

فراتحلیل مطالعات مرتبط با رهبری اخلاقی در حوزه مدیریت

دکتر مهناز همتی نوح دوست گیلانی

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۸/۸/۱۸، تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۰/۱۹)

چکیده

زمینه: امروزه سازمان و شرکت‌ها از رویه‌های متفاوتی برای تحقق اهداف خود استفاده می‌نمایند؛ ولی با توجه به رشد فزاینده بحران اخلاقی در جنبه‌های مختلف، ضرورت بهبود اخلاق در بین کارکنان از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. این در حالی است که رهبران سازمان‌ها می‌توانند با رفتارهای اخلاقی خود، نقش مهمی را در این بین ایفا نمایند. تحقیق حاضر با هدف اجرای پژوهش فراتحلیل بر روی رهبری اخلاقی انجام پذیرفت.

روش: تحقیق حاضر از نظر هدف توصیفی و با رویکرد فراتحلیل است. جامعه آماری تحقیق شامل مقالات داخلی و خارجی رهبری اخلاقی طی ۷ سال گذشته به تعداد ۱۴۴ مقاله است و ۷۸ مقاله با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی-هدفمند که ملاک‌های درون گنجی را داشتند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز از یک فرم کدگذاری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار CMA2 (محاسبه اندازه اثر) انجام شد.

یافته‌ها: نتایج فراتحلیل ۱۶ فرضیه نشان داد که اندازه اثر ۱۱ فرضیه در حد متوسط (بین ۰/۳ تا ۰/۵)، و ۵ فرضیه در حد زیاد (بزرگتر مساوی ۰/۵) است. همچنین بیشترین و کمترین رابطه به ترتیب میان رهبری اخلاقی با توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار انحرافی گزارش گردید.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، می‌توان گفت افزایش سطح مؤلفه‌های رهبری اخلاقی مدیران سازمان‌ها، منجر به افزایش سطح متغیرهای مفید نظیر توانمندسازی روان‌شناختی، هویت، اعتماد، و تعهد سازمانی، و کاهش متغیرهایی نظیر فرسودگی شغلی، رفتارهای انحرافی و تمایل به ترک خدمت کارکنان شود.

کلید واژگان: رهبری اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی

سر آغاز

این امر منتج به شناسایی مفهوم رهبری اخلاقی^۱ در اوایل قرن بیستم گردید (۵)؛ و با عناوینی نظیر رفتار اخلاقی رهبر^۲، اخلاق رهبری^۳، رهبری اخلاق‌مدار^۴، رهبری مسئول^۵ و رهبری اخلاقی مدیریتی^۶ مطرح شد (۶). در رهبری اخلاقی مسئولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکردی به طور کامل تبیین می‌شود و زیردستان از وظایف و سطح عملکرد مورد انتظار اطلاع دارند (۷). این رهبران همواره بر عدالت میان ذینفعان داخل و خارج سازمان، ارتقاء کارکنان، مشارکت ذینفعان و ایجاد حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی^۸ تأکید دارند (۸).

سازمان‌ها برای سازگاری با محیط و بقا، باید از سلامت سازمانی^۱ برخوردار باشند که از طریق قانون یا اخلاق محقق می‌شود، و تأثیرگذاری اخلاق در موفقیت بلندمدت سازمان بیشتر است (۱). رعایت اخلاق در سازمان اهمیت ویژه‌ای دارد که شناخت رفتار خوب و بد را ممکن می‌سازد (۲). در این بین، رهبران سازمان باید بدون استثنا به اخلاق پذیرفته‌شده‌ای پایبند بوده و منبع کلیدی رهنمودهای اخلاقی^۲ برای کارکنان باشند (۳). از طرفی رسوایی‌های سال‌های اخیر باعث شده تا علاقه به مباحثی نظیر نوع دوستی^۳، صداقت^۴، توانمندسازی^۵، انصاف^۶ و عدالت^۷ بیشتر رونق یابد (۴).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: mahtty41@yahoo.com

روش

تحقیق حاضر از نظر هدف، توصیفی و از نظر استفاده، کاربردی و از نوع کمی است. روش تحلیل داده‌ها نیز از نوع فراتحلیل می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل مقالات مرتبط با رهبری اخلاقی طی ۷ سال (۱۳۹۷-۱۳۹۰، ۲۰۱۸-۲۰۱۱) در مجلات علمی پژوهشی مورد تأیید وزارت علوم و مقالات معتبر نمایه شده در سایت وایلی و ساینس دایرکت به تعداد ۱۴۴ مقاله است. از میان این مقالات، به دلایلی نظیر مقالات کنفرانسی، وجود اشتباه یا ابهام آماری، استفاده از ابعاد به جای خود متغیر و غیره، ۷۸ مقاله برای فراتحلیل مورد استفاده قرار گرفت. سپس داده‌های آماری در قالب فایل اکسل خلاصه‌سازی شد تا امکان تحلیل فراهم گردد. از این فایل، ضمن استخراج آمار توصیفی، داده‌های مربوط به تحلیل هر یک از مقالات به R تبدیل گردید و سپس در قالب فرضیات جداگانه به نرم‌افزار CMA2 داده شد تا اندازه اثر را بررسی نموده و نتیجه آزمون فرضیات را اعلام کند. همچنین از شاخص‌های همگنی و سوگیری استفاده گردید تا بتوان میزان اعتمادپذیری یافته‌ها بررسی شود.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی نشان دادند که از میان ۷۳ و ۷۱ مقاله فارسی و انگلیسی، به ترتیب ۴۹ و ۲۹ مقاله برای فراتحلیل قابل استفاده هستند. همچنین در این مقاله‌ها رابطه ۶۹ متغیر در قالب ۱۵۲ فرضیه با رهبری اخلاقی بررسی شده بود. در ادامه مطابق جدول (۱) اندازه اثر و فاصله اطمینان ۹۵٪ برای فرضیه‌هایی که دارای فراوانی بیش از ۲ بودند، محاسبه و معناداری آنها با آزمون Z فیشر انجام شد:

جدول ۱: نتایج آزمون فرضیات ارتباط متغیرها با رهبری اخلاقی

تعداد مطالعات گم شده	تعداد مطالعات مشاهده شده	Z مطالعات مشاهده شده	I ²	Q	شاخص‌های آماری هر مطالعه					متغیر	
					مقدار p	مقدار Z	حد بالا	حد پایین	همبستگی		
۱۵۸۳	۱۳	۲۱/۷۱	۹۰/۰۲۹	۱۲۰/۳۴۶	-/۰۰۰	۲۲/۴۱۱	-/۳۸۹	-/۳۳۱	-/۰۳۶	ثابت	رفتار شهروندی سازمانی
					-/۰۰۰	۶/۸۲۲	-/۴۴۲	-/۲۵۷	-/۰۳۵۳		
۱۴۶۰	۱۱	۲۲/۶۵۸	۸۸/۱۵۴	۸۴/۴۱۶	-/۰۰۰	۲۲/۸۶۶	-/۰۴	-/۳۴۲	-/۰۳۷۱	ثابت	تعهد سازمانی
					-/۰۰۰	۷/۹۲۵	-/۴۶۱	-/۲۹۲	-/۰۳۷۹		
۱۷۶۲	۹	۲۷/۴۸	۹۷/۴۹۶	۳۱۹/۴۷۱	-/۰۰۰	۲۶/۰۹۷	-/۵۵۹	-/۴۹۵	-/۵۲۸	ثابت	عملکرد کارکنان
					-/۰۰۰	۴/۶۱۳	-/۷۳۵	-/۳۶۲	-/۵۷۸		
۱۵۱۵	۷	۲۸/۸۹۱	۹۲/۸۳۱	۸۳/۶۹	-/۰۰۰	۲۹/۸۹۵	-/۶۶۹	-/۰۶۱	-/۰۶۴	ثابت	توانمندسازی روان شناختی
					-/۰۰۰	۷/۵۸۷	-/۷۳۳	-/۴۹۲	-/۰۶۲۱		
۶۵۵	۵	۲۲/۵۰	۶۹/۹۸۵	۱۳/۳۲۷	-/۰۰۰	۲۴/۲۸۵	-/۵۲	-/۴۵۴	-/۰۴۸۸	ثابت	رضایت شغلی
					-/۰۰۰	۱۱/۸۴۹	-/۵۳۴	-/۰۴۰۲	-/۰۴۷۱		
۳۶۴	۵	۱۶/۸۲۸	۸۳/۲۸۲	۲۳/۹۲۷	-/۰۰۰	۱۶/۸۶۹	-/۴۸۹	-/۰۴	-/۰۴۴۶	ثابت	هویت سازمانی
					-/۰۰۰	۶/۸۹۸	-/۵۵۷	-/۳۳۷	-/۰۴۵۴		
۲۸۳	۵	۱۴/۸۶۴	۹۲/۰۳۱	۵۰/۱۹۸	-/۰۰۰	۱۵/۱۰۳	-/۴۲۷	-/۳۳۸	-/۰۳۸۴	ثابت	اعتماد سازمانی
					-/۰۰۰	۴/۱۵۸	-/۵۲۶	-/۲۰۷	-/۰۳۷۸		

جو اخلاقی	ثابت	۰/۶۰۸	۰/۵۶۴	۰/۶۴۹	۲۰/۴۷۱	۰/۱۰۰۰	۶۲/۷۹۵	۹۲/۰۳۸	۲۰/۴۸۲	۶	۶۵۰
	تصادفی	۰/۶۴۲	۰/۴۷۲	۰/۷۶۶	۵/۹۸۵	۰/۱۰۰۰	۶۲/۷۹۵	۹۲/۰۳۸	۲۰/۴۸۲	۶	۶۵۰
تبادل رهبر-پیرو	ثابت	۰/۴۶۳	۰/۴۲	۰/۵۰۳	۱۸/۶۶۵	۰/۱۰۰۰	۷/۸۷	۷/۸۷	۱۸/۳۶۱	۴	۳۴۸
	تصادفی	۰/۴۶۳	۰/۳۹۱	۰/۵۲۹	۱۱/۱۷۶	۰/۱۰۰۰	۷/۸۷	۷/۸۷	۱۸/۳۶۱	۴	۳۴۸
فروودگی شغلی	ثابت	۰/۳۸	۰/۳۲۶	۰/۴۳۱	۱۲/۷۵۷	۰/۱۰۰۰	۳۶/۸۴۳	۹۱/۸۵۷	۱۳/۶۱۹	۴	۱۹۰
	تصادفی	۰/۴۳۸	۰/۲۴۲	۰/۶	۴/۱۳۴	۰/۱۰۰۰	۳۶/۸۴۳	۹۱/۸۵۷	۱۳/۶۱۹	۴	۱۹۰
تمایل به ترک خدمت	ثابت	۰/۵۸	۰/۴۷۴	۰/۶۶۹	۸/۸۱۳	۰/۱۰۰۰	۴۵/۳۱۶	۹۳/۳۸	۱۴/۴۱۸	۴	۲۱۳
	تصادفی	۰/۴۳۹	۰/۳۸۲	۰/۴۹۲	۱۳/۵۴۷	۰/۱۰۰۰	۴۵/۳۱۶	۹۳/۳۸	۱۴/۴۱۸	۴	۲۱۳
خودکارآمدی	ثابت	۰/۴۵	۰/۳۹۷	۰/۵۰۱	۱۴/۵۵۲	۰/۱۰۰۰	۱۰/۶۵۴	۷۱/۸۴۱	۱۴/۲۹۳	۴	۲۰۹
	تصادفی	۰/۴۴۴	۰/۳۳۸	۰/۵۳۸	۷/۵۱	۰/۱۰۰۰	۱۰/۶۵۴	۷۱/۸۴۱	۱۴/۲۹۳	۴	۲۰۹
معنویت در کار	ثابت	۰/۴۳۷	۰/۳۷	۰/۵	۱۱/۴۷۹	۰/۱۰۰۰	۱۲/۷۷۹	۸۴/۳۴۹	۱۰/۹۸۶	۲	۹۲
	تصادفی	۰/۴۱۶	۰/۳۳۱	۰/۵۷۱	۴/۱۹۲	۰/۱۰۰۰	۱۲/۷۷۹	۸۴/۳۴۹	۱۰/۹۸۶	۲	۹۲
هویت رابطه‌ای	ثابت	۰/۵۸۶	۰/۵۲۸	۰/۶۳۹	۱۵/۵۲۹	۰/۱۰۰۰	۴/۶۰۹	۴/۶۰۹	۵۶/۶۰۷	*	*
	تصادفی	۰/۵۸۶	۰/۴۹۵	۰/۶۶۴	۱۰/۲۳	۰/۱۰۰۰	۴/۶۰۹	۴/۶۰۹	۵۶/۶۰۷	*	*
رفتار انحرافی	ثابت	۰/۳۵۸	۰/۲۹۳	۰/۴۲	۱۰/۰۷۴	۰/۱۰۰۰	۷/۱۷۱	۷۲/۱۱	۹/۸۶۳	۳	۷۳
	تصادفی	۰/۳۴۹	۰/۲۲۲	۰/۴۶۵	۵/۱۴۸	۰/۱۰۰۰	۷/۱۷۱	۷۲/۱۱	۹/۸۶۳	۳	۷۳
فضیلت سازمانی	ثابت	۰/۵۲۱	۰/۴۶۹	۰/۵۶۹	۱۶/۵۰۴	۰/۱۰۰۰	۲۹/۶۰۷	۹۳/۲۴۵	۱۱۶/۷۷۷	۳	۲۱۷
	تصادفی	۰/۵۳۵	۰/۳۳۱	۰/۶۹۷	۴/۴۲۳	۰/۱۰۰۰	۲۹/۶۰۷	۹۳/۲۴۵	۱۱۶/۷۷۷	۳	۲۱۷

مطابق جدول، ۱۶ فرضیه به روش فراتحلیل بررسی، و تأیید شدند. همچنین براساس شاخص Q و I^2 ، در خصوص تمامی متغیرها غیر از هویت ارتباطی میزان رابطه در حالت تصادفی قابل استناد بوده و به همین دلیل ردیف‌های مربوطه خاکستری شده‌اند. همچنین همچنین نمودار کیفی تمامی فرضیه‌ها ترسیم گردید که نشان از عدم سوگیری انتشار بودند. در جدول (۲) دسته بندی اندازه اثر این فرضیه‌ها ارائه می‌شود:

مطابق جدول، ۱۶ فرضیه به روش فراتحلیل بررسی، و تأیید شدند. همچنین براساس شاخص Q و I^2 ، در خصوص تمامی متغیرها غیر از هویت ارتباطی میزان رابطه در حالت تصادفی قابل استناد بوده و به همین دلیل ردیف‌های مربوطه خاکستری شده‌اند. همچنین نمودار کیفی تمامی فرضیه‌ها ترسیم گردید که نشان از عدم سوگیری انتشار بودند. در جدول (۲) دسته بندی اندازه اثر این فرضیه‌ها ارائه می‌شود:

جدول ۲: توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر متغیرها

دامنه تغییرات شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
شدت تأثیر کمتر از ۰/۳ (کم)	۰	۰
شدت تأثیر ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۱۱	۶۸/۷۵
شدت تأثیر بزرگتر مساوی ۰/۵ (زیاد)	۵	۳۱/۲۵
جمع	۱۶	۱۰۰

بر اساس جدول فوق می‌توان دریافت که بیشتر متغیرهایی که رابطه آنها با رهبری اخلاقی به روش فراتحلیل مورد آزمون قرار گرفتند، دارای اندازه تأثیر متوسط هستند.

بحث

مطابق نتایج باید گفت رهبری اخلاقی ضمن کاهش رفتارهای منفی، رفتارهای مثبتی مانند رفتار شهروندی سازمانی را تقویت می‌نماید (۲۳). این رهبران می‌توانند کارکنان را برانگیزانند تا تعامل بین فردی بیشتر شده (۲۴)؛ و با احساس مالکیت روانشناختی و تعهد به محل کار، توانمند شوند و رفتارهای مشارکتی کارکنان تشویق گردد (۲۵). همچنین می‌توانند عملکرد کارکنان را نیز تقویت کنند. وقتی کارکنان انگیزش

این رهبران با تجربه پیروان^{۱۷}، اقناع کلامی^{۱۸}، تسلط فعال^{۱۹} و برانگیختگی عاطفی^{۲۰}، اضطراب کارکنان را کاهش داده و خودکارآمدی آنان را تقویت می‌کند. همچنین رهبران اخلاقی نگران افکار و احساسات کارکنان بوده و به نظرات آنها علاقمند هستند؛ بنابراین آوای کارکنان افزایش، و سکوت سازمانی کاهش می‌یابد (۳۳). در این تحقیق رابطه رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی نیز تأیید شد. رهبران اخلاقی تعهد کارکنان را نسبت به ارزش‌ها و رسالت سازمانی جلب می‌نمایند (۳۴)؛ و به عنوان منبع حیاتی نفوذ اجتماعی و نگرش‌های سازمانی با تأکید کلامی و رفتاری، عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد (۳۵). همچنین رهبران اخلاقی مدار باید به بهترین شکل از کارکنان نگهداری نمایند و به تعالی برسانند؛ بنابراین رضایت شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت (۳۶). وقتی کارکنان رضایت و تعهد داشته باشند، تمایل ترک خدمت کاهش می‌یابد. بنابراین رهبری اخلاقی می‌تواند تمایل به ترک خدمت کارکنان را کاهش دهد (۳۷).

همچنین کلام، رفتار صادقانه و محترمانه رهبر منجر به اعتماد و تبعیت کارکنان از رهبر، و سپس اعتماد سازمانی می‌شود (۳۸). این رفتار رهبران با کارکنان، باعث تقویت کیفیت رابطه رهبر - پیرو نیز می‌شود (۳۹). از طرفی حاصل این رفتار، هویتی خواهد بود که سازمان به آنها

3. Altruism	نوع دوستی
4. Honesty	صداقت
5. Empowerment	توانمندسازی
6. Fairness	انصاف
7. Justice	عدالت
8. Ethical leadership	رهبری اخلاقی
9. Ethical leader behavior	رفتار اخلاقی رهبر
10. Leadership ethics	اخلاق رهبری
11. Moralized leadership	رهبری اخلاق مدار
12. Responsible leadership	رهبری مسئول
13. Managerial ethical leadership	رهبری اخلاقی مدیریتی
14. Social responsibility	مسئولیت پذیری اجتماعی
15. Ethical values	ارزش‌های اخلاقی
16. Social learning theory	نظریه یادگیری اجتماعی
17. Vicarious experience	تجربه پیروان
18. Verbal persuasion	اقتناع کلامی
19. Enactive mastery	تسلط فعال
20. Affective arousal	برانگیختگی عاطفی

References

- Hasanpour A, Abbasi T, Hadipour A. (2017). Identifying & prioritizing methods of ethics institutionalization within organization. *Ethics in Science and Technology*; 12 (1):17-23. (In Persian).
- Alaeddini M, Moghadam SE. (2014). A report on the significance of ethics in dental research in Iran. *Journal of Dental Medicine*; 27 (2):144-151. (In Persian).
- Taboli H, Moradi-Shahr-Babak M, Irann-Nezhad Parizi SJ. (2019). The relationship between ethical leadership and individual performance: Mediating role of organizational commitment. *Ethics in Science and Technology*; 14(2): 136-143. (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*; 25(6): 561-577.
- Dion M. (2012). Are ethical theories relevant for ethical leadership? *Leadership & Organization Development Journal*; 33(1): 4-24.
- Kaptein M. (2019). The moral entrepreneur: A new component of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*; 156(4): 1135-1150 .
- Kalshoven K, Den Hartog DN, De Hoogh AH. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*; 22(1): 51-69.
- Tourigny L, Han J, Baba VV, Pan P. (2019). Ethical leadership and corporate social responsibility in China: A multilevel study of their effects on trust

داده است (۴۰)؛ و به آن هویت سازمانی و رابطه‌ای می‌گویند (۴۱). همین رابطه محترمانه فرسودگی شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد (۲۶). در پایان، برای تقویت رهبری اخلاقی پیشنهاد می‌شود مدیران عالی سازمان‌ها، در برنامه‌ریزی‌های خود، اصول و ارزش‌های مبتنی بر رهبری اخلاقی را بین مدیران و کارکنان ترویج نمایند. همچنین بهتر است با اعلام اولویت پژوهشی رهبری اخلاقی در سازمان، ضمن جلب توجه کارکنان، شناخت بهتری نسبت به سطح آن در بین مدیران سازمان، و همچنین عوامل تأثیرگذار بر آن کسب نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود نتایج حاصل از پژوهش‌هایی که در ارتباط با سازمان را مورد مذاقه قرار داده تا بتوانند نکات کلیدی را از یافته‌ها استخراج نموده و به صورت پایدار مورد استفاده قرار دهند. این جمع‌بندی در سازمان‌های مختلف می‌تواند باعث حفظ و تثبیت بهتر و بیشتر یافته‌های تحقیقات تجربی شود.

در خصوص محدودیت تحقیق حاضر باید گفت به دلیل عدم امکان دسترسی به فایل و یا پایان‌نامه‌هایی که در خصوص رهبری اخلاقی انجام شده‌اند، این گروه مطالعاتی مدنظر قرار نگرفت. بنابراین پیشنهاد می‌شود تا محققان آتی با کسب مجوزهای لازم و حضور در مجموعه ایرانداک، پایان‌نامه‌های مدنظر را نیز در تحلیل بررسی شوند.

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌ها، می‌توان گفت افزایش مؤلفه‌های رهبری اخلاقی مدیران سازمان‌ها، منجر به افزایش سطح متغیرهای مفید نظیر توانمندسازی روانشناختی و کاهش متغیرهایی نظیر رفتارهای انحرافی کارکنان می‌شود. بنابراین با توجه به رسوایی‌های اخلاقی متعدد و شرایط موجود، ضرورت دارد با استفاده از رهبری اخلاقی، اخلاق را در سازمان و در بین کارکنان ترویج نمایند تا کانون کنترل داخلی، نیاز کنترل و نظارت بیرونی را کاهش داده و مزایای بسیاری برای سازمان و کارکنان محقق شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی و حق معنوی مؤلف آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

سپاسگزارى

بدین‌وسیله از معاونت محترم پژوهشی سازمان مرکزی (دانشگاه پیام نور) که فرصت اجرای این پژوهش را فراهم نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه نامه

- Organizational health سلامت سازمانی
- Ethical guidelines رهنمودهای اخلاقی

21. Rangriz H, Latifi-Jaliseh, S. (2018). Consequences of work ethics in organizations using a meta-analysis approach. *Ethics in Science and Technology*; 13(2): 9-18. (In Persian).
22. Bedi A, Alpaslan CM, Green S. (2016). A meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderators. *Journal of Business Ethics*; 139(3): 517-536.
23. Gerpott FH, Van Quaquebeke N, Schlamp S, Voelpel SC. (2019). An identity perspective on ethical leadership to explain organizational citizenship behavior: the interplay of follower moral identity and leader group prototypicality. *Journal of Business Ethics*; 156(4): 1063-1078.
24. Jabeen R, Munir S. (2018). The mediating role of psychological capital in the relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior. *Journal of Management and Research*; 5(2): 1-20.
25. Shareef RA, Atan T. (2019). The influence of ethical leadership on academic employees' organizational citizenship behavior and turnover intention. *Management Decision*; 57(3): 583-605.
26. Mo S, Shi J. (2017). Linking ethical leadership to employee burnout, workplace deviance and performance: Testing the mediating roles of trust in leader and surface acting. *Journal of Business Ethics*; 144(2): 293-303.
27. Ahn J, Lee S, Yun S. (2018). Leaders' core self-evaluation, ethical leadership, and employees' job performance: The moderating role of employees' exchange ideology. *Journal of Business Ethics*; 148(2): 457-470.
28. Yang Q, Wei H. (2017). Ethical leadership and employee task performance: examining moderated mediation process. *Management Decision*; 55(7): 1506-1520.
29. Javed B, Khan AA, Bashir S, Arjoon S. (2017). Impact of ethical leadership on creativity: the role of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*; 20(8): 839-851.
30. Aryati AS, Sudiro A, Hadiwidjaja D, Noermijati N. (2018). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*; 60(2): 233-249.
31. Mahdad, A, Asadi, M, Golparvar, M. (2015). Predicting psychological capital through spirituality in the workplace and ethical leadership. *Ethics in Science and Technology*; 34(10): 51-60. (In Persian).
32. Behzadi, A, Na'ami, A, Bashlide, K. (2015). Relationship between "conscientiousness, ethical climate and ethical leadership" and organizational virtuousness. *Ethics in Science and Technology*; 10(1): 63-73. (In Persian).
33. Wang D, Gan C, Wu C, Wang D. (2015). Ethical leadership and employee voice: Employee self- and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*; 158(2): 427-440.
9. Padash F, Golpour M. (2010). The relationship between ethical leadership and internal motivation for employee innovation and creativity. *Ethics in Science and Technology*; 5(1-2): 103-110. (In Persian).
10. Farahbod, F, Bakhshalizadeh, D, Banihatam, Sh. (2018). Analyzing the relationship between ethical variables with extra-role behaviors. *Ethics in Science and Technology*; 12(4): 10-19. (In Persian).
11. Mo S, Ling C-D, Xie X-Y. (2019). The curvilinear relationship between ethical leadership and team creativity: The moderating role of team faultlines. *Journal of Business Ethics*; 154(1): 229-242.
12. Van Quaquebeke N, Becker JU, Goretzki N, Barrot C. (2019). Perceived ethical leadership affects customer purchasing intentions beyond ethical marketing in advertising due to moral identity self-congruence concerns. *Journal of Business Ethics*; 156(2): 357-376.
13. Walumbwa FO, Hartnell CA, Misati E. (2017). Does ethical leadership enhance group learning behavior? Examining the mediating influence of group ethical conduct, justice climate, and peer justice. *Journal of Business Research*; 72: 14-23.
14. Wang Z, Xing L, Xu H, Hannah ST. (2019). Not all followers socially learn from ethical leaders: The roles of followers' moral identity and leader identification in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*; 1-21.
15. Mohajeran B, Divband A. (2017). Analyzing the relationship between ethical leadership and organizational silence with employee's creativity. *Ethics in Science and Technology*; 12(2): 137-148.
16. Zhu W, Zheng X, He H, Wang G, Zhang X. (2019). Ethical leadership with both "moral person" and "moral manager" aspects: Scale development and cross-cultural validation. *Journal of Business Ethics*; 158(2): 547-565.
17. Kuenzi M, Brown ME, Mayer DM, Priesemuth M. (2019). Supervisor-Subordinate (Dis) agreement on ethical leadership: An investigation of its antecedents and relationship to organizational deviance. *Business Ethics Quarterly*; 29(1): 25-53.
18. Hoch JE, Bommer WH, Dulebohn JH, Wu D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*; 44(2): 501-529.
19. Winston MD. (2007). Ethical leadership and ethical decision making: A meta-analysis of research related to ethics education. *Library & Information Science Research*; 29(2): 230-251.
20. Ng TW, Feldman DC. (2015). Ethical leadership: Meta-analytic evidence of criterion-related and incremental validity. *Journal of Applied Psychology*; 100(3): 948-965.



38. Xu AJ, Loi R, Ngo H-y. (2016). Ethical leadership behavior and employee justice perceptions: The mediating role of trust in organization. *Journal of Business Ethics*; 134(3): 493-504.
39. Yuan L, Vu M-C, Nguyen TTN. (2018). Ethical leadership, leader-member exchange and voice behavior: Test of mediation and moderation processes. China: Proceedings of the 2018 2nd International Conference on Management Engineering, Software Engineering and Service Sciences. Pp. 33-42.
40. Demirtas O, Hannah ST, Gok K, Arslan A, Capar N. (2017). The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification, and envy. *Journal of Business Ethics*; 145(1): 183-199.
41. Vahidi Nasab, H, Mohajeran, B, Ghal'ee, A, Ghalavandi, H. (2018). The relationship between ethical work climate & organizational identity. *Ethics in Science and Technology*; 12(4): 157-166. (In Persian).
- efficacy and self-impact as mediators. *Psychological Reports*; 116(3): 751-767.
34. Karakuş M. (2018). The moderating effect of gender on the relationships between age, ethical leadership, and organizational commitment. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*; 5(1): 74-84.
35. Potipiroon W, Ford MT. (2017). Does public service motivation always lead to organizational commitment? Examining the moderating roles of intrinsic motivation and ethical leadership. *Public Personnel Management*; 46(3): 211-238.
36. Özden D, Arslan GG, Ertuğrul B, Karakaya S. (2019). The effect of nurses' ethical leadership and ethical climate perceptions on job satisfaction. *Nursing Ethics*; 26(4): 1211-1225.
37. Demirtas O, Akdogan AA. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*; 130(1): 59-67.