

بررسی رابطه رهبری اخلاقی با صدای اخلاقی؛ نقش میانجیگری تناسب ارزشی بین رهبر - پیرو

علی حسین بگلو^۱

^۱ دانشجوی کارشناسی مدیریت دولتی - خط مشی گذاری دانشگاه آزاد اسلامی ارومیه aliamiri1710@gmail.com

چکیده

زمینه: رهبری اخلاقی که بر رفتارهای هنجاری مناسب رهبران و ارتقاء همان رفتار در پیروان متمرکز است به عنوان پایه نظری مطالعات متعدد در این زمینه، عمل می کند.

روش: این تحقیق از نظر هدف، از نوع کاربردی است و بر حسب نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی - پیمایشی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره امور مالیاتی استان آذربایجان غربی به تعداد ۸۱۲ نفر می باشد که از این جامعه آماری تعداد ۲۵۹ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. داده ها توسط پرسشنامه گردآوری شدند و برای تجزیه تحلیل آنها از روش تحلیل عاملی استفاده گردید.

یافته ها: نتایج نشان داد که از دیدگاه کارکنان سازمان امور مالیاتی استان آذربایجان غربی رهبری اخلاقی می تواند باعث تقویت صدای اخلاقی با میزان تاثیر ۰.۳۵ شود و همچنین تناسب ارزشی بین رهبر - پیرو نیز با میزان تاثیر ۰.۳۸ باعث ارتقای صدای اخلاقی می شود و لذا نقش میانجی تناسب ارزشی رهبر - پیرو بین رهبری اخلاقی و صدای اخلاقی اثبات گردید.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج تحقیق ویژگی ها و رفتارهای رهبری اخلاقی می تواند تاثیر اخلاقی بالایی را بر بروز صدای اخلاقی و مسئولیت پذیری اخلاقی کارکنان داشته و این تاثیر زمانی که تناسب ارزشی بین رهبر و پیرو وجود داشته می تواند بیشتر نمود پیدا می کند و حساسیت اخلاقی کارکنان بیشتر می شود.

واژه های کلیدی

رهبری اخلاقی، صدای اخلاقی، تناسب ارزشی بین رهبر-پیرو

مقدمه

با مراجعه به تعاریف، اگر شما می خواهید به عنوان یک رهبر اخلاقی درک شوید، هم به عنوان فرد اخلاقی و هم به عنوان مدیر اخلاقی باید باشید. یک فرد اخلاقی با ویژگی هایی به مانند صداقت، اعتماد و انصاف مشخص شده است. او نگران دیگران است و دارای ذهن باز می باشد و در نهایت اینکه طبق استاندارد های اخلاقی تصمیم گیری می نماید (تریونو، هارتمن و براون^۱، ۲۰۰۰). اگرچه صاحبزبان و محققان اذعان کردند که استاندارد های اخلاقی مناسب هنجاری در تمامی محیط های اجتماعی متفاوت هستند. به عبارت دیگر در محیط های خاص، ممکن است در دیگر محیط ها چندان مهم نباشد، این جایگاه نسبی به این معنی نیست که چنین فضائل و رفتارهای غیراخلاقی در آن محیط های اجتماعی هستند بنابراین محتوی کلی رهبری اخلاقی (به عنوان مثال اعمال نوع دوستانه و صداقت) جنبه های خاصی از رهبری اخلاقی در زمینه ها و بستر های متفاوت را تصدیق می کند (براون، تریونو و هریسون^۲، ۲۰۰۵؛ براون و تریونو^۳، ۲۰۰۶). در حقیقت، چهار جنبه از رهبری اخلاقی (به عنوان مثال، صداقت، نوع دوستی، انگیزش جمعی و تشویق) به طور معمول از نظر فرهنگی برای رهبری اخلاقی تایید شدند، ولی با این وجود میزان آنها در فرهنگ های مختلف متفاوت است. به عنوان یک رهبری اخلاقی، او نیاز دارد در موقعیت خود به عنوان مدیر اخلاقی و به عنوان یک مدل اخلاقی مطرح باشد. یک مدیر اخلاقی رفتارهای مناسب را در محل کار هدایت می کند و پیروان را پاداش می دهد و این کار به آن بستگی دارد که آیا آنها به استاندارد های اخلاقی احترام می گذارند یا نقض می نمایند. هنگامی که رهبران درگیر رهبری اخلاقی هستند، پیروان به احتمال زیاد صدای اخلاقیشان را ابراز خواهند نمود. در مورد صدای اخلاقی به ویژه شامل ریسک فردی و ترس، موضوع حساس می شود. همچنین پیروان به سادگی می توانند به حمایت و پشتیبانی از صدای رهبران در برابر مسائل غیر اخلاقی در جامعه بپردازند، موقعیتی که در ظاهر کمتر مخاطره آمیز است. حتی بعد از آن، با این حال، صدای اخلاقی برای سایر اعضا یا سازمانشان، که ممکن است برای پیروان آسیب پذیر با تجربه اختلافات میان فردی، نیز ارائه شده است (رسیک و همکاران^۴، ۲۰۰۶). صدای اخلاقی دارای برخی زمینه های مشترک با افشای اسرار می باشد. افشای اسرار به عنوان عمل افشای شیوه ها یا حوادث غیر قانونی تعریف شده است (نیر و میسلی^۵، ۱۹۸۵). هر دو رفتارها در یک انگیزه اخلاقی و بالقوه منجر به خطر شخصی می شود، زیرا آنها وضعیت موجود را به چالش می کشند. ادبیات مربوطه نشان می دهد که صدای اخلاقی می تواند با افشای اسرار متفاوت تر باشد (لیانگ و فرح^۶، ۲۰۱۲؛ موریسون^۷، ۲۰۱۱؛ وان داین، کامینگز و مک لین پارکز^۸، ۱۹۹۵). با توجه به نظریه اجتماعی شناختی رهبران اصیل و جذاب از طریق ایجاد یک محیط کار منصفانه شبیه سازی می شوند (باندورا^۹، ۱۹۷۷، ۱۹۸۶؛ مایر و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۲). رهبران اخلاقی دستورالعمل ها و پشتیبانی هایی فراهم می کنند که این ها هنجار های اجتماعی در زمینه اعمال درست و مبتنی بر عدالت شکل می دهند. پیروان از فعالیت های اجتماعی مبتنی بر عدالت تقلید می نمایند و انواع رفتارهایی که از آنها انتظار می رود را یاد می گیرند (براون و تریونو، ۲۰۰۶). علاوه بر این، به موجب موقعیتشان، رهبران دارای قدرت تخصیص پاداش مجازات میباشند. بنابراین به عنوان یک مدل نقش مشروع، یک رهبر اخلاقی یک محیط عادلانه جایی که استاندارد ها واضح و رفتار های اخلاقی بدرستی در نظر گرفته، خلق می کند. علاوه بر این، زمانی که رهبران اخلاقی اعتماد و

¹ Trevin., Hartman & Brown

² Brown, Trevin~o & Harrison

³ Brown & Trevin~o

⁴ Resick et al.,

⁵ Brown & Trevin~o

⁶ Liang & Farh

⁷ Morrison

⁸ Van Dyne, Cummings & McLean Parks

⁹ Bandura

¹⁰ Mayer et al.,

بی طرفی خود را نشان می دهند با جمع کردن نظرات پیروان و انعکاس آن در فرایند تصمیم گیری ، پیروان به احتمال زیاد از طریق رفتارکاری مفید به عنوان مثال صدای اخلاقی مقابله مثل می نمایند . به عنوان مثال ، بدون رهبری اخلاقی ضرورتاً پیروان به نوبه خود به رفتار های غیر اخلاقی همکارانشان بی تفاوت هستند .

رابطه ی رهبری اخلاقی - صدای اخلاقی را بطور کامل تر می توان با نقش واسطه ای اثر اخلاقی توضیح داد . درک اخلاقی پیروان از رهبرانشان تغییراتی را در اثر اخلاقی پیروانشان ایجاد می کند و رهبری اخلاقی تاثیر مثبتی را بر روی صدای اخلاقی می گذارد . انتظار می رود اثر اخلاقی بر صدای اخلاقی تاثیر بگذارد زیرا به باور فردی که او می تواند به طور موثر بر آنچه می کند در بدست آوردن عملکرد اخلاقی به او کمک می کند در واقعیت نگرانی هایشان درباره مسائل اخلاقی دیده می شود (هناء، آوولیو و می^{۱۱}، ۲۰۱۱).

در همان زمان ، اثر اخلاقی می تواند یک مسیر شناختی مهمی ایجاد نماید که اثر واسطه ای بین رفتار های رهبران اخلاقی با صدای اخلاقی پیروان داشته باشند . تئوری شناختی اجتماعی نشان می دهد که اگر یکبار افراد نقش ها و استراتژی هایی که آنها در مدل هایشان استفاده می کنند ، یاد بگیرند این باور را تقویت می کند که آنها می توانند قوانین و استراتژی ها را برای " ایجاد نمونه های جدید رفتار های فراتر از آن چیزی که آنها شنیده اند یا دیده اند " اجرا کنند با مشاهده ی رفتارهای اخلاقی رهبران و یادگیری اینکه چگونه آنها به طرق اخلاقی عمل می کنند ، پیروان متوجه شدند که آنها نباید فقط به مسائل اخلاقی در کار حساس باشند بلکه باید آنها به عدم رعایت استاندارد های اخلاقی نیز باید حساس باشند . علاوه بر این رهبران اخلاقی به ابزار به مانند نتایج نیز ارزش می دهند. همراه با یک علاقه واقعی به رفاه و توسعه ی پیروان ، چنین رهبری می تواند منجر به محیط روانی امن شود که این می تواند با کاهش بار روانی حداکثر نتایج را بدست آورد و به پیروان در ذخیره ی منابع عاطفی و شناختی برای مقابله با مسائل اخلاقی در مواقع ضروری کمک کند. اضطراب و استرس بیش از حد منجر به تخلیه ی ظرفیت های روانی کارکنان ، و به عنوان یک نتیجه ، برخی از مسائل اخلاقی غیر قابل تشخیص هستند ، یا حتی هنگامی که تشخیص داده می شوند ، نمی توانند با اقدام به موقع همراه شوند . علاوه بر این یک رهبری اخلاقی فقط پیروان را توصیه به " انجام کارهای درست " نمی کند ، بلکه نظرات آنها را هنگام تصمیم گیری جویا می شود . بعضی از تجارب به پیروان برای توسعه ی مهارت های تصمیم گیری اخلاقی از طریق یادگیری و عمل به استاندارد های اخلاقی کمک می کنند (هناء و آوولیو، ۲۰۱۰) علاوه بر این ، با تشخیص اینکه شنیده های آنها از رهبرانشان در واقع در تصمیم گیری ها منعکس می شود به احتمال زیاد این می تواند به عنوان یک فرایند اقناع کننده در ارتقای اثر اخلاقی پیروان بکار رود (باندورا، ۱۹۹۷).

تناسب ارزش بین رهبر - پیرو در مرز رابطه ی بین رهبری اخلاقی و صدای اخلاقی قرار می گیرد . تحقیقات نشان می دهد که توجه به ارزش های شخصی درک ما از رابطه ی بین رهبران و پیروان را تسهیل می نماید (براون و تریونو، ۲۰۰۹). اعتقادات نسبتاً پایدار از اصول راهنمای نگرش ها ، رفتارها ، تصمیمات ، ارزش های شخصی، پیامدهای عمیقی به طور کلی بر زندگی افراد دارند و هنگامی که آن از روابط رهبر و پیرو می آید ، تناسب ارزشی بین رهبر و پیرو برجسته می شود . تناسب ارزشی بین پیرو و رهبری اخلاقی می تواند اثر اخلاقی حول مدل سازی نقش را توسعه دهد. دو طرف با تناسب ارزشی بالا تمایل به تسهیم برخی از جنبه های پردازش اطلاعات در جمع را دارند که منجر به ارتباطات نرم بین دو طرف می شود (مگلینو و راولین^{۱۲}، ۱۹۹۸). تناسب ارزشی بالای بین رهبر و پیرو ممکن است نشان دهد که معیار تصمیم گیری اخلاقی پیرو شبیه به رهبر است . در نتیجه، پیرو به سرعت می تواند با رفتار های اخلاقی رهبری سازگار شود (اوستروف، شین و کینیچی^{۱۳}، ۲۰۰۵).

¹¹ Hannah, Avolio & May

¹² Meglino & Ravlin

¹³ Ostroff, Shin & Kinicki

همچنین تناسب ارزشی به عنوان معیاری از ارزیابی رفتار اخلاقی رهبری و در اتخاذ اقدامات و واکنش های بعد از مشاهده ی رفتار اخلاقی رهبری بکار می رود . با تناسب ارزشی بالا ، پیرو به احتمال زیاد توجه بیشتری رابه رفتار های رهبری از یک نقطه نظر مثبت را دارد . علاوه بر این ، هنگامی که منافع و ویژگی های دو طرف به خوبی همتراز می شود ، آنها تمایل بیشتری به جذب، تعهد و اتصال به یکدیگر پیدا می کنند(آمودیو و شاوز^{۱۴}، ۲۰۰۵؛ ژانگ و بلومر^{۱۵}، ۲۰۱۱) . در مقابل ارزش های ناسازگار مانع از درک پیروان از رفتار اخلاقی رهبری که از آن به اثر اخلاقی پیرو ترجمه شده است . ارزش های ناهماهنگ رهبر و پیرو بدان معنی است که تفاوت قابل ملاحظه ای در منافع ، اهداف و اصول مربوط به تصمیمات و اقدامات وجود دارد (مگلینو و راولین، ۱۹۹۸).

روش

این تحقیق از نظر هدف ، از نوع کاربردی است و بر حسب نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی و از میان انواع تحقیق های توصیفی ، از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره امورمالیاتی استان آذربایجان غربی به تعداد ۸۱۲ نفر می باشد حجم نمونه با توجه به فرمول کوکران ۲۵۹ نفر در نظر گرفته شدو بصورت تصادفی در میان جامعه آماری پخش شد. در این پژوهش جمع آوری داده ها از یک عدد پرسشنامه محقق یافته استفاده شد که مشخصات این پرسشنامه شامل متغیر های رهبری اخلاقی ، صدای اخلاقی و تناسب ارزشی بین رهبر و پیرو بود که در مجموع ۳۰ گویه تنظیم گردید و در پایان جهت تجزیه و تحلیل داده ها از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده گردید .

یافته ها

در این مطالعه از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده ها استفاده شده است. بنابراین با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ساختار کلی پرسشنامه های تحقیق مورد روائی سنجی قرار گرفته است. با پیش شرط توزیع نرمال که در تجزیه تحلیل داده بررسی شد (جدول شماره ۱).

جدول ۱ : جدول امار توصیفی و توزیع نرمال متغیرهای پژوهشی

شاخص	رهبری اخلاقی	تناسب ارزشی	صدای اخلاقی
آمار	تعداد	۲۵۹	۲۵۹
توصیفی	میانگین	3/15	3/24
	انحراف معیار	0/93	0/73
	واریانس	0/86	0/54
توزیع	چولگی	-0/22	-0/28
نرمال	کشیدگی	-1/09	-0/79
مقدار چولگی و کشیدگی در بازه ۲- و ۲+ دارای توزیع نرمال			

با توجه به اینکه ضریب الفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۷ و همچنین مقادیر پایایی ترکیبی هم بیشتر از ۰/۵ میباشد که حاکی از وضعیت پایایی در متغیرهای پژوهش را تایید نمود. و از آنجا که مقدار بار عاملی هر گویه بیشتر از ۰/۴ میباشد حاکی از ارتباط قویتر با متغیر مربوطه می باشد. هدف از ارزیابی برازش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص های برازندگی وجود دارند که می توانند برای اندازه گیری برازش کل مدل مورد استفاده قرار گیرند. و از آنجا که شاخص برازشی برای تحلیل عاملی تأییدی هریک از متغیرها و همچنین مناسب بودن مدل مفهومی (نیکویی برازش مدل) مقدار کای دو بر درجه آزادی در بازه ۱ تا ۵ بدست آمده حاکی از تفاوت اندک میان

¹⁴ Amodio & Showers

¹⁵ Zhang & Bloemer

مدل مفهومی با داده های مشاهده شده تحقیق است. و مقدار ریشه میانگین توان دوم خطای تفریبی (RMSEA) کمتر از حد مجاز ۰/۱ بدست آمده که نشان دهنده خوبی برازش دارد. و مابقیه شاخصها از آنجا که در حد مجاز می باشد تایید به مناسب بودن تحلیل عاملی تاییدی سنجش هر یک از سوالات مربوط به متغیرها میباشد و همچنین مدل مفهومی تحقیق می باشد (جدول ۲).
جدول ۲: مقادیر ضریب الفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، میانگین واریانس، بار عاملی و شاخصهای برازشی

ابعاد	گویه	بار عاملی	ابعاد	گویه	بار عاملی
رهبری اخلاقی	گویه ۱	0/85	پایایی ترکیبی CR : ۰/۹۳	گویه ۶	0/79
	گویه ۲	0/84		گویه ۷	0/80
	گویه ۳	0/83		گویه ۸	0/81
	گویه ۴	0/84		گویه ۹	0/48
	گویه ۵	0/93		گویه ۱۰	0/50
ضریب الفای کرونباخ : ۰/۹۶	گویه ۶	0/93	صدای اخلاقی	گویه ۱	0/72
	گویه ۷	0/85		گویه ۲	0/69
	گویه ۸	0/83		گویه ۳	0/70
	گویه ۹	0/83		گویه ۴	0/69
	گویه ۱۰	0/84		گویه ۵	0/72
پایایی ترکیبی CR : ۰/۹۶	گویه ۱	0/80	ضریب الفای کرونباخ : ۰/۹۲	گویه ۶	0/79
	گویه ۲	0/83		گویه ۷	0/74
	گویه ۳	0/81		گویه ۸	0/79
	گویه ۴	0/81		گویه ۹	0/77
	گویه ۵	0/81		گویه ۱۰	0/79
شاخصهای برازشی					
حد مجاز		رهبری	تناسب ارزش بین	صدای	مدل
		اخلاقی	رهبری - پیرو	اخلاقی	مفهومی
شاخص های برازش مطلق	GFI	> ۰/۹	0/97	0/91	0/89
	RMR	مقادیر نزدیک صفر	0/02	0/07	0/09
شاخص های برازش تطبیقی	NFI	> ۰/۹	0/99	0/96	0/98
	CFI	> ۰/۹	1/00	0/97	0/89
شاخص های برازش مقتصد	RMSEA	کمتر از ۰/۵۰	0/04	0/10	0/08
	CMIN/DF	مقادیر بین ۱ تا ۵	1/65	4/67	3/18
	PGFI	> ۰/۵۰	0/62	0/75	0/88

جهت بررسی روایی واگرای بخش اندازه گیری مدل از معیار فورنر - لارکر یا (ریشه دوم متوسط واریانس استخراج شده، حداکثر مقدار واریانس مشترک و مقدار متوسط واریانس مشترک) استفاده می شود که در کل این معیار زمانی که مقدار ریشه دوم متوسط واریانس استخراج شده هریک از متغیرهای پنهانی باید از مقدار همبستگی اش نسبت به دیگر متغیرهای پنهانی بیشتر باشد. و همچنین مقدار حداکثر واریانس مشترک و متوسط واریانس مشترک از مقدار متوسط واریانس استخراج شده کمتر باشد (جدول ۳).

جدول ۳: ماتریس روایی و اگرای به روش فورنل ولارکر

همبستگی جزئی	روایی	اگرایی	همگرایی	روایی	اگرایی
متغیر	رهبری اخلاقی	تناسب ارزشی - رهبری - پیرو	صدای اخلاقی	AVE	MSV
رهبری اخلاقی	0/87		0/76	0/21	0/25
تناسب ارزشی رهبری - پیرو	0/41	0/79	0/63	0/22	0/27
صدای اخلاقی	0/50	0/52	0/79	0/26	0/27

نحوه داوری:

اعداد قطر اصلی ماتریس همبستگی: جذر متوسط واریانس استخراج شده متغیر پنهانی

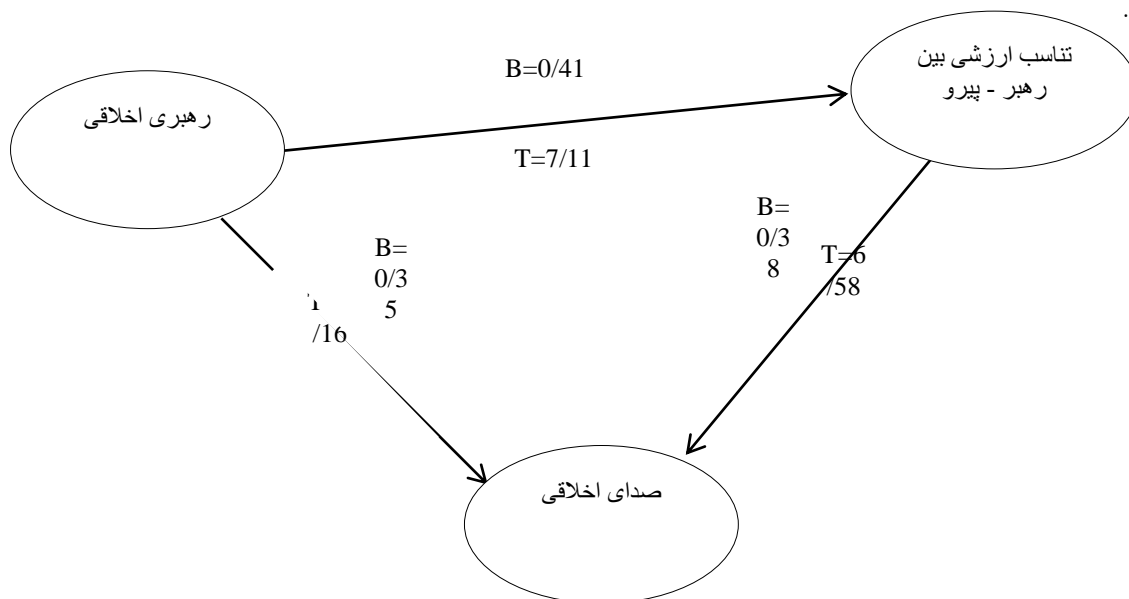
MSV, ASV > جذر متوسط واریانس استخراج شده متغیر پنهانی

می توان نتیجه گرفت که ریشه دوم متوسط واریانس استخراج شده (در قطر اصلی ماتریس همبستگی قرار دارند) متغیرهای پنهان، بزرگتر از میزان همبستگی بین متغیرهای پنهان تحقیق میباشد و همچنین مقدار حداکثر واریانس مشترک و متوسط واریانس مشترک در متغیرهای پنهان تحقیق کمتر از مقدار مقدار واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان میباشد. که میتوان گفت متغیرهای تحقیق از روایی و اگرای لازم برخوردار میباشد و پس از اطمینان روایی و پایایی هر یک از متغیرهای، شاخص های برازندگی جهت نشان دادن برازش کلی هرسازه با داده های مورد استفاده، ارائه گردیده است.

برای نشان دادن میزان تبیین تغییرات سازه ها با میزان ضریب تعیین سنجش میشود که ۵۸ درصد از تغییرات متغیر تناسب ارزشی بین پیرو - رهبری توسط رهبری اخلاقی تبیین میشود. و ۶۹ درصد از تغییرات متغیری صدای اخلاقی توسط متغیرهای رهبری اخلاقی و تناسب ارزشی بین پیرو - رهبری تبیین میشود. و از آنجا که بنا به آزمون سوئل مقدار اماره حاصل از آزمون کمتر از ۵ درصد میباشد. حاکی از تایید متغیر میانجی گری متغیر تناسب ارزشی بین رهبری - پیرو بین در ارتباط بین رهبری اخلاقی و صدای اخلاقی در این تحقیق میباشد. و بررسی فرضیه تحقیق میزان اثر گذاری رهبری اخلاقی بر تناسب ارزشی بین رهبری - پیرو مثبت و معنادار است. مقدار مقدار (t) سطح معناداری این مسیر برابر ۷/۱۱، بیرون از بازه ۱/۹۶- و ۱/۹۶ قرار دارد نشان می دهد که پارامتر مربوطه در سطح ۵ درصد تفاوت معنی داری با صفر دارد. که حاکی از اثر گذاری رهبری اخلاقی بر تناسب ارزشی بین رهبری - پیرو در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار میباشد. ازای یک واحد تغییر در متغیر رهبری اخلاقی، ۰/۴۱ واحد متغیر تناسب ارزشی بین رهبری - پیرو بطور مستقیم تغییر خواهد کرد و در حقیقت بررسی فرضیه تحقیق میزان اثر گذاری تناسب ارزشی بین رهبری - پیرو بر رهبری اخلاقی مثبت و معنادار است.

علاوه بر این از آنجا که مقدار مقدار (t) سطح معناداری این مسیر برابر ۶/۵۸، بیرون از بازه ۱/۹۶- و ۱/۹۶ قرار دارد نشان می دهد که پارامتر مربوطه در سطح ۵ درصد تفاوت معنی داری با صفر دارد. که حاکی از اثر گذاری تناسب ارزشی بین رهبری - پیرو بر صدای

اخلاقی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار میباشد. که به ازای یک واحد تغییر در متغیر تناسب ارزشی رهبری - پیرو، ۰/۳۸ واحد متغیر صدای اخلاقی بطور مستقیم تغییر خواهد کرد. بررسی فرضیه تحقیق میزان اثر گذاری رهبری اخلاقی بر صدای اخلاقی با میانجگری تناسب ارزشی بین رهبری - پیرو مثبت و معنادار است. مقدار مقدار (t) سطح معناداری این مسیر برابر ۶/۱۶، بیرون از بازه ۱/۹۶- و ۱/۹۶ قرار دارد نشان می دهد که پارامتر مربوطه در سطح ۵ درصد تفاوت معنی داری با صفر دارد. که حاکی از اثر گذاری رهبری اخلاقی بر صدای اخلاقی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار میباشد. به ازای یک واحد تغییر در متغیر رهبری اخلاقی، ۰/۳۵ واحد متغیر صدای اخلاقی بطور مستقیم تغییر خواهد کرد و میزان اثر گذاری کل ۰/۵۰ درصد میباشد نشان میدهد به ازای یک واحد تغییر در متغیر رهبری اخلاقی، ۰/۵۰ واحد متغیر صدای اخلاقی بطور کلی با میانجگری متغیر تناسب ارزشی بین رهبری - پیرو تغییر خواهد کرد (نگاره ۱).



بحث و نتیجه گیری

تجزیه و تحلیل سئوالات پژوهش نشان داد که از دیدگاه کارکنان رهبری اخلاقی بر صدای اخلاقی تاثیر دارد و می تواند صدای اخلاقی را در سازمان تقویت نماید لذا هر چه رهبران صداقت، درستی، مدل سازی نقش مناسب و ... داشته باشند صدای اخلاقی نیز تقویت می شود و در حقیقت کارکنان و مدیران سازمان نسبت به وضعیت اخلاقی حساس و احساس مسئولیت خواهند کرد و مطالعات نیز نشان می دهند هنگامی که رهبری اخلاقی در سازمان وجود دارد، پیروان صدای اخلاقیشان را بهتر ابراز خواهند نمود و می توانند وضعیت موجود اخلاقی را بهتر به چالش درآورند (۵) و با توجه به ادبیات اثر اخلاقی رهبری اخلاقی نیز می تواند بر تقویت صدای اخلاقی در سازمان موثر تر باشد. زیرا درک اخلاقی پیروان از رهبرانشان، اثر اخلاقی بالایی بر پیروانشان داشته و رهبری اخلاقی تاثیر مناسبی را بر روی صدای اخلاقی می گذارد (۱۴).

همچنین یافته نشان می دهند که تناسب ارزشی بین رهبر - پیرو می تواند اثر واسطه ای رهبری اخلاقی و صدای اخلاقی داشته باشد. زیرا تناسب ارزشی بین پیرو و رهبر اخلاقی می تواند اثر اخلاقی حول مدلسازی نقش را توسعه و دو طرف با تناسب ارزشی بالا، تمایل به تسهیم اطلاعات داشته باشند. و رابطه ی مناسب میان آنها شکل بگیرد و در حقیقت تناسب ارزشی بالای بین رهبر و پیرو ممکن است نشان دهد که معیار تصمیم گیری اخلاقی پیرو شبیه به رهبر است. در نتیجه پیرو به سرعت می تواند با رفتار های اخلاقی رهبر سازگار

شود و در حقیقت آنها براحتهی مسائل اخلاقی را مطرح و راه حل های مناسب را بدون تعارض پیدا می کنند (۱۸ و ۲۰). با توجه به نتایج تحقیق می توان پیشنهاداتی را صورت ذیل ارائه داد :

- باتوجه نتایج تحقیق ، رهبری اخلاقی بر صدای اخلاقی تاثیر بالایی دارد لذا پیشنهاد می گردد سازمان امور مالیاتی استان آذربایجان غربی با تقویت مولفه های مهم در رهبری اخلاقی به مانند صداقت ، دلسوز بودن ، اعتماد ، رفتار شهروندی سازمانی می تواند تاثیر بالایی در مدیریت و کارکنان برای ارتقای صدای اخلاقی و حساس بودن نسبت به مسائل اخلاقی داشته باشد .
- همچنین با توجه به نقش واسطه ای تناسب ارزشی رهبر- پیرو بین رهبری اخلاقی با صدای اخلاقی ، پیشنهاد می گردد سازمان امور مالیاتی استان آذربایجان غربی در راستای تقویت احساسات و مسئولیت پذیری اخلاقی دیدگاه مشترک درباره استاندارد های اخلاقی را در بین مدیران و کارکنان را تقویت نموده تا توافق میان کارکنان و مدیران نسبت به مسائل اخلاقی وجود داشته باشد .
- با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می گردد مدیران با مدلسازی نقش مناسب تاثیر بالایی بر کارکنان جهت ارتقا و اجرای مسئولیت پذیری اخلاقی داشته باشند .

منابع

- Amodio, D. M., & Showers, C. J. (2005). 'Similarity breeds liking' revisited: The moderating role of commitment. *Journal of Social and Personal Relationships*, 22, 817-836.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2009). Leader-follower values congruence: Are socialized charismatic leaders better able to achieve it? *Journal of Applied Psychology*, 94, 478-490.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Hannah, S. T., & Avolio, B. J. (2010). Moral potency: Building the capacity for character-based leadership. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62, 291-310.
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., & May, D. R. (2011). Moral maturation and moral conation: A capacity approach to explaining moral thought and action. *Academy of Management Review*, 36, 663-685.
- Liang, J., Farh, C. I. C., & Farh, J. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55, 71-92.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55, 151-171.
- Meglino, B., & Ravlin, E. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24, 351-389.
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*, 5, 373-412.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- Ostroff, C., Shin, Y., & Kinicki, A. J. (2005). Multiple perspectives of congruence: Relationships between value congruence and employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 591-623.
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63, 345-359.
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42, 128-142.

- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & McLean Parks, J. (1995). Extrarole behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 17, pp. 215–285). Greenwich, CT: JAI Press.
- Zhang, J., & Bloemer, J. (2011). Impact of value congruence on affective commitment: Examining the moderating effects. *Journal of Service Management*, 22, 160–182.