مختلف در سطح جهان یاد می شود (۱۴). اخلاق مشاغل و حرفه ها از دیرباز مورد توجه بوده و آثار بسیاری در بیان بایدها و نبایدهای اخلاقی داشته است. در راستای توسعه و خلق ارزش در جامعه، حرفه حسابداری نیز مانند سایر حرف نیازمند انجام اعمال درست با در نظر گرفتن اخلاق است، به ویژه اینکه خدمات حسابداران بیشتر به عموم مردم ارائه می شود. از این رو، حسابداران باید مجموعه ای از موازین اخلاقی را رعایت کنند. برای رعایت اخلاق در حسابداری ضروری است که حسابداران دانش و مهارت های حرفه ای لازم را برای کاری که می خواهند انجام دهند، داشته باشند تا بتوانند به کارفرمایان و مشتریان خود خدمات حرفه ای مؤثر و کارآمد ارائه کنند (۱۵). به عبارت دیگر، حسابداران همانند افراد شاغل در سایر حرفه ها، مسئولیت های اخلاقی خاصی دارند و باید علاوه بر تخصص کاری،

یکی از مهم ترین ویژگی های رهبران، رهبری اخلاقی است. رهبری اخلاقی از جمله بحث هایی است که از دهه های پایانی قرن ۲۰ میلادی وارد حوزه مدیریت و رهبری شده اما تغییرات چشم گیر اجتماعی که در طول دو دهه گذشته اتفاق افتاده، باعث شده است که هم چنان پژوهش در زمینه رهبری اهمیت ویژه ای داشته باشد. بنابراین، موضوع به نسبت جدیدی است که در ایجاد فضای کاری سالم نقش بسزایی دارد. هم چنین، به سبب پیامدهای سازمانی و گروهی و فردی که به همراه دارد، به شدت به آن توجه شده است. تاکنون نتایج پژوهش ها نتوانسته اند به طور کامل به این پرسش پاسخ دهند که آیا داشتن رهبری با رفتارهای اخلاقی و معنوی در حرفه حسابداری منجر به بهبود اثربخشی رهبر می شود یا خیر (۹)؟ از این رو، در پژوهش حاضر هدف یافتن پاسخ برای این پرسش است و به همین منظور رفتارهای اخلاقی و رهبری اخلاقی در مورد حسابداران بخش عمومی بررسی شده است.

مبانی نظری

سازمان ها می توانند نقشی حیاتی در انگیزه اخلاقی ایفا کنند و ضروری است در نظر داشته باشند منافع شخصی برای همه افراد انگیزه ای برای رفتارهای غیراخلاقی است. از این رو، مدیران و سازمان ها باید تلاش کنند نیاز کارکنان خود را از لحاظ مالی و انگیزشی برآورده کنند (۱۰). مدیران باید حسابداران را تشویق کنند که پیامدهای تصمیم های خود بر سایر افراد درون و بیرون از سازمان را بررسی کنند.

اصول اخلاقی لازم در شغل خود را نیز رعایت کنند. سوگندنامه جامعه حسابداران رسمی بیانگر حساسیت‌های موجود بر رعایت موازین اخلاق حرفه‌ای است اما متأسفانه رویدادهای اخیر حسابداری در جهان و بررسی روند گزارشگری در ایران و سایر کشورها نشان دهنده قصورهای اخلاقی در این حرفه است (۱۶).

آموزش مستمر استانداردهای اخلاقی به حسابداران ارزش‌های جامعه را تقویت کرده و هم‌چنین، برای کارکرد بازارهای سرمایه نیز اهمیت زیادی دارد (۱۱). اصول اخلاقی دستورعمل‌هایی را ارائه می‌دهد که باعث اجرای اخلاق در سازمان‌ها می‌شود. نکته مهمی که بعضاً نادیده گرفته شده است، نقش سازمان در انگیزه اخلاقی حسابداران و مدیران است (۱۷). مدیران و رهبران مهم‌ترین عامل در تداوم حیات، استمرار موفقیت و مواجهه با چالش‌های سازمان هستند و نقش بسیار مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان ایفا می‌کنند. تکیه‌زدن بر مسند مدیریت و رهبری سازمان و یافتن توفیق در انجام وظایف و مسئولیت‌های آن، مستلزم داشتن سه قابلیت دانش، مهارت و مسئولیت اخلاقی است (۱۸). رهبری اخلاقی به‌عنوان یکی از شیوه‌های معمول سازمانی که دارای محتوای اخلاقی است، توجه بسیاری از پژوهش‌گران را به خود جلب کرده است (۱۹). براون و همکاران (۲۰) رهبری اخلاقی را نشان دادن رفتار مناسب از نظر هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین‌فردی و حمایت از این اقدامات برای پیروان از طریق ارتباطات دوطرفه، تقویت و تصمیم‌گیری

تعریف کرده‌اند (۲۱).

پژوهش‌های انجام‌شده در مورد ویژگی‌های رهبران اخلاق‌مدار حاکی از چند ویژگی بارز و مسلط در این رهبران از جمله منش اخلاقی و راستی، آگاهی اخلاقی، توجه به اجتماع و مردم، ایجاد انگیزه، تشویق و توانمندسازی و مدیریت پاسخ‌گویی اخلاقی است (۲۲). رهبران اخلاق‌مدار از طریق تشویق و توانمندسازی این انگیزه را به کارکنان می‌دهند تا منافع گروهی را به‌عنوان منافع خود انتخاب کنند (۲۳).

فرهنگ سازمانی قوی نیرویی پیشران برای بهبود عملکرد کارکنان است (۲۴). تعریف فرهنگ سازمانی به دلیل مشخصات پیچیده آن، مشکل است؛ زیرا بخشی از جنبه‌های فرهنگ، ناملموس بوده و قابل مشاهده نیست. با وجود این، به نظر می‌رسد بیشتر نویسندگان بر این نکته اتفاق نظر دارند که فرهنگ سازمانی نقطه‌محوری و مرکز عملکرد سازمان است. فرهنگ عامل قدرتمندی در رفتار فردی و گروهی است. فرهنگ سازمانی، شامل تمام جنبه‌های زندگی سازمانی از جمله تعامل کارکنان با یکدیگر، شیوه انجام دادن کارها و لباس پوشیدن، انواع تصمیم‌هایی که در شرکت اتخاذ می‌شود، سیاست‌ها و روش‌های سازمانی و ملاحظات راهبردی می‌شود. عامل مهم موفقیت سازمان‌های امروزی، تبدیل آن‌ها به سازمان‌های اخلاقی است. به نحوی که ایجاد و حفظ فرهنگ سازمانی اخلاقی، ضرورتی انکارناپذیر برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. داشتن عملکرد خوب بستگی به فرهنگ سازمانی دارد (۲۵). نتایج بسیاری از

گذرانده‌اند، بیشتر از دیگران باور دارند که آموزش حسابداری باید دارای ملاحظات اخلاقی باشد. دیدگاه دانشجویان در مورد اهمیت اخلاق حسابداری به جنسیت و سن آن‌ها نیز بستگی دارد (۲۹). نتایج پژوهش آرفویی و همکاران نشان داد که آموزش اخلاق در مؤسسه‌های حسابرسی می‌تواند بر تصمیم‌های حسابرس و ادراک وی از پیامدهای بالقوه این تصمیم‌ها تأثیر بگذارد (۳۰). عاطفی و برزگر در پژوهشی نشان دادند که ادراک اخلاقی دانشجویان مستقل از اخلاق پولی آن‌ها است. هم‌چنین، سن و مقطع تحصیلی دانشجویان با اخلاق پولی آنان رابطه دارد و به ادراک اخلاقی مربوط نمی‌شود (۳۱).

پیشینه پژوهش

ستایش و همکاران در پژوهشی به بررسی تأثیر سازه‌های فردی و اجتماعی بر درک اصول اخلاقی مدیران مالی و بودجه دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که سازه‌های فردی شامل جنسیت و سن مدیران تأثیر معنی‌داری بر درک اصول اخلاقی مدیران ندارد (۳۲).

مهدوی و ابراهیمی در پژوهشی به بررسی ارزش‌های حرفه‌ای و ادراک اخلاقی حساب‌برسان داخلی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی ایران پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که فلسفه اخلاق شخصی تأثیری ضعیف و منفی بر ادراک اخلاقی حساب‌برسان داخلی دارد. هم‌چنین، متغیرهای فرهنگ اخلاقی سازمان، آیین‌رفتار حرفه‌ای و تجربه

پژوهش‌ها نشان داده است که سبک رهبری و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری با یکدیگر دارد و سبک‌های رهبری مختلف (بسته به متغیرهای استفاده‌شده از سوی پژوهشگران) ممکن است رابطه مثبت یا منفی با عملکرد سازمانی داشته باشد (۲۶). رفتار اخلاقی رهبر می‌تواند بر فرهنگ سازمانی تأثیر بگذارد. چنان‌چه مدیر به اصول اخلاقی در رفتار و عمل پای‌بند باشد، تأثیر بیشتری بر فرهنگ سازمانی دارد و باعث می‌شود کارکنان به این درک برسند که مدیر برای کار گروهی مبتنی بر اصول اخلاقی ارزش قائل است. از این رو، کارکنان سعی می‌کنند فعالیت‌های خود را مبتنی بر هدف‌های مشترک و هم‌راستا با هدف‌های سازمان در نظر گرفته و به‌صورت گروهی با رعایت اصول اخلاقی انجام دهند (۲۷).

از دهه ۱۹۸۰ میلادی چندین الگوی نظری شناختی از تصمیم‌گیری‌های اخلاقی شامل حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی، انگیزه اخلاقی و رفتار اخلاقی به الگوهای تصمیم‌گیری اخلاقی اضافه شد. حساسیت اخلاقی به تفسیر موقعیتی خاص، تشخیص مشکلات اخلاقی و آگاهی از فعالیت‌های اجتماعی اشاره دارد. قضاوت اخلاقی استدلال اخلاقی در مورد فعالیتی است که از لحاظ اخلاقی توجیه شده باشد. انگیزه اخلاقی اولویت‌بخشی به ارزش‌های اخلاقی در مقایسه با دیگر ارزش‌ها است. رفتار اخلاقی به پیروی کردن از تمایلات و اجرای فعالیت انتخابی می‌پردازد (۲۸). کاربو و مس در پژوهشی نشان دادند دانشجویانی که یک درس اخلاق تجاری را

رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. هم‌چنین، بین سطح حمایت اجتماعی دریافت شده حسابداران مبتدی با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد اما بین سطح اجتماعی دریافت شده حسابداران مبتدی با تعهد حرفه‌ای آنان رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. افزون بر این، بین درک حسابداران مبتدی و باسابقه از جو اخلاقی سازمان با تعهد سازمانی آنان و بین تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای حسابداران مبتدی و باسابقه رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد (۳۶).

آرفویی و همکاران در پژوهشی به بررسی تأثیر آموزش اخلاق بر سطح استدلال اخلاقی دانشجویان در کشور تونس پرداختند. جامعه آماری پژوهش آنان شامل ۴۵ دانشجوی رشته حسابداری در یکی از دانشگاه‌های تونس بود. دوازده کلاس سه ساعته در طول چهار هفته برای دانشجویان برگزار شد. نتایج پژوهش آرفویی و همکاران نشان داد که آموزش‌های اخلاقی می‌تواند بر تصمیم‌های حساب‌برسان و ادراک آن‌ها از پیامدهای بالقوه تصمیم‌های خود تأثیر بگذارد (۳۰).

هسی و دی‌ونگ در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه جو اخلاقی با انحراف سازمانی: شناختی، عاطفی و سازوکار نگرشی» به ارزیابی رابطه جو اخلاقی با انحراف سازمان پرداختند. جامعه آماری پژوهش آنان شامل ۲۱۲ نفر از کارکنان صنعت الکترونیک کشور تایوان بود. نتایج پژوهش هسی و دی‌ونگ نشان داد که رضایت شغلی نقش میانجی بین جو اخلاقی سازمان و انحراف سازمانی دارد. هم‌چنین، درک سازمانی کارکنان از جو اخلاقی و فرآیند شناختی،

حساب‌برسان داخلی ندارد (۳۳).

مهدوی و ابراهیمی در پژوهشی دیگر به بررسی تأثیر اخلاقیات بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای حسابداران در دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی پرداختند. نتایج پژوهش آنان بیانگر تأثیر برخی از جنبه‌های جو اخلاقی بر تعهد عاطفی سازمانی و تعارض بین حرفه و سازمان و تأثیر معنی‌دار فرهنگ اخلاقی سازمان بر تعارض بین حرفه و سازمان بود. هم‌چنین، نتایج پژوهش مهدوی و ابراهیمی نشان داد که ماکیاولی‌گرایی دارای تأثیری منفی و معنی‌دار بر تعهد عاطفی سازمانی با تعارض بین حرفه و سازمان رابطه منفی و معنی‌دار دارد (۳۴).

خزدوزی و همکاران در پژوهشی به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران در بهبود و پیشرفت سبک‌های نوین رهبری مالی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که رعایت اخلاق حرفه‌ای حسابداران باعث افزایش ویژگی‌های کیفی اطلاعات ارائه‌شده می‌شود و اطلاعات باکیفیت باعث ارتقای توان مدیران در تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، رهبری فعالیت‌ها و کنترل منابع مالی سازمان به‌منظور دستیابی به هدف‌های راهبردی سازمان می‌شود (۳۵).

شهریاری و برزگر در پژوهشی به بررسی رابطه جو اخلاقی و مشاوره با تعهد حرفه‌ای و سازمانی حسابداران بخش عمومی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین سطح نظارت دریافت شده حسابداران مبتدی با تعهد سازمانی و حرفه‌ای آنان

کاری افزایش می‌دهد. در نتیجه، همبستگی بین عملکرد کارکنان با هدف‌های سازمان و نظریه رفتاری مدیریت افزایش می‌یابد (۴۰).

باویک و همکاران در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری اخلاقی و اشتراک دانش بین ۳۳۷ نفر از کارکنان تمام‌وقت شرکت‌های خرده‌فروشی در کشور هنگ‌کنگ پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که رهبری اخلاقی در سازمان باعث می‌شود تا کارکنان برای رسیدن به هدف‌های مشترک در تلاش باشند. همچنین، وجود رهبری اخلاقی باعث ایجاد اعتماد بین کارکنان و تبادل دانش بین آنان می‌شود (۴۱).

فرضیه‌های پژوهش

پژوهش‌گران در گذشته تلاش کرده‌اند که به تبیین اهمیت اثربخشی رهبر و چگونگی اندازه‌گیری آن پردازند. در این زمینه نظریه‌ها، پژوهش‌های تجربی و نتیجه‌گیری‌های متعدد و متنوعی وجود دارد (۱۰). رفتارهای اساسی مشاهده شده در رهبران اخلاقی شامل نوع دوستی، صداقت، همدلی، توانمندسازی، انصاف و عدالت است (۲۰). مهسود و همکاران در پژوهشی استدلال کردند که این رفتارها منجر به اعتماد به نفس و ایمان با مشاهده انصاف و یکپارچگی می‌شود (۴۲). بنابراین، فرضیه اول پژوهش به شرح زیر تدوین شد:

فرضیه اول: درک رفتارهای اخلاقی رهبر رابطه معنی‌داری با اثربخشی رهبری ارزیابی شده به وسیله کارکنان دارد.

نتایج پژوهش‌های زیادی نشان داده است که

عاطفی و نگرشی آن‌ها تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی دارد (۳۷).

والومبوا و همکاران در پژوهشی به بررسی رابطه میانجی رهبری اخلاقی بر رفتارهای عادلانه و ایجاد محیط عادلانه در یک مؤسسه مالی بزرگ در ایالات متحد آمریکا پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که رهبری اخلاقی رابطه مثبتی با رفتارهای اخلاقی کارکنان دارد و در فضایی که مدیران رفتارهای عادلانه انجام می‌دهند، محیط سازمانی نیز عادلانه‌تر خواهد شد (۱۱).

کاستانتین بلوم و همکاران در پژوهشی به بررسی رهبری اخلاقی و حمایت از تأمین‌کنندگان سبز بین ۱۱۸ شرکت در کشور آلمان پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر تأمین سبز (رفتارهای اخلاقی کارکنان) در سازمان دارد. به عبارت دیگر، رفتارهای اخلاقی کارکنان تا حدود زیادی به رهبری اخلاقی سازمان وابسته است (۳۸).

ساگاناک در پژوهشی تأثیر فرهنگ اخلاقی بر رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار ادراکی معلمان ابتدایی را بررسی کرد. نتیجه پژوهش وی نشان داد که رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معنی‌داری با رفتار ادراکی معلمان دارد و فرهنگ اخلاقی باعث تقویت این رابطه می‌شود (۳۹).

مایوا و همکاران در پژوهشی به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و درگیری‌کاری با نقش میانجی تفکیک‌کارایی کارکنان در کشور بلژیک پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که رهبری اخلاقی توانایی و عملکرد کارکنان را در مواجهه با درگیری

فرضیه سوم پژوهش به شرح زیر تدوین شد:
فرضیه سوم: درک فرهنگ اخلاقی سازمان، رابطه بین درک رفتارهای اخلاقی رهبر و اثربخشی رهبر را تعدیل می‌کند.

الگوی مفهومی پژوهش

در این پژوهش به منظور بررسی فرضیه‌ها از الگوی مفهومی پژوهش کولپند (۹)، ارائه شده در شکل شماره ۱، استفاده شده است.

روش پژوهش

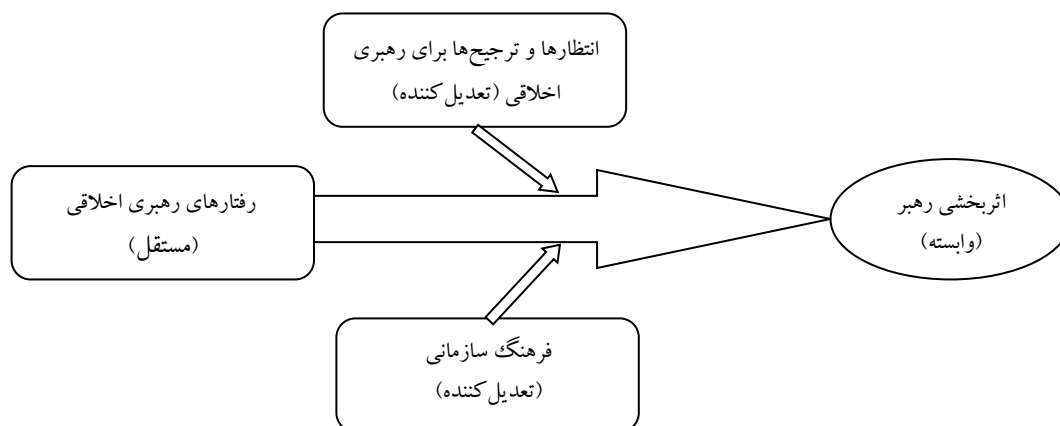
پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی پیمایشی است. به منظور جمع‌آوری داده‌های مربوط به «اثربخشی رهبر» از پرسش‌نامه اراهارت و کلین (۴۷)، دهار و میشرا (۴۸) و یوکل (۴۹)، «رهبری اخلاقی» از پرسش‌نامه بررسی رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰)، «انتظارات و ترجیحات برای رهبری اخلاقی» از پرسش‌نامه بررسی رهبری اخلاقی ریجیو و همکاران (۵۰)، «درک فرهنگ اخلاقی سازمان» از پرسش‌نامه فرهنگ اخلاقی سازمان تروینو و همکاران (۵۱) و «رهبری تحول‌گرا» از پرسش‌نامه رهبری چندعاملی (۹) استفاده شده است. کلیه پرسش‌نامه‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) نمره‌گذاری شد.

ابتدا داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه‌های توزیع شده با استفاده از روش‌های آماری توصیفی (به عنوان نمونه، میانگین و انحراف معیار)

انتظار کارکنان از رهبری اخلاقی می‌تواند بر چگونگی ارزیابی آنان از اثربخشی رهبر مؤثر باشد (۴۳ و ۴۴). این عامل مهم جزئی از نظریه رهبری ضمنی است که دارای تأثیر قوی بر رتبه‌بندی کارکنان است. در زمانی که کارکنان فردی را به عنوان رهبر به رسمیت می‌شناسند و او را مثبت و مؤثر ارزیابی می‌کنند، نظریه ضمنی رهبری به عنوان تصفیه‌کننده ادراکی عمل می‌کند (۴۵). این که آیا انتظارات و اولویت‌های کارکنان از رفتارهای رهبری اخلاقی باعث تعدیل رابطه بین درک رفتارهای رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبر می‌شود یا خیر، پرسشی است که پژوهش حاضر به دنبال بررسی آن است. از این رو، به نظر می‌رسد هرچه انتظارات و اولویت‌های رهبری اخلاقی قوی‌تر باشد، تأثیر رهبری اخلاقی نیز بیشتر خواهد بود. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر تدوین شد:

فرضیه دوم: انتظارات و اولویت‌های کارکنان از رفتارهای اخلاقی رهبر، رابطه بین درک رفتارهای اخلاقی رهبر و اثربخشی رهبری ارزیابی شده به وسیله کارکنان را تعدیل می‌کند.

اسپورن و همکاران در پژوهشی استدلال کردند در صورتی که پژوهشگران بخواهند عوامل پیش‌بینی‌کننده اثربخشی رهبری را تبیین کنند باید آثار فرهنگ را درک کنند (۴۶). بررسی فرهنگ اخلاقی یا جو سازمان در راستای پاسخ به این پرسش که «آیا درک فرهنگ اخلاق سازمانی باعث تعدیل رابطه بین درک رفتارهای اخلاقی رهبر و قضاوت کارکنان در مورد اثربخشی رهبری می‌شود؟» اهمیت دارد. بنابراین،



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

(وابسته)، متغیرهای «انتظارات و ترجیحات برای رهبری اخلاقی» و «درک فرهنگ اخلاقی سازمان» تعدیل کننده و متغیرهای «رهبری تحول‌گرا»، «سابقه کاری فرد»، «جنسیت» و «سن» کنترل است.

یافته‌ها

جدول شماره ۱ ویژگی‌های شخصی آزمودنی‌ها را نشان می‌دهد. همان‌طور که در این جدول نشان داده شده است از تعداد ۲۳۹ نفر پاسخ‌گو، ۵۳٪ زن و ۴۷٪ مرد هستند. به لحاظ سنی ۴۹٪ بین ۳۱ تا ۴۰ سال سن دارند. از نظر میزان تحصیلات، ۷۷٪ مدرک کارشناسی به بالا دارند. هم‌چنین، ۵۰٪ در رشته حسابداری تحصیل کرده‌اند و ۳۹٪ افراد بیشتر از ده سال سابقه دارند. ۳۶٪ در شهرداری شیراز و بقیه افراد در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز و واحدهای زیرمجموعه آن مشغول به خدمت هستند.

تجزیه و تحلیل شد. به دلیل نرمال نبودن توزیع داده‌ها برای آزمون فرضیه‌ها از روش حداقل مجذورات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۲ استفاده شد.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی شیراز، دانشکده پزشکی شیراز، بیمارستان‌های دولتی شیراز و شهرداری شیراز است. به دلیل ماهیت پژوهش، حجم زیاد جامعه و ممکن نبودن بررسی تمام جامعه آماری از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. تعداد کل کارکنان جامعه آماری ۶۶۴ نفر بود. با توجه به رابطه کوکران و با سطح اطمینان ۹۵٪ تعداد حجم نمونه ۲۳۹ نفر برآورد شد. با در نظر گرفتن حجم نمونه لازم، تعداد ۲۶۰ پرسش‌نامه توزیع شد که ۲۴۱ پرسش‌نامه بازگشت داده شد و دو پرسش‌نامه غیرقابل استفاده بود. سرانجام، از تعداد ۲۳۹ پرسش‌نامه استفاده شد.

در این پژوهش متغیر «رفتارهای رهبری اخلاقی» برونزا (مستقل)، متغیر «اثربخشی رهبر» درونزا

جدول ۱: ویژگی‌های شخصیتی آزمودنی‌ها

شاخص	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۲۶	۵۳
	مرد	۱۱۳	۴۷
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۷۲	۳۰
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۱۶	۴۹
	۴۱ تا ۵۰ سال	۳۴	۱۴
	بیشتر از ۵۰ سال	۱۷	۷
مدرک تحصیلی	کاردانی	۵۶	۲۳
	کارشناسی	۱۰۵	۴۴
	کارشناسی ارشد	۷۱	۳۰
	دکتری	۷	۳
رشته تحصیلی	حسابداری	۱۱۹	۵۰
	مدیریت	۴۴	۱۸
	اقتصاد	۱۷	۷
	سایر	۵۹	۲۵
سابقه کاری	۱ تا ۳ سال	۳۲	۱۳
	۴ تا ۷ سال	۵۴	۲۳
	۸ تا ۱۰ سال	۶۰	۲۵
	بیشتر از ۱۰ سال	۹۳	۳۹
سازمان محل خدمت	بیمارستان‌های دولتی شیراز	۵۷	۲۴
	ستاد دانشگاه علوم پزشکی شیراز	۷۵	۳۱
	شهرداری شیراز	۸۵	۳۶
	اظهارنشده	۱۵	۶

آمار توصیفی

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ ارائه شده است. نتایج ارائه شده در این جدول نشان می‌دهد که در همه سازمان‌ها ترجیحات رهبری اخلاقی میانگین بیشتری نسبت به سایر متغیرها دارد. همچنین، فرهنگ اخلاقی سازمان دارای کم‌ترین میانگین در همه سازمان‌ها است.

برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از

آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد. بر اساس نتایج ارائه شده در جدول شماره ۳ معنی‌داری برای تمام متغیرهای پژوهش از ۵٪ کم‌تر است. بنابراین، فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها برای همه متغیرها رد می‌شود و همه متغیرها دارای توزیع غیرنرمال است.

در روش الگوسازی معادلات ساختاری، الگوی بررسی شده در دو مرحله، شامل الگوی اندازه‌گیری و

که بر مؤلفه‌های دیگر (بر دو مؤلفه و بیشتر) دارای بار عاملی زیادی بود، حذف شد. سپس، دوباره تحلیل داده‌ها انجام شد. در جدول شماره ۴ بارهای عاملی گویه‌های باقی‌مانده در تحلیل ارائه شده است. بر اساس نتایج مندرج در جدول مزبور بار عاملی همه گویه‌ها بیشتر از ۰/۴ است.

الگوی ساختاری، بررسی می‌شود. ابتدا الگوی اندازه‌گیری به‌منظور تعیین پایایی (همسانی درونی) و روایی (اعتبار افتراقی) سازه‌ها و ابزار اندازه‌گیری بررسی شد. در مرحله اول گویه‌هایی که بار عاملی آن‌ها کم‌تر از ۰/۴ بود، گویه‌هایی که معنی‌دار نبود و گویه‌هایی

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نوع سازمان	آماره	رهبری تحلیل‌گرا	رهبری اخلاقی	فرهنگ اخلاقی سازمان	ترجیحات رهبری اخلاقی	اثربخشی رهبر
بیمارستان‌های دولتی	میانگین	۳/۳۱	۳/۲۳۷	۳/۱۰۱	۴/۰۶۸	۳/۲۳۷
شیراز	انحراف معیار	۰/۷۶	۰/۷۲	۰/۶۳۲	۰/۷۹	۰/۶۷۲
ستاد دانشگاه علوم	میانگین	۳/۴۰۶	۳/۳۹۵	۳/۲۶۷	۳/۹۷۷	۳/۴۲۹
پزشکی شیراز	انحراف معیار	۰/۸۰۶	۰/۷۴۴	۰/۷۴۴	۰/۸۳	۰/۷۷۴
دانشکده پزشکی	میانگین	۳/۸۳۱	۳/۷۵۷	۳/۲۸۴	۴/۰۳۹	۳/۶۶۶
شیراز	انحراف معیار	۰/۴۲۴	۰/۶۱۳	۰/۶۱۱	۱/۰۲۵	۰/۵۳
شهرداری شیراز	میانگین	۳/۷۰۲	۳/۷۲۶	۳/۳۹۱	۴/۲۳۳	۳/۶۹۳
	انحراف معیار	۰/۷۳۷	۰/۷۳	۰/۶۱	۰/۶۸۶	۰/۵۹۶
اظهار نشده	میانگین	۳/۵۳۷	۳/۴۸	۳/۵۲۵	۴/۱۶۹	۳/۴۳۷
	انحراف معیار	۰/۷۲۲	۰/۸۶	۰/۶۰۷	۰/۴۹۶	۰/۷۵۸

جدول ۳: آزمون کلموگوروف-اسمیرونوف

آماره‌ها	فرهنگ اخلاقی سازمان	رهبری اخلاقی	اثربخشی رهبر	ترجیحات رهبری اخلاقی	رهبری تحول‌گرا
تعداد	۲۳۹	۲۳۹	۲۳۹	۲۳۹	۲۳۹
Z (k-s)	۱/۵۱۷	۱/۷۸۹	۱/۳۶۲	۱/۹۹۵	۱/۳۹۳
معنی‌داری	۰/۰۲	۰/۰۰۳	۰/۰۴۹	۰/۰۰۱	۰/۰۴۱

جدول ۴: بارهای عاملی گویه‌های پژوهش

بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه	
۰/۷۴	LE4	۰/۷۵	TL3	رهبری تحول‌گرا
۰/۶۹	LE5	۰/۷۵	TL4	رهبری تحول‌گرا
۰/۷۴	LE6	۰/۷۱	TL5	رهبری تحول‌گرا
۰/۷۱	LE7	۰/۷	TL7	رهبری تحول‌گرا
۰/۶۶	LE8	۰/۶۳	TL8	رهبری تحول‌گرا
۰/۶۹	LE9	۰/۶۸	TL9	رهبری تحول‌گرا
۰/۶۷	LE10	۰/۷۳	TL10	رهبری تحول‌گرا
۰/۶۱	LE11	۰/۴۱	TL11	رهبری تحول‌گرا
۰/۶۸	LE12	۰/۷۵	TL12	رهبری تحول‌گرا
۰/۶۲	LE13	۰/۷۵	TL13	رهبری تحول‌گرا
۰/۶۸	LE14	۰/۷۳	TL14	رهبری تحول‌گرا
۰/۵۸	LE15	۰/۷۹	TL15	رهبری تحول‌گرا
۰/۵	LE16	۰/۷۹	TL16	رهبری تحول‌گرا
۰/۶۶	LE17	۰/۶۹	TL17	رهبری تحول‌گرا
۰/۶۶	LE18	۰/۶۹	TL18	رهبری تحول‌گرا
۰/۵۶	LE19	۰/۷۸	TL19	رهبری تحول‌گرا
۰/۶۱	LE20	۰/۷	TL20	رهبری تحول‌گرا
۰/۶۴	LE21	۰/۷۱	PL1	ترجیحات رهبری اخلاقی
۰/۷۳	LE23	۰/۸۱	PL2	ترجیحات رهبری اخلاقی
۰/۶۶	LE24	۰/۷۵	PL3	ترجیحات رهبری اخلاقی
۰/۷۱	LEF2	۰/۸۴	PL4	ترجیحات رهبری اخلاقی
۰/۶۸	LEF3	۰/۸	PL5	ترجیحات رهبری اخلاقی
۰/۵۸	LEF5	۰/۷۷	PL6	ترجیحات رهبری اخلاقی
۰/۷	LEF6	۰/۷	PL7	ترجیحات رهبری اخلاقی
۰/۶۱	ETL1	۰/۷۸	PL8	ترجیحات رهبری اخلاقی
۰/۶۵	ETL2	۰/۴۸	ETC3	فرهنگ اخلاقی
۰/۷۶	ETL3	۰/۶۲	ETC4	فرهنگ اخلاقی
۰/۵۶	ETL4	۰/۷۳	ETC5	فرهنگ اخلاقی
۰/۸	ETL5	۰/۶۷	ETC6	فرهنگ اخلاقی
۰/۷۸	ETL6	۰/۶۹	ETC8	فرهنگ اخلاقی
۰/۷۵	ETL7	۰/۶۹	ETC10	فرهنگ اخلاقی
۰/۷۸	ETL8	۰/۵۸	ETC13	فرهنگ اخلاقی
۰/۷۷	ETL9	۰/۷۴	LE1	اثربخشی رهبر
۰/۷	ETL10	۰/۷۱	LE2	اثربخشی رهبر
		۰/۷۶	LE3	اثربخشی رهبر

۰/۷ و بیشتر از آن است. هم‌چنین، میانگین واریانس استخراج شده باید ۰/۵ و بیشتر از آن باشد. به این معنا که سازه مدنظر ۵۰٪ یا بیشتر، واریانس شاخص‌های

برای بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها از پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و میانگین استخراج شده استفاده شد. سطح مقبول برای پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ

مشخص شده مقادیر مربوط به هر متغیر از همبستگی هر متغیر با دیگر متغیرها بیشتر است که نشان دهنده روایی پذیرفتنی ابزارهای اندازه گیری است. رابطه متغیرها در روش حداقل مجذورات جزئی از طریق ضرایب مسیر (β) بررسی می شود. به منظور بررسی معنی دار بودن ضرایب مسیرها در الگو از آماره تی استفاده شد. اگر آماره تی خارج از بازه $\pm 1/96$ باشد، ضریب مسیر در سطح ۵٪ و اگر آماره تی خارج از بازه $2 \pm /58$ باشد، ضریب مسیر در سطح ۱٪ معنی دار است. ضریب تعیین نشان می دهد چند درصد از واریانس متغیر وابسته به وسیله متغیر مستقل تبیین و پوشش داده می شود (چند درصد از تغییرات متغیر وابسته ناشی از

خود را تبیین کند. جدول شماره ۵ نتایج آزمون پایایی ابزارهای اندازه گیری را نشان می دهد. مقادیر به دست آمده برای این شاخص ها حاکی از پایایی پذیرفتنی ابزار اندازه گیری است. در مورد روایی (اعتبار افتراقی) پرسش نامه ها، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر باید از همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرها بیشتر باشد. به این معنا که همبستگی هر متغیر پنهان و شاخص های (متغیرهای آشکار) آن باید بیشتر از همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرها باشد. جذر میانگین واریانس استخراج شده در انتهای هر ردیف در جدول شماره ۶ ارائه شده است. همان طور که در این جدول

جدول ۵: آزمون پایایی ابزارهای اندازه گیری

مؤلفه	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس
فرهنگ اخلاقی سازمان	۰/۸۳	۰/۷۶	۰/۵۱
رهبری اخلاقی	۰/۹۱	۰/۸۹	۰/۵۲
اثربخشی رهبر	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۵۵
ترجیحات رهبری اخلاقی	۰/۹۲	۰/۹	۰/۶
رهبری تحول گرا	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۵۱

جدول ۶: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش و جذر میانگین واریانس استخراج شده

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱. فرهنگ اخلاقی سازمان	۰/۷۱				
۲. رهبری اخلاقی	۰/۵۹۲**	۰/۷۲			
۳. اثربخشی رهبر	۰/۷۰۷**	۰/۷۱۳**	۰/۷۴		
۴. ترجیحات رهبری اخلاقی	۰/۲۴۳*	۰/۳۸**	۰/۳۴۷**	۰/۷۷	
۵. رهبری تحول گرا	۰/۵۰۷**	۰/۷۱۲**	۰/۶۹۲**	۰/۲۲۵**	۰/۷۱

* $p < 0/05$, ** $p < 0/01$

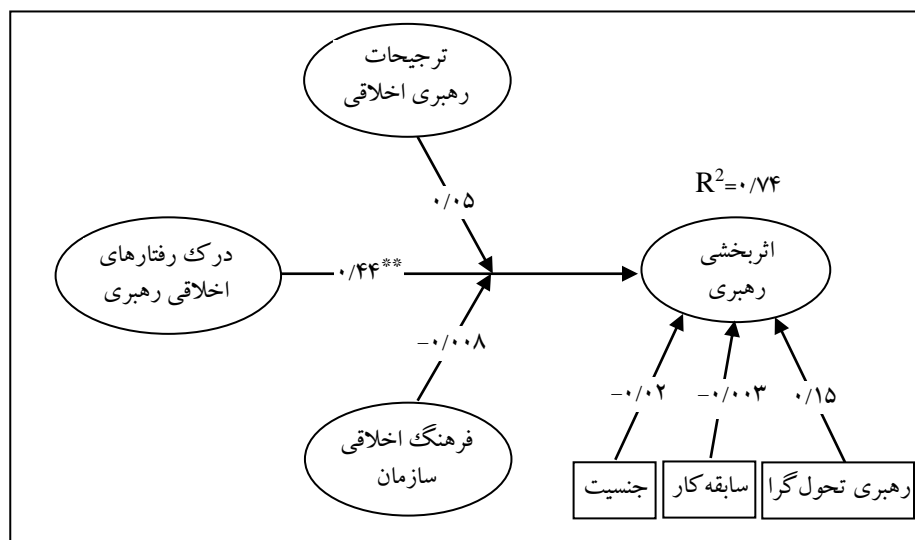
رابطه متغیرها است. شاخص نیکویی برازش برای الگو ۰/۵۹ است که نشان‌دهنده برازش خیلی خوب الگو است. گفتنی است متغیرهای رهبری تحول‌گرا، سابقه کار و جنسیت نیز به‌عنوان متغیرهای کنترلی در الگو وارد شده است.

نتیجه‌گیری

یک حسابدار خوب در وهله اول شخصی است که اخلاق حرفه‌ای داشته باشد. بسیاری از اندیشمندان بر این باورند که رشد و تعالی جوامع بشری فقط به علم، فن و پیشرفت‌های مادی وابسته نیست بلکه از عوامل مهم ترقی ملت‌ها، رعایت موازین اخلاقی و روحی است (۹). در این راستا، این پژوهش به بررسی رابطه بین اهمیت اخلاق و رهبری اخلاقی در حرفه حسابداری (حسابداران بخش عمومی) پرداخت.

متغیر یا متغیرهای مستقل است). شکل شماره ۲ الگوی بررسی شده در این پژوهش را نشان می‌دهد.

بر اساس نتایج ارائه شده در شکل شماره ۲، تأثیر درک رفتارهای اخلاقی رهبری بر اثربخشی رهبری مثبت و در سطح ۱٪ معنی‌دار است ($t=6/68$, $\beta=0/44$) (تأیید فرضیه اول پژوهش). ترجیحات رهبری اخلاقی رابطه بین درک رفتارهای اخلاقی رهبری و اثربخشی رهبری را تعدیل نمی‌کند ($t=0/820$, $\beta=0/05$) (تأیید نشدن فرضیه دوم پژوهش). فرهنگ اخلاقی سازمان رابطه بین درک رفتارهای اخلاقی رهبری و اثربخشی رهبری را تعدیل نمی‌کند ($t=0/137$, $\beta=-0/008$) (تأیید نشدن فرضیه سوم پژوهش). هم‌چنین، مقدار ضریب تعیین (R^2)، نشان می‌دهد ۷۴٪ از تغییرات تمایل به افشاگری به‌وسیله کل الگو تبیین می‌شود. آماره Q^2 برای اثربخشی رهبری برابر با ۰/۳۲ است. مقدار Q^2 بیشتر از صفر حاکی از توانایی کل الگو برای پیش‌بینی



* $p < 0/05$, ** $p < 0/01$

شکل ۲: الگو ساختاری آزمون‌شده

شغلی وجود دارد. یافته‌های پژوهش علیزاده‌ثانی و همکاران (۵۴) حاکی از آن بود که صداقت رفتاری رهبر با اثربخشی رهبر از نگرش کارکنان رابطه معنی‌داری دارد. بنابراین، رهبران و مدیران در سازمان‌ها باید نقش صداقت رفتار خود در حمایت و تحقق هدف‌های سازمانی را مدنظر داشته باشند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که انتظارات و ترجیحات کارکنان برای رهبری اخلاقی رابطه بین درک رفتارهای اخلاقی رهبر و اثربخشی رهبر را تعدیل نمی‌کند. هم‌چنین، درک کارکنان از فرهنگ اخلاقی سازمان رابطه بین درک رفتارهای اخلاقی رهبر و اثربخشی رهبر را تعدیل نمی‌کند. رفتارهای اخلاقی رهبر منجر به اعتماد کارکنان به رهبر می‌شود و کارکنان بر این باورند که رهبر به نفع آن‌ها عمل می‌کند. جو اخلاقی می‌تواند بر تصمیم‌گیری اخلاقی افراد و هم‌چنین نگرش افراد درون سازمان مؤثر باشد. هر چه فرهنگ اخلاقی قوی‌تر باشد، آثار رهبری اخلاقی نیز بیشتر خواهد بود. یافته‌های پژوهش حاضر در رابطه با انتظارات و ترجیحات کارکنان و فرهنگ اخلاقی سازمان با نتایج پژوهش کوپلند (۹) همسو است که نشان داد اولویت‌ها و انتظارات کارکنان و درک فرهنگ اخلاقی سازمان، تأثیری بر اثربخشی رهبر ندارد. این پژوهش شواهدی در مورد رابطه درک اخلاقیات و تحولات مدیران با اخلاق در حسابداری ارائه می‌دهد که این درک منجر به بهبود نتایج رهبری و مدیریت می‌شود. یافته‌های این پژوهش بر خلاف این نظریه است که کارکنان ترجیحات و انتظارات رهبر با اخلاق را درک نمی‌کنند. بنابراین، بین رهبری اخلاقی

نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که درک کارکنان از رفتارهای اخلاقی رهبر رابطه مثبت و معنی‌داری با اثربخشی رهبری دارد. این نتایج با نتایج پژوهش‌های کوپلند (۹)، والومبا و همکاران (۱۱)، براون و همکاران (۲۰)، شهریاری و برزگر (۳۶)، کاستانتین بلوم و همکاران (۳۸)، نیری و همکاران (۵۲)، گوسل و توکماک (۵۳) و علیزاده‌ثانی و همکاران (۵۴) همسو است. نتایج پژوهش کوپلند (۹) نشان داد که رابطه معنی‌داری بین رفتارهای رهبری اخلاقی و رهبرانی که اثرپذیر تلقی می‌شوند، وجود دارد. یافته‌های پژوهش والومبا و همکاران (۱۱) بیانگر آن است که رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معنی‌داری با رفتارهای اخلاقی کارکنان دارد. یافته‌های پژوهش کاستانتین بلوم و همکاران (۳۸) نشان داد که رفتارهای اخلاقی کارکنان تا حدود زیادی به رهبری اخلاقی سازمان وابسته است. نتایج پژوهش شهریاری و برزگر (۳۶) حاکی از آن است که بین درک حسابداران مبتدی و باسابقه از جو اخلاقی سازمان با تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. مطابق با نتایج پژوهش آنان دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارشگری مالی مؤثر است. یافته‌های پژوهش نیری و همکاران (۵۲) نشان داد که بین ارزش‌های اخلاقی با تنش ناشی از ابهام و محدودیت اختیارات و مسئولیت، تنش ناشی از تعارض و تضاد و تنش شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بر اساس نتایج پژوهش گوسل و توکماک (۵۳) رابطه مثبت و معنی‌داری بین رهبری اخلاقی، اعتماد سازمانی، تعهد عاطفی و رضایت

طبق نتایج پژوهش حاضر بین درکی که کارکنان از رفتارهای اخلاقی رهبر دارند با اثربخشی رهبر رابطه مستقیمی وجود دارد. از این رو، آینده حرفه حسابداری به رهبران این حرفه بستگی دارد. رهبران در سازمان‌ها باید به نقش صداقت رفتاری توجه کنند و با تأکید بر صداقت رفتاری بر نگرش پیروان و کارکنان تأثیر مثبت بگذارند. اثربخشی رهبر از مهم‌ترین عناصری است که برای تحقق هدف‌های از پیش تعیین‌شده رهبر ضروری است. مطابقت بین رفتار و گفتار رهبر موجب اعتماد در کارکنان می‌شود و آنان با میل و رغبت از فرمان‌های رهبر و مدیر پیروی می‌کنند. همچنین، تقویت رهبری اخلاقی مستلزم تقویت مشخصه‌های رهبری اخلاقی (اعتماد، صداقت، درستی، وفای به عهد، احترام و غیره) در مدیران و سرپرستان سطوح عالی تا میانی است.

در راستای موضوع پژوهش حاضر به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که اثر ویژگی‌های شخصیتی رهبر بر اثربخشی وی، تأثیر رهبری اخلاقی بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان، نقش و تأثیر شخصیت مدیران بر الگوی فرهنگ اخلاقی سازمانی، رابطه فرهنگ اخلاقی سازمان با رفتارهای غیرعادی حسابداران و حساب‌برسان، ضرورت برگزاری دوره آموزشی در زمینه اخلاق برای حسابداران شاغل در حرفه حسابداری را بررسی کنند. گفتنی است پژوهش حاضر مربوط به ستاد دانشگاه علوم پزشکی شیراز، دانشکده پزشکی شیراز، بیمارستان‌های دولتی شیراز و شهرداری شیراز است و تعمیم نتایج آن به سایر ادارات دولتی و سایر استان‌ها باید با بررسی مجدد و احتیاط انجام شود.

و ترجیحات محیطی سازمان رابطه وجود دارد و رهبری اثربخش می‌تواند این ترجیحات را تعدیل کند. پژوهش‌های بیشتر در این زمینه به دانشگاهیان و متخصصان کمک می‌کند تا تعیین کنند چگونه مدیر می‌تواند مجموعه‌ای از این ویژگی‌ها را به صورت ترکیبی داشته باشد که سرانجام منجر به بهبود روند مدیریتی وی شود. همچنین، پژوهش‌های بیشتر، به‌ویژه در حرفه حسابداری و خدمات مالی باعث می‌شود تا رشته‌ای که متهم به اتهامات متعددی شده به روند مؤثر خود یعنی رهبران سازگار و با اخلاق و مؤثر بازگردد.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر رهبرانی که اخلاقی و تحول‌گرا هستند به‌عنوان رهبران مؤثرتر قلمداد می‌شوند. اگر کارکنان رفتارهای رهبری اخلاقی را ارزشمند بدانند و بر این باور باشند که رهبران باید صادق باشند، این رفتارها (نوع دوستی، صداقت، همدلی، توانمندسازی، انصاف و عدالت) را برای اثربخشی رهبر مهم می‌دانند. اگر فرهنگ سازمانی مروج رفتار اخلاقی باشد و رهبر رفتار اخلاقی مناسبی داشته باشد، کارکنان رهبر را مؤثر می‌دانند. بنابراین، با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان بیان کرد که اگر رهبران رفتارهایی اخلاقی از خود نشان دهند، هم از سوی مافوق و هم زیردستان، به‌عنوان رهبران مؤثرتر ارزیابی می‌شوند. همچنین، رهبری اخلاقی سهم درخور توجهی در پیش‌بینی و تبیین اثربخشی رهبر دارد. ایجاد رابطه بین رفتارهای رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبر، ممکن است برای شرکت‌ها و کارکنان حرفه حسابداری این انگیزه را ایجاد کند تا رفتارهای رهبری اخلاقی را بیشتر مدنظر قرار دهند.

وجود ندارد.

تضاد منافع

هیچ گونه تضاد منافی برای نویسندگان این مقاله

References

- 1 Sarlak, N. (2008). "Ethics in Accounting", *The Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 13, Nos. 1 and 2, pp. 71-82. [In Persian]
- 2 Pourianasab, A. (2000). "Professional Ethics Principles", *Auditor Journal*, Vol. 14, No. 137, pp. 18-77. [In Persian]
- 3 Smith, L. M. (2003). "A Fresh Look at Accounting Ethics", *Accounting Horizons*, Vol. 17, No. 3, pp. 47-49.
- 4 Fry, L. W. (2003). "Toward a Theory of Spiritual Leadership", *The Leadership Quarterly*, Vol. 14, No. 6, pp. 693-727.
- 5 Donaldson, D. and K. Davis (1990). "Business Ethics", *Management Decision*, Vol. 28, No. 6, pp. 42-50.
- 6 Hoogervost, N. (2011). "On the Psychology of Displaying Ethical Leadership: A Behavioral Ethical Approach", *Ph.D. Thesis in Management, Erasmus University Rotterdam*, Available at: research.erasmus.nl/publication/254756813_On_The_Psychology_of_Displaying_Ethical_Leadership_A_Behavioral_Ethics_Approach. [Online] [3 May 2019]
- 7 Etemadi, H.; Farzani, H.; Gholami Hossein Abad, R.; and M. Nazemi Ardakani (2010). "The Impact of Corporate Ethical Values on Perceptions of Earning Management", *The Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 5, Nos. 3 and 4, pp. 35-45. [In Persian]
- 8 Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*, 7^{ed} Edition, NJ: Prentice-Hall.
- 9 Copeland, M. K. (2015). "The Importance of Ethics and Ethical Leadership in the Accounting Profession", *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, Vol. 19, No. 1, pp. 61-98.
- 10 Shaub, M. K.; Collins, F.; Holzman, O.; and S. Lowensohn (2005). "Self-Interest vs. Concern for Others", *Annual Conference Topic Ethics, Las Vegas, 18 to 22 June*, pp. 41-46, Available, at: https://www.researchgate.net/publication/51992829_Self-Interest_vs_Concern_for_Others. [Online] [3 May 2019]
- 11 Walumbwa, F. O.; Hartnell, C. A.; and E. Misati (2017). "Does Ethical Leadership Enhance Group Learning Behavior? Examining the Mediating Influence of Group Ethical Conduct, Justice Climate, and Peer Justice", *Journal of Business Research*, Vol. 72, pp. 14-23.
- 12 Smith M. K. and H. H. Lee (2009). "Aspects of Accounting Code of Ethics in Canada, Egypt and Japan", *Internal Auditing*, Vol. 24, No. 6, pp. 26-34.
- 13 Svensson, G. and G. Wood (2003). "The Dynamics of Business Ethics: A Function of Time and Culture-Cases and Modeld", *Management Decision*, Vol. 41, No. 4, pp. 350-361.
- 14 Cardy, R. and T. Slevarjan (2006). "Assessing Ethical Behavior: The Impact of Outcomes on Judgments

- Bias”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 1, No. 2, pp. 52-72.
- 15 Bakhtiari, M. and M. Abolfathi (2015). “Accounting Ethics”, *The First International Conference on Management, Economics, Accounting and Educational Science*, Sari, 20 June, pp. 36-42, Available at: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=105117>. [Online] [3 May 2019] [In Persian]
- 16 Etemadi, H. and Z. Dianati Deilami (2010). “The Impact of Financial Managers’ Ethical Perspective on the Quality of Corporate Financial Reporting”, *The Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 4, Nos. 1 and 2, pp. 11-22. [In Persian]
- 17 Young, J. J. and M. Anisette (2009). “Cultivating Imagination: Ethics, Education and Literature”, *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 20, No. 4, pp. 93-109.
- 18 Siadat, S. A.; Nasr Esfahani, A.; and S. Allahyari (2010). “Ethical Leadership in Educational Organizations”, *Cultural Engineering*, Vol. 5, Nos. 45 and 46, pp. 38-46. [In Persian]
- 19 Shin, Y. (2012). “CEO Ethical Leadership, Ethical Climate Strength and Collective Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of Business*, Vol. 108, No. 3, pp. 312-299.
- 20 Brown, M. E.; Trevino, L. K.; and D. A. Harrison (2005). “Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 97, No. 2, pp. 117-134.
- 21 Jade Fowler, D. (2014). “An Investigation on Ethical Leadership Perspectives among Ohio School District Superintendents”, *M. A. Thesis in Economy, Ohio University*, Available at: https://etd.ohiolink.edu/etd.send_file?accession=ohiou1395067372&disposition=inline. [Online] [9 June 2019]
- 22 Anwar, F.; Islam, T.; Rehman Khan, S.; and U. Ungku Norulkamar (2012). “Investigation the Mediating Role of Affective Commitment between Supervisor’s Ethical Leadership and Citizenship Behaviors”, *World Applied Sciences Journal*, Vol. 19, No. 8, pp. 1221-1224.
- 23 Schaubroeck, J. M.; Lam, S. k.; and A. C. Peng (2016). “Can Peers’ Ethical and Transformational Leadership Improve Coworkers’ Service Quality? A Latent Growth Analysis”, *Organizational Behavior and Human Decision Process*, Vol. 133, pp. 45-58.
- 24 Shahzad, F.; Luqman, R. A.; Rashid Khan, A.; and L. Shabbir (2012). “Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview”, *Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 9, No. 3, pp. 975-985.
- 25 Kandula, S. R. (2006). *Performance Management*, 1^{ed} Edition, New Delhi: Prentice-Hall of India Pvt. Ltd.
- 26 Fu-Jin, W.; Shieh, C.; and M. Tang (2011). “Effect of Leadership Style on Organizational Performance as Viewed from Human Resources Management Strategy”, *African Journal of Business Management*, Vol. 4, No. 18, pp. 3924-3936.
- 27 Schein, E. (1991). *Organizational Culture and Leadership*, 2nd Edition, San Francisco: Josse-Bass.
- 28 Marwah, Y. and W. Anim (2015). “Analysis of Effect of Ethics Education and Love of Money Perception of Accounting Students in

- the Preparation of Financial Statement”, *Journal of Education and Vocational Research*, Vol. 4, No. 2, pp. 10-21.
- 29 Carbo, G. T. and E. S. Mas (2016). “Accounting Ethics in Unfriendly Environments: The Educational Challenge”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 135, No. 1, pp. 161-175.
- 30 Arfouei, F.; Ayadi, S. D.; Ghram, F.; and A. Bouchekoua (2016). “Ethics Education and Accounting Student’s Level of Moral Development: Experimental Design in Tunisian Audit Context”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 138, No. 1, pp. 161-173.
- 31 Atefi, M. and E. Barzegar (2017). “The Nature of Monetary Ethics and Accounting Students’ Ethical Perception: The Role of Individual Characteristics”, *Accounting and Auditing Review*, Vol. 23, No. 4, pp. 507-526. [In Persian]
- 32 Setayesh, M. H.; Maher, M. H.; and M. Abollahaj (2012). “The Effect of Personal and Social Characteristics on Perception of Moral Principles among Directors of Finance and Budget of Universities of Medical Science in Iran”, *Journal of Health Accounting*, Vol. 1, No. 1, pp. 17-32. [In Persian]
- 33 Mahdavi, Gh. and F. Ebrahimi (2013). “Professional Values and Ethical Perception of Internal Auditors of Iran Medical Science Universities”, *Journal of Health Accounting*, Vol. 2, No. 3, pp. 54-67. [In Persian]
- 34 Mahdavi, Gh. and F. Ebrahimi (2015). “The Effect of Ethics on the Professional and Organizational Commitment of Accountants (A Case Study: The Universities of Medical Sciences)”, *Journal of Health Accountings*, Vol. 4, No. 2, pp. 87-103. [In Persian]
- 35 Khazdoozi, B.; Doolabi, Gh.; and A. Maghsoudi (2016). “Investigating the Effects of Accountant Professional Ethics on Modern Financial Leadership Improvement in Audit Firms”, *5th International Conference on Accounting and Management*, Tehran, 20 July, pp. 54-76, Available at: https://www.civilica.com/Paper-MOCONF05-MOCONF05_606. [Online] [3 May 2019] [In Persian]
- 36 Shahriyari, M. and E. Barzegar (2017). “The Relationship between Ethical Climate and Consulting with Professional and Organizational Commitment of the Public Sector Accountants”, *Journal of Health Accounting*, Vol. 5, No. 2, pp. 47-70. [In Persian]
- 37 Hsieh, H. and Y. De Wang (2016). “Linking Perceived Ethical Climate to Organizational Deviance: The Cognitive, Affective, and Attitudinal Mechanisms”, *Journal of Business Research*, Vol. 15, No. 9, pp. 12-26.
- 38 Constantin Blome, A.; Foerstl, K.; and C. Martin (2017). “Antecedents of Green Supplier Championing and Greenwashing: An Empirical Study on Leadership and Ethical Incentives”, *Journal of Cleaner Production*, Vol. 152, No. 1, pp. 339-350.
- 39 Saġnak, M. (2017). “Ethical Leadership and Teachers’ Voice Behavior: The Mediating Roles of Ethical Culture and Psychological Safety”, *Educational Science: Theory and Practice*, Vol. 17, No. 4, pp. 973-989.
- 40 Mayowa, T. B.; Stouten, J.; Martin, C.; and F. Ovadje (2017). “The Relation between Ethical Leadership and Workplace Conflicts: The Mediating Role of Employee

- Resolution Efficacy”, *Journal of Management*, Vol. 2, No. 1, pp. 1-27.
- 41 Bavik, Y. L.; Tangb, P. K.; Shaoc, R.; and L. Wai Lamd (2017). “Ethical Leadership and Employee Knowledge Sharing: Exploring Dual-Mediation Paths”, *The Leadership Quarterly*, Vol. 29, No. 2, pp. 322-332.
- 42 Mahsud, R.; Yukl, G.; and G. Prussia (2010). “Leader Empathy, Ethical Leadership and Relation-Oriented Behaviors as Antecedents of Leader-Member Exchange Quality”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25, No. 6, pp. 561-577.
- 43 Rush, M. C. and R. G. Lord (1997). “Implicit Leadership Theory: A Potential Threat to the Internal Validity of Leader Behavior Questionnaires”, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 20, No. 1, pp. 93-110.
- 44 Lord, R. and C. De Vader (1984). “A Test of Leadership Categorization Theory: Internal Structure, Information Processing, and Leadership Perceptions”, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 34, No. 3, pp. 343-378.
- 45 Lord, R. and K. Maher (1994). “Leadership and Information Processing: Linking Perceptions and Performance”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, No. 7, pp. 668-670.
- 46 Osborn, R.; Hunt, J.; and L. Jauch (2002). “Toward a Contextual Theory of Leadership”, *The Leadership Quarterly*, Vol. 13, No. 6, pp. 787-837.
- 47 Erhart, M. and K. Klein (2001). “Predicting Followers’ Preferences for Charismatic Leadership: The Influence of Follower Values and Personality”, *Leadership Quarterly*, Vol. 12, No. 2, pp. 153-179.
- 48 Dhar, U. and P. Mishra (2001). “Leadership Effectiveness: A Study of Constituent Factors”, *Journal of Management Research*, Vol. 1, No. 4, pp. 254-266.
- 49 Yukl, G. (2008). “How Leaders Influence Organizational Effectiveness”, *Leadership Quarterly*, Vol. 19, No. 6, pp. 708-722.
- 50 Riggio, R.; Zhu, W.; Reina, C.; and J. Maroosis (2010). “Virtue-Based Measurement of Ethical Leadership: The Leadership Virtues Questionnaire”, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol. 62, No. 4, pp. 235-250.
- 51 Trevino, L.; Butterfield, K.; and D. McCabe (1998). “The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors”, *Business Ethics Quarterly*, Vol. 8, No. 3, pp. 447-476.
- 52 Nayeri, Sh.; Golparvar, M.; and A. Mehdad (2011). “The Role of Ethical Values and Moral Based Leadership on Reduction of Job Tension”, *The Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 5, Nos. 3 and 4, pp. 67-76. [In Persian]
- 53 Gucel, C. and I. Tokmak (2016). “The Relationship of the Ethical Leadership among the Organizational Trust, Affective Commitment and Job Satisfaction: Case Study of a University”, *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, Vol. 4, No. 1, pp. 101-110.
- 54 Alizadeh Sani, M.; Madhoushi, M.; and L. Mohebbi (2014). “Relationship between Behavioral Integrity and Effectiveness of Leaders in the Organizations”, *The Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 9, No. 2, pp. 1-9. [In Persian]

The Importance of Ethics and Ethical Leadership in Public Sector Accountants

F. Hajipoor¹ and E. Barzegar (Ph. D.)²

Received: 2017/10/14

Revised: 2019/03/30

Accepted: 2019/04/21

Abstract

Introduction: The future of accounting depends on the leaders and ethical leadership of professional accountants. Therefore, it is necessary for the leaders to guide accountants towards honest behavior by explaining and clarifying the importance of ethical standards. Obviously, by doing so, the accounting profession can continue its historic role in fair economic growth and the success and welfare of nations. This will come true when accountants are committed to ethical principles. Therefore, this study examines the ethical leadership model and its impact on the effectiveness of the leader in accounting.

Method: This study is a descriptive survey. The statistical community sample included the staff of Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz Public Hospitals, Shiraz Medical Science Faculty and Shiraz Municipality. Data was gathered by means of questionnaires and analyzed by structured equation modeling method.

Results: The results indicated that the staff's perception of the leader's ethics had positive and significant effect on leadership effectiveness. Also, staff expectance and preference for ethical leadership did not moderate the relationship between perceiving leader's ethical behavior and leader effectiveness.

Conclusion: If leaders have ethical behavior, they will be considered as more efficient leaders in the eyes of their superiors and subordinates. Ethical leadership plays an important role in predicting and explaining the effectiveness of the leader. Establishing a relationship between ethical leadership behaviors and leader effectiveness may motivate companies and accounting professionals to pay more attention to ethical leadership behaviors.

Keywords: Ethics, Ethical Leadership, Leader Effectiveness, Public Sector Accountants.

¹ M. A. in Accounting, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran (Email: elham_hajipoor67@yahoo.com)

² Assistant Professor, Department of Accounting, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran (Corresponding author; Email: barzegar@iaushiraz.ac.ir)