

ارزیابی مولفه‌های رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان رضوی

محمد حسن جباری ثانی^۱

امید ونداد^۲

حسن مومنی مهموئی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۲

چکیده

در این پژوهش به بررسی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان رضوی پرداخته شد. روش پژوهش حاضر بر حسب هدف کاربردی و بر حسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی و برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری بخش کیفی شامل کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان رضوی است که تعداد آن‌ها ۴۳۷ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده است که با استفاده از فرمول کوکران با سطح خطای ۵ درصد تعداد نمونه ۲۰۵ نفر بدست آمد. روش گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. پیاده‌سازی و تحلیل داده‌های بخش کیفی توسط نرم افزار MAXQDA10 صورت گرفت. جامعه آماری بخش کمی شامل خبرگان دانشگاهی و مدیران ارشد دانشگاه پیام نور (واحد خراسان رضوی) بود. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند استفاده شد که تعداد ۲۵ نفر جهت مصاحبه بخش کیفی برای تحلیل سلسله‌مراتبی AHP انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته طیف ۹ شاخصی مختص روش AHP بود که روایی آن در ابتدا توسط سه نفر از خبرگان مورد تایید قرار گرفت. به منظور پایایی مقایسات زوجی صورت گرفته در پرسشنامه از نرخ ناسازگاری کمتر از ۰٫۱ استفاده گردید. همچنین تحلیل داده‌ها در بخش کمی توسط نرم افزار Expert Choice v11.0 انجام شد. نتایج نشان داد که در بخش شاخص‌های اصلی شاخص "ساختار اعتقادی"، با وزن ۰/۲۱۴ در رابطه با رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: رهبری اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، ساختار اعتقادی، دانشگاه پیام نور.

^۱ دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد تربیت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربیت حیدریه، ایران.

استادیار، مدیریت آموزشی، واحد دره‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، دره‌شهر، ایران، ۰۹۱۸۳۴۳۴۷۶۷@omidvandad@gmail.com

^۳ دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد تربیت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربیت حیدریه، ایران.

مقدمه

با توجه به نقش محوری و کلیدی رهبران در پیشبرد سازمان در مسیر تحقق اهداف تعیین شده و استمرار بقای سازمانی لزوم هماهنگی همراهی و تعامل مستقیم تمامی سطوح سازمانی با رهبران به منظور تحقق این مهم اجتناب‌ناپذیر است رهبری اخلاقی به ارزش‌ها و اعمال رهبری گفته می‌شود که با هنجارهای اخلاقی مطابقت داشته باشد (نگوین^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو می‌توان آن را به عنوان نمایش رفتار مناسب اجتماعی از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و تشویق چنین رفتاری به افراد در یک روند تماس دو طرفه توصیف کرد (براون^۲ و همکاران، ۲۰۰۵). پیامدهای عملکرد رهبری اخلاقی به طور گسترده‌ای در مطالعات قبلی در کشورهای غربی مورد بررسی قرار گرفته است. شین^۳ و همکاران (۲۰۱۵) ادعا کردند که رهبری اخلاقی با ارتقا سطوح عدالت اخلاقی و رویه‌ای در سطح سازمان، عملکرد و کارایی سازمان را افزایش می‌دهد. مطالعه دیگری توسط وانگ^۴ و همکاران (۲۰۱۷) گزارش داد که رهبری اخلاقی شامل جهت‌گیری رهبری انسانی، پاسخگویی رهبری و جهت‌گیری پایداری است که برای موفقیت سازمانی مفید هستند. از طرفی در بحث اخلاقیات کار، سوالی وجود دارد در خصوص ماهیت افرادی که باید مسئولیت‌پذیر باشند. از طرف دیگر، کارکنان و مدیران یک سازمان مسئول انجام دادن کارها هستند و از سویی دیگر، علاوه بر این افراد، مسئولیت‌پذیری در سطح جمعی را از مسئولیت‌پذیری در سطح فردی متمایز نمود. مسئولیت اجتماعی یک سازمان مشتمل بر وظایفی همچون آلوده نکردن محیط، تبعیض قائل نشدن در استخدام، نپرداختن به فعالیت‌های غیر اخلاقی و مطلع کردن مصرف‌کننده از کیفیت محصولات و مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه است. واضح است که هر تصمیم‌مدیر می‌تواند طی یک روند سلسله‌وار دیر یا زود سرنوشت تمامی نهادهای جامعه را به مقدار کم یا زیاد دستخوش تغییر نماید. اگر مدیران سازمان‌ها به اهداف اجتماعی خود حرمت نگذارند، آلودگی محیطی، تبعیض و نابسامانی محیطشان را فرا خواهد گرفت در این زمینه ارتباط مثبت بین رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان قابل تبیین است. بنابراین رهبران تجاری و سازمانی باید در جهت برآورده کردن علایق کلیه گروه‌های ذینفع

¹ Nguyen

² Brown

³ Shin

⁴ Wang

برآیند و باور داشته باشند که برقراری روابط سازنده با کلیه گروه‌های ذینفع، عاملی حیاتی در موفقیت سازمان است (زو^۱، ۲۰۰۸).

مسئولیت اجتماعی، همانطور که از عنوان آن به وضوح قابل فهم است، درباره بهبود جامعه به کمک سازمان‌ها و شرکت‌هاست (ویشواکاراما^۲، ۲۰۱۹: ۳۶). علاوه بر این، اقدامات مرتبط با مسئولیت اجتماعی یکی از راه‌های بهبود اعتبار شرکت نیز هست (جفری^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). کمیسیون جوامع اروپایی (۲۰۰۱) مسئولیت اجتماعی شرکت را ترکیب داوطلبانه ملاحظات اجتماعی و محیطی در عملیات تجاری شرکت‌ها و روابط آنها با گروه‌های ذینفع تعریف می‌کند. ذینفعان در داخل و خارج از سازمان‌ها به طور فزاینده توجیهات سازمان‌ها را درباره مسائل مرتبط با نوع نیروی کار و نحوه رفتار با کارکنان و حفاظت از محیط زیست افزایش می‌دهند (ذولفقار^۴، ۲۰۱۹). منظور از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان فرایندی است که شرکتها به واسطه آن مسائل اجتماعی و منافع جوامع را با تعاملات تجاریشان ادغام می‌کنند و با ذینفعانشان تعاملی داوطلبانه دارند و در جهت منفعت رسانی به جامعه حرکت می‌کنند. البته، فعالیتهای مرتبط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی نوعی سرمایه‌گذاری بلندمدت است و نباید اقداماتی در نظر گرفته شوند که بار مالی به سازمان‌ها تحمیل می‌کنند (دولک و دوگان^۵، ۲۰۱۷). منظور از رهبری اخلاقی، نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج این گونه رفتارها در میان پیروان از طریق ارتباطات دو جانبه، تشویق و تصمیم‌گیری است (براون^۶ و همکاران، ۲۰۰۹). رهبری اخلاق‌مدار فرایندی است که بر اساس آن مدیر با نگاهی خیراندیشانه، خوش‌بینانه و مثبت به تمامی ذیحقان، به شناسایی و رتبه‌بندی حقوق تمامی آنان می‌پردازد و با استفاده از رویکرد ارتباطی قاطعانه، وظایف مدیریتی را با رعایت اصل حق تقدم تزکیه، تعلیم و تربیت و شمول بر خویش، پیش‌تر و بیشتر از دیگران و بر اساس سند جامع اخلاقی به اجرا در می‌آورد. بررسی‌ها نشان داده است که رهبری اخلاقی رابطه تنگاتنگی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سازمان‌ها دارد به گونه‌ای که اثرپذیری مسئولیت اجتماعی در سایه رهبری اخلاقی می‌تواند منجر به نتایج مثبت و به دنبال آن موفقیت سازمان گردد و یا شکست یک سازمان را در پی داشته باشد (براون و همکاران، ۲۰۰۹). یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار

¹ Zhu

² Vishwakarma

³ Jeffrey

⁴ Zulfqar

⁵ Düzgün & Gürlek

⁶ Brown

گرفته است و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را بر طرف نموده، رویکرد رهبری اخلاقی است که در دهه‌ی پایانی قرن بیستم به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. ضرورت توجه سازمان‌ها به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می‌شود که در تحقیقات به عمل آمده، نتایج مثبت رهبر اخلاقی برای سازمان ثابت شده است. این نوع از رهبری، توسعه‌ی استانداردهای اخلاقی برای اداره‌ی رفتارهای کارکنان و نیز اجرای موثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است. رهبران از طریق رفتار اخلاقی، اعتماد و وفاداری پیروانشان را به دست می‌آورند، اهمیت اخلاقیات را به زیردستان منتقل می‌کنند، از طریق پاداش و تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب بهره می‌گیرند و به‌عنوان الگوهای، نقش اخلاقی برای پیروان عمل می‌کنند. رهبر اخلاقی، فردی با اخلاق و مدیری اخلاقی است که این نوع رهبری تأثیر مثبتی بر رضایت کارکنان دارد (براون^۱، ۲۰۰۷).

سبک رهبری اخلاقی مدیران ارتباط بسیار نزدیکی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سازمان‌ها دارد، به ویژه اگر این مدیران در سطوح آموزشی و علمی جامعه قرار داشته باشند. یکی از این مراکز آموزشی و پژوهشی دانشگاه پیام نور بوده که با هویت ایرانی-اسلامی در جهت تحکیم جایگاه علمی و پژوهشی در میان سایر دانشگاه‌ها به گسترش رشد و تعالی قوی و فضائل انسانی و گسترش دامنه دانش در همه جا، همه وقت و برای همه اهتمام می‌ورزد. دانشگاه پیام نور با ایجاد اشتغال به تحصیل بیش از ۸۵۰ هزار دانشجو در سال ۱۳۹۳ در این دانشگاه، پوشش حدود ۳۰ درصدی از کل دانشجویان کشور، توسعه بیش از ۵۰۰ مرکز و واحد دانشگاهی در اقصی نقاط کشور، کسب رتبه دوم آسیا و رتبه ششم جهان در میان دانشگاه‌های باز و از راه دور، و کسب رتبه برتر فرهنگی دانشگاه‌های ایران در سال ۱۳۸۹ و کسب رتبه برتر خدمت رسانی به دانشجویان شاهد و ایثارگر در سال ۱۳۹۰ با در اختیار داشتن مراکز متعدد ورزشی، مذهبی، و کانون‌های فرهنگی و امور فوق برنامه بوده و سعی در هدایت انرژی بالقوه جوانان در مسیرهای صحیح را دارد. گسترش هر چه بیشتر تبادل اطلاعاتی علمی با دانشگاه‌ها و مجامع معتبر تحقیقاتی بین‌المللی، از جمله اهداف دانشگاه پیام‌نور بوده که از مهمترین فعالیت‌های صورت گرفته در این حوزه می‌توان تفاهم‌نامه‌ها و قراردادهای همکاری منعقد شده با دانشگاه‌های: رادیو تلویزیونی (چین)، ایندیراگانندی و جامع ملی اسلامی (هندوستان)، چندر سانه‌ای و بین‌المللی اسلامی (مالزی)، تشرین، افترا ضیه و دمشق (سوریه) را نام برد. این دانشگاه همچنین در چندین مجمع علمی بین‌المللی معتبر در دنیا مانند: انجمن آسیایی دانشگاه‌های باز، انجمن بین‌المللی

¹ Brown

آموزش باز و از راه دور و اتحادیه دانشگاه‌های جهان اسلام عضویت فعال دارند. انجام پژوهش حاضر که با هدف ارزیابی مولفه‌های رهبری اخلاقی مبتنی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان رضوی صورت می‌گیرد. نتایج آن می‌تواند منجر به پیشرفت دانش سازمانی و علمی در زمینه سبک رهبری سازمان در این دانشگاه گردد. این پژوهش در مقایسه با سایر تحقیقات صورت گرفته در موضوع رهبری در سطوح سازمان به بررسی مولفه‌های رهبری اخلاقی از دو بعد کارکنان و خبرگان در دو بخش کیفی و کمی پرداخته است. نظر به گستردگی ارتباط دانشگاه‌ها با سایر سازمان‌ها و همچنین اثرگذاری این نهادهای آموزشی در سطوح مختلف جامعه و انتقال مسئولیت‌پذیری اجتماعی به واسطه سبک‌های رهبری مدیران از طریق کارکنان و مدیران مجموعه به دانشجویان و در سطوح دیگر به خانواده و به طبع آن به جامعه ای که بستر رشد و تعالی ارزش‌های انسانی و علمی می‌باشد، لذا لازم است تا کاوش‌های علمی و منطقی در این رابطه صورت گیرد. هرچند این تحقیقات زمانی ارزشمند خواهد بود که برخاسته از مشکلات و مسائل جامعه مورد مطالعه باشد. در این صورت است که رسیدن به یک پاسخ قابل اعتماد از سوی محقق در چارچوب یک پژوهش جدید که خلا پژوهش‌های پیشین را در رابطه با دانشگاه پیام نور پوشش دهد می‌تواند منجر به موفقیت چشمگیر این سازمان در رقابت با سایر نهادهای آموزشی و علمی کشور گردد. همچنین با توجه به این موضوع که دانشگاه مرکز انتقال دانش به جامعه می‌باشد، لذا دانشگاه پیام نور نیز به عنوان یکی از رکن‌های مهم آموزشی کشور نیازمند به روز بودن سبک رهبری و ارتباط مدیران با سطوح مختلف کارمندان می‌باشد تا این به روز بودن به صورت نهادینه در چارچوب دانشگاه قابل مشاهده باشد. از اینرو در پژوهش حاضر به دنبال پاسخی برای این پرسش خواهیم بود که مولفه‌های رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان رضوی کدامند و نقش و جایگاه هر کدام از این مولفه‌ها چگونه است.

پیشینه پژوهش

سیف پناهی و همکاران (۱۹۴) در پژوهش خود با عنوان "رابطه رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنندج)" در یک پژوهش کاربردی که از نظر روش انجام به صورت توصیفی همبستگی می‌باشد و جامعه آماری آن را کلیه کارکنان بخش‌های اداری پنج سازمان دولتی واقع در سایت اداری شهر سنندج تشکیل می‌دهند، نشان دادند که دو مؤلفه الگو بودن و عمل‌گرایی رهبر می‌توانند نقش معناداری در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان داشته

باشند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی طبقه‌ای، نمونه‌ای به حجم ۱۳۱ نفر از کارکنان انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزارهای گردآوری داده‌ها پرسشنامه رهبری اخلاقی (صالح‌نیا، ۱۳۹۱) و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی تعاونی (احمدی، ۱۳۹۱) بودند که روایی و پایایی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی رابطه معناداری با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی داشت. حسنی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان "مدل یابی روابط رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری و پاسخگویی با تأکید بر جو اخلاقی" به بررسی روابط رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری و پاسخگویی با تأکید بر جو اخلاقی پرداختند. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی دانشگاه ارومیه بود که از میان آنها ۲۱۷ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. داده‌ها با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل‌های آماری نشان داد که رهبری اخلاقی بر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی، پاسخگویی فردی و جو اخلاقی اثر مستقیم و مثبت دارد. همچنین جو اخلاقی بر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی اثر مستقیم و مثبت دارد. در عین حال رهبری اخلاقی با میانجیگری جو اخلاقی بر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی اثر غیر مستقیم و مثبت دارد. که از این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که رهبری اخلاقی بیشترین ارتباط را با جو اخلاقی دارد. همچنین با تأیید نقش میانجی جو اخلاقی، رهبری اخلاقی دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر پاسخگویی فردی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد.

نوحمنی (۱۳۹۹) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود خود با عنوان "تأثیر رهبری اخلاقی و مسؤولیت اجتماعی بر شهرت سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان گلستان" به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و مسؤولیت اجتماعی بر شهرت سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان گلستان پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان بودند که تعداد آنها ۲۰۸ نفر بود؛ از ۱۲۲ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس به عنوان نمونه استفاده شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵)، مسؤولیت اجتماعی کارول (۱۹۷۹) و شهرت سازمانی لوما-هو (۲۰۰۸)، استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط ۱۲ نفر از صاحب‌نظران و اساتید مدیریت ورزشی تأیید شد. برای تحلیل آماری داده‌ها از آمار

توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزارهای اس پی اس و پی ال اس استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی بر شهرت سازمانی تأثیر مثبت و معنادار (۳۱/۰) داشت. همچنین رهبری اخلاقی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار (۸۱/۰)، از سویی دیگر مسئولیت اجتماعی بر شهرت سازمانی کارکنان تأثیر معناداری (۵۹/۰)، در سطح ۹۹/۰ داشت. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که در پژوهش ایشان رهبری اخلاقی به صورت غیر مستقیم و به واسطه مسئولیت اجتماعی بر شهرت سازمانی تأثیر دارد.

هاشمی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود با عنوان "جایگاه سرمایه اجتماعی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در توسعه قابلیت‌های توانمند ساز مدل چارچوب عمومی ارزیابی (CAF) با تکنیک آنتروپی شانون و دیمتل" ضمن توجه به حوزه توانمندسازها، با هدف توسعه مدل خودارزیابی مبتنی بر رویکرد چارچوب عمومی، ارزیابی CAF انجام دادند. این پژوهش بر اساس نتیجه توسعه‌ای و کاربردی، بر اساس هدف توصیفی، و از حیث نحوه گردآوری و تحلیل داده‌ها ترکیبی بوده و جامعه آماری پژوهش شامل اعضای هیئت علمی گروه مدیریت دانشگاه پیام نور سه استان گیلان و مازندران و گلستان بود که جامعه خبره این تحقیق را تشکیل دادند. بعد از مطالعه کتابخانه‌ای، برای جمع‌آوری داده‌ها، از روش مصاحبه استفاده شد و در ادامه برای تحلیل داده‌های کمی روش تحلیل عاملی تأییدی و تکنیک‌های آنتروپی شانون و دیمتل به کار رفت. نتایج نشان داد توانمندسازهای رهبری، استراتژی، منابع و شرکا، فرایندها، مسئولیت‌پذیری، و اخلاق حرفه‌ای توانمندسازهای هسته‌ای و کلیدی هستند و باید در مدل CAF توسعه یافته در پیام نور در اولویت قرار گیرند.

گوین^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود با عنوان "مدل میانجیگری سریالی رهبری اخلاقی در مسئولیت اجتماعی کارکنان سازمان" به تحقیق در مورد تقاطع بین رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در زمینه بازارهای در حال ظهور پرداخته‌اند. نتایج پژوهش ایشان نشان داد که رهبری اخلاقی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مثبت می‌گذارد، که به نوبه خود منجر به افزایش عملکرد سازمان می‌شود. کایود^۲ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود با عنوان "رهبری اخلاقی، اعتماد به سازمان و تأثیرات آنها کارکنان" یافته‌های خود را اینگونه بیان کردند که رهبری اخلاقی اعتماد کارکنان را به عملکرد بازایی سازمان از طریق افزایش مسئولیت‌پذیری تقویت می‌کند. یافته‌های

^۱ Nguyen

^۲ Kayode

ایشان به طور ضمنی نشان داد که اعتماد به سازمان تأثیر رهبری اخلاقی بر کاهش مسئولیت پذیری کارکنان را در پی خواهد داشت. دی^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود با عنوان "نقش ارزش‌های کارکنان، رفتار و جو اخلاقی تأثیرات رهبری بر مدیریت مسئولیت اجتماعی سازمان" با گردآوری داده‌های مطالعه از ۳۲۷ کارمند مدیریتی سطح متوسط از یک صنعت مقطعی در بنگلادش نشان دادند که تأثیر قابل توجهی از رهبری اخلاقی بر رفتار داوطلبانه محیطی کارکنان در راستای مسئولیت‌پذیری اجتماعی ایشان دارد که متعاقباً بر عملکرد سازمان‌های تأثیر می‌گذارد.

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر بر حسب هدف کاربردی و بر حسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی و بر حسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی و از نظر زمانی مقطعی و در سال ۱۴۰۰ است. جامعه آماری بخش کیفی شامل کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان رضوی است که تعداد آن‌ها ۴۳۷ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده است که با استفاده از فرمول کوکران با سطح خطای ۵ درصد تعداد نمونه ۲۰۵ نفر بدست آمد. روش گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. روایی داده‌های بخش کیفی از طریق قابلیت اعتبار و یا باورپذیری انجام شد و به منظور پایایی داده‌ها به واسطه سازمان دهی فرآیندهای ساخت یافته برای ثبت، نوشتن و تفسیر داده‌ها اقدام گردید. پیاده‌سازی و تحلیل داده‌های بخش کیفی، شامل فایل صوتی مصاحبه شونده‌گان توسط نرم افزار MAXQDA10 صورت گرفت. در کدگذاری توصیفی، مصاحبه‌های پیاده شده در قالب فرمت raft وارد نرم‌افزار مکس کیودا گردید و پس از بررسی متن مصاحبه‌های مذکور کدهای توصیفی به بخش‌های مختلف مصاحبه‌ها نسبت داده شد. سپس در ادامه با مقایسه مستمر مضامین توصیفی، مضامین مشترک در ذیل مضامین تفسیری به صورت تجمعی ارائه شد و به همین ترتیب مضامین تولید شده از مصاحبه‌های بعدی نیز در ذیل مضامین قبلی و یا مضامین جدید قرار داده شد. جامعه آماری بخش کمی شامل خبرگان دانشگاهی و مدیران ارشد دانشگاه پیام نور (واحد خراسان رضوی) بود. برای تعیین نمونه‌های این بخش از پژوهش و تعیین این گروه از خبرگان از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند استفاده شد که تعداد ۲۵ نفر جهت مصاحبه بخش کیفی برای تحلیل سلسله‌مراتبی AHP انتخاب گردید. لازم به ذکر است که توماس ساعتی مبدع روش AHP تعداد ۱۰ نفر خبره و متخصص را برای انجام تحقیقات مبتنی بر این

¹ Dey

روش کافی می‌داند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته طیف ۹ شاخصی مختص روش AHP بود که روایی آن در ابتدا توسط سه نفر از خبرگان مورد تایید قرار گرفت. به منظور پایایی مقایسات زوجی صورت گرفته در پرسشنامه از نرخ ناسازگاری کمتر از ۰,۱ استفاده گردید. همچنین تحلیل داده‌ها در بخش کمی توسط نرم افزار Expert Choice v11.0 انجام شد.

کدگذاری توصیفی

در بخش کدگذاری توصیفی محقق به کدگذاری توصیفی مصاحبه‌های صورت گرفته با جامعه آماری در بخش کیفی پرداخته است. بدین منظور ابتدا مصاحبه‌های صورت گرفته به ترتیب انجام، پیاده‌سازی گردید و سپس پیاده‌سازی هر مصاحبه به نرم‌افزار مکس کیودا منتقل گردید و مورد بررسی قرار گرفت. حاصل این بخش از تحلیل تولید ۷۳ کد توصیفی بوده است که ۷۴۲ ارجاع از مصاحبه‌ها به آن‌ها صورت گرفته است. این شاخص‌ها به همراه تعداد ارجاعات آن در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱- کدهای توصیفی (شاخص‌ها) و تعداد ارجاعات آن‌ها

ردیف	کدهای توصیفی	تعداد ارجاعات	ردیف	کدهای توصیفی	تعداد ارجاعات
1	اولویت دادن به منافع عامه	۶	38	حسن خلق	۹
2	توجه به امکانات رفاهی	۳	39	همدلی و همراهی	۳
3	وجدان کاری	۱۱	40	جهت‌گیری اخلاقی	۵
4	مشارکت‌جویی	۱۳	41	عادل بودن	۲۴
5	احترام متقابل	۸	42	مردم‌داری	۱۸
6	تزکیه نفس	۷	43	نوع دوستی	۲
7	نظارت و راهنمایی	۵	44	احساس مسئولیت در برابر ارزش‌ها	۲۴
8	تشویق و تنبیه	۶	45	رسیدگی به مشکلات	۸
9	استفاده مناسب از شایستگی‌ها	۱۳	46	پیگیری مطالبات	۹
10	کمال‌پذیری	۱۱	47	شایسته‌سالاری	۲۰
11	بینش اجتماعی	۶	48	رعایت کرامت و حرمت	۲
12	جلب اعتماد عمومی	۹	49	شفاف‌سازی	۲۴
13	انگیزه بخشی	۱۱	50	اهل عفو و گذشت	۶
14	تسهیم قدرت	۹	51	قانون‌گرا	۹
15	استفاده اخلاقی از منابع سازمانی	۶	52	تعهد و مسئولیت‌مداری	۲۳
16	امین	۶	53	اعتمادسازی	۱۴
17	اخلاق‌مداری	۵	54	هدف‌مداری	۱۱

۶	گره‌گشا	55	۱۱	انصاف	18
۱۲	زمان‌شناسی	56	۱۰	منطقی بودن	19
۱۹	انتقادپذیری	57	۲	جهت‌گیری اعتقادی	20
۱۲	درک شرایط	58	۶	ایثار	21
۶	تأثیر و نفوذ	59	۳	جهت‌گیری ارزشی	22
۱۴	عدم دید ابزاری	60	۹	عزت نفس	23
۲۶	آینده‌نگری	61	۱۲	مشورت‌پذیر	24
۲۱	پذیرش ایده‌ها	62	۱۰	قدرشناسی	25
۶	داشتن نقش مربی‌گری	63	۶	متدین و دیندار	26
۹	آموزش	64	۶	خودباوری	27
۷	توسعه همه‌جانبه	65	۸	صداقت	28
۱۶	متعهد و متخصص	66	۳	رازدار	29
۱۴	توانمندسازی	67	۴	فرهنگ مداری	30
۱۱	بهره‌گیری از ایده‌ها	68	۴	خودسازی	31
۷	همه‌جانبه بودن	69	۶	سخت‌کوشی	32
۹	ارتباط اثربخش	70	۹	شجاعت	33
۶	سعه صدر	71	۲۱	تواضع	34
۹	تعامل	72	۱۸	خدمتگزاری	35
۱۲	اولویت دادن به منافع عامه	73	۱۲	شنیدن حرف حق	36
			۱۴	ساده زیستی	37

کدگذاری تفسیری

در این مرحله که مرحله دوم از فرآیند تحلیل مضمونی می‌باشد با مقایسه مستمر و چندین باره کدهای توصیفی تولید شده در مرحله یک، کدهای تفسیری در چارچوب شاخص‌های اصلی و فرعی و یا شاخص و زیر شاخص‌های مشخص ایجاد گردید.

جدول ۲- کدهای تفسیری و کدهای توصیفی ذیل آن‌ها

۱	ساختار سازمانی	۵	ساختار عدالت محوری
۱-۱	کمال‌پذیری	۵-۱	عادل بودن
۱-۲	وجدان کاری	۵-۲	مردمداری
۱-۳	مشارکت‌جویی	۵-۳	همدلی و همراهی
۱-۴	احترام متقابل	۵-۴	خدمتگزاری
۱-۵	استفاده مناسب از شایستگی‌ها	۵-۵	جهت‌گیری اخلاقی
۱-۶	نظارت و راهنمایی	۵-۶	شنیدن حرف حق
۱-۷	تشویق و تنبیه	۵-۷	رعایت کرامت و حرمت
۲	ساختار اجتماعی	۶	ساختار مسئولیت‌پذیری
۲-۱	بیش اجتماعی	۶-۱	هدف‌مداری
۲-۲	جلب اعتماد عمومی	۶-۲	شفاف‌سازی
۲-۳	انگیزه بخشی	۶-۳	احساس مسئولیت در برابر ارزش‌ها
۲-۴	تسهیم قدرت	۶-۴	تعهد و مسئولیت‌مداری
۲-۵	اولویت دادن به منافع عامه	۶-۵	رسیدگی به مشکلات
۲-۶	توجه به امکانات رفاهی	۶-۶	پیگیری مطالبات
۲-۷	اخلاق‌مداری	۷	ساختار قانونمندی
۳	ساختار اعتقادی	۷-۱	گره‌گشا
۳-۱	تزکیه نفس	۷-۲	قانون‌گرا
۳-۲	ایثار	۷-۳	شایسته‌سالاری
۳-۳	جهت‌گیری ارزشی	۷-۴	اعتمادسازی
۳-۴	جهت‌گیری اعتقادی	۸	ساختار مدیریتی
۳-۵	فرهنگ‌مداری	۸-۱	عدم دید ابزاری
۳-۶	استفاده اخلاقی از منابع سازمانی	۸-۲	درک شرایط
۳-۷	متدین و دیندار	۸-۳	تأثیر و نفوذ
۳-۸	مشورت‌پذیر	۸-۴	زمان‌شناسی
۳-۹	امین	۸-۵	بهره‌گیری از ایده‌ها
۳-۱۰	رازدار	۸-۶	انتقادپذیری
۳-۱۱	صداقت	۸-۷	سعه صدر
۴	ساختار شخصیتی	۸-۸	الگو بودن
۴-۱	خودسازی	۸-۹	تعامل

منطقی بودن	۲-۴	۹	ساختار دانش
انصاف	۳-۴	۹-۱	آینده‌نگری
سخت کوشی	۴-۴	۹-۲	پذیرش ایده‌ها
شجاعت	۵-۴	۹-۳	داشتن نقش مربیگری
تواضع	۶-۴	۹-۴	ارتباط اثربخش
خودباوری	۷-۴	۹-۵	همه جانبه بودن
عزت نفس	۸-۴	۱۰	ساختار تخصص
حسن خلق	۹-۴	۱۰-۱	آموزش
قدرشناسی	۱۰-۴	۱۰-۲	توسعه همه جانبه
ساده‌زیستی	۱۱-۴	۱۰-۳	متعهد و متخصص
اهل عفو و گذشت	۱۲-۴	۱۰-۴	توانمندسازی
نوع دوستی	۱۳-۴		

برای تولید کدهای تفسیری ارائه شده در جدول (۲) چندین کد توصیفی در ذیل چتر یک کد تفسیری جمع شده و آن را تشکیل داده‌اند. کدهای تفسیری گاه از ترکیب چند کد توصیفی و گاه از آوردن چند کد توصیفی در ذیل یک کد توصیفی موجود و گاه نیز از جمع چند کد توصیفی در ذیل یک کد تفسیری تولید شده توسط محقق به وجود آمدند. مصاحبه‌های صورت گرفته با جامعه آماری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. اشباع نظری از طریق عدم تولید ارزش افزوده جدید در چند مصاحبه متعدد انتهایی، عدم تولید مضامین تفسیری جدید و به انسجام رسیدن ارزیابی و رابط درونی اجزا آن تشخیص داده شد. جدول (۲) نشان‌دهنده نحوه قرارگیری شاخص‌ها و زیر شاخص‌ها در قالب کدهای تفسیری می‌باشد که حاصل از تحلیل مرحله دوم فرآیند مضامین مورد اشاره است. این کدهای تفسیری بعد از تمامی کدهای توصیفی تولید نشده و به صورت موازی و در یک فرآیند متداخل مقایسه مستمر تولید و باز تولید می‌گردند.

ارزیابی ساختارهای تشکیل‌دهنده نتایج مبتنی بر شبکه مضامین تولید شده

در فرآیند و سیر تکاملی دستیابی به این یافته‌ها محقق با ریشه‌یابی مسئله مورد نظر تحقیق و با بهره‌گیری از مطالعات و تحقیقات میدانی نسبت به طرح سوالات نیمه باز به سراغ خبرگان رفته و از آن‌ها خواسته است به توصیف و شرح جنبه‌های مجهول ارتباط رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی بپردازد. بدین ترتیب طی مصاحبه‌های متعدد و تحلیل داده‌های بدست آمده از آن‌ها و تبیین رابطه بین

داده‌های گردآوری شده از خبرگان و متخصصان، به دنبال اعتباریابی نتایج ارائه شده از تحلیل کیفی بوده که این امر در چارچوب روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) صورت گرفت. به منظور ارزیابی نتایج بخش کیفی در رابطه با رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی، ضمن مطالعه مستندات و پژوهش‌های صورت گرفته و همچنین با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا یک لیست بلند از شاخص‌های اصلی و فرعی در چارچوب ساختارهای رهبری اخلاقی در ارتباط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اهداف تحقیق مشخص گردید سپس با استفاده از نرم افزار مکس کیودا نسبت به پیاده سازی و تعیین تعداد ارجاعات به زیر شاخص‌های تهیه شده از سوی محقق اقدامات لازم صورت گرفت. به جهت تسهیل مراحل محاسباتی شاخص‌های مذکور به اختصار نام‌گذاری شد که به شرح جدول (۳) می‌باشد. به منظور بررسی پایایی و روایی پرسشنامه از نظر خبرگان و همچنین نرخ ناسازگاری مقایسات زوجی استفاده شده است. در صورتی که هر کدام از مقایسات انجام شده نرخ ناسازگاری به دست آمده کمتر از ۰/۱ باشد، مقایسات زوجی انجام شده در سطح قابل قبول می‌باشند. سپس داده‌های خام حاصل از تحقیقات میدانی و مصاحبه‌های صورت گرفته از طریق نرم افزار اکسپرت چویس مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن ارائه شده است.

جدول ۳- نامگذاری شاخص‌ها و زیرشاخص‌ها

ردیف	شاخص اصلی	علامت اختصاری	شاخص فرعی	علامت اختصاری
۱	ساختار سازمانی	C1	کمال‌پذیری	C11
			وجدان کاری	C12
			مشارکت‌جویی	C13
			احترام متقابل	C14
			استفاده مناسب از شایستگی‌ها	C15
			نظارت و راهنمایی	C16
			تشویق و تنبیه	C17
۲	ساختار اجتماعی	C2	بینش اجتماعی	C21
			جلب اعتماد عمومی	C22
			انگیزه بخشی	C23
			تسهیل قدرت	C24
			اولویت دادن به منافع عامه	C25
			توجه به امکانات رفاهی	C26
			اخلاق مداری	C27
	ساختار اعتقادی	C3	تزکیه نفس	C31

C32	ایثار			۳
C33	جهت‌گیری ارزشی			
C34	جهت‌گیری اعتقادی			
C35	فرهنگ مداری			
C36	استفاده اخلاقی از منابع سازمانی			
C37	متدین و دیندار			
C38	مشورت‌پذیر			
C39	امین			
C310	رازدار			
C311	صداقت			
C41	خودسازی	C4	ساختار شخصیتی	۴
C42	منطقی بودن			
C43	انصاف			
C44	سخت‌کوشی			
C45	شجاعت			
C46	تواضع			
C47	خودباوری			
C48	عزت نفس			
C49	حسن خلق			
C410	قدرشناسی			
C411	ساده زیستی			
C412	اهل عفو و گذشت			
C413	نوع دوستی			
C51	عادل بودن	C5	ساختار عدالت محوری	۵
C52	مردم‌داری			
C53	همدلی و همراهی			
C54	خدمت‌گزاری			
C55	جهت‌گیری اخلاقی			
C56	شنیدن حرف حق			
C57	رعایت کرامت و حرمت			
C61	هدف‌مداری	C6	ساختار مسئولیت‌پذیری	۶
C62	شفاف‌سازی			
C63	احساس مسئولیت در برابر ارزش‌ها			
C64	تعهد و مسئولیت‌مداری			
C65	رسیدگی به مشکلات			
C66	پیگیری مطالبات			
C71	گره‌گشا	C7		

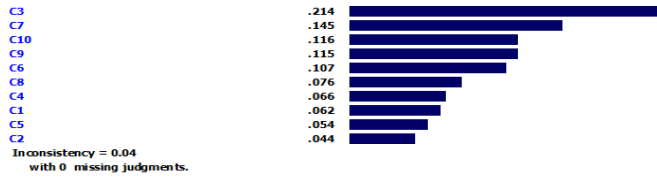
C72	قانون‌گرا	ساختار قانونمندی	۷
C73	شایسته‌سالاری		
C74	اعتمادسازی		
C81	عدم دید ابزاری	C8	ساختار مدیریتی
C82	درک شرایط		
C83	تأثیر و نفوذ		
C84	زمان شناسی		
C85	بهره‌گیری از ایده‌ها		
C86	انتقادپذیری		
C87	سعه صدر		
C88	الگو بودن		
C89	تعامل		
C91	آینده‌نگری	C9	ساختار دانش
C92	پذیرش ایده‌ها		
C93	داشتن نقش مربیگری		
C94	ارتباط اثربخش		
C95	همه‌جانبه بودن		
C101	آموزش	C10	ساختار تخصص
C102	توسعه همه‌جانبه		
C103	متعهد و متخصص		
C104	توانمندسازی		

منبع: نگارنده بر اساس نظرات خبرگان

بررسی وضعیت شاخص‌های اصلی

ماتریس مقایسات زوجی شاخص‌های اصلی

به منظور ارزیابی مولفه‌های رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی، ۱۰ شاخص اصلی مؤثر در این حوزه شامل "ساختار سازمانی"، "ساختار اجتماعی"، "ساختار اعتقادی"، "ساختار شخصیتی"، "ساختار عدالت محور"، "ساختار مسئولیت‌پذیری"، "ساختار قانونمندی"، "ساختار مدیریتی"، "ساختار دانش" و "ساختار تخصص" بر اساس تکنیک AHP و مطابق با نظرات خبرگان استخراج شد که پس از انجام محاسبات در نرم‌افزار Expert Choice، اوزان شاخص‌های اصلی مطابق با شکل (۲) به دست آمد که در زیر ارائه شده است:



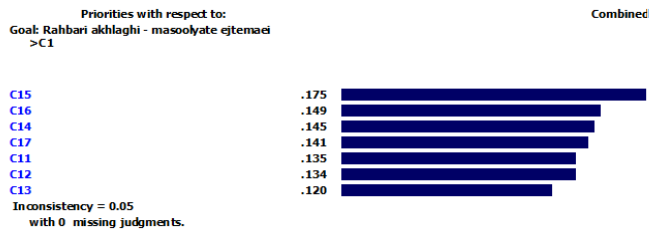
شکل ۲- اوزان شاخص‌های اصلی

شکل (۲) که در واقع از اجماع نظر خبرگان و محاسبات نرم‌افزار اکسپرت چویس حاصل شده، نشان می‌دهد که شاخص "ساختار اعتقادی"، با وزن $0/214$ در رابطه با رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و شاخص‌های "ساختار قانونمندی"، "ساختار تخصص"، "ساختار دانش"، "ساختار مسئولیت‌پذیری"، "ساختار مدیریتی"، "ساختار شخصیتی"، "ساختار سازمانی"، "ساختار عدالت محوری" و "ساختار اجتماعی"، به ترتیب با وزن‌های $0/145$ ، $0/116$ ، $0/115$ ، $0/107$ ، $0/076$ ، $0/066$ ، $0/062$ ، $0/054$ و $0/044$ در رتبه‌های دوم تا دهم قرار دارند.

بررسی وضعیت شاخص‌های فرعی یا زیرشاخص‌ها

بررسی اولویت شاخص‌های فرعی براساس شاخص "ساختار سازمانی C1"

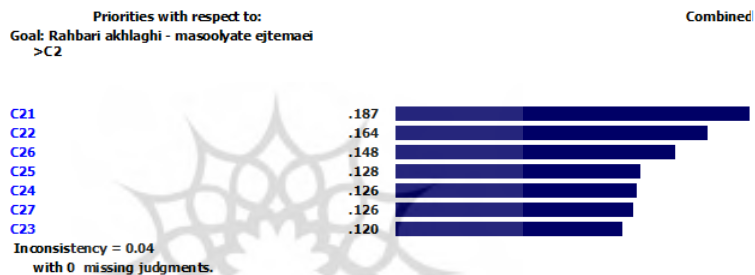
پس از بررسی وضعیت شاخص‌های اصلی و تعیین میانگین اولویت آن‌ها، باتوجه به رابطه رهبری اخلاقی مبتنی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی در چارچوب شاخص‌های اصلی برای هرکدام از این شاخص‌ها چند شاخص فرعی تعریف شد که این شاخص‌های فرعی بر اساس نظرات خبرگان مبتنی بر تکنیک AHP و همچنین جامعه هدف تحقیق می‌باشند. پس از انجام محاسبات در نرم‌افزار Expert Choice، اوزان شاخص‌های فرعی با توجه به هدف و بر اساس شاخص "ساختار سازمانی C1" مطابق با شکل (۳) به دست آمد که در زیر ارائه شده است:



شکل ۳- اوزان شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار سازمانی C1"

شکل (۳) که در واقع از اجماع نظر خبرگان و محاسبات نرم‌افزار اکسپرت چویس در رابطه با شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار سازمانی C1" حاصل شده، نشان می‌دهد که شاخص "استفاده مناسب از شایستگی‌ها" با وزن ۰/۱۷۵ در ارتباط با رابطه رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از توجه و اهمیت بیشتری بوده و شاخص‌های "نظارت و راهنمایی"، "احترام متقابل"، "تشویق و تنبیه"، "کمال‌پذیری"، "وجدان کاری" و "مشارکت‌جویی" به ترتیب با وزن‌های ۰/۱۴۹، ۰/۱۴۵، ۰/۱۴۱، ۰/۱۳۵، ۰/۱۲۰ و ۰/۱۲۰ در رتبه‌های دوم تا هفتم قرار دارند.

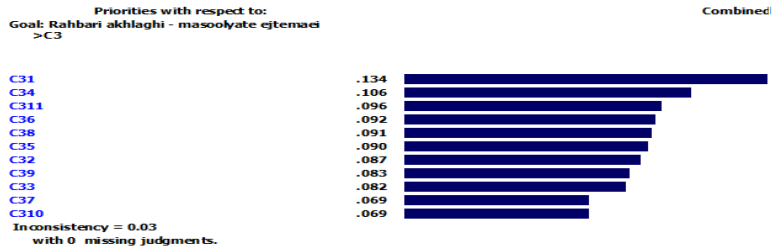
بررسی اولویت شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار اجتماعی C2"



شکل ۴- اوزان شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار اجتماعی C2"

شکل (۴) که در واقع از اجماع نظر خبرگان و محاسبات نرم‌افزار اکسپرت چویس در رابطه با شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار اجتماعی C2" حاصل شده، نشان می‌دهد که شاخص "بینش اجتماعی" با وزن ۰/۱۸۷ در ارتباط با رابطه رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از توجه و اهمیت بیشتری بوده و شاخص‌های "جلب اعتماد اعتمادی"، "توجه به امکانات رفاهی"، "اولویت دادن به منافع عامه"، "تسهیم قدرت"، "اخلاق مداری" و "انگیزه بخشی" به ترتیب با وزن‌های ۰/۱۶۴، ۰/۱۴۸، ۰/۱۲۸، ۰/۱۲۶، ۰/۱۲۶ و ۰/۱۲۶ در رتبه‌های دوم تا هفتم قرار دارند.

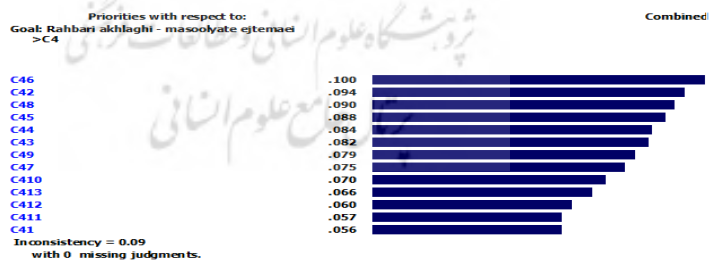
بررسی اولویت شاخص‌های فرعی براساس شاخص "ساختار اعتقادی C3"



شکل ۵- اوزان شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار اعتقادی C3"

شکل (۵) که در واقع از اجماع نظر خبرگان و محاسبات نرم‌افزار اکسپرت چویس در رابطه با شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار اعتقادی C3" حاصل شده، نشان می‌دهد که شاخص "تزکیه نفس" با وزن ۰/۱۳۴ در ارتباط با رابطه رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از توجه و اهمیت بیشتری بوده و شاخص‌های "جهت‌گیری اعتقادی"، "صداقت"، "استفاده اخلاقی از منابع سازمانی"، "مشورت‌پذیر"، "فرهنگ مداری"، "ایثار"، "امین"، "جهت‌گیری ارزشی"، "متدین و دیندار" و "رازداری" به ترتیب با اوزان ۰/۱۰۶، ۰/۰۹۶، ۰/۰۹۲، ۰/۰۹۱، ۰/۰۹۰، ۰/۰۹۰، ۰/۰۸۷، ۰/۰۸۳، ۰/۰۸۲، ۰/۰۶۹ و ۰/۰۶۹ در رتبه‌های دوم تا یازدهم قرار دارند.

بررسی اولویت شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار شخصیتی C4"

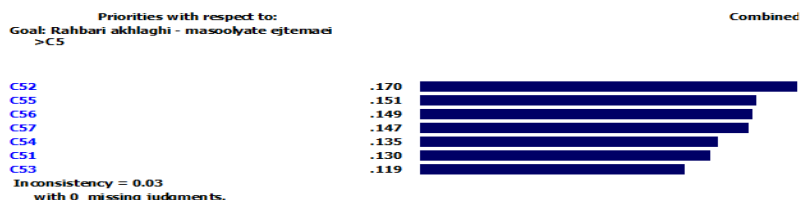


شکل ۶- اوزان شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار شخصیتی C4"

شکل (۶) که در واقع از اجماع نظر خبرگان و محاسبات نرم‌افزار اکسپرت چویس در رابطه با شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار شخصیتی C4" حاصل شده، نشان می‌دهد که شاخص "تواضع" با وزن ۰/۱۷۵ در ارتباط با رابطه رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی

در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از توجه و اهمیت بیشتری بوده و شاخص‌های "منطقی بودن"، "عزت‌نفس"، "شجاعت"، "سخت‌کوشی"، "انصاف"، "حسن خلق"، "خودباوری"، "قدرشناسی"، "نوع دوستی"، "اهل عفو و گذشت"، "ساده‌زیستی" و "خودسازی" به ترتیب با اوزان ۰/۱۰۰، ۰/۰۹۴، ۰/۰۹۰، ۰/۰۸۸، ۰/۰۸۴، ۰/۰۸۲، ۰/۰۷۹، ۰/۰۷۵، ۰/۰۷۰، ۰/۰۶۶، ۰/۰۶۰، ۰/۰۵۷ و ۰/۰۵۶ در رتبه‌های دوم تا سیزدهم قرار دارند.

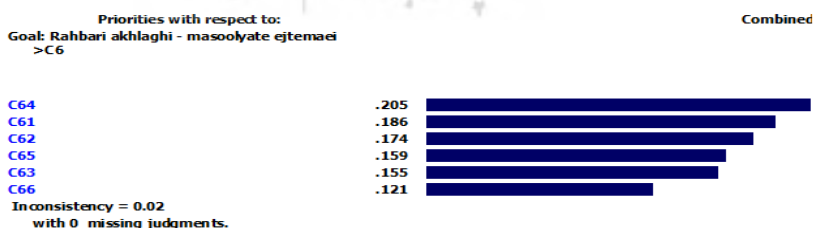
بررسی اولویت شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار عدالت محور C5"



شکل ۷- اوزان شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار عدالت محور C5"

شکل (۷) که در واقع از اجماع نظر خبرگان و محاسبات نرم‌افزار اکسپرت چویس در رابطه با شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار عدالت محور C5" حاصل شده، نشان می‌دهد که شاخص "مردم‌داری" با وزن ۰/۱۷۰ در ارتباط با رابطه رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از توجه و اهمیت بیشتری بوده و شاخص‌های "جهت‌گیری اخلاقی"، "شنیدن حرف حق"، "رعایت کرامت و حرمت"، "خدمت‌گزاری"، "عادل بودن" و "همدلی و همراهی" به ترتیب با اوزان ۰/۱۵۱، ۰/۱۴۹، ۰/۱۴۷، ۰/۱۳۵، ۰/۱۳۰ و ۰/۱۱۹ در رتبه‌های دوم تا هفتم قرار دارند.

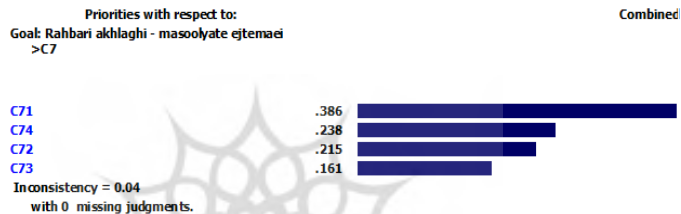
بررسی اولویت شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار مسئولیت‌پذیری C6"



شکل ۸- اوزان شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار مسئولیت‌پذیری C6"

شکل (۸) که در واقع از اجماع نظر خبرگان و محاسبات نرم‌افزار اکسپرت چویس در رابطه با شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار مسئولیت‌پذیری C6" حاصل شده، نشان می‌دهد که شاخص "تعهد و مسئولیت‌مداری" با وزن ۰/۲۰۵ در ارتباط با رابطه رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از توجه و اهمیت بیشتری بوده و شاخص‌های "هدف‌مداری"، "شفاف‌سازی"، "رسیدگی به مشکلات"، "احساس مسئولیت در برابر ارزش‌ها" و "پیگیری مطالبات" به ترتیب با وزن‌های ۰/۱۸۴، ۰/۱۷۴، ۰/۱۵۹، ۰/۱۵۵ و ۰/۱۲۱ در رتبه‌های دوم تا ششم قرار دارند.

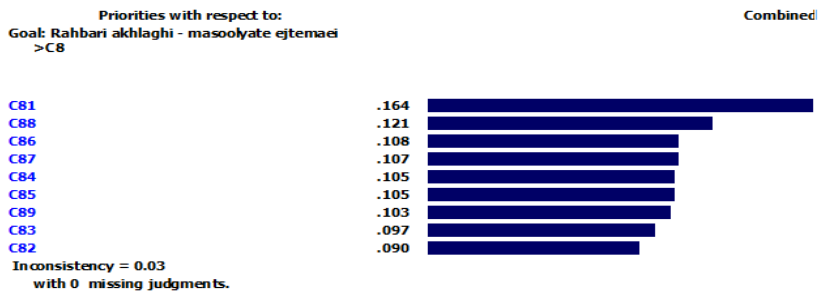
بررسی اولویت شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار قانونمندی C7"



شکل ۹- اوزان شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار قانونمندی C7"

شکل (۹) که در واقع از اجماع نظر خبرگان و محاسبات نرم‌افزار اکسپرت چویس در رابطه با شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار قانونمندی C7" حاصل شده، نشان می‌دهد که شاخص "گره‌گشا بودن" با وزن ۰/۳۸۶ در ارتباط با رابطه رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از توجه و اهمیت بیشتری بوده و شاخص‌های "اعتماد‌سازی"، "قانون‌گرایی"، و "شایدسته‌سالاری" به ترتیب با وزن‌های ۰/۲۳۸، ۰/۲۱۵ و ۰/۱۶۱ در رتبه‌های دوم تا چهارم قرار دارند.

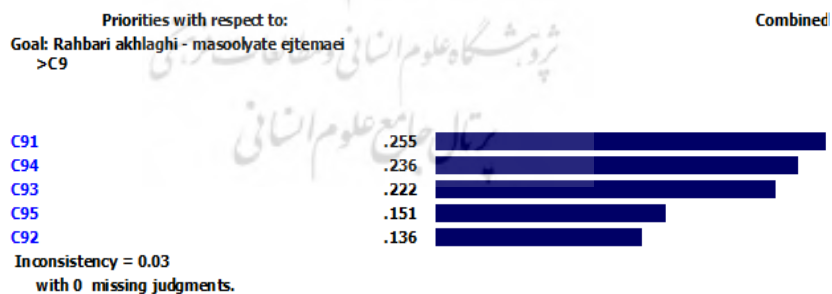
بررسی اولویت شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار مدیریتی C8"



شکل ۱۰- اوزان شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار مدیریتی C8"

شکل (۱۰) که در واقع از اجماع نظر خبرگان و محاسبات نرم‌افزار اکسپرت چویس در رابطه با شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار مدیریتی C8" حاصل شده، نشان می‌دهد که شاخص "عدم دید ابزاری" با وزن ۰/۱۶۴ در ارتباط با رابطه رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از توجه و اهمیت بیشتری بوده و شاخص‌های "الگو بودن"، "انتقادپذیری"، "سعه صدر"، "زمان شناسی"، "بهره‌گیری از ایده‌ها"، "تعامل"، "تأثیر و نفوذ" و "درک شرایط" به ترتیب با اوزان ۰/۱۲۱، ۰/۱۰۸، ۰/۱۰۷، ۰/۱۰۵، ۰/۱۰۵، ۰/۱۰۳، ۰/۰۹۷ و ۰/۰۹۰ در رتبه‌های دوم تا نهم قرار دارند.

بررسی اولویت شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار دانش C9"

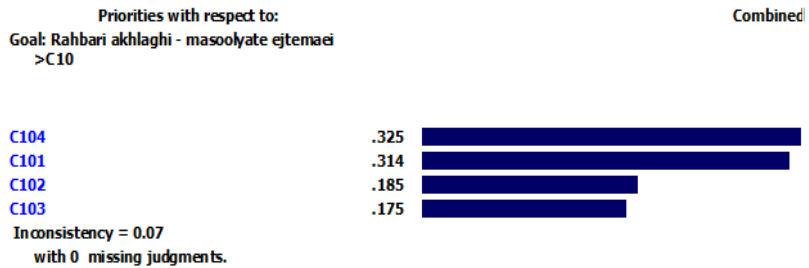


شکل ۱۱- اوزان شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار دانش C9"

شکل (۱۱) که در واقع از اجماع نظر خبرگان و محاسبات نرم‌افزار اکسپرت چویس در رابطه با شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار دانش C9" حاصل شده، نشان می‌دهد که شاخص "آینده‌نگری" با وزن ۰/۲۵۵ در ارتباط با رابطه رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری

اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از توجه و اهمیت بیشتری بوده و شاخص های "ارتباط اثربخش"، "داشتن نقش مربیگری"، "همه جانبه بودن"، "کمال‌پذیری" و "پذیرش ایده‌ها" به ترتیب با وزن‌های ۰/۲۳۶، ۰/۲۲۲، ۰/۱۵۱ و ۰/۱۳۶ در رتبه‌های دوم تا پنجم قرار دارند.

بررسی اولویت شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار تخصص C10"



شکل ۱۱- اوزان شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار تخصص C10"

شکل (۱۱) که در واقع از اجماع نظر خبرگان و محاسبات نرم‌افزار اکسپرت چویس در رابطه با شاخص‌های فرعی بر اساس شاخص "ساختار تخصص C10" حاصل شده، نشان می‌دهد که شاخص "توانمندسازی" با وزن ۰/۳۲۵ در ارتباط با رابطه رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از توجه و اهمیت بیشتری بوده و شاخص های "آموزش"، "توسعه همه جانبه" و "متعهد و متخصص" به ترتیب با اوزان ۰/۷۸۵، ۰/۳۱۴ و ۰/۱۷۵ در رتبه‌های دوم تا چهارم قرار دارند.

محاسبه اوزان نهایی و رتبه شاخص‌های فرعی

به منظور تعیین رتبه نهایی هر کدام از شاخص‌های فرعی مورد توجه در ارتباط با ارزیابی مولفه‌های رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از طریق میانگین هندسی ارزیابی عدد شاخص‌های اصلی، وزن نسبی شاخص‌های فرعی و همچنین وزن نهایی شاخص‌های فرعی طی خواهد شد که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است. وزن نهایی هر شاخص فرعی، از حاصل وزن نسبی آن شاخص فرعی در گروه خود ضربدر وزن شاخص اصلی در همان گروه، بدست می‌آید.

جدول ۴- اوزان نسبی و نهایی شاخص‌های فرعی و اولویت‌بندی آن‌ها

ردیف	شاخص اصلی	وزن شاخص اصلی	شاخص فرعی	وزن نسبی شاخص فرعی	وزن نهایی شاخص فرعی	رتبه نهایی شاخص فرعی	علامت اختصاری	شرح شاخص فرعی
۱	ساختار سازمانی C1	۰,۰۶۲	C11	۰,۱۳۵	۰,۰۰۸۳۷	۳۸		کمال‌پذیری
			C12	۰,۱۳۴	۰,۰۰۸۳۰۸	۳۹		وجدان‌کاری
			C13	۰,۱۲۰	۰,۰۰۷۴۴	۴۹		مشارکت‌جویی
			C14	۰,۱۴۵	۰,۰۰۸۹۹	۳۶		احترام متقابل
			C15	۰,۱۷۵	۰,۰۱۰۸۵	۳۲		استفاده مناسب از شایستگی‌ها
	C16	۰,۱۴۹	۰,۰۰۹۲۳۸	۳۳		نظارت و راهنمایی		
	C17	۰,۱۴۱	۰,۰۰۸۷۴۲	۳۷		تشویق و تنبیه		
	C21	۰,۱۸۷	۰,۰۰۸۲۲۸	۴۰		بینش اجتماعی		
	C22	۰,۱۶۴	۰,۰۰۷۲۱۶	۵۲		جلب اعتماد عمومی		
	C23	۰,۱۲۰	۰,۰۰۵۲۸	۶۶		انگیزه بخشی		
	ساختار اجتماعی C2	۰,۰۴۴	C24	۰,۱۲۶	۰,۰۰۵۵۴۴	۶۴		تسهیم قدرت
			C25	۰,۱۲۸	۰,۰۰۵۶۳۲	۶۱		اولویت دادن به منافع عامه
			C26	۰,۱۴۸	۰,۰۰۶۵۱۲	۵۶		توجه به امکانات رفاهی
			C27	۰,۱۲۶	۰,۰۰۵۵۴۴	۶۲		اخلاق مداری
	ساختار اعتقادی C3	۰,۲۱۴	C31	۰,۱۳۴	۰,۰۲۸۶۷۶	۷		تزکیه نفس
C32			۰,۰۸۷	۰,۰۱۸۶۱۸	۲۱		ایثار	

۲۳	0.017548	۰,۰۸۲	C33	جهت‌گیری ارزشی	
۱۱	0.022684	۰,۱۰۶	C34	جهت‌گیری اعتقادی	
۱۹	0.01926	۰,۰۹۰	C35	فرهنگ مداری	
۱۷	0.019688	۰,۰۹۲	C36	استفاده اخلاقی از منابع سازمانی	
۲۸	0.014766	۰,۰۶۹	C37	متدین و دیندار	
۱۸	0.019474	۰,۰۹۱	C38	مشورت‌پذیر	
۲۲	0.017762	۰,۰۸۳	C39	امین	
۲۹	0.014766	۰,۰۶۹	C310	رازدار	
۱۴	0.020544	۰,۰۹۶	C311	صداقت	
۷۳	0.003696	۰,۰۵۶	C41	خودسازی	
۵۸	0.006204	۰,۰۹۴	C42	منطقی بودن	
۶۵	0.005412	۰,۰۸۲	C43	انصاف	
۶۳	0.005544	۰,۰۸۴	C44	سخت‌کوشی	ساختار شخصیتی
۶۰	0.005808	۰,۰۸۸	C45	شجاعت	C4
۵۵	0.0066	۰,۱۰۰	C46	تواضع	۰,۰۶۶
۶۸	0.00495	۰,۰۷۵	C47	خودباوری	
۵۹	0.00594	۰,۰۹	C48	عزت نفس	
۶۷	0.005214	۰,۰۷۹	C49	حسن خلق	
۶۹	0.00462	۰,۰۷۰	C410	قدرشناسی	

۷۲	0.003762	۰,۰۵۷	C411	ساده زیستی		
۷۱	0.00396	۰,۰۶۰	C412	اهل عفو و گذشت		
۷۰	0.004356	۰,۰۶۶	C413	نوع دوستی		
۵۳	0.00702	۰,۱۳۰	C51	عادل بودن		
۳۵	0.00918	۰,۱۷۰	C52	مردم داری		
۵۷	0.006426	۰,۱۱۹	C53	همدلی و همراهی		
۵۱	0.00729	۰,۱۳۵	C54	خدمتگزاری	۰,۰۵۴	۵
۴۲	0.008154	۰,۱۵۱	C55	جهت‌گیری اخلاقی		
۴۴	0.008046	۰,۱۴۹	C56	شنیدن حرف حق		
۴۷	0.007938	۰,۱۴۷	C57	رعایت کرامت و حرمت		
۱۶	0.019902	۰,۱۸۶	C61	هدف مداری		
۲۰	0.018618	۰,۱۷۴	C62	شفاف‌سازی		
۲۶	0.016585	۰,۱۵۵	C63	احساس مسئولیت در برابر ارزش‌ها	۰,۱۰۷	۶
۱۲	0.021935	۰,۲۰۵	C64	تعهد و مسئولیت مداری		
۲۵	0.017013	۰,۱۵۹	C65	رسیدگی به مشکلات		
۳۰	0.012947	۰,۱۲۱	C66	پیگیری مطالبات		
۱	0.05597	۰,۳۸۶	C71	گره‌گشا		
۵	0.031175	۰,۲۱۵	C72	قانون‌گرا		
۱۰	0.023345	۰,۱۶۱	C73	شایسته سالاری	۰,۱۴۵	۷
۴	0.03451	۰,۲۳۸	C74	اعتمادسازی		

۳۱	0.012464	۰,۱۶۴	C81	عدم دید ابزاری			
۵۴	0.00684	۰,۰۹۰	C82	درک شرایط			
۵۰	0.007372	۰,۰۹۷	C83	تأثیر و نفوذ			
۴۵	0.00798	۰,۱۰۵	C84	زمان شناسی			
۴۶	0.00798	۰,۱۰۵	C85	بهره‌گیری از ایده‌ها	+,۰۷۶	ساختار مدیریتی C8	۸
۴۱	0.008208	۰,۱۰۸	C86	انتقادپذیری			
۴۳	0.008132	۰,۱۰۷	C87	سعه صدر			
۳۴	0.009196	۰,۱۲۱	C88	الگو بودن			
۴۸	0.007828	۰,۱۰۳	C89	تعامل			
۶	0.029325	۰,۲۵۵	C91	آینده‌نگری			
۲۷	0.01564	۰,۱۳۶	C92	پذیرش ایده‌ها			
۹	0.02553	۰,۲۲۲	C93	داشتن نقش مربیگری	+,۱۱۵	ساختار دانش C9	۹
۸	0.02714	۰,۲۳۶	C94	ارتباط اثربخش			
۲۴	0.017365	۰,۱۵۱	C95	همه جانبه بودن			
۳	0.036424	۰,۳۱۴	C101	آموزش			
۱۳	0.02146	۰,۱۸۵	C102	توسعه همه جانبه			
۱۵	0.0203	۰,۱۷۵	C103	متعهد و متخصص	+,۱۱۶	ساختار تخصص C10	۱۰
۲	0.0377	۰,۳۲۵	C104	توانمندسازی			

در بررسی صورت گرفته در رابطه با رتبه نهایی شاخص‌های فرعی مشخص گردید که شاخص فرعی "توانایی گره‌گشا بودن" از زیرگروه شاخص اصلی "ساختار قانون مندی" با وزن نهایی ۰/۰۵۵۹۷ و شاخص فرعی "توانمندسازی" از زیرگروه شاخص اصلی "ساختار تخصص" با وزن نهایی ۰/۰۳۷۷ و همچنین شاخص فرعی "آموزش" مجدداً از زیرگروه شاخص اصلی "ساختار تخصص" با وزن نهایی ۰/۰۳۶۴۲۴ در رتبه اول تا سوم این ارزیابی قرار گرفتند.

بحث و نتیجه‌گیری

سوال اول پژوهش: مولفه‌های رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان رضوی کدامند؟

۱۰ مولفه اصلی موثر در این حوزه شامل "ساختار سازمانی"، "ساختار اجتماعی"، "ساختار اعتقادی"، "ساختار شخصیتی"، "ساختار عدالت محور"، "ساختار مسئولیت‌پذیری"، "ساختار قانونمندی"، "ساختار مدیریتی"، "ساختار دانش" و "ساختار تخصص" می‌باشند. این یافته‌ها بر اساس مطالعات محقق که حاصل بررسی اسناد و منابع معتبر بوده و همچنین مصاحبه با جامعه آماری و خبرگان حوزه مدیریت در سطح دانشگاه پیام نور خراسان رضوی بدست آمد. بر همین اساس می‌توان اذعان داشت که هر مولفه دیگر در رابطه با رهبری اخلاقی مبتنی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی یا در زیرمجموعه ۱۰ مولفه مورد اشاره قرار دارد و یا اینکه به میزان این مولفه‌ها بر این ارتباط اثرگذار نمی‌باشد. این یافته با یافته‌های سیف پناهی و همکاران (۱۳۹۶) همسو می‌باشد. ایشان نشان دادند که رهبری اخلاقی رابطه معناداری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد و دو مؤلفه الگو بودن و عمل‌گرایی رهبر می‌توانستند نقش معناداری در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان داشته باشند. همچنین این نتیجه تحقیق درگاهی و معمایی (۱۳۹۹) همسو می‌باشد. بر اساس یافته‌های ایشان ادراک مشترک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان‌ها در سطح گروه و اعتماد سازمانی در سطح فردی به وسیله به کارگیری روش رهبری اخلاقی رهبران در تغییر رفتار کارکنان موثر است. همچنین این یافته‌ها با نتایج پژوهش کایود (۲۰۲۲) نیز همسو باشد. یافته‌های ایشان به طور ضمنی نشان داد که اعتماد به سازمان تأثیر رهبری اخلاقی بر کاهش مسئولیت‌پذیری کارکنان را در پی خواهد داشت. همانگونه که نشان داده شد مولفه‌های مورد ارزیابی شامل الگو بودن، عمل‌گرایی (سیف پناهی و همکاران، ۱۳۹۶)، اعتماد سازمانی (درگاهی و معمایی، ۱۳۹۳) و اعتماد (کایود، ۲۰۲۲) در این پژوهش جزو مولفه‌های مورد ارزیابی بوده و اثر همسوی آن با نتایج تحقیقات مورد بررسی نشان داده شد.

سوال دوم پژوهش: نقش و جایگاه مولفه‌های رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان رضوی چگونه است؟

شاخص "ساختار اعتقادی"، با وزن ۰/۲۱۴، در رابطه با رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و شاخص‌های "ساختار قانونمندی"، "ساختار تخصص"، "ساختار دانش"، "ساختار مسئولیت‌پذیری"، "ساختار مدیریتی"، "ساختار شخصیتی"، "ساختار سازمانی"، "ساختار عدالت محوری" و "ساختار اجتماعی"، به ترتیب با وزن‌های ۰/۱۴۵، ۰/۱۱۶، ۰/۱۱۵، ۰/۱۰۷، ۰/۰۷۶، ۰/۰۶۶، ۰/۰۶۲، ۰/۰۵۴ و ۰/۰۴۴ در رتبه‌های دوم تا دهم قرار دارند. در رابطه با ارزیابی رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی که ساختار اعتقادی در راس آن قرار گرفت، یافته‌ها با پژوهش Zhu و همکاران (۲۰۱۵) غیر همسو می‌باشد. ایشان با استفاده از یک نمونه رومانیایی متشکل از ۳۰۲ کارمند تحت نظارت ۲۷ مدیر، نشان داد که رهبری اخلاقی تأثیر غیرمستقیمی بر عملکرد شغلی و ساختار اعتقادی دارد. همچنین این یافته‌ها با یافته‌های کاظمی و حیدری (۱۴۰۰) همسو می‌باشد. نتایج پژوهش ایشان نشان داد که وقتی ارزش‌های اخلاقی در مدرسه مورد توجه قرار گیرد و رفتارهای اخلاقی در کل فرهنگ مدرسه تشویق شود، نگرش معلمان نسبت به شغل بهبود یافته و انگیزه و تعهد آنها نسبت به کار و مدرسه بیشتر می‌گردد. که این ارتباط مستقیم و موثر ساختارهای اعتقادی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی را همسو با نتایج پژوهش حاضر رانه می‌دهد.

سوال دوم پژوهش: اولویت زیرمولفه‌های رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان رضوی چگونه است؟

در بررسی صورت گرفته در رابطه با رتبه‌نهایی شاخص‌های فرعی مشخص گردید که شاخص فرعی "توانایی گره‌گشا بودن" از زیرگروه شاخص اصلی "ساختار قانون‌مندی" با وزن نهایی ۰/۰۵۵۹۷ و شاخص فرعی "توانمندسازی" از زیرگروه شاخص اصلی "ساختار تخصص" با وزن نهایی ۰/۰۳۷۷ و همچنین شاخص فرعی "آموزش" مجدداً از زیرگروه شاخص اصلی "ساختار تخصص" با وزن نهایی ۰/۰۳۶۴۲۴ در رتبه اول تا سوم این ارزیابی قرار گرفتند.

در راستای یافته‌های پژوهش با توجه به اسلامی بودن کشور ما و ارج نهادن به مسائل دینی و اعتقادی، بسیاری از افراد ممکن است خود را به ظواهر دینی بیاریند تا بتوانند از حقوق شهروندی و مزایای اجتماعی و اقتصادی که ممکن است در نتیجه این آراستگی به ظواهر دینی نصیب آنها شود

برخوردار شوند. بر این اساس پیشنهاد می‌گردد که ساختار اعتقادی و قانونمندی به عنوان اساس بکارگیری نیروهای انسانی در فرآیند عملکرد مدیران منابع انسانی دانشگاه پیام نور قرار گیرد و این مهم با حساسیت بیشتری دنبال گردد. همچنین از آنجایی که دانشگاه‌ها در تربیت نیروی انسانی متخصص، کارآمد و متعهد نقش اساسی دارند، لذا این مسؤلیت شامل فراهم کردن محیطی مناسب برای پویایی و شکوفایی استعدادهای دانشجویان به تخصص و مهارت‌های حرفه‌ای لازم و آمیخته به اخلاق دینی، انسانی، اجتماعی و وظیفه‌مداری حرفه‌ای است. ساختار قانونمندی به عنوان مقررات سازمانی محیط آموزشی می‌تواند تضمین‌کننده برقراری نظم و انضباط باشد. از این رو پیشنهاد می‌گردد تا قوانین و مقررات مربوط به سازمان بر اساس نیازهای روز جامعه تدوین و در صورت نیاز در دوره‌های مشخصی بازنگری گردند.



کتابنامه

حسینی، محمد؛ نجاری، مهدی؛ روشنی علی بنه سی، حسن (۱۳۹۹)، مدل یابی روابط رهبری اخلاقی با مسئولیت پذیری و پاسخگویی با تاکید بر جو اخلاقی، فصلنامه علمی-پژوهشی مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۴۴، صص ۲۲۰-۲۰۹.

درگاهی، حسین؛ معمایی، هاجر (۱۳۹۹)، مطالعه ارتباط رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان و اعتماد سازمانی کارکنان در آزمایشگاه های بالینی بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران، فصلنامه آزمایشگاه و تشخیص بهار ۱۳۹۹، شماره ۴۷.

سیف پناهی، حامد؛ موسوی جد، سیدمحمد؛ زندی، خلیل؛ راستاد، آرمان (۱۳۹۴)، رابطه رهبری اخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنندج)، نشریه جامعه شناسی کاربردی، دوره ۲۶، شماره ۴، صص ۲۲۲-۲۱۳.

کاظمی، نرگس؛ حیدری، مرزیه (۱۴۰۰)، رابطه بین رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی، ریاکاری سازمانی و نتایج مربوط به کار معلمان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال چهاردهم، شماره ۲، صص ۱۱۹-۹۷.

نوحی، هادی (۱۳۹۹)، تأثیر رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی بر شهرت سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان گلستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، تربیت بندی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود.

هاشمی، سیدحامد؛ طبری، مجتبی؛ فرهادی محلی، علی؛ معطوفی، علی رضا (۱۴۰۰)، جایگاه سرمایه اجتماعی، مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه ای در توسعه قابلیت های توانمند ساز مدل چارچوب عمومی ارزیابی (CAF) با تکنیک آنتروپی شانون و دیمتل، نشریه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۸، شماره ۱، صص ۲۸-۱.

Brown, E., Cloke, J. (2009). Corporate social responsibility in higher education. *ACME: An International Journal for Critical Geographies*, 8(3): 474-483.

Brown, M. E. (2007). Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls. *Organizational Dynamics*.

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(2): 117-134.

Gürlek, M., Düzgün, E., & Uygur, S. M. (2017). "How does corporate social responsibility create customer loyalty? The role of corporate image", *Journal of Social Responsibility*, 13(3), pp. 409-427.

Jeffrey J. Haynie, John Baur, John N. Harris, Stanley G. Harris, K. Nathan Moates(2018), When Caring Leaders Are Constrained: The Impact of LMX Differentiation on Leader Empathic Concern in Predicting Discretionary Work Behaviors, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, First Published April 4, 2018.

Kayode K.Eluwole Osman M.Karatepe TurgayAvci(2022), Ethical leadership, trust in organization and their impacts on critical hotel employee outcomes, *International Journal of Hospitality Management*, Volume 102, April 2022, 103153.

Mouri Dey Swadip Bhattacharjee Monowar Mahmood Md Aftab Uddin Shetu Ranjan Biswasb(2022), Ethical leadership for better sustainable performance: Role of employee values, behavior and ethical climate, *Journal of Cleaner Production*, Volume 337, 20 February 2022, 130527.

Nguyen Thi Thao Nguyen Nguyen PhongNguyen TuThanh Hoai(2021), Ethical leadership, corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: A serial mediation model, *Heliyon*, Volume 7, Issue 4, April 2021, e06809.

Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., Kim, M. S. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*, 129(1): 43-57.

Vishwakarma, V. (2019). "Corporate Social Responsibility (A Literature Review)", *Journal of Management*, 7(1), pp. 36-42.

Wang, D., Feng, T., Lawton, A. (2017). Linking ethical leadership with firm performance: A multi-dimensional perspective. *Journal of business ethics*, 145(1): 95-109.

Weichun Zhu Hongwei He Linda K.Treviño Melody M.Chao 2WeiyueWang(2015), Ethical leadership and follower voice and performance: The role of follower identifications and entity morality beliefs, *The Leadership Quarterly*, Volume 26, Issue 5, October 2015, Pages 702-71

Zhu, W. (2008). The effect of ethical leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment. *Leadership Review*, 8(3): 62-73.

Zulfiqar, S., Sadaf, R., Popp, J., Vveinhardt, J., & Máté, D. (2019). "An Examination of Corporate Social Responsibility and Employee Behavior: The Case of Pakistan", *Journal of Sustainability*, 11(3515), pp. 1-15.

Evaluation of Ethical Leadership Components Based on Social Responsibility Approach of Payame Noor University of Khorasan Razavi

Abstract

The choice of leadership style by managers has a direct and different relationship with the level of social responsibility of employees in different organizations. In this study, the components of ethical leadership based on the approach of social responsibility in the staff of Payame Noor University of Khorasan Razavi were studied. The method of the present research is applied according to the purpose and mixed (qualitative-quantitative) of the exploratory type according to the type of data and descriptive-survey according to the method of data collection or the nature and method of the research. The statistical population of the qualitative department includes all the staff of Payame Noor University of Khorasan Razavi, whose number is ۴۳۷ people. The sampling method is simple random which was obtained using Cochran's formula with an error level of ۵٪ of the sample size of ۲۰۵ people. The data collection method in the qualitative part of the interview was semi-structured. Validity of qualitative data was done through validity or reliability and in order to reliability of the data by organizing structured processes for recording, writing and interpreting the data. Implementation and analysis of qualitative data was done by MAXQDA۱۰ software. The statistical population of the quantitative section included academic experts and senior managers of Payame Noor University (Khorasan Razavi Branch). To determine the sample size, purposive non-random sampling method was used and ۲۵ people were selected for qualitative section interview for AHP hierarchical analysis. The data collection tool in the quantitative part of the researcher-made questionnaire was a ۹-item spectrum specific to the AHP method, the validity of which was initially confirmed by three experts. In order to make the pairwise comparisons in the questionnaire, the incompatibility rate less than ۰,۱ was used. Data analysis was also performed in quantitative part by Expert Choice ۱۱,۰ software. The results showed that in the main indicators section of the "belief structure" index, with a weight of ۰,۲۱۴, in relation to moral leadership based on the social responsibility approach in Payame Noor University of Khorasan Razavi province is more important.

Keywords: Ethical Leadership, Social Responsibility, Belief Structure, Payame Noor University.