

مدل ترکیبی رهبری اخلاقی، خودکارآمدی شغلی در پیش‌بینی آوای کارکنان در سازمان‌های

دانش‌بنیان استان تهران

لیلا کلانتری^۱، مریم کلانتری^۲

^۱گروه مدیریت بازرگانی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی زنجان، ایران

kalantari_leila@yahoo.com

^۲گروه مدیریت بازرگانی، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی ابهر، ایران

kalantarileila@gmail.com

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۷/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۱۵

A hybrid model of ethical leadership and job self-efficacy in predicting employee voice in knowledge-based organizations in Tehran province

Leila Kalantari^۱, Maryam Kalantari^۲

^۱Department of Business Administration, Zanjan Branch, Islamic Azad University of Zanjan, Iran

^۲Department of Business Administration, Abhar Branch, Islamic Azad University of Abhar, Iran

Abstract

The main objective of this study is to present a combined model of ethical leadership and job self-efficacy in explaining and predicting the ethical voice of employees in knowledge-based organizations in Tehran province, with an emphasis on the moderating role of gender. This study is applied in terms of purpose and descriptive-analytical in nature, and was conducted with a causal survey approach. The statistical population of the study consists of all employees of knowledge-based organizations in Tehran province. Among them, ۳۴۸ people were selected as a statistical sample using a simple random method and proportional method based on the Cochran formula. Standard and researcher-made questionnaires were used to collect primary data. The face validity of the instrument was examined through expert opinion and confirmatory factor analysis (CFA), and the sample adequacy and appropriateness of the factor structure were confirmed using the KMO index and Bartlett test. Also, the reliability of the questionnaires was measured using Cronbach's alpha coefficient, and the results indicated the desirable reliability of the measurement tool. The collected data were analyzed at two levels: descriptive and inferential. In the descriptive statistics section, SPSS version ۲۱ software was used, and in the hypothesis testing and analysis of structural relationships between variables, structural equation modeling using LISREL version ۸,۸ software was used. The findings from the path

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، ارائه مدلی ترکیبی از رهبری اخلاقی و خودکارآمدی شغلی در تبیین و پیش‌بینی آوای اخلاقی کارکنان در سازمان‌های دانش‌بنیان استان تهران با تأکید بر نقش تعدیل‌گر جنسیت است. این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، توصیفی تحلیلی بوده و با رویکرد علی از نوع پیمایشی اجرا گردیده است. جامعه آماری پژوهش را تمامی کارکنان سازمان‌های دانش‌بنیان استان تهران تشکیل می‌دهند. از میان آن‌ها، بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۳۴۸ نفر به روش تصادفی ساده و به شیوه نسبتی به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های اولیه، از پرسشنامه‌های استاندارد و محقق‌ساخته استفاده شد. روایی صورتی ابزار از طریق نظر خبرگان و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت و با استفاده از شاخص KMO و آزمون بارتلت، کفایت نمونه و مناسب بودن ساختار عاملی تأیید شد. همچنین، پایایی پرسشنامه‌ها با بهره‌گیری از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد که نتایج حاکی از پایایی مطلوب ابزار اندازه‌گیری بود. داده‌های گردآوری‌شده در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شدند. در بخش آمار توصیفی از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و در بخش آزمون فرضیه‌ها و تحلیل روابط ساختاری میان متغیرها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL نسخه ۸,۸ بهره گرفته شد. یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که رهبری اخلاقی و خودکارآمدی، هر دو اثر مستقیم و معناداری بر آوای اخلاقی

analysis showed that both ethical leadership and self-efficacy have a direct and significant effect on employees' moral voice. In addition, the results indicate that employees' gender plays a significant moderating role in the relationships between ethical leadership and moral voice, as well as between self-efficacy and moral voice.

Keywords: Ethical leadership, self-efficacy, employees' moral voice, knowledge-based companies

کارکنان دارند. نتایج حاکی از آن است که جنسیت کارکنان نقش تعدیل‌گر معناداری در روابط میان رهبری اخلاقی و آوای اخلاقی و نیز میان خودکارآمدی و آوای اخلاقی ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، خودکارآمدی، آوای اخلاقی کارکنان، شرکت‌های دانش بنیان

۱. مقدمه

کنند. (وانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۴). در این میان، «آوای اخلاقی کارکنان» یا به عبارتی اظهار نگرانی‌ها، پیشنهادات یا اعتراضات اخلاقی از سوی کارکنان — که ممکن است به بهبود فرآیندها، جلوگیری از خطاها یا ارتقای سلامت اخلاقی سازمان منجر شود — به‌عنوان یک متغیر رفتاری مهم مطرح است. کارکنانی که از خودکارآمدی بالاتری برخوردارند و در محیطی با رهبری اخلاقی فعالیت می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که صدای اخلاقی خود را به کار برند. به بیان دیگر، خودکارآمدی اخلاقی می‌تواند مسیر میانجی بین رهبری اخلاقی و آوای اخلاقی کارکنان باشد. نمونه‌ای از این رابطه در پژوهشی دیده شده است که خودکارآمدی اخلاقی جزئی از مسیر تأثیر رهبری اخلاقی بر ابراز صدای اخلاقی کارکنان بوده است. به بیان دیگر در سال‌های اخیر، اهمیت اخلاق^۳ در محیط‌های کاری بیش از پیش مورد توجه سازمان‌ها و پژوهشگران قرار گرفته است. یکی از مفاهیم کلیدی در این زمینه، رهبری اخلاقی^۴ است که به معنای هدایت و مدیریت بر پایه اصول اخلاقی مانند صداقت، انصاف، شفافیت و احترام به دیگران بیان می‌شود. رهبران اخلاقی با الگوسازی رفتاری، می‌توانند رفتارهای اخلاقی را در بین کارکنان تقویت کرده و فضایی مثبت و سالم در سازمان ایجاد کنند. در این راستا، رهبری اخلاقی نقشی محوری در شکل‌گیری و تقویت رفتارهای مسئولانه در سازمان ایفا می‌کند. از

در عصر کنونی که سازمان‌های دانش‌بنیان با گسترش فناوری و جهانی شدن محیط‌های کاری روبرو هستند، نقش رهبری به عنوان عاملی تعیین‌کننده در شکل‌دهی به فرهنگ سازمانی و رفتار کارکنان برجسته شده است. به‌ویژه در محیط‌هایی که نوآوری و مشارکت کارکنان اهمیت دارد، رهبری اخلاقی می‌تواند به‌عنوان چارچوب رفتاری منجر به افزایش اعتماد، شفافیت و مشارکت فعال کارکنان شود. پژوهش‌های تازه نشان می‌دهند که رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معناداری با رفتار صدای کارکنان دارد، به طوری که رهبران اخلاقی، کارکنان را تشویق می‌کنند تا دیدگاه‌ها، پیشنهادات و حتی نگرانی‌های اخلاقی خود را ابراز نمایند. (دنور و همکاران^۱، ۲۰۲۰). از سوی دیگر، «خودکارآمدی شغلی» یا باور فرد به توانایی خود در انجام وظایف کاری به‌عنوان متغیری کلیدی در تبیین رفتار کارکنان شناخته می‌شود. هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند توانایی لازم برای ایفای نقش خود را دارند، تمایل بیشتری به ابراز دیدگاه‌هایشان خواهند داشت و در فرآیند حمایت از اخلاق سازمانی مشارکت خواهند کرد. مطالعات متعددی نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی می‌تواند به تقویت خودکارآمدی کارکنان منجر شود، چرا که رهبران اخلاقی از طریق الگوسازی، تشویق، بازخورد مثبت و عدالت رفتاری، شرایطی فراهم می‌آورند که کارکنان باور بیشتری به توانمندی‌های خود پیدا

^۲ Wang & et al

^۳ Ethics

^۴ Ethical leadership

^۱ Denver J. Fowler

مهمترین ویژگیهایی که در رهبران مدنظر می باشد رهبری اخلاقی^۸ است. رهبری اخلاقی از جمله بحثهایی است که از دهه های پایانی قرن بیستم وارد حوزه مدیریت و رهبری شده است (آقامرادی و تاراسی، ۱۴۰۰، ۲۷). رهبری اخلاقی به عنوان یک سبک مستقل رهبری موضوع نسبتاً جدیدی است که هنوز تمامی ابعاد آن به طور کامل مورد مطالعه قرار نگرفته است، در توضیح اخلاق مداری رهبران، عنوان شده است که رهبران در هنگام تصمیم گیری نباید تنها به منافع خود توجه نمایند بلکه باید از تاثیر نتایج تصمیم بر تمامی افراد آگاهی یابند (استنس بوری^۹، ۲۰۰۹، ۶۰). امروزه، سازمانها به صورت فزاینده ای خود را درگیر مسئله ای می بینند که آن را معماری اخلاقی می نامند، یعنی اوضاع و شرایطی که باید یک بار دیگر کارهای غلط و درست را تعریف کرد، زیرا مرز بین کارهای درست و غلط بیش از پیش از بین رفته است. به طور کلی انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگیهای خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار بگیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تاثیر بگذارد (ماکس ول^{۱۰}، ۲۰۱۷، ۱۹). از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد، تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره وری هرچه بیشتر کار کنند. این امر، نیازمند وجود رهبران اخلاق مدار است (یان^{۱۱}، ۲۰۱۷، ۳). رهبران با هوش اخلاقی بالا، کار درست را درست انجام می دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزشها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول

سوی دیگر، مفهوم خودکارآمدی اخلاقی^۵ به باور فرد نسبت به توانایی خود در انجام رفتارهای اخلاقی در موقعیت های دشوار و چالش برانگیز اشاره دارد. افرادی که از خودکارآمدی اخلاقی بالاتری برخوردارند، بیشتر تمایل دارند که در برابر ناهنجاری ها و بی عدالتی ها واکنش نشان داده و رفتارهای اخلاقی را در سازمان ترویج دهند. یکی از این رفتارها، آوای اخلاقی^۶ است که به معنای بیان نگرانی های اخلاقی، هشدار نسبت به تصمیمات غیر اخلاقی و دفاع از ارزش های درست در محیط کاری می باشد. ترکیب رهبری اخلاقی و خودکارآمدی اخلاقی می تواند تأثیر چشم گیری بر میزان آوای اخلاقی کارکنان داشته باشد؛ به طوری که در حضور یک رهبر اخلاق مدار و با وجود باور درونی قوی به توانایی اخلاقی، کارکنان با جسارت بیشتری نسبت به مسائل اخلاقی واکنش نشان می دهند. با این حال، این روابط ممکن است تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند جنسیت^۷ قرار گیرد. پژوهش ها نشان داده اند که زنان و مردان ممکن است برداشت های متفاوتی از رهبری اخلاقی داشته باشند و به شیوه های مختلفی به موقعیت های اخلاقی واکنش نشان دهند. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و خودکارآمدی اخلاقی بر آوای اخلاقی کارکنان با تأکید بر نقش تعدیلگر جنسیت است. درک این روابط می تواند به مدیران و سازمانها در توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق، طراحی سیاست های آموزشی مؤثر و به کارگیری رهیافت های مناسب برای تقویت رفتارهای اخلاقی در بین کارکنان کمک نماید. رهبران به دلیل تأثیرات ویژه ای که بر رفتار پیروان شان دارند در آثار مدیریت بسیار مورد توجه قرار گرفته اند. سبکها و ویژگی های مختلفی برای رهبران اثربخش ذکر شده است. در برخی از سبک های رهبری، اخلاق مداری به عنوان یکی از ویژگی های مهم ذکر شده است. در قرن حاضر یکی از

^۸ Ethical leadership

^۹ Stansbury

^{۱۰} Maxwell

^{۱۱} Yan Lam Bawick

^۵ Moral self-efficacy

^۶ Moral voice

^۷ Gender

مربوط به مسائل مربوط به کار با هدف ایجاد پیشرفت های سازمانی یا واحدی در نظر می‌گیرند (بارون و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۶، ۶۶). در واقع آوای کارکنان، توانایی و فرصت کارکنان برای بیان نظرات، پیشنهادات و ایده‌های خود در محیط کار است. این مفهوم به توانمندسازی کارکنان برای شرکت فعالانه در تصمیم‌گیری‌ها و بهبود فرآیندها و خط‌مشی‌های سازمانی اشاره دارد. آوای کارکنان می‌تواند نقش مهمی در بهبود رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری و ایجاد فرهنگ سازمانی باز و شفاف ایفا کند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸، ۹). آوای اخلاقی کارکنان نیز ابراز نظرات، نگرانی‌ها، پیشنهادات و ایده‌های کارکنان در مورد مسائل اخلاقی و ارزش‌های سازمانی است. این مفهوم به توانمندسازی کارکنان برای شرکت فعالانه در تصمیم‌گیری‌ها و بهبود فرآیندها و خط‌مشی‌های اخلاقی سازمان اشاره دارد (زنگ و همکاران، ۲۰۲۱، ۸۸). در سازمان‌های دانش بنیان امروزی، بررسی نقش رهبری اخلاقی و خودکارآمدی اخلاقی در شکل‌گیری آوای اخلاقی کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. رهبران اخلاقی با تکیه بر ارزش‌ها و اصول اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای خود، زمینه‌ساز فرهنگ سازمانی سالم و اعتمادمحور می‌شوند. در این میان، خودکارآمدی اخلاقی به باور کارکنان نسبت به توانایی‌شان در تشخیص و اجرای رفتارهای اخلاقی اشاره دارد و می‌تواند عاملی تعیین‌کننده در تمایل آن‌ها برای ابراز دیدگاه‌ها و دغدغه‌های اخلاقی باشد. با وجود اهمیت این متغیرها، یکی از شکاف‌های اساسی در پژوهش‌های پیشین، بی‌توجهی به نقش تعدیل‌گر جنسیت در روابط میان آن‌هاست. تفاوت‌های اجتماعی، فرهنگی و نگرشی میان زنان و مردان ممکن است باعث شود شیوه و میزان بیان نظرات اخلاقی آنان در محیط کار متفاوت باشد. این امر می‌تواند پیامدهایی همچون کاهش تمایل به مشارکت اخلاقی، افت اعتماد سازمانی و حتی کاهش بهره‌وری را به

اخلاقی پیوند می‌زند (ژو^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۵، ۶۲). در همین راستا خودکارآمدی به باورها یا قضاوت‌های فرد به تواناییهای خود در انجام وظایف و مسئولیتها اشاره دارد (باندورا، ۱۹۹۷، ۴۵). بطوری که اگر فردی باور داشته باشد می‌تواند نتایج مورد انتظار سازمان را به‌دست آورد و یا به این باور برسد که می‌تواند مانع رفتارهای غیر قابل قبول شود، انگیزه او برای انجام این کار زیاد خواهد شد (سعادت و همکاران، ۱۴۰۳، ۶). همین‌طور مطابق با مطالعات انجام شده می‌تواند باعث تقویت، توانمندی، خوش‌بینی و وابستگی در کار شود (لیو و همکاران، ۲۰۱۸؛ آق‌هالو و همکاران، ۲۰۲۴). خودکارآمدی اخلاقی^{۱۳} به باور فرد در مورد توانایی‌اش در تشخیص و اجرای رفتارهای اخلاقی در شرایط مختلف اطلاق می‌شود. این مفهوم به توانمندی شخص در مواجهه با چالش‌های اخلاقی و تصمیم‌گیری درست و مسئولانه در مواجهه با موقعیت‌های پیچیده اشاره دارد. از طرفی امروزه کسب مزیت رقابتی یکی از چالش‌های اساسی مدیران، به حساب آمده و یکی از مهم‌ترین خواسته‌های اساسی آنها، جستجوی راهکارهایی است که بتواند سازمان را در دستیابی به مزیت‌های رقابتی یاری نماید. در این راستا، اهمیت نظرات و ایده‌های منابع انسانی به حدی است که می‌توان گفت سازمانی که مجهز به افراد آگاه و با صلاحیت (توانایی بیان ایده‌ها و نظرات) است، برای موفقیت شرایط لازم را دارد و منابع دیگر در کنار منابع انسانی به عنوان یک عنصر مکمل قرار می‌گیرند (آقامردای و تاراسی، ۱۴۰۰، ۶۶). در جهان رقابتی و متغیر امروز ابراز نظر (صدا) می‌تواند بیشتر از سکوت ارزش داشته باشد (تراندیس^{۱۴}، ۲۰۱۷، ۹۸)، آوای کارکنان، یکی از این رفتارهای فعالانه است که توجه آکادمیک را به خود جلب کرده است. محققان آوای کارکنان را به عنوان رفتار اختیاری کارکنان از صحبت در مورد ایده‌ها، پیشنهادات یا نگرانی‌های

^{۱۲} Zhu

^{۱۳} Ethical Self-Efficacy

^{۱۴} Triandis

^{۱۵} Chou & Barron

خود کارآمدی اخلاقی: خودکارآمدی اخلاقی به باور فردی که یک شخص نسبت به توانایی‌اش در شناخت و اجرای رفتارهای اخلاقی در شرایط مختلف دارد، اشاره دارد (لیوو همکاران، ۲۰۱۸، ۷).

آوای اخلاقی کارکنان: آوای اخلاقی کارکنان ابراز نظرات، نگرانی‌ها، پیشنهادات و ایده‌های کارکنان در مورد مسائل اخلاقی و ارزش‌های سازمانی است (رئوف قطب الدینی و همکاران، ۱۴۰۰، ۹۰).

۳. مرور پژوهش‌های پیشین

در هر پژوهش علمی قبل از تدوین فرضیه‌ها باید ضمن مطالعه پژوهش‌های پیشین ضروری است به بررسی افکار، عقاید و اندیشه‌های صاحب‌نظران و نظریه‌های علمی مرتبط با موضوع پژوهش پرداخته شود تا پژوهش از طریق چارچوب نظری جنبه علمی یافته و دارای پشتوانه نظری مناسب باشد. پژوهشی توسط محمدی و همکاران در سال ۱۴۰۳ با عنوان «اعتبار مدل شایستگی‌های مدیران وزارت نیرو با رویکرد رهبری اخلاقی» ارائه شد. زمینه و هدف: شناسایی و توسعه شایستگی‌های مدیران باعث ارتقای سطح بهره‌وری و بهبود ابعاد مختلف مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها می‌گردد. هدف این پژوهش شناسایی اعتبار مدل شایستگی‌های مدیران وزارت نیرو با رویکرد رهبری اخلاقی است. روش تحقیق: این پژوهش از حیث روش تحقیق توصیفی-پیمایشی بود و از روش نمونه‌گیری هدفمند، تعداد ۱۱ نفر از مدیران وزارت نیرو و نخبگان دانشگاهی بر اساس اشباع نظری انتخاب شدند. در بخش کمی، نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده و جامعه آماری کلیه مدیران در وزارت نیرو بود. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف؛ اسمیرنوف و برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها از شاخص kmo و آزمون بارتلت استفاده شد. یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که مدل پژوهش شامل شش محور توسعه استراتژیک منابع انسانی، اسناد بالادستی، راهبردهای توسعه مدیران، توسعه کلان

همراه داشته باشد. از سوی دیگر، نبود فرهنگ سازمانی حمایتگر برای ابراز دیدگاه‌های اخلاقی، گاه موجب ترس از قضاوت یا بی‌توجهی به نظرات کارکنان می‌شود و در نتیجه، فرصت‌های یادگیری اخلاقی و تصمیم‌گیری مشارکتی کاهش می‌یابد. در چنین شرایطی، رهبران اخلاقی نقشی کلیدی در ایجاد فضای امن، حمایتگر و عادلانه برای ابراز صدای اخلاقی کارکنان ایفا می‌کنند. با توجه به ویژگی‌های منحصر به فرد سازمان‌های دانش‌بنیان از جمله تاکید بررسی این مدل ترکیبی در بستر استان تهران ضروری به نظر می‌رسد. علاوه بر این، متغیری مانند «جنسیت کارکنان» ممکن است نقش تعدیل‌گر در این روابط ایفا کند؛ به عبارتی تأثیر رهبری اخلاقی و خودکارآمدی شغلی بر آوای اخلاقی ممکن است برای کارکنان زن و مرد متفاوت باشد. این پژوهش درصدد است مدلی ترکیبی ارائه دهد که در آن رهبری اخلاقی و خودکارآمدی شغلی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بینی‌کننده، آوای اخلاقی کارکنان را توضیح می‌دهند و جنسیت نیز به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر مورد توجه قرار می‌گیرد. در نتیجه، این مطالعه می‌تواند هم افزون بر ارتقای دانش نظری، راهکارهایی عملی برای مدیران سازمان‌های دانش‌بنیان در استان تهران فراهم آورد.

۲. مرور ادبیات پژوهش

رهبری اخلاقی: رهبری اخلاقی، رهبری متمرکز بر رفتار مناسب از طریق احترام به اخلاق و ارزش‌ها و همچنین حقوق و کرامت دیگران است. اکثر محققان رهبری اخلاقی را به صورت کشمکش بین انگیزه‌های خودخواهانه و دیگرخواهانه تعریف نموده‌اند و عنوان نموده‌اند که یک رهبر اخلاقی توسط مجموعه‌ای از باورهای پذیرفته شده و قضاوت‌های صحیح به جای منفعت طلبی شخصی عمل می‌نماید (ترنر و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۲، ۶).

^{۱۶} Turner et al

۱۴۰۳ با عنوان «بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و نقش تعدیلگر اشتیاق شغلی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی خراسان شمالی)» ارائه شد. این تحقیق با هدف بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و نقش تعدیلگر اشتیاق شغلی انجام گرفت. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی با استفاده از روش‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان تامین اجتماعی خراسان شمالی بود که تعداد ۱۲۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. نتایج نشان داد اعتماد سازمانی رابطه رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی را میانجی‌گری می‌نماید؛ همچنین اشتیاق شغلی رابطه رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی را تعدیل‌گری می‌نماید. پژوهشی توسط وحید میرزایی، امید قزوینی، و یونس مهرآسا در سال ۱۴۰۳ با عنوان «بررسی رابطه رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی محل کار با نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی (مورد مطالعه: دبیران دوره دوم متوسطه دبیرستان‌های شهرستان بجنورد)» ارائه شد. آموزش و پرورش، همواره یکی از بخش‌های مهم کشور بوده است. دبیران به‌عنوان رکن اصلی این نهاد محسوب می‌شوند. چگونگی ارتباط مدیران با دبیران در آمادگی ذهنی و روحی آن‌ها برای تعلیم و تربیت دانش‌آموزانی که قرار است آینده کشور را بسازند تاثیر مستقیم دارد. از این رو، پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی با نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی در جامعه دبیران دوره دوم متوسطه شهر بجنورد صورت پذیرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع پیمایشی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، شامل ۴۴۰ نفر از دبیران دوره دوم متوسطه دبیرستان‌های شهرستان بجنورد بود که با استفاده از فرمول مورگان ۱۶۰ نفر با روش تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب

منابع انسانی، عملکرد شغلی و الگوی قابلیت کارکنان می‌باشد. قابلیت‌های شناسایی شده مورد تایید خبرگان قرار گرفت. نتیجه‌گیری: تمرکز بر مولفه‌های شایستگی مدیران با رویکرد رهبری اخلاقی باعث همگرایی راهبردهای کلان سازمانی با راهبردهای بخشی حوزه منابع انسانی و بهبود تعاملات و ارتباطات بین کارکنان وزارت نیرو می‌گردد. نتایج پژوهش محمدی و همکاران (۱۴۰۳) با عنوان «اعتبار مدل شایستگی‌های مدیران وزارت نیرو با رویکرد رهبری اخلاقی» که با روش آمیخته انجام شده است نشان داد مدل پژوهش شامل شش محور توسعه استراتژیک منابع انسانی، اسناد بالادستی، راهبردهای توسعه مدیران، توسعه کلان منابع انسانی، عملکرد شغلی و الگوی قابلیت کارکنان می‌باشد. قابلیت‌های شناسایی شده مورد تایید خبرگان قرار گرفت. نتیجه‌گیری: تمرکز بر مولفه‌های شایستگی مدیران با رویکرد رهبری اخلاقی باعث همگرایی راهبردهای کلان سازمانی با راهبردهای بخشی حوزه منابع انسانی و بهبود تعاملات و ارتباطات بین کارکنان وزارت نیرو می‌گردد. پژوهشی توسط محبوبه عارفیان جزی در سال ۱۴۰۳ با عنوان «بررسی تعهد حرفه‌ای بر رهبری اخلاقی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه مدیران و کارکنان شهرداری شاهین‌شهر» ارائه شد. تحقیق حاضر بر حسب هدف از نوع کاربردی و از نظر روش «توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق مدیران و کارکنان شهرداری شاهین‌شهر می‌باشد. حجم نمونه بصورت تصادفی ۳۰ نفر از مدیران و کارکنان شهرداری شاهین‌شهر برآورد گردید. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. برای تایید روایی از روش روایی محتوایی بر اساس نظرات صاحب‌نظران رشته مدیریت استفاده شد. پایایی تمام متغیرها به دلیل اینکه آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ است. تایید گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از نرم‌افزار smart pls استفاده شد. پژوهشی توسط وحید میرزایی، و فاطمه عبدالله زاده نامانلو در سال

طور کامل جذب کارشان می‌شوند و فعالیت‌های کاریشان را به شکل مناسبی انجام می‌دهند. هدف پژوهش حاضر مدلسازی تاثیر رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی آوای سازمانی می‌باشد. هدف پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ نوع و روش پژوهش، همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. نمونه آماری پژوهش با استفاده از جدول مورگان و از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای یک مرحله‌ای که در این روش، فهرست مدارس تنظیم گردید و به عنوان خوشه در نظر گرفته شدند و از بین آن‌ها مدرسه‌ها به طور تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها به طور تصادفی در بین ۱۸۳ نفر از معلمان این مدارس توزیع گردید. در این پژوهش جهت جمع آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی با میانجی آوای سازمانی به ترتیب با مقدار ضرایب مسیر ۰/۲۹ و ۰/۲۴ بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر غیر مستقیم دارند. همچنین آوای سازمانی با مقدار ضریب مسیر ۰/۶۸، با مقدار $t=4/73$ بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر مستقیم دارد. به طور کلی سازمان‌های آموزشی برای بهبود اشتیاق شغلی بهتر است فرهنگ اخلاقی را در سازمان نهادینه کرده و سبک رهبری اخلاقی را بکار ببندند. پژوهشی توسط پورفرج چمنی، هادی و زمانی، محمدرضا در سال ۱۴۰۱ با عنوان تاثیر رهبری اخلاقی بر مشارکت کارکنان: نقش خودکارآمدی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان بخش تولید مجتمع دخانیات گیلان)، ارائه شد. هدف این مطالعه بررسی نقش خودکارآمدی و تعهد سازمانی در میانجی‌گری متوالی رابطه بین رهبری اخلاقی و مشارکت کارکنان است. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین رهبری اخلاقی و مشارکت کارکنان با تاثیرات واسطه‌ای خودکارآمدی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. خودکارآمدی و تعهد سازمانی به طور کامل این رابطه را میانجی‌گری می‌کنند. نتایج، بینشی را در مورد درک رفتار کارکنان به ویژه در

گردیدند. به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه رهبری اخلاقی بروان و همکاران (۲۰۱۷)، پرسش‌نامه ادراک از عدالت سازمانی کلکوئیت (۲۰۱۷) و پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی بنت و رابینسون (۲۰۰۰)، استفاده شد. پایایی و روایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روایی صوری احراز شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری بر پایه حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS ۳ استفاده گردید. نتایج پژوهش، بیانگر رابطه معکوس و معنادار بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی است. همچنین بیانگر رابطه مثبت و مستقیم بین رهبری اخلاقی و ادراک از عدالت سازمانی، رابطه معکوس و معنادار بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتارهای انحرافی و رابطه معکوس و معنادار بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی است. همچنین نتایج نشان داد، ادراک از عدالت سازمانی رابطه بین رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی را میانجی‌گری می‌نماید. بدین ترتیب این پژوهش، نشانگر اهمیت رهبری اخلاقی و الزام برای انجام اقدامات عادلانه از سوی مدیران برای کاهش بروز رفتارهای انحرافی دبیران است. پیشنهاد می‌شود، برنامه‌های نظارت و راهنمایی به صورت جدی در برنامه توسعه‌ای مدارس گنجانده شود و راهنمایی معلمان به عنوان رویکردی برای کاهش رفتارهای انحرافی و آسیب‌رسان تلقی گرد همچنین درک معلمان از بی‌عدالتی در مورد حقوق و مزایا مورد بررسی قرار گرفته و در صورت واقعیت داشتن نسبت به متعادل‌سازی حقوق و مزایا آنها اقدام گردد. پژوهشی توسط زهرا محمدی، علی شوقی، اسرافیل شبانی، و پریسا ایمانی در سال ۱۴۰۲ با عنوان «مدلسازی تاثیر رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی آوای سازمانی». ارائه شد. سازمان‌های امروزی به کارمندان با انرژی و علاقمند نیاز دارند افرادی که نسبت به کارشان شوق و احساس خوب بالای دارند. به عبارتی، کارمندان علاقمند به

غیراخلاقی سازمانی را مهار و پیشگیری می‌کند. برخی محققان به دنبال کشف راه‌هایی برای برانگیختن آوای اخلاقی کارکنان بوده‌اند. با این حال، مطالعات محدود عمدتاً به پیشینه‌های سبک‌های رهبری پرداخته و تأثیر عوامل سازمانی بر آوای اخلاقی را نادیده گرفته‌اند. بر اساس نظریه خودتعیینی، مطالعه حاضر مدل نظری را در مورد چگونگی تأثیر مدیریت منابع انسانی مسئولانه اجتماعی (SRHRM) بر آوای اخلاقی کارکنان از طریق انگیزش خودمختار و انگیزش کنترل‌شده و همچنین نقش تعدیل‌کننده تطابق ارزش‌های فرد-سازمان بررسی می‌کند. علاوه بر این، یافته‌ها نشان دادند که تطابق فرد-سازمان تأثیرات غیرمستقیم SRHRM بر آوای اخلاقی از طریق انگیزش خودمختار را تعدیل می‌کند، به گونه‌ای که تأثیر غیرمستقیم برای سطح بالای تطابق ارزش‌های فرد-سازمان قوی‌تر از سطح پایین آن است. برخی از نظریات و دلالت‌های عملی نیز مورد بحث قرار گرفتند. پژوهشی توسط یویانگ زنگ و همکاران (۲۰۲۱)، با عنوان رهبری اخلاقی و آوای اخلاقی: مکانیسم‌های میانجی‌گری درونی‌سازی ارزش‌ها و هویت یکپارچگی، ارائه شد، با استناد به دیدگاه‌های خودمفهوم‌پردازی و پردازش اطلاعات اجتماعی، ما مدلی را فرضیه‌سازی و آزمون می‌کنیم که رهبری اخلاقی را از طریق درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی و هویت یکپارچگی به آوای اخلاقی مرتبط می‌کند. مطالعه اول از داده‌های زمان‌مند استفاده می‌کند و نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی به طور مثبت با درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی پیروان مرتبط است که به نوبه خود هویت یکپارچگی و آوای اخلاقی آن‌ها را تقویت می‌کند. اثر میانجی‌گری سریال رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای اخلاقی از طریق درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی کارکنان و هویت یکپارچگی نیز معنادار است. حمایت بیشتر از فرضیه‌های ما با استفاده از داده‌های چندمنبع (مطالعه دوم) و یک طرح مقطعی سه‌موجی (مطالعه سوم) ارائه می‌شود. دلالت‌های نظری و عملی نیز مورد بحث قرار

حضور رهبری اخلاقی فراهم می‌کند. با تکیه بر تئوری حفاظت از منابع بررسی کردیم که چگونه حمایت اخلاقی از رهبر کارکنان را قادر می‌سازد تا منابع خود را برای نتایج مثبت سرمایه‌گذاری کنند. پژوهشی توسط جان اقهالو و همکاران^{۱۷} (۲۰۲۴)، با عنوان رهبری اخلاقی در سازمان‌های مدرن: پیمایش در پیچیدگی و ترویج یکپارچگی، ارائه شد، در محیط کسب‌وکار پیچیده و سریع امروزی، رهبری اخلاقی به‌طور فزاینده‌ای برای تقویت اعتماد و اعتبار، بهبود شهرت سازمانی، ترویج مشارکت و روحیه کارکنان، کاهش ریسک‌ها و مسئولیت‌های قانونی، تحریک نوآوری و خلاقیت و تضمین پایداری بلندمدت اهمیت پیدا کرده است. این مقاله پژوهشی به بررسی مفهوم رهبری اخلاقی، اهمیت آن در سازمان‌های مدرن و چالش‌ها و فرصت‌های مرتبط با اجرای آن می‌پردازد. با استفاده از چارچوب‌های نظری، مطالعات موردی و شواهد تجربی، این مقاله نقش رهبران اخلاقی در تقویت اعتماد، ترویج یکپارچگی و بهبود نتایج مثبت سازمانی را بررسی می‌کند. یافته‌های ما بر نقش محوری رهبران اخلاقی در تقویت اعتماد و اعتبار، بهبود شهرت سازمانی، ترویج مشارکت و روحیه کارکنان، کاهش ریسک‌ها و مسئولیت‌های قانونی، تحریک نوآوری و خلاقیت و تضمین پایداری بلندمدت تأکید می‌کند. علاوه بر این، استراتژی‌هایی برای توسعه و ترویج شیوه‌های رهبری اخلاقی در سازمان‌ها مورد بحث قرار می‌گیرد و توصیه‌هایی برای پژوهش‌ها و کاربردهای آینده ارائه می‌شود. پژوهشی توسط زو و همکاران^{۱۸} (۲۰۲۳)، با عنوان مدیریت منابع انسانی مسئولانه اجتماعی و آوای اخلاقی کارکنان: بر اساس نظریه خودتعیینی ارائه شد، در پس‌رخدادهای مکرر رسوایی‌های تجاری، اغلب سکوت و همدستی در مقابل بی‌اخلاقی سازمانی وجود دارد. آوای اخلاقی، نوعی رفتار اخلاقی فعالانه کارکنان است که پدیده‌های

^{۱۷} John Ughulu,

^{۱۸} Hongdan Zhao

^{۱۹} Yuanhua Chen Weiwei Liu

پیش بینی کننده و مقدمات خودکارآمدی در بین کارکنان شرکت است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی-تحلیلی، به شیوه پیمایشی با رویکرد علی است. ابزار سنجش پرسشنامه می باشد که مقیاس گزینه های پرسشنامه برگرفته از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت که از ۱ تا ۵ را با عناوین (شدیدا مخالفم تا قویا موافقم) می باشد و روایی پرسشنامه ها با استفاده از روایی صوری و تحلیل عاملی مورد تایید قرار گرفته و همچنین پایایی آنها با گزارش ضریب آلفای کرونباخ کل (۰/۹۷) مورد تایید قرار گرفت. های پژوهش هم از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل ۸/۸ استفاده شد.

۴. روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش اجرا، توصیفی-تحلیلی است و با رویکرد علی از نوع پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت های دانش بنیان استان تهران می باشد. بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه برابر با ۳۴۸ نفر برآورد شد و نمونه ها به روش تصادفی ساده انتخاب شدند تا نماینده ای مناسب از جامعه آماری باشند. به منظور گردآوری داده های اولیه، از پرسشنامه های استاندارد و محقق ساخته استفاده گردید. ابزار نهایی مشتمل بر ۲۹ گویه در دو بخش اصلی است. بخش نخست، به ویژگی های فردی و جمعیت شناختی پاسخ دهندگان شامل جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه خدمت اختصاص دارد. بخش دوم، شامل ۲۴ سؤال مرتبط با متغیرهای اصلی پژوهش است که در سه مقیاس اصلی طراحی شده اند: رهبری اخلاقی با ۹ گویه، برگرفته از پرسشنامه های براون و همکاران (۲۰۰۵) و به روزرسانی شده توسط بافیک و همکاران (۲۰۱۷) و فیتو و همکاران (۲۰۲۲) خودکارآمدی اخلاقی با ۹ گویه، مبتنی بر ابزار لیو و همکاران (۲۰۱۸) آوای اخلاقی کارکنان با ۶ گویه، برگرفته از پرسشنامه ژائو و همکاران

گرفته اند. پژوهشی توسط جوزف روتمن^{۱۹} (۲۰۲۰)، با عنوان رابطه هویت اخلاقی کارکنان و تبادل دانش بین آنها ارائه شد، هدف از این پژوهش بررسی تعیین میزان رابطه بین هویت اخلاقی کارکنان و تبادل دانش در بین کارکنان شرکت های تولیدی می باشد، این تحقیق از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش از نوع تحقیقات توصیفی می باشد که به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش کارمندان ۱۰۰ شرکت تولیدی آمریکایی بوده است. اطلاعات و داده های پژوهش با استفاده از پرسشنامه جمع آوری شد. نتایج پژوهش آن ها نشان داد، رابطه مثبتی بین هویت اخلاقی کارکنان و تبادل دانش وجود دارد، به عبارتی زمانی که کارکنان دارای هویت اخلاقی بالایی هستند، به راحتی تبادل دانش می کنند. پژوهشی توسط یان لم باویک و همکاران (۲۰۲۰)، با عنوان رهبری اخلاقی و هویت اخلاقی: کشف مسیرهای دوجنبه ای ارائه شد، هدف از این پژوهش بررسی میزان تاثیر رهبری اخلاقی به واسطه انگیزه کنترل شده کارکنان برای اشتراک گذاری دانش و هویت اخلاقی کارکنان در اشتراک گذاری دانش است، این تحقیق از نظر هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش از نوع تحقیقات توصیفی می باشد که به روش پیمایشی انجام گرفته است. نتایج پژوهش آن ها نشان داد که رهبری اخلاقی تاثیر معناداری بر روی انگیزه کنترل شده کارکنان برای اشتراک گذاری دانش و هویت اخلاقی کارکنان دارد، همچنین انگیزه کنترل شده کارکنان برای اشتراک گذاری دانش و هویت اخلاقی کارکنان ارتباط بین رهبری اخلاقی و تبادل دانش کارکنان را به خوبی میانجیگری می کند. پژوهشی توسط داوید و همکاران^{۲۰} (۲۰۲۰)، با عنوان آیا رهبری اخلاقی سرپرست ها منجر به خودکارآمدی کارکنان می شود؟ ارائه شد، هدف این مطالعه بررسی تجربی رهبری اخلاقی سوپروایزرها یا سرپرست ها به عنوان عامل

^{۱۹} Joseph Rottman

^{۲۰} David Pastoriza • Miguel A. Arino

ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج به دست آمده (مطابق جدول ۲) نشان داد که ضرایب محاسبه شده برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰.۷ بوده و از پایایی و ثبات درونی مطلوب برخوردار است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که ابزار اندازه گیری پژوهش از اعتبار و اعتماد پذیری لازم برای تحلیل های آماری برخوردار می باشد.

(۲۰۲۲) کلیه پرسش ها به صورت بسته طراحی شده اند و بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت (از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم») سنجیده می شوند. برای بررسی روایی ابزار پژوهش، از روایی صوری (با نظر خبرگان و متخصصان حوزه مدیریت) و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. شاخص KMO و آزمون بارتلت نشان دهنده کیفیت نمونه و مناسب بودن ساختار عاملی ابزار بودند (شرح در جدول ۱). به منظور ارزیابی پایایی پرسشنامه ها، از

جدول ۱: مربوط به پایایی و روایی پرسشنامه

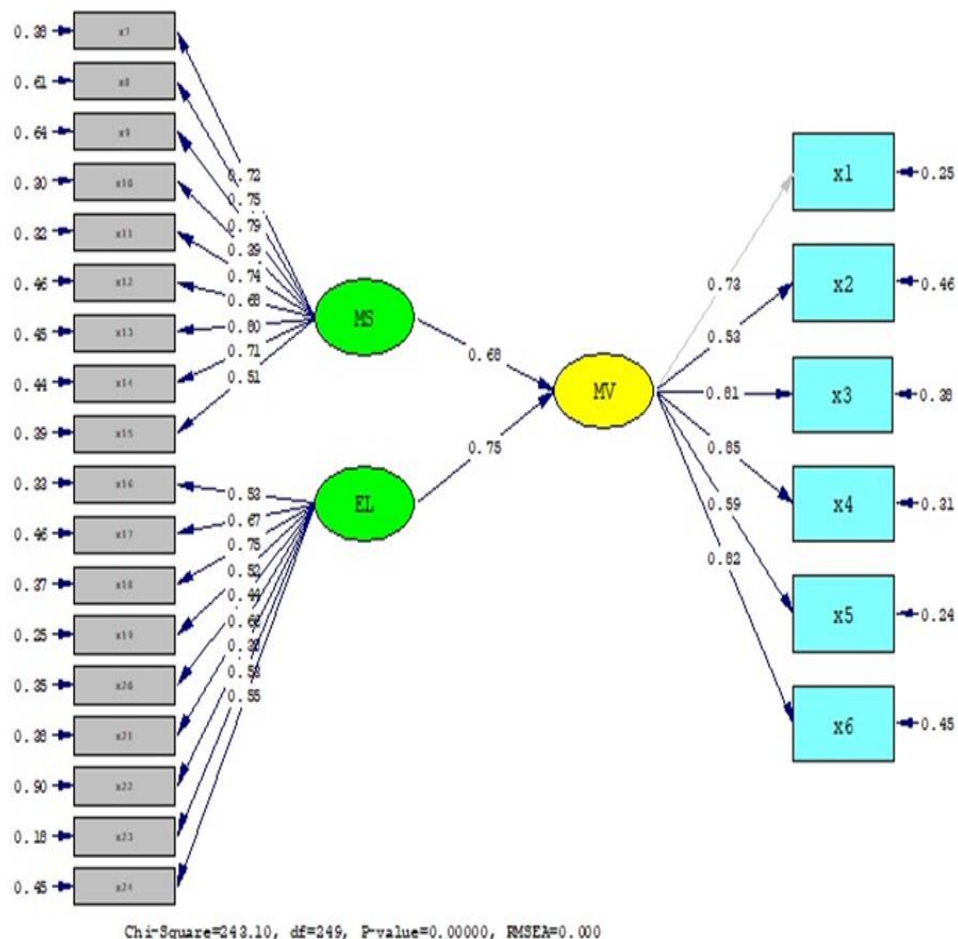
متغیرها	KMO	آلفای کرونباخ	تعداد گویه ها
آوای اخلاقی کارکنان	۰/۷۶۲	۰/۸۹۱	۶
خود کار آمدی اخلاقی	۰/۷۹۵	۰/۸۵۲	۹
رهبری اخلاقی	۰/۸۳۵	۸۰۹۸۰	۹

پاسخ دهندگان را کارکنان با ۱۷۸ نفر (۸/۷۱ درصد) و کمترین را مدیران با ۵۴ نفر (۷/۹ درصد) تشکیل داده اند. در تحلیل توصیفی متغیرهای اصلی، میانگین پاسخ ها در تمامی متغیرها بالاتر از میانگین نظری (۳) بوده است؛ بدین معنا که بیشتر پاسخ دهندگان گزینه های «موافقم» و «کاملاً موافقم» را برگزیده اند. این امر نشان می دهد که از دید شرکت کنندگان، متغیرهای رهبری اخلاقی، خود کار آمدی اخلاقی و آوای اخلاقی کارکنان از اهمیت بالایی برخوردارند. در گام بعد، برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) استفاده شد. نتایج نشان داد که داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند؛ به گونه ای که در مواردی که مقدار احتمال (P -value) بزرگ تر از ۰.۵/۰ است، فرض صفر (نرمال بودن داده ها) مورد تأیید قرار گرفته است. در بخش تحلیل استنباطی، برای آزمون فرضیه ها و بررسی روابط علی بین متغیرها، از مدل سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده گردید. شاخص های

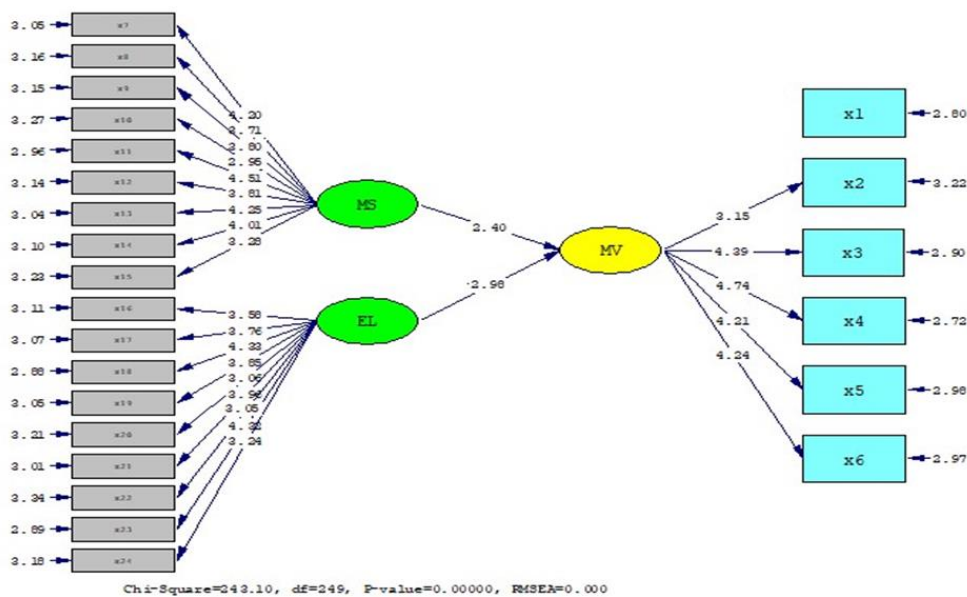
تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش با استفاده از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۱ و LISREL نسخه ۸.۸ انجام گرفته است. در مرحله نخست، به بررسی ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان پرداخته شد. از میان ۳۴۸ شرکت کننده، بیشترین فراوانی مربوط به جنسیت مرد با ۲۱۵ نفر (۵/۶۶ درصد) و کمترین مربوط به جنسیت زن با ۱۳۳ نفر (۵/۳۳ درصد) بود. از نظر گروه سنی، بیشترین توزیع در بازه ۳۱ تا ۴۰ سال با ۹۷ نفر (۳۱ درصد) و کمترین در گروه بیش از ۵۰ سال با ۶۴ نفر (۷/۱۷ درصد) مشاهده شد. در خصوص میزان تحصیلات، بیشترین پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی با ۱۴۷ نفر (۱/۴۳ درصد) و کمترین افراد دارای تحصیلات زیر فوق دیپلم با ۴۶ نفر (۵/۱۸ درصد) بودند. همچنین، در متغیر سابقه کار، بیشترین توزیع در گروه ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه با ۶۴ نفر (۸/۲۵ درصد) و کمترین در گروه ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه با ۴۱ نفر (۵/۱۶ درصد) مشاهده گردید. از نظر پست سازمانی نیز، بیشترین

مدل نهایی می‌باشد. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که مدل مفهومی تحقیق از برازش آماری قوی و مناسبی برخوردار بوده و روابط علی میان متغیرها در سطح اطمینان بالایی تأیید شده است. در نتیجه، یافته‌ها حاکی از پشتیبانی تجربی فرضیات پژوهش و اعتبار مدل ترکیبی ارائه شده می‌باشند. شکل ۱ و ۲ مدل نهایی پژوهش است، این مدل با توجه به مدل مفهومی و با پشتوانه مبانی نظری تدوین شده است، این مدل در حالت *Standard Solution* و *T-Valuse* قرار دارد. همچنین مقادیر مربوط به بارهای عاملی در شکل ۳ ارائه شده است.

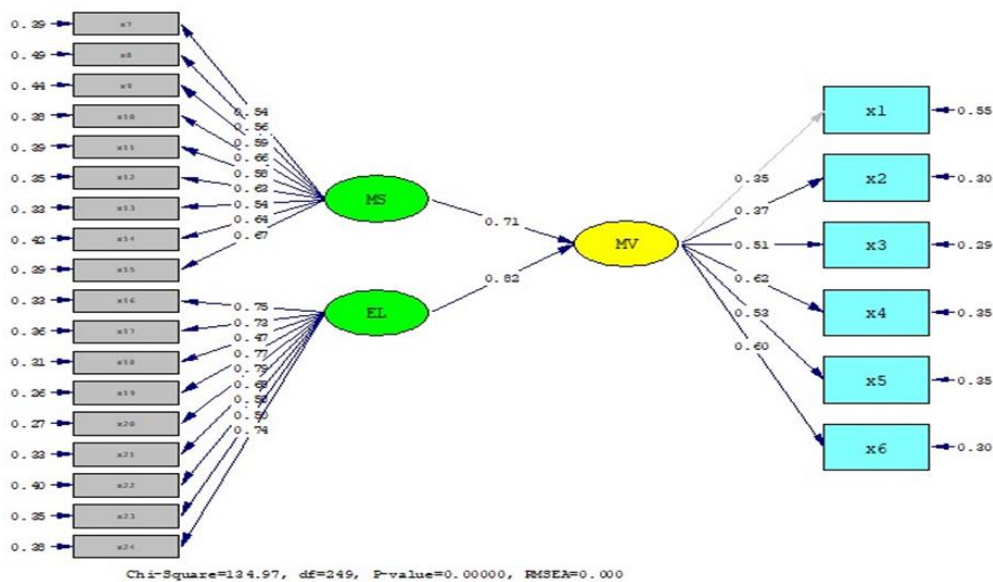
برازندگی مدل شامل نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص برازش کل، شاخص برازش تعدیل یافته، شاخص برازش تطبیقی، شاخص نیکویی برازش نرم شده و ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (*RMSEA*) مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج حاصل نشان داد که مقدار $\chi^2/df = 0,9763$ کمتر از ۳ و مقدار $RMSEA = 0,0000$ کمتر از ۰,۰۸ بوده است که بیانگر برازش بسیار مطلوب مدل مفهومی پژوهش است. همچنین، مقادیر شاخص‌های *GFI*، *AGFI*، *NFI* و *CFI* همگی در محدوده قابل قبول (بالتر از ۰,۹) قرار دارند که تأییدکننده نیکویی برازش



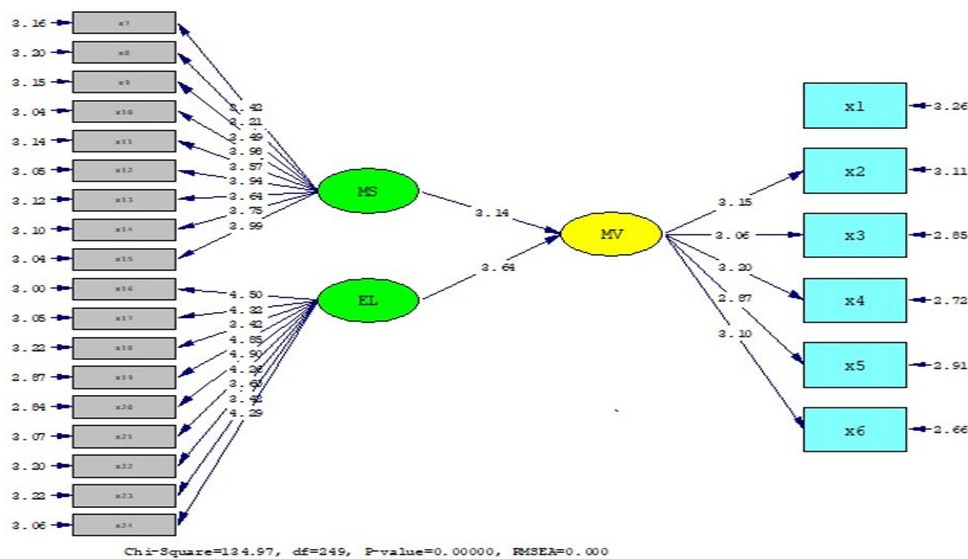
شکل ۲ مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت *Standard Solution*



شکل ۳ مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت T-Valus



شکل ۳-مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت Standard Solution در حالت تعدیلگری جنسیت



شکل ۴- مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت T-Valus در حالت تعدیلگری جنسیت

۵. آزمون فرضیه ها

قرار دارد، می توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد فرضیه H_0 تائید نمی گردد و فرضیه دو تائید می شود یعنی می توان گفت خودکارآمدی اخلاقی بر آوای اخلاقی کارکنان تأثیر معنی داری دارد و در ازای افزایش یک واحد از خودکارآمدی اخلاقی میزان آوای اخلاقی کارکنان به مقدار ۰/۶۸ افزایش می یابد. با توجه به نتایج حاصل از بررسی مدل در تجزیه و تحلیل داده های تحقیق، در حالت ضرایب معناداری مشاهده می کنیم که ضریب اثر استاندارد برابر با ۰/۸۲ می باشد و مقدار عدد معناداری بین رهبری اخلاقی بر آوای اخلاقی کارکنان با تعدیلگری جنسیت برابر با ۳/۶۴ است و از انجایی که عدد معناداری به دست آمده خارج از دامنه ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار دارد، می توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد فرضیه H_0 تائید نمی گردد و فرضیه سه تائید می شود یعنی می توان گفت جنسیت رابطه بین رهبری اخلاقی بر آوای اخلاقی کارکنان را تعدیل می کند و در ازای افزایش یک واحد از رهبری اخلاقی با تعدیلگری جنسیت میزان آوای اخلاقی کارکنان به مقدار ۰/۸۲ افزایش می یابد. با توجه به نتایج حاصل از بررسی مدل در تجزیه و تحلیل

با توجه به نتایج حاصل از بررسی مدل در تجزیه و تحلیل داده های تحقیق، در حالت ضرایب معناداری مشاهده می کنیم که ضریب اثر استاندارد برابر با ۰/۷۵ می باشد و مقدار عدد معناداری بین رهبری اخلاقی بر آوای اخلاقی کارکنان برابر با ۲/۹۸ است و از انجایی که عدد معناداری به دست آمده خارج از دامنه ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار دارد، می توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد فرضیه H_0 تائید نمی گردد و فرضیه یک تائید می شود یعنی می توان گفت رهبری اخلاقی بر آوای اخلاقی کارکنان تأثیر معنی داری دارد و در ازای افزایش یک واحد از رهبری اخلاقی میزان آوای اخلاقی کارکنان به مقدار ۰/۷۵ افزایش می یابد. با توجه به نتایج حاصل از بررسی مدل در تجزیه و تحلیل داده های تحقیق، در حالت ضرایب معناداری مشاهده می کنیم که ضریب اثر استاندارد برابر با ۰/۶۸ می باشد و مقدار عدد معناداری بین خودکارآمدی اخلاقی بر آوای اخلاقی کارکنان برابر با ۲/۴۰ است و از انجایی که عدد معناداری به دست آمده خارج از دامنه ۱/۹۶+ و ۱/۹۶-

صدای کارکنان و احساس مسئولیت اخلاقی آنان دارد. یافته‌ها نشان داد که جنسیت نقش تعدیل‌گر در روابط میان رهبری اخلاقی، خودکارآمدی شغلی و آوای اخلاقی ایفا می‌کند. به بیان دیگر، زنان و مردان ممکن است در درک و پاسخ به رفتارهای اخلاقی رهبران یا در میزان تمایل به بیان دیدگاه‌های اخلاقی تفاوت داشته باشند. این تفاوت‌ها می‌تواند ریشه در نگرش‌های فرهنگی، تجربه‌های اجتماعی یا ساختار سلسله‌مراتبی سازمانی داشته باشد. درک این تفاوت‌ها برای مدیران سازمان‌های دانش‌بنیان ضروری است تا بتوانند با طراحی سیاست‌های مشارکت‌محور، زمینه‌ای برابر برای ابراز نظر و ایده‌های اخلاقی همه کارکنان فراهم آورند.

پیامدهای مدیریتی و کاربردی:

نتایج پژوهش حاضر از منظر مدیریتی نیز دارای پیامدهای قابل توجهی است. مدیران سازمان‌های دانش‌بنیان می‌توانند با ترویج رهبری اخلاقی، الگوسازی رفتاری، و تقویت خودکارآمدی شغلی کارکنان، زمینه بروز رفتارهای اخلاقی و آوای سازنده را افزایش دهند. این امر موجب ارتقای اعتماد سازمانی، رضایت شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود. همچنین پیشنهاد می‌شود رهبران با آموزش و توسعه مهارت‌های اخلاقی، نظام پاداش‌دهی عادلانه و ایجاد فضای روانی امن، شرایطی فراهم کنند تا کارکنان بدون ترس از قضاوت یا پیامدهای منفی، دیدگاه‌های اخلاقی خود را آزادانه مطرح نمایند. در مجموع، پژوهش حاضر نشان داد که ترکیب رهبری اخلاقی و خودکارآمدی شغلی می‌تواند مدلی مؤثر برای پیش‌بینی آوای اخلاقی کارکنان در سازمان‌های دانش‌بنیان باشد. این مدل بر اهمیت نقش رهبران در شکل‌دهی فرهنگ اخلاقی و تقویت باورهای اثربخش کارکنان تأکید دارد. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده، متغیرهای دیگری مانند امنیت روانی، عدالت سازمانی یا هوش هیجانی اخلاقی نیز در مدل گنجانده شوند تا تصویر کامل‌تری از سازوکارهای مؤثر بر رفتار صدای اخلاقی کارکنان ارائه گردد. به طور کلی، نتایج این پژوهش می‌تواند مبنای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی برای تقویت اخلاق، اعتماد و نوآوری در

داده‌های تحقیق، در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌کنیم که ضریب اثر استاندارد برابر با ۰/۷۱ می‌باشد و مقدار عدد معناداری بین خودکارآمدی اخلاقی بر آوای اخلاقی کارکنان با تعدیلگری جنسیت برابر با ۳/۱۴ است و از آنجایی که عدد معناداری به دست آمده خارج از دامنه +۱/۹۶ و -۱/۹۶ قرار دارد، می‌توان نتیجه گرفت با احتمال ۹۵ درصد فرضیه H_0 تأیید نمی‌گردد و فرضیه چهارم تأیید می‌شود یعنی می‌توان گفت جنسیت رابطه بین خودکارآمدی اخلاقی بر آوای اخلاقی کارکنان را تعدیل می‌کند و در ازای افزایش یک واحد از خودکارآمدی اخلاقی با تعدیلگری جنسیت میزان آوای اخلاقی کارکنان به مقدار ۰/۷۱ افزایش می‌یابد.

۶. بحث و نتیجه‌گیری پژوهش

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که رهبری اخلاقی و خودکارآمدی شغلی هر دو تأثیر مثبت و معناداری بر آوای اخلاقی کارکنان در سازمان‌های دانش‌بنیان استان تهران دارند. این یافته بیانگر آن است که زمانی که مدیران با صداقت، انصاف و ارزش‌های اخلاقی رفتار می‌کنند، کارکنان احساس اعتماد، امنیت و تعلق بیشتری به سازمان پیدا کرده و تمایل می‌یابند دیدگاه‌ها و پیشنهادات خود را برای بهبود فرآیندها و عملکرد سازمان بیان کنند. همچنین، کارکنانی که از سطح بالایی از خودکارآمدی شغلی برخوردارند، باور دارند که می‌توانند به شکل مؤثر در تصمیم‌گیری‌ها و تغییرات سازمانی نقش‌آفرینی کنند و در نتیجه، با جسارت بیشتری صدای خود را ابراز می‌نمایند.

این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های داخلی و بین‌المللی همسو است. برای مثال، پژوهش‌های براون و همکاران (۲۰۰۵) و والومبا و هارتوگل (۲۰۱۱) نیز نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی موجب افزایش اعتماد سازمانی و تمایل کارکنان به مشارکت در امور سازمانی می‌شود. همچنین، تحقیقات لیو و همکاران (۲۰۱۸) و ژائو و همکاران (۲۰۲۲) تأکید کرده‌اند که خودکارآمدی اخلاقی و شغلی، نقش مهمی در ارتقای رفتارهای

محیط‌های دانش‌بنیان قرار گیرد.

۷- ارائه پیشنهادات بر مبنای نتایج پژوهش

با توجه به نتایج پژوهش و تأثیر معنادار رهبری اخلاقی بر آوای اخلاقی کارکنان، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان استان تهران به توسعه و نهادینه‌سازی فرهنگ رهبری اخلاقی در سازمان‌های خود توجه ویژه‌ای داشته باشند. برگزاری دوره‌های آموزشی منظم و تخصصی در حوزه رهبری اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای برای مدیران و سرپرستان، می‌تواند آن‌ها را به مهارت‌های لازم برای تصمیم‌گیری اخلاق‌محور، برخورد منصفانه و ارتباطات شفاف مجهز سازد. افزون بر این، تدوین سیاست‌های اخلاقی شفاف و قابل اجرا و ترویج مداوم آن در سازمان، موجب خواهد شد رفتارهای اخلاقی از سطح شعار به عمل تبدیل شود و به عنوان یکی از ارزش‌های بنیادین در ساختار سازمانی نهادینه گردد. برای تقویت رفتارهای اخلاقی و ایجاد محیطی امن برای بیان دیدگاه‌ها، ضروری است که شرکت‌های دانش‌بنیان نظام بازخورد مستمر میان مدیران و کارکنان را طراحی و اجرا کنند. این نظام می‌تواند نقاط قوت و ضعف در رفتارهای اخلاقی مدیران را شناسایی کرده و بهبود مستمر در سبک رهبری را ممکن سازد. ایجاد فضای کاری امن و مبتنی بر اعتماد متقابل نیز از اهمیت بالایی برخوردار است؛ فضایی که در آن کارکنان بتوانند بدون ترس از انتقاد یا پیامدهای منفی، دغدغه‌ها، ایده‌ها و پیشنهادات اخلاقی خود را بیان کنند. چنین فرهنگی زمینه‌ساز افزایش احساس تعلق، تعهد سازمانی و تمایل به ابراز آوای اخلاقی خواهد بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که خودکارآمدی اخلاقی نقش مؤثری در افزایش آوای اخلاقی کارکنان دارد. بنابراین، لازم است برنامه‌هایی برای ارتقاء این ویژگی در میان کارکنان طراحی شود. برگزاری کارگاه‌های مهارتی در حوزه تصمیم‌گیری اخلاقی، جلسات آموزشی برای ارتقاء آگاهی‌های اخلاقی، و دوره‌های مشاوره و حمایت روان‌شناختی می‌تواند به تقویت اعتمادبه‌نفس اخلاقی و احساس توانمندی در مواجهه با موقعیت‌های دشوار منجر شود.

همچنین، ایجاد نظام‌های تشویقی و انگیزشی برای کارکنانی که رفتارهای اخلاقی مثبت و مشارکت فعال در تصمیمات سازمانی دارند، می‌تواند روحیه مسئولیت‌پذیری اخلاقی را در سطح سازمان گسترش دهد.

یکی از نتایج مهم پژوهش، نقش تعدیل‌گر جنسیت در رابطه میان رهبری اخلاقی، خودکارآمدی و آوای اخلاقی بود. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود سیاست‌های سازمانی شرکت‌های دانش‌بنیان به گونه‌ای طراحی شوند که تفاوت‌های جنسیتی در ادراک و واکنش به رفتارهای اخلاقی مدیران مورد توجه قرار گیرد. ایجاد فرصت‌های برابر برای زنان و مردان در تصدی پست‌های مدیریتی، طراحی برنامه‌های توسعه رهبری با رویکرد جنسیت‌محور و فراهم‌سازی بسترهای مناسب برای مشارکت هر دو جنس در تصمیم‌گیری‌های کلان سازمان، از جمله اقداماتی است که می‌تواند به تنوع سبک‌های رهبری و افزایش عدالت سازمانی منجر شود. برای پایداری رفتارهای اخلاقی در شرکت‌های دانش‌بنیان، لازم است فرهنگ سازمانی بر پایه ارزش‌های اخلاقی و انسانی بازتعریف شود. این امر مستلزم مدیریت فرهنگ سازمانی به گونه‌ای است که همه کارکنان، فارغ از جنسیت یا موقعیت شغلی، احساس ارزشمندی و شنیده‌شدن داشته باشند. برگزاری کارگاه‌های گفت‌وگو درباره چالش‌های اخلاقی در محیط کار، معرفی الگوهای موفق اخلاقی از میان کارکنان زن و مرد و اجرای برنامه‌های توسعه فردی و گروهی متناسب با نیازهای جنسیتی از جمله اقداماتی هستند که می‌توانند به تقویت همدلی، احترام متقابل و تعهد اخلاقی در سازمان کمک کنند. در مجموع، یافته‌های این پژوهش تأیید می‌کند که ترکیب رهبری اخلاقی و خودکارآمدی شغلی، مدلی مؤثر برای پیش‌بینی و ارتقاء آوای اخلاقی کارکنان در سازمان‌های دانش‌بنیان است. به کارگیری سیاست‌های اخلاق‌مدار، آموزش مستمر، حمایت روانی و رعایت عدالت جنسیتی می‌تواند محیطی پویا، خلاق و اخلاقی در شرکت‌های دانش‌بنیان استان تهران ایجاد کند. همچنین پیشنهاد

فراهم نمایند.

می‌شود مدیران این سازمان‌ها، با ارزیابی‌های دوره‌ای و تحلیل بازخوردهای اخلاقی کارکنان، اثربخشی اقدامات خود را پایش کرده و با اصلاح مستمر راهبردها، زمینه ارتقاء پایدار فرهنگ اخلاقی و بهبود عملکرد سازمانی را

محمدی، علی شوقی، اسرافیل شبانی، و پریسا ایمانی. ۱۴۰۲. «مدلسازی تاثیر رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی آوای سازمانی». مطالعات رهبری فرهنگی تابستان ۱۴۰۲ - شماره ۱۵ (۱۵ صفحه - از ۳ تا ۱۷)

پورفرج چمنی، هادی و زمانی، محمدرضا. ۱۴۰۱. تاثیر رهبری اخلاقی بر مشارکت کارکنان: نقش خودکارآمدی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان بخش تولید مجتمع دخانیات گیلان)، نهمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارافزینی ایران، تهران، ۱۵۶۲۴۱۶/۱۵۶۲۴۱۶. <https://civilica.com/doc/1562416>

Ashfaq, F., Abid, G., & Ilyas, S. (۲۰۲۱). Impact of ethical leadership on employee engagement: Role of self-efficacy and organizational commitment. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, ۱۱(۲), ۹۶۷-۹۷۴. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030071> MDPI+ ۱

Cheng, J., Sun, X., & Lu, J. (۲۰۲۲). How ethical leadership prompts employees' voice behavior? The roles of employees' affective commitment and moral disengagement. *Frontiers in Psychology*, ۱۲, ۷۳۲۴۶۳. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.732463> Frontiers+ ۱

Ethical Leadership and Innovative Behavior: Mediating Role of Voice Behavior and Moderated Mediation Role of Psychological Safety. (۲۰۲۲). *Sustainability*, ۱۴(۹), ۵۱۲۵. <https://doi.org/10.3390/su14095125>

Hu, Y., Zhu, L., & Zhou, M., Li, J., Maguire, P., Sun, H., & Wang, D. (۲۰۱۸). Exploring the influence of ethical leadership on voice behavior: How leader-member exchange, psychological safety and psychological empowerment influence employees' willingness to speak out. *Frontiers in Psychology*, 9, 1718. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01718> PMC

Hu, Y., Zhu, L., Zhou, M., Li, J., Maguire, P., Sun, H., & Wang, D. (۲۰۱۸). (Same as #۲) Exploring the

۸- منابع و ماخذ

کاظمی‌لویه، ف.، کمالی، ن.، مجتبی‌زاده، م. (۱۴۰۴). شناسایی مولفه‌های تأثیرپذیر از رهبری اخلاقی برای مدیران سازمان‌های آموزشی. *جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*،

سلطانقلی، ف.، اردلان، م. ر.، عبدالملکی، ج. (۱۴۰۱). اثر رهبری اخلاقی مدیران بر سلامت سازمانی با میانجی‌گری عدالت سازمانی در مدارس شهرستان قروه. *جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، ۷(۱)، ۱۴۳-۱۳۳.

فیاضی، ی.، دشت‌بزرگی، ز.، حافظی، ف.، باوی، س.، مرعشیان، ف. س. (۱۴۰۱). مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران. *مدیریت پویا و تحلیل کسب‌وکار*، ۲۳۴-۲۴۶، ۳(۴)،

حسین محمدی، صدیقه طوطیان اصفهانی، حسن درویش، و حسن رنگریز. ۱۴۰۳. «اعتبار مدل شایستگی های مدیران وزارت نیرو با رویکرد رهبری اخلاقی». منابع انسانی تحول آفرین پاییز ۱۴۰۳، سال سوم- شماره ۳، A (دانشگاه آزاد (۲۱ صفحه - از ۵ تا ۲۵)

محبوبه عارفیان جزی. ۱۴۰۳. «بررسی تعهد حرفه‌ای بر رهبری اخلاقی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه مدیران و کارکنان شهرداری شاهین‌شهر». همایش ملی تحقیقات میان رشته ای در مدیریت و علوم پزشکی مجموعه مقالات نهمین همایش ملی تحقیقات میان رشته ای در مدیریت و علوم پزشکی، ملی (۹ صفحه - از ۶۵۹ تا ۶۶۷)

میرزایی، و فاطمه عبدالله زاده نامانلو. ۱۴۰۳. «بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و نقش تعدیلگر اشتیاق شغلی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی خراسان شمالی)». رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری تابستان ۱۴۰۳ - شماره ۹۳ (۲۶ صفحه - از ۱۲۲ تا ۱۴۷)

وحید میرزایی، امید قزوینی، و یونس مهرآسا. ۱۴۰۳. «بررسی رابطه رهبری اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی محل کار با نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی (مورد مطالعه: دبیران دوره دوم متوسطه دبیرستان‌های شهرستان بجنورد)». رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری تابستان ۱۴۰۳ - شماره ۹۳ (۱۸ صفحه - از ۴۰۸ تا ۴۲۵)

influence of ethical leadership on voice behavior... *Frontiers in Psychology*, 9:1111.
(Note: repeated because of its strong relevance to voice behaviour)

Malik, F. A., Akhtar, S., Khurshid, S., & Javed, M. U. (2022). Unveiling the dynamics of ethical leadership: Empirical insights and impact on organizational outcomes. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 4(7), 12-14. <https://doi.org/10.24244/IJBEA-2022-12-14> ijbea.com

Sultana, K., Kitchlew, N., & Ahmad Ali, S. (2022). Perceived ethical leadership and moral voice: Mediating role of moral courage. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 4(7), 17-18. <https://doi.org/10.24244/IJBEA-2022-17-18> ijbea.com