(مقالۀ پژوهشی)

# رابطۀ رهبری اخلاقی با توانمند سازی دانشجویان

**امیر فاضل، دکترامین رضا کمالیان*،دکتر سید علیقلی روشن**

**گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان**

(تاریخ دریافت:94/5/3، تاریخ پذیرش: 94/8/16)

## چکیده

**زمینه**: امروزه توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد اخلاق مداری و بکارگیری رهبری اخلاقی بسیار مورد استقبال محیط های آموزشی قرار گرفته است. از این رو هدف پژوهش حاضر نخست تعیین و تحلیل وضعیت رهبری اخلاقی از منظر دانشجویان و توانمندی آنها، و سپس تعیین رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمند سازی دانشجویان می باشد.

**روش**: این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق دانشجویان دانشگاه شهید باهنرکرمان می باشند، که براساس جدول مورگان تعداد 375 نفر بر اساس روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و متناسب با حجم به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل دو پرسشنامه استاندارد بود. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی(میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن) و روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS صورت گرفت.

**یافته‌ها**: نتایج تحقیق مبتنی بر تایید رابطه مثبت و معنادار رهبری اخلاقی با توانمند سازی دانشجویان است. همچنین از نظر دانشجویان ابعاد رهبری اخلاقی و توانمند سازی در سطح مطلوبی قرار دارند. در بین ابعاد رهبری اخلاقی، مولفه صداقت بیشترین ارتباط و تسهیم قدرت کمترین ارتباط را با توانمند سازی دانشجویان دارا هستند.

**نتیجه‌گیری**: نتیجه نهایی تحقیق آن است که رهبری اخلاقی و ابعاد آن با توانمند سازی دانشجویان رابطه مثبت و معناداری دارند.

**کلیدواژگان**: *رهبری اخلاقی، توانمند سازی، منابع انسانی*

## سرآغاز

یکی از ضرورت‌های اساسی سازمان‌های امروزی و به خصوص دانشگاه‌ها به عنوان یک نهاد آموزشی و پژوهشی رهبری[1] است. در این زمینه یکی از رویکردهای جدید که بسیار مورد توجه قرار گرفته است و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را رفع نموده است، رویکرد رهبری اخلاقی[2] است که در دهه‌های اخیر به طور جدی در ادبیات مدیریت، رهبری و اخلاق مداری وارد شده است(1). مقتضای این نوع از رهبری توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای منابع انسانی[3] و نیز اجرای موثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است(2). بایستی توجه نمود که آموزش عالی[4] شرایط مناسبی برای بروز مشکلات اخلاقی دارد و اخلاق[5] در همه زمینه‌ها و فعالیتهای آموزش عالی به عنوان یکی از مسائل اساسی کاربرد دارد. در این حالت رهبری اخلاقی در دانشگاه می‌تواند راهگشای عمل در برابر این مسائل باشد(3).

به طور کل رهبری اخلاقی عبارت است از نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری، از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج این گونه رفتارها در میان پیروان از طریق ارتباطات

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: kamalian2002 @ yahoo.com



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.7.9 ]

دوجانبه و تصمیم گیری(4). نخستین قسمت این تعریف «نشان دادن رفتار مناسب هنجاری از طریق فعالیت‌های فردی و ارتباطات بین فردی» ناظر براین است که؛ رهبرانی که اخلاقی تصور می‌شوند، الگوهای رفتارهایی هستند که به طور اصولی و هنجاری مناسب پنداشته می‌شود (مانند: صداقت، امانت، عدالت و دلسوز بودن) و همچنین تبدیل رهبر به الگویی معتبر می‌باشد. قسمت دوم این تعریف"ترویج این قبیل رفتارها به زیردستان از طریق ارتباطات دوطرفه" بیان می‌کند که؛ رهبران اخلاقی به اخلاقیات توجه می‌کنند و اخلاقیات را در محیط اجتماعی به وسیله گفتگو درباره آن با پیروان برجسته می‌کنند. جزء تقویت در تعریف در برگیرنده این است که رهبران اخلاقی، معیارهای اخلاقی را مستقر می‌کنند، به رفتاراخلاقی پاداش می‌دهند و کسانی را که از معیارهای اخلاقی پیروی نمی کنند، تنبیه می‌کنند. عنصر نهایی تعریف مربوط به "تصمیم گیری[6]"می باشد که بازتاب این حقیقت است که رهبران اخلاقی به نتایج اخلاقی تصمیمات خودشان فکر می‌کنند و تصمیماتی عادلانه و هنجاری می‌گیرند که می‌تواند به وسیله دیگران پیروی شود(1). علاوه بر این، رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک و ایجاد جو سازمانی مناسب به منظور تحقق سلامت سازمانی، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش‌ها و نگرش‌ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش‌ها در تصمیم گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند(5 و 6). محققان نیز یادآور می‌شوند که رهبری اخلاقی به معنای رفتار مطابق با قوانین، مسئولیت و حسن نیت در برابر کارکنان، جامعه و هر نگرش و رفتاری است(5).

با مطالعه و کنکاش در یافته‌های پیشین، ابعاد هفت گانه ای برای رهبری اخلاقی شناسایی شده اند که شامل مردم مداری[7]، انصاف[8]، تسهیم قدرت[9]، نگرانی برای ثبات[10]، راهنمایی اخلاقی[11]، شفاف سازی نقش[12]، و صداقت[13] می‌باشند که به شرح زیر بیان می‌گردند(7-12 ). جهت گرایی مردمی: جهت گرایی مردمی یا مردم مداری داشتن نگرانی واقعی رهبر نسبت به زیردستان، کارکنان و افراد مجموعه می‌باشد. رهبران اخلاقی در مورد پیشرفت افراد احساس نگرانی دارند و در هنگام بروز مشکلات با زیردستان همدردی و همدلی کرده و به نیازهای آنها توجه کافی می‌نمایند و دریک کلام مردم دار هستند(10، 13 و 14). انصاف:رهبران اخلاقی قابل اعتماد و نوع دوست می‌باشند. چنین رهبرانی انتخابات منصفانه، ضابطه مند و اخلاقی شکل می‌دهند و محیط‌های کاری را منصفانه می‌سازند و با انصاف با دیگران رفتار می‌کنند، جانبداری نمی کنند و مسئولیت اعمال شخصی شان را خود به عهده می‌گیرند(1،8، 10، 14 و 15). تسهیم قدرت: رهبران اخلاقی به زیردستان خود در تصمیم گیری‌ها حق اظهار نظر می‌دهند و به ایده‌ها و طرز فکر آنها گوش می‌کنند. تسهیم قدرت به زیر دستان اجازه می‌دهد کنترل بیشتر داشته باشند و باعث می‌گردد وابستگی کمتری به مدیرانشان پیدا کنند. رهبران اخلاقی پیروان خودرا با صحبت حمایت می‌کنند(7، 9 و 10). شفاف سازی نقش: رهبران اخلاقی شفاف عمل می‌کنند و با ترفیع، تشویق و دادن پاداش رفتار اخلاقی را در میان پیروان رواج می‌دهند و در ارتباطات آشکار شرکت می‌کنند. شفاف سازی نقش به اهمیت شفافیت و روشنی در اهداف عملکردی و انتظارات اشاره دارد. رهبران اخلاقی، مسئولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکردی را روشن می‌کنند به طوری که زیردستان می‌دانند از آنها چه انتظار می‌رود و چه موقع عملکردشان به حد انتظار می‌رسد(1، 8 و 10). هدایت اخلاقی:رهبران اخلاقی به زیردستان با اصول رفتاری اخلاقی برخورد کرده و درمورد اخلاق مناسب به دیگران توضیحات لازم را ارائه می‌دهند. همچنین رهبران اخلاقی اطمینان حاصل می‌کنند که کارمندان اصول درستکاری و فضائل اخلاقی را رعایت می‌کنند و مطابق دستورالعملهای اخلاقی کارمندان را هدایت و رهبری می‌کنند(10). صداقت: برخی از نظریه پردازان رهبری اشاره کرده اند که صداقت مولفهٔ اصلی رهبری اخلاقی است(16). به طور کل صداقت به مفهوم تطبیق گفتار و اعمال، می‌باشد. رهبر اخلاقی آنچه می‌گوید با آنچه انجام می‌دهد یکسان است. همچنین صداقت به معنای ثبات در ناملایمات است. محقق و صاحب نظری نشان داده است: افراد دارای صداقت وقتی با ناملایمات یا وسوسه و چالش روبرو می‌شوند ثابت قدم می‌مانند، یعنی دارای ثبات رفتاری هستند(17). نگرانی برای ثبات: محققین بیان کرده اند که

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.7.9 ]

رهبران اخلاقی ورای نفع شخصی خود عمل می‌کنند و سعی می‌کنند در محیطی دوستانه و با شیوه‌های اخلاق مدارانه مسائل و چالشهای پیشرفت افراد را حل نماید. رهبر اخلاقی ثبات گروه را مد نظر دارد و در راستای اهداف گروه و رفاه زیر دستان سعی و تلاش فراوان می‌کند(10 و 18).

از سوی دیگر بایستی توجه نمود که امروزه سازمان‌هایی موفق هستند که رهبران آنها رویکردهای جدیدی به منابع انسانی داشته باشند. رهبران متکی بر ارزش‌های اخلاقی، اثرات قابل توجهی بر احساس انرژی و توانمندی منابع انسانی بر جای می‌گذارند. در همین راستا رهبران ارشد علاوه بر نقش هم آهنگ کننده و تسهیل کننده، نقش مهم دیگری نیز به عهده دارند که همان توانمند سازی[14]منابع انسانی است. توانمند سازی منابع انسانی یکی از نگرش‌های مهم جدید است که امروزه توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود تا به نیاز حیاتی رهبری در هم آهنگی با تغییر و تحولات پاسخ گوید(1). در این دوره جهانی شدن توانمندسازی منابع انسانی امری ضروری برای موفقیت و بقای سازمان است(19). توانمندسازی منابع انسانی، به معنی توجه به سرمایه انسانی سازمان‌ها و توانا ساختن افراد یک جامعه یا یک سیستم اجتماعی است . به عبارتی دیگر ، توانمندسازی به معنای ایجاد شرایطی است که افراد بتوانند کارهایشان را اول با انگیزه درونی انجام داده و دوم آنکه با موفقیت کامل آن را به سرانجام رسانند(20). همچنین در تعریفی دیگر توانمندسازی، برداشتن موانع رشد، ترغیب تعهد به اهداف ، ترغیب خطرپذیری، خلاقیت، نوآوری و قادر ساختن افراد به حل مشکل، افزایش مسوولیت ، حذف و از بین بردن ترس می‌باشد. توانمندسازی، خاتمه دادن به هر چیزی است که موجب توقف رشد، آزادی عمل، اعتماد به نفس ، مشارکت و همکاری افراد می‌گردد(21). توانمند سازی فرآیندی ارزشی است که از مدیریت عالی سازمان تا پایین ترین رده آن امتداد می‌یابد(22). بنابر مطالعات محققان توانمند سازی مفهومی چند بعدی است.(23). توانمندسازی شامل پنج بعد خود اثربخشی[15]، خود مختاری[16]، تاثیر گذاری[17]، معنی دار بودن، و اعتماد[18] می‌گردد. خود اثربخشی به این اشاره دارد که افراد قابلیت‌ها و تبحر لازم را برای انجام دادن موفقیت آمیز یک شغل را دارند. خود مختاری یعنی آن که افراد توانمند احساس می‌کنند در انجام دادن وظایف استقلال دارند، می‌توانند در مورد فعالیت‌های شغلی تصمیم بگیرند و اختیارات لازم را برای تعیین چگونگی زمان و سرعت انجام دادن وظایف را دارند. تاثیرگذاری به معنای احساس موثر بودن در اهداف سازمانی است و این افراد می‌توانند بر نتایج و پیامدهای شغلی کنترل داشته باشند و بر آنچه اتفاق می‌افتد تاثیر بگذارند(24). معنی دار بودن فرصتی است که افراد احساس می‌کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند. اعتماد به معنای انتظارات مثبت افراد نسبت به لیاقت، قابلیت اطمینان و خیرخواهی اعضای سازمان نسبت به هم می‌باشد(25).

از متغیرهایی که می‌تواند تحت تاثیر رهبری و ارزش‌های اخلاقی در محیط کار قرار گیرد توانمند سازی منابع انسانی است و رهبران اخلاقی از طریق تشویق و توانمند سازی، پیروان خود را بر می‌انگیزنند تا منافع گروهی را بر منافع شخصی ترجیح داده و از راهبردهای توانمند سازی برای خودکارآمدی و اعتماد به نفس منابع انسانی به اشکال مختلف بهره می‌گیرند(1). برخی از پژوهش‌ها بر رهبری اخلاقی به عنوان یکی از عواملی که می‌تواند با توانمند سازی ارتباط زیادی داشته باشد تاکید کرده‌اند(26 و 27). همچنین توانمندسازی در محیط‌های علمی و آموزشی در دهه‌های گذشته مورد قبول تعدادی از علاقمندان به تحقیق قرار گرفته است. به عنوان مثال در تحقیقی محققان توانمندسازی را فرایندی می‌دانند که به وسیله آن مشارکت کنندگان محیط آموزشی شایستگی‌های خود را بهبود می‌بخشند و رشد حرفه ای خود را ارتقا می‌دهند و مسائل خود را حل می‌کنند(28). محیط‌های آموزشی توانمند شده سازمان‌هایی هستند که برای پیشرفت و به ظهور رساندن شایستگی‌ها، فرصتهایی برای انتخاب و استقلال و تثبیت شایستگی‌های اعضای خود ایجاد می‌کنند که در این بین مهمترین منبع محیط‌های علمی- آموزشی را دانشجویان تشکیل می‌دهند(28). از آنجایی که دانشگاه‌ها در هر کشوری مسئول پیشقدم شدن برای تحول و توسعه هستند، و دانشجویان نیز شالوده و بنیان محیط‌های دانشگاهی اند، لذا دانشجویان برای افزایش توانمندی‌های خود نیازمند آموزش و تعلیمات خاصی هستند تا

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.7.9 ]

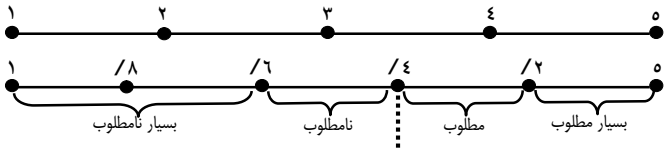
وظایف و نقش خود را در ایجاد یک جامعه توانمند به نحو شایسته انجام دهند. در اینجاست که نقش رهبران و مدیران دانشگاهی بسیار مهم می‌گردد و می‌توانند با استفاده از فضائل، ویژگی‌ها و رهبری اخلاقی تاثیر فزاینده ای در توانمند سازی دانشجویان مراکز آموزش عالی ایفا نمایند.

پژوهش‌های مختلف، تاثیر رهبری اخلاقی را بر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، قرارداد سازمانی، سلامت روان شناختی محیط کار، اعتماد سازمانی، کاهش استرس و فرسودگی شغلی، و فضای اخلاقی سازمان نشان داده اند(11 و 29- 33). همچنین برخی از پژوهش‌ها نیز به طور مستقیم تاثیر رهبری اخلاقی را بر توانمند سازی کارکنان، پرستاران، و اعضای هیات علمی تایید نموده اند(1، 12،23، 34 و 35). اما در ارتباط با رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمند سازی دانشجویان به عنوان یکی از منابع انسانی درون دانشگاهی مطالعه ای انجام نگرفته است. لذا با توجه به مسائل مطرح شده پژوهش حاضر به دنبال بررسی دو هدف می‌باشد. اول: تعیین وضعیت رهبری اخلاقی از منظر دانشجویان و توانمندی آنها و دوم: تعیین رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمند سازی دانشجویان.

## روش

این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است. به علاوه، چون مجموعه ای ساختاریافته از داده‌ها را در قالب پرسش نامه گرد آوری کرده، از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حدود 15000 نفر از دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان می‌باشند. نمونه آماری شامل 375 نفر از دانشجویان می‌باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از جدول مورگان استفاده شده است.

ابزار اندازه گیری در این پژوهش دو پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی و توانمندسازی است(10و 36). با توجه به موضوع و جامعه آماری تحقیق، پرسشنامه‌ها تعدیل و سفارشی سازی و روایی و پایایی آنها نیز بررسی گردید. پرسشنامه رهبری اخلاقی ابعاد مختلف رهبری اخلاقی را در قالب 38 سوال پنج گزینه ای طیف لیکرت (موافق کامل تا مخالف کامل) اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه رهبری اخلاقی را از منظر 7 مولفه جهت گرایی مردمی(سوال‌های 1 تا 7)، انصاف(8 تا 13)، تسهیم قدرت(14 تا 19)، شفاف سازی نقش(20 تا 24)، هدایت اخلاقی(25 تا 31)، صداقت(32 تا 35)، و نگرانی برای ثبات(36 تا 38) مورد سنجش قرار می‌دهد(10). پرسشنامه دوم پرسشنامه توانمندسازی است که از 15 سوال پنج گزینه ای طیف لیکرت تشکیل شده است و 5 بعد توانمند سازی یعنی خود اثربخشی، خود مختاری، تاثیر گذاری، معنی دار بودن، و اعتماد را به ازای هر مولفه در قالب 3 سوال می‌سنجد(36). از آنجایی که در پرسشنامه از گستره پنج درجه ای لیکرت استفاده شده است، ترتیب نمره‌های 1 تا 5 در نظر گرفته شد. با توجه به نمرات در نظر گرفته شده برای اندازه گیری، سطح وضعیت مطلوب مولفه‌ها و متغیرهای تحقیق نمره 3/4 می‌باشد. چرا که با تقسیم تعداد فواصل بر تعداد مقیاس‌ها فاصله 0/8 به دست می‌آید. در نتیجه چنین تجزیه و تحلیلی سطوح وضعیت مولفه‌ها همان طور که در نگاره 1 نشان داده شده است، به دست می‌آید(37).




**نگاره 1: مرز بین وضعیت مطلوب و نامطلوب متغیرها و ابعاد آنها**

با توجه به اینکه روایی پرسشنامه‌ها از طریق تحلیل عاملی و توسط محققین دیگر به اثبات رسیده بود، در این تحقیق جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوایی معمولی استفاده شد. بدین معنی که از نظر 10 نفر از اساتید و متخصصان دانشگاهی و علمای اخلاقی، تربیتی و منابع انسانی استفاده شد و با ارسال پرسشنامه به آنها، از ایشان در خواست گردید که نظرات خود را در رابطه با سوالات پرسشنامه ها و تناسب آن‌ها با موضوع و متغیرهای تحقیق و با استفاده از گزینه های کامل مناسب، مناسب، تا حدودی مناسب، نامناسب و کامل نامناسب، که به ترتیب دارای ارزش عددی معادل 1، 0/75، 0/5، 0/25 و صفر می‌باشند، ارائه نمایند. به این ترتیب روایی پرسشنامه رهبری اخلاقی 0/924 و روایی پرسشنامه توانمند سازی 0/916 محاسبه گردید که روایی پرسشنامه‌ها را

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]
[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.7.9 ]

مورد تایید قرار می‌دهند. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید، که به ترتیب مقادیر 89 /0 و 86 /0 برای پایایی پرسشنامه‌ها به دست آمد، که پایایی پرسشنامه‌های مورد نظر را مورد تایید قرار می‌دهد.

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار، و در سطح آمار استنباطی از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن و روش معادلات ساختاری استفاده گردیده است. از نرم افزارهای SPSS 20 و Smart PLS 3 نیز برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

## یافته‌ها

در جدول 1 میانگین و انحراف معیار رهبری اخلاقی و مولفه‌های آن از نظر دانشجویان بیان گردیده است. همانطور که مشخص است در بین مولفه‌های رهبری اخلاقی نگرانی برای ثبات دارای کمترین میانگین و انصاف دارای بیشترین میانگین است. نکته قابل توجه آنکه که تمامی مولفه‌های رهبری اخلاقی و خود این متغیر با مقایسه با نگاره 1، در وضعیت مطلوب و بسیار مطلوب قرار دارند که این بیانگر آن است که دانشجویان معتقدند که توجه به اصول و قواعد اخلاقی و رهبری اخلاقی در دانشگاه به نیکی انجام می‌گیرد. در این میان مولفه‌های انصاف و صداقت در سطح بسیار مطلوب قرار دارد که نشان از اعتماد دانشجویان نسبت به مدیران و روسا و اساتید دانشگاهی و اعتقاد بر برخورد منصفانه و با صداقت با آنها دارد.

در جدول 2 آمارتوصیفی مربوط به توانمند سازی دانشجویان و مولفه‌های آن نشان داده شده است. همانطورکه از جدول بر می‌آید،به طور کل دانشجویان از لحاظ توانمند سازی درسطح مطلوبی قراردارند. همچنین در بین مولفه‌های توانمندسازی

**جدول1: میانگین و انحراف معیار رهبری اخلاقی و مولفه های آن**

| | میانگین | انحراف معیار | | میانگین | انحراف معیار |
|---|---|---|---|---|---|
| جهت گرایی مردمی | 3/98 | 0/61 | هدایت اخلاقی | 4/11 | 0/57 |
| انصاف | 4/27 | 0/49 | صداقت | 4/31 | 0/55 |
| تسهیم قدرت | 3/73 | 0/53 | نگرانی برای ثبات | 3/67 | 0/44 |
| شفاف سازی نقش | 3/89 | 0/45 | **رهبری اخلاقی** | 3/96 | 0/41 |

**جدول2: میانگین و انحراف معیار توانمند سازی و مولفه های آن**

| | میانگین | انحراف معیار | | میانگین | انحراف معیار |
|---|---|---|---|---|---|
| خود اثربخشی | 3/67 | 0/45 | معنی دار بودن | 3/85 | 0/54 |
| خود مختاری | 3/94 | 0/67 | اعتماد | 4/11 | 0/73 |
| تاثیر گذاری | 4/01 | 0/72 | **توانمند سازی** | 3/94 | 0/56 |

**جدول3. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ضریب همبستگی بین متغیرها**

| | توانمند سازی | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ضریب همبستگی | Sig | | ضریب همبستگی | Sig |
| جهت گرایی مردمی | 0/68 | 0/000 | صداقت | 0/76 | 0/000 |
| انصاف | 0/75 | 0/001 | نگرانی برای ثبات | 0/41 | 0/000 |
| تسهیم قدرت | 0/34 | 0/000 | شفاف سازی نقش | 0/54 | 0/000 |
| هدایت اخلاقی | 0/72 | 0/000 | **رهبری اخلاقی** | 0/71 | 0/000 |

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.7.9 ]

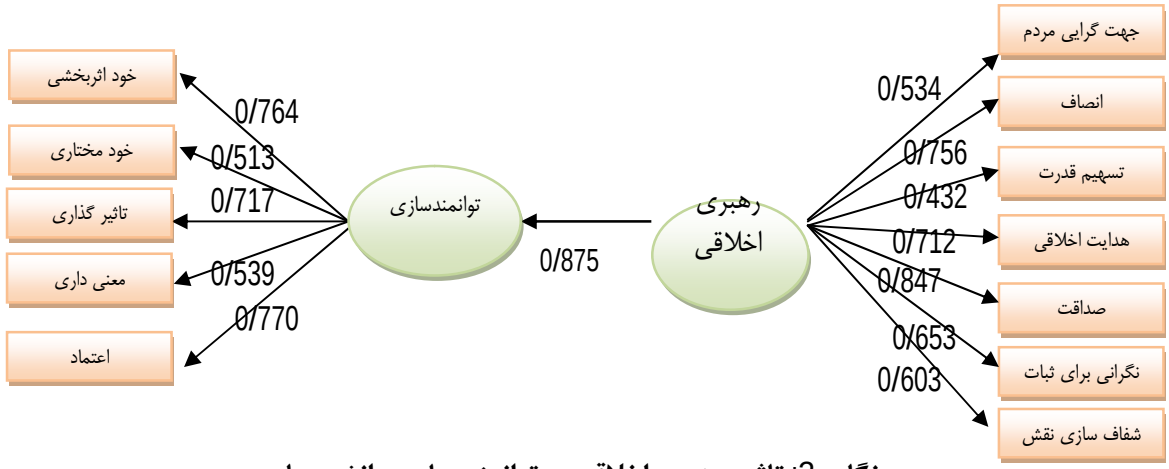
مهمترین عامل اعتماد می‌باشد.

برای بررسی ارتباط بین ابعاد رهبری اخلاقی و توانمند سازی دانشجویان از تجزیه و تحلیل ضریب همبستگی استفاده شده است. ابتدا برای بررسی نرمال یا غیر نرمال بودن بودن مؤلفه‌ها از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود که یک نوع آزمون ناپارامتریک می‌باشد. در صورتی که مقدار آماره ارائه شده توسط این آزمون بیشتر از 5% باشد، فرض صفر آماری مبنی بر نرمال بودن توزیع متغیر مورد بررسی با اطمینان 95% پذیرفته می‌شود. نتایج مربوط به این آزمون نشان داد که به جز مولفه‌های تسهیم قدرت و نگرانی برای ثبات بقیه مولفه‌ها و متغیرها نرمال هستند. لذا از ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرهای نرمال و از ضریب همبستگی اسپیرمن برای متغیرهای غیر نرمال استفاده شده است. در جدول 3 نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ضریب همبستگی نشان داده شده است.

همان طور که ملاحظه می‌شود در سطح اطمینان 95 درصد وجود رابطه مثبت و معنادار بین مولفه‌های رهبری اخلاقی و توانمندسازی دانشجویان مورد تایید قرار گرفته است.مقدار جدول نشان می‌دهد که در بین مولفه‌های رهبری اخلاقی بیشترین ارتباط را مولفه صداقت با توانمندسازی دارد.

پس از تایید ارتباط بین متغیرها، جهت بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر توانمند سازی دانشجویان از روش معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شده است. نتایج حاصله در نگاره 2 نشان داده شده است. همان طور که مشاهده می‌شود نتیجه تجزیه و تحلیل بیانگر تاثیر زیاد رهبری اخلاقی بر توانمند سازی دانشجویان است.

در نهایت برای ارزیابی مناسب بودن مدل، از شاخص‌های برازندگی مدل استفاده شد. بایستی توجه نمود که روش برآورد در PLS ناپارامتری است. از این رو شاخص‌های بدست آمده در این نرم افزار همگی کیفیت برازش را نشان می‌دهند. به این معنی که این شاخصها، عددی بین 0 تا 1 می‌باشند و هرچه مقدار آنها به یک نزدیکتر باشد، نشان دهنده برازش بهتر مدل می‌باشد (همانند شاخص ضریب تعیین در رگرسیون). این شاخصها به ترتیب مطلق ونسبی (معیاری برای نزدیک بودن مقادیر برآورد شده متغیر وابسته از طریق مدل برازش شده، نسبت به داده‌های اصلی) و همچنین مدل بیرونی(اندازه گیری متغیرها از طریق تحلیل عاملی و روایی سازه‌ها) و مدل درونی(برازش مدل ساختاری)نامیده می‌شوند. همانطور که در جدول شماره 4 ملاحظه می‌شود همگی نمایانگر برازندگی کیفیت مدل می‌باشند.




**نگاره 2: تاثیر رهبری اخلاقی بر توانمند سازی دانشجویان**

ضریب همبستگی 71 درصد بین رهبری اخلاقی و توانمند سازی بیانگر ارتباط قوی بین این دو متغیر می‌باشد. همچنین



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.7.9 ]

**جدول 4: شاخص های نیکویی برازش**

| شاخص | مقدار | شاخص | مقدار | شاخص | مقدار | شاخص | مقدار |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **مطلق** | 0/812 | مدل بیرونی | 0/995 | نسبی | 0/951 | مدل درونی | 0/953 |

## بحث

وجود اخلاق در انجام وظایف از جمله شروط لازم در هر حرفه، شغل و محیط کاری می‌باشد. از آنجا که محیط‌های آموزشی و آکادمیک و به ویژه دانشگاه‌ها وظیفه ای مهم در جهت توانمند سازی افراد و رشد و بالندگی جامعه ایفا می‌کنند، این ضرورت در این گونه محافل اهمیت بیشتری به خود می‌گیرند. نتایج این تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی با توانمند سازی دانشجویان رابطه مستقیم و معنادار دارد. هرچند در زمینه مستقیم با موضوع و جامعه آماری تحقیق یعنی دانشجویان پژوهشی انجام نگرفته است، ولی وجود چنین نتیجه ای دور از ذهن نمی باشد. همچنین این پژوهش با پژوهش‌های انجام گرفته زیر به طور کل همسو است. محققان نشان داده اند که بین رهبری اخلاقی و توانمند سازی کارکنان ارتباط مثبتی وجود دارد(1، 35، 38، 39). در این راستا محققین مطرح می‌کنند که رهبری اخلاقی در بر گیرنده این مفهوم است که منابع انسانی بتوانند بدون ترس و با اعتماد به توانایی‌های خود از آزادی بیان برخوردار باشند و نظرات و افکار بدیع خود را در سازمان بیان کنند. رهبران اخلاقی در محیط‌های آکادمی بستری را فراهم می‌کنند تا اساتید و دانشجویان در تصمیمات مشارکت کنند، زیرا لازمه ثمر بخشی تصمیم‌ها تشریک مساعی است. رهبران اخلاقی در دانشگاه‌ها با ترغیب کلامی و تشویق به ریسک پذیری، توجه به کاستی‌ها و نیازهای دانشجوها، رفتار ایثارگرانه و هدایتگرانه، رفع تنگناها، با تاکید بر حس همکاری و ترویج فرهنگ یادگیری مشارکتی، دادن پاسخ به ایده‌های جدید و شناسایی پتانسیل منابع انسانی دانشگاهی در جهت توانمند شدن این منابع و به خصوص دانشجویان گام می‌نهند. در مطالعات گذشته نشان داده شده است که در یک محیط آموزشی ناکار آمد، مدیری با استفاده از مردم محوری و مبتنی بر اخلاق و ارزش‌ها جهت بهبود این محیط استفاده کرده است(40). در تحقیقاتی به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمدسازی پرستاران و اعضای هیات علمی پرداخته شده است(12 و 23). محققین به این نتیجه رسیدند که ترکیبی از مولفه‌های رهبری اخلاقی می‌تواند به طور معنی‌داری پیش بینی کننده توانمندسازی منابع انسانی باشند. این دیدگاه با تحقیقات انجام گرفته در این زمینه هم راستا بوده است(12). در تبیین این نتیجه محققان بیان داشته اند که التزام و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی از سوی مدیران، می‌تواند الگوی مناسب از آنها نزد پرستاران و اساتید ایجاد نموده و ذهنیت بهتری از محیط کار را در آنها فراهم آورد که این امر زمینه ساز احساس آرامش و توانمندی منابع انسانی شده است(12). بدین لحاظ می‌توان چنین دیدگاهی را برای دانشجویان محیط‌های آکادمیک نیز در نظر گرفت و با ایجاد مدیریت و رهبری اخلاق مدار، و با استفاده از آموزشها و بالندگی اخلاقی، رفتار توانمند را در آنها ایجاد کرد. یافته‌های تحقیق نشان داد که مولفه‌های رهبری اخلاقی مدیران در دانشگاه در سطح مطلوبی است. بدین لحاظ می‌توان بیان کرد که در محیط‌های دانشگاهی در ایران با توجه به پیش زمینه‌ها و وجود فرهنگ اسلامی و ایرانی در آنها، اخلاقیات و توجه به مسائل اخلاقی مد نظر قرار گرفته است و نیز با توجه به تاثیر زیاد رهبری اخلاقی بر توانمند سازی و نیز سطح مطلوب مولفه‌های توانمند سازی در بین دانشجویان می‌توان بر تاثیر به سزای اخلاقیات در توانمندی و بالندگی دانشجویان اذعان نمود. در نهایت، با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان دانشگاهی الزامات اخلاقی و رهبری اخلاقی را سرلوحه کار قرار دهند و برای توانمند سازی بیشتر دانشجویان از این نوع رهبری استفاده بهینه کنند.



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.7.9 ]

## نتیجه گیری

با توجه به چالش‌های متعددی که امروزه نظام آموزش عالی ایران با آنها مواجه شده است، توجه به بالندگی و افزایش توانایی‌های منابع انسانی در آن الزامی می‌باشد. به علاوه یکی از حوزه‌هایی که آموزش عالی باید مد نظر قرار دهد، حوزه اخلاقیات ا ست. همچنین به جرات می‌توان بیان نمود که مهمترین رسالت نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها، توانمندسازی و بالندگی دانشجویان به عنوان آینده سازان کشور می‌باشد. در این راستا یکی از حوزه‌هایی که در پرورش و بالندگی دانشجویان می‌توان به آن توجه ویژه داشت، رهبری اخلاقی است. نتایج این تحقیق نشان داد که سبک رهبری اخلاقی با توانمندسازی دانشجویان ارتباط مثبت و زیادی دارد. بنابراین، دانشگاه‌ها و محیط‌های آکادمیک می‌توانند با بکارگیری این سبک از رهبری باعث بروز کارایی و افزایش توانمند سازی و بالندگی دانشجویان شوند. به نظر می‌رسد موضوع رهبری اخلاقی در آموزش عالی و به خصوص در فرایند برخورد با دانشجویان نیازمند کار و تلاش بیشتری است. رهبری اخلاقی با نگرش مناسب و مطلوب خود زمینه ساز توانمند سازی افراد با رویکردهای انگیزشی، ارتباطی، روان شناختی و ارزشی می‌باشد و نقشی اساسی در هدایت فرد برای رسیدن به جایگاه اجتماعی و نیل به اهداف سازمانی دارد. بنابراین بکارگیری رهبری اخلاقی از سوی مدیران دانشگاهی، آنها را در تربیت دانشجویان با اخلاق ترو توانمندتر یاری خواهد نمود، تنش‌های اجتماعی را به حداقل خواهد رساند، روابط شایسته در دانشگاه برقرار خواهد شد، دانشجویان، اساتید و کارکنان متوجه مقررات اخلاقی و باید و نبایدها خواهند شد و آگاهانه با آن برخورد می‌کنند. کلیه منابع انسانی دانشگاهی باید از اصول اخلاق آگاهی داشته و به آن پایبند باشند و مداوم در تلاش برای بکارگیری مولفه‌های رهبری اخلاق مدار در دانشگاه باشند. نه تنها مدیران و مسئولین دانشگاهی بلکه کارکنان و اعضای هیات علمی به عنوان الگوهای عملی دانشجویان با رعایت نکات و مؤلفه‌های رهبری اخلاقی می‌توانند بر تفکرات، دیدگاه‌ها و نگرش دانشجویان اثرگذار باشند و در نتیجه با توجه به دیدگاه دانشجوبان نسبت به رهبری اخلاق مدار می‌توان بیان کرد که در دانشجو می‌تواند زمینه ساز روند روبه رشد و در نهایت منجر به توانمند سازی دانشجو شود.

## ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش موضوعات اخلاقی همانند: رهبری اخلاقی، انصاف، مردم داری، راهنمایی اخلاقی، شفاف سازی نقش و ... مورد توجه قرار گرفته اند. همچنین با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانتداری علمی رعایت گردید.

## واژه‌نامه

| | |
|---|---|
| رهبری | 1.Leadership |
| رهبری اخلاقی | 2.Ethical Leadership |
| منابع انسانی | 3.Human Resource |
| آموزش عالی | 4.Higher Education |
| اخلاق | 5.Ethics |
| تصمیم گیری | 6. Decision Making |
| مردم داری | 7. People Orientation |
| انصاف | 8.Fairness |
| تسهیم قدرت | 9.Power Sharing |
| نگرانی برای ثبات | 10.Concern for Sustainability |
| راهنمایی اخلاقی | 11.Ethical Guidance |
| شفاف سازی نقش | 12.Role Clarification |
| صداقت | 13.Integrity |
| توانمند سازی | 14.Empowerment |
| خود اثربخشی | 15.Self-efficacy |
| خود مختاری | 16. Self-determination |
| تاثیر گذاری | 17.Impact |
| اعتماد | 18.Confidence |

## منابع


1. Nasre Esfahani A, Ghazanfari A, Amerinasab S. (2014). Relationship between ethical leadership and employee empowerment. Journal of Human Resource Management Survey; 5(1): 107-128. (In Persian).
2. Yilmaz E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals ethical leadership characteristics.


[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.7.9 ]

Procedia Social and Behavioral Sciences; 2(2): 3949-3953.

3. Ghanbari S, Ardalan MR, Beheshtirad R, Soltanzadeh V. (2015). Professional ethics of faculty and its relation to quality of higher education. Ethics in Science and Technology; 10(2): 39-49. (In Persian).
4. Walumbwa FO, Wang P, Wang H, Schaubroeck J, Avolio BJ. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. The Leadership Quarterly; 21(5): 901-914.
5. Tutar HA, Mehmet C. (2011). Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey. Procedia Social and Behavioral Sciences; 24: 1378–1388.
6. Abbaszadeh M, Boudaghi A. (2014). The effect of ethical leadership on organizational adaptive capacity (The case study: Employees of Tabriz University). Public Management Quarterly; 6(2): 289-308. (In Persian).
7. Resick CJ, Hanges PJ, Dickson MW, Mitchelson JK. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. Journal of Business Ethics; 63: 345-359.
8. De Hoogh AHB, Den Hartog DN. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. Leadership Quarterly; 19: 297-311.
9. Den Hartog DN, De Hoogh. (2009). Empowerment and leader fairness and integrity: Studying ethical leader behavior: From a levels-of-analysis perspective. European Journal of Work and Organizational Psychology; 18: 199-230.
10. Kalshoven K, Den Hartog D, De Hoogh A. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. The Leadership Quarterly; 22: 51–69.
11. Salehnia M. (2013). Effect of ethical leadership on organization ethical environment. Ethics in Science & Technology; 7 (2): 1-13. (In Persian).
12. Musavi Jed M, Ghanbari S, Zandi Kh, Rafeizad B, Seifpanah H, Noradini M. (2014). The role of ethical leadership in nurse's psychological empowerment. Hospital Quarterly; 13(4): 73-81.(In Persian).
13. Kanungo RN. (2001). Ethical values of transactional and transformational leaders. Canadian Journal of Administrative Sciences; 18: 257−265.
14. Trevio LK. Brown M. Hartman LP. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. Human Relations; 56: 5−37.
15. Brown ME. Trevino LK. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. Leadership Quarterly; 17: 595−616.
16. Alizadeh Sani M. Madhooshi M. Mohebbi L.(2014). Relationship of behavioral integrity with effectiveness of leaders in organizations. Ethics in Science & Technology; 9 (2): 91-102. (In Persian).
17. Werhane P. Freeman R. (2005). The Blackwell encyclopedia of management: Business ethics. Malden: Blackwell Publishing.
18. Ferdig MA. (2007). Sustainability leadership: Co-creating a sustainable future. Journal of Change Management; 7: 25−35.
19. Ongori H. (2009). Managing behind the scenes: a view point on employee empowerment, African Journal of Business Management; 3: 9-15.
20. Dowling K. (1999). Empowerment: theoretical background.USA: CSWT.
21. Aghajani HA, Ghoddusi M. (2011). Comparative study of human resource empowerment models. Tehran: 6th Conference of Human Resource Development. (In Persian).
22. Sagie A, Meni K. (2000). Participation and empowerment in organizations. London Sage Publications.
23. Abdollahi B, Heidari S. (2010). Factors related to empowerment of faculty members: A case study of Tarbiat Moallem University of Tehran. Semi-Annually Iranian of Higher Education; 2(1): 111-135. (In Persian).
24. Moye MJ, Henkin AB. (2005). Exploring associations between employee empowerment and interpersonal trust in managers. Journal of Management Development; 25(2): 101-117.
25. Fazel A, Kamalian AR, Khojasteh R, Fazel A. (2011). The role of trust in organizational

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.7.9 ]

innovativeness: A study of an Iranian service sector organization, Journal of Management and Development Process; 24(3): 71-89. (In Persian).

26. Zhang X, Bartol KM. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation and creative process engagement. Academy of Management Journal; 83(1): 107-128.

27. Mahmoodikia M, Arshadi N, Ahmadi Chegeni S, Baharloo M. (2015). Relationship of ethical leadership with psychological empowerment with mediating of procedural justice and interactional justice. Journal of Organizational Culture Management; 13(1): 267-287. (In Persian).

28. Short PM, Greer JT, Melvin WM. (1994). Creating empowered schools: lesson in change. Journal of Administration; 9 (32): 38-52.

29. Golparvar M, Nayeri S, Mahdad A.(2010). Preventing model of job stress, emotional exhaustion and deviant behaviors through management, leadership and ethical values. Journal of Applied Psychology; 4 (13): 7-25. (In Persian).

30. Nayeri S, Golparvar M, Mahdad A. (2010). The role of ethical values and moral leadership in reducing job stress. Ethics in Science and Technology; 5 (3,4): 67-76.

31. Golparvar M, Javadian Z, Hosseinzadeh K. (2011). Structural model of psychological contract, organizational justice, ethical leadership, leader-member exchange and organizational support. Journal of Modern Industrial/Organization Psychology; 2 (7): 21-32.

32. Avatefi Monfared E, Mehdad A, Mirjafari A. (2012). The relationship between ethical leadership, psychological healthy workplace and organizational trust. Ethics in Science and Technology; 7(3): 44-51. (In Persian).

33. Golparvar M, Nayeri S. (2011). Correlation of organizational, ethical and moral-based leadership values with job stress emotional exhaustion among employees of Zoobahan Stock Company. Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling; 2(5): 71-92. (In Persian).

34. Siadat A, Nasr esfahani A, Allahyari S. (2010). Ethical leadership in educational organizations. A Monthly Journal of Cultural Engineering; 5 (45.46): 38-46. (In Persian).

35. Golparvar M, Padas F, Atashpoor H. (2010). Reinforcing model of feeling of energy, empowerment and employees creativity through ethical leadership. Iran Occupational Health Journal; 7(3): 9-14. (In Persian).

36. Abdollahi B. (2005). Psychological empowerment: Dimensions and validation on the structural equation model. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education; 11(1): 37-63. (In Persian).

37. Fazel A, Kamalian AR. (2010). Review the requirements and feasibility of implementing e-learning system. Technology of Education; 4(1):13-27. (In Persian).

38. Emadifar A. (2009). Investigative of the leadership method of managers and empowerment employee at the Mashhad Firdausi University. [MA Thesis]. Iran: Mashhad Firdausi University. (In Persian).

39. Ponnu CG, Tennakoon. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes – the Malaysian Case. EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies; 14(1): 21-32.

40. Davudi AH, Velai M.(2015). Relationship of ethical leadership and organizational trust with empowerment in Saveh city high school teachers. Quarterly Journal Of Educational Leadership & Administration; 8(1): 115- 142.

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.7.9 ]