

طراحی مدل سبک های رهبری اخلاقی

طاهر فعال گلشنی^۱

محمد عطایی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۳ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۱۱/۲۳

چکیده

در دهه های اخیر یکی از دغدغه های سازمان ها و پژوهشگران حوزه علوم انسانی سبک رهبری بوده است. رهبری مهمترین عامل در تدوام حیات و استمرار موفقیت سازمان است. در این میان، سبک رهبری اخلاقی با توجه به نیاز جهان به بحث اخلاقیات از ارزش ویژه ای برخوردار است. با اولویت دادن به اخلاقیات در سازمان زمینه ایجاد و ارتقای اثربخشی فردی و سازمان فراهم میشود؛ اما آنچه در حوزه اسلامی درباره شرایط رهبری اخلاقی مورد توجه است، با مطالعات غربی متفاوت بوده و برگرفته از اعتقادات و اخلاق اسلامی یعنی بر مبنای قرآن، سیره و روایات معصومان است. در این پژوهش مروری بنا بر مدل نهایی استخراج شده، رهبری اخلاقی در پنج بعد ویژگی های فردی، ویژگیهای موقعیتی، تصمیمات اخلاقی مدیران، نیاز به قدرت بازدارندگی و زمینه های اخلاقی قابل تبیین است.

واژگان کلیدی

رهبری، اخلاق، رهبری اخلاقی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران.
(taher.faal@gmail.com)

۲. هیئت علمی و استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران. (Mohamatai@gmail.com)

مقدمه

امروزه با توجه به افزایش روز افزون رقابت میان سازمان ها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به دنبال آن است که عملکرد مؤثرتری داشته باشد و این امر توجه پژوهشگران حوزه علوم انسانی را به خود جلب کرده است. فهم مسائل مرتبط با سازمان ها به تأثیرگذاری بیشتر آنها منجر میگردد [۱].

یکی از مفاهیم اصلی رویکردهای پسانوین و معاصر، مفهوم «رهبری» است. یکی از وظایف مهم مدیریت، رهبری است و برخی از صاحب نظران مدیریت، رمز موفقیت مدیران را در توان رهبری منابع انسانی تحت سرپرستی آن ها می دانند. این مقاله به بررسی و تبیین سبک رهبری اخلاقی می پردازد [۲].

رهبری اخلاقی طی سال های آغازین هزاره سوم میلادی در حوزه های ایجاد یک فضای کاری سالم و به واسطه پیامدهای سازمانی گروهی و فردی به شدت مورد توجه قرار گرفته است. در این نوع رهبری ارزش های اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، صداقت و درستی محور تمرکز و توجه هستند. یک مدیر یا سرپرست از طریق به نمایش گذاشتن اصول بر شمرده شده در کنار برقراری روابط انسانی و صمیمانه با کارکنان شیوه های رفع نیازهای انسانی و مشروع کارکنان و سازمان را در اجماعی هدفمند برای رسیدن به افق های رشد و تعالی فردی و جمعی فراهم می آورد. این نحوه عملکرد بدون تردید سلامت و امنیت بیشتری را در فضای سازمان حکمفرما خواهد نمود. دلیل نظری اینکه چرا رهبران و مدیران اخلاق مدار قادرند تا چنین تأثیر شگرفی بر جای گذارند در درجه اول به حضور فرایندهای یادگیری اجتماعی در محیط های کار مربوط می شود. از انجایی که هر مدیر یا سرپرست در دنیای کاری خود به شدت از طرف کارکنان تحت نظر است، طبیعی است که در صورت پای بندی به ارزش ها و اصول اخلاقی نظیر بی طرفی و عدالت و انصاف، بعنوان الگو از طرف کارکنان برای الگو برداری انتخاب خواهد شد. از طرف دیگر مدیران اخلاق گرا با رفتار خود جو و فضای کاری مبتنی بر آرامش، امنیت و اطمینان خاطر را فراهم می کنند [۳].

در سازمان های نوین، ضرورت توجه به فعالیت های سازمانی در چارچوب کدهای اخلاقی با رفتار رهبری اخلاقی آغاز می شود. اخیراً رهبری اخلاقی توسط بسیاری از محققان در زمینه رفتار سازمانی و مدیریت مورد توجه قرار گرفته است. محققان، رهبری اخلاقی را به عنوان رفتاری مورد توجه قرار دادند که بر ابعاد اخلاقی در روش های رهبری تمرکز دارد [۴].

مبانی نظری تحقیق

رهبری چیست؟

نگاهی به تعاریف رهبری

رهبری یک فرایند است؛ رهبری با تغییر آمیخته است؛ رهبری درون گروه شکل می گیرد است «تأثیر و نفوذ» و اینکه رهبری هدفمند است. در کنار اینها آنچه به رهبری هویت می بخشد و بدون آن رهبری وجود ندارد. بخشی از تأثیر بر

پیروان، ناشی از قدرت رهبر است و منابع قدرت شامل پاداش، زور، قانون، مقام (مرجعیت) و دانایی (کارشناسی) است [۵].

رهبری عبارت از تاثیر گذاشتن بر افراد، جهت وادار کردن آنها به کوششی دلخواه به سمت هدف های گروهی است [۶].

رهبری عبارت است از نفوذ در فرد یا گروه تا آنان از روی میل نه اجبار، برای رسیدن به هدف و یا اهدافی در موقعیتی مشخص کوشش کنند [۷].

رهبری به معنای فرایند نفوذ بر دیگران و بر انگیزتن آنان برای همکاری با یکدیگر در جهت تحقق هدفهای سازمان است [۸].

اخلاق چیست؟

اخلاق در معنای عرفی یعنی لایه ای از رفتار انسان که در رفتار او با دیگران پدیدار می شود. وقتی می گوئیم فلانی اخلاقش خوب است یعنی او دارای صفات پسندیده است که باعث شده دیگران نسبت به شخصیت و رفتار او احساس خوبی داشته و درامان باشند [۹].

رهبری اخلاقی چیست؟

نگاهی به تعاریف رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی نوعی رهبری کاملاً متفاوت است. رهبران اخلاقی به جای اینکه آرزو کنند دیگران از آنها پیروی کنند، خدمت میکنند. رهبران اخلاقی به جای نمایش مهارتهای خود، تمایل دارند ظرفیتهای دیگران را توسعه دهند. رهبری اخلاقی به درجه بندی نیست هر کسی که دارای هر منصبی باشد میتواند یک رهبر اخلاقی باشد، اما چنین افرادی همیشه دارای احساس اخلاقی عمیق هستند، توسط ایده آلهای اصلی (مانند عدالت) هدایت میشوند و انگیزه آنها برای دستیابی به درجات بالاتر است.

رهبران ماهیتاً در یک موقعیت از قدرت اجتماعی قرار دارند و رهبری اخلاقی بر چگونگی استفاده رهبران از قدرت خود برای تصمیماتی که می گیرد، فعالیت هایی که در آن درگیر هستند و شیوه ای که آنها بر دیگران اثر می گذارند، تمرکز دارد [۱۰].

رهبری اخلاقی، رهبری به شیوه ای است که به حقوق و مقام دیگران احترام می گذارد. از دیدگاه برنز از قدرت فراتر می رود و رابطه بین رهبر و پیروان بر آرزوها، تمایلات و نیازهای متقابل طرفین پایه گذاری می شود [۲].

رهبری اخلاقی رهبری در زمینهی رفتار مناسب از طریق احترام به اخلاق و ارزشها و همچنین حقوق و شأن دیگران است. مفاهیم صداقت، درستکاری، اعتماد و انصاف همه برای رهبری اخلاقی حیاتی هستند [۲].

رهبری اخلاقی بر نحوه استفاده از قدرت اجتماع توسط مدیران و سرپرستان در تصمیم گیریه و اقدامات محیط کار و نحوه تأثیر و نفوذ آنها بر دیگران متمرکز است. به زعم تمایل رو به رشد رهبری اخلاقی، میان صاحب نظران نسبت به تعریف مناسب و ارزیابی آن اتفاق نظر وجود ندارد [۳]

برای تبیین مفهوم رهبری اخلاقی، تعریف های مختلفی ارائه شده است تا آنجا که برخی گفته اند: رهبری اخلاقی، ترکیب مبهمی است که برای پوشش دادن به عناصر گوناگون متنوعی مطرح شده است. در حالی که به نظر می رسد این مفهوم برای بیان تمایز میان اخلاق شخص رهبر و اخلاق نوع خاص از رفتار رهبری مفید است؛ تعریف دیگری می گوید: رهبری اخلاقی به عنوان یک مقوله شامل مفاهیم سیاسی، دموکراتیک، هنجاری و نمادین رهبری است [۱۳].

ابعاد رهبری اخلاقی

تروینو بیان می کند که رهبران اخلاقی معیارهایی را درباره کدهای اخلاقی ایجاد می کنند و مدیریت و سازمان ها نیز قوانین، معیارها و کدهای اخلاقی الزم دیگر را نیز تدوین می کنند که راهنمایی برای رفتار اخلاقی کارکنان ایجاد کنند تا از این طریق رهبران بتوانند آگاهی کارکنان را افزایش دهند. رهبران اخلاقی از پاداش و مجازات استفاده می کنند تا کارکنان مسئولیت اقدامات شان را بپذیرند؛ به این بعد رفتار رهبری اخلاقی، عنوان رهنمود اخلاقی داده میشود. [۴]

رهبران اخلاقی به عنوان الگوهای نقش عمل می کنند و رفتار اخلاقی را در میان اعضای سازمان رواج میدهند. رهبران اخلاقی به کارکنان خود اجازه می دهند تا عقایدشان را بیان و در تصمیم گیری شرکت کنند، حس اعتماد را در آن ها به وجود می آورند و علاقه واقعی به رفاه، آسایش و توسعه کارکنان را به آن ها نشان می دهند. از پیامدهای رهبری اخلاقی می توان به تصمیم گیری اخلاقی، رفتار بیش از حد اجتماعی، کاهش رفتار غیر مولد، نگرش های مثبت، رضایت شغلی، انگیزه و تعهد سازمانی پیروان اشاره کرد.

همچنین باید یادآوری کرد که بحث رهبری اخلاقی در اسلام، جایگاه ویژه ای دارد که امید است صاحب نظران اخلاق اسلامی و فلسفه اسلامی و رهبری در اسلام، علاقه مندان به این حوزه را از سرچشمه زلال مکتب وحی نبوی و علوی سیراب سازند و با واکاوی مفاهیم متعالی فرهنگ و حیاتی، رهبری اخلاقی پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله وسلم) را تبیین کنند که فرمودند: همانا من برای تکمیل کرانه های متعالی اخلاق برانگیخته شدم [۱۳].

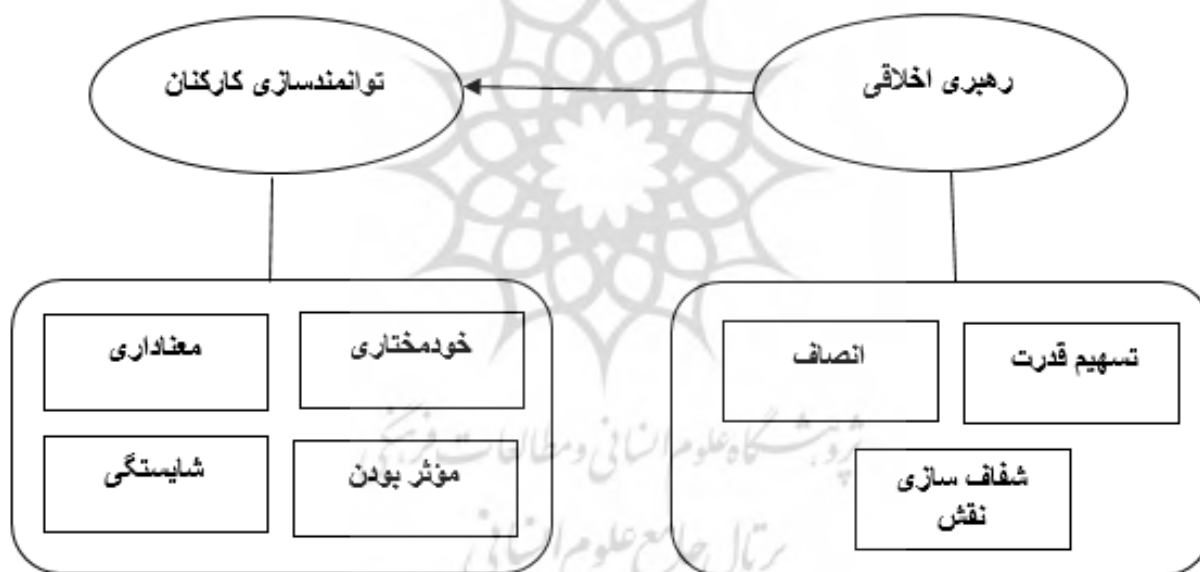
رهبری اخلاقی در نظریه های رهبری اسلامی معرفی می شود. بر این اساس رهبری اخلاقی مفهومی خواهد بود که براساس تعریف صحیح از اخلاق، شکل پیدا نموده است و براین اساس رهبری اخلاقی فرایندی است که براساس آن مدیر با نگاهی خیراندیشانه، خوش بینانه و مثبت به تمامی ذی حقان به شناسایی و رتبه بندی حقوق تمامی آنان می پردازد و با استفاده از رویکرد ارتباطی قاطعانه، تمامی وظایف رایج مدیریت را با رعایت اصل حق تقدم تزکیه، تعلیم و تربیت و شمول بر خویش، پیش و بیش از دیگران و براساس سند جامع اخلاقی به اجرا در می آورد. برخی گفتمان اسلامی را برپایه چندین ارزش متعالی معرفی نموده اند که بر روش زندگی، اندیشه و عمل افراد حاکمیت دارد. این

ارزش های متعالی عبارت است از: برابری و عدالت اجتماعی؛ عدل؛ رافت و شفقت؛ درستکاری و اعتقاد صحیح؛ خودکنترلی؛ احترام به مالکیت شخصی؛ رشد شخصی از طریق آموختن مداوم [۱۴].

یافته های تحقیق

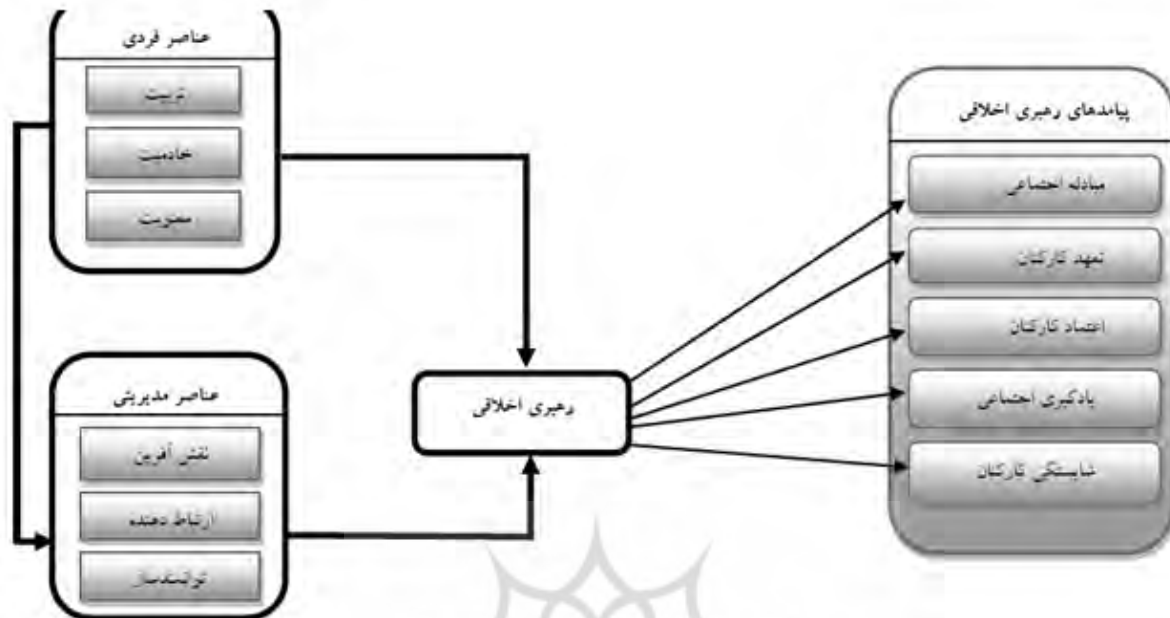
مروری بر مطالعات پیشین و مدل مفهومی اولیه تحقیق

در سال ۱۳۹۲ توسط اصفهانی و غضنفری، مقاله ای تحت عنوان «رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان» انجام پذیرفت. هدف بررسی رابطه رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان در نیروگاه شهید منظری اصفهان می باشد که تعداد ۲۰۳ نفر بصورت تصادفی انتخاب شده اند که یافته های پژوهش نشان داده که بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.



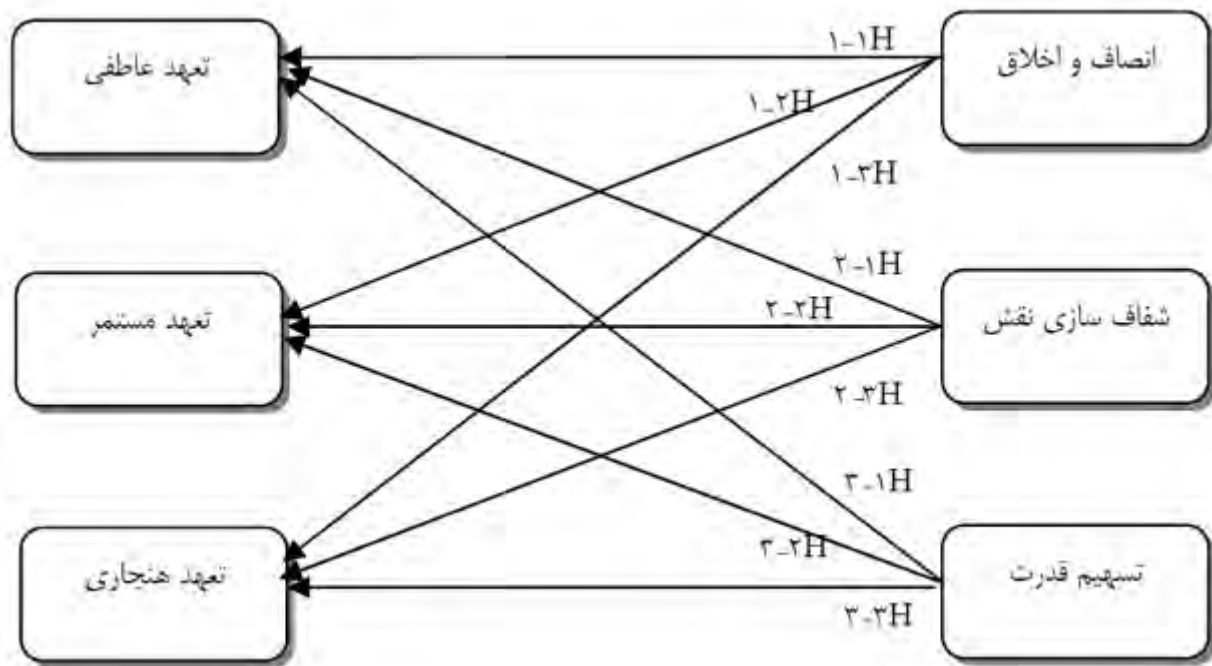
در سال ۱۳۹۳ توسط حضرتی و معمارزاده مقاله ای تحت عنوان «ارائه مدلی از رهبری اخلاقی سازگار با سازمانهای دولتی ایران» انجام پذیرفت. در این مقاله سعی شده یکی از سبکهای جدید رهبری تحت عنوان رهبری اخلاقی مورد کنکاش و بررسی قرار بگیرد. در این مقاله مدل مفهومی رهبری اخلاقی که براساس مبانی نظری تحقیق و نظر خبرگان طراحی شده، در دو عنصر فردی و مدیریتی مورد بررسی قرار گرفت. عناصر فردی رهبری اخلاقی شامل تربیت، خادمیت و معنویت و عناصر مدیریتی شامل نقش آفرین، توانمند ساز و ارتبا دهنده هستند. پیامدهایی را که از چنین

سبک رهبری بروز میکند میتوان در قالب پیامدهای رهبری نشان داد که خود در برگیرنده مبادله اجتماعی، تعهد کارکنان، اعتماد کارکنان و یادگیری اجتماعی و شایستگی میباشد.

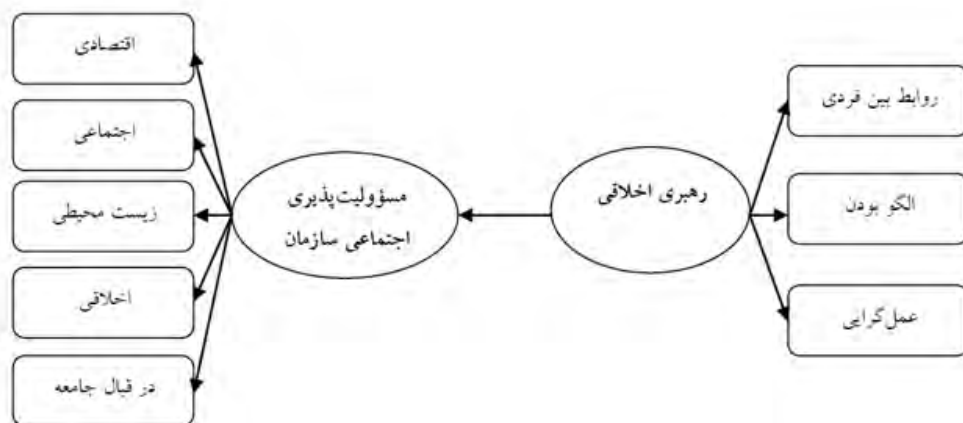


در سال ۱۳۹۳ توسط گل پرور و همکاران مقاله ای تحت عنوان «رابطه سبک های رهبر اخلاقی، حمایتی و ستمگرانه با تفکر سیستمی و رفتار شهروندی سازمانی» انجام پذیرفت. هدف این مقاله بررسی سبکهای رهبری (حمایتی - اخلاقی و ستمگرانه) با تفکر سیستمی و رفتار مدنی سازمانی است کارکنان شرکت سیمان سپاهان به تعداد ۲۵۸ نفر انتخاب شده و بین آنان پرسشنامه در خصوص سه سبک و رفتار مدنی و تفکر سیستمی بین آنان توزیع گردیده. یافته های نتایج نشان داد که بین اخلاقی و منصف بودن، وضوح نقش، تقسیم قدرت (به عنوان ابعاد سه گانه رهبری اخلاقی) و رهبری حمایتی با تفکر سیستمی و رفتارهای مدنی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

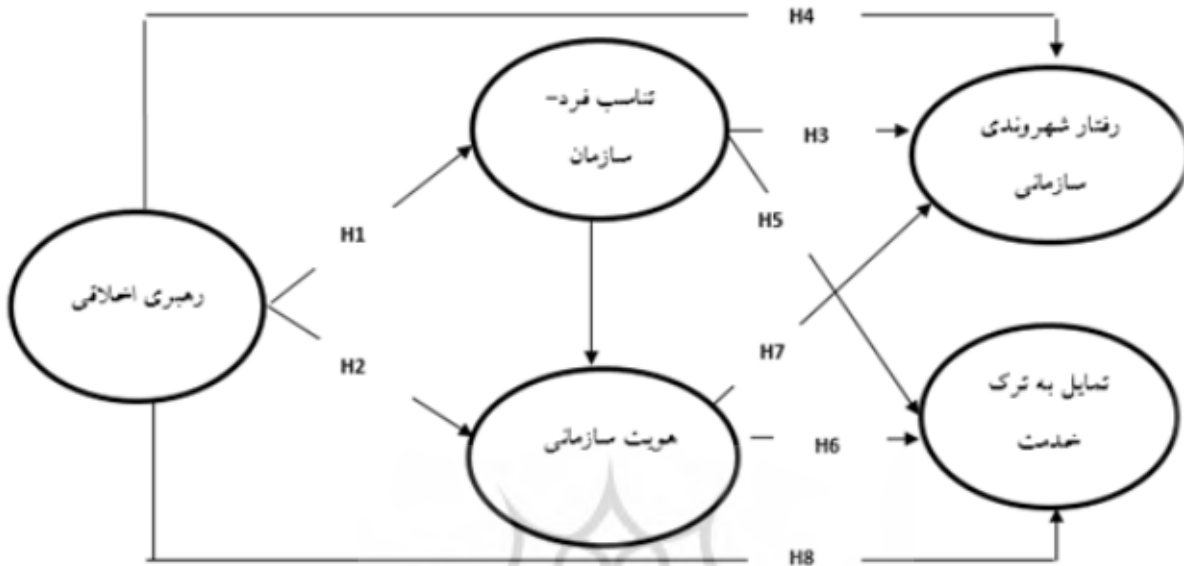
در سال ۱۳۹۴ توسط دوستار و همکاران، مقاله ای تحت عنوان «رهبری اخلاقی و بررسی تاثیر ابعاد آن بر تعهد سازمانی» انجام پذیرفت. هدف این مقاله بررسی تأثیرات رهبری اخلاقی بر روی ابعاد مختلف تعهد سازمانی است. سه بعد برای هر متغیر تعیین شد. ابعاد رهبری اخلاقی شامل اخلاق و انصاف، شفافسازی نقش و تسهیم قدرت. ابعاد تعهد سازمانی: شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. طبق نتایج این تحقیق، رهبری اخلاقی دارای تأثیر مستقیم و غیر مستقیم بر رضایت شغلی و تعهد عاطفی کارکنان میباشد. همچنین رهبری اخلاقی مدیران ارشد رابطه مثبتی با رضایت شغلی و تعهد عاطفی مدیران میانی دارد. به طور خلاصه نتایج تحقیق حاضر نشان میدهد که تمامی ابعاد رهبری اخلاقی بر تعهد عاطفی تأثیر گذار است.



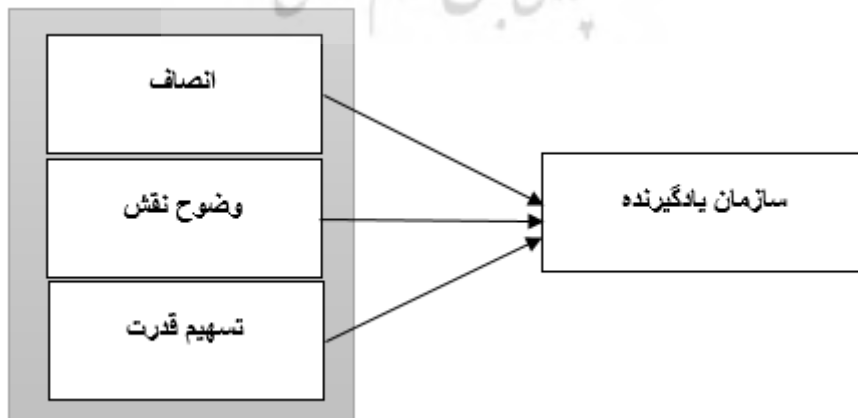
در سال ۱۳۹۴ توسط زندگی و همکاران مقاله ای تحت عنوان «رابطه رهبری اخلاقی و مسؤولیت پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنندج)» انجام پذیرفت. هدف از پژوهش حاضر، مطالعه رابطه بین رهبری اخلاقی و مسؤولیت پذیری اجتماعی تعاونی است ابعاد رهبری اخلاقی شامل روابط بین فردی، الگو بودن و عمل گرایی به عنوان متغیرهای پیش بین و متغیر مسؤولیت پذیری اجتماعی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شد. طبق یافته های این پژوهش چنان چه رهبران سازمانی در رفتار و کاردر خود به ارزش های اصیل اخلاقی همچون صداقت، امانت داری، درستکاری و احترام به جایگاه والای انسان در نظام هستی پایبند باشند، می توانند زیردستان را تحت تاثیر قرار داده و خود را به عنوان پاک الگوی اخلاقی شایسته به کارکنان بشناسانند. در چنین شرایطی انتظار می رود که کارکنان نیاز با الگو قرار دادن رفتارهای رهبر، پایبندی به ارزش های اصیل را در فعالیت های کاری خود و در تعامل با سایر ذی نفعان سازمان سرلوحه قرار دهند و بیش از پیش در فعالیت های بیانگر مسؤولیت پذیری اجتماعی سازمان درگیر شوند.



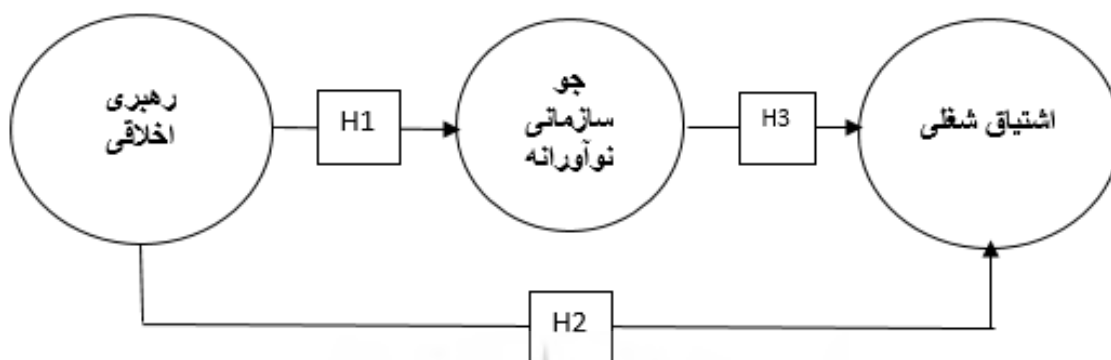
در سال ۱۳۹۴ توسط دهقانان و همکاران، مقاله ای تحت عنوان «بررسی و تبیین پیامدهای رهبری اخلاقی» انجام پذیرفت. نتایج تحقیق نشان داد رهبری اخلاقی بر روی تناسب فرد سازمان، هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک قوامین تأثیر مثبت و معنادار و بر روی تمایل به ترک خدمت آن ها، تأثیر منفی و معنادار دارد.



در سال ۱۳۹۵ توسط محمد فرزانه مقاله ای تحت عنوان «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر توسعه سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه شهری» انجام پذیرفت. هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه شهرستان شیروان است. بر اساس یافته های تحقیق با افزایش مؤلفه های تسهیم قدرت و وضوح نقش، میزان یادگیرنده بودن سازمان مدارس افزایش می یابد و برعکس. همچنین این یافته بیانگر آن است که مؤلفه انصاف به دلیل نداشتن سهم معناداری در پیشینی سازمان یادگیرنده از معادله خارج میشود. نتایج نشان میدهند که رهبری اخلاقی و مؤلفه های آن بر سازمان یادگیرنده تأثیر مستقیم دارند. از بین ابعاد رهبری اخلاقی، ابعاد تسهیم قدرت و وضوح نقش، سهم معناداری در پیش بینی سازمان یادگیرنده دارند.



در سال ۱۳۹۵ توسط سورانی یانچشمه، مقاله ای با عنوان «تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد شهر تهران (مورد مطالعه: شهر تهران)» انجام پذیرفت. نتایج تحقیق نشان داد که متغیر مستقل (رهبری اخلاقی) و متغیر میانجی (جو سازمانی نوآورانه) و متغیر وابسته (اشتیاق شغلی) هر سه در وضعیت مناسبی قرار دارند و رابطه مثبت و معناداری با هم دارند.



در سال ۱۳۹۵ توسط کرمی و همکاران، مقاله ای تحت عنوان «بررسی و تبیین رهبری اخلاقی و ابعاد آن (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تهران)» انجام پذیرفت. یافته های پژوهش گویای آن است که وضعیت رهبری اخلاقی از نظر مؤلفه های تسهیم قدرت، هدایت اخلاقی و صداقت بالاتر از میانگین فرضی پژوهش و مولفه های جهتگیرمردمی، نگرانی برای پایداری (ثبات)، عصیبت و وضوح نقش کمتر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. همچنین وضعیت رهبری اخلاقی به طور کلی و مولفه انصاف در حد متوسط میانگین فرضی پژوهش قرار دارند.

براساس نتایج پژوهش میتوان گفت که مدیران دانشگاه تهران در شفاف سازی وظایف افراد عملکرد مناسبی ندارند. شفاف سازی هر شغل و تعریف دقیق آن باعث میشود کارکنان با حیطه شغلی و وظایف و مسئولیتهایی که دارند آشنا شده و این امر از تداخل وظایف و شاید انجام نشدن بعضی از کارها به دلیل همپوشی جلوگیری میکند. رهبران اخلاقی بر طبق ویژگی وضوح نقش، طوری اهداف هر شغل را تعریف میکنند که زیردستان دقیقاً میدانند چه کاری (در چه زمان و چه مکانی) باید انجام دهند و چه موقع عملکرد آنها مطلوب خواهد بود. همچنین نتایج نشان داد که مولفه عصیبت پایینتر از میانگین فرضی پژوهش میباشد؛ بدین معنی که این ویژگی منفی در مدیران دانشگاه تهران کم رنگ میباشد. عصیبت با رهبری اخلاقی رابطه های منفی دارد یعنی این بعد در رهبران اخلاقی ضعیف میباشد. رهبران عصبی حساس و نسبت به دیگران متخاصم هستند و عصیبت تمایل رهبر را برای تجربه احساسات منفی همچون عصبانیت، ترس و اضطراب نشان میدهد.



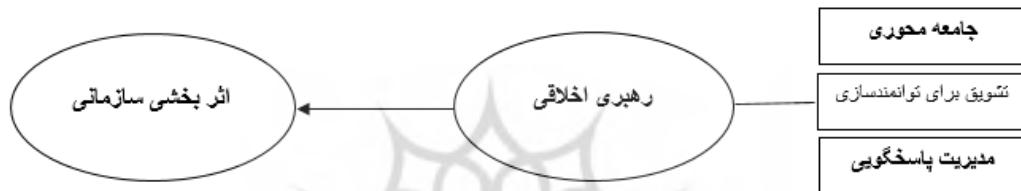
نتایج آزمون فریدمن نشان داد رتبه بندی ابعاد رهبری اخلاقی به ترتیب عبارتند از؛ هدایت اخلاقی، تسهیم قدرت، صداقت، انصاف، نگرانی برای ثبات -پایداری، جهت‌گیری مردمی، عصیت و وضوح نقش. با توجه به این نتایج مشخص میشود که بعد هدایت اخلاقی از بیشترین رتبه در بین مدیران دانشگاه تهران برخوردار است و به دنبال آن مولفه‌های تسهیم قدرت، صداقت و انصاف قرار دارند. در تبیین و تفسیر این یافته میتوان گفت روراست بودن منعکسکننده صداقت و درستی در ارتباط با دیگران میباشد که این رفتار صادقانه منجر به رفتار منصفانه خواهد شد. در نتیجه زمانی که رهبر منصفانه رفتار کند، این امر باعث افزایش اعتماد متقابل بین او و زیردستانش میشود، رهبری که به زیردستان خود و تواناییهای آنها اعتقاد و اعتماد داشته باشد به دنبال تسهیم قدرت خود، به اشتراک‌گذاری و تفویض مسئولیتها متناسب با تواناییهای زیردستانش خواهد بود. از اینرو انتظار میرود به دلیل ویژگیهایی همچون دلسوزی و حساسیت رهبر دلایل تصمیماتی را که در مورد زیردستان خود اتخاذ میکند را برای آنها توضیح داده و سعی در روش‌سازی پیامدهای اخلاقی و غیر اخلاقی رفتار آنها داشته باشد. همچنین نتایج حاصل از آزمون فریدمن نشان داد که بعد وضوح نقش با اختلاف زیادی نسبت به ابعاد دیگر از کمترین رتبه برخوردار است. بنابراین لازم است مدیران دانشگاه تهران این بعد از رهبری اخلاقی را بهبود بخشیده و تقویت نمایند. در این جهت لازم است مدیران شفاف‌سازی بیشتری در زمینه وظایف مرتبط با مشاغل کارکنان صورت دهند و اطمینان حاصل کنند که کارکنان آنها کاملاً نسبت به شغل و تعهداتی که در قبال آن شغل برعهده دارند، آگاه هستند.



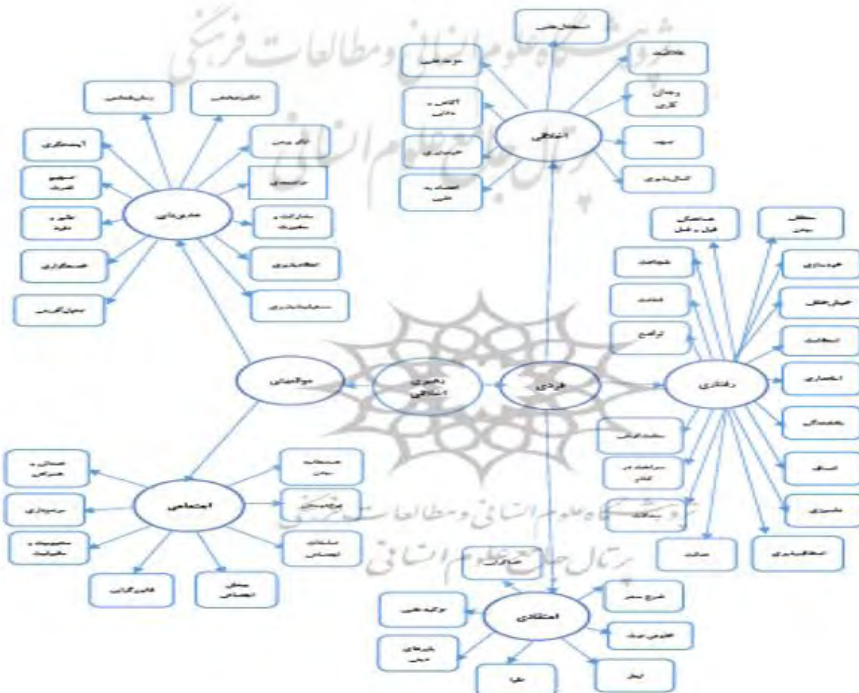
در سال ۱۳۹۶ توسط سلیمانی و همکاران مقاله ای تحت عنوان «طراحی مدل سبکهای رهبری اخلاقی در سازمانهای دولتی ایران» انجام پذیرفت. با توجه به نتایج تحقیق مدلسازی نقش و صفات ممتاز به مانند صداقت و شفافیت از ابعاد مهم در رهبری اخلاقی میباشند و در بخش دولتی نیز با توجه به ویژگیهای رهبری اخلاقی مختلف میتوان از سبکهای مختلف استفاده کرد.



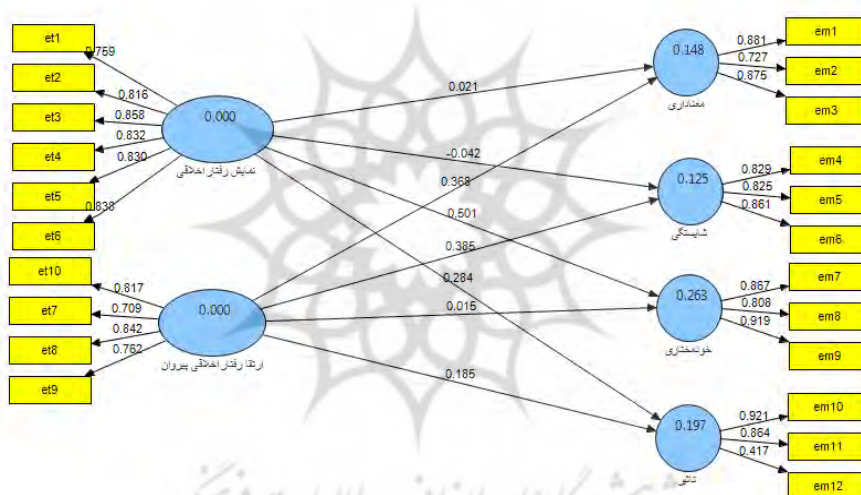
در سال ۱۳۹۶ توسط امینی و همکاران، مقاله ای تحت عنوان «رابطه رهبری اخلاقی فرماندهان با اثربخشی سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کردستان» انجام پذیرفت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که متغیرهای رهبری اخلاقی فرماندهان شامل با اثربخشی سازمانی رابطه معناداری دارد. جامعه محوری، تشویق برای توانمندسازی و مدیریت پاسخ‌گویی همچنین متغیر تشویق برای توانمندسازی فرماندهان بالاترین تأثیر و رابطه را با اثربخشی سازمانی دارد. براساس آنچه در بخش یافته های پژوهش ارائه شد در مورد رابطه رهبری اخلاقی فرماندهان با اثربخشی سازمانی فرماندهی انتظامی استان کردستان، در چهار بعد نتایج به دست آمده نشان دهنده آن است که صداقت فرماندهان و مدیران، جامعه محوری فرماندهان و مدیران، تشویق برای توانمندسازی فرماندهان و مدیران و مدیریت پاسخ‌گویی فرماندهان و مدیران با اثربخشی سازمانی تأثیر و رابطه دارد. فرماندهان و مدیران با رهبری اخلاقی خود می‌توانند نقش مهمی را در هدایت و پیشبرد هر چه بهتر امور سازمانی داشته باشند.



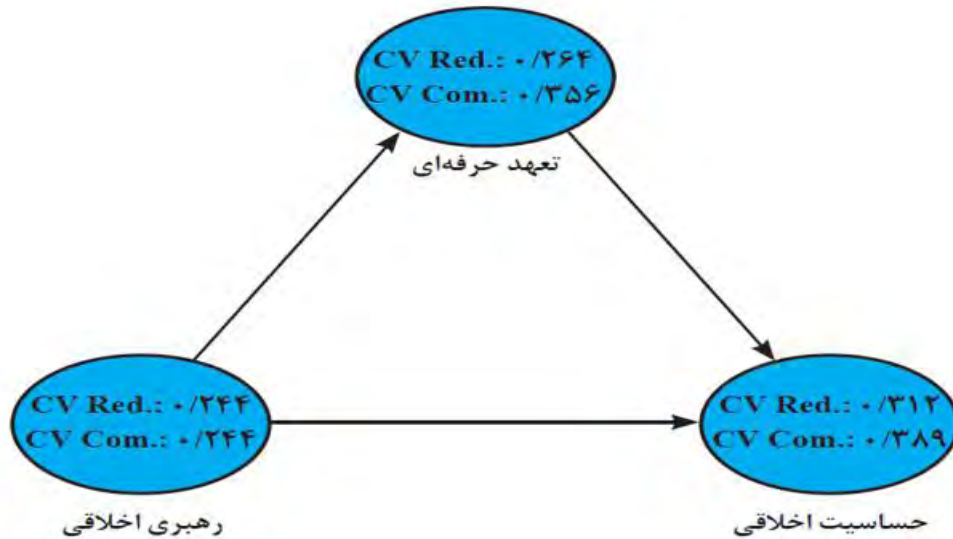
در سال ۱۳۹۷ توسط فتحی لیواری و همکاران، مقاله ای تحت عنوان «طراحی و اعتبارسنجی مدل رهبری اخلاقی در سازمان» انجام پذیرفت. هدف این پژوهش، طراحی و تبیین مدل رهبری اخلاقی در صداوسیما مرکز آذربایجان شرقی است. نتایج این پژوهش منجر به شناسایی ۵۴ شاخص رهبری اخلاقی، در دو بعد و پنج مولفه شده است که ابعاد آن عبارتند از بُعد فردی و بُعد موقعیتی.



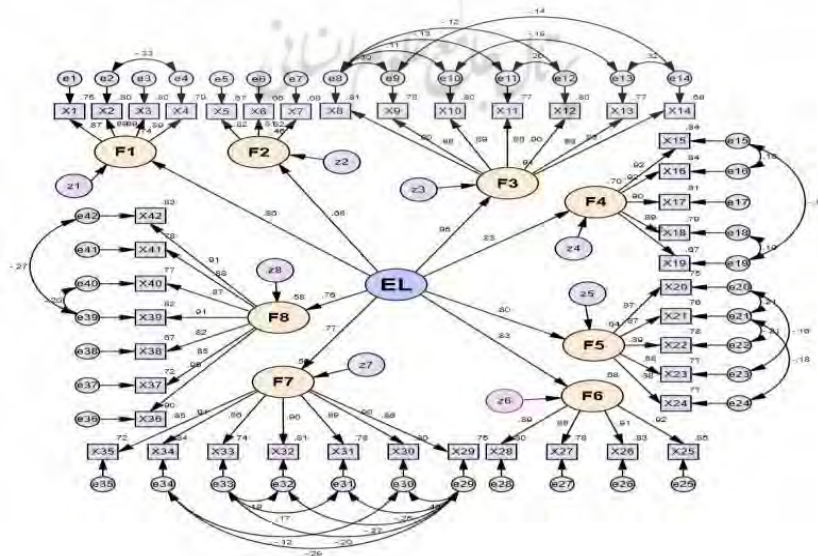
در سال ۱۳۹۸ توسط کاشانی و حاجی انزهایی، مقاله ای تحت عنوان «بررسی رابطه مولفه های سبک رهبری اخلاقی ادراک شده توسط کارکنان با مولفه های توانمند سازی روانشناختی» انجام پذیرفت. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مولفه های رهبری اخلاقی با مولفه های توانمند سازی روانشناختی است. جامعه آماری تحقیق شرکت ایساکو در شهر تهران است و تعداد نمونه از طریق جدول مورگان به تعداد ۲۶۵ نفر به صورت تصادفی ساده با استفاده از جدول اعداد تصادفی بدست آمده. دن هارتوگ بیان می نماید که رهبران اخلاقی بر فرایندهای شناختی پیروان خود از طریق ارزش ها، آرمان ها و جذابیت ماهیت شغل اثر می گذارند و پیکولو (۲۰۱۰) نشان می دهد که رهبران اخلاقی از طریق گفت و گو و تعامل با کارکنان شغل آن ها را معنی دار کرده و به آن شکل می دهند لذا رهبران اخلاقی به پیروانشان در تفسیر این که چطور کار آن ها معنی دار و تاثیر گذار است کمک کرده که این دو از مولفه های مهم توانمند سازی روانشناختی است.



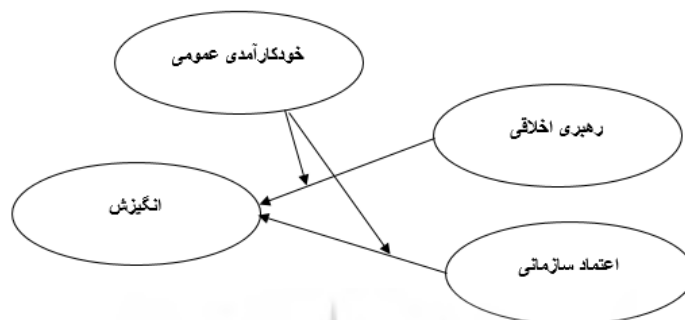
در سال ۱۳۹۹ توسط محمدی مهر و حسین پور مقاله ای تحت عنوان «بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی مدیران با تعهد حرفه ای و حساسیت اخلاقی پزشکان در یک بیمارستان نظامی» انجام پذیرفت. یافته های مطالعه حاضر نشان داد بین سبک رهبری اخلاقی مدیران بیمارستان و هر یک از مؤلفه های آن با میزان تعهد حرفه ای پزشکان رابط مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس یافته های این مطالعه مشخص شد رهبری اخلاقی مدیران اثر معناداری بر تعهد حرفه ای پزشکان دارد و همچنین تعهد حرفه ای پزشکان اثر معناداری روی حساسیت اخلاقی پزشکان دارد، بنابراین می توان نتیجه گرفت متغیر تعهد حرفه ای پزشکان نقش واسطه بین رهبری اخلاقی مدیران و حساسیت اخلاقی پزشکان دارد. در واقع رهبری اخلاقی مدیران به میانجی گری تعهد حرفه ای پزشکان بر روی میزان حساسیت اخلاقی پزشکان اثر معنادار دارد.



در سال ۱۳۹۹ توسط خدایی و همکاران، مقاله ای تحت عنوان «ساخت و اعتباریابی ابزار سنجش رهبری اخلاقی مدیران بخش دولتی ایران» انجام پذیرفت. از جمله مهمترین دستاوردهای این پژوهش، مفهوم سازی رهبری اخلاقی متناسب با هنجارهای مذهبی، فرهنگی و شرایط حاکم بر سازمان های دولتی است که در طراحی آن هم از ادراک مدیران و هم انتظارات پیروان بهره گرفته شده است. همچنین مقیاس حاضر، چندبعدی بوده و شامل هشت بعد مختلف در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی میباشد که تلاش شده است، متناسب با نظام اخلاقی اسلام هم به حسن فاعلی و هم به حسن فعلی در طراحی آن، توجه شود؛ به عبارت دیگر در طراحی این ابزار، رهبر اخلاقی به عنوان فردی در نظر گرفته شده است که هم دارای ارزشها و بینشهای بنیادین بوده و هم تلاش میکند، این ارزشهای فکری را در گفتار خود متجلی نموده و به آگاهسازی و ترویج اخلاقیات در سازمان پردازد و هم در مقام رفتار نیز با رعایت اصول و استانداردهای اخلاقی، وظایف مدیریتی خود را به بهترین صورت ممکن انجام داده و علاوه بر مسائل درون سازمانی، نسبت به مسائل جامعه و محیط زیست نیز رفتار مسئولانه ای داشته باشد.



در سال ۱۴۰۰ توسط میر احمدی و همکاران، مقاله ای تحت عنوان «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی بر انگیزش شغلی با نقش تعدیلگر خودکارآمدی عمومی» انجام پذیرفت. هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی بر انگیزش شغلی با نقش تعدیلگر خودکارآمدی عمومی بوده است. نتایج حاکی از تاثیر رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی بر انگیزش کارکنان بوده است. براساس نتایج بدست آمده هرچقدر شرکت به سمت رهبری اخلاقی حرکت کند با عنایت به تأثیری که این متغیر بر انگیزش نیروی انسانی در سازمان دارد منجر به داشتن کارکنان فعال و با انگیزه در سازمان می گردد.



جدول ۱، جمع بندی متغیرهای پژوهش

متغیرها	نام نویسنده و سال پژوهش
رهبری اخلاقی، توانمند سازی کارکنان	اصفهانی و غضنفری (۱۳۹۲)
رهبری اخلاقی، عناصر فردی، عناصر مدیریتی	حضرتی و معمارزاده (۱۳۹۳)
رهبر اخلاقی، سبک های رهبری،	گل پرور و همکاران (۱۳۹۳)
رهبر اخلاقی، تعهد سازمانی، ابعاد تعهد سازمانی	دوستار و همکاران (۱۳۹۴)
رهبر اخلاقی، مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان	زندى و همکاران (۱۳۹۴)
رهبر اخلاقی، تناسب فرد-سازمان، هویت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، تمایل به ترک خدمت	دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)
رهبر اخلاقی، سازمان یادگیرنده	محمد فرزانه (۱۳۹۵)
رهبری اخلاقی، جوسازمانی، اشتیاق شغلی	سورانی یانچشمه (۱۳۹۵)
رهبری اخلاقی، هدایت اخلاقی، تسهیم قدرت، صداقت، انصاف، نگرانی برای ثبات -پایداری	کرمی و همکاران (۱۳۹۶)

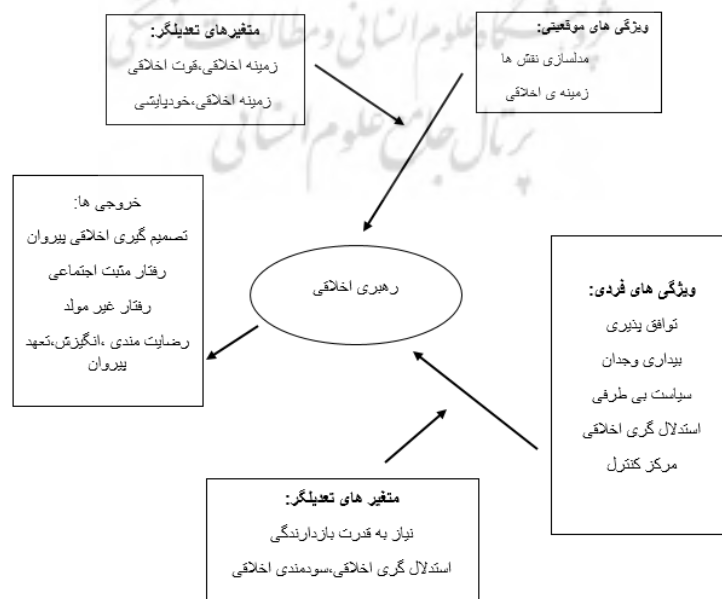
سبکهای رهبری اخلاقی، ابعاد رهبری اخلاقی	سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶)
رهبری اخلاقی، اثربخشی سازمانی	امینی و همکاران (۱۳۹۶)
رهبری اخلاقی، اعتبار سنجی رهبری اخلاقی	فتحی لیوانی و همکاران (۱۳۹۷)
سبکهای رهبری اخلاقی، توانمند سازی روانشناختی	کاشانی و حاجی انزهانی (۱۳۹۸)
رهبری اخلاقی، حساسیت اخلاقی، تعهد حرفه ای	محمدی مهر و حسین پور (۱۳۹۹)
رهبری اخلاقی، اعتباریابی ابزار سنجش رهبری اخلاقی	خدایی و همکاران (۱۳۹۹)
رهبری اخلاقی، اعتماد سازمانی، انگیزش شغلی، خودکارآمدی عمومی	میر احمدی و همکاران (۱۴۰۰)

روش شناسی پژوهش

روش اصلی جمع آوری اطلاعات پژوهش اسنادی است. بر این اساس در این پژوهش با مرور منابع موجود در بخش نظری و یافته‌های تجربی مرتبط با موضوع مقاله به صورت منظم و روشمند، مبانی نظری مرتبط جمع آوری شده است. مطالعه پیش رو از نوع کاربردی است که با توجه به مطالعات پیشین و نتایج بدست آمده، برای یافتن راه های کاربردی و عمل گرا، به تجزیه و تحلیل این یافته ها می پردازد؛ و در پایان راه کارهای بدست آمده را به صورت عملی در اختیار مخاطبین قرار می دهد. شیوه تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش از نوع تحلیلی-توصیفی می باشد.

نتیجه گیری کلی

با توجه به بررسی پیشینه پژوهش مدل زیر استخراج میگردد:



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش

بنا بر مدل، رهبری اخلاقی در پنج بعد ویژگی های فردی، ویژگیهای موقعیتی، تصمیمات اخلاقی مدیران، نیاز به قدرت بازدارندگی و زمینه های اخلاقی قابل تبیین است.

رهبری اخلاقی به عنوان رویکرد نوینی در چشم انداز رهبری پا به عرصه ظهور گذاشته و با اولویت دادن به اخلاقیات در سازمان، زمینه ایجاد و ارتقای اثربخشی فردی و سازمانی را فراهم نموده است. صاحب نظران ابعاد متفاوتی برای رهبری اخلاقی عنوان نموده اند اما نقطه مشترک آنان صداقت می باشد. در تحقیقات متعدد بیشتر صاحب نظران، ثبات شخصیت و صداقت را برای رهبری اخلاقی لازم می دانند (صداقت در بیان و عمل)؛ اما معروف ترین طبقه بندی برای ابعاد رهبری اخلاقی، طبقه بندی از نظر دھوق و دن هارتگک می باشد که شامل انصاف، شفاف سازی نقش و تسهیم قدرت می شود. همچنین طبق تحقیقات به عمل آمده برای آن که یک مدیر بتواند سازمان را در جهت هدف خود راهنمایی کند باید به اخلاقیات پایبند باشد. اصول رهبری اخلاقی شامل جهت گیری مردمی، انصاف، تسهیم قدرت، نگرانی برای پایداری (ثبات)، پرهیز از عصبیت (تمایلات بچه گانه)، هدایت اخلاقی، وضوح نقش و صداقت می باشد.

رهبری اخلاقی دو عنصر دارد. نخست، رهبران اخلاقی باید مانند همه ی انسا نهای اخلاق مدار، اخلاقی رفتار کنند و تصمیم بگیرند و در وهله ی دوم، رهبران اخلاقی باید در نحوه ی تعاملات روزمره با دیگران، در نگرش های خود، در روش هایی که دیگران را تشویق می کنند و مسیری که سازمان یا مؤسسه را در آن پیش می برند، بصورت اخلاقی «رهبری» کنند.

در اخر با عنایت به مقالات ارایه شده می توان اذعان نمود که از جمله پیامدهای مهم رهبری اخلاقی: اعتماد کارکنان - تعهد کارکنان - شایستگی کارکنان - قدرت پاسخگویی - احترام به دیگران - یادگیری اجتماعی - مبادله اجتماعی - مسئولیت پذیری - ایجاد انگیزش - مردم گرایی و... و را میتوان اشاره نمود؛ و ویژگی های فردی و اخلاقی میتوانند در رهبری اخلاقی تاثیر گذار باشند.

منابع

- 1- Al Halbusi, H., Tehseen, S., & Ramayah, T. C. (2017). The impact of organizational justice on the ethical leadership under the moderating influence of perceived support: A conceptual study. *Malaysian Journal of Business and Economics (MJBE)*, 4(1), 46-64.
- 2- Al Halbusi, H., Williams, K. A., Mansoor, H. O., Hassan, M. S., & Hamid, F. A. H. (2020). Examining the impact of ethical leadership and organizational justice on employees' ethical behavior: Does person-organization fit play a role? *Ethics & Behavior*, 30(7), 514-532.
- 3- Andrade J. M., & Ramirez, E. (2019). Organizational Justice and Work-family Conflict in Colombian Organizations. *European Research Studies Journal*, 22(2), 139-153.
- 4- Ardalan, M. R., Taajobi, M., & Majooni, H. (2020). The Role of Ethical Leadership in Organizational Citizenship Behavior by Mediating Organizational Justice and Organizational Commitment. *Managing education in organization* ۶۶-۱۱, (۲)۸, (Persian)
- 5- Bos, K. V. (2001). Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential for a Better Understanding of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 254-259.

- 6- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- 7- Ghasemy, M., Teeroovengadum, V., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2020). This fast car can move faster: a review of PLS-SEM application in higher education research. *Higher Education*, 80(6), 1121-1152.
- 8- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2018). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Thousand Oaks: Sage
- 9- Hair, J.F, Ringle, C.M, & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151.
- 10- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 33(3), 405–431.
- 11- Jeffrey Hill, E., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of marriage and family*, 66(5), 1300-1316.
- 12- Johnson, R., Selenta, C., & Lord, R. (2006). When organizational justice and the self-concept meet: consequences for the organization and its members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99(2), 175–201.
- 13- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 89(3), 395-404.
- 14- Kim, H. (2009). Integrating organizational justice into the relationship management theory. *Journal of Management*, 15(1), 288-297.

Ethical leadership style model design

Taher Faal Golshani¹

Mohammad Ataiee²

Date of Receipt: 2022/01/12 Date of Issue: 2022/02/12

Abstract

In recent decades, one of the concerns of organizations and researchers in the field of humanities has been leadership style. Leadership is the most important factor in the survival and continuity of the success of the organization. In the meantime, the style of moral leadership has a special value due to the need of the world to discuss ethics. Prioritizing ethics in the organization provides the ground for creating and promoting individual and organizational effectiveness. However, what is considered in the Islamic field about the conditions of moral leadership is different from Western studies and is derived from Islamic beliefs and ethics, ie based on the Qur'an, manners and narrations of the infallibles. The dimensions of individual characteristics, situational characteristics, ethical decisions of managers, the need for deterrent power and ethical contexts can be explained.

Keywords

Leadership, ethics, moral leadership

1. PhD student in Public Management, Organizational Behavior, Islamic Azad University, Qazvin Branch, Qazvin, Iran. (taher.faal@gmail.com)
2. Faculty and assistant professor of Islamic Azad University, Qazvin Branch, Qazvin, Iran. (Mohamatai@gmail.com)

