





دانشگاه فردوسی مشهد

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد

گرایش مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی سبک رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه آن با توانمندسازی آنان

استاد راهنما:

آقای دکتر مجتبی بذرافشان مقدم

استاد مشاور:

آقای دکتر بهروز مهران

پژوهشگر:

اعظم عمادی فر

زمستان ۱۳۸۸

تقدیم به؛

بارگاہ ملکوتی امام رضا (ع) کہ آستانش فروزنده دل و زیارت حرمش آرامش دهنده روان است.

تقدیم به پدر و مادر عزیزم؛

کہ دعای خیرشان ہمیشہ بدرقہ راہم بودہ

و بہ پاس ہمہ خوبی ہایشان

تقدیم بہ خواہران و برادران عزیزم

کہ در تمام مراحل زندگی حامی و یاور من بودہ اند.

تقدیم بہ تمام آنہایی کہ بہ من آموختند.

تقدیر و تشکر

«خداوندا من در کلبه محقر خود چیزی دارم که تو در عرش کبریایی خود نداری من چون تو خدایی دارم و

تو چون خودی نداری»

اکنون که به خواست خدا و لطف بی‌کران خالق یکتا این پایان نامه به انجام رسید، بر خود لازم می‌دانم تا از اساتید ارجمند و گرامی آقای دکتر بذرافشان استاد راهنما که از راهنمایی‌های ارزشمند ایشان در کار پژوهش بهره‌مند شدم و جناب آقای دکتر مهram استاد مشاور که از دقت‌های عالمانه و پیشنهادات ارزنده ایشان در تمام مراحل پژوهش استفاده نمودم صمیمانه قدردانی و تشکر نمایم و با تقدیر از کلیه اساتیدی که در محضرشان در طول دوره کارشناسی ارشد فرصت علم‌آموزی را تجربه نمودم.

چکیده

پژوهش حاضر، به بررسی سبک رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان دانشگاه و رابطه آن با توانمندسازی آنان پرداخته است. روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی، پیمانی و قرارداد معین دانشگاه فردوسی مشهد در سال تحصیلی ۸۹ - ۸۸ می- باشد. نمونه با حجم ۱۱۸ نفر از جامعه ($N=717$) انتخاب شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه توانمندسازی و پرسشنامه محقق‌ساخته رهبری اخلاقی استفاده شده است. پایایی پرسشنامه توانمندسازی از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و برابر با $0/82$ و ارزش پایایی پرسشنامه رهبری اخلاقی به شیوه همسانی درونی آلفای کرونباخ برابر با $0/98$ مشاهده گردیده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری رگرسیون چندگانه، پیرسون و مقایسه میانگین با ارزش ثابت استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که نمره سبک رهبری اخلاقی مدیران در جامعه مورد پژوهش از متوسط متفاوت نیست. همچنین بررسی وضعیت توانمندسازی کارکنان در جامعه مورد پژوهش نشان داد که نمره توانمندسازی کارکنان از متوسط بیشتر است. بین نمره سبک رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هیچ کدام از مولفه‌های رهبری اخلاقی نمی‌تواند تغییرات مربوط به توانمندسازی را پیش‌بینی نموده و ضریب تاثیر معنی‌داری در هیچ کدام از مولفه‌ها مشاهده نشد.

واژه‌های کلیدی: رهبری اخلاقی، توانمندسازی کارکنان، کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد

فصل اوّل

مقدمه

۱-۱ بیان مسأله

در طلیعه‌ی قرن جدید که سازمان‌ها به خصوص نهادهای آموزشی با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود؛ نیروی رقابتی جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از دهها سال ادامه روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت، روش‌های کاری جدید را در پیش بگیرند، و برای اینکه از قافله رقابت عقب نیافتند اکثر این سازمان‌ها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند، چرا که رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد. از طرفی دیگر، مهمترین عامل بهره‌وری در دانشگاه‌ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است، تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است؛ بدین سبب است که مسئولان دانشگاه‌ها با یاری متخصصان رفتاری توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند. یکی از مفاهیمی که در راستای منابع انسانی مطرح گردیده است، توانمندسازی کارکنان است (ضیائی و آبیانغی اصفهانی، ۱۳۸۷، ۶۸).

بنابراین با توجه به اینکه عنصر و سرمایه اصلی هر سازمان منابع انسانی آن می‌باشد، لذا برای رسیدن به این منظور باید نیروی انسانی آماده و توانمند گردد. سرمایه‌های انسانی پتانسیل‌های بالقوه‌ای دارند که بایستی آزاد گردد و زمینه پرورش و خلاقیت در آنها شکل گیرد، بخصوص اگر سازمان‌ها بخواهند در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهند این نیروی بالقوه را بایستی مهار کرد و مورد استفاده قرار داد و تنها رهبری است که قادر است افراد را برای اقدامات مورد نیاز برای تغییر رفتار برانگیزد (پورمند، ۲۰۰۷، ۱). کلید خلق و بقای سازمان‌های موفق قرن بیست و یکم، رهبری است و با قوت بخشیدن به این مفهوم است که سازمان‌ها می‌توانند از عهده محیط رقابتی و پیوسته در حال تغییر برآیند (کاتر^۱، ۱۳۸۶، ۲۴۳). به

¹. Catter

این ترتیب با توجه به اینکه توانمندسازی در قرن حاضر که صحنه رقابت و تلاش برای حفظ بقای سازمانی است امری اجتناب‌ناپذیر می‌باشد، سازمان‌های آموزشی چگونه می‌توانند موفق به اجرای توانمندسازی واقعی کارکنان شوند.

ارساتز^۱ (۱۹۹۷، ص ۵) مدعی است که توانمندسازی یعنی اینکه کارمند قادر به تصمیم‌گیری باشد و نسبت به اعمالی که انجام می‌دهد مسئولیت‌پذیر باشد. توانمندسازی واقعی به کارکنان قدرت کنترل پیامدها را اعطا و آنها را قادر می‌سازد تا وظایف محوله را به صورت کامل انجام دهند (قاسمی، ۱۳۸۲، ۲۶). مدل مدیریت و رهبری سنتی که در آن مدیر کنترل می‌کند و کارکنان تحت کنترل هستند، دیگر کارآمد نیست. رهبر امروزی باید محیطی را بوجود آورد که به هر فردی اجازه دهد یاد بگیرد، رشد یابد، توسعه یابد و در کارها سهمیم شود و پیشی بگیرد (اسکات، ژاف، ۱۳۸۳، ۱۰۱). اجرای توانمندسازی واقعی، مستلزم درک مجموعه‌ای از تفاوت‌های روحی و تعهد و التزام مدیران و کارکنان خواهد بود که بر اساس صداقت و اعتماد متقابل استوار گردیده باشد و به کمک آن بتوانیم بر اساس یک سیستم ارزشی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و انسانی، رابطه بسیار نیرومندی بین رهبر و کارکنان بوجود آوریم. این ارزش‌ها باید به گونه‌ای طراحی شوند که مورد تایید مدیر و کارکنان باشد. بنابراین باید جوی بر سازمان حاکم کنیم که افراد احساس آزادی، احترام، انگیزش و اختیار کنند و ارزش‌هایی مثل صداقت، حقیقت، اعتماد و اطمینان در سرلوحه کار سازمان و اعضای آن قرار گیرد. در رابطه با توانمندسازی برخی از ارزش‌های اخلاقی نقش بسیار حساس و مهمی دارند و رعایت آنها باعث توانمندسازی واقعی کارکنان می‌شود. بنابراین توانمندسازی مستلزم نوع متفاوتی از رفتار اخلاقی، به کارگیری ابزارهای کار گروهی و مشارکتی، سهولت دسترسی به منابع اطلاعاتی، بهره‌برداری از روابط اخلاقی دو جانبه در بین کارکنان و در یک کلمه مدیریت بر اساس صداقت است

^۱. Ersatz

(قاسمی، ۱۳۸۲، ۲۷ - ۲۳). به نظر می‌رسد که رهبری اخلاقی یک چارچوب قوی برای برآورده کردن نیازهای فوق‌الذکر باشد.

نهضت رهبری اخلاقی بر مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان مبتنی است (نرگسیان، ۲۰۰۷، ۳۲). اخلاقیات گویای یک سبک رهبری است که ویژگی آن کارکنانی هستند که به اندیشیدن و مستقل عمل کردن ترغیب می‌شوند، آنان فعالانه در موفقیت شرکت دارند، این کارکنان عمدتاً از درون برانگیخته می‌شوند نه به واسطه فشارهای بیرونی (گودرزی، ۱۳۷۸، ۱۳۴). در تحقیقات میان فرهنگی (استفن و باری^۱، ۱۹۹۹، لاک و بکر^۲، ۱۹۹۹) در زمینه ویژگی‌های ضروری برای رهبری اثربخش بیشتر صاحب‌نظران ثبات شخصیت و صداقت را برای رهبری اخلاقی یک ضرورت می‌دانند (ازگلی، ۱۳۸۵، ۷۳). کارکنان امروزی از سازمان خود توقع بیشتری دارند، طالب کار با معنا هستند و خواهان صداقت و صراحت‌اند و خودشکوفایی بیشتری می‌خواهند، لذا فراهم کردن زمینه مساعد و بستر آماده جهت توانمندکردن کارکنان و تبادلات آنها توسط مدیریت و رهبری سازمان امری ضروری است (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۷۵، ۱۹).

در تحقیقات و مطالعاتی که صورت گرفته است نتایج پژوهش بین تاکید مدیریت و رهبری عالی بر رفتار اخلاقی با رضایت بیشتر کارکنان از شغل‌شان (وتیل و دیویس^۳، ۱۹۹۰)، پابندی سازمانی کارکنان (هانت^۴ و همکارانش، ۱۹۸۹)، کاهش تمایل به ترک خدمت (سیمز و کیون^۵، ۱۹۹۷) و بالا رفتن سطح رفاه زیستی، بهره‌وری و تعهد سازمانی کارکنان (بی شاپ و اسکول^۶، ۲۰۰۱) رابطه معناداری را نشان می‌دهد. بنابراین رهبران نمی‌توانند پیروانشان را توانا کنند مگر اینکه با آنها همدل و همراز شوند و با ایجاد انگیزه به آنها دلگرمی بدهند و خود با آنها درستکار، وفادار و واقعیت‌گرا باشند (پورکیانی، پورمرادی، ۱۳۸۷، ۲۶).

¹ Estephan & Barry

² Lacke & Becker

³ Watile & Davis

⁴ Haunt et.al

⁵ Sims & kion

⁶ Bishop & Scholl

وجود رهبری اخلاقی در محیط‌های دانشگاهی امری ضروری است، برای اینکه این سازمان‌ها بتوانند با موفقیت و کامیابی رسالت و ماموریت‌های آموزشی خود را تحقق بخشند. آنها از طریق یک سری از کدهای اخلاقی رفتارها را هدایت می‌کنند و نقش یک کارگردان و هدایت کننده را در توانمندسازی اعضای‌شان ایفا می‌کنند. در واقع هنگامی که کارکنان این‌گونه ادراک کنند که رفتارهای رهبرشان اخلاقی است، عملکرد و همچنین رضایت‌مندی شغلی آنان نیز بالا می‌رود (ایزبل، ۲۰۰۶، ۱). بنابراین مسئله اصلی این پژوهش بررسی سبک رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه آن با توانمندسازی آنان است. با عنایت به آنچه گذشت، چند سوال قابل طرح است که آیا مدیران از سبک رهبری اخلاقی استفاده می‌کنند؟ آیا رهبری اخلاقی، سبک غالب و ارجح مدیران است یا اینکه مدیران، برخی از ویژگی‌های رهبری اخلاقی را دارا می‌باشند. به طور خاص این پژوهش به این سوالات پاسخ می‌دهد که آیا بکارگیری سبک رهبری اخلاقی در مدیران دانشگاه فردوسی مشهد رابطه‌ای با توانمندسازی کارکنان دارد؟ آیا می‌توان توانمندسازی کارکنان را از طریق مولفه‌های رهبری اخلاقی پیش‌بینی نمود؟ طرح این پژوهش برای پاسخ به این سوالات تدوین شده و دانشگاه فردوسی مشهد به عنوان مورد، مطالعه شده است.

۱-۲ اهداف پژوهش

- ۱- بررسی میزان برخورداری مدیران دانشگاه فردوسی مشهد از ویژگی‌های رهبری اخلاقی.
- ۲- بررسی وضعیت توانمندسازی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد بر اساس مدل اسپریتزر.
- ۳- تعیین رابطه بین نمره سبک رهبری اخلاقی مدیران و میزان توانمندسازی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۴- بررسی پیش‌بینی نمره توانمندسازی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد از طریق مولفه‌های رهبری اخلاقی.

۳-۱ سوالات پژوهش

- ۱- آیا مدیران دانشگاه فردوسی مشهد از ویژگی‌های رهبری اخلاقی برخوردارند؟
- ۲- آیا بر اساس مولفه‌های توانمندسازی اسپریتزر، کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد توانمند محسوب می‌شوند؟
- ۳- آیا بین نمره سبک رهبری اخلاقی مدیران و میزان توانمندسازی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد؟
- ۴- آیا توانمندسازی کارکنان از طریق مولفه‌های رهبری اخلاقی قابل پیش‌بینی است؟

۴-۱ تعریف عملیاتی متغیرهای پژوهش

رهبری اخلاقی: نمره‌ای که مدیران از پرسش‌نامه محقق‌ساخته کسب می‌کنند به عنوان معیار داوری درباره میزان گرایش مدیران به سبک رهبری اخلاقی است. این پرسش‌نامه دارای ۴۱ عبارت است که به سنجش رهبری اخلاقی در مدیران با توجه به مولفه‌های تنظیم فعالیت‌ها در چارچوب اخلاقی، اعتماد، اجازه ابراز عقاید مخالف، صداقت و تلاش در جهت ارتقای کارکنان می‌پردازد. مدیری که بتواند از این پرسش‌نامه نمره‌ای بالاتر از نمره حد وسط (برابر با ۱۰۲/۵) را کسب نماید به عنوان یک فردی که رفتار مدیریتی او با ویژگی‌های رفتاری رهبر اخلاقی مطابقت دارد، شناخته می‌شود.

توانمندسازی کارکنان: به نمره کارکنان دانشگاه فردوسی در پاسخ‌دهی به پرسش‌نامه توانمندسازی اطلاق می‌شود. این پرسش‌نامه دارای ۲۰ عبارت است که به سنجش میزان توانمندسازی کارکنان با توجه به مولفه‌های خودکارآمدی، خودمختاری، معناداری، اثرگذاری و اعتماد و اطمینان می‌پردازد. افرادی که از این

پرسش‌نامه نمره‌ای بالاتر از نمره حد وسط (برابر با ۵۰) را کسب کنند، به عنوان فرد توانمند محسوب می‌گردند.

کارکنان: شامل کلیه کارکنان رسمی، پیمانی و قرارداد معین در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۹ می‌شود که دارای تحصیلات دیپلم و بالاتر بوده و در یکی از واحدهای مدیریتی سازمان مرکزی و یا در واحدهای مختلف دانشکده‌ها مشغول به فعالیت هستند.

مدیران: شامل مدیران ستادی و روسای دانشکده‌ها می‌باشند.

فصل دوّم

پیشینه‌ی پژوهش

۲-۱ تعریف رهبری

محیط‌های سازمانی جدید که با ویژگی‌های پیچیدگی، آشفتگی، سرعت و تغییرهای شتابان همراه‌اند، نیازمند نیروهای انسانی انعطاف‌پذیر، کارآفرین، مسئولیت‌پذیر، با اعتماد بالا، طالب ابتکار و مشارکتی می‌باشند (نیازی و کارکنان نصرآبادی، ۱۳۸۸، ۲۲). در این میان تنها رهبری کارآمد است که می‌تواند افراد را برای انجام اقدامات مورد نیاز برای تغییر در سازمان برانگیزد.

رهبری موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عامه مردم را به خود جلب کرده است. رالف استاگدیل در یک تحقیق پیمایشی و زمینه‌یابی که بر روی تئوری‌های رهبری انجام نمود، به این نتیجه رسید که به تعداد افرادی که در صدد تعریفی از رهبری برآمده‌اند، به همان تعداد تعریف برای رهبری وجود دارد (پی یرس^۱، ۲۰۰۷، ۲۱). صاحب‌نظران مختلف تعاریف متعددی از رهبری را ارائه کرده‌اند.

گاردنر^۲ (۲۰۰۲، ص ۴۶) معتقد است منظور از رهبری فرآیند تاثیر و نفوذ در رفتار اعضای سازمان برای یاری و هدایت آنان در ایفای وظایف سازمانی و دستیابی به اهداف مطلوب می‌باشد. از نظر برنز رهبری به منزله تشویق پیروان به تحقق اهداف معینی است که نشان دهنده ارزش‌ها و انگیزه‌های آنان می‌باشد، یعنی آنها را عمل به خواسته‌ها، نیازها، آرمان‌ها و انتظارات رهبر و پیروان تعریف می‌کنیم. رهبری بر خلاف ظاهرش یک نوع اعمال قدرت نیست. بنابراین از نیازها و اهداف پیروان تفکیک‌ناپذیر است (آونز^۳، ۱۳۸۲، ۲۰۸). کنت^۴ (۲۰۰۶، ص ۲) معتقد است هدف رهبری ایجاد یک مسیر، راستا، هدف و یکپارچه‌کردن نیت‌ها برای پیگیری و دسترسی به آن از طریق توسعه ارزش‌ها و افکار افراد است. کلنن^۵ (۲۰۰۳، ص ۲۱۷) بر این اعتقاد است که وظیفه اصلی و اولیه رهبران، توانایی تحریک احساسات در جهت صحیح و مناسب می‌باشد.

^۱. Pierce

^۲. Gardner

^۳. Owens

^۴. Kent

^۵. Coleman

اکستر^۱ (۲۰۰۵، ص ۹) معتقد است رهبری فرآیندی الهامی است، انعکاس خصوصیات و نقش‌ها برای الهام دادن به افراد برای دستیابی به نتایج مطلوب می‌باشد.

۲-۲ تئوری‌های رهبری

سیر تکوین تئوری‌های رهبری نشان می‌دهد که تئوری خصیصه‌ای در دهه ۱۹۳۰، تئوری رفتاری در دهه ۱۹۵۰، تئوری وضعیتی در دهه ۱۹۶۰، مطرح شده است (مورای^۲، ۲۰۰۸، ۲۴).

۲-۲-۱ تئوری خصیصه‌ای: مفهوم مورد توجهی که پس از سال‌ها تعمق فلسفی و تلاش تحقیقاتی در

مورد رهبران مورد تایید قرار گرفته، آن است که رهبران کسانی هستند که خصوصیات و ویژگی‌های موهبتی‌شان آنها را برای نقش رهبری مناسب ساخته است. به طور کلی اعتقاد بر این بوده است که خصوصیات همچون هوش، خلاقیت، پشتکار و ثبات عاطفی مشخصه فرد شایسته‌ای است که رهبری را اعمال می‌کند (آونز^۳، ۱۳۸۲، ۲۰۴).

۲-۲-۲ تئوری رفتاری: پس از ناکامی تحقیقات در زمینه شناخت خصوصیات فردی در رهبری، مسیر

تحقیقات به سوی شناخت سبک و روش رهبری کشانده شد. به عبارت دیگر در این جابجایی خصوصیات رهبری سعی می‌شود که سبک و روش رهبری شناخته شود و معلوم شود که رهبران در برخورد با زیردستان از چه شیوه‌ای استفاده می‌کنند (مشبکی، ۱۳۷۰، ۲۶۹). نورتیس و رابینز^۴ (به نقل از پی‌یرس، ۲۰۰۷، ۲۷)، اذعان می‌دارند که دو نوع از رفتارهای رهبر به اثربخشی او برای رسیدن به اهداف کمک می‌کند. آنها رفتارهای وظیفه‌ای (وظیفه‌مدار) و رابطه‌ای (رابطه‌مدار) هستند. رفتارهای وظیفه‌ای هنگامی نشان داده می‌شوند که رهبران یک رفتار وظیفه‌مدارانه با کارکنان داشته باشند و بر کمیت و کیفیت کار متمرکز باشند.

¹. Exter

². Murray

³. Owens

⁴. Northouse & Robbins

رفتارهای رابطه‌ای هنگامی که رهبران به صورت ملاحظه‌گرایانه (محتاط) و با یک حالت پشتیبان با کارکنان رفتار می‌کنند، آشکار می‌شود.

۲-۲-۳ تئوری وضعیتی یا اقتضایی: برای کسانی که در زمینه پدیده رهبری مطالعه می‌کنند این مساله

بسیار روشن است که موقعیت رهبری بسی پیچیده‌تر از آن است که تئوری رفتار فردی یا ویژگی‌های شخصیتی را برای آن برشماریم. از آنجا که این پژوهشگران نتوانسته‌اند به نتایج قابل قبولی دست یابند، به عوامل موقعیتی و اثرات آن توجه نموده‌اند. در واقع در این نظریه بر اساس شرایط و موقعیت‌های مختلف شیوه مناسب رهبری تعیین می‌گردد. فردی با شیوه خاص در شرایطی ویژه موفق می‌شود، در حالیکه در شرایط دیگر باید از سبک یا شیوه رهبری متفاوتی استفاده کرد، زیرا شرایط اقتضایی ایجاب می‌کند که رهبر از سبک یا شیوه‌های رهبری متفاوت استفاده کند (ضابطیان حسینی، ۱۳۸۴، ۲۹).

افزون بر رویکردهای اولیه، در گروه جدیدی از نظریه‌های رهبری به ماهیت و پویایی روابط رهبر _ پیرو توجه شد. در واقع، روابط رهبری بر سه اصل عمده فنی، روانی-انگیزه‌ای و اخلاقی مبتنی است. رهبر به دلیل توانایی‌اش در رسیدن به نتایج، استدادها، دانش، تجربه و شبکه ارتباطی‌اش جذابیت دارد. همراه با بعد فنی، منبع دیگر نفوذ در رفتار زیردستان ممکن است جنبه‌های روانی-انگیزه‌ای باشد. جذابیت رهبران ناشی از ویژگی‌های شخصیتی آنان، مهارت اجتماعی و توانایی آنان در ایجاد یک فضای خوشایند است. نهایتاً سومین جنبه از رهبری بعد اخلاقی است که ممکن است به نفوذ اجتماعی رهبر کمک کند و مبتنی بر نیات و درستی و راستی رهبران است (گونزالس، مانوئل، ۲۰۰۳، ۱۵۲).

۲-۳ رهبری اخلاقی

در سال‌های اخیر، دیدگاه‌های مهمی در رهبری مطرح شده است. این موارد شامل نقش هوش هیجانی در اثربخشی رهبری، مسائل اخلاقی در رهبری و ضرورت تعدیل روش‌های رهبری بر اساس تفاوت‌های

فرهنگی است. موضوع رهبری و اخلاق توجه بسیار کمی را به خود معطوف داشته است. تنها در سال‌های اخیر، اخلاق شناسان و محققان رهبری، بررسی مفهوم اخلاق در رهبری آغاز کرده‌اند (رابینز، ۱۳۸۵، ۲۷۹).

در واقع رهبری اخلاقی در دهه‌های پایانی قرن بیستم به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده و اخیراً توسط تعدادی از محققان مدیریت و رفتار سازمانی با توجه به تاثیر آن بر روی بازده افراد، و سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است (بو و لوکاس^۱، ۲۰۰۰، پاتریک و کوین^۲، ۲۰۰۱، تروینو، براون و هارتمن^۳، ۲۰۰۳، به نقل از زو، می، اویلیو^۴، ۲۰۰۴، ۱). همانطور که روشن است عصاره رهبری نفوذ است. رهبران قدرتمند، تاثیر حیاتی بر زندگی پیروان و سرنوشت سازمان دارند. موضوع اصلی این نیست که رهبران از قدرت استفاده می‌کنند، بلکه از این گذشته موضوع این است که آیا رهبران از قدرت به طور خردمندانه و مطلوب استفاده می‌کنند یا خیر. یک دلیل عمده که بسیاری از افراد به جنبه‌های اخلاقی رهبر تمایل نشان می‌دهند امکان نفوذ فوق العاده بر پیروان با این رویکرد است. در سال‌های اخیر این موضوع توجه بسیاری را به خود جلب کرده است از جمله دلایل این امر، کاهش اعتماد عمومی به رهبران تجاری و سیاسی در طول سال‌های اخیر می‌تواند باشد. مردم به طور فزاینده نسبت به انگیزه‌ها، شایستگی‌ها و صداقت رهبران تجاری بدبین شده‌اند. رهبرانی که از این عناصر محروم هستند، فقط در کوتاه‌مدت موفق هستند. در حالیکه در رهبری اخلاقی، سه عنصر بلند پروازی، شایستگی و صداقت تار و پود آن را تشکیل می‌دهد. همین امر موجب شده است که بسیاری به جنبه‌های اخلاقی رهبر تمایل پیدا کنند (ازگلی، ۱۳۸۳، ۱۸۹).

بدیهی است که هیچ یک و یا حداقل اینک به بسیاری از اقدامات رهبران بدون عامل «نفوذ» اثر بخش نخواهد بود و همین توجه به اهمیت نفوذ بوده است که رهبران را پس از آزمایش بسیاری از روش‌های اقدام و نفوذ، که دیگر کارآمدی خود را از دست داده‌اند و خریداری در عرصه رهبری و پیروی ندارند، وادار کرده

^۱. Boo & lucas

^۲. Petrick & Quinn

^۳. Trevino, Brown & Hartman

^۴. Zhu , May & Avoilio

است که این رویکرد را به طور جدی مطمح نظر قرار دهند (ازگلی، ۱۳۸۴، ۵۱). بنابراین رهبران جامعه می-توانند برای نفوذ در پیروان از قدرت اخلاق استفاده کنند. بسیاری از صاحب‌نظران و دانشمندان مدیریت معتقدند که رهبری عبارتست از نفوذ و تاثیرگذاری در دیگران بدون هر گونه زور و اجبار؛ و رهبر اثربخش کسی است که بدون اجبار در زیردستان خود نفوذ کند و اعمال و رفتار آنان را تحت تاثیر قرار دهد. علت اصلی تاکید دانشمندان و صاحب‌نظران مدیریت بر عدم هرگونه زور و اجبار، آن است که نفوذ و تاثیرگذاری بدون زور و اجبار بسیار بهتر، عمیق‌تر و پایدارتر خواهد بود و بهترین و مطمئن‌ترین راه برای نفوذ در دل و جان دیگران، استفاده از قدرت اخلاقی است، بنابراین رهبر اثربخش کسی است که با استفاده از (قدرت اخلاقی) بتواند در دل و جان کارکنان و زیردستان خود نفوذ کند و اعمال و رفتار آنها در جهت تحقق اهداف سازمانی هدایت نماید (محمدی‌ری شهری، ۱۳۷۵، ۱۳۰).

بعد اخلاقی رهبر دلالت بر تصمیمات و اعمال درست همراه با نیت خوب و رفتارهایی با روحیه بالا دارد که در آن به اعمال درست، منطقی و عملی رهبران در روابط با زیردستان تاکید می‌شود. در حال حاضر منبع اصلی نفوذ، توانایی فنی یا شخصیت روانی- انگیزه‌ای نیست، بلکه رفتار اخلاقی رهبر همچون پرهیزگاری، قابلیت بی‌طرفی، صداقت یا کمال اوست. از اینرو یک جنبه مهم رهبر این است که افراد و زیردستان درک کنند که باید به دنبال بهترین برای سازمان باشند، نه منافع خود (گونزالس، مانوئل، ۲۰۰۳، ۱۵۳).

۲-۴ مفهوم رهبری اخلاقی

بیشتر اندیشه‌های موجود درباره رهبری اخلاقی از صاحب‌نظرانی متاثر است که به رهبری از دیدگاهی گسترده‌تر نسبت به نظریه‌های موجود نگریسته‌اند. ایناف و لاورنس (۲۰۰۸، ص ۸)، معتقدند رهبران اخلاقی سعی در بهم پیوستن اصول اخلاقی و معنوی در باورها، ارزش‌ها و رفتارهای پیروان خود دارند و این

ویژگی‌ها در تعهد برای دستیابی به اهداف عالی، بی‌پروایی و پایداری در راه رسیدن به اهداف مشاهده می‌گردد.

از دیدگاه برنز رهبری اخلاقی از قدرت فراتر می‌رود و رابطه بین رهبر و پیروان بر پایه آرزوها، تمایلات و نیازهای متقابل طرفین گذارده می‌شود. از دیدگاه او اگر رهبری از ویژگی‌های برجسته خود چون فره‌مندی استفاده نماید و افراد را به زور منقاد سازد، نمی‌تواند شاخص یا معیاری برای ارزیابی و قضاوت درباره رهبری موفق یا موثر ارائه دهد. چنین رهبری به ارزش‌ها توجه می‌کند و به پیروان خود دانش و آگاهی‌های لازم و کافی را می‌دهد و تا آنجا پیش می‌رود که از آنها می‌خواهد رهبری بقیه را بر عهده بگیرند، بتواند با ذکاوت، فراست و به صورتی آگاهانه تصمیم بگیرد و به ندای پاسخ مثبت بدهند. مسئله مهم در این نوع از رهبری رابطه بین رهبر و پیروان است که باید بر اساس اصول اخلاقی قرار گیرد (اعرابی و پارسیان، ۱۳۷۵، ۹۹۲).

فریمن و استوارت^۱ (۲۰۰۶، ص ۳)، اذعان می‌دارند رهبر اخلاقی فردی است که از یک شخصیت قوی برخوردار است آنها ارزش‌ها، دیدگاه‌ها و اهداف سازمانی خود را از طریق یک سری ایده‌آل‌های اخلاقی ترسیم می‌کنند و اهداف سازمان را با ویژگی‌های درونی کارکنان مرتبط می‌سازند.

۲-۵ اجزای رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی باید موثر، کارا و متعالی باشد. در غیر این صورت، استعداد انسان‌ها به هدر می‌رود. گرچه این کافی نیست که در اعمال فردی، اخلاقی باشم و فقط به واسطه این خصیصه، رهبر اخلاقی یک اجتماع شویم. رهبر باید پس از موثر، کارا و متعالی بودن، شیوه مناسب موقعیت را بپذیرد و به نمایش بگذارد. برای موثر بودن، کارا بودن، می‌بایستی چهار عنصر رهبری اخلاقی درک شده و بهبود یافته باشد.

^۱ Freeman & Stewart

این عناصر عبارتند از: هدف، دانش، اقتدار و اعتماد. رابطه این چهار عنصر به صورت اجزایی به هم پیوسته می‌باشد. توجه صرف به هر یک از اجزا به صورت جداگانه، کاری ناقص و گمراه کننده است.

۱. هدف: موضوعاتی هستند نظیر اقدامات و نتایج بررسی‌های انجام شده توسط رهبری اخلاقی که در ارتباط با اهداف سازمانی، در ذهن اوست. ذهن رهبر، زمینه را برای تمرکز و ثبات نسبت به اقدامات و تصمیمات سازمان فراهم می‌سازد.

۲. دانش: رهبر اخلاقی، دارای دانش لازم برای تحقیق، تشخیص و عمل است. این دانش بواسطه سازمان و محیط آن یافت می‌شود، اما باید آنرا توسط افرادی که آنرا حفظ می‌کنند، با سازمانی که می‌خواهد یاد بگیرد زمینه لازم را برای کارکنانی که می‌خواهند زنده بمانند بوجود آورد و به اشتراک بگذارد.

۳. اقتدار: رهبر اخلاقی، دارای قدرت طرح سوال، تصمیم‌گیری و اقدام است، اما این را هم می‌داند که تمامی اینها با هم در ارتباط هستند و بر روی هم اثر می‌گذارند. لذا باید از اقتدار لازم برای هدایت آنها به سمت تحقق اهداف سازمانی برخوردار باشد.

۴. اعتماد: رهبری اخلاقی، اعتماد و بهره بردای از آن را از طریق سازمان و محیط آن القا می‌کند. بدون سه عامل اعتماد، دانش و هدف، افراد از به کار بردن اقتدار خود واهمه دارند (محسن وند، ۱۳۸۷، ۳۶-۳۵).

۲-۶ نظریه و دیدگاه‌های مربوط به رهبری اخلاقی

- برنز^۱: جیمز مک گریگور بر مبنای تحقیق توصیفی درباره رهبران سیاسی، نظریه رهبری تحول آفرین را تدوین کرد. برنز (۱۹۷۸)، اظهار می‌دارد که رهبران تحولی به اعضای سازمان در کسب موفقیت و ارتقای عملکردشان کمک می‌کنند. انگیزش پیروان یک بخش مهم در این سبک رهبری است. آنان در جستجوی

^۱. Burns