



## Investigating the Relationship between the Dimensions of Managers 'Ethical Leadership and Librarians' Responsibility Academic libraries

**Document Type:** Research

**Mansour Torkiantabar**

**\*Corresponding author:** Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Islamic Azad University, Doroud Branch, Doroud, Iran. E-mail: torkiantabar@yahoo.com

### Abstract

**Purpose:** This study was conducted with the aim of knowing the relationship between the ethical leadership of managers and the responsibility of librarians in libraries of Islamic Azad University.

**Methodology:** The research method is descriptive-survey correlation. The statistical population of the study includes all librarians working in the libraries of Islamic Azad University with 552 people. The sample size was estimated to be 227 people using Cochran's formula. Simple random sampling method was used for sampling. The standard Ethical Leadership Questionnaire (Calshon 2011) and the California Accountability Questionnaire (1987) were used to collect the required research data. The reliability of each questionnaire was 0/78 and 0/732 it was estimated. In order to analyze the data, Kolmogorov-Smirnov tests and Pearson correlation coefficient were used in SPSS24 statistical software.

**Findings:** The research findings showed that there is a relationship between moral leadership and each of its dimensions (fairness, popular orientation, moral guidance, sharing the power of role clarity) with the responsibility of librarians in the libraries of Islamic Azad University.

**Conclusion:** Based on the research findings, it can be concluded that ethical leadership as one of the management styles of the world today can play an important role and basis for the performance of human resources, especially in discussing their responsibilities. The human beings working in them are no exception to this rule.

**Keywords:** Ethical Leadership, Responsibilities, Librarians, Academic Libraries.

**Citation:** Torkiantabar, M. (2020). Investigating the Relationship between the Dimensions of Managers 'Ethical Leadership and Librarians' Responsibility Academic libraries. *Knowledge and Information Management*, 7(3), 59-68. (In Persian)

-----  
(DOI): 10.30473/mrs.2022.60381.1477

Quarterly Journal of Knowledge and Information Management

Vol 7, No 3, (Series 27), Fall 2020 (59-68)

Received: (2021-12/28)

Accepted: (2022-03-28)



## بررسی رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

نوع مقاله: پژوهشی

منصور ترکیان تبار

\* نویسنده مسئول، استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد دورود، دانشگاه آزاد اسلامی، دورود، ایران.  
E-Mali: torkiantabar@yahoo.com

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بود.

**روش‌شناسی:** روش پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به تعداد ۵۵۲ نفر است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۷ نفر برآورد گردید. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای گردآوری داده‌های موردنیاز پژوهش از پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی (کالسون، ۲۰۱۱) و پرسشنامه مسئولیت‌پذیری کالیفرنیا (۱۹۸۷) استفاده شده است. پایایی هر یک از پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۷۳۲ برآورد شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون در نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس. ۲۴ استفاده شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد که بین رهبری اخلاقی و هر یک از ابعاد آن (انصاف، جهت‌گیری مردمی، هدایت اخلاقی، تسهیم قدرت و شفافیت نقش) با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** براساس یافته‌های پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که رهبری اخلاقی به‌عنوان یکی از سبک‌های مدیریتی جهان امروز می‌تواند نقش مهم و اساسی عملکرد نیروی انسانی به‌ویژه در بحث مسئولیت‌پذیری آنان داشته باشد که کتابخانه‌های دانشگاهی و نیروی انسانی شاغل در آن‌ها از این قاعده مستثنا نیستند.

**واژه‌های کلیدی:** رهبری، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌پذیری، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی.

**استناد:** ترکیان تبار، منصور (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی. *مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی*، ۷(۳)، ۵۹-۶۸.

(DOI): 10.30473/mrs.2022.60381.1477

فصلنامه علم اطلاعات و دانش‌شناسی  
سال هفتم، شماره سوم، (پیاپی ۲۷)، پاییز ۱۳۹۹ (۶۸-۵۹)  
تاریخ دریافت: (۱۴۰۰/۰۵/۲۱)  
تاریخ پذیرش: (۱۴۰۱/۰۱/۰۸)

## مقدمه

افزایش می‌دهد، بستگی دارد. زوینگمن و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) نیز بر این اعتقادند که ایده اصلی در حمایت از تئوری رهبری تحول‌گرا این است که رهبران تحول‌آفرین ارزش‌ها، باورها، هنجارها و نگرش افراد را تغییر می‌دهند و در نتیجه آن‌ها را تحت‌تأثیر خود قرار می‌دهند تا سازمان را در رسیدن به اهداف خود یاری کنند.

آگال<sup>۶</sup> (۲۱۰۷) معتقد است افرادی که به ارزش‌های اخلاقی اعتقاد راسخ دارند مایل هستند از خود رفتارها و نگرش‌های اخلاقی نشان دهند. این ارزش‌ها و نگرش‌ها در اعمال و تعاملات روزمره آن‌ها مشهود است. بنابراین، رفتار اخلاقی از طریق ارزش‌های فرد و اصولی که فرد با آن رشد کرده کنترل می‌شود. دافت<sup>۷</sup> (۲۰۱۱) و فیلیپس<sup>۸</sup> (۲۰۰۶) نیز بر این باورند که رهبران اخلاقی باید نگران کارمندان، مشتریان، تأمین‌کنندگان، جوامع، سهام‌داران و خودشان باشند. رهبری برای دستیابی به اهداف مشترک بر دیگران تأثیر می‌گذارد و برای دستیابی به این هدف، روشی عادلانه و منصفانه برای برخورد با آنان در نظر می‌گیرند. تروینیو، هارتمن و براون<sup>۹</sup> (۲۰۰۰) صریحاً رهبری اخلاقی را شامل کیفیت تصمیم‌گیری مستمر مدیران و عمل مطابق با ارزش‌های اخلاقی، هنجارها، قوانین و تعهدات و همچنین توانایی آن‌ها در پرورش چنین تصمیم‌گیری و رفتاری در بین دیگران می‌داند. به‌طور خاص، رهبری اخلاقی ممکن است براساس سه مؤلفه استوار باشد. مؤلفه اول صداقت شخصی رهبر است که از آن به مؤلفه «شخص اخلاقی» یاد می‌شود. مؤلفه دوم توانایی در تقویت یکپارچگی در بین افراد و سومین مؤلفه کیفیت روابط رهبر و افراد است که راه را برای تأثیرگذاری هموار می‌سازد. به اعتقاد براون و همکاران<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۵)، رهبری اخلاقی به رفتار مناسب هنجاری در اقدامات خود رهبر و همچنین در روابط بین فردی اشاره دارد. رهبری که به‌عنوان الگویی برای کارمندان عمل می‌کند باید از طریق تعامل، تقویت و تصمیم‌گیری چنین رفتاری را در بین دیگران نیز تشویق کند.

مسئولیت‌پذیری کارکنان نقش مهم و اساسی در پیشبرد امور و بهبود فعالیت‌های سازمانی دارد و راه رسیدن سازمان را به اهداف خود هموار می‌سازد. مسئولیت‌پذیری کارکنان در سازمان باعث می‌شود تا آنان تعهد بیشتری نسبت اهداف سازمانی داشته باشند و برای تحقق آنان تلاش مضاعف داشته

سبک رهبری در سازمان یکی از عواملی است که در افزایش یا کاهش علاقه و تعهد افراد در سازمان نقش بسزایی دارد. سبک رهبری یکی از عوامل مؤثر در طراحی راهبرد مناسب برای سازمان‌ها به شمار می‌آید. رفتار مدیر یا رئیس سازمان که باید نقش رهبری را بر عهده بگیرد می‌تواند بر افکار، احساسات و آرزوهای کارکنان تحت نظارت خود اثر بگذارد. این افکار، احساسات و آرزوها موجب انگیزش و هدایت رفتار می‌شود. سازمان و گروه خلاق به رهبری خلاق نیاز دارد که در ایجاد و نگهداری نیروی خلاق داخلی و در ترغیب و به وجود آوردن انگیزه برای رفتار خلاق افراد و گروه‌های درون‌سازمانی کوشا باشد (سام خانیان، ۱۳۸۴). رهبری فرایندی است که به‌موجب آن فرد گروهی از افراد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد تا به یک هدف مشترک برسند. این تعریف دارای یک بُعد اخلاقی روشن است؛ زیرا به یک هدف مشترک اشاره دارد. یک هدف مشترک مستلزم توافق رهبر و پیروان در مسیری است که گروه باید در پیش بگیرد. رهبران هنگام تلاش برای دستیابی به اهدافی که برای هر دو مناسب است، باید اهداف خود و دیگران را در نظر بگیرند (باس و استیدلر مییر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹).

رهبران تحول‌آفرین به رهبرانی گفته می‌شود که سناریوهای آینده را برای سازمان‌ها متصور هستند و در درجه اول در بهبود اعتماد به نفس کارکنان از طریق کمک به آن‌ها برای تحقق بخشیدن به توانایی‌های بالقوه خود، ایجاد یک مأموریت و چشم‌انداز قابل تحقق از طریق مشارکت کارکنان تلاش می‌کنند (پترسون و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). از دیدگاه مسیک و کرامر<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) بروز خصوصیات فردی در هر کس نه‌تنها به ویژگی‌ها و توانایی‌های شخصی وی بلکه به ویژگی‌های موقعیت و محیطی که در آن قرار دارد بستگی دارد. از آنجا که فرد برای دستیابی به اهداف شخصی خاص به عضویت یک سازمان دیگر درآید، میزان فعالیت وی به آن بستگی دارد که تا چه میزان سازمان می‌تواند منافع او را تأمین کند. بنابراین، اگر فرد باور کند که از این طریق می‌تواند اهداف شخصی‌اش را تأمین کند از سازمان خود حمایت می‌کند. در غیر این صورت، علاقه‌اش برای حمایت از سازمان کاهش می‌یابد.

چان و ماک<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) اظهار داشتند که رهبری تحول‌گرا به شخصیت و توانایی رهبر در ایجاد تغییرات مثبت با نگرش ایجاد انگیزه و اهداف انرژی‌بخش که عملکرد کارکنان را

5. Zwingmann & et al.

6. Agal

7. Daft

8. Phillips

9. Treviño, Hartman & Brown

10. Brown & et al.

1. Bass & Steidlmeier

2. Peterson & et al.

3. Messick & Kramer

4. Chan & Mak

مباحث حوزه مدیریت اهمیت دوچندان یافته است. رهبری اخلاقی در واقع، توانایی یک مدیر برای به کار گرفتن تمام ظرفیت‌ها و قابلیت‌های نیروی انسانی با استفاده از چارچوب‌های ارزشی و اخلاقی با هدف ایجاد انگیزه در کارکنان برای تلاش بیشتر و تعهد، مسئولیت‌پذیری آنان در ارائه خدمات بهینه به مراجعان است.

کتابخانه‌های دانشگاهی به‌عنوان یکی از انواع کتابخانه‌هایی که در تمام کشورهای جهان نقش مهمی در ارائه خدمات کتابخانه به‌ویژه مخاطب خود یعنی دانشگاهیان دارند، نیازمند مدیرانی هستند که با درک و شناخت رسالت واقعی کتابخانه، با بهره‌گیری درست و منطقی از اصول اخلاقی و انسانی، آنان را برای تلاش بیشتر برانگیزاند و به‌گونه‌ای عمل کنند که نیروی انسانی تحت مدیریتشان آگاهانه و عاشقانه برای ارائه خدمات مطلوب به مراجعان تلاش کنند. علی‌رغم اینکه سبک رهبری اخلاقی در جهان امروز بسیار مورد تأکید است و مطالعات و پژوهش‌های فراوانی پیرامون اهمیت و کاربرد آن در سازمان‌های گوناگون صورت گرفته است اما چنین به نظر می‌رسد که در رابطه با مدیریت انواع کتابخانه چنین مطالعاتی صورت نگرفته است و از آنجا که کتابخانه‌ها به‌عنوان یک نهاد اجتماعی تابع اصول و مبانی مدیریتی است، لذا، طرح این موضوع و بررسی آن از بعد مدیریت کتابخانه‌ها می‌تواند نتایج و ثمرات مفیدی برای ارتقاء مباحث مدیریتی در انواع کتابخانه‌ها به‌ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی به دنبال داشته باشد. در پژوهش کارلشون و همکاران (۲۰۱۱) پنج بعد برای رهبری اخلاقی بیان شده است که عبارت‌اند از: انصاف، رهنمودهای اخلاقی، تسهیم قدرت و شفافیت نقش. هدف این مقاله نیز بررسی رابطه بین اصول رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی است بر این اساس در این پژوهش یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی به شرح ذیل مورد آزمون قرار می‌گیرند:

### فرضیه اصلی

بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی

- ۱- بین انصاف با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین جهت‌گیری مردمی با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

باشند. مسئولیت‌پذیری به‌ویژه سازمانی که در فرهنگ سازمانی نهادینه شود، اهمیت دوچندانی پیدا می‌کند زیرا در چنین حالتی هر یک از کارکنان تحقق منافع فردی خود را در گرو دستیابی به اهداف سازمانی می‌بینند و به همین دلیل نیز احساس مسئولیت بیشتری نسبت به نقش و وظیفه خود در سازمان پیدا می‌کنند. یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های سازمانی یک فرد در سازمان مسئولیت‌پذیری اوست زیرا این ویژگی به او کمک می‌کند تا درک درست و دقیقی از شغل و وظیفه خود در سازمان داشته باشد و برای وظایفی که بر عهده‌اش گذاشته شده است، آگاهانه و مسئولانه تلاش کند.

ووگلین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) پیشنهاد می‌کند که رهبری مسئولانه باید از طریق منابع فرماندهی یکسان و قدرتمند بنا شود. این امر بر نگرش افراد تأثیر مثبت می‌گذارد و از این طریق رضایت شغلی و انگیزش آنان را افزایش می‌دهد. مسئولیت با ویژگی‌هایی مانند وظیفه‌شناسی، عملکرد اجتماعی، تجارت مسئولانه، مسئولیت شهروندان و مسئولیت اجتماعی یک شخص مشخص می‌شود و به معنی مجموعه‌ای از وظایف و مسئولیت‌هایی است که فرد مسئول باید برای مراقبت از جامعه‌ای که به آن متعهد است، از آنان برخوردار باشد. (جوی و گری، ۲۰۰۸). سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر جامعه دارند؛ بنابراین فعالیت آن‌ها باید به‌گونه‌ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خود را به حداکثر و اثرات منفی را به حداقل برسانند و جهت رفع معضلات آن بکوشند. این بدان معنی است که سازمان‌های امروزی بایستی به‌عنوان تأثیرگذارترین عضو جامعه، نگران نیازها و خواسته‌های درازمدت جامعه بوده و مسئولیت اجتماعی خود را شناخته و پذیرای آن باشند (کوهی، ۱۳۹۵).

کتابخانه‌ها نهادهای اجتماعی هستند که یکی از مهم‌ترین وظایف و رسالت آنان ارائه خدمات کتابخانه‌ای به مراجعان و احساس مسئولیت و تعهد در قبال آنان است. ارائه خدمات مطلوب به مراجعان در اشکال و اقسام آن مستلزم نوع نگاه و نگرش مدیران کتابخانه‌ها و کتابداران است تا با درک و شناخت هرچه بهتر نقش خود در خدمت‌رسانی به جامعه مخاطب، در تأمین نیازهای اطلاعاتی آنان موفق عمل کنند. بدون تردید سبک مدیریت در کتابخانه‌ها همانند سایر نهادها و ارگان‌های دولتی و غیردولتی می‌تواند نقش مهم و غیرقابل‌انکاری هم در بحث انگیزش کارکنان و هم در بحث ارائه خدمات مطلوب به مراجعان ایفا کند. رهبری اخلاقی یکی از سبک‌های مدیریتی است که به‌ویژه در سالیان اخیر در

1. Voegtlin  
2. Choi & Gray

درگاهی و معمایی (۱۳۹۹) در پژوهشی ارتباط رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان و اعتماد سازمانی کارکنان در آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج به دست آمده نشان داد وضعیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی، رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی در میان کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی مورد مطالعه در سطح مناسب قرار داشت. همچنین ارتباط مثبت و معنی‌داری بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان با رهبری اخلاقی مدیران و با اعتماد سازمانی کارکنان مشاهده شد. اگرچه بین رهبری اخلاقی مدیران با اعتماد سازمانی کارکنان نیز ارتباط معنی‌داری مشاهده شد.

کرمی، قلاوندی و قلعه‌ای (۱۳۹۶) در پژوهش خود رابطه بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدارس استان کردستان را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که رابطه اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار بود. همچنین رابطه اخلاق حرفه‌ای با رهبری اخلاقی مثبت و معنی‌دار بود. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده شد. در این پژوهش از روش تحلیل کانونی استفاده شد. شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار داشتند، نتایج نشان داد مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

منتخب یگانه، بشلیده، شمسی و هزاویان (۱۳۹۵) در پژوهشی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی خوزستان را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج پژوهش حاکی از اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تهمید عاطفی و جو اخلاقی بود. عباس پور، زندیان و قادرمرزی (۱۳۹۴) در پژوهش خود به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر کارکنان مدارس سنجند پرداختند. نتایج نشان داد که مسیر رهبری اخلاقی به رفتار شهروندی سازمانی و تعامل رهبر عضو معنی‌دار و به رفتار انحرافی محیط کار معنی‌دار نبود. همچنین، تعامل رهبر-عضو با ایفای نقش واسطه‌ای، اثر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان را تعدیل و به همراه رهبری اخلاقی ۵۸ درصد واریانس کل رفتار شهروندی سازمانی و ۵۲ درصد واریانس کل رفتار انحرافی را تبیین کرد.

سیف‌پناهی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سایت اداری سنجند پرداختند یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که رهبری اخلاقی رابطه معنی‌داری با مسئولیت‌پذیری

۳- بین رهنمودهای اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

۴- بین تسهیم قدرت مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

۵- بین شفافیت نقش با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

### پیشینه پژوهش

علیرغم اینکه در رابطه با رهبری اخلاقی و اصول و ابعاد مختلف آن به شکل کلی، مطالعات و پژوهش‌های متعددی در داخل و خارج از کشور به انجام رسیده است اما این موضوع در رابطه با مدیریت انواع کتابخانه‌ها آن‌گونه که شایسته و بایسته است مورد توجه قرار نگرفته است. در ادامه به نتایج برخی از مطالعات و پژوهش‌هایی که پیرامون رهبری اخلاقی در سایر ارگان‌ها و سازمان صورت گرفته است اشاره می‌شود.

حسینی، نجاری، روشن علی بنی سی (۱۳۹۹) در پژوهشی به مطالعه و بررسی روابط رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی با تأکید بر جو اخلاقی به‌منظور مدل‌یابی در این زمینه پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، پاسخگویی فردی و جو اخلاقی اثر مستقیم و مثبت دارد. همچنین جو اخلاقی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی اثر مستقیم و مثبت دارد. در عین حال رهبری اخلاقی با میانجیگری، جو اخلاقی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی اثر غیرمستقیم و مثبت دارد.

بخشنده (۱۳۹۹) در پژوهش رابطه رهبری اخلاقی سازمانی و ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در فرماندهی انتظامی استان هرمزگان را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج آزمون نشان می‌دهد که بین رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنی‌دار بالایی وجود دارد. همچنین براساس آزمون فریدمن، تقسیم قدرت با ضریب ۳/۱۹ در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه بیش‌ترین رابطه را با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شده دارد و رهنمودهای اخلاقی با ضریب ۳/۰۸ در رتبه دوم و شفافیت نقش با ضریب ۲/۸۹ در رتبه پنجم و پایانی قرار دارد در نتیجه کم‌ترین رابطه را با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در ناچا دارد.

با نگاهی به نتایج پژوهش‌های صورت گرفته در داخل و خارج از کشور پیرامون رهبری اخلاقی و تأثیر آن بر ابعاد مختلف شغلی کارکنان، این واقعیت آشکار می‌شود که توجه به رهبری اخلاقی به‌عنوان یکی از سبک‌های مدیریتی جهان امروز، نقش مهم و غیرقابل‌انکاری در مسئولیت‌پذیری و تعهد سازمانی کارکنان دارد. از آنجا که امروزه سازمان‌ها پیچیدگی‌های خاص خود را دارند و از جانب دیگر مشتری محوری در دستور کار اغلب آنان قرار گرفته است لذا وجود کارمندی که بتواند شرایط سازمان خود را درک کند و مطابق و متناسب با اهداف سازمانی گام بردارد از ضروریات است. چنانچه در نتایج پژوهش‌های فوق نیز بدان اشاره رفت رهبری اخلاقی می‌تواند به اثربخشی سازمانی، تغییر رفتار کارکنان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان کمک کند و باعث بهبود عملکرد سازمانی شود.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با هدف آگاهی از رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به روش توصیفی-همبستگی به انجام رسیده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۵۵۲ نفر از کتابداران کتابخانه‌های مذکور است که از طریق ارتباط با واحدهای دانشگاهی و پایگاه‌های معتبر کتابداری و اطلاع‌رسانی توسط پژوهشگر شناسایی و امکان برقراری ارتباط و ارسال پرسشنامه برای آنان از طریق ایمیل فراهم شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۷ نفر برآورد گردید. برای گردآوری داده‌های موردنیاز پژوهش از پرسشنامه‌های ذیل استفاده شده است:

### پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی (کالسون و همکاران،

(۲۰۱۱)

این پرسشنامه شامل ابعاد انصاف، رهنمودهای اخلاقی، جهت‌گیری فردی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش است و بر مبنای طیف پنج‌تایی لیکرت ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال است که سؤال ۱ تا ۵ برای سنجش بعد انصاف، سؤال ۶ تا ۹ برای سنجش بعد جهت‌گیری مردمی، سؤال ۱۰ تا ۱۳ برای سنجش بعد رهنمودهای اخلاقی، سؤال ۱۴ تا ۱۹ برای سنجش بعد تسهیم قدرت و از سؤال ۲۰ تا ۲۴ برای سنجش بعد شفافیت نقش به کاررفته‌اند. پایایی پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ با ۰/۷۸، مورد تأیید قرار گرفت.

### پرسشنامه مسئولیت‌پذیری کالیفرنیا (۱۹۸۷)

برای سنجش مسئولیت‌پذیری از خرده مقیاس سنجش

اجتماعی داشت ( $R: .824 p < .01$ ) یافته‌ها همچنین نشان داد که دو مؤلفه الگو بودن و عمل‌گرایی رهبر می‌توانستند نقش معنی‌داری در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان داشته باشند. نصرافهانی، غضنفری و عامری‌نسب (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان «رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان در نیروگاه شهید محمد منتظری اصفهان» که به روش توصیفی-همبستگی به انجام رسید به این نتیجه رسیدند که بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یافته‌های مربوط به رتبه‌بندی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی نشان داد که مؤلفه شفاف‌سازی نقش در اولویت اول قرار دارد و این نشان می‌دهد که کارکنان بر این عقیده‌اند که هرگاه نقش و وظیفه آن‌ها به‌خوبی تعریف شود و آنان بدانند که در یک فرآیند شغلی چه عملیاتی را باید انجام دهند برای سازمان مؤثرتر خواهند بود.

نتیجه پژوهش ادوویه<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در خصوص رهبری اخلاقی، تعهد کارکنان و اثربخشی سازمانی در یکی از دانشگاه‌های کشور نیجریه نشان داد که رهبری اخلاقی بر تعهد و نگرش کارکنان مؤثر بوده و بین رهبری اخلاقی، تعهد کارمندان و اثربخشی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. لامسا و کران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی رابطه بین رهبری مسئولیت‌پذیر را در ارتباط با مدیر و کارمند را در کشور فنلاند مورد مطالعه قرار دادند. نتیجه پژوهش آنان نشان داد که مسئولیت در رهبری، انصاف، توانمندی، صراحت، اعتماد و مراقبت و ماهیت زمینه‌ای و پویایی آن‌ها در روابط مدیر و کارمند مؤثر است. المندیل و داوود<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی مستمر معلمان در شهر جده عربستان پرداختند. نتیجه پژوهش آنان نشان داد که بین رهبری اخلاقی و وفاداری معلمان رابطه وجود دارد. نتایج این پژوهش همچنین نشان داد که وفاداری معلمان باعث تسهیل تعهد سازمانی مستمر و ادامه‌دار معلمان می‌شود. یافته‌های پژوهش میتوالی و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) در پژوهش خود چگونگی تأثیر رهبری اخلاقی بر آمادگی کارکنان برای تغییر را با میانجیگری فرهنگ اثربخشی سازمانی در مدیران میانی و پایین‌تر در شرکت‌های تجارت خارجی کشور مصر را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی آمادگی کارکنان را برای تغییر افزایش می‌دهد و این تأثیر خود بخشی از فرهنگ سازمانی اثربخشی است.

1. Adeoye
2. Lamsam, & Keranen
3. Almandeel & Dawood
4. Metwally & et al.

بر نظم و مقررات و منطبق بر احساس مسئولیت مورد استفاده قرار می‌گیرد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در این پژوهش ۰/۷۳۲ برآورد شد. با توجه به شرایط کرونایی، پس از شناسایی کتابداران از طریق وب سایت‌ها کتابداری، نسبت به ارسال پرسشنامه برای پاسخ دهندگان اقدام شد. به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها و استفاده از آزمون‌های پارامتری ابتدا آزمون کلموگروف اسمیرنوف اجرا و سپس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس. ۲۴ مورد استفاده قرار گرفت.

مسئولیت‌پذیری پرسشنامه روان‌شناختی کالیفرنیا (۱۹۸۷) استفاده شده که مشتمل بر ۴۲ سؤال بود. این پرسشنامه نخستین بار توسط هاریسون گاف در سال (۱۹۵۱) با ۶۴۸ سؤال و ۱۵ مقیاس برای سنجش ۱۵ ویژگی شخصیتی انتشار یافت و سپس در سال (۱۹۵۷) مقیاس‌های آن به ۱۸ و مجدداً در سال (۱۹۸۷) توسط وی مورد تجدیدنظر قرار گرفت و تعداد سؤال‌های آن به ۱۶۲ و تعداد خرده مقیاس‌های آن به ۲۰ خرده مقیاس افزایش یافت. مقیاس سنجش مسئولیت‌پذیری ۴۲ سؤالی به منظور سنجش ویژگی‌هایی از قبیل وظیفه‌شناسی، احساس تعهد، سخت‌کوشی، جدیت، قابلیت اعتماد، رفتار مبتنی

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد تعداد پاسخگویان برحسب جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه کار

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۱۸	۴۶/۷
زن	۱۲۱	۵۳/۵۳
کاردانی	۷	۳/۰۸
کارشناسی	۱۳۲	۵۸/۱۵
کارشناسی ارشد	۸۵	۳۷/۴۴
دکتری	۳	۱/۳۳
کمتر از ۱۰ سال	۲۱	۵/۸۸
بین ۱۰ تا ۱۵	۷۵	۲۱
بین ۱۵ تا ۲۰	۱۶۳	۴۵/۶۶
بالاتر از ۲۰	۹۸	۲۷/۴۶

جانب دیگر از همین تعداد پاسخگو ۲۱ نفر (۵/۸۸ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۷۵ نفر (۲۱ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۶۳ نفر (۴۵/۶۶ درصد) بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۹۸ نفر (۲۷/۴۶ درصد) بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار داشته‌اند.

### آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش

### یافته‌های پژوهش

با توجه به آمار و ارقام جدول (۲) از مجموع ۲۲۷ نفر پاسخ‌گو؛ ۱۰۶ نفر (۴۶/۷ درصد) مرد و ۱۲۱ نفر (۵۳/۳ درصد) زن هستند. بر همین اساس ۷ نفر (۳/۰۸ درصد) از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کاردانی، ۱۳۲ نفر (۵۸/۱۵ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۸۵ نفر (۳۷/۴۴ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۳ نفر (۱/۳۳ درصد) دارای مدرک دکتری بوده‌اند. از

جدول ۲. ضریب همبستگی بین فرضیه‌های فرعی با مسئولیت‌پذیری کتابداران

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد (N)	سطح خطا	مقدار. sig
فرضیه فرعی اول: انصاف	۰/۵۷۱	۲۲۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰
فرضیه فرعی دوم: جهت‌گیری مردمی	۰/۶۱۴	۲۲۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰
فرضیه فرعی سوم: هدایت اخلاقی	۰/۶۰۲	۲۲۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰
فرضیه فرعی چهارم: تسهیم قدرت	۰/۵۹۶	۲۲۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰
فرضیه فرعی پنجم: وضوح نقش	۰/۴۶۲	۲۲۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰

یکی از اصول رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری کتابداران، کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) است این بدان معناست که بین تسهیم قدرت مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتیجه به دست آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه بین دو متغیر مثبت و معنی‌دار است؛ بدین معنا که با افزایش یک واحدی متغیر تسهیم قدرت مدیران، متغیر مسئولیت‌پذیری نیز به میزان ۰/۵۹۶ افزایش می‌یابد.

**فرضیه فرعی پنجم:** بین وضوح نقش با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

با توجه به آمار و ارقام جدول (۲) مقدار sig محاسبه شده برای سنجش رابطه بین وضوح نقش به‌عنوان یکی از اصول رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری.

**جدول ۳.** ضریب همبستگی بین رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری کتابداران

متغیر	مسئولیت‌پذیری	
رهبری اخلاقی	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد (N)
مدیران	۰/۶۸۵	۲۲۷
	سطح خطا	مقدار sig
	۰/۰۵	۰/۰۰۰

کتابداران، کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) است این بدان معناست که بین وضوح نقش با مسئولیت‌پذیری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتیجه به دست‌آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه بین دو متغیر مثبت و معنی‌دار است؛ بدین معنا که با افزایش یک واحدی متغیر وضوح نقش، متغیر مسئولیت‌پذیری نیز به میزان ۰/۴۶۲ افزایش می‌یابد.

### آزمون فرضیه اصلی

بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد. با توجه به آمار و ارقام یافته‌های حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳) مقدار معنی‌داری محاسبه شده برای سنجش رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران، کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) است. از این‌رو، این بدان معناست که بین رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتیجه به دست آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه بین دو متغیر مثبت و معنی‌دار است؛ بدین معنا که با افزایش یک واحدی متغیر رهبری اخلاقی، متغیر مسئولیت‌پذیری نیز به میزان ۰/۶۸۵ افزایش می‌یابد.

**فرضیه فرعی اول:** بین انصاف با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد. با توجه به آمار و ارقام جدول (۲) مقدار معنی‌داری محاسبه شده برای سنجش رابطه بین جهت‌گیری مردمی به‌عنوان یکی از اصول رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری کتابداران، کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) است این بدان معناست که بین انصاف با مسئولیت‌پذیری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتیجه به دست آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه بین دو متغیر مثبت و معنی‌دار است؛ بدین معنا که با افزایش یک واحدی متغیر انصاف، متغیر مسئولیت‌پذیری نیز به میزان ۰/۵۷۱ افزایش می‌یابد.

**فرضیه فرعی دوم:** بین جهت‌گیری مردمی با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

با توجه به آمار و ارقام جدول (۲) مقدار معنی‌داری محاسبه شده برای سنجش رابطه بین جهت‌گیری مردمی به‌عنوان یکی از اصول رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری کتابداران، کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) است این بدان معناست که بین جهت‌گیری مردمی با مسئولیت‌پذیری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتیجه به دست آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه بین دو متغیر مثبت و معنی‌دار است؛ بدین معنا که با افزایش یک واحدی متغیر جهت‌گیری مردمی، متغیر مسئولیت‌پذیری نیز به میزان ۰/۶۱۴ افزایش می‌یابد.

**فرضیه فرعی سوم:** بین هدایت اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

با توجه به آمار و ارقام جدول (۲) مقدار معنی‌داری محاسبه شده برای سنجش رابطه بین هدایت اخلاقی مدیران به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری کتابداران، کمتر از سطح خطا (۰/۰۵) است این بدان معناست که بین هدایت اخلاقی با مسئولیت‌پذیری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتیجه به دست آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که رابطه بین دو متغیر مثبت و معنی‌دار است؛ بدین معنا که با افزایش یک واحدی متغیر هدایت اخلاقی، متغیر مسئولیت‌پذیری نیز به میزان ۰/۶۰۲ افزایش می‌یابد.

**فرضیه فرعی چهارم:** بین تسهیم قدرت مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی رابطه وجود دارد.

با توجه به آمار و ارقام جدول (۲) مقدار معنی‌داری محاسبه شده برای سنجش رابطه بین تسهیم قدرت مدیران به‌عنوان



## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف آگاهی از رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به روش توصیفی - همبستگی به انجام رسیده است. این پژوهش مبتنی بر یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی بوده است که در آن رابطه بین رهبری اخلاقی و هر یک از ابعاد آن با مسئولیت‌پذیری کتابداران کتابخانه‌های مذکور مورد آزمون قرار گرفت. نتیجه آزمون فرضیه اصلی نشان داد که بین رهبری اخلاقی مدیران با مسئولیت‌پذیری کتابداران رابطه معنی‌داری وجود دارد. در خصوص رابطه بین هر یک ابعاد رهبری اخلاقی (انصاف، جهت‌گیری مردمی، هدایت اخلاقی، تسهیم قدرت و شفافیت نقش) با مسئولیت‌پذیری نیز نتایج آزمون فرضیه‌ها حاکی از رابطه هر یک از ابعاد مذکور با مسئولیت‌پذیری کتابداران دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های حسنی، نجاری و روشن علی بنی سسی (۱۳۹۹)، بخشنده (۱۳۹۹)، درگاهی و معماری (۱۳۹۹)، کریمی، قلاوندی و قلعه‌ای (۱۳۹۶)، منتخب یگانه (۱۳۹۵)، نصرافهانی، غضنفری و عامری‌نسب (۱۳۹۲)، ادوویه (۲۰۲۱)، رامسا و کرانن (۲۰۲۰)، المنذیل و داوود (۲۰۱۹) و میتوالی و همکاران که رهبری اخلاقی را بر مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها مؤثر دانسته‌اند همسو و همخوان بوده است. اهمیت دادن به اخلاق یکی از ویژگی‌های مدیریت به‌ویژه در جهان امروز است که تأثیر فراوانی بر رفتار سازمانی افراد دارد. نتیجه این پژوهش و پژوهش‌هایی که در متن مقاله به آن‌ها اشاره شد نشان می‌دهد که به‌کارگیری رهبری اخلاقی در سازمان‌ها می‌تواند نتایج و پیامدهای مثبتی را به جهت مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی به دنبال داشته باشد که کتابداران نیز به‌عنوان افرادی که بنا به ماهیت و رسالت حرفه‌ای خود در قبال شهروندان به جهت تأمین نیازهای اطلاعاتی آنان مسئولیت دارند از این قاعده مستثنا نیستند.

در سالیان اخیر رهبری اخلاقی در مباحث مدیریتی مورد توجه خاص قرار گرفته است. با توجه به تغییر و تحولات گسترده‌ای که در فعالیت سازمان‌ها و رسالت آنان در قبال جامعه صورت گرفته است نوع نگاه و نگرش به نقش مدیران نیز

متفاوت‌تر از گذشته است. در جهان امروز سازمان‌هایی می‌توانند موفق باشند که متناسب با تحولات جامعه جهانی، متحول شوند و خواسته‌ها و نیازهای جامعه را به شکل مطلوب برآورده سازند. دستیابی به چنین خواسته‌ای، مستلزم استفاده و بهره‌گیری از توانایی‌های نیروی انسانی و مدیریت و رهبری آنان برای دستیابی به اهداف سازمانی است. رهبری اخلاقی به‌عنوان یکی از سبک‌های مدیریتی، ابزاری مفید و کارآمد برای پیشبرد اهداف سازمانی با تکیه و تأکید بر ویژگی‌های منحصر به فرد مدیر برای ایجاد انگیزش در کارکنان به‌ویژه توجه به اخلاقیات در روابط مدیر-کارمند است. رهبری اخلاقی نقش مهم و غیرقابل‌انکاری در موفقیت یک سازمان دارد؛ زیرا در سبک رهبری اخلاقی، مدیر در جایگاه رهبری سازمان به دنبال رعایت اصولی است که به لحاظ اخلاقی و انسانی کارکنان را تحت تأثیر خود قرار داده و آنان را برای تلاش بیشتر تحریک و تهییج می‌کند. با توجه به اینکه حرفه کتابداری در زمره مشاغل است که مخاطبان آن افراد جامعه در اقصا و گروه‌های مختلف هستند و یکی از مهم‌ترین وظائف آنان ارائه خدمات مطلوب به مخاطبان است. بنابراین، انتظار می‌رود که مدیران کتابخانه با اتخاذ سبک‌های مدیریتی نوین به‌گونه‌ای رفتار سازمانی کتابداران را مدیریت کنند تا آنان با شوق و انگیزه کافی و مسئولیت‌پذیری بیشتر نسبت به شغل و حرفه خود داشته باشند و برای ارائه خدمات مطلوب به جامعه مخاطب تلاش دوچندان داشته باشد.

در عصر حاضر مدیریت انواع کتابخانه‌ها نیز تحت تأثیر اصول نوین مدیریت قرار گرفته‌اند. مدیران کتابخانه بر این امر واقف هستند که برای جذب و حفظ مشتریان و مراجعان خود باید تابع اصول نوین مدیریت باشند و آن‌ها را در تفکر مدیریتی خود جاری و ساری سازند. با توجه به نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه صورت گرفته در داخل و خارج از کشور و همچنین ضرورت توسعه تفکر و سبک مدیریتی رهبری اخلاقی در انواع کتابخانه‌ها بررسی نقش و تأثیر رهبری اخلاقی در سایر کتابخانه‌ها از دیدگاه کتابداران و برگزاری دوره‌های ضمن خدمت آشنایی با سبک‌های نوین مدیریتی برای مدیران کتابخانه‌های مختلف کشور به‌عنوان پیشنهاد می‌شود.

## Reference

- Abbaspour, A., Zandian, H., & Qader Marzi, H. (2016). Investigating the Impact of Ethical Leadership on Employees: The Mediating Role of Leader-Member Interaction, *Quarterly Journal of Organizational Studies*, 5(16), 71-51. (In Persian)
- Adeoye. A.O. (2021). Ethical Leadership, Employees Commitment and Organizational Effectiveness: A Study of Non-Faculty Members, *Athens Journal of Business & Economics*, 7(2), 161-172.

- Aghaei, K. (2016). *The Relationship between Organizational Culture and Organizational Climate with the Responsibility of the Staff of Shiraz Technical and Vocational Training Centers*, MSc. Thesis in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Department of Educational Sciences, Marvdasht Branch, Islamic Azad University. (In Persian)
- Almandeel. S., Dawood, M, (2019). The Relationship between Ethical leadership and Teachers Continuance Organizational Commitment. *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 12(1), 2279-2294. (In Persian)
- Bakhshandeh, A. (2016). The Relationship between Organizational Ethical Leadership and the Promotion of Social Responsibility in the Disciplinary Command of Hormozgan Province, *Hormozgan Disciplinary Knowledge Quarterly*, 10(32), 4-17.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- 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.
- Chan, S.H, & Mak, W.M. (2014). Transformational leadership, pride in being a follower of the leader and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(8), 674-690.
- Choi, D.Y., & Gray, E.R. (2008). *Socially responsibility entrepreneurs: What do they do to create and build their companies?* Bus. Horiz., 51(4), 341-352.
- Daft, R. L. (2011). *The leadership experience (5th Ed.)*. Mason, OH: Thomson, South-Western Phillips, J. R. (2006). *CEO moral capital*. Unpublished doctoral manuscript, University of Western Ontario, Canada.
- Dargahi, H., & Mamaei, H. (2021). The study of the relationship between managers' ethical leadership and organizational social responsibility and organizational trust of employees in clinical laboratories of Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Laboratory and Diagnosis*, 12(47), 61-48.
- Hassani, M., Najjari, M., Roshan Ali Bani Si, A. (2021). Modeling Ethical Leadership Relationships with Responsibility and Accountability with Emphasis on Ethical Climate. *Job and Organizational Counseling Quarterly*, 12(44), 220-209. (In Persian)
- Karami, M., Qalavandi, H., & Qalaei, A. (2018). The Relationship between Professional Ethics, Ethical Leadership and Social Responsibility in Schools of Kurdistan Province. *Quarterly Journal of School Management*, 5(1), 112-93. (In Persian)
- Karami, M.R., Mirkamali, S.M., & Pourkarimi, J. (2016), A Study and Explanation of Ethical Leadership and Its Dimensions (Case Study: University of Tehran Staff). *Quarterly Journal of Public Management Mission*, 7(22), 34-17. (In Persian)
- Koohi, K. (2016). The effect of organizational health on social responsibility (Case study: Tabriz University staff). *Social Development Quarterly*, 1(4), 58-33. (In Persian)
- Lamsam, A., Keranen, N. (2020), Responsible Leadership in the Manager–Employee Relationship. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 9(3) 422-432.
- Messick, D. M., & Kramer, R. M. (2004). *The Psychology of Leadership: New Perspectives and Research*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. New Jersey.
- Metwally, D., Ruiz-Palomino, P., Metwally, M., & Gartzia, L. (2019) How Ethical Leadership Shapes Employees' Readiness to Change: The Mediating Role of an Organizational Culture of Effectiveness. *Front. Psychol.* 10, 2493.
- Montakhab Yeganeh, M, Bashlideh, K, Shamsi, M, Hazarian, S. (2016). Investigating the Ethical Relationship with Deviant Behaviors in the Workplace: The Mediating Role of Emotional Commitment and Moral Atmosphere, *Quarterly Journal of Organizational Culture Management*, 14(1), 153-137.
- Nasresfahani, A.S, Ghazanfari, A., Ameri Nasab, S. (2013). The Relationship between Ethical Leadership and Employee Empowerment, *Bi-Quarterly Journal of Human Resources Management*, 5(1), 128-107. (In Persian)
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful

- leaders. *Leadership and Organizational Development Journal*, 24, 26-31.
- Sam Khanian, M. R. (2005). *Creativity and Innovation in Educational Organization (Concepts, Theories, Techniques and Measurement)* Tehran: Specialized Media.
- Seifpanahi, H., Moosavi Jad, M., Zandi, K., & Rastad, A. (2015), A Study of the Relationship between Ethical Leadership and Social Responsibility (Case Study of Sanandaj Administrative Staff), *Quarterly Journal of Applied Sociology*, 26(4), 222-213. (In Persian)
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. E. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42(4), 128-142.
- Voegtlin, C., Patzer, M., & Scherer, A. G. (2012). Responsible leadership in global business: A new approach to leadership and its multi-level outcomes. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 1-16.
- Zwingmann, I., Wegge, J., Wolf, S., Rudolf, M., Schmidt, M., & Richter, P. (2014). Is transformational leadership healthy for employees? A multilevel analysis in 16 nations. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 28(1-2), 24-51.