

## رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاهها

دکتر سحر رستگار، دکتر ترانه عنایتی\*

گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۷/۲/۲۹، تاریخ پذیرش: ۹۷/۴/۲۵)

### چکیده

**زمینه:** کارکنان زمانی می‌توانند در مشاغل خود به خوبی عمل کنند که از توانایی و انگیزش لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند. در واقع توانایی و انگیزش منجر به عملکرد شغلی مناسب می‌شود و این توانایی و انگیزش نیز می‌تواند با حضور رهبری اخلاقی در سازمان قوت بگیرد. هدف این پژوهش بررسی رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود.

**روش:** پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی و به صورت کمی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در سال ۱۳۹۶ می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای، ۴۸۰ نفر با استفاده از تعیین حجم نمونه در مدلسازی معادلات ساختاری انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته مورد استفاده قرار گرفته و با توجه به سؤال‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزار Lisrel 8/8 استفاده شده است.

**یافته‌ها:** یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که بین رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد (۰/۵). مؤلفه فردی رهبری اخلاقی در میان سایر مؤلفه‌های رهبری، بالاترین رتبه و در میان مؤلفه‌های عملکرد شغلی بعد آموزشی، بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده‌اند.

**نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نمایانگر این ایده می‌باشد؛ که جذب مدیرانی با سبک‌های رهبری اخلاقی که دارای تجربه‌های آموزشی و پژوهشی مناسب هستند، موجب بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی خواهد بود.

**کلید واژگان:** رهبری اخلاقی، شایستگی‌های فردی، عملکرد حرفه‌ای، عملکرد شغلی

### سرآغاز

موفقیت و پیشرفت هر سازمان در گرو عملکرد شغلی بالای کارکنان است. اگر سازمان به عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی توجه نداشته باشد بهره‌وری سازمان کاهش یافته و از نیل به اهداف باز می‌ماند (۱). هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود نیاز دارد که کارکنانش مشاغل خود را در سطح قابل قبولی از بهره‌وری انجام دهند. از دیدگاه اجتماعی، بهترین خواسته‌ی هر فرد برای سازمانها، برخورداری از کارکنانی است که کار خود را خوب انجام دهند (۲). به عبارت دیگر عملکرد شغلی به‌عنوان ارزش مورد انتظار سازمانها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف می‌شود (۳).

عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد و این نیز مستقیماً باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین‌طور ارتقای خدمات سازمان می‌شود (۴). گزینش و به‌کارگیری افراد شایسته در هر سازمان با توجه به محیط پویا و متغیر کنونی و نیز تحولات سریع فناوری، دانش محور شدن امور و رقابت شدید در دنیای امروزی، یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین چالش‌هایی است که هر سازمان با آن روبروست. لذا سازمانها باید به منظور افزایش کارایی، بهره‌وری و حفظ و توسعه عملکرد مطلوب خود در جهت کسب مزیت رقابتی و مسائل مورد تأکید علم مدیریت، در استقرار نظام شایسته‌سالاری اقدامات جدی و مؤثری انجام دهند. در این میان بی‌تردید نقش اعضای هیأت علمی دانشگاهها، مراکز علمی و

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: tenayati@yahoo.com

بنابراین رهبران اخلاقی هم در زندگی شخصی خود و هم در عمر حرفه-ای خود بر ارزش‌های اخلاقی تأکید می‌کنند (۲۱).

دسته‌بندی‌های متفاوتی در رابطه با عوامل تشکیل دهنده رهبری اخلاقی بر اساس پژوهش‌های انجام شده، وجود دارد که در یک دسته بندی جامع عوامل تشکیل دهنده رهبری اخلاقی از سه حوزه فردی (۲۲، ۱۵، ۲۳)، سازمانی (۲۵-۲۶) و رفتار اخلاقی (۲۴، ۲۷ و ۲۸)، تشکیل شده‌است.

رهبری اخلاقی شاید بتواند رویکرد نوینی برای حفظ، توسعه و پیاده-سازی ارزش‌های اخلاقی در عالی‌ترین سطوح سازمان برای اجتناب از هزینه‌هایی باشد که موجب از بین رفتن منابع مادی و تخریب سرمایه-های اجتماعی سازمان در جوامع می‌شود. همچنین بررسی اثرات این رویکرد نوین بر عملکرد شغلی کارکنان نیز از موضوعاتی است که می-بایست بیشتر مورد توجه قرار گیرد (۲۹).

از آنجاکه هرچه رهبر در یک سازمان اخلاق مدارتر باشد، به همان اندازه کارکنان در تعامل با رهبر و با یکدیگر احساس اعتماد بیشتری کرده و از بیان نظرات و ایده‌هایشان در ارتباط با مسائل و مشکلات سازمان امتناع نخواهند کرد و با مشارکت در تصمیمات مرتبط با اهداف سازمان و حیطه شغلی خود استعداد و توانمندی خود را به نمایش خواهند گذاشت (۳۰). به نظر می‌رسد که رهبری اخلاقی موجب می‌گردد تا افراد، با احساس تعهد و تعلق بیشتر نسبت به سازمان فعالیت کنند و عملکرد رضایت‌بخشی را در سازمان از خود نشان دهند (۳۱). در واقع اخلاقی عمل کردن رهبران منجر به کارایی و اثربخشی بیشتر کارکنان خواهد شد (۲۲).

با توجه به این که آموزش زیربنای توسعه پایدار انسانی است باید درجهت توسعه شخصیت انسانی باشد و تحقق اهداف آموزشی نمی‌تواند بدون توجه به جنبه‌های اخلاقی صورت پذیرد (۳۲). اخلاق در آموزش عالی به مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت اعضای هیأت علمی در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای می‌انجامد. اصول اخلاقی آموزش عالی غالباً در ضمن قوانین و کدهای اخلاقی تعریف می‌شوند. اخلاق حرفه‌ای اعلام شده از سوی انجمن استادان دانشگاه ایالات متحده نمونه‌ای از این اصول است. اصولی همچون واقع‌بینی، عینیت‌گرایی و بی طرفی علمی از جمله اصولی است که در حوزه آموزش عالی به شدت مورد تأکید قرار می‌گیرند (۳۳).

نتایج مطالعات و آمارهای موجود بیانگر ضرورت پرداختن به رهبری اخلاقی است چرا که رهبری اخلاقی یکی از ضرورت‌های مدیران در سازمان‌های امروزی است و دانشگاه‌ها نقشی زیرساختی در تأمین منابع انسانی متخصص ایفا می‌کنند که تمرکز و تأکید دانشگاه بر توسعه رهبری اخلاقی در فضای آموزشی می‌تواند مروج این سبک از رهبری در سازمان‌های آینده باشد (۳۴).

رهبری اخلاقی با نگرش مناسب و مطلوب خود زمینه ساز توانمند سازی افراد با رویکردهای انگیزشی، ارتباطی، روانشناختی و ارزشی می‌باشد و نقشی اساسی در هدایت فرد برای رسیدن به جایگاه اجتماعی و نیل به هدف سازمانی دارد. بنابراین بکارگیری رهبری اخلاقی از سوی مدیران

تحقیقاتی در کسب جایگاه برتر علمی، شکستن مرزهای دانش به واسطه تربیت نیروی انسانی متخصص و بستر سازی در امر توسعه پایدار و همه‌جانبه در کشور بر کسی پوشیده نیست (۵). بررسی فعالیت-های اعضای هیأت علمی و نوع تعامل آنها، بازخورد مناسبی را برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی و تصمیم‌گیری‌های اساسی و برنامه ریزی های راهبردی به مسئولان نظام آموزش عالی فراهم آورده و از دیگر سو اعضای هیأت علمی نیز می‌توانند از چگونگی عملکرد خود آگاهی یافته و برای افزایش کیفیت فعالیت‌های خود اقدام کنند. این فعالیت ها سه دسته آموزشی، پژوهشی و ارایه خدمات (اجرایی) را شامل می‌شوند (۶). بعد اول عملکرد آموزشی که شامل مجموعه فرآیند تدریس شامل فعالیت‌های پیش از تدریس، حین تدریس و پس از تدریس (ارزشیابی پایان دوره) است. بعد دوم عملکرد پژوهشی، هرگونه فعالیتی که به تولید علم یا کشف روابط بین پدیده ها بینجامد یا راه این فرآیند را تسهیل نماید؛ عملکرد پژوهشی می‌نامند. بعد سوم عملکرد اجرایی- خدماتی که شامل هرگونه فعالیت دانشگاهی به غیر از تدریس و پژوهش (مانند خدمات مشاوره ای و خدماتی همراه با پست سازمانی) می باشد (۷).

در رابطه با ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل دهنده عملکرد شغلی بر اساس مستندات تئوریک و پژوهشی، دسته‌بندی‌های متفاوتی وجود دارد که در یک دسته‌بندی جامع عوامل تشکیل دهنده عملکرد شغلی به چهار دسته آموزشی (۸ و ۹)، پژوهشی (۸ و ۱۰)، حرفه‌ای (۱۱-۱۴) و شایستگی‌های فردی (۱۵ و ۱۰) تقسیم‌بندی شده‌اند.

به علاوه از آنجاکه رعایت اخلاق در سازمان، امری ضروری است تا سازمان از یک سو، جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند (۱۶). از متغیرهای مؤثر بر عملکرد شغلی می‌توان به رهبری اخلاقی اشاره داشت (۱۷). رهبری اخلاقی اقدامات و ارتباطاتی است که رهبری شجاع، انتقادپذیر، تهاشی‌ناپذیر، قابل اطمینان و منصف یک سازمان در قبال پیروان خود انجام می‌دهد (۱۸). در تعریفی دیگر، محققان رهبری اخلاقی را به معنای رفتار مطابق با قوانین، مسئولیت و حسن نیت در برابر کارکنان و جامعه تعریف می‌کنند (۱۹). 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 تصمیم‌گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند (۲۰).

همچنین ترینو و همکاران اشاره کردند که رهبر، زمانی رهبر اخلاقی است که به عنوان یک شخص اخلاقی تعریف شود و دارای ویژگی‌هایی مثل درستکاری، قابلیت اعتماد، عدالت، قاطعیت در تصمیم‌گیری و خوش اخلاقی در زندگی شخصی باشد. رهبر باید به عنوان یک مدیر اخلاقی مورد قبول واقع شود. یک مدیر اخلاقی مدیری است که تلاش-های فعالی را برای اثرگذاری بر رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی پیروان خود انجام دهد و اخلاق را بخشی واضح از سازمان خود قرار بدهد.



تصادفی سه دانشکده انتخاب شد و در هر دانشکده نیز به صورت تصادفی سه رشته تحصیلی انتخاب و اعضای هیأت علمی آن به عنوان نمونه پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. معیار تعیین حجم نمونه این گونه بود که در مدل یابی معادلات ساختاری حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود:  $5q \leq n \leq 15q$ ؛ که در آن  $q$  تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سؤالات) پرسشنامه و  $n$  حجم نمونه است (۹). با توجه به فرمول مذکور و با در نظر گرفتن ۶ آزمودنی در ازای هر سؤال پرسشنامه، در نهایت حجم نمونه ۴۸۰ نفر به دست آمد. بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نشان داده‌است که ۳۲/۲ درصد آزمودنی‌ها زن و ۶۷/۸ درصد آزمودنی‌ها، مرد بوده‌اند. همچنین در رابطه با سن آزمودنی‌ها، بیشترین فراوانی ۵۹/۴ درصد مربوط به بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال بوده‌است.

به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های محقق ساخته بر گرفته از کدهای حاصل از مصاحبه استفاده شد که با نظرسنجی از اساتید دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، تکمیل شد. گویه‌های پرسشنامه‌های این پژوهش شامل دو قسمت است:

الف) گویه‌های عمومی: در سؤال‌های عمومی هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی پاسخگویان است. این قسمت شامل پنج سؤال است و مواردی مانند جنسیت، سن، گروه تحصیلی و سابقه کار مطرح شده‌اند.

ب) پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی گویه‌های تخصصی: این بخش شامل ۸۰ گویه بسته و ۲ سؤال باز می‌باشد. در طراحی این بخش سعی شده است که تا حد ممکن، گویه‌های پرسشنامه‌ها برای پاسخگویان قابل درک باشد. این گویه‌ها از نوع بسته و از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد.

در این پژوهش به منظور بررسی روایی پرسشنامه، از روایی صوری، محتوایی و سازه استفاده شد. روایی ظاهری پرسشنامه نهایی به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی به کمک پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه تدوین گردید. برای بررسی روایی محتوایی از فرم‌های CVR و CVI استفاده شد. بررسی روایی محتوایی قبل از توزیع پرسشنامه و از طریق خبرگان (اعضای مصاحبه شونده، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها) صورت گرفت. بر اساس این نوع از روایی هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت و برخی سؤالات اصلاح شد. روایی سازه از دو قسمت روایی همگرا و واگرا تشکیل شده است. تست-هایی که برای سنجش روایی همگرا به کار می‌رود عبارتند از: ۱. همه بارهای عاملی معنادار باشد؛ ۲. بارهای عاملی بالای ۰/۵ باشد؛ ۳. AVE (میانگین واریانس استخراج شده) بزرگتر از ۰/۵ باشد؛ ۴. پایایی ترکیبی بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده باشد که تمام موارد در این پژوهش تأیید شد.

در این پژوهش برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. میزان ضریب آلفای کرونباخ و ترکیبی برای همه مؤلفه‌های دو بعد رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی بالاتر از ۰/۷ است و پایایی ترکیبی برای همه ابعاد بزرگتر از ضریب واریانس استخراج شده است. البته باید توجه داشت که پیش تست آلفای

دانشگاهی، آنها را در تربیت دانشجویان با اخلاق‌تر و 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. نه تنها مدیران و مسئولین دانشگاهی بلکه کارکنان و اعضای هیأت علمی به عنوان الگوهای عملی دانشجویان با رعایت نکات و مؤلفه‌های رهبری اخلاقی می‌توانند بر تفکرات، دیدگاه‌ها و نگرش دانشجویان اثرگذار باشند (۳۵).

از آنجاکه اعضای هیأت علمی یکی از اجزای کلیدی مراکز آموزش عالی هستند، ارتقاء و بهبود کیفیت آموزش و پژوهش و خدمات تخصصی هدف متعالی هر نظام آموزش عالی است که دست نیافتن به این هدف باعث به هدر رفتن منابع اقتصادی، زوال اعتماد به نفس و تزلزل شخصیت فردی و اجتماعی فراگیرندگان می‌شود. بررسی‌ها نشان داده‌اند که آموزش (تدریس) و پژوهش (تحقیق) از جمله فعالیت‌هایی هستند که از ماهیت اخلاقی برخوردارند و ادراک اخلاقی در حوزه آموزش عالی با ادراک جمعی اساتید و دانشگاهیان در حیطه‌های آموزش و پژوهش میسر می‌شود (۳۶).

امروزه، دانشگاه کارکردهای مختلفی دارد. مهمترین وظایف دانشگاه، مربوط به آموزش و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه است حال اگر دانشگاه رویکردی اخلاقی در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه نداشته باشد، نیروی تربیت شده فاقد تعهد کافی برای انجام تعهدات و ممکن است حتی دارای تمایلات غیراخلاقی باشند. در واقع توجه به عملکرد در سطح فردی با رویکردی اخلاقی در دانشگاه اهمیت قابل ملاحظه‌ای در ارتقا فرآیندها و انتقال دانش و اطلاعات مبتنی بر اخلاق-مداری داشته باشد. ارتقای عملکرد شغلی براساس رهبری اخلاقی می‌تواند از ایجاد هزینه‌هایی که به اقتصاد و امنیت اخلاقی جامعه صدمه می‌زند جلوگیری کند. از این رو، وجود جو اخلاقی در آموزش و تربیت نیروی انسانی برای رشد و جلوگیری از فساد سازمانی ضروری به نظر می‌رسد.

لذا با توجه به آنچه گفته شد پژوهشگران در پژوهش حاضر درصد برآمده‌اند که رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران را بررسی نمایند.

## روش

پژوهش حاضر از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران به جز دانشگاه‌های پیام نور، فنی و حرفه‌ای، علمی کاربردی و غیرانتفاعی بود. در این پژوهش، برای انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. بدین صورت که از بین ۲۴ دانشگاه موجود، دانشگاه‌های تهران، امیرکبیر، خوارزمی، علامه طباطبائی، صدا و سیما، الزهرا، تربیت مدرس و خواجه نصیر طوسی، به صورت تصادفی انتخاب شد. سپس در هر دانشگاه به صورت

در این بخش داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های علمی مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌گیرد؛ اما قبل از تجزیه و تحلیل داده‌ها پیش پردازش داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج نشان داد در برخی از گویه‌ها هم‌شدگی اتفاق افتاده است؛ بنابراین، برای رفع این مشکل از روش میانه برای جایگذاری مقادیر آنها استفاده شد و تمام داده‌های مفقوده جایگزین شد. به منظور شناسایی داده‌های پرت از گراف باکس پلات استفاده شد که نتایج نشان داد هیچ داده پرتی وجود ندارد.

علاوه بر این، در نرم‌افزار اکسل برای حذف بی‌تفاوتی‌ها در پاسخ‌ها، انحراف معیار هر آزمودنی در پاسخ به یک پرسشنامه محاسبه شد که نتایج نشان داد انحراف معیار پاسخ هر یک از آزمودنی‌ها به سؤال‌های پژوهش کمتر از ۰/۳ نیست و بنابراین هیچ آزمودنی حذف نشد.

شاخص‌های مرکزی و پراکندگی برای مؤلفه‌های رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی در جدول ۱ گزارش شده است.

کروناخ بر روی ۳۰ آزمودنی جداگانه انجام شد و بعد از اینکه مشخص شد همبستگی درونی سؤالات مناسب است پرسشنامه نهایی برای سایر آزمودنی‌ها توزیع شد.

با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی برای متغیرهای جمعیت شناختی که داده‌های آن از پرسشنامه به دست آمد میانگین، انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی و نمودار برای هر یک از متغیرها ارائه شد که این فرآیند توسط نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

در بخش استنباطی آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش مدل-ساز معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار Lisrel 8/8 صورت پذیرفت.

### یافته‌ها

جدول ۱: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی برای مؤلفه‌های رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی

شاخص	عملکرد شغلی			رهبری اخلاقی		
	فردی	سازمانی	رفتار اخلاقی	آموزشی	پژوهشی	حرفه‌ای
میانگین	۲/۷۱۳	۲/۰۹۸	۲/۲۹۲	۳/۲۶۷	۲/۴۹۳	۲/۵۷۷
انحراف معیار	۰/۷۳۰	۰/۵۱۴	۰/۶۱۱	۰/۶۱۴	۰/۶۸۹	۰/۶۲۲
چولگی	-۰/۴۲۹	۰/۵۴۶	-۰/۲۴۰	-۰/۲۵۶	-۰/۰۲۸	-۰/۱۹۵
کشیدگی	-۰/۵۰۳	۱/۰۶۴	-۰/۱۰۴	-۰/۰۳۹	-۰/۲۶۷	۰/۱۲۱
کمینه مقدار	۲	۲	۱	۱	۲	۲
بیشینه مقدار	۵	۵	۵	۵	۵	۵

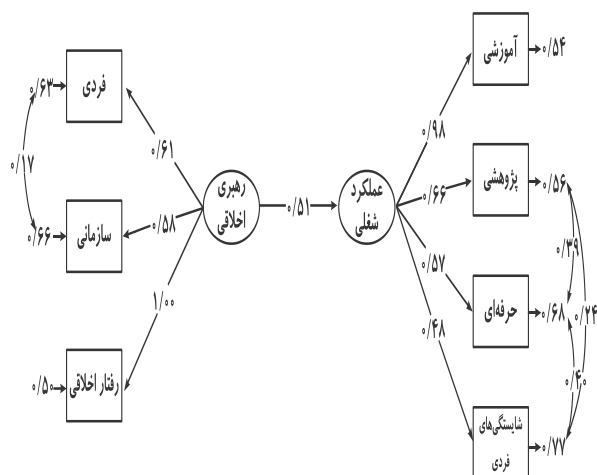
بررسی نرمال بودن نهایی داده‌های به دست آمده از ابعاد رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی:

نرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون-های کولموگروف - اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۲ منعکس شده است.

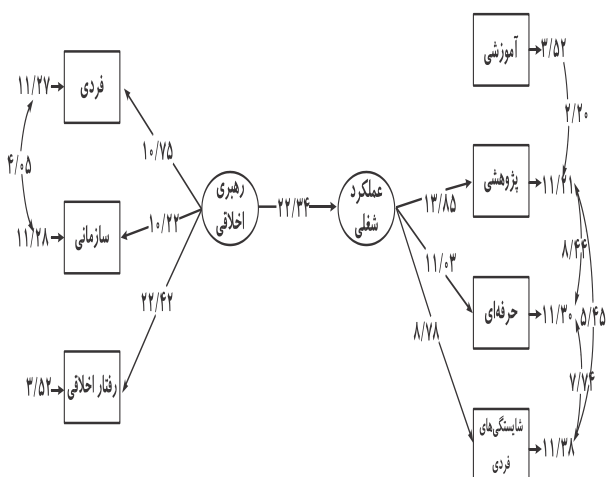
همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد، بیشترین میانگین مربوط به عامل فردی و کمترین میانگین مربوط به عامل سازمانی در رهبری اخلاقی و بیشترین میانگین مربوط به عامل شایستگی‌های فردی و کمترین میانگین مربوط به عامل آموزشی در عملکرد شغلی می‌باشد. از نظر چولگی و کشیدگی عوامل فوق در بازه قابل قبولی قرار دارند و می‌توان ادعا نمود که توزیع آن‌ها نرمال باشد.

جدول ۲: خلاصه آزمون شاپیرو ویلک و کولموگروف - اسمیرنوف مؤلفه‌های مستخرجه

متغیر	کولموگروف - اسمیرنوف			شاپیرو - ویلک		
	آماره	درجه آزادی	سطح معناداری	آماره	درجه آزادی	سطح معناداری
رهبری اخلاقی	فردی	۰/۱۲۱	۴۸۰	۰/۱۳۵	۰/۹۶۷	۰/۷۴۱
	سازمانی	۰/۱۰۰	۴۸۰	۰/۰۸۶	۰/۹۷۴	۰/۷۵۱
	رفتار اخلاقی	۰/۱۳۴	۴۸۰	۰/۱۳۴	۰/۹۶۴	۰/۷۴۰
عملکرد شغلی	آموزشی	۰/۰۹۶	۴۸۰	۰/۲۱۵	۰/۹۸۴	۰/۷۰۲
	پژوهشی	۰/۱۰۰	۴۸۰	۰/۰۸۶	۰/۹۷۴	۰/۷۵۱
	حرفه‌ای	۰/۲۴۷	۴۸۰	۰/۳۰۱	۰/۹۲۹	۰/۷۳۲
	شایستگی‌های فردی	۰/۱۳۵	۴۸۰	۰/۱۱۹	۰/۹۷۱	۰/۷۲۴



نگاره ۱: مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



نگاره ۲: مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

همان‌طور که در نگاره ۲ نشان داده شده است، کلیه مقادیر پارامترهای مربوط به رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران به همراه بارهای عاملی و ضرایب مسیر نشان داده شده است که در جدول ۶ به صورت خلاصه آورده شده است. مؤلفه فردی رهبری اخلاقی در میان سایر مؤلفه‌ها بالاترین رتبه (۰/۶۱) و سپس مؤلفه رفتار اخلاقی و سازمانی به ترتیب رتبه‌های دوم و سوم را به خود اختصاص داده بودند همچنین در میان مؤلفه‌های عملکرد شغلی بعد آموزشی (۰/۹۸) بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده بود و مؤلفه‌های پژوهشی، حرفه‌ای و شایستگی‌های فردی رتبه‌های دوم تا چهارم را به خود اختصاص دادند.

چنانکه در اطلاعات جدول ۲ مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری در همه متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد، به عبارت دیگر توزیع مربوط به همه عوامل، نرمال می‌باشد.

در ادامه با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری، به آزمون سوال پژوهش که در زیر آمده است پرداخته می‌شود.

رهبری اخلاقی چه تأثیری بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران دارد؟

به منظور بررسی رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از مدل تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. در بخش مدل اندازه‌گیری، بررسی مدل اندازه‌گیری هر سه مؤلفه رهبری اخلاقی و چهار مؤلفه عملکرد شغلی نشان داد که هر هفت مدل اندازه‌گیری نتایج برازش مدل در وضعیت مطلوبی بودند. همچنین بارهای عاملی استاندارد شده برای سوالات مربوط به عامل فردی، سازمانی و رفتار اخلاقی و همچنین عامل‌های آموزشی، پژوهشی، حرفه‌ای و شایستگی فردی از بعد عملکرد شغلی نیز از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند زیرا همه بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۵ بود.

مدل ساختاری

نگاره ۱ نمودار مسیر برازش شده به داده‌ها را نشان می‌دهد. همانگونه که شاخص‌های  $\chi^2$  و RMSEA نشان می‌دهند، مدل اصلاح شده برازش مناسب‌تری را به داده‌ها ارائه می‌کند که در جدول ۳ مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۳: شاخص‌های برازش تحلیل مسیر مدل

شاخص‌های برازش		نام شاخص
مقدار	حد مجاز	
۲/۲۲	کمتر از ۳	Chi-square/df
۰/۰۲۱	کمتر از ۰/۱	RMSEA (ریشه میانگین خطای برآورد)
۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹	CFI (برازندگی تعدیل یافته)
۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹	NFI (برازندگی نرم شده)
۰/۹۶	بالاتر از ۰/۸	GFI (نیکویی برازش)
۰/۸۶	بالاتر از ۰/۸	AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده)

همانگونه که مشاهده می‌شود شاخص‌های برازش مدل در وضعیت مطلوبی قرار گرفته است.

با توجه به اینکه در مدل آزمون شده بالا، مسیرهای بین متغیرها همان مؤثر بودن عوامل مورد نظر هستند. در نگاره ۱، برآورد ضرایب استاندارد مسیرها به همراه بار عاملی هر یک از متغیرها آورده شده است.

جدول ۴: برآوردهای مربوط به مدل رهبری اخلاقی به منظور بهبود عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی

شهر تهران

وضعیت	مقدار t	بار عاملی	مسیر	
			←	عملکرد شغلی
پذیرفته شد	۲۲/۳۴	۰/۵۱		رهبری اخلاقی

بحث

مراکز آموزش عالی در تغییر و تحولات جوامع انسانی نقش مهمی ایفا کرده‌اند، به طوری که بدون در نظر گرفتن این نقش نمی‌توان مسیر توسعه جوامع را بررسی کرد. به جرئت می‌توان گفت که در تاریخ بشر هیچ عاملی همانند آموزش عالی بانی و ناشر تحولات سازنده در جوامع انسانی نبوده است. چه آن‌که پیشتازان تحولات علمی و اجتماعی تربیت‌شدگان آموزش عالی هستند که کارکنان آگاه علمی جامعه را تشکیل می‌دهد. به عبارت دیگر از جمله رسالت‌های عمده دانشگاه و آموزش عالی، تسهیل رشد و تکامل انسان، توسعه و غنای دانش و فرهنگ کشور و پرورش نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه است. آموزش عالی شرایط مناسبی برای بروز مشکلات اخلاقی دارد و اخلاق در همه زمینه‌ها و فعالیتهای آموزش عالی کاربرد دارد (۷).

به علاوه، عملکرد بهینه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها پیامدهای مناسبی چه در دانشگاه و چه در جامعه دارد و موجب توسعه همه‌جانبه جامعه می‌شود و به‌عنوان یک مزیت رقابتی عمل می‌کند، از این رو، این فرایند، دغدغه اصلی جامعه و مدیران سازمان‌های پویا و بالنده امروزی مانند دانشگاه‌ها است. در این میان، بدیهی است که اولویت دادن به سبک‌های رهبری اخلاقی مدار در بین مدیران دانشگاه، ضمن بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی، بهبود تفکر، ابتکار و نوآوری در بین اعضای هیأت علمی و ارتقای شایستگی‌ها و مهارت‌های کاربردی آنان موجب ارتقای دانش و نگرش شده وضعیت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه را بهبود می‌بخشد. لذا تحقیق حاضر در همین راستا و با هدف «شناسایی و سنجش رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران» به‌منظور شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن انجام شده است.

در پژوهش حاضر به‌منظور شناخت بیشتر موضوع در زمینه رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی و همچنین شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها، با بررسی مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده در ایران و جهان، سه مؤلفه برای رهبری اخلاقی و چهار مؤلفه برای عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران شناسایی گردید. سپس مؤلفه‌های شناسایی شده در مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۴ نفر از متخصصان و افراد ذی‌صلاح که دارای پست‌های اجرایی در رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی بودند و بصورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب گردیدند، تعدیل شده و در نهایت ۸۰ شاخص مورد تایید قرار گرفت. ۳ مؤلفه و ۳۸ شاخص برای رهبری اخلاقی و ۴ مؤلفه و ۴۲ شاخص برای عملکرد شغلی (عامل اول عملکرد آموزشی، عامل دوم عملکرد پژوهشی، عامل سوم عملکرد حرفه‌ای و عامل چهارم عملکرد

شایستگی‌های فردی) نامگذاری شد. بر اساس مؤلفه‌های بدست آمده پرسشنامه محقق ساخته‌ای که شامل ۸۰ گویه بسته و ۱ سؤال بازپاسخ برای بررسی وضعیت موجود و پیش‌بینی وضع مطلوب تدوین گردید. پرسشنامه مذکور بر مبنای طیف ۵ درجه ای لیکرت تنظیم گردید و بین ۴۸۰ نفر از اعضای هیأت علمی که به‌صورت تصادفی و خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب گردیده بودند، توزیع شد. روایی پرسشنامه از طریق روایی محتوایی و سازه با استفاده از نظر صاحب‌نظران و افراد ذی‌صلاح در حوزه رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی مورد تایید قرار گرفت. برای پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب همه گویه‌های آن بالای ۰/۷ می‌باشد.

یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه مؤلفه‌های رهبری اخلاقی با برخی از پژوهش‌ها همسو است. ضمن اینکه بسیاری از پژوهش‌های انجام شده در این زمینه در سازمان‌های مختلف در ایران و جهان، بر رهبری اخلاقی مدار تاکید می‌کنند چراکه منجر به بهبود عملکرد آنان می‌گردد، بسیاری نیز بر بهبود تعهد سازمانی و رفتار شهروند سازمانی، بهبود سلامت سازمانی و همچنین عملکرد شغلی تاکید دارند. از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

به عنوان مثال، نتایج یک پژوهش نشان داد که ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی بالا بر تمایل به درگیر شدن در تعهد سازمانی مثبت و رفتار شهروند سازمانی تأثیر دارد (۳۷). همچنین بررسی رابطه میان رهبری اخلاقی و عملکرد سازمان با نقش واسطه عدالت رویه‌ای و جو اخلاقی، نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران به طور قابل توجهی پیش‌بینی کننده جو اخلاقی است که این امر منجر به عدالت رویه‌ای در سازمان است. همچنین عدالت رویه‌ای و جو اخلاقی رابطه میان رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد سازمان را به طور کامل میانجی‌گری می‌کند (۳۸). پژوهش دیگری، ابعاد هویت اخلاقی و بصیرت اخلاقی از ابعاد مؤثر بر راهبری اخلاقی معرفی می‌کند (۳۹). مطالعات دیگری در زمینه رهبری اخلاقی، نشان داد که، رهبری اخلاقی در سازمان، مهربانی، توجه و انسان دوستی را به همراه دارد (۲۸). از طرفی، نتایج مطالعه تأثیر سبک رهبری اخلاقی و مشارکت در بودجه بر عملکرد و رضایت شغلی، نشان داد که سبک رهبری اخلاقی مدار بطور قابل توجهی بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار است (۴۰).

رهبری اخلاقی که دارای دو بعد فردی و مدیریتی معرفی شده است (۴۱)، بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی تأثیرگذار است (۲۰). همچنین بر اساس پژوهش‌های انجام شده، رهبری اخلاقی با سلامت سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد، به این معنی که هر قدر به رهبری اخلاقی

استقرار نظام سنجش صلاحیت حرفه‌ای با هدف پایش عملکرد شغلی اساتید را پیشنهاد می‌نمایند. همچنین گنجاندن روش‌های کیفی پژوهش و تحقیق در برنامه سنجش صلاحیت حرفه‌ای اساتید و نظارت بر رعایت استانداردهای اخلاقی، جهت پیاده‌سازی رهبری اخلاقی در دانشگاه‌ها به منظور بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی، نیز از جانب پژوهشگران توصیه می‌شود.

### نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که رهبری اخلاقی در دانشگاه، به نحوه استفاده از قدرت اجتماعی توسط مدیران و رهبران دانشگاه در تصمیم‌گیری‌ها و اقداماتی که در محیط دانشگاهی انجام می‌دهند و نحوه تأثیر و نفوذ آن‌ها بر دیگران توجه دارد. رهبران اخلاق مدار با استفاده از ویژگی‌هایی مانند اخلاقیات (براساس مؤلفه‌های صداقت، قابلیت اعتماد و استانداردهای بالای اخلاقی)؛ وضوح نقش (براساس مؤلفه‌های شفافیت رهبری، مشارکت در ارتباطات باز و میزان وضوح انتظارات و مسئولیت‌ها)؛ و تسهیم قدرت (براساس مؤلفه‌های فراهم آوردن شرایطی برای شنیدن صدای پیروان و مشارکت پیروان در تصمیم‌گیری)؛ به دنبال دستیابی به منافع هستند که همه اعضای سازمان از آن نفع ببرند. مدیران دانشگاهی و اعضای هیأت علمی برای آنکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدف مشترکی متقاعد کنند، باید به اخلاقیات پذیرفته شده پایبند باشند و متعهد بودن خود را به اخلاقیات، از طریق رفتار ملموس نشان دهند. از طرفی دیگر، کیفیت و کمیت عملکرد دانشگاه‌ها به عملکرد تک‌تک افراد دانشگاه بستگی دارد. میزان عملکرد هر فرد در دانشگاه تابعی از رهبری آن دانشگاه است. اعضای هیأت علمی زمانی می‌توانند در مشاغل خود به خوبی عمل کنند که از توانایی و انگیزش لازم برای داشتن عملکرد مناسب بهره‌مند باشند. در واقع توانایی و انگیزش منجر به عملکرد شغلی مناسب آنان می‌شوند و این توانایی و انگیزش نیز می‌تواند با وجود حضور رهبری اخلاقی در دانشگاه قوت بگیرد.

### ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است.

### واژه نامه

1. Ethics	اخلاق
2. Education	آموزش
3. Educational Performance	عملکرد آموزشی
4. Ethical Behavior	رفتار اخلاقی
5. Ethical Leadership	رهبری اخلاقی
6. Faculty members	هیئت علمی
7. Honesty	صداقت
8. Individual Competency	شایستگی های فردی

افزوده شود به همان نسبت میزان سلامت سازمانی بالا می‌رود و از بین ابعاد بررسی شده بالاترین ضریب همبستگی مربوط به بعد عدالت بوده است (۴۲). نتایج پژوهش دیگری نشان داد که وجود رهبری اخلاقی باعث می‌گردد که کارکنان با عملکرد بهتری در سازمان فعالیت داشته باشند و با احساس تعهد و تعقل بیشتر نسبت به سازمان فعالیت کنند و عملکرد رضایت‌بخشی را در سازمان از خود نشان دهند (۳۱).

همچنین بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه عملکرد شغلی، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر در زمینه مؤلفه‌های عملکرد شغلی با برخی از پژوهش‌ها همسو است. ضمن اینکه بسیاری از پژوهش‌های انجام شده در این زمینه در سازمانهای مختلف در ایران و جهان، بر ارتقای عملکرد شغلی به عنوان عاملی برای توسعه و بالندگی سازمانی تأکید می‌کنند. از جمله نتیجه یک پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران وجود دارد (۴۳). همچنین نتایج تحقیق دیگری حاکی از آن است که تعامل و علاقه‌مندی نیز بر اشتیاق و عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارند (۱۱) و عملکرد شغلی مناسب نیز، تابعی از رضایت شغلی می‌باشد (۴۴). در پژوهش دیگری، برای عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی، شش عامل، تعهد حرفه‌ای، پژوهش و فن آوری، توسعه حرفه‌ای آموزش، مشاوره و فرهنگی و اجتماعی - تربیتی، به عنوان استانداردهای عملکردی اعضای هیأت علمی معرفی شدند و از بین شش عامل مورد بررسی بالاترین اولویت مربوط به عامل آموزشی و کمترین رتبه مربوط به عامل توسعه حرفه‌ای شناخته شدند. در وضعیت مطلوب نیز بالاترین اولویت مربوط به عامل آموزشی و کمترین رتبه عامل پژوهشی و فناوری بوده است. در هر دو وضعیت بالاترین اولویت مربوط به عامل آموزش بود که این نشان از اهمیت این عامل دارد (۴۵).

براساس نتایج تحقیقی دیگر، چهار عامل اصلی در ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی که عبارتند از عامل آموزشی، مدیریتی، پژوهشی و شایستگی فردی معرفی شدند (۸). همچنین، مشخص شد که بهبود عملکرد پژوهشی اساتید در علوم انسانی از طرفی نیازمند انجام اصلاحات در رویکردهای سازمانی و مدیریتی و سیاستگذاری پژوهش است و از طرف دیگر مشروط به اجرای برنامه‌های توانمندسازی و تقویت بنیه‌های حرفه‌ای اساتید در زمینه پژوهش و فراهم کردن شرایط و منابع مناسب مالی، مادی و علمی برای انجام فعالیت‌های پژوهش توسط اساتید را شامل می‌شود (۴۶).

باید توجه داشت که این پژوهش محدود به اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران می‌باشد و سایر دانشگاه‌ها در سایر استان‌ها را در بر نمی‌گیرد. لذا در تعمیم نتایج باید جانب احتیاط را رعایت کرد.

در نهایت با توجه به یافته‌های پژوهش، محققان ایجاد کانون‌های ارتباطی بین مدیران و اساتید دانشگاه، جذب مدیرانی با سبک‌های رهبری اخلاقی که دارای تجربه‌های آموزشی و پژوهشی مناسب هستند، ارزشیابی و بازخورد مناسب و به موقع از رعایت اخلاق در اساتید و



13. Ahammad MF, Tarba SY, Liu Y, Glaister KW. (2016). Knowledge transfer and cross-border acquisition performance: The impact of cultural distance and employee retention. *International Business Review*; 25(1): 66-75.

14. Bai Y, Han GH, Harms PD. (2016). Team conflict mediates the effects of organizational politics on employee performance: A cross-level analysis in China. *Journal of Business Ethics*; 1-15.

15. De Wolde A, Groenendaal J, Helsloot I, Schmidt AJ. (2014). an explorative study on the connection between ethical leadership, prototypically and organizational misbehavior in a Dutch fire service. *International Journal of Leadership Studies*; 8(2): 18-43.

16. Mosavi F, Vashni A, Heydari F, Mohamadi N, Soleymani F, Gheysarzadeh M. (2017). Professional ethics of educational principals. *Ethics in Science and Technology*; 11(4): 58-65. (In Persian).

17. Walumbwa FO, Morrison EW, Christensen AL. (2012). Ethical leadership and group in-role performance: The mediating roles of group conscientiousness and group voice. *The Leadership Quarterly*; 23(5): 953-964.

18. Wang AC, Chiang JT, Chou WJ, Cheng BS. (2017). One definition, different manifestations: Investigating ethical leadership in the Chinese context. *Asia Pacific Journal of Management*; 1-31.

19. Tutar HA, Mehmet C. (2011). Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; 24: 1378-1388.

20. Abbaszadeh M, Bodaghi 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).

21. Stouten J, Bailien E, Van den Broek A, Camps J, De Witte H, Euwema M. (2010). Discouraging bullying: The role of ethical leadership and its effects on the work environment. *Journal of Business Ethics*; 95(1): 17-27.

22. Kalshoven K, Den Hartog DN, Dehogh AH. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *Leadership Quarterly*; 22(1): 51-69.

23. De Hoogh, AH, 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. *The Leadership Quarterly*; 19(3): 297-311.

24. Rafiee M, AliAhmadi AR, Mousavi M, Kermani M. (2013). Ethical leadership, the result of the Islamic management Paradigm. *Research Quarterly in Islamic Ethics*; 6(20): 49- 76. (In Persian).

25. Resick CJ, Hanges PJ, Dickson MW, Mitchelson JK. (2006). A cross-cultural examination of the

9. Job Performance

10. Leadership

11. Productivity

12. Professional Performance

13. Research Performance

14. Role Clarification

15. Shared Power

عملکرد شغلی

رهبری

بهره وری

عملکرد حرفه ای

عملکرد پژوهشی

وضوح نقش

تسهیم قدرت

## References

1. Bakhshi E, Kalantary R, Salimi N. (2017). Assessment of job performance and determinants in healthcare workers in Islamabad. *Arak Medical University Journal*; 20(119): 1-9. (In Persian).

2. Papay JP, Taylor ES, Tyler JH, Laski M. (2016). Learning job skills from colleagues at work: Evidence from a field experiment using teacher performance. UK: National Bureau of Economic Research.

3. Motowidlo SJ. (2003). Job performance. *Handbook of psychology*. New Jersey: John Wiley.

4. Dvir T, Eden D, Avolio BJ, Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*; 45(4): 735-744.

5. Pendarpour-Fard S. (2013). Qualification in selecting a superior faculty member with a multi-criteria decision-making technique approach. [MA thesis]. Shahroud: Islamic Azad University. (In Persian).

6. Rakhshani M, Shams A. (2014). Relationship between research and teaching performance of agricultural faculty members (at the University of Zanjan). *Journal of Agricultural Education Administration Research*; 6(31): 3-17. (In Persian).

7. Mohammadi R. (2009). Quality assessments for higher education: concepts, principles, methods, and criteria. Tehran: Sanjesh Organization Publication. (In Persian).

8. Shams Morkani G, Fath Abadi J, Zangeneh F. (2014). Design a performance evaluation model for faculty members. Tehran: 1<sup>st</sup> National Quality Assessment Conference in Academic Systems. (In Persian).

9. Kang YS, Kwon SD. (2016). A Study on the influencing factors of smart-work performance. *Journal of Information Technology Applications and Management*; 23(1): 61-77.

10. Peng J, Li D, Zhang Z, Tian Y, Miao D, Xiao W, Zhang J. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*; 21(1): 50-59.

11. Owens BP, Baker WE, Sumpter DM, Cameron KS. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*; 101(1): 35-42.

12. Motowidlo SJ. (2003). Job performance: *Handbook of psychology*. New Jersey: John Wiley.





- and planning in higher education; 11(4):1-7 (In Persian).
37. Mitonga-Monga J, Cilliers F. (2016). Perceived ethical leadership: It is moderating influence on employees' organizational commitment and organizational citizenship behaviors. *Journal of Psychology in Africa*; 25(1): 1-8.
38. Shin Y, Sung SY, Choi JN, Kim MS. (2014). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*; 129(1): 43-57.
39. Zhu W, Treviño LK, Zheng X. (2016). Ethical leaders and their followers: The transmission of moral identity and moral attentiveness. *Business Ethics Quarterly*; 26(01): 95-115.
40. Reid J. (2016). The effects of leadership styles and budget participation on job satisfaction and job performance. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*; 3(1): 21-46.
41. Hazrati M, Memrazadeh Tehran GH. (2014). Present a model of ethical leadership compatible with Iranian governmental organizations. *Journal of Development Evolution Management*; 18(3): 63-70. (In Persian).
42. Mohammad Davoudi AH, Valayi Maleki M. (2013). The relationship between ethical leadership, organizational trust and empowerment in high school teachers. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Administration*; 1(8): 115-142. (In Persian).
43. Saki R, Sadough M, Hamidi F. (2016). Relationship between organizational ethics and job performance of managers. *Ethics in Science and Technology*; 11(1): 118-126. (In Persian).
44. Khezrloo R, Hasani M, Ghaleyi A, Ghasemzadeh Alishahi A. (2015). The study of casual effect of participation in decision making on commitment and job performance satisfaction: tests of mediator role of job characteristics and performance among faculty members of Urmia University. *Quarterly Journal of Career and Organizational*; 7 (23): 65-79. (In Persian).
45. Bashiri A. (2015). Evaluation of the practical standards of Tabriz university faculty members in order to provide a suitable framework. [MA thesis]. Tabriz: Islamic Azad University, Science and Research Branch. (In Persian).
46. Azizi NA. (2012). Investigating the ways of improvement of research performance of faculty members in human science. *Strategy for Culture Quarterly*; 2(6): 7-33. (In Persian).
- endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*; 63(4): 345-359.
26. Shapiro JP, Stefkovich JA. (2016). *Ethical leadership and decision making in education: Applying theoretical perspectives to complex dilemmas*. Netherland: Rutledge Publication.
27. Babalola MT, Stouten J, Euwema M. (2016). Frequent change and turnover intention: The moderating role of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*; 134(2): 311-322.
28. Zoghbi-Manrique-de-Lara P, Guerra-Baez R. (2016). Exploring the influence of ethical climate on employee compassion in the hospitality industry. *Journal of Business Ethics*; 133(3): 605-617.
29. Khuong MN, Nhu NVQ. (2015). The effects of ethical leadership and organizational culture towards employees' sociability and commitment—A study of tourism sector in Ho Chi Minh city. *Journal of Advanced Management Science*; 3(4):13-28.
30. Mohajeran B, Divband A. (2017). Analyzing the relationship between ethical leadership and organizational silence with employees creativity. *Ethics in Science and Technology*; 12(2): 137-148. (In Persian).
31. Mirkamali SM, Karami MR. (2016). Study of relation between ethic leadership perception of managers and personnel performance. *The Journal of Development Evolution Management*; 24: 11-22. (In Persian).
32. Moghanizade M. (2006). *The role of ethics in the success of organizations with a strategic approach [MA Thesis]*. Tehran: Imam Sadeq University. (In Persian).
33. Farmahini-Farahani M, Behnam-Jam L. (2012). Ethics components in education of faculty members of Shahed University. *Ethics in Science and Technology*; 7(1): 48-57. (In Persian).
34. Schwepker CH. (2015). Influencing the Salesforce through perceived ethical leadership: the role of Salesforce socialization and person-organization fit on salesperson ethics and performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*; 35(4): 292-313.
35. Fazel A, Kamalian AR, Roshan SA. (2017). Relationship between ethical leadership and student's empowerment. *Ethics in Science and Technology*; 11(3): 59-68. (In Persian).
36. Arian Pour M, Mehrabi N. (2016). Requirements and strategies of professional ethics in higher education system. *Quarterly Journal of Research*