

Identifying and Validating Dimensions and Components of Managers' Ethical Leadership with a Competency Approach at Departments of Mashhad University of Medical Sciences

Hosein Abdollahi*: Faculty Member, Department of Educational Planning and Management, School of Psychology and Educational sciences, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran.

Leila Shoja Ghalehdokhtar: Ph.D. Student in Educational Management, School of Psychology and Educational sciences, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran.

Abbas Abbaspour: Faculty Member, Department of Educational Planning and Management, School of Psychology and Educational sciences, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran.

Asghar Minaei: Faculty Member, Department of Psychometrics, School of Psychology and Educational sciences, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran.

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to identify and validate dimensions and components of ethical leadership among the managers of the departments of Mashhad University of Medical Sciences along with a competency approach.

Methods: The research was carried out using a mixed (qualitative and quantitative) method. In order to collect information in the qualitative section, the results of semi-structured interviews were used that sixteen people were selected through theoretical sampling method. In the quantitative section, 300 faculty members were selected using the Cochran's formula and by random sampling method. In next step, Confirmatory factor analysis was used to determine the relationship between items and their corresponding, while in order to evaluate the reliability, Cronbach's alpha coefficient and combined reliability indices were implied. To determine the validity of the convergent validity questionnaire of index (AVE index), convergent validity index (AVE index) and Smart PLS software were utilized.

Results: Cronbach alpha and combined reliability of four dimensions were higher than 70. And also the Convergent Validity Criterion for the four dimensions was upper than 50. According to the index (HTMT), this model had good diagnostic validity. In addition, according to the index (CV Com), the outcomes showed that the model had the necessary quality.

Conclusion: Research findings presented that the three dimensions of moral competence, technical competence, and ethical leadership behaviors were the most important dimensions of ethical leadership in the educational administrators of Mashhad University of Medical Sciences.

Keywords: Ethical leadership, Competency, validating, Educational manager, Mashhad University of Medical Science.

***Corresponding author:** Ph.D. Student in Educational Management, School of Psychology and Educational sciences, Allameh Tabatabaei University, Tehran, Iran.

Email: hosein_abd@hotmail.com

Identifying and Validating Dimensions and Components of Managers' Ethical Leadership with a Competency Approach at Departments of Mashhad University of Medical Sciences

Introduction: Today, the discussion of ethical behavior and ethical values are a prerequisite for management and all managers and employees of the organization and also they must respect these principles and manifest them in their behavior. Attention and emphasis on the observance of ethical principles and standards in the scientific and academic community provides the foundations for sustainable development. Today, promoting ethics in educational organizations is considered one of the important tasks in addition; all managers need to have special moral competencies and abilities that enable them to perform their duties in the best way. The purpose of this study was to identify and validate dimensions and components of ethical leadership among the managers of the departments of Mashhad University of Medical Sciences with a competency approach.

Materials and methods: In terms of data collection, the current research was a mixed type of research (quantitative-qualitative). The qualitative part was based on semi-structured interviews while the quantitative part was based on the questionnaire tool (made by the researcher). In the qualitative part of the research, the data collection tools in the first stage included document library studies and in the second stage, using a semi-structured interview with the academic staff members of Mashhad University of Medical Sciences in the academic year 2019-2020. At first, using the information obtained from the interviews with the managers of the educational groups, information was collected and then coded. In order to collect information in the qualitative section, the results of semi-structured interviews were used. Sixteen academic staff members were selected through theoretical sampling method, then interview continued until theoretical saturation. In order to analyze the data obtained from the interview, the method of content analysis was used in the coding method which contained: reading important findings related to the studied phenomenon, giving specific meanings to the extracted sentences classification of obtained concepts, referring to the main content and comparing the data, description of the studied phenomenon and finally returning them to the participants to check the reliability of the results, and then coding and extraction of categories were accomplished. In order to determine the reliability, a strategy such as reviewing the participants has been used in the quantitative section; the structure of the questionnaire was examined using confirmatory factor analysis. The final questionnaire was compiled with 85 items in the form of a 5-point Likert scale. Besides the sample size was determined using Cochran's formula. The questionnaire was distributed among 300 academic staff members of basic and clinical departments of Mashhad University of Medical Sciences by random sampling method, in addition, in order to evaluate the reliability, Cronbach's alpha coefficient and combined reliability indices were used. To determine the validity of the convergent validity questionnaire of index (AVE index) and convergent validity index (AVE index) and Smart PLS software were used too.

Results and discussion: The results of the qualitative data analysis of the research showed that the three dimensions of moral competence with the components: moral knowledge, moral attitude, moral skill; and technical competence with the components: technical knowledge, technical attitude, technical skill; and ethical leadership behaviors with the components: moral growth, moral strengthening, were the most important aspects of ethical leadership in educational managers of Mashhad University of Medical Sciences. The findings of the quantitative section displayed that the factor loadings related to all dimensions of ethical leadership with the competency approach had a favorable status. According to the results, the values of convergent and divergent credit indicators indicated the desirability of the variable credit of ethical leadership with a competency approach. In addition, the values of Cronbach's

alpha coefficient and combined reliability pointed to the high accuracy of measuring the variable dimensions of ethical leadership, and in other words, the reliability of the instrument related to these dimensions. Cronbach alpha and combined reliability of four dimensions were higher than 0/70, while the convergent validity criterion for the four dimensions was upper than 0/50. According to the data obtained from the transverse load index, this measurement model had a suitable diagnostic validity, whereas according to the index (HTMT), this model received good diagnostic validity, and according to the index (CV Com) the model had the necessary quality.

Conclusion: According to the results of the research, managers had the characteristic of Ethical leadership, which provided moral guidance, moral growth, and moral strengthening through the power of authority resulting from moral competence, and specialized power resulting from technical competence. From the theoretical point of view, the present study showed that only ethical person and ethical manager were not sufficient to implement ethical leadership in the organization. Emphasis on ethical person and ethical manager had always been considered in previous researches but the current research showed that the ethical leader should be a professional person in addition to the above two characteristics. Also the current research presented that these three dimensions (moral competence, technical competence, ethical leadership behaviors) interacted and connected to each other. Accordingly, based on the interaction and connection among these three dimensions, it can be indicated that the ethical leader would be defined as an "ethical professional manager".

Keywords: Ethical leadership, Competency, validating, Educational manager, Mashhad University of Medical Science.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال سیزدهم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱

شناسایی و اعتباریابی مولفه‌ها و ابعاد رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد با رویکرد شایستگی

حسین عبداللهی*: عضو هیات علمی گروه برنامه ریزی و مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران، ایران.

لیلا شجاع قلعه دختر: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران، ایران.

عباس عباس پور: عضو هیات علمی گروه برنامه ریزی و مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران، ایران.

اصغر مینایی: عضو هیات علمی گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران، ایران.

چکیده

مقدمه: هدف پژوهش حاضر شناسایی و اعتباریابی مولفه‌ها و ابعاد رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد با رویکرد شایستگی است.

روش کار: پژوهش حاضر از نظر گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش آمیخته است. در ابتدا، با استفاده از اطلاعات حاصل از مصاحبه با مدیران گروه‌های آموزشی اطلاعات جمع‌آوری و سپس کدگذاری شد در بخش کیفی ۱۶ نفر به عنوان نمونه به شیوه هدفمند انتخاب شده‌اند، مصاحبه تا اشباع نظری ادامه یافت. در بخش کمی ۳۰۰ نفر از اعضای هیات علمی با استفاده از فرمول کوکران تعیین و با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. جهت تعیین رابطه بین گویه‌ها و سازه‌های متناظرشان از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد به منظور بررسی پایایی از شاخص‌های ضریب الفای کرونباخ و پایایی مرکب، جهت تعیین روایی همگرا از شاخص بار عاملی و شاخص میانگین واریانس استخراج شده با استفاده از نرم افزار PLS Smart استفاده شد. جهت تعیین روایی واگرا از شاخص بار عرضی و جهت تعیین کیفیت اندازه‌گیری از شاخص اشتراک با روایی متقاطع استفاده شد.

نتایج: یافته‌ها نشان داد که مقدار آلفای کرونباخ و پایایی مولفه‌ها بیشتر از ۷۰ و معیار روایی همگرا برای هر سه بعد بیشتر از ۵۰ بود. با توجه به داده‌های حاصل از شاخص بار عرضی، این مدل اندازه‌گیری از روایی تشخیصی مناسبی برخوردار است. مقادیر روایی متقاطع (CV Com) نیز نشان داد که مدل از کیفیت لازم برخوردار است. نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد که سه بعد شایستگی اخلاقی، شایستگی فنی و رفتارهای رهبری اخلاقی از مهم‌ترین ابعاد رهبری اخلاقی در مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد می‌باشد. واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، شایستگی، اعتباریابی، مدیران آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد.

*نویسنده مسؤول: عضو هیات علمی گروه برنامه ریزی و مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران، ایران.

Email: hosein_abd@hotmail.com

مقدمه

رفتار اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی پیش شرط مدیریت است و همه مدیران و کارمندان سازمان ملزم هستند به این اصول احترام بگذارند (سلطانی ۲۰۰۷). اخلاق، اصول رفتار درست یا تمایز بین درستی و نادرستی است. بر پایه‌ی محرک‌های رفتار اجتماعی مفهوم اخلاق بصورت عدالت در مناسبات اجتماعی تعریف می‌شود (کولبی ۱۹۸۹). یکی از نظریه‌های اثر بخش در مورد سازمان‌های آموزشی در نظر گرفتن این سازمان‌ها به عنوان یک سازمان اخلاقی است (رستگار ۱۳۹۳). رهبری اخلاقی یکی از رویکردهایی است که در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است و عبارت از "نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری در اعمال شخصی و روابط بین شخصی و ترغیب پیروان از طریق ارتباط دو جانبه، تشویق و تصمیم‌گیری" (وو ۲۰۱۲). از دیگر عواملی که تاثیر گسترده‌ای بر رهبری اخلاقی دارد زمینه‌ی اخلاقی سازمان و شایستگی مدیران است. مفهوم شایستگی، در قلب مدیریت منابع انسانی است که مبنایی را برای یکپارچگی فعالیت‌های کلیدی منابع انسانی فراهم می‌کند (لوسیا و لپسنگر ۱۹۹۹). یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد فضای اخلاقی و شایسته محور برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم رهبری اخلاقی و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رهبری اخلاقی مدیران در سازمان است. موسسات دانشگاهی به عنوان مراکز تولید و اشاعه فرهنگ، ارزش‌ها و اعتقادات بیش از هر سازمان دیگری نیازمند رهبری اخلاقی هستند، از میان انواع دانشگاه‌ها و رشته‌های متعددی که در دنیا وجود دارد، دانشگاه‌های علوم پزشکی به خاطر موقعیت استراتژیک که در تمام دنیا دارند اغلب مورد کشمکش بحث‌های مختلف مدیریتی بوده اند (گریس ۲۰۱۴) این در حالی است که بسیاری از موضوع‌های اخلاقی در نهادهای آموزش عالی به مسایل

اجرایی و مدیریتی اختصاص دارد با وجود تحقیقات گسترده در زمینه رهبری اخلاقی به عنوان یک سبک مستقل رهبری متا سفانه به عوامل و مولفه‌های اثرگذار بر آن توجه چندانی نشده است (براون و تروینو ۲۰۰۵) بر روی پیشینه نشان می‌دهد که مدیریت آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی از نظر دانشجویان دچار ضعف و مشکل ارزیابی شده است (آهنچیان ۱۳۹۲). این وضعیت علی‌رغم حاکمیت فرهنگ دینی در کشور ما نیز وجود داشته و نه تنها کمتر نبوده بلکه در پاره‌ای موارد شدیدتر هم بوده و حتی در برخی از سازمان‌ها خواسته یا ناخواسته رفتارهای غیر اخلاقی به بخشی از رویه کاری آنها تبدیل شده است (شاه علی ۱۳۹۳). پیشینه پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که در کشور ایران، رهبری اخلاقی از اولویت ویژه‌ای برخوردار نبوده است (شاوران ۱۳۹۳). به منظور قرار دادن محوریت اخلاق در سازمان‌های آموزشی مهم است که مولفه‌ها و ابعاد موثر بر رهبری اخلاقی شناسایی و حفظ شوند. با توجه به این که از ویژگی‌های مهم توسعه رهبری اخلاقی در سازمان‌ها افزایش توانمندی کارکنان، میزان حمایت درک شده و کاهش رفتارهای غیر اخلاقی و ایجاد فضای شایسته محور است و با نظر به بروز رفتارهای غیر اخلاقی و رواج آن در سازمان‌های آموزشی (خدایی ۱۳۹۴) به نظر می‌رسد که شناسایی ابعاد و مولفه‌های موثر بر الگوی رهبری اخلاقی می‌تواند راه حل مناسبی برای رفع این مسایل باشد.

مواد و روش‌ها

روش پژوهش از نوع آمیخته است که بخش کیفی مبتنی بر مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و بخش کمی مبتنی بر ابزار پرسشنامه (محقق ساخته) است. جامعه شامل کلیه مدیران و معاونین آموزشی و اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد است. در قسمت کیفی پژوهش، ابزار گردآوری اطلاعات در مرحله اول شامل مطالعه اسناد و مطالعه کتابخانه‌ای و در مرحله دوم با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته از اعضای هیات علمی

مشهد به شیوه نمونه‌گیری تصادفی توزیع گردید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ و قابلیت اعتماد ترکیبی (p دلون-گلدشتاین) تعیین شد و جهت تعیین روایی پرسشنامه از اعتبار همگرا (شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE)) و اعتبار واگرا یا بار عرضی با استفاده از نرم افزار Smart PLS مشخص شد. جهت تعیین کیفیت مدل اندازه‌گیری، شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV Com) برای هر یک از مقولات محاسبه شد.

یافته‌ها

پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد با رویکرد شایستگی انجام شده است و به دنبال شناسایی ابعاد رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد با رویکرد شایستگی و تعیین اعتبار ابعاد و مولفه‌های رهبری اخلاقی با این رویکرد است.

یافته‌های حاصل از مصاحبه با صاحب‌نظران و دست‌اندرکاران حوزه رهبری اخلاقی با استفاده از تکنیک تحلیل محتوا مبتنی بر مصاحبه، تجزیه و تحلیل شد. نتایج در جدول (۱) ارائه شده است.

با توجه به نتایج مقوله بندی داده‌های حاصل از مصاحبه و مطالعه متون علمی و پژوهشی سه مقوله اصلی (بعد) در قالب جدول ۲ با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی استخراج گردید که هر بعد شامل مقوله‌های فرعی (مولفه‌ها) و در مجموع ۸۵ گویه است.

دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ بوده است. نمونه بخش مصاحبه با روش نمونه‌گیری هدفمند شبکه‌ای به تعداد ۱۶ نفر انتخاب شد و فرایند جمع‌آوری داده‌ها تا اشباع نظری ادامه یافت. تحلیل محتوایی مصاحبه‌ها بصورت استقرایی و از طریق فرایند طبقه بندی نظام‌مند کدها و طبقات مستقیماً از داده‌های خام استخراج شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه، از روش تحلیل محتوا به شیوه کدگذاری استفاده شد که شامل خواندن یافته‌های مهم در رابطه با پدیده مورد مطالعه، دادن مفاهیم خاص به جملات استخراج شده، دسته‌بندی مفاهیم بدست آمده، رجوع به مطالب اصلی و مقایسه داده‌ها، توصیف پدیده مورد مطالعه و در نهایت بازگردانی توصیف پدیده‌ها به شرکت‌کنندگان جهت بررسی اعتمادپذیری نتایج و سپس کدگذاری و استخراج مقوله‌ها انجام گرفته است. جهت تعیین اعتبار از راهبردی چون بازبینی مشارکت‌کنندگان استفاده شده است. علاوه بر این، متن کامل کدها و طبقات در اختیار چهار نفر از افراد صاحب‌نظر قرار گرفت و نظر آنان در اصلاح مورد استفاده قرار گرفت. سپس بر اساس نتایج حاصل از مصاحبه‌ها و پژوهش‌های گذشته، پرسشنامه رهبری اخلاقی تدوین گردید. از آنجایی که پرسشنامه حاضر مبتنی بر الگوی فوق برآمده از داده‌های مصاحبه (و نه نظریه) تدوین شده است، با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی ساختار پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. پرسشنامه نهایی با ۸۴ گویه در قالب طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تدوین شد و با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه مشخص شد و پرسشنامه در بین ۳۰۰ نفر از اعضای هیات علمی گروه‌های پایه و بالینی دانشگاه علوم پزشکی

جدول ۱. مقوله بندی یافته های کیفی پژوهش در ارتباط با رهبری اخلاقی مدیران گروههای آموزشی با رویکرد شایستگی
Table.1 Categorization of qualitative findings in the ethical leadership with a competency approach

سازه	مقوله اصلی	زیر مقوله	مفاهیم اولیه
دانش اخلاقی	دانش اخلاقی	آگاهی از قوانین و مقررات	دانش مربوط به قوانین، آگاهی از رسومات
		آگاهی دینی/ اخلاقی	دانش مربوط به اصول دین، دانش مربوط به اخلاقیات
نگرش/ ارزش/ باورهای اخلاقی	نگرش/ ارزش/ باورهای اخلاقی	خوش بینی	توجه به پیامدهای مثبت رفتار، دیدن نیمه پر لیوان، داشتن دیدگاه امیدوارانه
		نوع دوستی	همدلی با دیگران، خود را به جای دیگری گذاشتن، ترجیح منافع دیگری بر منافع خود،
شایستگی اخلاقی	شایستگی اخلاقی	راست گرداری	صداقت در گفتار و عمل، یکرنگی در سختیها، عمل به وعده
		شکیبایی و بردباری	تحمل دیدگاههای مختلف، صبر در برابر انتقادات، صبوری در گرفتاریها، تحمل مشکلات، سختکوشی
مهارت های اخلاقی	مهارت های اخلاقی	تفکر انتقادی اخلاقی	تحلیل اخلاقی مسائل، طرح پرسش های اخلاقی، توجه به زوایای اخلاقی موقعیت، ارزیابی پیامدهای اخلاقی موقعیت
		انصاف و بی غرضی	رعایت حقوق افراد، عدالت ورزی، قضاوت بر اساس شواهد
شایستگی فنی	شایستگی فنی	مسئولیت پذیری	پذیرش مسئولیت رفتارها، پذیرش خطاها و اشتباهات، پذیرش پیامد بخشیدن اشتباهات خود، بخشیدن اشتباهات دیگران
		بخشش	بخشش
دانش فنی	دانش فنی	دانش تخصصی	تسلط بر مفاهیم و اصطلاحات رشته، درک جایگاه رشته در جامعه
		دانش مدیریتی	درک فرآیندهای سازمانی، دانش کارکردهای مدیریتی
نگرش/ ارزش/ باور فنی	نگرش/ ارزش/ باور فنی	تعهد شغلی	علاقه به شغل، درگیر شدن در شغل
		تعهد سازمانی	وفاداری به سازمان، تعلق خاطر به سازمان، پذیرش ارزش های سازمان
مهارت فنی	مهارت فنی	تصمیم گیری و اجرای تصمیم	توانایی حل مسئله، تعیین نیازهای مالی، تعیین نیازهای پژوهشی
		توانایی ارزیابی عملکرد	انجام ارزیابی عملکرد اساتید، ارائه بازخورد در زمینه عملکرد به اساتید
هدایت گری اخلاقی	هدایت گری اخلاقی	برقراری ارتباطات حرفه ای	تعاملات سازنده، گوش دادن فعال، احترام به افراد
		مروج اخلاقی	تعیین استانداردهای اخلاقی آموزشی، تعیین مشارکتی ایده آل های اخلاقی آموزشی، پژوهشی
رفتارهای رهبری اخلاقی	رفتارهای رهبری اخلاقی	میانجی گری اخلاقی	انضباط کاری، وظیفه شناسی، دقت در انجام وظایف آموزشی و پژوهشی
		بالندگی اخلاقی	حل و فصل تعارضات میان همکاران، رفع تعارض و تنش های میان اساتید و دانشجویان
تقویت اخلاقیات	تقویت اخلاقیات	بالندگی شناختی	ارائه آموزشها در زمینه اخلاقیات، هم اندیشی با همکاران درباره اخلاقیات، تدوین منشور اخلاقی
		بالندگی عاطفی	تسهیم قدرت، تصمیم گیری مشارکتی، توجه به دیدگاه های همکاران
تقویت اخلاقیات	تقویت اخلاقیات	تقویت مثبت	تقدیر از رفتارهای اخلاقی آموزشی اساتید، تقدیر از رفتارهای اخلاقی پژوهشی
		تقویت منفی	نکوهش رفتارهای غیر اخلاقی آموزشی، نکوهش رفتارهای غیر اخلاقی پژوهشی

جدول ۲. گویه های پرسشنامه مرتبط با مقوله های اصلی و فرعی رهبری اخلاقی با رویکرد شایستگی

Table 2. components and questionnaire items based the ethical leadership model with a competency approach

گویه ها	مقوله فرعی	مقوله اصلی	مقوله کلی
تا چه اندازه رهبر اخلاقی باید دارای ویژگی های زیر باشد			
۱. آگاهی از قوانین حقوقی جامعه	آگاهی از قوانین و مقررات	دانش اخلاقی	شایستگی اخلاقی
۲. آگاهی از آیین نامه ها و مقررات داخلی دانشگاه			
۳. رعایت مقررات دانشگاه			
۴. دانستن خوب و بد امور/ رفتارها			
۵. آگاهی از اصول و ارزش های دینی	آگاهی از ارزش ها		
۶. رعایت اصول اخلاقی/ دینی			
۷. دیدن نیمه پر لیوان	خوش بینی		
۸. توجه به صفات مثبت افراد			
۹. اعتماد به افراد			
۱۰. تمایل به کمک به همکاران در زمینه مسائل کاری	نوع دوستی		
۱۱. تمایل به کمک به همکاران در زمینه مسائل غیر کاری			
۱۲. تمایل به کمک به دانشجویان در زمینه مسائل تحصیلی			
۱۳. تمایل به کمک به همکاران تازه وارد برای انطباق یافتن با محیط کار	راست گرداری		
۱۴. عامل به عمل بودن (هماهنگی گفتار و رفتار)			
۱۵. عمل به وعده			
۱۶. پیروی از اصل "جز راست نیاید گفت، هر راست نشاید گفت"			
۱۷. دفاع از حق و حقیقت	شکیبایی		
۱۸. عیبجویی نکردن از همکاران			
۱۹. تحمل دیدگاه های مخالف			
۲۰. تحمل مشکلات کاری	تفکر انتقادی		
۲۱. کوتاه نیامدن در هنگام مواجهه با مشکلات کاری			
۲۲. حفظ خونسردی در برابر انتقادات			
۲۳. بررسی زوایای اخلاقی تصمیمات			
۲۴. بررسی پیامدهای اخلاقی رفتارها	مهارت اخلاقی		
۲۵. طرح پرسش های اخلاقی هنگام مواجهه با مسائل کاری			
۲۶. قضاوت بر اساس شواهد			
۲۷. رفتار با افراد بدون حب و بغض شخصی			
۲۸. رعایت حقوق افراد	انصاف		
۲۹. تقبل مسئولیت تصمیمات و رفتارهای اشتباه			
۳۰. تلاش برای تصحیح تصمیمات و رفتارهای اشتباه			
۳۱. پذیرش پیامد و نتایج تصمیمات/ رفتارهای اشتباه	مسئولیت پذیری		
۳۲. استفاده از اشتباهات به عنوان فرصتی برای بهبود عملکرد			
۳۳. مقصر جلوه ندادن دیگران بابت اشتباهات و خطاها			
۳۴. بخشیدن و فراموش کردن اشتباهات خود			
۳۵. بخشیدن و فراموش کردن اشتباهات دیگران	بخشش		
۳۶. ارائه بازخورد محترمانه به اشتباهات دیگران			

۳۷. اعتماد به افراد با وجود ارتکاب اشتباه			
۳۸. تسلط بر مفاهیم/اصول/نظریه‌های رشته تخصصی			
۳۹. تسلط بر روش‌های پژوهش	دانش تخصصی		
۴۰. درک جایگاه و کارکرد رشته در جامعه		دانش فنی	
۴۱. درک فرآیندهای سازمانی			
۴۲. دانش اصول و روش‌های برنامه‌ریزی	دانش مدیریتی		
۴۳. دانش اصول و روش‌های سازماندهی فعالیت‌ها			
۴۴. علاقه به رشته/شغل	تعهد شغلی		
۴۵. درگیر شدن (غرق شدن) در شغل			
۴۶. تلاش برای موفقیت دانشگاه		نگرش فنی	
۴۷. وفاداری نسبت به دانشگاه	تعهد سازمانی		
۴۸. تحمل دشواری‌ها و کمبودها بخاطر سازمان‌ها			
۴۹. افتخار به عضویت در دانشگاه			
۵۰. توانایی حل مسئله			
۵۱. توانایی تعیین نیازهای آموزشی گروه آموزشی	توان تصمیم‌گیری		
۵۲. توانایی تعیین نیازهای پژوهشی گروه آموزشی			
۵۳. توانایی تهیه برنامه‌های اجرایی گروه			
۵۴. توانایی انجام ارزیابی عملکرد همکاران		سایستگی فنی	
۵۵. ارائه بازخورد به همکاران در رابطه با عملکردشان	ارزیابی عملکرد		
۵۶. تشویق/تنبیه همکاران براساس عملکرد		مهارت فنی	
۵۷. تعیین اهداف عملکردی براساس نتایج ارزیابی عملکرد			
۵۸. مهارت گوش دادن فعال			
۵۹. رفتار محترمانه با افراد در محیط کار			
۶۰. بیان مودبانه نظرات	ارتباطات حرفه‌ای		
۶۱. شمرده و شفاف حرف زدن			
۶۲. توانایی ابراز احساسات			
۶۳. توانایی معذرت خواهی در روابط			
گویه‌ها			
تا چه اندازه رهبر اخلاقی باید رفتارهای زیر را بروز دهد	مقوله فرعی	مقوله اصلی	
۶۴. تعیین استانداردهای اخلاقی در زمینه آموزش با همکاری اعضای گروه	توسیم چشم‌انداز اخلاقی		
۶۵. تعیین استانداردهای اخلاقی در زمینه پژوهش با همکاری اعضای گروه			
۶۶. داشتن انضباط کاری			
۶۷. رعایت استانداردهای آموزشی	مروج اخلاق		
۶۸. رعایت استانداردهای پژوهشی			
۶۹. رعایت استانداردهای کلینیکی			
۷۰. خلق فضای کاری سالم برای اعضای گروه/دانشجویان		هدایت‌گری اخلاقی	
۷۱. حل تعارضات در میان اساتید گروه			
۷۲. حل تنش‌های بین دانشجویان و اساتید	میانجی‌گری اخلاقی		
۷۳. حل تنش‌های میان دانشجویان			رفتارهای
۷۴. ارائه آموزش در زمینه اخلاقیات به دانشجویان	توانمندسازی اخلاقی	توانمندسازی اخلاقی	رهبری اخلاقی
۷۵. تدوین منشور اخلاقی گروه			

۷۶. هم‌اندیشی با همکاران در زمینه رفتارها/ مسائل اخلاقی	
۷۷. مشارکت دادن اساتید در تصمیم‌گیری‌های مربوط به گروه	
۷۸. اقناع‌سازی اساتید/ دانشجویان به جای دستوردهی در زمینه اخلاقیات	توانمندسازی عاطفی
۷۹. دعوت از اساتید برای اظهار نظر در زمینه مسائل مختلف گروه	
۸۰. تقدیر از رفتارهای آموزشی مثبت اساتید	
۸۱. تقدیر از رفتارهای پژوهشی مثبت اساتید	تقویت مثبت
۸۲. تشویق از رفتارهای اخلاقی دانشجویان	
۸۳. نگاهش رفتارهای غیر اخلاقی اساتید در زمینه آموزش (برای مثال دبر سر کلاس حاضر شدن)	تقویت اخلاقی
۸۴. نگاهش رفتارهای غیر اخلاقی اساتید در زمینه پژوهش	تقویت منفی
۸۵. ارائه بازخورد به رفتارهای نامناسب تحصیلی دانشجویان	

از ۰/۶ مطلوب ارزیابی می‌شود (حبیبی، ۱۳۹۵) ۲ به منظور بررسی همسانی درونی از دو معیار الفای کرونباخ مقادیر بالای ۰/۶ و پایایی مرکب مقادیر بالای ۰/۷ استفاده شد. جهت تعیین روایی واگرا از شاخص بار عرضی استفاده شد. و جهت تعیین کیفیت از روش CV COM استفاده شده است.

جهت پاسخگویی به سوال دوم پژوهش و تعیین اعتبار مولفه‌ها و ابعاد شناسایی شده رهبری اخلاقی با رویکرد شایستگی از روش تحلیل عاملی تاییدی و سه شاخص روایی همگرا، همسانی درونی و روایی واگرا استفاده شده است: به منظور بررسی روایی همگرا از دو معیار بار عاملی و شاخص AVE استفاده شد. به اعتقاد کلاین (۱۹۹۴) بار عاملی کمتر از ۰/۳ ضعیف بوده و باید از آن صرف نظر کرد؛ بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول بوده و بار عاملی بیشتر

جدول ۳. مقادیر بارهای عاملی مدل رهبری اخلاقی مدیران آموزشی با رویکرد شایستگی

Table 3. Values of Load Factor the ethical leadership model with a competency approach

R2	سطح معنی‌داری	مقدار t	بار عاملی	زیر مقوله	مقوله	مفهوم بعد
۰/۶۴۲	۰/۰۱	۲۴/۲۲۸	۰/۸۰۲	آگاهی از قوانین	دانش	شایستگی اخلاقی
۰/۷۹۴	۰/۰۱	۵۲/۷۷۷	۰/۸۹۱	آگاهی از ارزش‌های دینی/ اخلاقی		
۰/۷۶۹	۰/۰۱	۴۴/۶۸۲	۰/۸۷۷	خوش‌بینی	نگرش	
۰/۸۳۶	۰/۰۱	۷۹/۳۳۰	۰/۹۱۵	نوع دوستی		
۰/۶۰۳	۰/۰۱	۳۰/۵۲۵	۰/۷۷۶	راست‌کرداری	مهارت	
۰/۷۶۰	۰/۰۱	۴۴/۶۸۷	۰/۸۷۲	سگیبایی و صبر		
۰/۶۷۴	۰/۰۱	۴۲/۵۵۷	۰/۸۰۴	تفکر انتقادی اخلاقی		
۰/۷۰۳	۰/۰۱	۳۷/۳۷۶	۰/۸۳۸	انصاف		
۰/۷۷۳	۰/۰۱	۴۵/۲۳۴	۰/۸۷۹	مسئولیت‌پذیری		
۰/۷۰۱	۰/۰۱	۲۴/۷۰۵	۰/۸۳۷	بخشش		
۰/۸۰۸	۰/۰۱	۵۳/۹۷۸	۰/۸۹۹	دانش تخصصی	دانش	شایستگی فنی
۰/۸۲۹	۰/۰۱	۸۲/۳۰۴	۰/۹۱۰	دانش مدیریتی		
۰/۶۷۹	۰/۰۱	۳۱/۹۱۶	۰/۸۲۴	تعهد شغلی	نگرش	

۰/۸۸۶	۰/۰۱	۹۸/۰۱۵	۰/۹۴۱	تعهد سازمانی	مهارت	رفتارهای رهبری اخلاقی
۰/۸۳۴	۰/۰۱	۶۴/۷۹۳	۰/۹۱۳	توان تصمیم‌گیری		
۰/۸۲۶	۰/۰۱	۵۹/۰۴۶	۰/۹۰۹	ارزیابی عملکرد		
۰/۸۸۳	۰/۰۱	۹۵/۱۱۷	۰/۹۴۰	ارتباطات حرفه‌ای		
۰/۵۵۲	۰/۰۱	۱۰/۵۲۵	۰/۷۴۳	ترسیم مشارکتی چشم‌انداز اخلاقی	هدایت‌گری اخلاقی	
۰/۸۷۷	۰/۰۱	۱۰۷/۵۶۳	۰/۹۳۶	مروج اخلاق		
۰/۶۶۷		۳۷/۶۳۹	۰/۸۱۷	میانجی‌گری اخلاقی		
۰/۸۲۰	۰/۰۱	۶۳/۲۰۴	۰/۹۰۵	توانمندسازی شناختی	توانمندسازی اخلاقی	
۰/۸۰۶	۰/۰۱	۵۶/۴۸۰	۰/۸۹۸	توانمندسازی عاطفی		
۰/۸۶۰	۰/۰۱	۹۰/۷۳۴	۰/۹۲۷	تقویت مثبت	تقویت اخلاقی	
۰/۸۲۴	۰/۰۱	۶۱/۷۸۰	۰/۹۰۸	تقویت منفی		

عبارت دیگر همبستگی این متغیر با ابعاد و معرف‌های مربوط به این ابعاد در حد بالا برآورده شده است در نتیجه ابزار سنجش از اعتبار عاملی برخوردار است.

مقادیر برآورد شده در جدول شماره ۳ (بار عاملی)، مقادیر بحرانی، سطح معناداری) بیانگر این است که بارهای عاملی مربوط به همه ابعاد و رهبری اخلاقی با رویکرد شایستگی دارای وضعیت مطلوبی هستند. به

جدول شماره ۴. شاخص‌های ارزیابی اعتبار و پایایی پرسشنامه رهبری اخلاقی مدیران آموزشی با رویکرد شایستگی

Table 4. Validity and reliability evaluation indicators of the questionnaire

کیفیت	پایایی		روایی		مؤلفه	سازه
	کیفیت مدل CV	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (pc)	روایی واگرا شاخص بار عرضی HTMT		
۰/۵۰۳	۰/۷۹	۰/۸۶۷	۰/۸۴۵	۰/۷۵۹	دانش	شایستگی اخلاقی
					نگرش	
					مهارت	
۰/۴۸۷	۰/۷۴۱	۰/۸۹۹	۰/۹۲۱	۰/۶۷۲	دانش	شایستگی فنی
					نگرش	
					مهارت	
۰/۶۸۹	۰/۷۹۰	۰/۹۰۳	۰/۸۹۹	۰/۷۰۱	هدایت‌گری اخلاقی	رفتارهای رهبری اخلاقی
					توانمندسازی اخلاقی	
					تقویت اخلاقی	

می‌توان در سه بعد شایستگی‌های اخلاقی، شایستگی‌های فنی و رفتارهای رهبری اخلاقی طبقه‌بندی نمود که در ادامه بصورت جداگانه هر یک از ابعاد مورد قرار می‌گیرد.

طبق یافته‌های این پژوهش شایستگی اخلاقی مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها و قابلیت‌ها است که فرد را قادر می‌سازد با چالش‌های اخلاقی دست و پنجه نرم کرده و تصمیمات و رفتارهایی را بروز دهد که با استانداردهای اخلاقی همسو است (هریس ۲۰۱۴). اهمیت شایستگی‌های اخلاقی در محبت رهبری اخلاقی تا حدی است که برخی از نویسندگان تنها شرط لازم برای رهبری اخلاقی را وجود شایستگی‌های اخلاقی ذکر کرده‌اند، این یافته با نتایج پژوهش‌های موروس (۲۰۰۲) و تروینو، براون و هارتمن (۲۰۰۳) همسو است. یافته‌های بعد دانش در شایستگی اخلاقی مدیران در این تحقیق با نتایج پژوهش‌های مطلبی فرد و همکاران (۱۳۹۱)، سلیمی و همکاران (۱۳۹۵)، براون و همکاران (۲۰۰۵)، اهریچ و همکاران (۲۰۱۵) و مجدزاده و همکاران (۱۳۹۷) هماهنگ است. طبق یافته‌های این پژوهش نگرش اخلاقی یکی دیگر از مقولات تشکیل دهنده شایستگی اخلاقی است که این بخش از نتایج با پژوهش‌های کاننگو، مندونکا (۱۹۹۸)، تروینو، هارتمن و براون (۲۰۰۰) و تروینو، براون و هارتمن (۲۰۰۳) و الوانی (۱۳۹۵) همسو است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مهارت اخلاقی مدیران نیز از ابعاد شایستگی اخلاقی است. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های (کاوازا تاپولوس ۲۰۱۲)، (مرهوس و فانیم ۲۰۰۲) و (ویلسن و لنسن ۲۰۰۹) و (عثمان ۲۰۱۴)، (کادول ۲۰۰۹)، (کالسون ۲۰۱۰)، (اوکیالا ۲۰۰۹) و (هریس ۲۰۱۴) هماهنگ است.

یافته‌های فاز کیفی پژوهش نشان داد که بعد شایستگی فنی از سه مقوله اصلی دانش فنی، نگرش فنی، و مهارت فنی تشکیل شده است. در ادبیات رهبری اخلاقی، شایستگی فنی/تخصصی رهبری اخلاقی نادیده گرفته شده است. تنها افرادی که به صورت گذرا و اجمالی این مفهوم را مورد بحث قرار داده‌اند لوتون و پییز (۲۰۱۵)

بر حسب مقادیر جدول ۴: شاخص‌های اعتبار همگرا و واگرا دلالت بر مطلوبیت اعتبار متغیر رهبری اخلاقی با رویکرد شایستگی دارند. علاوه بر این مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اعتماد ترکیبی گویای دقت اندازه‌گیری بالای سنجش ابعاد متغیر رهبری اخلاقی و به عبارت دیگر پایا بودن ابزار مربوط به این ابعاد است. همان‌طور که در جدول ۴ مشخص است، تمام زیرمقولات بار عاملی بیشتری روی متغیر مکنون مربوط به خود را دارند، لذا با توجه به شاخص بار عرضی می‌توان گفت که این مدل اندازه‌گیری از روایی تشخیصی مناسبی برخوردار است. همان‌طور که در جدول ۴ مشخص است، در مدل اندازه‌گیری مورد بررسی، مقادیر شاخص اشتراک با روایی متقاطع مثبت و بالا است، که این خود کیفیت مدل اندازه‌گیری را تأیید می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

بکارگیری رهبری اخلاقی از سوی مدیران دانشگاهی، آنها را در تربیت دانشجویان با اخلاق و توانمند یاری خواهد نمود، تنش‌های اجتماعی را به حداقل خواهد رساند، روابط شایسته در دانشگاه برقرار خواهد کرد و دانشجویان، کارکنان و اعضای هیات علمی متوجه مقررات اخلاقی خواهند شد (فاضل و همکاران ۲۰۱۶). نتایج تحقیقات مجدزاده (۱۳۹۷) نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی مدیران از چهار بعد مهم سازمانی، بین فردی، اجتماعی و فردی تشکیل شده است. نتایج پژوهش فتحی لیواری و همکاران (۱۳۹۷) نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی شامل ۵۴ ویژگی و دوبعد فردی و موقعیتی و مولفه‌های اخلاقی، رفتاری، اعتقادی، مدیریتی و اجتماعی هستند. در تحقیق ازان و همکاران (۲۰۱۷) مسایلی همچون احترام به حریم دیگران، احترام به انتخاب شخصی، رفتار منصفانه، همسانی اجرای رویه‌ها و تعاملات فردی از مهم‌ترین مشخصات مدیران دانشگاهی در حوزه رهبری اخلاقی است. بر اساس نتایج بدست آمده از این پژوهش، ابعاد رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی را

استراتژی تحولی استفاده می‌کند. وجود قدرت مرجع (شایستگی اخلاقی/فرد اخلاقی) و قدرت تخصصی (شایستگی تخصصی/فرد حرفه‌ای) به رهبر اخلاقی امکان می‌دهد از استراتژی تحولی جهت‌بالندگی کارکنان استفاده کند. طبق یافته‌های پژوهش رهبر اخلاقی می‌تواند از طریق پاداش بر رفتارهای اخلاقی در سازمان اثر گذاشته و کارکنان ترغیب نماید موازین اخلاقی را در رفتارهای خود رعایت کنند. این یافته با نتایج پژوهش‌های (فیولر ۲۰۱۴)، (کاپتین و ویچمپ ۲۰۰۲؛ تروینو ۱۹۹۲) همخوانی دارد.

پژوهش حاضر دارای دلالت‌های نظری و کاربردی است. سه بعد شایستگی اخلاقی، شایستگی فنی و رفتارهای اخلاقی از مهم‌ترین مولفه‌های شناسایی شده رهبری اخلاقی با رویکرد شایستگی در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد است. بر مبنای یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی با رویکرد شایستگی یک مفهوم چند بعدی است که تنها در صورت تبلور این ابعاد در کنار یکدیگر می‌توان تصویر جامعی از سازه رهبری اخلاقی مدیران شایسته محور بدست آورد. مدیران آموزشی باید با داشتن نگرش کل‌نگر به تاثیرگذاری اخلاقی خود در ارتباط با ابعاد سه‌گانه، واقف باشند و در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌های مختلف پیامدهای اخلاقی و غیر اخلاقی آن‌ها را پیش‌بینی نمایند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سه بعد رهبری اخلاقی (شایستگی اخلاقی، شایستگی فنی و رفتارهای اخلاقی) با هم در تعامل و ارتباط‌اند و بر اساس این تعامل و ارتباط میان این سه بعد است که می‌توان رهبر اخلاقی را "مدیر حرفه‌ای اخلاق‌مدار" تعریف کرد.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به این مورد اشاره کرد که ممکن است در فرآیند انجام پژوهش کیفی و بویژه در هنگام تحلیل داده‌های کیفی ذهنیت پژوهشگر بر تحلیل داده‌ها اثرگذار بوده باشد. علاوه بر این

می‌باشند این نویسندگان از شایستگی فنی/تخصصی تحت عنوان تعالی فنی یاد می‌کنند مطابق یافته‌های پژوهش حاضر، دانش فنی از دو زیرمقوله دانش تخصصی و دانش مدیریتی تشکیل شده است این بخش از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های رحیمیان و همکاران (۱۳۹۷)، عاشقی و همکاران (۱۳۹۶)، محمودی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد. نگرش فنی نیز از دو زیرمقوله تعهد شغلی و سازمانی تشکیل شده است. اکثر محققان بر این باورند که زیرسوال رفتن تعهد رهبر از جانب پیروان سبب تضعیف تعهد آنها می‌شود. تعهد سازمانی یکی از وجوه اخلاق کاری در سازمان است که سبب می‌شود رهبران خود را وقف سازمان کنند. در پژوهش حاضر، مهارت فنی نیز از سه زیرمولفه توان تصمیم‌گیری، ارزیابی عملکرد، و برقراری ارتباطات حرفه‌ای تشکیل شده است. رهبران اخلاقی به منظور اثربخش بودن به مهارت فنی تصمیم‌گیری و قضاوت صحیح در رابطه با مسائل و مشکلات دارند. این یافته با نتایج عاشقی و همکاران (۱۳۹۶) و محمودی و همکاران (۱۳۹۱) همسو است منظور اجرای برنامه‌ها و تصمیمات، رهبران به مهارت فنی مدیریت عملکرد، به طور عام و ارزیابی عملکرد به طور خاص نیاز دارند. در واقع ارزیابی عملکرد ابزاری است در دست رهبران جهت اجرای تصمیمات اخذ شده. این یافته با نتایج پژوهش‌های عاشقی و همکاران (۱۳۹۶)، و محمودی و همکاران (۱۳۹۱) همسو است.

رفتارهای رهبری اخلاقی از سه مقوله اصلی هدایت‌گری اخلاقی، بالندگی اخلاقی، و تقویت اخلاقیات تشکیل شده است. طبق یافته‌های پژوهش آنچه که در هدایت‌گری اخلاقی حائز اهمیت است؛ این است که مدیر باید همواره به ترسیم چشم‌انداز اخلاقی، ترویج اخلاق و میانجی‌گری اخلاقی بپردازد. این بخش از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های (هیندی ۲۰۰۹)، (مورهوس ۲۰۰۲)، (کالسون ۲۰۱۱)، (رستمی و همکاران ۱۳۹۸) و (تروینو و هارتمن ۲۰۰۰) همخوانی دارد. به منظور بالنده ساختن کارکنان سازمان رهبر اخلاقی از

Research Journal of Shahed University . Autumn & Winter. Vol.20.No. 3.[In Persian].

Boshoff C, Allen J. 2000, *The influence of selected antecedents on frontline staff's perceptions of service recovery performance*. *International Journal of Service Industry Management*.

Brown M. E, Treviño L. K, 2006, *Ethical leadership: A review and future directions*. *The leadership quarterly*. Vol.17No.6. Pp. 595-616.

Brown M. E, Treviño L. K, Harrison, D. A, 2005 *Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing*. *Organizational behavior and human decision processes*. Vol.97.No.2. Pp.117-134.

Caldwell C, *Identity, self-awareness, and self-deception: Ethical implications for leaders and organizations*". *Journal of Business Ethics*, 2009; 90(3): 393-406.

Caldwell CDixon, R. D, 2010, Love, forgiveness, and trust: Critical values of the modern leader. *Journal of Business Ethics* Vol No 1. Pp.91-101.

Colby A, Kohlberg L. 1989.*The Measurement of Moral judgment: Theoretical Foundations and Research Validations*. Cambridge University Press, Cambridge, MA,1.

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. No3. Pp. 297-311.

Ehrich, L. C., Klenowski, V., Smeed, J., Harris, J., & Spina, N. (2015). *The centrality of ethical leadership*. *Journal of Educational Administration*, 53(2), 197-214. doi:10.1108/JEA-10- 2013-0110

خستگی م صاحبه شوندگان در طول م صاحبه در ک سب داده های واقعی می تواند اثر گذار باشد.

طبق یافته های این پژوهش پیشنهاد می شود که به بررسی موانع توسعه رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی هم در بعد فنی وهم در بعد اخلاقی پرداخته شود.

تقدیر و تشکر

تقدیر و تشکر: . نویسندگان از اعضای محترم هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تشکر و قدردانی می نمایند. پروپوزال این پژوهش در تاریخ ۱۰/۲۵/۹۶ به شماره نامه ۸۱۳۹۶۴۱۹ در دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه علامه طباطبایی به تصویب رسیده است.

References

Alvani S m , Ardalan, O , Mohamadi fateh, A, 2017, *Designing and compiling an appropriate model of competencies of managers and commanders in the Army Organization of the Islamic Republic of Iran using the perspective of Imam Khamenei*" *Journal of Research in Human Resources Management*. vol. 8 No.1. Pp.1-30. [In Persian]

Asheghi H, Ghahremani M, 2017 *Ghorchian, N the identification and explanation of dimensions, components and indicators of the competence of banking industry managers*, *Quarterly Journal of Training & Development of Human Resources* vol .4No.14. Pp. 57-76. [In Persian]

Aikman S, Halai A, Rubagiza J, 2011, *conceptualising gender equality in research on education quality*. *Comp Educ*, Vol.47. No 1. Pp. 45-60.

Ahanchean M R, Babadi A, 2013, *Preparation and validation of a performance evaluation questionnaire for university department heads*. *Scientific-*

- work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. The leadership quarterly*. Vol. 22No.1. Pp. 51-69.
- Lucia A. D, Lepsinger R, 1999, *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Lawton A, Páez I ,2015, *Developing a framework for ethical leadership. Journal of Business Ethics*. Vol.130.No.3. Pp. 639-649.
- Nunnally J. C, Bernstein. I. H. 1994, *Psychometric theory* (3rd ed), New York: Mc Graw-Hill.
- Mohsenin Sh.Esfidani, M.R, 2015, *Approach-based structural equations Minimal squares with the help of software Smart-PLS*. Tehran: Kind book . . [In Persian].
- Mahsud R, Yukl G, Prussia, G, 2010, *Leader empathy, ethical leadership, and relations-oriented behaviors as antecedents of leader-member exchange quality. Journal of Managerial Psychology*.
- Michie S, Gooty, J. *Values, emotions, and authenticity: Will the real leader please stand up?. The Leadership Quarterly*. 2005; 16(3): 441-457.
- Mahmodi A.H, Abedi A., Heidari, Y, 2012, *Assessing the professional competencies of department heads" Journal Process Development & Managment*. Vol.25.No.1 Pp.69-92. [In Persian].
- Moorhouse J. 2105. *Desired Characteristics of Ethical Leaders in Business, Educational, Political and Religious Organizations from East Tennessee: A Delphi Investigation*.
- Majdzadeh M . Hoveida R. Rajaipour S. 2020. *Identifying and Validating Dimensions and Components and Assessing the Ethical Leadership of University Directors in the Viewpoints of*
- Fowler D. J, 2014, *An investigation of ethical leadership perspectives among Ohio school district superintendents* (Doctoral dissertation, Ohio University).
- Fazel A. Kamalian A. R. Roshan, S. A, (2015). *The relationship between moral leadership and student empowerment. Journal of Ethics in Science and Technology*, Year 11, No. 3. [In Persian].
- Grech S, 2013, *Justice and equality in education: a capability perspective on disability and special educational needs. Disabil Soc* Vol. 28No.7. Pp. 1034-6.
- Heres L, Lasthuizen, K. 2014, *From ethical competence to ethical leadership. In Achieving ethical competence for public service leadership*. Routledge . Pp. 63-82.
- Habibi, A. 2016. *Complete LaserLead training*. Tehran, Parsmodir [In Persian].
- Hind P, Wilson A, Lenssen, G, 2009, *Developing leaders for sustainable business. Corporate Governance*. Vol.9No.1. Pp. 7-20.
- Kaptein M, Wempe, J. F. D. B, 2000, *The balanced company: A theory of corporate integrity*. Oxford University Press, USA.
- Kavathatzopoulos I , 2012, *Assessing and acquiring ethical leadership competence. In Leadership through the Classics*, Springer, Berlin, Heidelberg; pp. 389-400.
- Kanungo R. N, Mendonca M. , 1998, *Ethical leadership in three dimensions. Journal of human values*, Vol, 4No1.2. Pp. 133-148.
- Khodami S , Asanlo, B, 2016, *Designing a model of employee ethical behavior with emphasis on the role of ethical values of the organization" Journal of Ethics Science and Technology*, Vol.10. Nol. 1. [In Persian].
- Kalshoven K, Den Hartog, D. N, De Hoogh, A. H. 2011, *Ethical leadership at*

- University of Isfahan. *Journal of Modern approaches for the Faculty of Education and Psychology of Isfahan University*. vol. 9 .No.2 [In Persian].
- Simons T, 2013, *Behavioral integrity: The perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus*. *Organization Science*. Vol. 13.No1. Pp. 18-35.
- Shahali M, Rashidpor A, Kavosi, E, 2015, *Atbarean, A. Model of implementing professional ethics in Iranian organizations*" *Journal Urban Management*. Vol 39 . Pp. 393-406. [In Persian].
- Salimi G. Mohammadi M. Salmanpour M. Torkzade J. Mohammadi G. 2016. *Case study of moral competencies of higher education directors towards a conceptual framework*. *Culture at Islamic University*. 6(4): 495-522.
- Soltani , I 2009, *Cultural managers, competencies and Skills*. *Tadbir Journal*. Vol. 204 No. 50 [In Persian].
- Treviño L. K., Brown M, Hartman L. P. A, 2003, *qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite*. *Human relations*, Vol 56. No. 1. Pp. 5-37.
- Trevino LK, Hartman LP, Brown M, 2000 *Morale person and moral manager: how executives develop a reputation for ethical leadership*. *California Management Review* Vol. 42 Pp. 128-142.
- the Faculty Members of the University . *Journal of Management and Planning in Educational Systems*. 12 (2): 267-294. [In Persian].
- Okpala C, Caldwell C, 2009, *Humility, Forgiveness, and Love--The Heart of Ethical Stewardship*". *The Journal of Values-Based Leadership*. Vol . 12 No. 2 (10).
- Othman Z, Rahman R. A, 2014, *Attributes of ethical leadership in leading good governance*. *International Journal of Business and Society*. Vol. 15 No. 2 Pp. 359.
- Rahimian H, Abbaspor A, Taheri M, Sobhanijoo S , 2018, *Design and Validation of servant leadership in Farhangian University Based on grounded theory*" *Journal Of Educational Sciences*. Vol. 6 No. 25 . Pp. 87-108. [In Persian]
- Resick C. J., Hanges P. J., Dickson M. W, Mitchelson, J. K., 2006 *A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership*. *Journal of Business Ethics* Vol. 63. No. 4 Pp. 345-359.
- Rostami B. Karimi F, Hadean Shirazi, 2019, *present ethical leadership model based on the study of the superiority theories of management in higher education*" *Journal New Approaches in Educational Administration* . Vol. 10 No. 3 Pp. 123-146 [In Persian]
- Shavran. H. R, 2014, *Impact of ethical and ethical behaviors of managers on the degree of establishment of transformational leadership at the*