

آزمون مدل معادلات ساختاری تاثیر رهبری اخلاقی بر پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار با نقش میانجی مسئولیت اجتماعی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

سیده اعظم پهلوان هاشمی^۱، حسن فهیم دوین^{۲*}

۱. دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

۲. دانشیار، گروه تربیت بدنی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

چکیده

تحقیق حاضر با هدف آزمون مدل معادلات ساختاری تاثیر رهبری اخلاقی بر پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار با نقش میانجی مسئولیت اجتماعی سازمانی طراحی و اجرا گردید. روش تحقیق حاضر پیشمیشی می باشد که به صورت میدانی انجام گردید. تحقیق حاضر از جمله تحقیقات کاربردی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بودند که تعداد آنان پس از بررسی های انجام شده ۳۰۰ نفر مشخص گردید. با توجه به فرمول حجم نمونه کوکران، تعداد ۱۶۹ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص شدند. در نهایت پس از پخش و جمع آوری پرسشنامه های تحقیق، تعداد ۱۴۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش نمونه گیری در تحقیق حاضر از نوع تصادفی بود. ابزار گردآوری اطلاعات تحقیق حاضر پرسشنامه استاندارد بود. در بخش آمار استنباطی از روش معادلات ساختاری استفاده شد. کلیه روند تجزیه و تحلیل داده های تحقیق حاضر در نرم افزارهای SPSS و PLS انجام شد. مطابق با نتایج مدل پژوهش مشخص گردید که با توجه به میزان تی روابط مشخص گردید که مسئولیت اجتماعی سازمانی نقش میانجی گری بر رابطه بین رهبری اخلاقی و پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار دارد.

کلمات کلیدی: رهبری اخلاقی، معنویت در محیط کار، مسئولیت اجتماعی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۸/۲۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۳۰

* نویسنده مسئول: حسن فهیم دوین، دانشیار، گروه تربیت بدنی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران، پست الکترونیکی: fahim_pe@yahoo.com



Original Article

Structural Equation Model Testing the Impact of Ethical Leadership on the Behavioral Consequences of Spirituality in the Workplace with the Fundamental Role of Organizational Social Responsibility of the Staff of the General Directorate of Sports and Youth of Khorasan Razavi

Seyyed Azam Pahlavan Hashemi ¹, Hasan Fahim Devin ^{2*}

1. PhD student, Department of Physical Education, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

2. Associate Professor, Department of Physical Education, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Abstract

The present study was designed and conducted with the aim of testing the structural equation model of the effect of moral leadership on the behavioral consequences of spirituality in the workplace with the fundamental role of organizational social responsibility. The method of the present study is a field study. The present study is one of the applied researches. The statistical population of the present study included the staff of the General Department of Sports and Youth of Khorasan Razavi Province, whose number was determined to be 300 after surveys. According to the Cochran sample size formula, 169 people were identified as the research sample. Finally, after distributing and collecting research questionnaires, 147 questionnaires were analyzed. The sampling method in the present study was random. The data collection tool of the present study was a standard questionnaire. In the inferential statistics section, the structural equation method was used. The whole process of data analysis was performed in SPSS and PLS software. According to the results of the research model, it was found that according to the degree of t-relationships, it was found that organizational social responsibility has a mediating role on the relationship between moral leadership and behavioral consequences of spirituality in the workplace.

Keywords: Ethical Leadership, Spirituality in the Workplace, Social Responsibility.

Received: 17/11/2021

Accepted: 20/08/2024

*Corresponding Author: Hasan Fahim Devin, Associate Professor, Department of Physical Education, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran, Email: fahim_pe@yahoo.com

مقدمه

نیروی انسانی از جمله عوامل بسیار مؤثر در بقاء، رشد و توسعه هر سازمانی است به صورتیکه میتوان آن را مهمترین عامل موفقیت یا شکست یک سازمان قلمداد کرد. برای دستیابی به عملکرد مطلوب در هر سازمانی، توجه به رفتار کارکنان در سازمان و نیز عوامل مؤثر بر رفتار، مهم و ضروری است. بر اساس پژوهش های انجام شده، یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتار کارکنان در سازمانها، رهبری اخلاقی می باشد (عبداللهی، ۲۰۱۴) اخلاقیات در برگیرنده قوانینی است که افراد باید در دستیابی به اهداف خود آنها را مد نظر داشته باشند. اخلاقیات تمامی نگرش ها و رفتارهای افراد در زندگی خصوصی و اجتماعی شان را با اصولی پیوند می دهد در راستای قوانین معینی هستند. اخلاقیات بیانگر مرزهای، خوب، درست یا غلط می باشد (بنکز، ۲۰۲۰). رهبری اخلاقی یکی از زیر شاخه های رفتارهای اخلاقی بوده که امروزه در سازمان ها به مسأله مهمی تبدیل شده است؛ اما علی رغم اهمیت آن بر روی جنبه های مختلف آن مطالعات قاعده مندی صورت نگرفته است. عدم توجه به رعایت مسائل اخلاقی و اخلاقیات در سازمان می تواند مشکلاتی را برای سازمان ها به وجود آورد. در این میان قضاوت افراد در مورد اخلاقی بودن یا غیر اخلاقی بودن کارها بر کمیت و کیفیت کار آنان و در نتیجه موفقیت سازمانی تأثیر قابل توجهی دارد (مارکی، ۲۰۲۰). رهبری اخلاقی نشان دادن رفتار و سلوک مناسب هنجاری از طریق اقدامات و روابط بین فردی و ارتقاء این اعمال و سلوک از طریق روابط دو سویه، تقویت و تصمیم گیری در کارکنان توسط سرپرستان و مدیران است. رهبران اخلاق گرا به صورت پیوسته در تلاش هستند تا اصول اخلاقی و انسانی مورد قبول را با باورها، ارزش ها و رفتارهای خودشان در محیط کار در هم آمیزند. این نوع رهبران به طور جدی تعهد و مسئولیت پذیری زیادی برای اهداف سطح بال دارند، دوران دیش و خردمند هستند، غرور متناسب با شرایط

دارند، شکلیا و بردبار هستند و پیروی از اصول اخلاقی مورد تاکید برای روابط کاری مطلوب، افراد سخت کوش، مقاوم و پیگیری کننده های می باشند (کو، ۲۰۱۸) رهبری اخلاقی باعث می شود که کارکنان ابتکار عمل داشته باشند، مسئولیت پذیر باشند و همچنین، استقلال بیشتری در کار داشته باشند. رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای استانداردهای اخلاقی به طور مؤثر در رفتارهایشان می باشد. رهبری اخلاقی می تواند به عنوان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی های فردی دیگران و ترکیبی از ویژگی ها همچون صداقت، قابلیت اعتماد، امین بودن، خلوص، تصمیم گیری دموکراتیک و مشارکت حمایتی، دلسوز بودن و مهربان بودن توصیف شود. رهبری اخلاقی رهبری به شیوه های است که به حقوق و مقام دیگران احترام می گذارد (کوینگ، ۲۰۱۹). به اعتقاد آندرهیل^۱ (۱۹۳۷) واژه معنویت در زمینه های گوناگونی به کار میرود، توصیف آن چندان آسان نیست. در کتاب زندگی معنوی، به این نکته اشاره می کند: درحالی که از یکسو ناگزیریم از ابهام و انتزاع بسیار جلوگیری کنیم، از سوی دیگر باید «مانع تعاریف سخت و شتاب زده شویم، چرا که هیچ واژه ای در زبان انسانی ما در مورد واقعیهایی معنوی مناسب و صحیح نیستند». در نظر باومن^۲ تعاریف معنویت بیش از آنکه این مفهوم را شفاف سازد آنرا بیشتر پیچیده می کند. باومن در ادامه میگوید که اگر ما در ارائه تعریفی عقلانی با شکست مواجه شویم، وارد دنیای پست مدرن خواهیم شد که در این صورت برای پژوهشهای علمی آمادگی نخواهیم داشت. از اینرو، امکان اشتباه گرفتن مفهوم معنویت با دیگر مفاهیم وجود دارد و همچنین کاربردی کردن آن نیز دشوار است. افزون بر این، در نظر برخی، فقدان معنویت، نبود احساس آن و دشواری در سنجش آن

1. Anderhil

2. Bawman

بر معنویت سازمانی اثر دارند، و معنویت سازمانی بر متغیرهای توانمندسازی روانشناختی، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، خودشکوفایی و عزت نفس سازمان محور اثر دارد. همچنین متغیرهای رهبری اخلاقی، رهبری تحولی، جو اخلاقی و عدالت سازمانی، به طور غیر مستقیم از طریق معنویت سازمانی بر متغیرهای توانمندسازی روانشناختی، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، خودشکوفایی و عزت نفس سازمان محور اثر دارند. یکی دیگر از متغیرهای این تحقیق متغیر مسئولیت اجتماعی سازمانی می باشد. مسئولیت اجتماعی موضوعی جدید نیست اما به نظر می رسد که افزایش علاقه در میان دانشگاهیان و دست اندرکاران به مسئولیت اجتماعی به خاطر منفعت هایی که مسئولیت اجتماعی برای سازمان، اقتصاد، جامعه و محیط زیست دارد تازه و جدید باشد (وانگ، ۲۰۲۰). مسئولیت پذیری اجتماعی مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه ای انجام دهد که در آن فعالیت می کند (متن، ۲۰۲۰) مسئولیت پذیری یعنی پاسخگویی در قبال وظیفه و تکلیف، بنابراین مسئول در قبال رفتار خود و عوارض ناشی از آن، مورد سوال و بازخواست قرار می گیرد و تشویق و یا تنبیه می گردد. البته پاداش و یا توبیخ فرع بر مسئولیت است و مسئولیت فرع بر تکلیف و تکلیف فرع بر اختیار و اختیار یا حق تصمیم گیری، نیز از جمله خصوصیات منحصر به انسان است. مسئولیت پذیری اجتماعی چهارچوبی اخلاقی است برای هر فرد یا سازمان، تا با حساسیت در مورد مسایل اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و محیط زیستی رفتار نماید. تلاش برای انجام مسئولیت اجتماعی به افراد، سازمان ها و دولت ها کمک می نماید تا نقش و تاثیر مثبتی در توسعه پایدار یک جامعه داشته باشند. مسئولیت پذیری اجتماعی به توانایی سازمان برای پشتیبانی از اقداماتی اشاره دارد که رفاه نیروی کار آنها و نیز جامعه را مورد توجه قرار می دهد (وان، ۲۰۲۰). سیف پناهی (۱۳۹۴) در

بدین معنا قلمداد شده است که معنا و مفهومی ندارد و فراتر از آن به گمان برخی، اگر چیزی را نتوان سنجد، آن چیز اصلاً وجود ندارد (روچا، ۲۰۲۰). معنویت به مثابه نیرویی انرژی زا، انگیزاننده، الهامبخش و روحبخش زندگی است (شرما، ۲۰۲۰). شاروان (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان پیشبینی تأثیر رفتارهای اخلاقی و معنوی مدیران بر میزان استقرار رهبری تحولی در دانشگاه اصفهان به این نتیجه رسید که همبستگی مثبت و معناداری بین میزان اعمال رفتارهای اخلاقی و معنوی مدیران با رهبری تحولی مدیران دانشگاه اصفهان وجود دارد. علاوه بر آن، مؤلفه های رهبری معنوی، یعنی ترویج معناداری کار، توسعه فرهنگ بشردوستانه، بینش و بصیرت کاری، درستی، صداقت و تواضع در کار نیز به طور معناداری پیشبینیکننده چهار مؤلفه سبک رهبری تحولی (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، تحریک فکری و ملاحظات فردی) بودند. ایماز (۲۰۱۰) در مقاله خود پی برد که رهبری معنوی توسعه دهنده استانداردهای اخلاقی به منظور اداره رفتارهای کارکنان است. این شیوه رهبری، عاملی است که برای کاربرد مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتارهای کارکنان استفاده میشود و میتواند به عنوان کوششی برای گسترش انصاف، احترام قائل شدن برای صفات شخصی دیگران و ترکیب قابلیت های صداقت، اطمینان داشتن، قابل اعتماد بودن، صمیمیت، روابط متقابل، تصمیم گیری دموکراتیک، مشارکتی و حمایتی، دلسوز و مهربان بودن توصیف گردد. بنابراین، زمانی که چنین شرایطی به وجود آید، کارکنان در راستای استقرار تحولات سازمانی گام های مؤثرتری را بر خواهند داشت و اثربخشی سازمان بیشتر خواهد شد. گلستانی پور (۱۳۹۵) در مقاله ای با عنوان طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای معنویت سازمانی در کارکنان شرکت گروه ملی صنعتی فولاد ایران به این نتیجه رسید که نشان دادند که متغیرهای رهبری اخلاقی، رهبری تحولی، جو اخلاقی و عدالت سازمانی

تحقیقی به رابطه رهبری اخلاقی و مسؤولیت پذیری اجتماعی پرداختند. یافته ها نشان داد که رهبری اخلاقی رابطه معناداری با مسؤولیت پذیری اجتماعی داشت. یافته ها همچنین نشان داد که دو مؤلفه الگو بودن و عمل گرایی رهبر می توانستند نقش معناداری در پیش بینی مسؤولیت پذیری اجتماعی سازمان داشته باشند. زندی (۱۳۹۴) در پژوهش خود به رابطه رهبری اخلاقی و مسوولیت پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنندج) پرداختند. یافته ها همچنین نشان داد که دو مؤلفه الگو بودن و عمل گرایی رهبر می توانستند نقش معناداری در پیش بینی مسوولیت پذیری اجتماعی سازمان داشته باشند. بخشنده (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان تبیین رابطه رهبری اخلاقی و ارتقای مسؤولیت پذیری اجتماعی به این نتیجه رسید که بین رهبری اخلاقی و مؤلفه های آن با مسؤولیت پذیری اجتماعی رابطه معناداری بالایی وجود دارد. همچنین براساس آزمون فریدمن، تقسیم قدرت با ضریب ۳/۱۹ در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه بیشترین رابطه را با مسؤولیت پذیری اجتماعی شده دارد و رهنمودهای اخلاقی با ضریب ۳/۰۸ در رتبه دوم و وضوح نقش با ضریب ۲/۸۹ در رتبه پنجم و پایانی قرار دارد در نتیجه کمترین رابطه را با مسؤولیت پذیری اجتماعی در نا جا دارد. حسنی (۱۳۹۹) در مقاله ای با عنوان بررسی روابط رهبری اخلاقی با مسؤولیت پذیری و پاسخگویی با تاکید بر جو اخلاقی به این نتیجه رسید که رهبری اخلاقی بر مسؤولیت پذیری اجتماعی، پاسخگویی فردی و جو اخلاقی اثر مستقیم و مثبت دارد. همچنین جو اخلاقی بر مسؤولیت پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی اثر مستقیم و مثبت دارد. در عین حال رهبری اخلاقی با میانجیگری جو اخلاقی بر مسؤولیت پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی اثر غیر مستقیم و مثبت دارد. نتیجه گیری: با توجه به یافته ها می توان نتیجه گرفت که رهبری اخلاقی بیشترین ارتباط را با جو اخلاقی دارد. همچنین با تایید نقش میانجی جو اخلاقی، رهبری اخلاقی دارای اثر

غیر مستقیم، مثبت و معنی دار بر پاسخگویی فردی و مسؤولیت پذیری اجتماعی می باشد. گروس (۲۰۱۱) بیان کرد سبک رهبری اخلاقی تغییراتی و ابتکارات اجتماع گرایی را در یک سازمان جهت هدایت مسؤولیت پذیری اجتماعی به وجود می آورد. مهاجران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی مدل ارتباط بین اخلاق حرفه ای و معنویت در کار با مسؤولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان های دولتی شهر کرمانشاه به این نتیجه رسید که بین اخلاق حرفه ای و معنویت در کار و بین معنویت در کار و مسؤولیت اجتماعی (رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. همچنین معنویت در کار در رابطه بین اخلاق و مسؤولیت اجتماعی نقش میانجی را دارد که با تایید نقش میانجی معنویت، اخلاق حرفه ای دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر مسؤولیت اجتماعی پرستاران می باشد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف آزمون مدل معادلات ساختاری تاثیر رهبری اخلاقی بر پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار با نقش میانجی مسؤولیت اجتماعی سازمانی انجام شده است.

روش

روش تحقیق حاضر پیشمایشی می باشد که به صورت میدانی انجام گردید. تحقیق حاضر از جمله تحقیقات کاربردی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بودند که تعداد آنان پس از بررسی های انجام شده ۳۰۰ نفر مشخص گردید. با توجه به فرمول حجم نمونه کوکران، تعداد ۱۶۹ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص شدند. در نهایت پس از پخش و جمع آوری پرسشنامه های تحقیق، تعداد ۱۴۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش نمونه گیری در تحقیق حاضر از نوع تصادفی بود. ابزار تحقیق حاضر شامل سه پرسشنامه زیر بود.

پرسشنامه رهبری اخلاقی

پرسشنامه رهبری اخلاقی توسط کالسون و همکاران (۲۰۱۱) به منظور سنجش میزان رهبری اخلاقی طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۲۳ سوال و ۴ مولفه صداقت، تسهیم قدرت، رهنمودهای اخلاقی و انصاف می باشد و بر اساس طیف لیکرت با سوالاتی مانند (مدیر من به وعده هایش وفا می کند). به سنجش میزان رهبری اخلاقی می پردازد. میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۷ مشخص گردیده بود. در تحقیق حاضر میزان پایایی این پرسشنامه، پس از محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۲ مشخص گردید.

پرسشنامه پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار

جهت بررسی پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار از پرسشنامه صفری و همکاران (۱۳۹۸) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۲۶ سوال بود که به بررسی پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار شامل شادی سازمانی (۴ سوال)، رفتار ضد شهروندی (۸ سوال)، صداقت و اعتماد (۵ سوال) و رضایت (۹ سوال) پرداخته است. میزان پایایی این پرسشنامه در بخش شادی سازمانی میزان ۰/۷۲، رفتار ضد شهروندی میزان ۰/۷۷، صداقت و اعتماد میزان ۰/۸۹ و رضایت شغلی

میزان ۰/۸۵ مشخص گردیده است. در تحقیق حاضر میزان پایایی این پرسشنامه، پس از محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۹ مشخص گردید.

پرسشنامه مسئولیت اجتماعی سازمانی

جهت بررسی مسئولیت اجتماعی سازمانی از پرسشنامه کارول (۱۹۷۹) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۲۵ سوال بود که خود به بررسی مسئولیت اقتصادی، مسئولیت اخلاقی، مسئولیت قانونی و مسئولیت بشردوستانه پرداخته است. میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۴ مشخص گردیده است. در تحقیق حاضر میزان پایایی این پرسشنامه، پس از محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۰ مشخص گردید. در تحقیق حاضر از آمار توصیفی و استنباطی جهت تجزیه و تحلیل داده های تحقیق استفاده گردید. در بخش آمار توصیفی از فراوانی و درصد استفاده شد. همچنین در بخش آمار استنباطی از روش معادلات ساختاری استفاده شد. کلیه روند تجزیه و تحلیل داده های تحقیق حاضر در نرم افزارهای SPSS و PLS انجام شد.

یافته ها

جدول شماره ۱، توصیف متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

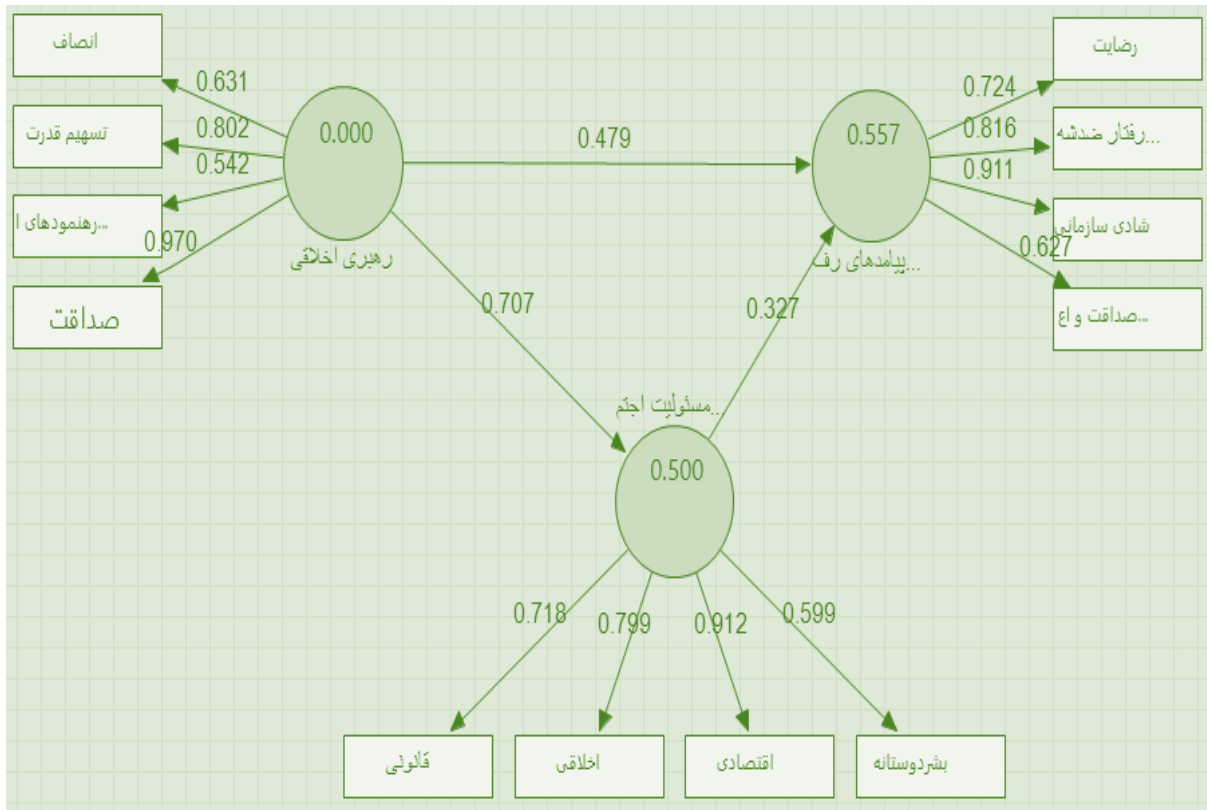
جدول ۱- توصیف متغیرهای پژوهش

متغیرها	کشیدگی	چولگی	انحراف معیار	میانگین	حداکثر	حداقل
رهبری اخلاقی	۳/۵۱۷	۶/۹۹۳	۰/۵۲۶	۲/۴۷	۵	۱
پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار	۴/۶۳۹	۵/۶۰۸	۰/۵۹۳	۲/۳۹	۵	۱
مسئولیت اجتماعی سازمانی	۴/۱۰۸	۵/۵۱۰	۰/۴۰۷	۲/۴۰	۵	۱

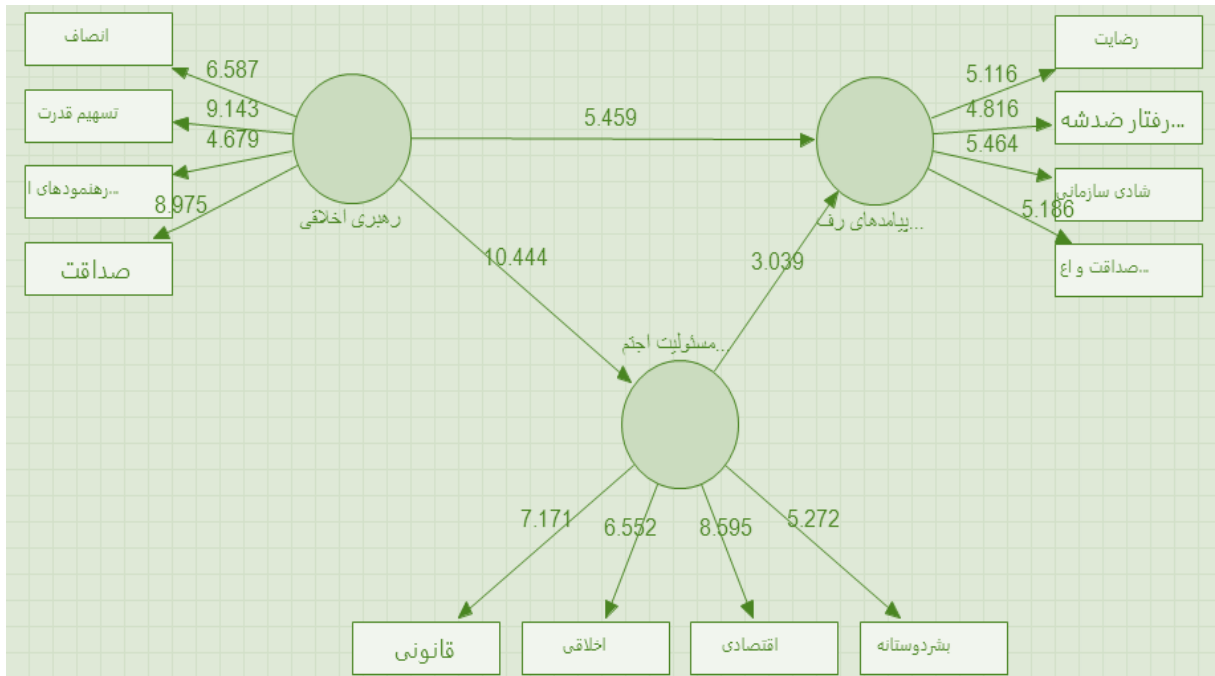
های پژوهش جهت انجام روش معادلات ساختاری از نرم افزارهای واریانس محور استفاده گردید. شکل شماره ۱ و ۲ مدل پژوهش در حالت بار عاملی و ضرایب تی را به نمایش گذاشته است.

بنابراگفته هیر^۱ (۲۰۰۹)، برای تعیین نرمالینه داده ها از چولگی و کشیدگی استفاده شد. نتایج جدول نشان داد که کشیدگی بین ۳ و ۳- و چولگی بین ۵ و ۵- قرار دارد. با توجه به نتایج این شاخص ها مشخص گردید که داده های پژوهش حاضر از توزیع غیرطبیعی برخوردار بودند. با توجه به غیرطبیعی بودن توزیع داده-

^۱ - Hair



شکل ۱- مدل پژوهش در حالت بار عاملی



شکل ۲- مدل پژوهش در حالت ضرایب تی

جدول شماره ۲ خلاصه مدل پژوهش را به نمایش گذاشته است.

جدول ۲- خلاصه مدل پژوهش

سطح معناداری	تی	تاثیر	روابط
۰/۰۰۱	۵/۴۵۹	۰/۴۷۹	رهبری اخلاقی بر پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار
۰/۰۰۱	۱۰/۴۴۴	۰/۷۰۷	رهبری اخلاقی بر مسئولیت اجتماعی سازمانی
۰/۰۰۱	۳/۰۳۹	۰/۳۲۷	مسئولیت اجتماعی سازمانی بر پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار

کار دارد. به منظور بررسی برازش مدل پژوهش از شاخص‌های منتخب استفاده گردید. جدول شماره ۳ نتایج مربوط به شاخص‌های برازش مدل پژوهش را نشان می‌دهد.

مطابق با نتایج مدل پژوهش مشخص گردید که با توجه به میزان تی روابط مشخص گردید که مسئولیت اجتماعی سازمانی نقش میانجی‌گری بر رابطه بین رهبری اخلاقی و پیامدهای رفتاری معنویت در محیط

جدول ۳- شاخص‌های برازش

وضعیت	معیار	مسئولیت اجتماعی	پیامدهای رفتاری	رهبری اخلاقی	پایایی ترکیبی
مطلوب	بالاتر از ۰/۷	۰/۸۹	۰/۸۷	۰/۹۰	میانگین واریانس استخراجی
مطلوب	بالاتر از ۰/۴	۰/۵۳	۰/۵۸	۰/۴۷	ضریب تعیین
مطلوب	۰/۱۹=ضعیف ۰/۳۳=متوسط ۰/۶۷=قوی	۰/۵۰	۰/۵۵	-	

به منظور بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لاکر^۱ (۱۹۸۱) استفاده شد. جدول ۴ نتایج روایی واگرا با استفاده از روش فورنل و لاکر را نشان می‌دهد.

جدول ۴- روایی واگرا

مسئولیت اجتماعی	پیامدهای رفتاری	رهبری اخلاقی
		۰/۴۷
	۰/۵۸	۰/۲۴۱
۰/۵۳	۰/۲۰۰	۰/۱۵۴

همان طور که نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، ریشه دوم مقادیر میانگین واریانس استخراجی هر سازه بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر می‌باشد. جدول شماره ۵ نتایج مربوط به شاخص برازش کلی مدل^۲ را نشان می‌دهد.

1 -Fornell-Larcker

2 -GOF

جدول ۵- شاخص GOF

متغیر	مقادیر اشتراکی	R2	$GOF = \sqrt{R2} \times$ مقادیر اشتراکی
پیامدهای رفتاری	۰/۵۸	۰/۵۵	۰/۵۶
مسئولیت اجتماعی	۰/۵۳	۰/۵۰	۰/۵۱

با توجه به اینکه میزان مطلوب شاخص GOF بالاتر از ۰/۳۶ می‌باشد، می‌توان چنین اعلام داشت که میزان این شاخص در متغیرهای پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار و مسئولیت اجتماعی سازمانی در وضعیت مطلوبی قرار دارد. با توجه به نتایج مربوط به شاخص برازش مدل، مشخص گردید که مدل پژوهش در تمامی شاخص‌ها از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.

بحث

مطالعه حاضر با هدف تاثیر رهبری اخلاقی بر پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار با نقش میانجی مسئولیت اجتماعی سازمانی انجام شد. نتایج حاکی از این بود که رهبری اخلاقی بر رفتاری معنویت در محیط کار تأثیرگذار است. همچنین رهبری اخلاقی بر مسئولیت اجتماعی سازمانی تأثیر گذار بوده است. شاروان (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان پیشبینی تأثیر رفتارهای اخلاقی و معنوی مدیران بر میزان استقرار رهبری تحولی در دانشگاه اصفهان به این نتیجه رسید که همبستگی مثبت و معناداری بین میزان اعمال رفتارهای اخلاقی و معنوی مدیران با رهبری تحولی مدیران دانشگاه اصفهان وجود دارد. علاوه بر آن، مؤلفه‌های رهبری معنوی، یعنی ترویج معناداری کار، توسعه فرهنگ بشردوستانه، بینش و بصیرت کاری، درستی، صداقت و تواضع در کار نیز به طور معناداری پیشبینیکننده چهار مؤلفه سبک رهبری تحولی (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، تحریک فکری و ملاحظات فردی) بودند. ایماز (۲۰۱۰) در مقاله خود پی برد که رهبری معنوی توسعه دهنده استانداردهای اخلاقی به منظور اداره رفتارهای کارکنان است. این شیوه رهبری، عاملی است که برای کاربرد مؤثر

استانداردهای اخلاقی در رفتارهای کارکنان استفاده میشود و میتواند به عنوان کوششی برای گسترش انصاف، احترام قائل شدن برای صفات شخصی دیگران و ترکیب قابلیت‌های صداقت، اطمینان داشتن، قابل اعتماد بودن، صمیمیت، روابط متقابل، تصمیم گیری دموکراتیک، مشارکتی و حمایتی، دلسوز و مهربان بودن توصیف گردد. بنابراین، زمانی که چنین شرایطی به وجود آید، کارکنان در راستای استقرار تحولات سازمانی گام‌های مؤثرتری را بر خواهند داشت و اثربخشی سازمان بیشتر خواهد شد. گلستانی پور (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای معنویت سازمانی در کارکنان شرکت گروه ملی صنعتی فولاد ایران به این نتیجه رسید که نشان دادند که متغیرهای رهبری اخلاقی، رهبری تحولی، جو اخلاقی و عدالت سازمانی بر معنویت سازمانی اثر دارند، و معنویت سازمانی بر متغیرهای توانمندسازی روانشناختی، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، خودشکوفایی و عزت نفس سازمان محور اثر دارد. همچنین متغیرهای رهبری اخلاقی، رهبری تحولی، جو اخلاقی و عدالت سازمانی، به طور غیر مستقیم از طریق معنویت سازمانی بر متغیرهای توانمندسازی روانشناختی، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، خودشکوفایی و عزت نفس سازمان محور اثر دارند. که با یافته‌های این تحقیق همسو بود. سیف پناهی (۱۳۹۴) در تحقیقی به رابطه رهبری اخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی رابطه معناداری با مسئولیت پذیری اجتماعی داشت. یافته‌ها همچنین نشان داد که دو مؤلفه الگو بودن و عمل‌گرایی رهبر می‌توانستند

به وجود می آورد. مهاجران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی مدل ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسؤولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان های دولتی شهر کرمانشاه به این نتیجه رسید که بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار و بین معنویت در کار و مسؤولیت اجتماعی (رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. همچنین معنویت در کار در رابطه بین اخلاق و مسؤولیت اجتماعی نقش میانجی را دارد که با تأیید نقش میانجی معنویت، اخلاق حرفه ای دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر مسؤولیت اجتماعی پرستاران می باشد. که با یافته های این تحقیق همسو بود. در مطالعه حاضر، ارتباط بین رهبری اخلاقی، رفتاری معنویت و مسؤولیت اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش، رهبری اخلاقی به عنوان متغیر مستقل، رفتاری معنویت در محیط کار به عنوان متغیر وابسته و ثولیت اجتماعی سازمانیه عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. یافته های مطالعه حاضر، نشان داد که بین متغیرهای رهبری اخلاقی و رفتاری معنویت و مسؤولیت اجتماعی و مسؤولیت اجتماعی و بین معنویت در کار ارتباط مثبت و معنیداری وجود دارد. بر این اساس، لازم است که به متغیرهای مذکور در میان جامعه، نمونه آماری توجه نمود. بنابراین با توجه به نتایج مطالعه پیشنهاداتی در راستای ارتقای ا رهبری اخلاقی، رفتاری معنویت و مسؤولیت اجتماعی برای برنامه ریزی به مدیران ارائه می گردد: مدیران و معاونین آنها به عنوان الگوی رهبری اخلاقی، رفتاری معنویت و مسؤولیت اجتماعی هستند؛ بنابراین توصیه میگردد که توجه به این متغیرهای مهم و کلیدی از رأس سازمان شروع شده و به عنوان ارزش های بنیادین و ریش های، در رفتار های خود و سازمان نهادینه نمایند. علاوه بر این مدیران بی نقش کلیدی کارمندان و جایگاه با اهمیت این حرفه در نظام مدیریت سلامت را به وضوح اعالم نموده و بسترهای الزم را برای ایجاد و ارتقای معناداری حرفه فراهم نمایند. درواقع، زمانی که

نقش معناداری در پیش بینی مسؤولیت پذیری اجتماعی سازمان داشته باشند. زندی(۱۳۹۴) در پژوهش خود به رابطه رهبری اخلاقی و مسوولیت پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنج) پرداختند. یافته ها همچنین نشان داد که دو مولفه الگو بودن و عمل گرایی رهبر می توانستند نقش معناداری در پیش بینی مسوولیت پذیری اجتماعی سازمان داشته باشند. بخشنده(۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان تبیین رابطه رهبری اخلاقی و ارتقای مسؤولیت پذیری اجتماعی به این نتیجه رسید که بین رهبری اخلاقی و مولفه های آن با مسؤولیت پذیری اجتماعی رابطه معناداری بالایی وجود دارد. همچنین براساس آزمون فریدمن، تقسیم قدرت باضریب ۳/۱۹ دراولویت اول قراردارد، در نتیجه بیشترین رابطه را با مسؤولیت پذیری اجتماعی شده دارد و رهنمودهای اخلاقی با ضریب ۳/۰۸ در رتبه دوم و وضوح نقش با ضریب ۲/۸۹ در رتبه پنجم و پایانی قرار دارد در نتیجه کمترین رابطه را با مسؤولیت پذیری اجتماعی در ناجا دارد. حسنی(۱۳۹۹) در مقاله ای با عنوان بررسی روابط رهبری اخلاقی با مسؤولیت پذیری و پاسخگویی با تاکید بر جو اخلاقی به این نتیجه رسید که رهبری اخلاقی بر مسؤولیت پذیری اجتماعی، پاسخگویی فردی و جو اخلاقی اثر مستقیم و مثبت دارد. همچنین جو اخلاقی برمسؤولیت پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی اثر مستقیم و مثبت دارد. در عین حال رهبری اخلاقی با میانجیگری جو اخلاقی بر مسؤولیت پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی اثر غیر مستقیم و مثبت دارد. نتیجه گیری: با توجه به یافته ها می توان نتیجه گرفت که رهبری اخلاقی بیشترین ارتباط را با جو اخلاقی دارد. همچنین با تایید نقش میانجی جو اخلاقی، رهبری اخلاقی دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی دار بر پاسخگویی فردی و مسؤولیت پذیری اجتماعی می باشد. گروس(۲۰۱۱) بیان کرد سبک رهبری اخلاقی تغییراتی و ابتکارات اجتماع گرایی را دریک سازمان جهت هدایت مسؤولیت پذیری اجتماعی

جو اخلاقی، فصل نامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۴۴ - شماره پیاپی ۴۴، صص ۲۰۹-۲۲۰.

سیف پناهی، حامد(۱۳۹۴). رابطه رهبری اخلاقی و مسؤولیتپذیری اجتماعی(مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سندج)، فصل نامه جامعه شناسی کاربردی، دوره ۲۶، شماره ۴، صص ۲۲۲-۲۱۳.

زندى، خلیل، سیف پناهی، حامد، راستاد، آرمان(۱۳۹۴). رابطه رهبری اخلاقی و مسؤولیت پذیری اجتماعی، نشریه جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۶، شماره ۴، صص: ۲۱۳-۲۲۳.

مهاجران، بهناز(۱۳۹۳). بررسی مدل ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسؤولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان های دولتی شهر کرمانشاه، فصل نامه مدیریت پرستاری، سال سوم، شماره دوم، صص: ۲۰-۲۹.

رعایت رهبری اخلاقی با چاشنی معنا بخشی و احساس معنویت در کار، تجلی و نمود پیدا کند، تأثیر قابل ملاحظه ای بر مسؤولیت پذیری بیشتر آنان خواهد داشت. لذا؛ مدیران موظفند که این شرایط را ایجاد نمایند تا کارمندان، اثربخشی قابل ملاحظه ای در محیط کار بدست آورند؛ بگونه ای که آنها با ارائه کمک ها و حمایت های بی دریغ خود، همراه و همدل تا رسیدن به هدف کامل نمایند.

منابع

- بخشنده، امید(۱۳۹۹). تبیین رابطه رهبری اخلاقی و ارتقای مسؤولیت پذیری اجتماعی، فصل نامه دانش انتظامی، شماره ۴، دوره ۱۰، صص: ۱۷-۳۲.
- حسنى، محمد، نجاریف مهدی، روشنی، حسن(۱۳۹۹). بررسی روابط رهبری اخلاقی با مسؤولیت پذیری و پاسخگویی با تأکید بر Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2020). Organizational spirituality: Concept and perspectives. *Journal of Business Ethics*, 1-12.
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2020). Relationship between workplace spirituality, organizational justice and mental health: mediation role of employee engagement. *Journal of Advances in Management Research*.
- Yilmaz, E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals' ethical leadership characteristics, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3949-3953.
- Wang, H., Gibson, C., & Zander, U. (2020). Editors' comments: Is research on corporate social responsibility undertheorized?.
- Wan, P., Chen, X., & Ke, Y. (2020). Does corporate integrity culture matter to corporate social responsibility? Evidence from China. *Journal of Cleaner Production*, 259, 120877.
- Abdollahi B, Yusoliani Gh, Hatamian J. (2014). The Relationship between organizational justice component and organizational commitment in elementary teachers. *New Educational Thoughts*; 10(2): 92-118.
- Banks, G. C., Fischer, T., Gooty, J., & Stock, G. (2020). Ethical leadership: Mapping the terrain for concept cleanup and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 101471.
- Ko, C., Ma, J., Bartnik, R., Haney, M. H., & Kang, M. (2018). Ethical leadership: An integrative review and future research agenda. *Ethics & Behavior*, 28(2), 104-132.
- Markey, K., Ventura, C. A. A., Donnell, C. O., & Doody, O. (2021). Cultivating ethical leadership in the recovery of COVID-19. *Journal of nursing management*, 29(2), 351-355.
- Matten, D., & Moon, J. (2020). Reflections on the 2018 decade award: The meaning and dynamics of corporate social responsibility. *Academy of management Review*, 45(1), 7-28.
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2019). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: The mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 1-28.