



Ethical Leadership Model Design based on Social Responsibility Approach in Payam Noor University, Razavi Khorasan Province

Mohammad Hassan Jabari ^{1*}, Hosain Momeni Mahmoudi ², Omid Vandad ³

1 PhD student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Torbet Heydarieh Branch, Islamic Azad University, Torbet Heydarieh, Iran.

2 Associate Professor, Department of Educational Sciences, Torbet Heydarieh Branch, Islamic Azad University, Torbet Heydarieh, Iran

3 Visiting Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Torbet Heydarieh Branch, Islamic Azad University, Torbet Heydarieh, Iran

* **Corresponding author:** Mh.jabari@yahoo.com

Received: 2023-05-14

Accepted: 2023-06-14

Abstract

Purpose: The purpose of the current research was to design an ethical leadership model based on the approach of social responsibility in Payam Noor University, Razavi Khorasan Province. **Method:** The current research is applied in terms of purpose and in terms of method, it is a hybrid type of research with a combination of qualitative and quantitative methods, an acceptable model that is extracted from the experiences and opinions of experts in this field. Therefore, in the first part, by using interviews with experts and then implementing the audio text of this interview in the Max Kyuda software, through coding the desired indicators in relation to the target model of the research, the necessary analyzes were done in the next parts. Then, using the frequency and interpretative coding indices, the identified components were ranked and finally the survey model was presented. Razavi is the light of Khorasan province. Then, according to Morgan's table, the sample size is equal to 205 employees of Payam Noor University of Razavi Khorasan province, which was randomly sampled due to the spread of the corona virus and the absence of all employees on a full-time basis. **Findings:** First, in the qualitative section, by implementing the interviews with 205 employees of Payam Noor University, Khorasan Razavi province, in the Max Kyuda software, the final indicators of the ethical leadership model based on the social responsibility approach in Payam Noor University, Khorasan Razavi province are presented.

Keywords: Leadership, Moral leadership, Responsibility, Payam Noor University

© 2019 Journal of New Approach to Children's Education (JNACE)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Jabari, MH. (2023). Ethical Leadership Model Design based on Social Responsibility Approach in Payam Noor University, Razavi Khorasan Province. *JNACE*, 5(2): 112-120.





طراحی مدل رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی

محمد حسن جباری^{۱*}، حسین مومنی مهموئی^۲، امید ونداد^۳

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران.

^۲ دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران

^۳ استادیار مدعو گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران

* نویسنده مسئول: Mh.jabari@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۲۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۲۴

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی بود. روش: پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش از نوع پژوهشی های ترکیبی با تلفیق روشی کیفی و کمی یک مدل قابل قبول که مستخرج از تجارب و نظرات خبرگان این حوزه می باشد، ارائه گردد. لذا در بخش نخست با استفاده از مصاحبه با خبرگان و سپس پیاده نمودن متن صوتی این مصاحبه در نرم افزار مکس کیودا از طریق کدگذاری شاخص های مورد نظر در رابطه با مدل هدف پژوهش تحلیل های لازم در بخش های بعدی صورت گرفت. سپس با استفاده از فراوانی و شاخص های کدگذاری تفسیری مولفه های شناسایی شده رتبه بندی شدند و در نهایت مدل پژوهش ارائه شد. جامعه آماری در بخش کیفی که نتایج حاصل از مصاحبه در نرم افزار مکس کیودا پیاده می شود، جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی می باشند. سپس بر اساس جدول مورگان حجم نمونه برابر ۲۰۵ نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی می باشد که با توجه به شیوع ویروس کرونا و عدم حضور تمامی کارکنان به صورت تمام وقت نمونه گیری به صورت تصادفی صورت گرفت. یافته ها: ابتدا در بخش کیفی با پیاده سازی مصاحبه های صورت گرفته با کارکنان دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی در نرم افزار مکس کیودا شاخص های نهایی مدل رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی ارائه می گردد.

واژگان کلیدی: رهبری، رهبری اخلاقی، مسئولیت پذیری، دانشگاه پیام نور

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: جباری، م ح (۱۴۰۲) طراحی مدل رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی. فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۵(۲): ۱۲۰-۱۱۲.

مقدمه

مسئولیت پذیری^۱ در یک سازمان از آن جهت دارای اهمیت است که در سطح بالای سازمان، مدیران می توانند تأثیرات عمیق و مهمی در بخشهای مختلف جامعه بگذارند بنابراین توجه مدیران به مسئولیت اجتماعی شان در زمان اتخاذ یک تصمیم می تواند از اهمیت زیادی برخوردار باشد چرا که یک تصمیم نادرست و غیر منطقی میتواند خسارات جبران ناپذیری به جامعه تحمیل کند. همچنین در سطوح میانی و پایینی سازمان، چنانچه افراد و گروهها در سازمانها و موسسات نسبت به رویدادها و اتفاقات و بحرانهای مختلف خود را مسئول بدانند تلاش می کنند بسیاری از آنها را در اندک زمانی حل کنند و یک جامعه سالم به وجود آورند. بنابراین امروزه مدیران باید کارهایی را انجام دهند که مورد قبول جامعه و منطبق با ارزشهای آن باشد و سازمانی که نتواند خود را با این کار تطبیق دهد در عرصه عمل موفق نخواهد بود و برای آنکه بتواند جایگاه خود را در جامعه حفظ کند و یا بهبود بخشد باید به مسئولیت اجتماعی خود بیشتر عمل کند و چنانچه آن را نادیده بگیرند دامنه فعالیتشان محدود خواهد [۱]. از طرفی در نقطه مقابل مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمان وجود انحراف اخلاقی قرار دارد که منجر به بروز چالش های اساسی برای سازمان در نیل به اهداف تعیین شده می گردد. همچنین انجام عمل غیر اخلاقی از سوی یک فرد در سازمان، می تواند به زنجیرهای از اعمال انحرافی منجر شود که هزینه هایی نیز بر سازمان تحمیل می کند. در نقطه مقابل رهبری اخلاقی می تواند از طریق افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی موجب بهبود عملکرد و افزایش اعتبار سازمان گردد.

براساس شواهد مورد بررسی در منافع فوق میتوان اذعان داشت که در شرایط کنونی و با توجه به رقابت علمی بالای بین دانشگاه های مختلف سطح کشور چه در بخش دولتی، آزاد و یا غیر انتفاعی لازم است تا مدیران و کارکنان دانشگاه های پیام نور با بهره گیری از مدیریت دانش سازمانی نسبت به عملکرد کارا و قابل اعتماد برای جامعه علمی چه در سطح کشور و حتی سطوح بین المللی در این رقابت پتانسیل و توانایی های خود را به عرصه رقابت درآورند و در صورت قصور و غفلت بی شک از اهداف کمی و کیفی که در سرلوحه و چشم انداز این دانشگاه تدوین شده است باز خواهند ماند. از اینرو مدیران و رهبران دانشگاه پیام نور می توانند با ایفای نقش مسئولیت اجتماعی در عملکرد سازمان خود، انجام وظایف و عملکرد سازمان خود را تقویت نموده و نتیجه آن را در خروجی علمی دانشگاه بیابند. با توجه به خلاء پژوهشی بیان شده، دغدغه اصلی پژوهش حاضر طراحی و اعتباریابی مدلی در رابطه با نقش رهبری

اخلاقی در مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان دانشگاه پیام نور خراسان رضوی است. اهمیت بررسی این موضوع از آنجا ناشی می شود که از یک سو بر اساس شواهد، مدیران و سازمان های ایرانی با مفهوم مسئولیت پذیری اجتماعی تا حدودی بیگانه اند. و از سوی دیگر در ادبیات علمی داخلی، فقر ادبیات موضوع در حوزه رهبری اخلاقی قابل ملاحظه است [۲]. از لحاظ عملی نیز اگرچه شناسایی متغیرهای مؤثر بر مسئولیت پذیری اجتماعی تعاونی در همه سازمانها در خور اهمیت است، با این حال با توجه به ضرورت توجه به دانشگاه پیام نور خراسان رضوی به عنوان یکی از سازمان های آموزشی استان که نقش مهمی در خروجی نیروی تحصیل و فارغ التحصیلان این استان دارد، لذا کارکنان این سازمان به عنوان جامعه آماری مورد مطالعه انتخاب شده اند.

از اینرو پژوهش حاضر انجام یک ارزیابی جامع به منظور میزان تحقق اهداف و برنامه های دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی را از طریق انجام مطالعات میدانی مورد بررسی قرار داده و با شناسایی و تبیین شاخص های مؤثر و خلاهای موجود بتوان این مهم را به بالاترین سطح ممکن در این سازمان ارائه نماید. در همین راستای می توان اینگونه بیان نمود که ارائه الگویی در قالب شاخص هایی که به منظور تدوین یک مدل رهبری اخلاقی با تبیین نقش مسئولتی پذیری اجتماعی که با همکاری مدیران و کارکنان این سازمان صورت گرفته باشد و بتواند سیاست های مذکور را پاسداری نماید و به عنوان یک سرلوحه در بین مدیران و کارکنان این سازمان به عنوان یک راهبرد اخلاقی اجرا گردد بسیار حائز اهمیت خواهد بود. که انجام این مهم در دانشگاه پیام نور خراسان رضوی می تواند به عنوان نخستین دانشگاه دارای چنین مدل مبتنی بر طرح پژوهشی و انتقال نتایج این مدل به سایر دانشگاه های کشور دستاور مهمی برای استان خراسان رضوی باشد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش از نوع پژوهشی های ترکیبی با تلفیق روشی کیفی و کمی یک مدل قابل قبول که مستخرج از تجارب و نظرات خبرگان این حوزه می باشد، ارائه گردد. لذا در بخش نخست با استفاده از مصاحبه با خبرگان و سپس پیاده نمودن متن صوتی این مصاحبه در نرم افزار مکس کیودا از طریق کدگذاری شاخص های مورد نظر در رابطه با مدل هدف پژوهش تحلیل های لازم در بخش های

بعدی صورت گرفت. سپس با استفاده از فراوانی و شاخص های کدگذاری تفسیری مولفه های شناسایی شده رتبه بندی شدند و در نهایت مدل پژوهش ارائه شد. جامعه آماری در بخش کیفی که نتایج حاصل از مصاحبه در نرم افزار مکس کیودا پیاده می شود، جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی می باشند. سپس بر اساس جدول مورگان حجم نمونه برابر ۲۰۵ نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی می باشد که با توجه به شیوع ویروس کرونا و عدم حضور تمامی کارکنان به صورت تمام وقت نمونه گیری به صورت تصادفی صورت گرفت. آنچه که به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، پرسشنامه ای بوده است که براساس شاخص های اصلی و فرعی مبتنی بر خروجی نرم افزار مکس کیودا بوده و درجهت اعتبار یابی مدل ارائه شده توسط محقق و با هماهنگی نظرات خبرگان تهیه گردید تا بتوان در مصاحبه های میدانی از طریق آن داده های لازم جهت استفاده در نرم افزار اکسپرت چویس^۲ و اعتباریابی مدل مورد نظر گرد آوری شود و دیگر ابزار امثل نرم افزارهای کامپیوتری مانند اکسل، مکس کیودا^۳ و یا اکسپرت چویس جهت تدوین و نگارش این پژوهش بوده است.

یافته ها

ابتدا در بخش کیفی با پیاده سازی مصاحبه های صورت گرفته با ۲۰۵ نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی در نرم افزار مکس کیودا شاخص های نهایی مدل رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی ارائه می گردد و سپس به منظور

طراحی و اعتباریابی نهایی این مدل از طریق نظرات متخصصان و خبرگان این حوزه به ارزیابی شاخص های بدست آمده در مدل مورد نظر پرداخته شده است. داده های گردآوری شده از مصاحبه های صورت گرفته در این پژوهش با استفاده از فرآیند تحلیل مضمونی در سه مرحله اصلی کدگذاری توصیفی، کدگذاری تفسیری و یکپارچه سازی از طریق مضامین فراگیر تحلیل گردیدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده های کیفی بدست آمده از مصاحبه های صورت گرفته با کارکنان دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی از نرم افزار تحلیل داده های کیفی MAXQDA10 استفاده گردید. در کدگذاری توصیفی، مصاحبه های پیاده شده در قالب فرمت Ift وارد نرم افزار مکس کیودا گردید و پس از بررسی متن مصاحبه های مذکور کدهای توصیفی به بخش های مختلف مصاحبه ها نسبت داده شد. سپس در ادامه با مقایسه مستمر مضامین توصیفی، مضامین مشترک در ذیل مضامین تفسیری به صورت تجمعی ارائه شد و به همین ترتیب مضامین تولید شده از مصاحبه های بعدی نیز در ذیل مضامین قبلی و یا مضامین جدید قرار داده شد. در بخش کدگذاری توصیفی محقق به کدگذاری توصیفی مصاحبه های صورت گرفته با جامعه آماری در بخش کیفی پرداخته است. بدین منظور ابتدا مصاحبه های صورت گرفته به ترتیب انجام، پیاده سازی گردید و سپس پیاده سازی هر مصاحبه به نرم افزار مکس کیودا منتقل گردید و مورد بررسی قرار گرفت. حاصل این بخش از تحلیل تولید ۷۳ کد توصیفی بوده است که ۷۴۲ ارجاع از مصاحبه ها به آن ها صورت گرفته است. این شاخص ها به همراه تعداد ارجاعات آن در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. کدهای توصیفی (شاخص ها) و تعداد ارجاعات آن ها

کدهای توصیفی	تعداد ارجاعات	کدهای توصیفی	تعداد ارجاعات
اولویت دادن به منافع عامه	۶	ساده زیبستی	۱۴
توجه به امکانت رفاهی	۳	حسن خلق	۹
وجدان کاری	۱۱	همدلی و همراهی	۳
مشارکت جویی	۱۳	جهت گیری اخلاقی	۵
احترام متقابل	۸	عادل بودن	۲۴
تزکیه نفس	۷	مردم داری	۱۸
نظارت و راهنمایی	۵	نوع دوستی	۲
تشویق و تنبیه	۶	احساس مسئولیت در برابر ارزش ها	۲۴
استفاده مناسب از شایستگی ها	۱۳	رسیدگی به مشکلات	۸
کمال پذیری	۱۱	پیگیری مطالبات	۹

تعداد ارجاعات	کدهای توصیفی	تعداد ارجاعات	کدهای توصیفی
۲۰	شایسته سالاری	۶	بینش اجتماعی
۲	رعایت کرامت و حرمت	۹	جلب اعتماد عمومی
۲۴	شفاف سازی	۱۱	انگیزه بخشی
۶	اهل عفو و گذشت	۹	تسهیم قدرت
۹	قانون گرا	۶	استفاده اخلاقی از منابع سازمانی
۲۳	تعهد و مسئولیت مداری	۶	امین
۱۴	اعتمادسازی	۵	اخلاق مداری
۱۱	هدف مداری	۱۱	انصاف
۶	گره گشا	۱۰	منطقی بودن
۱۲	زمان شناسی	۲	جهت گیری اعتقادی
۱۹	انتقادپذیری	۶	ایثار
۱۲	درک شرایط	۳	جهت گیری ارزشی
۶	تاثیر و نفوذ	۹	عزت نفس
۱۴	عدم دید ابزاری	۱۲	مشورت پذیر
۲۶	آینده نگری	۱۰	قدرشناسی
۲۱	پذیرش ایده ها	۶	متدین و دیندار
۶	داشتن نقش مربی گری	۶	خودباوری
۹	آموزش	۸	صداقت
۷	توسعه همه جانبه	۳	رازدار
۱۶	متعهد و متخصص	۴	فرهنگ مداری
۱۴	توانمند سازی	۴	خودسازی
۱۱	بهره گیری از ایده ها	۶	سخت کوشی
۷	همه جانبه بودن	۹	شجاعت
۹	ارتباط اثربخش	۲۱	تواضع
۶	سعه صدر	۱۸	خدمتگزاری
۹	تعامل	۱۲	شنیدن حرف حق
		۱۲	اولویت دادن به منافع عامه

توصیفی در ذیل یک کد توصیفی موجود و گاه نیز از جمع چند کد توصیفی در ذیل یک کد تفسیری تولید شده توسط محقق به وجود آمدند. مصاحبه های صورت گرفته با جامعه آماری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. اشباع نظری از طریق عدم تولید ارزش افزوده جدید در چند مصاحبه متعدد انتهایی، عدم تولید مضامین تفسیری جدید و به انسجام رسیدن مدل و رابط درونی اجزا آن تشخیص داده شد. جدول ۲ نشان دهنده نحوه قرار گیری شاخص ها و زیرشاخص ها در قالب کدهای تفسیری می باشد که حاصل از تحلیل مرحله دوم فرآیند

کدگذاری تفسیری

در این مرحله که مرحله دوم از فرآیند تحلیل مضمونی می باشد با مقایسه مستمر و چندین باره کدهای توصیفی تولید شده در مرحله یک، کدهای تفسیری در چارچوب شاخص های اصلی و فرعی و یا شاخص و زیرشاخص های مشخص ایجاد گردید. برای تولید کدهای تفسیری چندین کد توصیفی در ذیل چتر یک کد تفسیری جمع شده و آن را تشکیل داده اند. کدهای تفسیری گاه از ترکیب چند کد توصیفی و گاه از آوردن چند کد

مضامین مورد اشاره است. این کدهای تفسیری بعد از تمامی کدهای توصیفی تولید نشده و به صورت موازی و در یک فرآیند متداخل مقایسه مستمر تولید و بازتولید می گردند.

جدول ۲ کدهای تفسیری و کدهای توصیفی ذیل آن ها

۱	ساختار سازمانی
۱-۱	کمال پذیری
۱-۲	وجدان کاری
۱-۳	مشارکت جویی
۱-۴	احترام متقابل
۱-۵	استفاده مناسب از شایستگی ها
۱-۶	نظارت و راهنمایی
۱-۷	تشویق و تنبیه
۲	ساختار اجتماعی
۲-۱	بینش اجتماعی
۲-۲	جلب اعتماد عمومی
۲-۳	انگیزه بخشی
۲-۴	تسهیم قدرت
۲-۵	اولویت دادن به منافع عامه
۲-۶	توجه به امکانات رفاهی
۲-۷	اخلاق مداری
۳	ساختار اعتقادی
۳-۱	تزکیه نفس
۳-۲	ایثار
۳-۳	جهت گیری ارزشی
۳-۴	جهت گیری اعتقادی
۳-۵	فرهنگ مداری
۳-۶	استفاده اخلاقی از منابع سازمانی
۳-۷	متدین و دیندار
۳-۸	مشورت پذیر
۳-۹	امین
۳-۱۰	رازدار
۳-۱۱	صداقت
۴	ساختار شخصیتی
۴-۱	خودسازی
۴-۲	منطقی بودن
۴-۳	انصاف

۴-۴	سخت کوشی
۴-۵	شجاعت
۴-۶	تواضع
۴-۷	خودباوری
۴-۸	عزت نفس
۴-۹	حسن خلق
۴-۱۰	قدرشناسی
۴-۱۱	ساده زیستی
۴-۱۲	اهل عفو و گذشت
۴-۱۳	نوع دوستی
۵	ساختار عدالت محوری
۵-۱	عادل بودن
۵-۲	مردم داری
۵-۳	همدلی و همراهی
۵-۴	خدمتگزاری
۵-۵	جهت گیری اخلاقی
۵-۶	شنیدن حرف حق
۵-۷	رعایت کرامت و حرمت
۶	ساختار مسئولیت پذیری
۶-۱	هدف مداری
۶-۲	شفاف سازی
۶-۳	احساس مسئولیت در برابر ارزش ها
۶-۴	تعهد و مسئولیت مداری
۶-۵	رسیدگی به مشکلات
۶-۶	پیگیری مطالبات
۷	ساختار قانونمندی
۷-۱	گره گشا
۷-۲	قانون گرا
۷-۳	شایسته سالاری
۷-۴	اعتمادسازی
۸	ساختار مدیریتی
۸-۱	عدم دید ابزاری
۸-۲	درک شرایط
۸-۳	تاثیر و نفوذ
۸-۴	زمان شناسی
۸-۵	بهره گیری از ایده ها

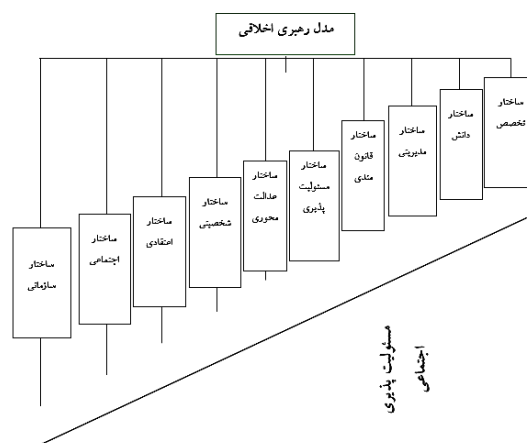
بحث و نتیجه گیری

رهبران در سطوح مختلف سازمان ها نقش مهمی در توسعه و تداوم فرهنگ اخلاقی و رفتار اخلاقی ایفا می کنند. ضرورت توجه سازمان ها به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می شود که تحقیقات، نتایج مثبت آن را در برخی از پیامدهای مهم سازمانی از قبیل عملکرد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی یا ضد تولیدی نشان داده است. بنابراین، رشد ادبیات نظری رهبری اخلاقی در دهه اخیر، رشد آگاهی نسبت به اهمیت این سازه را منعکس می کند. رهبری اخلاقی به عنوان نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دوسویه، تقویت و تصمیم گیری، تعریف می شود [۳]. از تعریف رهبری اخلاقی استنباط می شود که رهبران اخلاقی رفتارهایی انجام می دهند که از دید پیروان به طور هنجاری مناسب هستند، بنابراین، به عنوان الگو اعتبار کسب می کنند [۴]. در این زمینه، نظریه یادگیری اجتماعی اساس نظری لازم را برای توضیح چگونگی تأثیر رهبران اخلاقی بر رفتار پیروان فراهم می کند [۴]. پیش فرض اصلی این نظریه آن است که افراد از طریق مشاهده و تقلید، نگرش ها و رفتار دیگران را یاد می گیرند. یعنی، رهبران اخلاقی به واسطه رفتارهای شخصی جذابشان مانند صداقت، قابلیت اعتماد و اعتبار رفتار اخلاقی، منبع برجسته ای برای مشاهده و تقلید هستند [۵] و می توانند تأثیر قابل توجهی بر رفتار کارکنان در سازمان داشته باشند. درباره ابعاد رهبری اخلاقی، توافق نظر چندانی وجود ندارد، با این حال، مفاهیم صداقت و عدالت در کانون مباحث قرار دارند برای نمونه، [۳]. در مجموع، رهبران اخلاقی به داشتن سطوح بالایی از انسجام، تعیین استانداردهای اخلاقی، گرفتن تصمیمات اخلاقی و شخصیتی حامی توصیف می شوند. بنابراین، رهبری اخلاقی نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است [۶]. مسئولیت اجتماعی سازمانها به عنوان دستور العملی برای کسب و کار اخلاقی طی سالیهای اخیر رشد فزاینده ای داشته است. گستره این مفهوم و حرکت آن را می توان از تعداد کثیر انتشارات، کنفرانسها و سازمانهای فعال در این زمینه دریافت. در سده اخیر دانشگاهها و مراکز آموزش عالی به عنوان یک سازمان در توسعه ملی نقش مهمی داشته اند. به همین اندازه مسئولیت اجتماعی دانشگاه در چند دهه اخیر با توجه به رشد تعداد دانشجویان و همگانی شدن آن و بالا رفتن انتظار دانشگاه در قبال جامعه، مورد توجه برنامه ریزان آموزشی در کشورهای مختلف قرار گرفته و نظام آموزش عالی بسیاری از کشورها یک سری از فعالیتهای و برنامه های شغلی و حرفه ای را

انتقادپذیری	۸-۶
سعه صدر	۸-۷
الگو بودن	۸-۸
تعامل	۸-۹
ساختار دانش	۹
آینده نگری	۹-۱
پذیرش ایده ها	۹-۲
داشتن نقش مربی گری	۹-۳
ارتباط اثربخش	۹-۴
همه جانبه بودن	۹-۵
ساختار تخصص	۱۰
آموزش	۱۰-۱
توسعه همه جانبه	۱۰-۲
متعهد و متخصص	۱۰-۳
توانمند سازی	۱۰-۴

یکپارچه سازی از طریق مضامین فراگیر

در سومین مرحله از فرآیند تحلیل مضمونی، مضامین شکل گرفته در مصاحبه ها، تحت مضامین فراگیر یکپارچه قرار گرفته و شبکه مضامین در این مرحله به نتایج نهایی خود رسیدند. بدین ترتیب با طی کردن سه مرحله فرآیند تحلیل مضمونی، مدل رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد مسئولیت پذیری اجتماعی در دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی در چارچوب نمودار ۱ تبیین گردید.



شکل ۱: نمودار شبکه مضامین تولید شده براساس ساختار رهبری اخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی

در اجتماع دانشگاهی گسترش داده اند. به عبارتی، توسعه پایدار زمانی حاصل می شود که نقش مسئولیت اجتماعی در آن پررنگ باشد. بر اساس مفهوم مسئولیت پذیری اجتماعی، از آنجایی که سازمانها نیز مانند اشخاص حقیقی عضوی از اجتماع به شمار میروند و مانند سایر اعضای جامعه در برابر محیط پیرامون خود مسئولیت دارند، ضروری است که علاوه بر بهبود عملکرد اقتصادی و اجتماعی خود، ارتقای استانداردهای زندگی اجتماعی افراد جامعه را در دستور کار خود قرار دهند [۷].

همچنین سازمانها باید به منظور پاسخگویی اجتماعی در مقابل ذینفعان و سایر افراد جامعه، به دغدغه های جامعه در خصوص محیط زیست، امور اجتماعی و بشردوستی اهمیت دهد و بسته به فرهنگ سازمانی خاص خود، به تدوین سیاستهای سازمانی مربوط به مسئولیت پذیری اجتماعی مبادرت ورزند [۸]. علی رغم بدیهی بودن این موضوع که استقرار مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمانها بر اساس رهنمودهای استاندارد و طرح عملیات صورت می پذیرد، تا به حال تلاشهای محدودی برای شناخت راههای طراحی مسئولیت پذیری اجتماعی در ساختار سازمانی و بازتاب ارزشها و هنجارهای مربوط به آن در سازمان صورت گرفته است. لذا، در مطالعات تکمیلی محققان تلاش کرده اند تا به تبیین مفاهیم مربوط به مسئولیت پذیری اجتماعی بپردازند و مزایای به کار گیری آن را برای سازمانها تبیین و تشریح کنند. پژوهشهای ویک^۴ در سال ۱۹۷۹ توانست دریچه ای جدید در نحوه تفسیر و بیان رخدادهای مربوط به مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمانها بگشاید. این مطالعات به مواردی اشاره دارد که افراد نمی توانند کارهای روزمره و تکراری خود را انجام دهند و باید برای مواجهه با واقعیت از مفاهیم جدیدی استفاده و برای کاهش ابهام، مطلوبیات مدنظر خود را با دیگران مقایسه کنند. گریفین^۵ نیز در خصوص اهمیت توجه به مقوله مسئولیتهای اجتماعی سازمانها آنها را همتر از ارزشهای سازمان در قبال جامعه می داند. در این خصوص، مسئولیت اجتماعی سازمانها به دنبال رسوایی های سازمانها، نگران بها در قبال جهانی شدن و بی اعتمادی فزاینده به سازمانها به موضوع مهمی در دستور کار سازمانها تبدیل شده است [۹] بیان می دارد که هر ساله حدود ۸ تا ۹ درصد از سرمایه گذارین در ایالات متحده به سرمایه گذاری در خصوص مسئولیت پذیری اجتماعی تخصیص می یابد. در مطالعات اولیه صورت گرفته در این زمینه ثابت شد که عملکرد اجتماعی سازمانها موضوع مهمی برای سیاستگذاران عمومی و مدیران و ذینفعان شده است و مدیریت روابط بین سهامداران، کارکنان، مشتریان، دولت و کمیته های محلی را به عنوان یکی از بخشهای مهم مسئولیت پذیری سازمان در حوزه درون سازمانی می دانند.

موازن اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

واژه نامه

- | | |
|-------------------|------------------|
| ۱. Responsibility | ۱. مسئولیت پذیری |
| ۲. Expert Choice | ۲. اکسپرت چویس |
| ۳. Max Kyuda | ۳. مکس کیودا |
| ۴. Wik | ۴. ویک |
| ۵. Griffin | ۵. گریفین |

فهرست منابع

- [1] Hashemi SA, Hamrahi M. Social responsibility. The third international conference on new researches in management, economics and accounting. Istanbul, Türkiye. 2015. [Persian]
- [2] Rafiei M, Ali Ahmadi A, Mousavi M and Kermani M. 2013. Ethical leadership, the fruit of the Islamic management paradigm. Ethical research paper. 2013; 6(20): 76-49. [Persian]
- [3] Brown ME, Trevino LK. Ethical leadership: A Review and Future Directions, The Leadership Quarterly, 2006; 17(6): 595-616,
- [4] Miao Q, Newman A, Yu J, Xu L. The relationship between ethical leadership and unethical pro-organizational behavior: Linear or curvilinear effects. Journal of business ethics, 2013; 116(3): 641-653.
- [5] Walumbwa FO, Mayer DM, Wang P, Wang H, Workman K, Christensen AL.

- [7] Aluchna M. Corporate social responsibility of the top ten; examples taken from the Warsaw Stock Exchange. *Social Responsibility Journal*, 2010; 6(4): 611-626.
- [8] Übüs Ü, Alas R. Organizational Culture Types as Predictors of Corporate Social Responsibility. *Engineering Economics* 2009; 61(61)
- [9] Carroll BA. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Corporate Stakeholders, *Business Horizons*, 1991; 34.
- Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader–Member Exchange, Self-Efficacy and Organizational Identification.” *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2011; 115 (2): 204-213.
- [6] Yilmaz E. The analysis of Organizational Creativity in Schools Regarding Principals.Ethical Leadership Characteristics, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2010; 2(2): 3949-3953