

Overcombining the role of moral leadership on education

Sara Bandehmoradi¹, Zahra Zanguipourmutlaq²

1. Master's student in human resources education and improvement, Mohagheg Ardabili University, Ardabil, Iran.

2. Master's student in human resources education and improvement, Mohagheg Ardabili University, Ardabil, Iran

*Corresponding Author: Sara Bandehmoradi, E-mail: s.bandehmoradi@student.uma.ac.ir

Abstract

Background and Aim: Increasing complexity of organizations and increasing standards of unethical and irresponsible work in the workplace have focused more and more attention on ethical leadership. Therefore, the purpose of this study is to review the role of ethical leadership on education

Methods: This research is of a meta-composite type and the results of previous researches, from 1382 to 1399, are 120 articles extracted from various databases and sites of Persian articles (Civilika, Iran Doc, Iran Mag, Noor Magz, sid, and Comprehensive Human Resources Portal) 25 article and from 1990 to 2020, among 110 articles extracted from the databases of various foreign articles (Google Scholar and Psychhub), 19 articles were selected and a total of 44 articles were evaluated and analyzed.

Results: The results of the research showed that among the principles of ethical leadership, more attention has been paid to people orientation, fairness, power sharing, leadership, role clarity and honesty.

Conclusion: Also, according to the investigations, it was found that the role of ethical leadership is very important, especially in educational organizations, and should be given more attention.

Keywords: Leader, moral leadership, education, educational organizations

DOI: 10.22098/pbeo.2022.2498

Received: 2023/10/02

Accepted: 2023/11/11

فرا ترکیب نقش رهبری اخلاقی بر آموزش

سارابنده مرادی^۱، زهرا زنگونی پور مطلق^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

* نویسنده مسئول: سارا بنده مرادی، رایانامه: s.bandehmoradi@student.uma.ac.ir E-mail:

چکیده

زمینه و هدف: روز به روز پیچیده تر شدن سازمان ها و بالا رفتن معیار کارهای غیر اخلاقی و بی مسئولیتی در محیط کار، توجه روز افزون به رهبری اخلاقی را معطوف ساخته است. لذا هدف از این مطالعه بازبینی نقش رهبری اخلاقی بر آموزش است

روش: این پژوهش از نوع فراترکیب است و نتایج پژوهش های قبلی، از سال ۱۳۸۲ تا سال ۱۳۹۹ در میان ۱۲۰ مقاله مستخرج از پایگاه ها و سایت های گوناگون مقالات فارسی (سیویلیکا، ایران داک، مگک ایران، نور مگز، sid و پورتال جامع منابع انسانی) ۲۵ مقاله و از سال ۱۹۹۰ تا سال ۲۰۲۰، در میان ۱۱۰ مقاله استخراج شده از پایگاه ها و سایت های مختلف مقالات خارجی (گوگل اسکالر و سای هاب) ۱۹ مقاله انتخاب و در مجموع ۴۴ مقاله مورد ارزیابی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: نتایج پژوهش نشان داد که از میان اصول رهبری اخلاقی به جهت گیری مردمی، انصاف، تسهیم قدرت، هدایت اخلاقی، وضوح نقش و صداقت توجه بیشتری شده است

نتیجه گیری: همچنین باتوجه به بررسی های صورت گرفته مشخص شد نقش رهبری اخلاقی بخصوص در سازمان های آموزشی بسیار مهم بوده و باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

واژه های کلیدی: رهبر، رهبری اخلاقی، آموزش، سازمان های آموزشی

DOI: 10.22098/pbeo.2022.2498

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۲۰

^۱ کارشناس آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان اصفهان، ایمیل (Ebrahim.ghadiryan.nj@gmail.com)

^۲ کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی دانشگاه خوارزمی تهران، ایمیل (mohammadfeizollahi79@gmail.com)

مقدمه

سازمان های آموزشی حامل مسئولیت بالایی در پرورش و تربیت افراد جامعه هستند، این امر باعث شده است که سازمان و عوامل آموزشی مهم شناخته شوند. شاهد این ادعا، وضعیتی است که در کشورهای پیشرفته در راستای گام نهادن در راه پیشرفت با تمرکز بر نظام آموزشی و مدیران به عنوان نقطه استراتژیک بود. برای نمونه براساس آزمون های بین المللی در ارزیابی دانش آموزان در اوایل هزاره جدید، نروژ جزء کشورهای با عملکرد پایین قرار گرفت، مدیریت مدرسه تبدیل به یک مسئله حیاتی در مباحث عمومی آن کشور شد، این امر سبب شکل گرفتن مبحثی شد که در آن هر مدرسه باید مدیرانی داشته باشد که گرایش به سمت تغییر دارند؛ بنابراین رهبری به عنوان ابزاری برای بازسازی پروژه ها در آموزش شناخته شد (مولر و اسکدسمو، ۲۰۱۳). رهبری را می توان فرایند نفوذ اجتماعی در افراد و فعالیت های گروه جهت هدایت و هماهنگی در جهت تحقق اهداف معین به نحوی که مشارکت داوطلبانه زبردستان جلب شود و آن ها علاقمند و مشتاقانه تلاش کنند، دانست. (رحمتی کرهرودی و مصطفوی، ۱۳۹۵). از مسائل مهم در سازمان ها سبک های رهبری است که از چهار دهه گذشته مورد توجه محققان بوده است (محرابی، ۱۳۹۲). مدیر سازمان به عنوان رهبر می تواند سبک های مختلفی را برای هدایت کارکنان سازمان انتخاب کند. رفتار مطلوب و مناسب مدیر سازمان باعث ایجاد روحیه و انگیزه بالا در کارکنان می شود و رضایت شغلی آنان را افزایش می دهد (مصدق راد، ۱۳۸۲). سبک رهبری اخلاقی آدر بین سبک های رهبری از جایگاه ویژه ای برخوردار است و به گفته ارنسون، رهبری اخلاقی به سبکی از رهبری گفته می شود که رهبران با استفاده از آن می توانند بر کارکنان و عملکرد آن ها در سازمان تاثیر بگذارند (آرونسون، ۲۰۰۱). از پژوهش های صورت گرفته می توان اینگونه نتیجه گرفت که منش و هنجار اخلاقی هر دو به دلیل دارا بودن معیار های اخلاقی بر مفید بودن رهبری اخلاقی، رقابت و ارتقاء سازمان ها بسیار مؤثر می باشد (عباسی و اکرمی، ۱۳۹۸). رهبری اخلاقی در سازمان ها روز به روز اهمیت بیشتری پیدا می کند به ویژه رسالت آن در سازمان های آموزشی از جایگاه و ارزش والاتری برخوردار است، زیرا که رهبری اخلاقی عنصر مهم و شایسته ای، در پیشرفت فرهنگ یادگیری سازمانی، ابتکار و نوآفرینی، گنجایش انطباق پذیری سازمان، استدلال سیستمی (عباس زاده و بوداقتی، ۱۳۹۳). و تقبل و توانمندسازی اعضا سازمان (زو، ۲۰۰۸) است. همچنین باتوجه به اینکه آموزش و پرورش محتاج مدیرانی است که با برخورداری از رهبری اخلاقی، شرایط دستیابی به سازمان یادگیرنده را در مدارس ایجاد کنند (فرزانه و همکاران، ۱۳۹۵) و با توجه به مقام بنیادی مدارس در آموزش و رشد منابع انسانی جامعه مقصود اصلی این تحقیق بررسی تاثیر رهبری اخلاقی در آموزش با روش فراترکیب می باشد.

اصول رهبری اخلاقی

رهبری در سازمان های امروزی جایگاه و ارزش حیاتی دارد به ویژه وظیفه رهبری اخلاقی در سازمان های آموزشی برجسته تر است (عباس زاده و بوداقتی، ۱۳۹۳). چرا که در سازمان های آموزشی رهبری اخلاقی مدیران اثرات بسیاری بر نگرش و ادراک اعضای سازمان دارد (رزیک و همکاران، ۲۰۱۱). رهبران سازمان برای آن که بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدف مشترکی متقاعد سازند، باید بدون استثناء به اخلاقیات پذیرفته شده پای بند باشند و متعهد بودن خود را به اخلاقیات از طریق رفتار ملموس نشان دهند (صالحی مبارکه، ۱۳۹۷).

اصول رهبری اخلاقی عبارتند از:

1. Møller & Skedsmo
2. Ethical Leadership
3. Aronson
4. Zhu
5. Resick & et al

جهت گیری مردمی^۱ :

جهت گیری مردمی و یا نگرانی نسبت به کارکنان از اصول مهم رهبری اخلاقی می باشد. رهبران اخلاقی توجه و تمرکز خود را بر مردم معطوف کرده و این اصل بیان می کند که رهبران اخلاقی نسبت به کارکنان خود مهربان بوده و به آنان احترام گذاشته و برای کارکنان سازمان حامی بزرگی محسوب می شود. رهبر اخلاقی تمام تلاش خود را می کند تا مقدار زیادی از نیازهای زیردستان خود را رفع کند (تروینو و همکاران؛ ۲۰۰۳).

انصاف^۲ :

این اصل اطمینان می دهد که اعمال رهبر همیشه اخلاقی و منصفانه است، یعنی می توان به گفته های رهبر اخلاقی اعتماد کرد و همچنین رهبر اخلاقی بدون جهت از زیردستان خود انتقاد نمی کند. رهبران اخلاقی بین کارکنان خود تبعیض قائل نمی شوند و در محیط کار انصاف را برقرار می کنند (دی هوگ و دن هارتوگ؛ ۲۰۰۸).

تسهیم قدرت^۳:

رهبر اخلاقی به زیردستان در تصمیم گیری ها، حق بازگو کردن نظراتشان را می دهد و از نظر و اندیشه کارکنان استفاده می کند. رهبر اخلاقی به کارکنان قدرت می دهد تا در برخی مسائل خودشان تصمیم بگیرند، همچنین در مورد استراتژی های سازمانی با زیردستان مشورت کرده و با استفاده از دیدگاه کارکنان اهداف عملکردی سازمان را مشخص می کند (همان).

نگرانی برای پایداری (ثبات)^۴:

در رهبری اخلاقی نگرانی برای پایداری از اهمیت بیشتری برخوردار است. ثبات یعنی یکسانی رفتار رهبر در موقعیت های مختلف و پرهیز از جابجایی مکرر رهبران. رهبران با ثبات از تمامی زوایا و جو سازمان اطلاع داشته و با درک و آگاهی که نسبت به نیروها دارند می توانند تصمیمات درستی بگیرند. عدم ثبات یعنی رهبری و تصمیمات مختلف، باعث رفتارهای انحرافی زیردستان در سازمان می شود (اکبریان و پیرایش، ۱۳۹۷).

هدایت اخلاقی^۵:

این اصل اشاره به ارتباط و درک رهبر با دنیای اطرافش دارد، نقش رهبر اخلاقی هدایت و حمایت از توسعه قابلیت ها و استعداد های بالقوه زیردستان در جهت رسیدن به هدف های اساسی سازمان می باشد؛ رهبری اخلاقی موثر کارکنان را به راه راست هدایت کرده و این هدایت تا حدودی از رفتارهای انحرافی کارکنان جلوگیری می کند (همان).

صداقت^۶:

1. Popular orientation
2. Treviño & et al
3. Fairness
4. De Hoogh & Den Hartog
5. Power distribution
6. Concern for sustainability
7. Ethical Guidance
8. Honesty

یکی از اصول لازم و ضروری برای رهبری اخلاقی صداقت است. رهبر باید صداقت داشته تا زیردستان با اطمینان قلبی از دستورات وی پیروی کنند (کوزز و پوسنر؛ ۱۹۹۳). صادق بودن یعنی رهبر چیزی را که نمی تواند انجام دهد، قول ندهد؛ همچنین کاری نکند که روابطش با زیردستان تیره و تار شود، به کارهای با ارزش بها بدهد، خود را پشت حقایق پنهان نکند و رفتار نادرستی از وی سر نزند. پیامد دروغگوئی و عدم صداقت، عدم اعتماد است؛ کارکنان رهبر را فردی غیر قابل اعتماد و اتکا دانسته و میزان احترامشان به وی کم می شود (سیادت و همکاران، ۱۳۸۹).

وضوح نقش^۲:

رهبر اخلاقی باید تعریفی روشن از نقش ها ارائه دهد و کارکنان را با حیطه انتظارات و وظایف هر نقش آگاه سازد تا کارکنان با آگاهی کاملی که نسبت به وظایف خود دارند در جهت رسیدن به اهداف سازمان تلاش کنند (اکبریان و پیرایش، ۱۳۹۷).

پیشینه پژوهش

جدول ۱: پیشینه پژوهش

ردیف	محققان	عنوان پژوهش	روش	نتیجه
۱	محمودی و همکاران (۱۳۹۹)	بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی مدیران مدارس با شادکامی معلمان	روش: پیمایشی-توصیفی جامعه: کلیه معلمان ابتدایی (زن و مرد) در نواحی سه گانه شهر کرمانشاه نمونه: ۳۶۵ نفر از معلمان	بین مولفه های سبک رهبری اخلاقی مدیران مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه با میزان شادکامی معلمان و ابعاد آن رابطه معناداری وجود دارد.
۲	نوزاد و همکاران (۱۳۹۹)	بررسی سیستماتیک تاثیر رهبری اخلاقی مدیران بر کیفیت کاری معلمان	روش: همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری جامعه: کلیه معلمان شهرستان بيله سوار نمونه: ۲۰۵ نفر از معلمان	رهبری اخلاقی مدیران بر کیفیت زندگی کاری معلمان تاثیر مستقیم دارد.
۳	بادله و همکاران (۱۳۹۸)	رابطه رهبری اخلاقی مدیران مدارس با سازگاری اجتماعی دانش آموزان دوره ابتدایی	روش: توصیفی-همبستگی جامعه: دانش آموزان پسر ابتدایی شهرستان علی آباد کتول نمونه: ۳۱۰ نفر از دانش آموزان	بین رهبری اخلاقی مدیران و سازگاری اجتماعی دانش آموزان رابطه مستقیم وجود دارد.

1. Kouzes & Posner

2. Role Clarity

<p>رهبری اخلاقی و مولفه های آن بر سازمان یادگیرنده تاثیر مستقیم دارند. از بین ابعاد رهبری اخلاقی، ابعاد تسهیم قدرت و وضوح نقش، سهم معناداری در پیش بینی سازمان یادگیرنده دارند.</p>	<p>روش: توصیفی-همبستگی جامعه: تمام معلمان مدارس متوسطه شهرستان شیروان نمونه: ۱۷۵ نفر از معلمان مدارس متوسطه شهرستان شیروان</p>	<p>بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر توسعه سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه شهری</p>	<p>مرادی و همکاران (۱۳۹۵)</p>
<p>رهبری اخلاقی در مدارس با مشارکت معلمان افزایش یافت.</p>	<p>روش: مدل معادلات ساختاری جامعه: ۳۳۷۴ نفر از معلمان مدارس</p>	<p>تاثیر رهبری اخلاقی بر مشارکت معلمان در تصمیم گیری یادگیری حرفه ای</p>	<p>لیو و همکاران (۲۰۲۰)</p>
<p>رهبری اخلاقی بر صداقت، انصاف و اعتماد متمرکز است. مهارت های نرم بر آموزش عالی تاثیرگذار است و دانش آموزان باید در همه ی حیطه های آموزش از جمله جنبه های تحصیلی، عاطفی و اجتماعی مورد حمایت قرار گیرند.</p>	<p>روش: کیفی جمع آوری داده ها: از طریق بررسی ادبیات و تحلیل اسناد</p>	<p>انسانی سازی آموزش عالی از طریق رهبری اخلاقی برای حمایت از خدمات عمومی</p>	<p>مهلانگو^۲ (۲۰۲۰)</p>
<p>روابط دوستانه و قابل اعتماد، گشودگی نسبت به اعضای مدرسه، تعهد اخلاقی به عنوان اقدامات مهم رهبری اخلاقی شناخته شد.</p>	<p>روش: موردی مقایسه ای کیفی، اطلاعات با استفاده از مصاحبه، مشاهده و بررسی اسناد جمع آوری گردید. نمونه: ۲۸ نفر از شرکت کنندگان با استفاده از نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند.</p>	<p>رهبری اخلاقی و تغییر: مطالعه موردی مقایسه ای مقطعی در مدارس منتخب مالزی</p>	<p>وحید (۲۰۱۸)</p>
<p>روابط قابل توجهی در ابعاد رهبری اخلاقی و تصمیم گیری، نوع مدرسه رهبران و سن آنها وجود دارد.</p>	<p>روش: استفاده ۴۰ماده که از ۶خرده از مقیاس رهبری اخلاقی شامل (انقاد، عدالت و مراقبت) که به آن پاسخ دادند. همچنین سه جنبه از رهبری اخلاقی شامل (حساسیت اخلاقی، جو و تصمیم گیری) و برای هر خرده مقایس میانگین محاسبه شد. نمونه: ۱۵۰ نفر از رهبران آموزشی مدارس</p>	<p>رهبری اخلاقی در آموزش و ارتباط آن با تصمیم گیری اخلاقی: مورد رهبران مدارس عرب در اسرائیل</p>	<p>آرار و همکاران (۲۰۱۶)</p>

1. Liu

2. Mahlangu

3 Arar

عوامل اصلی رهبری اخلاقی به ترتیب، مسئولیت، انصاف، اعتماد، منش و توانمندسازی را شامل میشوند.	شاخص های رهبری اخلاقی برای مدیران مدارس در تایلند روش: معادلات ساختاری جامعه ۸۲۶: مدرسه	کانوکورن (۲۰۱۳)	۹
---	--	--------------------	---

روش

باهدف بررسی نقش رهبری اخلاقی در آموزش این مطالعه صورت گرفته است. پژوهش در حال اجرا، از نظر هدف بنیادی می باشد و از لحاظ روش جمع آوری اطلاعات، توصیفی بوده، و از نظر روش شناسی کیفی که از مدل فراترکیب استفاده شده است. فراترکیب یک نوع پژوهش کیفی است که داده های تحقیق وابسته به موضوع را مطالعه می کند. هدف از انجام این روش ایجاد یک نگرش جامع و کلی نسبت به موضوع و افزایش معلومات جاری می باشد. ۷ مرحله برای انجام تحقیق به این شیوه وجود دارد.

اولین مرحله: طرح پرسش های پژوهش را شامل می شود، در این وهله توجه بر چه چیزی است و باید به پرسش های زیر پاسخ داده شود.

- چه چیزی جامعه مورد نظر را تعیین میکند؟ در این مطالعه صورت گرفته، مجلات علمی، پایگاه ها، ژورنال ها و سایت های گوناگون مورد توجه قرار گرفته شده است.
- چارچوب زمانی مورد نظر در پژوهش برچه اساسی بوده است؟ بررسی های انجام شده از پایگاه های فارسی در بازه زمانی سال ۱۳۸۲ تا ۱۳۹۹ و پایگاه های خارجی از سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۰ صورت گرفته است.
- روش پژوهش: با روش ارزیابی و تحلیل منابع، داده های کیفی بررسی شده است.

دومین مرحله: جستجوی منابع به شکلی منظم که با مد نظر قرار دادن کلید واژه های مرتبط با موضوع پژوهش از سال ۱۳۸۲ تا ۱۳۹۹ و همچنین از سال ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۰ مقاله ها از پایگاه های داخلی و خارجی استخراج شدند.

جدول ۲: کلید واژه های مورد نظر برای جستجو

مفاهیم کلیدی جستجو شده در پایگاه های داخلی	مفاهیم کلیدی جستجو شده در پایگاه های خارجی
رهبری	Leadership
رهبری اخلاقی	Ethical Leadership
رفتار اخلاقی	Ethical behavior
رهبری در آموزش	Leadership in education
رهبری اخلاقی در آموزش	Ethical leadership in education
رهبری اخلاقی در مدرسه	Ethical leadership in school

سومین مرحله: بررسی و انتخاب مقاله های مناسب

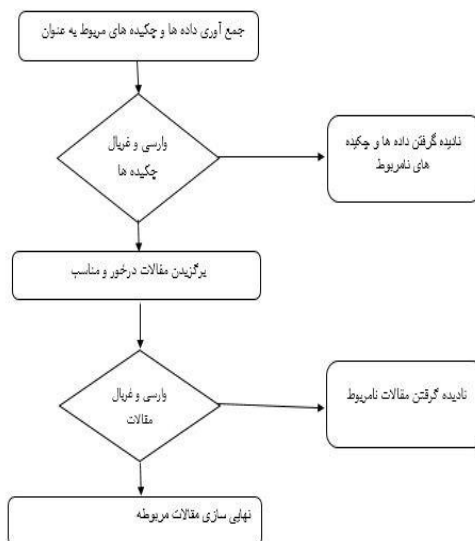
معیار مقالات منتخب:

- ۱) جایگاه مقاله چاپ شده: پذیرش مقالات در مجلات علمی پژوهشی معتبر و پایگاه های مرجع
- ۲) موضوع پژوهش: تأثیر رهبری اخلاقی بر آموزش
- ۳) زمینه کلی پژوهش: رهبری اخلاقی
- ۴) شیوه تحقیق: فراترکیب
- ۵) بازه زمانی: مقالات داخلی از سال ۱۳۸۲ تا سال ۱۳۹۹، مقالات خارجی از سال ۱۹۹۰ تا سال ۲۰۲۰
- ۶) زبان های مورد استفاده: فارسی و انگلیسی

جدول ۳. نتیجه نهایی انتخاب مقالات

تعداد کل منابع و مقالات: ۲۳۰
تعداد مقالات تأیید نشده بر پایه عنوان پژوهش: ۱۰۳
تعداد مقالات تأیید نشده بر پایه چکیده پژوهش: ۲۱
تعداد مقالات تأیید نشده بر پایه محتوای کلی پژوهش: ۲۵
تعداد مقالات تأیید نشده بر پایه کیفیت پژوهش: ۳۷
تعداد مقالات تأیید شده نهایی: ۴۴

شکل ۱. فرایند برای گزینش مقالات مد نظر



چهارمین مرحله: استخراج داده‌های مقاله

در تمام مراحل نوشتن مقاله فراترکیب، پژوهشگر جهت رسیدن به نتایج مورد نظر؛ تمام مقالات نهایی شده را به صورت مستمر مرور و تکرار می کند تا با آشنایی کامل با محتوا نقاط ضعف و قوت روش شناسی و شناسایی یافته‌های هدف انجام شود. پژوهشگر با ارزیابی مقایسه‌ای مقالات نهایی شده، نتایج یکسان و مشابه و اطلاعات فراموش شده و یا از دست رفته را تعیین کرده و به خلاصه سازی و نشان دادن نتایج پرداخته است. در این پژوهش جهت نشان دادن نتایج جدولی تهیه شده است که ابتدا اصول رهبری اخلاقی عنوان شده سپس روبرو هر اصل نویسنده و سال چاپ هر مقاله که این اصل را بیان کرده، ذکر شده است.

پنجمین مرحله: تجزیه و ترکیب یافته‌های کیفی

هدف از مقالات فرا ترکیب، پیدا کردن شباهت ها و تفاوت ها در زبان، مفاهیم و تصورات درباره تجربه مورد نظر است و به دنبال گسترش احتمالات تفسیری یافته ها و ساخت نظریه های عمومی تر است اما در مقالات فراتحلیل، معدل گیری و کم کردن یافته ها به یک واحد اندازه گیری مدنظر است.

در این مرحله از فراترکیب محقق به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته و نتایج هر مقاله و اصول بیان شده در آن را با بقیه مقالات مقایسه کرده و به تعریفی جامعه و کامل از هر اصل رسیده و با توجه به این اصول مدل مفهومی را طراحی کرده است.

ششمین مرحله: کنترل کیفیت

در تحقیق حاضر رویه‌های اعتبار یابی زیر برای کنترل کیفیت در نظر گرفته شده است:

- ۱- محققان سعی می کنند تا با توصیف‌های واضح و بدیهی برای گزینه‌های موجود در تحقیق، گام‌های اتخاذ شده را بردارند.
- ۲- محققان از تمامی روش‌های موجود برای شناسایی مقالات مرتبط استفاده کردند.
- ۳- ارائه ادراکات و نقطه نظرات محققان درباره اطلاعات بدست آمده.
- ۴- پژوهشگران تلاش کردند تا مقاله نوشته شده سودمند، کاربردی و مناسب بوده و قابلیت انتقال دانش را دارا باشد.

هفتمین مرحله: ارائه یافته‌ها

در این مرحله از روش فراترکیب یافته های حاصل از مراحل قبل ارائه می شوند. در پژوهش حاضر 44 مقاله نهایی شده در مدت زمان 5 ماه مورد بررسی قرار گرفته و اطلاعات مورد نیاز در مورد رهبری اخلاقی در آموزش شناسایی و پس از ترکیب یافته ها؛ رهبری اخلاقی شامل 7 بعد بوده که برای هر یک از ابعاد تعریفی ارائه شده است.



نمودار ۱. ساندوسکی و باروسو (۲۰۰۷)

مقاله	ایجاد	کدها و منابع مربوطه
رهبری اخلاقی	جهت گیری مردمی	اکبریان ۱۳۹۷، محمدی و حفیظی ۱۳۹۹، پناهی ۱۳۹۹، نیک پی ۱۳۹۵، قدم پور و همکاران ۱۳۹۵، کالشنون ۲۰۱۱، تروینو، بروون و هارتمن ۲۰۰۳، زو ۲۰۰۸، فننگ ۲۰۱۹، شارما ^۳ و همکاران ۲۰۱۹، اسکات ^۴ و همکاران ۲۰۱۸، چانگ سوک ^۵ کو ^۶ و همکاران ۲۰۱۷، آموس ^۷ و همکاران ۲۰۱۷
	انصاف	گل پرور و همکاران ۱۳۹۴، مهاجران ۱۳۹۵، فلاوندی ۱۳۹۵، اکبریان ۱۳۹۷، عباس زاده و همکاران ۱۳۹۴، فرزانه ۱۳۹۵، نوزاد و همکاران ۱۳۹۹، حسانی ۱۳۹۹، حسین نژاد و مختاری ۱۳۹۹، میرزا بیگی و معروفی ۱۳۹۹، پناهی ۱۳۹۹، نیک پی ۱۳۹۵، قدم پور و همکاران ۱۳۹۶، کانو کورن ^۳ ۲۰۱۳، کالشنون ۲۰۱۱، دی هوگ ^۷ و دن هارتوگ ^۸ ۲۰۰۸، فننگ ۲۰۱۹، شارما و همکاران ۲۰۱۹، اسکات و همکاران ۲۰۱۸، چانگ سوک ^۵ کو ^۶ و همکاران ۲۰۱۷، آموس و همکاران ۲۰۱۷، مهلانگو ^۹ ۲۰۲۰.
	تسهیم قدرت	مهاجران ۱۳۹۵، فلاوندی ۱۳۹۵، اکبریان ۱۳۹۷، نوزاد و همکاران ۱۳۹۹، فرزانه ۱۳۹۵، حسانی ۱۳۹۹، حسین نژاد و مختاری ۱۳۹۹، میرزا بیگی و معروفی ۱۳۹۹، پناهی ۱۳۹۹، نیک پی ۱۳۹۹، قدم پور و همکاران ۱۳۹۹، محمدی و حفیظی ۱۳۹۹، کالشنون ۲۰۱۱، دی هوگ ^۷ و دن هارتوگ ^۸ ۲۰۰۸، شارما و همکاران ۲۰۱۹، آموس و همکاران ۲۰۱۷
	نگرانی برای پایداری	اکبریان و همکاران ۱۳۹۷، قدم پور و همکاران ۱۳۹۶، اسکات ۲۰۱۸، چانگ سوک ^۵ کو ^۶ و همکاران ۲۰۱۷
	هدایت اخلاقی	مهاجران و همکاران ۱۳۹۵، اکبریان ۱۳۹۷، نوزاد و همکاران ۱۳۹۹، حسین نژاد و مختاری ۱۳۹۹، محمدی و حفیظی ۱۳۹۹، پناهی ۱۳۹۹، نیک پی ۱۳۹۵، قدم پور و همکاران ۱۳۹۶، کالشنون ۲۰۱۱، آموس و همکاران ۲۰۱۷
	وضوح نقش	مهاجران و همکاران ۱۳۹۵، فرزانه ۱۳۹۵، فلاوندی ۱۳۹۵، اکبریان و همکاران ۱۳۹۷، نوزاد و همکاران ۱۳۹۹، محمدی و حفیظی ۱۳۹۹، میرزا بیگی و معروفی ۱۳۹۹، پناهی ۱۳۹۹، نیک پی ۱۳۹۵، قدم پور و همکاران ۱۳۹۶، کالشنون ۲۰۱۱، شارما ^۳ ۲۰۱۹، آموس و همکاران ۲۰۱۷

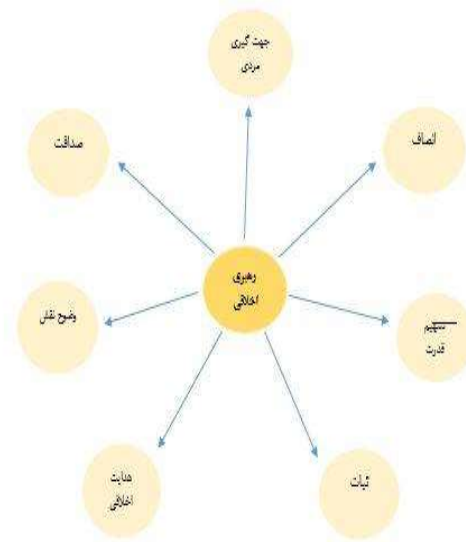
1. Kalshoven
2. Feng
3. sharma
4. scott
5. Changsuk ko
6. amos
7. Kanokorn

عباسی و اکرمی ۱۳۹۸، حسنیلو و همکاران ۱۳۹۵، اکبریان ۱۳۹۷، حسانی و همکاران ۱۳۹۹، عباس زاده و همکاران ۱۳۹۴، نوزاد و همکاران ۱۳۹۹، حسین نژاد و همکاران ۱۳۹۹، محمودی و حیدری فرد ۱۳۹۹، نیک پی ۱۳۹۵، اسلامی و شفیع زاده ۱۳۹۶، گل پرور و همکاران ۱۳۹۴، کالشون ۲۰۱۱، زو ۲۰۰۸، شارما ۲۰۱۹، اسکات و همکاران ۲۰۱۸، چانگ سوک کو و همکاران ۲۰۱۷، آموس و همکاران ۲۰۱۷، مهلائنگو ۲۰۲۰، کوزس و پوسنر ۱۹۹۳، سیادت و همکاران ۱۳۸۹	صداقت	
---	-------	--

یافته‌ها

با توجه به مطالعات صورت گرفته و بررسی اصول رهبری اخلاقی نشان داده شد که در اندکی از پژوهش‌ها پرهیز از عصیبت (تمایلات بچگانه) نیز به عنوان اصلی از رهبری اخلاقی در نظر گرفته شده است اما بیشتر پژوهش‌ها به اصولی از جمله: جهت‌گیری مردمی، انصاف، تسهیم قدرت، نگرانی برای پایداری (ثبات)، هدایت اخلاقی، وضوح نقش و صداقت اشاره شده است. و با نظر به تحقیقات صورت گرفته تعاریف این اصول به عواملی که در جدول ذیل گردآوری شده، اشاره شده است.

احترام رهبر به زیر دستان، در نظر گرفتن منافع زیر دستان، برآورده کردن نیاز زیر دستان	جهت‌گیری مردمی
وجود رفتار منصفانه، حق‌کشی نکردن (عدم تبعیض در میان زیر دستان)، برقراری محیطی عادلانه برای تمامی اعضا، مورد اعتماد بودن برای زیر دستان، بر شمردن درستی‌ها و نادرستی‌های زیر دستان با ذکر دلایل.	انصاف
حق دادن به زیر دستان برای بازگو کردن نظراتشان، استفاده از ایده و نظرات اعضا، دادن مسئولیت و قدرت به زیر دستان، وجود وابستگی کمتر زیر دستان به رهبر.	تسهیم قدرت
مسئول بودن رهبر در مقابل رشد و پیشرفت ذی‌نفعان، آگاه بودن رهبر از اینکه رفتار او بر همه عوامل چه فردی و چه گروهی تاثیرگذار است، رهبران داری ویژگی ثبات اعمال خود را فرا تر از محدوده کاری میدانند و برای پیشرفت جامعه تلاش میکنند و نسبت به جامعه خود دلسوز هستند، داشتن رفتار خوب و با ثبات در موقعیت‌های مختلف، آگاهی از سازمان و جو موجود در آن و در نتیجه گرفتن تصمیم‌های درست و خردمندانه، پرهیز از تصمیماتی که موجب گمراهی افراد و سپس سازمان می‌شود.	نگرانی برای پایداری
آگاه کردن زیر دستان از معیار و دستورالعمل‌های اخلاقی، آشکار کردن اعضا از سختی‌ها و برتری‌ها و اساس کارهایی که ممکن است با آن مواجه شوند، مبادله اطلاعات در رابطه با اخلاق، شرح مقررات اخلاقی، دادن پاداش و گسترش رفتار اخلاقی در میان زیر دستان، هدایت زیر دستان به راه درست در جهت رسیدن به اهداف سازمان و جلوگیری از انجام کارهای بیهوده و انحرافی.	هدایت اخلاقی
انجام کارها به صورت آشکار و روشن، افزایش رفتار اخلاقی از طریق تقدیر و ترغیب زیر دستان، روشن کردن مسئولیت از راه شفاف سازی اهداف و توقعات سازمان به گونه‌ای که زیر دستان به خوبی می‌دانند در چه زمانی با توجه به انتظارات سازمان چه رفتاری بروز دهند.	وضوح نقش
عمل کردن رهبر به بشارت‌های خود، اعتماد افراد سازمان به رهبر، انتظارات زیر دستان از رهبر که بر اساس گفته‌ها و نوید های خود رفتار کند.	صداقت



شکل ۲. مدل نهایی رهبری اخلاقی

بحث و نتیجه گیری

با افزایش مطالعات کیفی در حیطه های متفاوت، نیاز به انجام پژوهش با روش فراترکیب برای سازماندهی و انسجام پژوهش های کیفی احساس می شود. لذا در این پژوهش با روش فراترکیب به بررسی نقش رهبری اخلاقی بر آموزش پرداخته شد و از بررسی این مطالعه دریافت شد که موفقیت هر سازمان رسیدن به هدفها و انجام دادن مسئولیت های اجتماعی، بیشتر به مدیران و عملکرد آنان بستگی دارد زیرا مدیران به وسیله هماهنگی و استفاده صحیح از سرمایه انسانی و مالی فعالیت های افراد در درون سازمان را در جهت رسیدن به اهداف مورد نظر، هدایت می کنند. با توجه به گسترش معضلات اخلاقی در سازمان ها و روابط مدیران با کارکنان به خصوص در سازمان های آموزشی، رهبری اخلاقی یک مسئله مهم در آموزش شناخته شده است لذا با اهتمام به اینکه سازمان های آموزشی از جمله آموزش و پرورش، مراکز آموزش فنی و حرفه ای، دانشگاه ها و... از اساسی ترین عوامل رشد و پیشرفت کامل و مقامی بلند مرتبه برای توسعه سرمایه انسانی کارآمد و باکفایت هر کشوری در زمینه های مختلف می باشند، فرایند رهبری اخلاقی که فن نفوذ در افراد، راهنمایی اعضا به سوی اهداف، توسعه رفتارهای اخلاقی و پای بند بودن به اصول اخلاقی را دارا می باشد، وجودش در چنین سازمان هایی از اهمیت بالایی برخوردار است. همچنین با توجه به مطالعات صورت گرفته دریافت شد که رهبران اخلاقی در مراکز آموزشی از طریق ترغیب ذهنی، پشتیبانی از معلمان، ایجاد عدالت و بروز رفتار منصفانه در سراسر سازمان، وجود صداقت، توسعه و بهبود ارتباط بین فردی، بیان کردن مسئولیت ها و روشن سازی اهداف و تسهیم قدرت در میان اعضای سازمان، بر رشد و ارتقاء همه جانبه از جمله توسعه سازمان یادگیرنده، گسترش اخلاق و عوامل مربوط به آن، افزایش اعتماد در میان کارکنان دانشگاه ها و مدارس، ایجاد جوی مملو از احترام و نشاط و... تاثیر بسزایی داشته است. در مجموع می توان گفت برای رشد سازمان های آموزشی، وجود رهبری اخلاقی مهم و ضروری می باشد زیرا که رهبران اخلاقی می توانند به عنوان یک الگوی مناسب در سازمان ها قرار بگیرند و منشاء تغییرات مثبت باشند. همچنین بررسی مقالات نشان داد که از میان اصول رهبری اخلاقی به جهت گیری مردمی، انصاف، تسهیم قدرت، هدایت اخلاقی، وضوح نقش و صداقت توجه بیشتری شده است و به پرهیز از عصبیت (تمایلات بچگانه): «فردی که مضطرب، تندخو و نگران است، این حالات عصبی از ویژگی های رهبری جذاب و معتمد نبوده و همچنین افراد عصبی و خشمگین نسبت به دیگران ستیزه جویند. رهبران اخلاقی افرادی هستند که به روابط خوب و مثبت با زیردستانشان توجه داشته و در جهت حفظ آن می کوشند؛ رهبری اخلاقی با حالت عصبی رابطه منفی دارد.» که صالحی مبارکه (۱۳۹۷) به آن اشاره کرده است در مقالات

دیگر مورد توجه قرار نگرفته است. همچنین باتوجه به بررسی های صورت گرفته مشخص شد نقش رهبری اخلاقی بخصوص در سازمان های آموزش بسیار مهم بوده و باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

منابع

- اکبریان، اکرم؛ پیرایش، اعظم (۱۳۹۷). تاثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه، فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۹(۷۴)، ۳۶-۴۳.
- بدله، علیرضا؛ نعمتی، سمیه و حسینی، حسن (۱۳۹۸). رابطه رهبری اخلاقی مدیران مدارس با سازگاری اجتماعی دانش آموزان دوره ابتدایی. مدیریت مدرسه، ۸(۱)، ۹۷-۱۱۴.
- پناهی، الهام (۱۳۹۹). بررسی رابطه رهبری اخلاقی با به اشتراک گذاری دانش کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره)، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.
- حسانی، محسن (۱۳۹۹). بررسی رابطه رهبری اخلاقی با حکمرانی خوب در سازمان های دولتی، همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران.
- حسنلو، حمیدرضا و ولایی ملکی، زهرا (۱۳۹۵). رابطه بین رهبری اخلاقی با توانمندسازی کارکنان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهر تهران، دومین همایش ملی آتش نشانی و ایمنی شهری، تهران.
- حسین نژاد، حسین و مختاری، مهران (۱۳۹۹). نقش سبک رهبری اخلاقی بر تحول سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی غرب استان مازندران)، پنجمین کنفرانس بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی، تهران.
- رحمتی کرهودی، سارا و مصطفوی، زینب السادات (۱۳۹۵). تبیین نقش رهبری؛ منبع بنیادی سازمان های موفق. کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت، ۱.
- سیادت، سید علی؛ نصرافهانی، علی و اله یاری، سمیه (۱۳۸۹). رهبری اخلاقی در سازمان های آموزشی. ماهنامه مهندسی فرهنگی، ۴۵(۴۶)، ۳۸-۴۶.
- شفیع زاده، حمید و اسلامی، فرشته (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری اخلاقی مدیران مدارس با کیفیت زندگی کاری معلمان. مدیریت فرهنگی، ۱۰(شماره ۳ (پیاپی ۳۴ - ۳۳))، ۱۰۹-۱۲۲.
- صالحی مبارکه، زهرا (۱۳۹۷). بررسی اصول و ابعاد سبک رهبری اخلاقی، نشریه نخبگان علوم و مهندسی، ۳(۳)، ۳۸-۴۷.
- عباس زاده، محمد و بوداقي، علی (۱۳۹۳). تأثیر رهبری اخلاقی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه تبریز). مدیریت دولتی، ۶(۱۸)، ۲۸۹-۳۰۸.
- عباس زاده، محمدرضا و صالحی، مهدی (۱۳۹۴). تاثیر متغیر میانجی (جو اخلاقی) بر رابطه بین رهبری اخلاقی با نوآوری و رفتار اخلاقی کارکنان بانک ملی مشهد، مجله پژوهش های اخلاقی، ۶(۲)، ۲۷.
- عباسی، محمود و اکرمی، فروزان (۱۳۹۸). رهبری اخلاقی و تعالی سازمانی. مجله اخلاق زیستی، ۹(۳۱)، ۷-۸.
- فرزانه، محمد؛ مرادی، کیوان و ملایی، رباب (۱۳۹۵). بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر توسعه سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه شهری، نشریه رویکردهای نوین آموزشی، ۱۱(۲)، ۴۵-۵۸.
- قدم پور، عزت الله؛ زندکریمی، مریم؛ صحرايي بيرانوند، مهدی و قارلقی، سجاد (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در میان مدیران مدارس، فصلنامه خانواده و پژوهش.
- قلاوندی، حسن (۱۳۹۷). رابطه بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی با رضایت از زندگی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۱)، ۸۲-۹۰.

گل پرور، محسن؛ نیری، شیرین و اشجع، آرزو (۱۳۹۳). ارائه مدل پیشگیری از رفتارهای انحرافی از طریق رهبری و ارزش های اخلاقی، نشریه معرفت اخلاقی، ۵(۱۶)، ۹۳.

محرابی، فاطمه (۱۳۹۲). رابطه سبک رهبری با سکوت سازمانی و تاثیر آن بر انگیزش و رضایت شغلی کارکنان صندوق ضمانت صادرات ایران، دانشگاه علامه طباطبایی.

محمدی، مهدی و حفیظی، آرزو (۱۳۹۹). بررسی نقش رهبری اخلاقی در خستگی احساسی کارکنان (موقعیتهای حساس روحی) با نقش میانجی گری از سجام تیم و وجدان کاری (مطالعه موردی سازمان تامین اجتماعی شهر اصفهان)، دومین کنفرانس بین المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق، تهران.

محمودی، آذر و حیدری فرد، رضا (۱۳۹۹). بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی مدیران مدارس با شادکامی معلمان، همایش ملی مجازی بومی سازی؛ به روز رسانی و کارآمدی مدیریت آموزشی در سازمانهای آموزشی، کرمانشاه.

مصدق راد، علی محمد (۱۳۸۲). «بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران و کارایی بیمارستان های دانشگاه اصفهان»، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه اصفهان، شماره ۴، سال ۱۷.

مهاجران، بهناز و دیوبند، افشین (۱۳۹۶). تحلیل رابطه سبک رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی با خلاقیت کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۲)، ۱۳۷-۱۴۸.

میرزاییگی، سیروس و معروفی، فخرالدین (۱۳۹۹). بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه خدمات با نقش میانجی رهبری مشارکتی و استقلال کاری (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه)، همایش ملی مجازی بومی سازی؛ به روز رسانی و کارآمدی مدیریت آموزشی در سازمانهای آموزشی، کرمانشاه.

نوزاد، ندا؛ عبدی، مریم و خالق خواه، علی (۱۳۹۹). بررسی سیستماتیک تأثیر رهبری اخلاقی مدیران بر کیفیت زندگی کاری معلمان، کنفرانس بین المللی فقه، حقوق، روانشناسی و علوم تربیتی در ایران و جهان اسلام، کرج.

نیک پی، ایرج؛ ستار، آریتا و ملکیان مفرد، مرجان (۱۳۹۵). بررسی تاثیر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر سرمایه اجتماعی معلمان با میانجیگری فضیلت سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم آباد، نشریه مدیریت بر آموزش سازمان ها.

- Arar, K., Haj, I., Abramovitz, R., & Oplatka, I. (2016). Ethical leadership in education and its relation to ethical decision-making: The case of Arab school leaders in Israel. *Journal of Educational Administration*.
- Aronson, E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 18(4), 244-256.
- De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The leadership quarterly*, 19(3), 297-311.
- Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., & Greenbaum, R. L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 570-583.
- Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Feng, T., Wang, D., Lawton, A., & Luo, B. N. (2019). Customer orientation and firm performance: The joint moderating effects of ethical leadership and competitive intensity. *Journal of Business Research*, 100, 111-121.
- Kalshoven K, Den-Hartog DN, De-Hoogh AHB.(2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*; 22: 51-69.
- Kanokorn, S., Wallapha, A. & Ngang, T. K. (2013). Indicators of ethical leadership for school principals in thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 2085-2089.

- Ko, C., Ma, J., Bartnik, R., Haney, M. H., & Kang, M. (2018). Ethical leadership: An integrative review and future research agenda. *Ethics & Behavior*, 28(2), 104-132.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1993). *Credibility* (Vol. 11). San Francisco: Jossey-Bass.
- Liu, S., & Yin, H. (2020). How ethical leadership influences professional learning communities via teacher obligation and participation in decision making: A moderated-mediation analysis. *Educational Management Administration & Leadership*, 1741143220975766.
- Mahlangu, V. P. (2020). Humanizing Higher Education Through Ethical Leadership to Support the Public Service. In *Developing and Supporting Multiculturalism and Leadership Development: International Perspectives on Humanizing Higher Education*. Emerald Publishing Limited.
- Møller, Jorunn, and Guri Skedsmo. "Modernising education: New public management reform in the Norwegian education system." *Journal of educational administration and history* 45.4 (2013): 336-353.
- Resick, C. J., Martin, G. S., Keating, M. A., Dickson, M. W., Kwan, H. K., & Peng, C. (2011). What ethical leadership means to me: Asian, American, and European perspectives. *Journal of Business Ethics*, 101(3), 435-457.
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2007). *Handbook for synthesizing qualitative research* Springer Publishing Company. *New York*.
- Sharma, A., Agrawal, R., & Khandelwal, U. (2019). Developing ethical leadership for business organizations. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human relations*, 56(1), 5-37.
- Waheed, Z., Hussin, S., Khan, M. I., Ghavifekr, S., & Bahadur, W. (2019). Ethical leadership and change: A qualitative comparative case study in selected Malaysian transformed schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 624-639.
- Zhu, W. (2008). The effect of ethical leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment. *Leadership Review*, 8(3), 62-73.