Evaluation of the status of ethical leadership among educational managers of Kurdistan University of Medical sciences from the viewpoint of managers and faculty members

Ghaderi M., PhD[1], Karimian M., MSc[2], Moballeghi j., MD[3]
1. Associate Professor, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran (Corresponding Author), Tel:+98-87-44737510, m.ghaderi@atu.ac.ir
2. Master of Art, Educational Management at the Electronic Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
3. Associate Professor, Surgery Department, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran .

ABSTRACT

Background and Aim: One of the most important characteristics of a leader is the ability to understand the ethical concepts and standards of management. The aim of this study was to evaluate the status of ethical leadership among the educational managers in Kurdistan University of Medical Sciences.

Material and Method: In this descriptive-analytical study, we evaluated the viewpoints of 92 faculty members and 26 directors of educational departments and educational deputies of hospitals and schools by using two standard questionnaires. Using SPSS Ver.19 software, data were analyzed by chi-square and t-tests.

Results: The results related to the ethical leadership domains from the viewpoints of the participants in this study (faculty members and educational staff) showed that 69.28%, 69.8% and 73.98% of the managers respected ethical principles, ethics in decision making and ethical behavior, respectively. There was a significant relationship between academic level and ethics in decision making ($p < 0.005$). Also, 71.54% of educational managers believed that they have demanded justice in their decision-making.

Conclusion: The results of this study suggested that although the status of the university is relatively appropriate in the domains of ethical management, but its effect on labor productivity and other communication variables is not clear. Therefore, further studies on this subject are recommended.

Keywords: Ethical leadership, Educational managers, Faculty.

Received: Apr 22, 2017 **Accepted:** Apr 9, 2018

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/sjku.23.2.125]

مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان / دوره بیست و سوم / خرداد و تیر ۱۳۹۷/ ۱۳۴-۱۲۵

بررسی وضعیت رهبری اخلاقی در میان مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان از دیدگاه مدیران و اعضای هیئت علمی

مصطفی قادری[۱]، منیره کریمیان[۲]،جعفر مبلّغی[۳]

۱. دانشیار، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران (نویسنده مسوول)،تلفن ثابت: ۰۸۷-۴۴۷۳۷۵۱۰، m.ghadri@atu.ac.ir

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی تهران، تهران، ایران.

۳. دانشیار، گروه جراحی، دانشیار دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران

چکیده

مقدمه: یکی از مهم ترین وظائف یک رهبر برخورداری از قدرت فهم مفاهیم و موازین اخلاقی مدیریت است. هدف از این مطالعه بررسی وضعیت رهبری اخلاقی در میان مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان بود.

روش بررسی: در یک مطالعه توصیفی- تحلیلی دیدگاه تعداد ۹۲ عضو هیئت علمی و ۲۶ مدیر گروه آموزشی و معاون آموزشی بیمارستانها و دانشکده ها با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد مورد بررسی قرار گرفت. روش گردآوری داده ها به روش پرسشنامه کتبی بود.داده ها با نرم افزار spss v.19 با استفاده از آزمونهای کای ۲ و t.test تحلیل شدند.

یافته ها:نتایج مربوط به حیطه های وضعیت رهبری اخلاقی از دیدگاه شرکت کنندگان در تحقیق(اعضای هیئت علمی و کارکنان آموزشی) نشان داد که ۶۹/۲۸درصد از مدیران اصول اخلاقی ، ۶۹/۸درصد اخلاق در تصمیم گیری و ۷۳/۸۹درصد رفتار اخلاقی دارند.بین مرتبه علمی و اخلاق در تصمیم گیری رابطه معنادار بود($p<۰/۰۵$). همچنین ۷۱/۵۴ درصد مدیران آموزشی معتقد بودند در تصمیم گیریها عدالت را رعایت میکنند.

نتیجه گیری: نتایج مطالعه حاضر نشان داد هرچند در حیطه های مدیریت اخلاقی وضعیت دانشگاه نسبتا مناسب است، ولی تاثیر این وضعیت بر راندمان کاری و سایر متغیرهای ارتباطی مشخص نیست که انجام مطالعات بیشتری در این راستا توصیه میشود.

کلید واژه ها: رهبری اخلاقی، مدیران آموزشی، هیئت علمی

وصول مقاله:۹۶/۲/۳ اصلاحیه نهایی:۹۶/۸/۲۱ پذیرش:۹۷/۱/۲۰

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/sjku.23.2.125]

مقدمه

موفقیّت سازمان ها در تأمین هدف ها و انجام دادن مسئولیّت های اجتماعی، تا حدود زیادی به مدیران و عملکرد آنان بستگی دارد. زیرا این مدیران هستند که از طریق ایجاد هماهنگی و کاربرد صحیح منابع انسانی و مادی، فعّالیّت های سازمان و افراد سازمانی را جهت تحقّق اهداف مورد نظر، هدایت و راهبری می کنند.فرآیند رهبری و مدیریت اثری مستقیم بر توانایی های آموزشی، پژوهشی و بالطّبع درمانی در دانشگاه های علوم پزشکی کشور در ایجاد جوّ مطلوب سازمانی و نهایتاً موفقیّت آنها دارد.موضوع رهبری و نظریه های آن در قلمرو سازمان و مدیریت از مباحث مهم در رفتار سازمانی و روابط انسانی است(۱). یکی از مهم ترین وظائف یک رهبر برخورداری از قدرت فهم مفاهیم و موازین اخلاقی مدیریت است. از طرف دیگر با توجّه به افزایش معضلات اخلاقی در سازمان ها و مشکلاتی که در روابط مدیران یا کارمندان به ویژه در سازمان های آموزشی وجود دارد مسئله رهبری اخلاقی به یک مسئله بسیار مهم تبدیل شده که مورد توجّه صاحبنظران از جمله دانشگاهیان، مدیران و سیاستگذاران قرار گرفته است(۲).

تکیه بر مسند رهبری اخلاقی و مدیریت یک سازمان به ویژه سازمان آموزشی و موفقّیّت در انجام وظائف مربوط به آن سازمان مستلزم داشتن سه قابلیّت تحت عنوان: دانش یا تخصّص، مهارت یا تجربه و بینش و مسئولیّت اخلاقی است. بنابراین، مدیر و رهبر یک سازمان آموزشی باید با بهره گیری از صلاحدید و بصیرت که یک مقوله اخلاقی است ابتدا نوعی تدبیر ارزشی ارائه کرده تا جایگاه کارمندان با یک سلسله افکار و ارزش های مشترک مشخّص گردد و از آن ها بخواهد وظائف خود را به روش اخلاقی انجام دهند(۳). به عقیده پونوو تناکون (۴)، رهبر اخلاقی، فردی است که نه در جستجوی اجرای منافع شخصی خود به بهای فدا کردن منافع دیگران بلکه به فکر منافع گروهی باشد و همچنین کارمندانش را در تصمیم گیری درون سازمان دخالت دهد. همچنین رهبری اخلاقی قادر است تا از طریق فرآیند الگوبرداری بر کارکنان خود در تمام سطوح تأثیرگذار باشد(۵).

بیشتر محقّقانی که به بررسی رهبری اخلاقی پرداخته اند بر ویژگی های رهبری و نتایج وابسته به آن تمرکز دارند، اهمیّت این موضوع از آن جهت است که تصمیماتی که یک رهبر اخلاقی در سازمان و محیط کار خود اتخاذ می کند، پیامد هایی را هم برای خود او و هم برای سازمان و کارکنانش دارد. بنابراین بررسی متغیّرهایی که بر تصمیم گیری رهبر تأثیر دارد، حائز اهمیّت است(۶).براون و تروینو(۷) اظهار داشته اند؛ پژوهش ها در حوزه ی رهبری اخلاقی نسبتاً جدید است اما علی رغم جدید بودن آن موضوعی است که پتانسیل زیادی برای محقّقان دانشگاهی دربر دارد. سازمان های آموزشی و دانشگاه ها نیز می خواهند بدانند چگونه به بهترین شکل به دانشجویان آموزش دهند تا در آینده تبدیل به رهبران اخلاقی شوند(۲).

رهبری اخلاقی مدیران دارای هفت مؤلفه است و عبارتند از: جهت گیری مردمی، عدالت، تسهیم قدرت، ثبات سازمانی، رهنمودهای اخلاقی، وضوح نقش و صداقت و چهار مؤلفه مربوط به اعضاء هیأت علمی شامل اصول اخلاقی روشن و گویا، جوّ اخلاقی، اخلاق در تصمیم گیری و رفتار اخلاقی می باشند. با توجّه به اهمیّت رهبری اخلاقی در سازمان ها، تحقیقات محدودی در سطح کشور و خارج انجام شده است. از جمله عمادی فر(۸)، با انجام پژوهشی تحت عنوان بررسی سبک رهبری اخلاقی از دیدگاه اساتید دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه ی آن با توانمند سازی آنان، به این نتیجه رسید که نمره ی سبک رهبری اخلاقی مدیران جامعه مورد نظر با متوسط نمره شرکت کنندگان تقریباً برابر است. همچنین بررسی وضعیّت توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری با سبک رهبری اخلاقی مدیران دارد. در مطالعه ای دیگر الوانی و همکاران(۹)، در تحقیقی با عنوان تحلیل اخلاقی سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق، به این نتیجه رسیدند که گرایش کارکنان دانشگاه به

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/sjku.23.2.125]

نظریه نفع گرایی جمعی است که ضرورت توجّه مدیران به برخی اقدامات نظیر طراحی منشور اخلاقی مناسب و نظام پاداش مناسب را نشان می دهد. این در حالی است که نیری و همکاران(۱۰)، در بررسی نقش ارزش های اخلاقی و رهبری اخلاق و رهبری اخلاق مدار بر کاهش تنش شغلی معلّمان، به این یافته دست یافتند که رعایت معیارهای ارزشی و اخلاقی در قالب رهبری اخلاق مدار، زمینه های کاهش تنش شغلی را فراهم می آورند.در مطالعه ای دیگر بین رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان همبستگی معنادار مشاهده شد(۱۱).همچنین بین درک رهبری اخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان در راستای ارتقای وضع موجود نیز رابطه مشاهده شده است(۱۲).

با توجه به اینکه در استان کردستان و بویژه در دانشگاه علوم پزشکی در این زمینه تاکنون مطالعه ای انجام نشده است.این مطالعه با هدف بررسی رهبری اخلاقی در میان مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان و دیدگاه اعضای هیئت علمی در این خصوص انجام شد.

روش بررسی

در این مطالعه توصیفی- تحلیلی جامعه آماری مدیران آموزشی(مدیران گروه) و معاونین آموزشی بیمارستانها و دانشکده ها، اعضاء هیأت علمی و کارشناسان(کارکنان) شاغل در بخش آموزش دانشگاه علوم پزشکی کردستان در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بودند. که در بخش های مختلف دانشگاه از جمله مراکز آموزشی، درمانی و بهداشتی و دانشکده ها، فعالیت آموزشی داشتند و تعداد آنها ۲۷۶ نفر بود.که تعداد ۵۲ نفر از آن ها مدیران آموزشی و ۱۹۸ نفر اعضاء هیأت علمی و ۲۶ نفرکارکنان آموزشی(کارشناسان شاغل در بخشهای آموزشی دانشکده ها و بیمارستانها) بودند. که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۶ نفر(۵۰درصد مدیران آموزشی (معاونین و مدیران گروهها)) و ۹۹ نفر (۵۰درصد اعضاء هیأت علمی،لازم به یادآوریست که ۴ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی مدرک کارشناسی داشتند) و ۵۰درصدکارکنان (۱۳ نفر) انتخاب شده اند که از اعضای هیئت علمی تعداد ۴ نفر بعلت عدم تمایل به همکاری و ۳ نفر بدلیل مخدوش بودن پاسخها از تحلیلها حذف شدند و در نهایت نظرات ۹۲ نفر در مطالعه مورد بررسی قرار گرفت..

برای گردآوری داده ها در این پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد که شامل پرسشنامه مدیران(پرسشنامه بررسی دیدگاه مدیران نسبت به عملکردشان) و پرسشنامه اعضای هیئت علمی و کارکنان آموزشی بود(برای هر دو از یک پرسشنامه استفاده شد). به این ترتیب که پرسشنامه مدیران برای اندازه گیری رفتار رهبری مدیران بکار برده شده است. این پرسشنامه شامل ۳۲ سوال بود و ۷ بخش با اقتباس از پرسشنامه رفتارهای رهبری اخلاقی(ELW) کالشون و همکاران(۱۳) در سال ۲۰۱۱ تهیه شد. مبانی نظری این آزمون با استفاده از نظرات افرادی چون دن هارتو (۱۴)، دن هوگ (۱۵)، آرنورد و سچمینک (۱۶)، پشتیبانی شده است. پرسشنامه رفتارهای رهبری اخلاقی مربوط به اعضای هیئت علمی نیز دارای ۴ مولفه، ۳۴ سوال با اقتباس از مقاله ترات کاراکوس(۱۷) در سال ۲۰۰۷ تهیه شده است. اما در فرآیند تعیین روایی سوالات ۱۰ و ۳۶ حذف شده اند(هرچند پرسشنامه ها استاندارد بودند ولی برای اطمینان بیشتر از نظر روایی در اختیار اساتید مرتبط با مدیریت آموزشی دانشگاه کردستان جهت اعلام نظر قرار گرفت که توصیه به حذف دو سئوال مورد اشاره نمودند) که با استفاده از این پرسشنامه نحوه نگرش مدرسین(اعضای هیئت علمی) درباره رعایت اصول اخلاقی از طرف مدیران آموزشی اندازه گیری گردید.

هر چند پرسشنامه ها استاندارد بودند ولی برای اطمینان بیشتر ، ضریب پایایی پرسشنامه های مربوط به اعضای هیئت علمی با پرسش از ۱۵ عضو هیئت علمی دانشگاه بررسی شد و پرسشنامه مربوط به عملکرد معاونین آموزشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی آلفای کرانباخ محاسبه شده ۰/۹۰ بود و

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/sjku.23.2.125]

برای مدیران آموزشی ۰/۹۴ بدست آمد. چگونگی سنجش حیطه های اخلاق در مدیریت در جداول ۱ و۲ ارائه شده اند.لازم به توضیح است که ضمن یادآوری اهداف مطالعه، پرسشنامه ها در اختیار مدیران و اعضای هیئت علمی و کارکنان آموزشی قرار گرفت و بعد از تکمیل آنها مجددا از آنها اخذ گردید.

جدول۱.انطباق مؤلفه های پرسشنامه مدیران آموزشی با هریک از سؤالات

	تعداد گویه	شماره گویه	حداقل نمره	حداکثر نمره
جهت گیری مردمی	۵	۵-۴-۳-۲-۱	۵	۲۵
عدالت	۵	۱۰-۹-۸-۷-۶	۵	۲۵
تسهیم قدرت	۵	۱۵-۱۴-۱۳-۱۲-۱۱	۵	۲۵
ثبات سازمانی	۲	۱۷-۱۶	۲	۱۰
رهنمودهای اخلاقی	۶	۲۳-۲۲-۲۱-۲۰-۱۹-۱۸	۶	۳۰
وضوح نقش	۴	۲۷-۲۶-۲۵-۲۴	۴	۲۰
صداقت	۵	۳۲-۳۱-۳۰-۲۹-۲۸	۵	۲۵

جدول۲.انطباق مؤلفه های پرسشنامه اعضاء هیأت علمی با هریک از سؤالات

	تعداد گویه	**شماره گویه**	حداقل نمره	حداکثر نمره
اصول اخلاقی	۱۱	۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۱۱	۵۵
جوّ اخلاقی	۱۰	۲۱-۲۰-۱۹-۱۸-۱۷-۱۶-۱۵-۱۴-۱۳-۱۲	۱۰	۵۰
اخلاق در تصمیم گیری	۶	۲۷-۲۶-۲۵-۲۴-۲۳-۲۲	۶	۳۰
رفتار اخلاقی	۵	۳۳-۳۲-۳۱-۱-۳۰-۲۹-۲۸	۵	۲۵

برای تحلیل داده ها با توجه به نرمال بودن توزیع داده های کمی(بر اساس آزمون کولموگراف اسمیرونوف) از آزمون t.test و برای متغیرهای کیفی اسمی از آزمون کای اسکوار و برای متغیرهای رتبه ای از کراسکال والیس استفاده شد. نرم افزار آماری spss v.19 بود.

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/sjku.23.2.125]

یافته ها:

یافته های مربوط به اعضای هیئت علمی و کارکنان آموزشی:

از ۹۲ نفراعضای هیئت علمی ۴۰ نفر(۴۳/۵ درصد) زن ،۶ نفر(۶/۵درصد) تحصیلات لیسانس، ۶۱ نفر(۶۶/۳ درصد) متخصص بودند. میانگین سابقه کار ۸/۳۲±۱۴/۲۷ سال از حداقل ۱ تا حداکثر ۲۸ سال بود.وضعیت مرتبه علمی گروه مورد مطالعه در جدول ۳ ارائه شده است.نتایج مربوط به حیطه های وضعیت رهبری اخلاقی از دیدگاه اعضای هیئت علمی و کارکنان آموزشی نشان داد که ۶۹/۲۸درصد از مدیران اصول اخلاقی را در تصمیم گیریها رعایت می کنند(جدول۴).

جدول۳.توزیع فراوانی مرتبه علمی

مرتبه هیئت علمی	فراوانی (نفر)	درصد
استادیار	۶۱	۶۶/۳
دانشیار	۹	۹/۸
مربی	۱۸	۱۹/۶
کارشناس	۴	۴/۳

جدول ۴. وضعیت رهبری اخلاقی مدیران آموزشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی و کارکنان آموزشی

حیطه ها	حداقل (درصد)	حداکثر (درصد)	میانگین (درصد)	انحراف معیار (درصد)
اصول اخلاقی	۳۲/۷	۹۴/۵۵	۶۹/۲۸	۱۷/۵۹
جو اخلاقی	۲۴/۰	۹۹/۰۰	۷۰/۶۷	۱۶/۸۷
اخلاق در تصمیم گیری	۲۰/۰	۹۸/۰۰	۶۹/۸۰	۱۷/۱۵
رفتار اخلاقی	۳۳/۳	۱۰۰/۰۰	۷۳/۸۹	۱۸/۳۱

در خصوص رابطه سطح تحصیلات با رعایت حیطه های اخلاقی در حیطه اخلاق در تصمیم گیری و رفتار اخلاقی رابطه معنی دار بود($p<۰/۰۵$) ولی در دیگر حیطه ها این ارتباط مشاهده نشد(جدول۵).بررسی رابطه مرتبه علمی با حیطه های اخلاقی نشان داد که تنها در حیطه اخلاق در تصمیم گیری رابطه معنادار بوده و کارشناسان به این حیطه امتیاز بیشتری داده اند(جدول۶).همچنین نتایج این مطالعه مشخص نمود که دیدگاه اعضای هیئت علمی و کارکنان آموزشی زن و مرد در هیچکدام از حیطه ها تفاوت معناداری نداشته اند($p<۰/۰۵$).

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/sjku.23.2.125]

جدول ۵. رابطه سطح تحصیلات با رعایت حیطه های اخلاقی(اعضای هیئت علمی)

حیطه	تحصیلات	فراوانی(نفر)	میانگین(رتبه ای)	X^2	P
اخلاق در تصمیم گیری	لیسانس	۴	۶۷/۷۵	۱۰/۶۶	۰/۰۱۴
	فوق لیسانس	۱۸	۳۲/۳۳		
	دکترای تخصصی	۶۳	۴۷/۰۸		
	فوق تخصص	۷	۵۹/۵۴		
رفتار اخلاقی	لیسانس	۴	۷۱/۴۲	۱۰/۱۸	۰/۰۱۷
	فوق لیسانس	۱۸	۳۵/۱۴		
	دکترای تخصصی	۶۳	۴۵/۹۳		
	فوق تخصص	۷	۵۹/۳۶		

جدول ۶. رابطه مرتبه علمی با حیطه های اخلاقی(اعضای هیئت علمی)

حیطه	مرتبه علمی	فراوانی	میانگین	X^2	P
اخلاق در تصمیم گیری	استادیار	۶۱	۴۷/۵۲	۷/۸۸	۰/۰۴۸
	دانشیار	۹	۳۵/۰۶		
	مربی	۱۸	۵۲/۳۳		
	کارشناس	۴	۶۹/۳۸		

یافته های مربوط به مدیران آموزشی(معاونین و مدیران گروههای آموزشی):

در این بخش دیدگاه ۲۶ مدیر آموزشی مورد بررسی قرار گرفت. که۲۲نفر(۸۴/۶درصد) مرد و ۴ نفر(۱۵/۴درصد) زن بودند.همچنین ۱ نفر دارای دکترای حرفه ای، ۲۴ نفر دکترای تخصصی و ۱ نفر نیز کارشناس ارشد بود.از نظر مسئولیتهای اجرایی ۱۸ نفر(۶۹/۲درصد)مدیر گروه و ۸ نفر(۳۰/۸درصد) معاون آموزشی بودند.

یافته ها نشان داد در خصوص حیطه های مدیریت اخلاق ۷۱/۵۴ درصد معتقد به عدالت در تصمیم گیری و ۷۶/۹۲ درصد معتقد به صداقت در تصمیم گیری بودند(جدول ۷).مدیران زن و مرد در هیچکدام از حیطه های اخلاق تفاوت دیدگاه معناداری نداشتند($P>0/05$). ولی از نظر مقایسه دیدگاه مدیران گروه و معاونتهای آموزشی در حیطه های جهت گیری، تسهیم قدرت و رهنمودهای اخلاقی با $p<0/05$ تفاوت معنادار بوده و مدیران آموزشی اهمیت

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/sjku.23.2.125]

بیشتری به این حیطه ها داده اند(جدول۸).در سایر حیطه هـا تفاوت معنادار نبود.

جدول ۷.میانگین و انحراف معیار باور مدیران و معاونتهای آموزشی به حیطه های مدیریت اخلاقی

n =26

حیطه	حداقل (درصد)	حداکثر (درصد)	میانگین (درصد)	انحراف معیار (درصد)
جهت گیری	۵۰/۰	۱۰۰/۰	۷۵/۳۸	۱۰/۳۵
عدالت	۵۲/۰	۸۸/۰	۷۱/۵۴	۹/۴۸
تسهیم قدرت	۵۲/۰	۱۰۰/۰	۷۹/۶۹	۱۱/۳۶
ثبات زمانی	۵۰/۰	۹۰/۰	۷۳/۸۴	۸/۵۲
رهنمودهای اخلاقی	۵۳/۰	۹۶/۰	۷۷/۷۳	۱۰/۴۴
وضوح نقش	۵۳/۰	۱۰۰/۰	۷۷/۵۰	۱۲/۱۸
صداقت	۵۰/۰	۱۰۰/۰	۷۶/۹۲	۹/۶۸

جدول ۸.رابطه برخی حیطه های مدیریت اخلاقی با موقعیت شغلی مدیران

n =26

حیطه ها		فراوانی(نفر)	میانگین	انحراف معیار	T	P
	مدیر گروه	۱۸	۱۹/۴۴	۲/۷۰		
جهت گیری	معاونت آموزشی	۸	۱۷/۵۰	۱/۷۷	۲/۶۸	۰/۰۴۲
رهنمودهای اخلاقی	مدیر گروه	۱۸	۲۴/۰۵	۲/۹۷		
	معاونت آموزشی	۸	۲۱/۶۲	۲/۷۲	۲/۳۹	۰/۰۴۹
	مدیر گروه	۱۸	۲۰/۵۵	۲/۹۷		
تسهیم قدرت	معاونت آموزشی	۸	۱۸/۵۰	۲/۰۰	۲/۱۷	۰/۰۵

بحث

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که در کل در خصوص اخلاق در مدیریت، اعضای هیئت علمی دیدگاه مثبتی به مدیران آموزشی دارند. بطوریکه در رعایت اصول اخلاقی؛ ۶۹/۲۸ درصد، جو اخلاقی ۷۰/۶۷ درصد، اخلاق در تصمیم گیری ۶۹/۸۰ درصد و رفتار اخلاقی ۷۳/۸۹ درصد معتقد به اعمال آن توسط مدیران بوده اند. در این خصوص با جستجوی اینترنتی در بانکهای اطلاعاتی داخلی و خارجی مطالعه ای که دقیقا این عنوان و شاخصها را بررسی کرده باشد یافت نشد تا نتایج آنها با یافته های این مطالعه مقایسه و مورد بحث قرار گیرد و عمدتا تاثیر مدیریت اخلاقی را بر عملکرد کارمندان سازمانها مورد مطالعه قرار داده اند که بشکلی میتواند با نتایج این مطالعه نیز مرتبط باشد و بر اساس نتایج

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/sjku.23.2.125]

آنها برای مطالعه حاضر نتیجه گیری کردکه بعنوان یک محدودیت میتواند مطرح باشد. در این رابطه عمادی فر(۸)، با انجام پژوهشی تحت عنوان بررسی سبک رهبری اخلاقی از دیدگاه اساتید دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه ی آن با توانمند سازی آنان، به این نتیجه رسید که نمره ی سبک رهبری اخلاقی مدیران جامعه مورد نظر با متوسط نمره شرکت کنندگان تقریباً برابر است. که در مقایسه با یافته های ما همخوانی دارد زیرا در مطالعه حاضر نیز دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدیران آموزشی در خصوص رعایت فضای اخلاقی در محیط کاری بهم نزدیک است و هر دو گروه دید مثبتی به حیطه های مختلف اخلاقی داشته اند. همچنین الوانی و همکاران(۹)، در تحقیقی با عنوان تحلیل اخلاقی سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق، به این نتیجه رسیدند که گرایش کارکنان دانشگاه به نظریه نفع گرایی جمعی است که ضرورت توجّه مدیران به برخی اقدامات نظیر طراحی منشور اخلاقی مناسب و نظام پاداش مناسب را نشان می دهد. این در حالی است که نیری و همکاران(۱۰)، در بررسی نقش ارزش های اخلاقی و رهبری اخلاق و رهبری اخلاق مدار بر کاهش تنش شغلی معلّمان، به این یافته دست یافتند که رعایت معیارهای ارزشی و اخلاقی در قالب رهبری اخلاق مدار، زمینه های کاهش تنش شغلی را فراهم می آورند. بهارلو(۱۸)، نیز در پژوهشی با عنوان «تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی» به این نتیجه دست یافت که به کارگیری سبک رهبری اخلاقی با انجام رفتارهای فرا نقش کارکنان ارتباط دارد. بنابراین سازمان ها می توانند با به کارگیری این سبک از رهبری باعث بروز این گونه رفتارها در کارکنان و در نتیجه افزایش بهره وری سازمان شوند. برخی صاحبنظران عرصه مدیریت از جمله؛استنمارک و میو مفورد(۶)اظهار داشته اند؛ رهبری اخلاقی در یک سازمان، برای موفقیّت آن سازمان بسیار مهم و ضروری است. انسجام و هماهنگی سازمان ارتباط زیادی با رهبری اخلاقی دارد، چرا که رهبری اخلاقی واکنش های مثبت و مؤثرتری را نسبت به کارمندان از جمله درک کارآمدی و اطمینان او از متغیّرهای مهم دیگر مانند رضایت از کار را در بر می گیرد.و(جردن و براون(۱۹)،اظهار داشته اند؛ ویژگی های رهبری اخلاقی بر مراقبت، اعتماد، صداقت و انصاف تکیه دارد.

دیگر نتایج این مطالعه نشان داد بین دیدگاه اعضای هیئت علمی زن و مرد در خصوص حیطه های اخلاقی تفاوتی وجود ندارد که خود اهمیت این شاخصها را می رساند که مورد قبول همه می باشد.اما در زمینه میزان تحصیلات و مرتبه علمی بین دیدگاه جامعه مورد پژوهش و حیطه های اخلاق در تصمیم گری تفاوت معنادار بوده است($p<۰/۰۵$)، و اعضایی که مرتبه علمی و سطح تحصیلات بیشتری داشته اند دارای نگرش مثبت تری بوده اند.که شاید مربوط به نحوه برخورد مدیران آموزشی با آنها بدلیل جایگاه علمی آنان بوده باشد.

یافته های دیگر مطالعه نشان داد؛ دیدگاه مدیران آموزشی(مدیران گروههای آموزشی و معاونتهای آموزشی) در خصوص اهمیت حیطه های اخلاقی در کل مناسب بوده بطوریکه ۷۵/۳۸ درصد به جهت گیری اخلاقی، ۷۱/۵۴ درصد به عدالت در تصمیم گیری،۷۹/۶۹درصد به تسهیم دیگران در قدرت و ۷۲/۸۴ درصد به ثبات زمانی باور داشته اند. و ۷۳/۷۳درصد رهنودهای اخلاقی، ۷۷/۵ وضوح نقش و ۷۶/۹ درصد به صداقت در کار معتقد بوده اند.که نشان از اهمیت بالای مدیریت اخلاقی از دیدگاه جامعه مورد مطالعه است. این در حالیست که مطالعات نشان داده ؛ رعایت اصول اخلاقی، فضای عدالت و تسهیم قدرت سه مکانیزمی هستند که رهبری اخلاقی از طریق آن یادگیری گروهی را بهبود می بخشد(۲۰). در این خصوص پونو و تناکون(۴)، تحقیقی را در کشور مالزی با عنوان «رابطه ی بین رهبری اخلاقی و پیامد هایی آن برای کارمندان » انجام دادند؛ و به

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/sjku.23.2.125]

این نتیجه رسیدند که رفتار رهبری اخلاقی ارتباط زیادی با تعهد سازمانی کارمندان و اعتماد به رهبران دارد.کالشوون و همکاران(۱۳)، تحقیقی تحت عنوان «رهبری اخلاقی و توسعه معیارهای چند بعدی» به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی در توسعه چند بعدی نقش دارد.رایت و کویک (۲۱)، پژوهشی را باعنوان «نقش شخصیّت در رهبری اخلاقی» انجام دادند؛ نتایج نشان داد که ابعاد اخلاقی شخصیّت رهبر مورد غفلّت واقع شده است. بنابراین اگر این ابعاد به وسیله ی تحقیقات تجربی حمایت شوند، می تواند در شناخت ما برای انتخاب رهبری مبتنی بر شخصیّت مهم باشد.در مطالعه ای دیگر بین رهبری اخلاقی و ایجاد منافع بیشتر برای سازمان رابطه تایید شده است(۲۲). آنجلا شین یی چنو یو هیانگ هو (۲۳)، در پژوهشی دریافتند که رابطه ی مثبت بین رهبری اخلاقی و خلاقیّت کارمند از طریق رفتار کلامی ایجاد می شود و خلاقیّت آنان را تحت تأثیر قرار می دهد.

دیگر نتایج مطالعه حاضر نشان داد که مدیران زن و مرد دیدگاهشان در خصوص مدیریت اخلاقی تفاوت معنادار ندارد.در حالیکه از نظر جهت گیری،تسهیم قدرت و رهنمودهای اخلاقی بین مدیران گروهها و معاونتهای آموزشی تفاوت معنادار بوده ($p<۰/۰۵$)و مدیران گروهها به این حیطه ها توجه بیشتری داشته اند.این تفاوت ممکن است ناشی از هم سطح بودن اعضای گروهها از نظر تحصیلات و مرتبه علمی باشد که فضای اخلاقی بهتری را برای همکاران گروه فراهم نموده است.دین هن زنگ و همکاران(۲۴)، در مطالعه ای به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی منبعی با ارزش برای کارکنان می باشد و خستگی عاطفی پیروان را کاهش می دهد. والومبا و همکاران(۲۵)، نیز به این نتیجه رسیدند که رهبران اخلاقی سرمشقی برای کارمندان خود بوده و آنها را بعنوان الگو می پذیرند.

نتیجه گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان داد هرچند از دیدگاه مدیران آموزشی و اعضای هیئت علمی در حیطه های مدیریت اخلاقی وضعیت دانشگاه نسبتا مناسب است ولی تاثیر این وضعیت بر راندمان کاری و سایر متغیرهای ارتباطی مشخص نیست که انجام مطالعات بیشتری در این راستا توصیه میشود.

تشکر و قدرانی

نویسندگان از تمامی مدیران آموزشی و اعضای هیت علمی دانشگاه که در اجرای این مطالعه همکاری کردند ، تشکر و قدردانی می نمایند.

References

1. Stouten J, Van Dijke M, Mayer DM, De Cremer D, Euwema MC. Can a leader be seen as too ethical? The curvilinear effects of ethical leadership. Leadersh Q 2013; 24: 680–95.
2. Starratt RJ. Bulding an ethical school: a theory for Practice in educational Leadership. Educ Adm Q 1991; 27: 66-75.
3. Sanjari AR. The art of management and ethical leadership in educational organizations. J Tadbir 1996; 69: 28-31. [In Persian]
4. Ponnu HC, Tennakoon G. The association between ethical leadership and employee outcomes the malaysian case. EJBO 2009; 14: 21-30.
5. Golparvar M, Padsha F, Atashpour H. Reinforcing model of feeling of energy, empowerment and creativity of teachers through ethical leadership. IOH 2010; 63: 4-11. [In Persian]
6. Stenmark KC, Mumford DM. Situational Impacts on Leader Ethical decision-making. Leadership Q 2011; 22: 942-55.
7. Brown EM, Trevino KL. Ethical Leadership: A Review and Future Directions. Leadership Q 2006; 17: 595-616.

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/sjku.23.2.125]

8. Emadi far A. Check moral leadership from the perspective of teachers Ferdowsi University of Mashhad and its relation to their empowerment [dissertation]. Mashhad: Ferdowsi University of Mashhad; 2010. [In Persian]
9. Alvany M, Hassan Pour A, Davari A. Analysis of organizational ethics with morality circular pattern. Journal of Ethics in Science and Technology 2011; 4: 25-34. [In Persian]
10. Neary SH, Golparvar M, Mahdad A. The role of moral values and moral leadership in reducing job stress. Ethics in Science and Technology Quarterly 2010; 4: 67-76. [In Persian]
11. Rezaei HR, Fadaei M, Ebrahimi P. The role of ethical leadership on employee performance in Guilan University of medical sciences. Procedia Soc Behav Sci 2016; 230: 463-70.
12. Akdogan A, Aykut A, Ozgur D. A Strategic Influence of Corporate Social Responsibility on Meaningful work and Organizational Identification, via Perceptions of Ethical Leadership. Procedia Soc Behav Sci 2016; 235: 259-68.
13. Kalshoven K, Den Hartog ND, De Hoogh BA. Ethical leadership at work questionnaire (ELW): development and validation of a multidimensional measure. Leadership Q 2011; 22: 51-69.
14. Den Hartog DN, De H. Empowerment and leader fairness and integrity: Studying ethical leader behavior: From a lavels-of-analysis perspective. EJWOP 2009; 18: 199-230.

15. De Hoogh AHB, Den Hartog DN. Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. Leadership Q 2008; 19: 297-311.
16. Arnaud AU, Schminke M, editors. Beyond the organizational bases of ethical work climates: A new theory and measure. 66th annual meeting of the academy of management. 2006 Aug. 6, Atlanta, United States.
17. Karakose T. High school teachers' perceptions regarding principals' ethical leadership in Turkey. APER 2007; 23: 464-77.
18. Baharloo M, Balydh K, Neami AZ. Analysis of the relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior. Ethics in Science and Technology Quarterly 2015; 1: 19-27. [In Persian]
19. Jordan J, Brown ME, Trevino LK, Finkelstein S. Someone to look up to: Executive-follower ethical reasoning and perceptions of ethical leadership. J Manag 2013; 39: 660–82.
20. Fred O, Chad A, Everlyne M. Does ethical leadership enhance group learning behavior? Examining the mediating influence of group ethical conduct, justice climate, and peer justice. J Bus Res 2017; 72: 14-23.
21. Wright AT, Quick CG. Role of character in ethical leadership research. Leadership Q 2011; 22: 975-8.
22. Wilson S, Mc Calman J. Re- imagining ethical leadership for the greater good. EMJ 2016; 37: 1-4.
23. Chen, ASY, Hou YH. The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. Leadership Q 2016; 27: 1–13.
24. Dianhan Z, La W, Eleanor W, Emily M, David MVD, Danial P, et al. Effects of ethical leadership on emotional exhaustion in high moral intensity situations. Leadership Q 2015; 26: 732-48.
25. Walumbwa FO, Morrison EW, Christensen AL. Ethical leadership and group in-role performance: The mediating roles of group conscientiousness and group voice. Leadership Q 2012; 23: 953–64.

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.29252/sjku.23.2.125]