



Content Analysis of Scientific Outputs in the Subject Area of Ethical Leadership in the Web of Science Database

Marzieh Yarizanganeh¹ | Ismael Mostafavi^{2*}

1. Assistant Professor Department of Knowledge and Information Science, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran. myzanganeh@yahoo.com

2. Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Yazd University, Yazd, Iran.
(Corresponding Author) mostafavi@yazd.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Objective: The aim of this research is to study and analyze the scientific outputs in the subject area of ethical leadership in the Web of Science database.
Article history: Received: 10-12-2022 Received in revised form: 14-01-2023 Accepted: 09-02-2023 Published online: 19-06-2023	Methodology: The research method is content analysis of scientific texts; and it has been conducted with a scientometric approach using scientometric software and the Web of Science database. The time period under study includes texts published in this database from 1998 to 2023. Excel, RaverPrimp, VOSviewer, UCINET, and NetDraw software were used for data analysis. Concept clustering based on the term co-occurrence matrix was also performed using SPSS software
Keywords: Content Analysis, Scientific Outputs, Ethical Leadership, Web of Science Database	Results: The findings of the study show that ethical leadership has been studied in 3,047 works on the Web of Science. The most published documents on the Web of Science in the field of ethical leadership are journal articles with 2,028 documents. The most works are by researchers from the United States. The most scientific collaborations were with the United States, China, Canada, and the Netherlands. 39 scientific works were published by Iranian authors in the field of ethical leadership, and the most international collaborations of Iranians were with the United States, China, Canada, Turkey, and Portugal. The study of the growth trend of scientific productions in the field of ethical leadership shows a significant increase in studies in the last decade, so that the most outputs in this field were published in 2023. The words "ethical leadership", "performance", "management", "commitment", "trust", "participation and social responsibility", "personality", "achievement", and "mediating and intermediary role" had the highest degree of centrality in the plotted network of words, and the highest density belonged to cluster 6 "ethical leadership standards". Conclusion: The results showed that studies of ethical leadership at the global level in the Web of Science database include 22 clusters: types of leadership styles, ethical leadership, leadership dimensions, psychology and creativity, effective leadership, ethical leadership standards, characteristics of ethical leadership, spiritual leadership and culture, knowledge sharing and task performance, organizational trust, ethical management, accountable leadership, leadership and organizational citizenship, reward and punishment mechanisms, empowering and motivating leadership, organizational justice, ethical identity, job satisfaction, ethical care, organizational learning and change, and employee performance.

Cite this article: Yarizanganeh, M., Mostafavi, I. (2023). Content Analysis of Scientific Outputs in the Subject Area of Ethical Leadership in the Web of Science Database. *Journal of Knowledge Studies*, 16(61), 125-144.





تحلیل محتوای مطالعات برون‌دادهای علمی حوزه موضوعی رهبری اخلاقی در

پایگاه اطلاعاتی وب آو ساینس

مرضیه یاری زنگنه^۱ | اسماعیل مصطفوی^{۲*}

۱. استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران myzanganeh@yahoo.com

۲. استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه یزد، یزد، ایران (نویسنده مسئول). mostafavi@yazd.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی و تحلیل محتوای برون‌دادهای علمی حوزه موضوعی رهبری اخلاقی در پایگاه اطلاعاتی وب آو ساینس است.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۶	روش پژوهش: روش پژوهش تحلیل محتوای متون علمی است؛ و با رویکرد علم‌سنجی و با استفاده از نرم‌افزارها و پایگاه اطلاعاتی علم‌سنجی وب آو ساینس انجام شده است. بازه زمانی مورد مطالعه، متون منتشر شده در این پایگاه اطلاعاتی را از سال ۱۹۹۸ تا ۲۰۲۳ میلادی در بر می‌گیرد. برای تحلیل داده‌های از نرم‌افزارهای اکسل، راورپریمپ، ووسویور، یوسینت و نت دراو استفاده شد. همچنین خوشه‌بندی مفاهیم بر پایه ماتریس همبندی واژگان توسط نرم‌افزار اس پی اس اس انجام شده است.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۲/۳۱	یافته‌ها: یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد رهبری اخلاقی در قالب ۳۰۴۷ اثر در وبگاه علم مورد مطالعه قرار گرفته است. بیشترین مدارک منتشرشده وبگاه علم در زمینه رهبری اخلاقی را مقالات مجلات با ۲۰۲۸ مدرک تشکیل می‌دهند. بیشترین آثار توسط پژوهشگران کشور آمریکا است. بیشترین همکاری علمی با آمریکا، چین، کانادا و هلند بود. ۳۹ اثر علمی توسط نویسندگان ایرانی در حوزه رهبری اخلاقی منتشر شده و بیشترین همکاری بین المللی ایرانیان با کشورهای آمریکا، چین، کانادا، ترکیه و پرتغال بوده است. مطالعه روند رشد تولیدهای علمی در حوزه رهبری اخلاقی نشان دهنده رشد چشمگیر مطالعات در ده سال گذشته است. به‌طوری‌که بیشترین برون‌دادهای این حوزه در سال ۲۰۲۳ منتشر شده است. واژگان «رهبری اخلاقی»، «عملکرد»، «مدیریت»، «تعهد»، «اعتماد»، «مشارکت و مسئولیت اجتماعی»، «شخصیت» دستاورد و «نقش میانجی و واسطه‌ای»، دارای بیشترین درجه مرکزیت در شبکه ترسیم شده واژگان و بیشترین تراکم مربوط به خوشه ۶ «استانداردهای رهبری اخلاقی» بوده است.
واژه‌های کلیدی: تحلیل محتوا، برون‌دادهای علمی، رهبری اخلاقی، پایگاه اطلاعاتی وب آو ساینس	نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد مطالعات رهبری اخلاقی در بعد جهانی در پایگاه اطلاعاتی وب آو ساینس شامل ۲۲ خوشه: انواع سبک‌های رهبری، رهبری اخلاقی، ابعاد رهبری، روان‌شناسی و خلاقیت، رهبری کارآمد، استانداردهای رهبری اخلاقی، ویژگی‌های رهبری اخلاقی، رهبری معنوی و فرهنگ، تسهیم دانش و انجام وظایف، اعتمادسازمانی، مدیریت اخلاقی، رهبری پاسخ‌گو، رهبری و شهروندی سازمانی، سازوکار پاداش و تنبیه، رهبری مشوق و توانمندساز، عدالت سازمانی، هویت اخلاقی، رضایت شغلی، مراقبت اخلاقی، یادگیری و تغییر سازمانی و عملکرد کارکنان است.

استناد: یاری زنگنه، م.، مصطفوی، ا. (۱۴۰۲). تحلیل محتوای مطالعات برون‌دادهای علمی حوزه موضوعی رهبری اخلاقی در پایگاه اطلاعاتی وب آو ساینس.

دانش‌شناسی، ۱۶ (۶۱)، ۱۲۵-۱۴۴.



حق مؤلف © نویسنده‌گان.

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

مقدمه

رهبری اخلاقی از جمله بحث‌هایی است که از دهه‌های پایانی قرن بیستم وارد حوزه مدیریت و رهبری شده است، بنابراین سازه‌ای نسبتاً جدید است که در ایجاد یک فضای کاری سالم نقش به سزایی ایفا می‌کند و به واسطه پیامدهای سازمانی، گروهی و فردی که به همراه دارد به شدت مورد توجه قرار گرفته است. در واقع یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته و ضعف‌ها و مشکلات رهبری سنتی را برطرف نموده، فلسفه رهبری اخلاقی است (بشارت و همکاران، ۱۳۹۸).

ضرورت توجه سازمان‌ها به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می‌شود که در پژوهش‌های صورت گرفته نتایج مثبت رهبر اخلاقی برای سازمان ثابت شده است. رهبری اخلاقی نیز به سازمان این امکان را می‌دهد که به شیوه خلاق و نوآور عمل کند و برای شکل دادن به آینده خود به صورت انفعالی عمل نکند. این شیوه رهبری باعث می‌شود که سازمان دارای ابتکار عمل باشد و بدین گونه سرنوشت خود را رقم بزند و آینده را تحت کنترل در آورد. حال آنکه اگر رهبران یک سازمان دریابند که امکان افزایش سطح بهره‌وری شغلی و افزایش عملکرد شهروندی سازمانی کارکنان به طور معمول در سازمان‌هایی است که از این سبک رهبری برخوردارند، همواره تلاش می‌کنند سازمان خود را از این نوع رهبری بهره‌مند سازند تا از نتایج مطلوب آن در محیط کار استفاده نمایند و به بهره‌وری سازمانی دست یابند (پیرایش و اکبریان، ۱۳۹۷). تحقیقات اخیر نشان می‌دهند که رهبری اخلاقی بر پیش‌بینی‌های ارائه شده، رضایت شغلی و گردش کار بسیار مهم است (تریو^۱، ۲۰۲۴).

از میان رویکردهای مختلف، رهبری اخلاقی به دلیل چالش‌های اخلاقی بی‌شمار سازمانی در منابع اطلاعاتی بسیار مهم شناخته شده و مدیران دارای این نوع رهبری تلاش‌های زیادی در راستای رسیدن به اهداف سازمانی از خودشان نشان می‌دهند (گاربا، بابولوا و گائو^۲، ۲۰۱۸). رهبری اخلاقی به نشان دادن رفتار هنجاری مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ارتقا چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباط دوطرفه، تقویت و تصمیم‌گیری اشاره دارد. پشتیبانی رهبران نقش مهمی در موفقیت و ابتکار عمل کارمندان دارد و از طریق رفتار اخلاقی و رفتار منصفانه مدیران می‌تواند در درک کارکنان از جو سازمان تأثیرگذار باشد (جاها و سینگ^۳، ۲۰۱۹). بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی رهبران اخلاقی با داشتن صفاتی چون صداقت، امانت، عدالت و دلسوزی الگوی شایسته‌ای برای پیروان خود در محل کار شناخته می‌شوند. رهبران اخلاقی چنان عمل می‌کنند که نتیجه کنش آنان عملکرد اخلاقی را در اذهان پیروانشان شکل می‌دهد (براون، تروین و هریسون^۴، ۲۰۰۵). تأثیر رهبری اخلاقی را می‌توان از جنبه‌های مختلف مشاهده کرد. رهبری اخلاقی باعث افزایش نگرش‌ها و رفتارهای مثبت پیروان از جمله عملکرد، مشارکت شغلی و تعهد عاطفی می‌شود (خونتیا و سوار^۵، ۲۰۰۴). تعهد سازمانی؛ و اعتماد به رهبران (ژو و همکاران^۶، ۲۰۰۴) و رفتار شهروندی سازمانی (OCB) (مایر و همکاران^۷، ۲۰۰۹). علاوه بر این، جو سازمانی در رابطه با اخلاق نیز تحت تأثیر ارزش‌ها و شیوه‌های رهبر است. ارزش‌های اخلاقی درونی شده توسط زیردستان منجر به نتایج سودمند در هر دو سطح فردی و سازمانی می‌شود که به صورت انسجام قوی‌تر و روحیه بالاتر آشکار می‌شود (دیکسون و همکاران^۸، ۲۰۰۱). علاوه بر این، رهبری اخلاقی می‌تواند فراتر از ارتقای جو اخلاقی باشد و بر نگرش اعضای سازمان نسبت به کار روزمره (رضایت شغلی)، دلبستگی به سازمان (تعهد سازمانی عاطفی) (براون و تروینو^۹، ۲۰۰۶)، و زیردستان (احمد و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۱) تأثیر بگذارد.

1. Theriou

2. Garba, Babalola, & Guo

3. Jha & Singh.

4. Brown, Treviño & Harrison

5. Khuntia & Suar

6. Zhu et al

7. Mayer et al

8. Dickson et al

9. Brown & Treviño

10. Ahmad et al

در مورد تحقیقات سازمانی و مطالعات علوم اجتماعی در مورد رهبری اخلاقی، نه تنها چارچوب‌های نظری درستی وجود دارد، بلکه ابزارهای ارزیابی مؤثری برای کاوش عمیق متغیرهای مرتبط و سازوکارهای مرتبط در نظر گرفته شده است. تأکید روزافزون و انتشارات قابل توجه بر رهبری اخلاقی همچنین باعث بررسی مطالعات مرتبط شده است (براون و تروینو، ۲۰۰۶؛ دن هارتوگ^۱، ۲۰۱۵؛ موناхан^۲، ۲۰۱۲). علی‌رغم تغییر در محیط سازمانی و حالت‌های تعامل انسانی ناشی از پیشرفت‌های سریع در فناوری‌های دیجیتال، به‌ویژه هوش مصنوعی (AI) و روباتیک (مولر^۳، ۲۰۲۰)، علاقه دانشمندان و متخصصان به رهبری اخلاقی همچنان ادامه دارد.

طی یک دهه گذشته، مطالعات حوزه رهبری اخلاقی رشد چشمگیری یافته است. بر اساس فراتحلیلی که توسط هوچ، بومر، دولبون و وو^۴ (۲۰۱۷) صورت گرفته، مشخص شده رهبری اخلاقی نتایج مطلوبی برای سازمان در برداشته و موجب ارتقا و بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، تعامل کارمندان و تعهد سازمانی شده است و از سویی دیگر کاهش انحراف کارکنان را به همراه داشته است (به نقل از بوین، کارکای، دای و لی^۵، ۲۰۱۸).

مطالعه سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی طراحی مدل سبک‌های رهبری اخلاقی در سازمان‌های دولتی ایران مشخص نمود سبک رهبری تسهیلگر با ویژگی مردم‌مداری و جامعه‌مداری، اعمال زور با جنبه‌های فردی، متقاعدسازی با صفات ممتاز و الهام‌بخش با مدل‌سازی نقش بیشترین همبستگی را دارد. نقش و صفات ممتاز به‌مانند صداقت و شفافیت از ابعاد مهم در رهبری اخلاقی هستند در بخش دولتی نیز می‌توان از آنها استفاده کرد.

نتایج مطالعه سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶) در شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی و ارائه مدل مطلوب بیانگر آن است که مؤلفه‌هایی چون دانش اخلاقی، استقرار استانداردهای اخلاقی، مصمم بودن در رفتارهای صحیح اخلاقی، توانایی درک مسائل اخلاقی، تکریم ارباب‌رجوع و عادل بودن در رهبری اخلاقی بیشترین اثرگذاری را داشتند و به ترتیب سطوح اول تا ششم را دارا شدند. اولین و مهم‌ترین مؤلفه رهبری اخلاقی داشتن دانش اخلاقی است تا رهبران فراتر از احساسات به ارائه رفتارهای صحیح اخلاقی مبتنی بر عقلانیت مبادرت ورزند و این خود نیز منجر به توانایی درک مسائل اخلاقی و بروز یک‌سری از ویژگی‌های اخلاقی به‌مانند تکریم ارباب‌رجوع و عادل بودن و غیره می‌گردد.

نتایج حاصل از تحلیل یافته‌های بهرامی و کیانی (۱۴۰۰) نشان داد که رهبری اخلاقی بر افزایش هویت و رفتار شهروندی به طور مستقیم اثرگذار بود. متغیرهای هویت و رفتار شهروندی از نگرش اعضای سازمان تأثیر می‌پذیرند و ناشی از دیدگاهی است که فرد نسبت به سازمان به دست می‌آورد. بنابراین رهبران سازمان باید به برقراری انصاف و عدالت در سازمان توجه نمایند و اخلاق را در سازمان برقرار نموده و تأثیری مثبت در ایجاد جهت‌گیری منطقی نسبت به هویت و افزایش رفتار شهروندی داشته باشند.

مطالعه لشگری (۱۴۰۱) در ارزیابی پژوهش‌های علمی مفهوم رهبری در رشته پرستاری مشخص نمود، تعداد مقالات از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۰ روندی افزایشی داشته است. پرستادترین نشریات به ترتیب به کشورهای آمریکا، انگلستان، استرالیا و به دانشگاه لندن، دانشگاه میشیگان، دانشگاه هاروارد، دانشگاه واشنگتن تعلق دارد. بیشترین همکاری‌های بین‌المللی در بین کشورهای آمریکا، چین، انگلستان و استرالیا صورت گرفته است. در میان کلمات مرتبط با مفهوم رهبری، کلمات «رهبری پرستاری، رهبری، پرستاری، رهبری تحول‌آفرین، رهبری معتبر، مراقبت‌های بهداشتی، پرستاران، پژوهش کیفی، رضایت شغلی، بیمارستان، آموزش، مدیریت، مشارکت» بیشترین کاربرد را داشته‌اند. مطالعه سهیلی و همکاران (۱۴۰۲) در تحلیل موضوعی و مصورسازی مقالات حوزه تربیت اخلاقی در پایگاه وب آو ساینس نشان، حوزه تربیت اخلاقی دارای ۱۰ خوشه موضوعی شامل «مراقبت و عدالت»، «اخلاق کسب‌وکار»، «مدرسه و بلوغ کودکان»، «رفتار خردسالان در

1. Den Hartog

2. Monahan

3. Müller

4. Hoch, Bommer, Dulebohn, & Wu

5. Byun, Karau, Dai, & Lee

مهدکودک»، «تربیت جنسی»، «آموزش اخلاقی - پزشکی»، «چالش‌های تربیت‌بدنی»، «آموزش و تربیت شهروندی»، «ارزش‌های اجتماعی» و «فضائل انسانی - اسطوره‌سازی» است.

یافته‌های پژوهش رجب‌داری و رفعت‌مقام (۱۴۰۲) نشان داد که بین رهبری اخلاقی و رفتار سبز کارکنان و مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان نیز رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد.

بر اساس یافته‌های پژوهش براون، تروینو و هریسون، (۲۰۰۵) اگر فردی یک رهبر اخلاقی در نظر گرفته شود و بتواند بر نتایج اخلاقی تأثیر بگذارد، زیردستان باید او را یک رهبر جذاب، مطمئن و قانونی ببینند. رفتارهای مناسب مانند صراحت و صداقت، و همچنین انگیزه نوع‌دوستی مانند رفتار منصفانه و دقیق با کارکنان و تصمیم‌گیری باتوجه‌به‌خیر و صلاح، آگاهی اخلاقی را نشان می‌دهند.

کینگ (۲۰۰۸) با مشاهده رفتار مدیران متعدد به هشت ارزش اخلاقی که بین همه مشترک است اشاره کرد. در این پژوهش رهبری اخلاقی با «صداقت، وفاداری، تعهد به هدف، خیرخواهی، عدالت اجتماعی، قدرت شخصیت، فروتنی و صبر» نشان داده شده است. این اصول ممکن است آموخته شوند، اما در نهایت از یک ایمان مذهبی یا بنیاد معنوی سرچشمه می‌گیرند. نویسنده دریافت که کسانی که ایمان را در محل کار خود ادغام می‌کنند، به‌عنوان رهبران اخلاقی در نظر گرفته می‌شوند.

پلی نیو^۱ (۲۰۰۹) در مطالعه خود سه نظریه رهبری که معمولاً با رهبری اخلاقی مرتبط هستند را مرور کرد. اولین نظریه کلاسیک رهبری که با رهبری اخلاقی مرتبط است، رهبری تغییردهنده است دوم رهبری خدمتگزار است که بر نیاز به خدمت به پیروان و وقف خود به آن و رشد اخلاقی پیروان تأکید می‌کند و سومین نظریه کلاسیک رهبری، رهبری اصیل و معتبر است.

مروری بر ادبیات مربوط به رهبری اخلاقی در سازمان‌ها در مطالعه موناها (۲۰۱۲) نشان داد ادبیات مربوط به موضوع رهبری اخلاقی در سی و هشت مقاله مورد بررسی بر چهار موضوع اصلی تمرکز داشتند. این موضوعات عبارتند از: تعریف رهبری اخلاقی، یکپارچگی فردی و اخلاقی یک رهبر، نحوه تأثیرگذاری اخلاقی یک رهبر بر پیروان، و چالش‌های فعلی پیش روی رهبران اخلاقی. این چهار موضوع با جزئیات بیشتر مشخص نمود که رهبری اخلاقی پیچیده و یک زمینه مطالعاتی نسبتاً جدید است. با این حال، موضوعات مشترک شامل نیاز به ایجاد اعتماد و کسب دانش اخلاقی از مطالعات پرکاربرد است.

مطالعه پاهرودین، مارینا و آگوستینا^۲ (۲۰۱۸) نشان داد رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت کارکنان دارد. به عبارت دیگر، اگر قرار است رضایت شغلی بهبود یابد، رهبران باید اخلاقی رفتار کنند، روابط خوبی ایجاد کنند و تمرکز خود را به رهبری معطوف کنند. بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده برای شناخت پیشایندهای رهبری اخلاقی در مطالعه رحمان، استوتن و گائو^۳ (۲۰۱۹) مشخص شده است که نگرش سودمند رهبران نسبت به رفتارهای اخلاقی و کنترل رفتاری ادراک شده از مقدمات مهم رهبری اخلاقی است. نگرش رهبران به اخلاق رفتاری، هنجارهای ذهنی رفتار اخلاقی و کنترل رفتارهای ادراک شده ممکن است به قصد اخلاقی و به نوبه خود رهبری اخلاقی کمک کند.

مطالعه شارما، آگراوال و خاندلوال (۲۰۱۹) با بررسی ساختار روبه‌رشد رهبری اخلاقی و مفاهیم مرتبط با تمرکز بر اهمیت جنبه اخلاقی رهبری و ویژگی‌های شخصیتی رهبران اخلاقی یک چارچوب مفهومی شامل گزاره‌های مختلف مرتبط با سوابق و نتایج رهبری اخلاقی ایجاد می‌کند. بر اساس یافته‌های این پژوهش رهبر اخلاقی کسی است که به‌شدت به پیروی از مجموعه درستی از ارزش‌ها و آرمان‌ها در تصمیمات، اعمال و رفتار خود اعتقاد دارد. فرد باید با صداقت بالا، با جهت‌گیری مردم صادق باشد و قاطعانه ارتباط برقرار کند. از دیگر ویژگی‌های یک رهبر اخلاقی، مسئولیت گرفتن تصمیمات بی‌طرفانه به نفع و منافع کلی مردم و سازمان است. این رهبری اخلاقی نقش حیاتی در توسعه نتایج مثبت مانند تعهد سازمانی پیروان سازمانی دارد. اعتماد به رهبری می‌تواند این رابطه را تعدیل کند.

1. Plinio

2. Pahrudin, Marina, & Agusinta

3. Rahaman, Stouten, & Guo

شوپکر و دیمتریو^۱ (۲۰۲۱) نشان دادند رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و کیفیت عملکرد کارکنان اثرگذار است. رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان با مشتری تأثیر می‌گذارد. رفتارهای رهبری اخلاقی با سطوح پایین‌تر ابهام اخلاقی و استرس شغلی مرتبط است. ابهام اخلاقی به طور مثبت با استرس شغلی مرتبط است. رفتارهای رهبری اخلاقی ادراک شده به طور مثبت بر کیفیت عملکرد تأثیر می‌گذارد.

مطالعه احمد^۲ و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد سرپرستان و زیردستان رفتاری متناسب با سطح رهبری اخلاقی دارند. تأثیر رهبری اخلاقی در بهبود عملکرد محیطی سازمان اثبات شده است. رهبری اخلاقی بر عملکرد محیطی سازمان اثر معنی‌دار و مثبت دارد. رهبری اخلاقی بر رفتار کاری سبز اثرگذار است. دانش محیطی کارکنان می‌تواند تأثیر غیرمستقیم رهبری اخلاقی در محیط سازمانی را نشان دهد.

پژوهش کوئی و لیم^۳ (۲۰۲۱) مشخص کرد اشتراک دانش به معنی بهبود رهبری اخلاقی است. رهبری اخلاقی بر پنهان کردن دانش اثرگذار است. رهبری اخلاقی باعث کاهش پنهان کردن دانش در سازمان می‌شود. سازوکارهای رهبری اخلاقی به اشتراک گذاری اطلاعات منجر می‌شود. همچنین رهبری اخلاقی به یادگیری اجتماعی بالاتر در سازمان منجر می‌شود. سازمان یادگیرنده‌تر به طور معمول گزینه‌های بهتر برای رهبری اخلاقی هستند.

یافته‌های پژوهش مصطفی، فارلی و زهاری^۴ (۲۰۲۱) نشان داد که رهبری اخلاقی با کاهش عدم مشارکت، تأثیر مفیدی بر نگرش کارکنان دارد. با این حال، رابطه رهبری اخلاقی و عدم مشارکت توسط تضعیف اجتماعی همکار تعدیل شد، به‌طوری که وقتی تضعیف بیشتر بود، اهمیت روابط میانجی ناپدید شد. این نتایج نشان می‌دهد درحالی که رهبران اخلاقی می‌توانند نگرش‌های مثبت کارکنان را ارتقا دهند، اثربخشی آنها در شرایطی که تضعیف همکار وجود دارد کاهش می‌یابد.

در مطالعه زعیم^۵ و همکاران (۲۰۲۱) گزارش شده است رهبری اخلاقی یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت سازمانی است. عدالت، خرد، اعتدال و شجاعت تأثیر بسزایی بر اثربخشی رهبر اخلاقی دارد. رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد تیمی مثبت ارزیابی شده است. اثربخشی رهبری و عملکرد تیم همبستگی مثبت دارند. با توجه به ابعاد رهبری اخلاقی، عدالت، خرد و اعتدال رابطه مثبتی با اثربخشی رهبری و عملکرد تیم دارد.

بررسی روند تحولات نظریه‌های پرکاربرد پژوهش‌های رهبری اخلاقی به روش کتاب‌سنجی در مطالعه هسیه، تای و لی^۶ (۲۰۲۳) مشخص کرد تعداد کمی از افراد تازه‌وارد به این حوزه وجود دارد، دانش موجود در مورد رهبری اخلاقی توسط تعداد اندکی از افراد منتشر شده‌اند. نتایج همچنین نشان می‌دهد اگرچه تمرکز تحقیقات رهبری اخلاقی در سال‌های اخیر به خلاقیت کارکنان به اشتراک گذاری دانش تغییر کرده است؛ اما نظریه‌های غالب به کاررفته در تحقیقات همچنان نظریه تبادل اجتماعی و نظریه یادگیری اجتماعی هستند. این مطالعه به آگاهی از تحولات نظری رهبری اخلاقی و تأثیر آن بر پیروان در طول زمان کمک می‌کند.

بررسی پژوهش‌های انجام شده در حوزه رهبری اخلاقی در پایگاه‌های اطلاعاتی داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد پژوهشگران در اکثر پژوهش‌ها به بررسی رابطه رهبری اخلاقی با متغیرهای متعدد (زهیر و اردوغان^۷، ۲۰۱۱؛ میت^۸، ۲۰۱۳؛ شین^۹ و همکاران، ۲۰۱۶) پرداخته‌اند و برخی نیز به عوامل اثرگذار بر رهبری اخلاقی (لو^۹، ۲۰۱۴ و کیم و بریمر^{۱۰}، ۲۰۱۷) و یا صرفاً به بررسی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی (صالحی مبارکه، ۱۳۹۷ کرمی و همکاران، ۱۳۹۵ تابان و همکاران، ۱۳۹۲ و حضرتی و معمارزاده تهران، ۱۳۹۳ تحلیل کتاب‌سنجی مبانی نظری از دیدگاه مدیران، هسیه، تای و لی (۲۰۲۳) توجه نموده‌اند.

1. Schwepker & Dimitriou

2. Ahmad

3. Koay & Lim

4. Mostafa, Farley & Zaharie

5. Zaim

6. Hsieh, Tai & Li

7. Zehir & Erdogan

8. Shin

9. Mittkanokorn

10. Kim & Brymer

در جستجوهای صورت گرفته زمان انجام پژوهش حاضر، در مطالعات داخلی پژوهشی که به روش علم‌سنجی رهبری اخلاقی را به طور خاص در وبگاه علم مورد بررسی قرار داده باشد یافت نشد. در همین راستا ارائه نقشه علمی و نقش اثربخش تولیدات علمی حوزه رهبری اخلاقی به شناخت بهتر این حوزه و زمینه‌های مرتبط پژوهشی از نظر کمی و کیفی کمک می‌کند و مسیر را برای انجام پژوهش‌های این حوزه موضوعی با رویکردهای جدید در آینده هموار می‌سازد. بنابراین، پژوهش حاضر با سعی در پر نمودن خلأ موجود در پژوهش‌های پیشین باهدف بررسی برونادهای علمی پژوهشگران در حوزه رهبری اخلاقی طی سال‌های ۲۰۲۳-۱۹۹۸ در وبگاه علم انجام شده و در صدد پاسخ به سؤال‌های زیر است.

۱. بیشترین مقالات در رابطه با رهبری اخلاقی در وبگاه علم توسط کدام نویسندگان منتشر شده است.
۲. روند رشد مقالات مرتبط با حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم طی سال‌های مورد بررسی چگونه است؟
۳. منابع هسته در نشر مقالات علمی در رابطه با زمینه رهبری اخلاقی در وبگاه علم کدام‌اند؟
۴. پژوهشگران کدام دانشگاه‌ها / مؤسسات بیشترین تولیدات علمی حوزه رهبری اخلاقی را در وبگاه علم داشته‌اند؟
۵. پژوهشگران کدام کشورها بیشترین تولیدات علمی حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم را داشته‌اند؟
۶. جایگاه نویسندگان ایرانی در تولیدات علمی حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم چگونه است؟
۷. وضعیت همکاری بین‌المللی ایران در تولیدات علمی حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم به چه صورت بوده است؟
۸. نقشه شبکه واژگان به کار رفته در مدارک علمی حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم چگونه است؟
۹. تحلیل ساختار خوشه‌بندی موضوعات مورد مطالعات در برونادهای علمی حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم در سال‌های مورد بررسی چگونه است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ نوع توصیفی است که با استفاده از فنون علم‌سنجی و روش تحلیل شبکه‌های اجتماعی شامل توصیف ویژگی‌های برونادهای علمی و تحلیل هم‌واژگانی و ترسیم خوشه‌بندی مفاهیم صورت گرفت. کلیه رکوردهای بازیابی شده در حیطه نویسنده، موضوع، سال انتشار و مجله مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. همچنین برای خوشه‌بندی و مصورسازی واژگان پرتکرار، و ترسیم شبکه همکاری علمی بین کشورها، از روش تحلیل هم‌رخدادی واژگان و تحلیل شبکه‌های اجتماعی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمام مطالعات رهبری اخلاقی در وب‌آوساینس در بازه زمانی ۱۹۹۸-۲۰۲۳ تشکیل می‌دهند. پایگاه وب آوساینس یک نمایه استادی بوده و هدف از راه‌اندازی چنین پایگاهی، ایجاد بستری برای شکل‌گیری ارتباطات میان محققان و امکان دسترسی ساده‌تر به مقالات و منابع علمی بوده است. به‌منظور بازیابی رکوردهای مرتبط، کلیدواژه‌های رهبری اخلاقی شناسایی و با استفاده از راهبرد جستجوی زیر، در تاریخ ۱۴۰۲/۱۲/۰۱ بازیابی و دریافت شد.

TS="ethical leadership" AND (2000 To 2023)

جستجوی اولیه در فیلد موضوع، شامل جستجو موضوع منجر به بازیابی تعداد ۳۰۴۷ مدرک شد.

پس از پیش‌پردازش کلیدواژه‌ها با استفاده از نرم‌افزار راورپریمپ، برای تهیه ماتریس هم‌رخدادی باید نقطه برش انتخاب شود. برای انتخاب کلیدواژه‌های نهایی از روش بردفورد استفاده شد؛ برای این کار ۱۵۱ کلیدواژه نهایی انتخاب شدند. در پژوهش‌های مختلف که به روش تحلیل هم‌واژگانی انجام شده‌اند، از آستانه‌های مختلفی برای شمول کلیدواژه‌های برتر در تحلیل استفاده شده است. به طور مثال، چنگ و دیگران^۱ (۲۰۲۲)، تحلیل خود را به ۶۶ کلیدواژه محدود کردند. پس از شناسایی کلیدواژه‌های پرتکرار، با استفاده از نرم‌افزار راورپریمپ ماتریس هم‌واژگانی تهیه شد. سپس با استفاده از نرم‌افزارهای «یو. سی. نت» و «نت دراو»، شبکه هم‌رخدادی کلیدواژه‌ها و شبکه علمی موضوعات ترسیم شد. خوشه‌بندی حاصل از یافته‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار «اس. پی. اس. اس.» (نسخه ۲۲) و «نرم‌افزار

1. Cheng et al

اکسل» (۲۰۲۳) در قالب جداول و نمودارها ترسیم و نتایج ارائه گردید. در مطالعه حاضر به تحلیل محتوای ۳۰۴۷ مدرک منتشر شده با موضوع رهبری اخلاقی در پایگاه وب‌آوساینس پرداخته شده است.

یافته‌ها

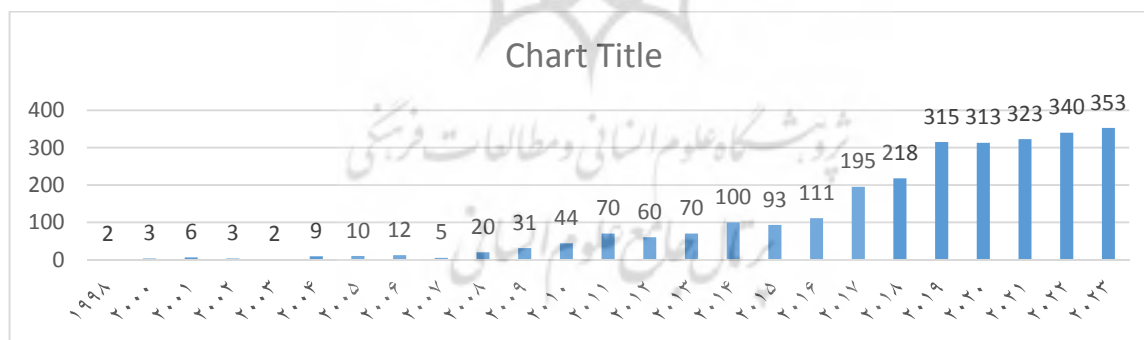
سؤال اول. شبکه همکاری نویسندگان مقالات منتشر شده در زمینه رهبری اخلاقی در وبگاه علم چگونه است؟

جدول ۱. وضعیت همکاری. نویسندگان زمینه رهبری اخلاقی در وبگاه علم

	Name	uni	documents	h-index	Total citations
1	Mayer, David	University of Michigan	55	39	817
2	Caldwell, Cam	University of Illinois Springfield	54	20	1233
3	Linda K Trevino	Penn State University	50	36	548
4	Rice, Darryl B.	Miami University	39	30	586
5	Michael Brown	Pennsylvania State University	33	29	654
6	Den Hartog, Deanne N.	University of Amsterdam	29	20	541
7	Greenbaum, Rebecca L.	Rutgers University System	28	22	458
8	Ruiz-Palomino, Pablo	Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM)	24	20	398
9	van Dijke, Marius	Rotterdam School of Management	20	18	351
10	Babalola, Mayowa T.	Australian Catholic University	18	15	320

وضعیت همکاری نویسندگان پرکار در زمینه رهبری اخلاقی در طی سال‌های مورد مطالعه در جدول ۱ ترسیم شده است همان‌گونه که ملاحظه می‌شود MAYER DM با بیشترین تولید علمی در رتبه نخست و Linda K Trevino، Caldwell, Cam در رتبه دوم و سوم قرار دارد. ده نویسنده برتر این حوزه از ۳۰۴۷ اثر تولید شده در مجموع ۳۲۰ اثر را در وبگاه علم تولید کرده‌اند.

سؤال دوم. روند رشد مقالات حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم طی سال‌های مورد بررسی چگونه است؟



نمودار ۱. پراکندگی تعداد مدارک منتشر شده در حوزه رهبری اخلاقی در طی سال‌های مورد بررسی در وبگاه علم

بررسی روند رشد سالانه انتشار مقالات حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم طی سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۲۳ در نمودار ۱ نشان داده شده است. انتشار مقالات از سال ۲۰۰۸ تا رشد قابل ملاحظه و روند صعودی داشته است. پرونده علمی این حوزه در سال ۲۰۲۳ به بیشترین میزان رشد خود در طی سال‌های مورد بررسی، یعنی ۳۵۳ مدرک رسیده است؛ سال‌های ۲۰۲۲ و ۲۰۲۱ نیز با تعداد ۳۴۰ و ۳۲۳ مدرک در رده‌های بعدی قرار دارند.

سؤال سوم. منابع هسته در نشر مقالات علمی در رابطه با زمینه رهبری اخلاقی در وبگاه علم کدام‌اند؟

جدول ۲. منابع هسته در نشر یافته‌های حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم

ردیف	عنوان نشریه (منبع منتشر کننده)	تعداد	درصد
۱	journal of business ethics	۲۸۰	۱۲/۹۳۳
۲	leadership quarterly	۶۷	۳/۰۹۵
۳	frontiers in psychology	۶۵	۳/۰۰۲
۴	leadership organization development journal	۵۱	۲/۳۵۶
۵	sustainability	۳۹	۱/۸۰۱
۶	personnel review	۳۰	۱/۳۸۶
۷	journal of leadership organizational studies	۲۷	۱/۲۴۷
۸	journal of applied psychology	۲۶	۱/۲۰۱
۹	social behavior and personality	۲۲	۱/۰۱۶

باتوجه به داده‌های جدول ۲، نشریه «journal of business ethics» با انتشار ۲۸۰ مقاله در رتبه اول قرار دارد. نشریه‌های «leadership quarterly»، «frontiers in psychology»، «leadership organization development journal» و «sustainability» به ترتیب با انتشار ۶۷، ۶۵، ۵۱ و ۳۹ مقاله در رتبه‌های دوم تا پنجم قرار گرفتند.

سؤال چهارم. وضعیت همکاری پژوهشگران دانشگاه‌ها / مؤسسات مختلف در تولیدات علمی حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم چگونه است؟

جدول ۳. وضعیت همکاری دانشگاه‌ها / مؤسسات علمی در زمینه رهبری اخلاقی در وبگاه علم

Affiliations	Record Count	citations	% of 3,047
STATE UNIVERSITY SYSTEM OF FLORIDA	69	354	2.265
UNIVERSITY SYSTEM OF OHIO	59	568	1.936
PENNSYLVANIA COMMONWEALTH SYSTEM OF HIGHER EDUCATION PCSHE	53	547	1.739
RENMIN UNIVERSITY OF CHINA	49	210	1.608
PENNSYLVANIA STATE UNIVERSITY	47	598	1.543
COMSATS UNIVERSITY ISLAMABAD CUI	40	587	1.313
UNIVERSITY SYSTEM OF GEORGIA	35	486	1.149
CALIFORNIA STATE UNIVERSITY SYSTEM	34	357	1.116
ZHEJIANG UNIVERSITY	34	984	1.116
ERASMUS UNIVERSITY ROTTERDAM	33	594	1.083
ERASMUS UNIVERSITY ROTTERDAM EXCL ERASMUS MC	33	264	1.083
MONASH UNIVERSITY	32	354	1.05
ARIZONA STATE UNIVERSITY	31	126	1.017
PENNSYLVANIA STATE UNIVERSITY UNIVERSITY PARK	30	258	0.985

در مجموع ۵۷۹ دانشگاه و مرکز پژوهشی در حوزه رهبری اخلاقی در تولید اثر پژوهشی فعالیت داشته‌اند. بر اساس داده‌ها جدول ۳ پژوهشگران STATE UNIVERSITY SYSTEM OF FLORIDA با انتشار ۶۹ اثر و ۳۵۴ استناد در رتبه اول قرار دارد.

UNIVERSITY SYSTEM OF OHIO با انتشار ۵۹ اثر و ۵۶۸ استناد و UNIVERSITY SYSTEM OF OHIO با انتشار ۵۹ اثر و ۵۶۸ استناد به ترتیب در رتبه دوم و سوم همکاری در حوزه رهبری اخلاقی قرار دارند.

سؤال پنجم: پژوهشگران کدام کشورها بیشترین تولیدات علمی حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم را داشته‌اند؟



نقشه ۱. شبکه همکاری کشورها در تولیدات علمی حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم

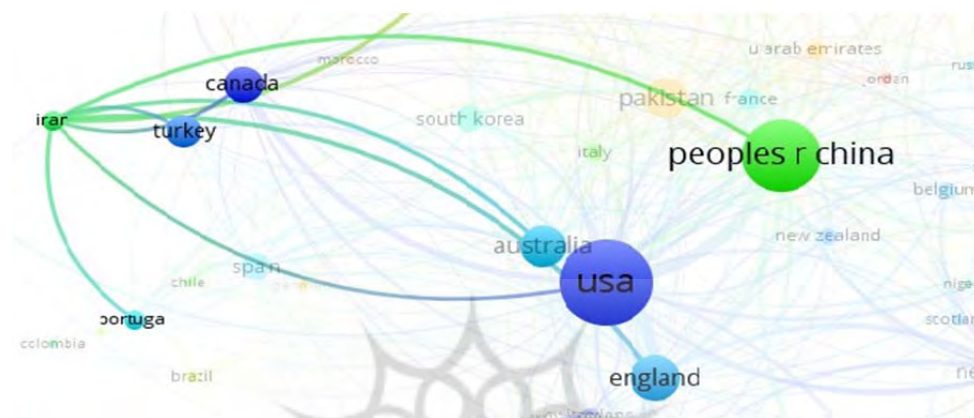
شبکه همکاری تولیدات علمی کشورهای مختلف جهان حوزه رهبری اخلاقی در نقشه ۱ نشان داده شده است. نویسندگانی از ۱۸۱ کشور دنیا در تولید آثار علمی فعالیت داشته‌اند. داده‌های ارائه شده بیانگر این است که بیشترین آثار توسط نویسندگان کشور آمریکا با ۶۸۸ مقاله در رتبه اول، چین با ۴۱۴ مقاله و انگلستان با ۱۹۱ مقاله در رتبه دوم و سوم قرار دارند. این سه کشور در مجموع ۵۹/۷۲۲ درصد از آثار علمی حوزه رهبری اخلاقی را منتشر کرده‌اند. بیشترین همکاری بین کشورها آمریکا و چین در رتبه اول، آمریکا و کانادا در رتبه دوم و آمریکا و هلند در رتبه سوم است.

سؤال ششم: جایگاه نویسندگان ایرانی در تولیدات علمی حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم چگونه است؟

جدول ۴. توزیع فراوانی نویسندگان ایرانی در تولیدات علمی حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم

	Authors	University	Record Count	% of 39	citations
1	Barkhordari-sharifabad M	Shahid Beheshti University Of Medical Sciences	6	15.385	25
2	Atashzadeh-shoorideh F	Islamic Azad University	5	12.821	22
3	Abbaszadeh A	Shahid Beheshti University Of Medical Sciences	2	5.128	30
4	Borhani F	Shahid Beheshti University Of Medical Sciences	2	5.128	21
5	Esmaelzadeh F	Mashhad University Medical Science	2	5.128	14
6	Golpîra H	Islamic Azad University, Sanandaj	2	5.128	5
7	Nasiri M	Shahid Beheshti University Medical Sciences	2	5.128	12
8	Peyrovi H	Nursing Care Research Center	2	5.128	14
9	Vatankhah S	Iran University of Medical Sciences	2	5.128	11
10	Abdi F	Iran University of Medical Sciences	2	2.564	12

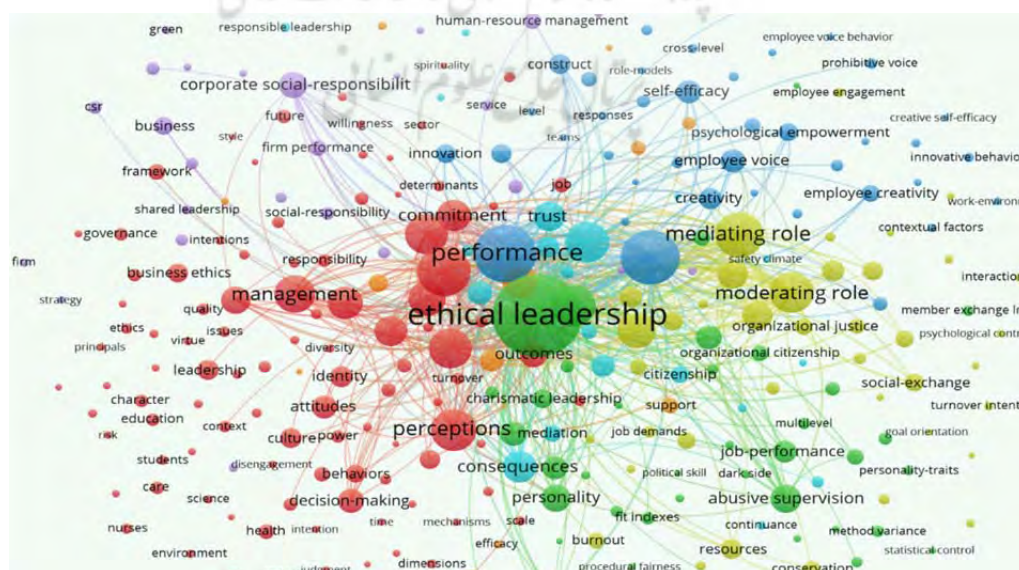
سؤال هفتم: وضعیت همکاری علمی بین‌المللی ایران در تولیدات علمی حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم به چه صورت بوده است؟



نقشه ۲. شبکه وضعیت همکاری بین المللی ایران در تولیدات علمی حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم

کل تعداد تولیدهای علمی ایران در حوزه رهبری اخلاقی طی سال‌های ۲۰۲۳-۱۹۹۸ در وبگاه علم ۲۹ اثر بوده است. وضعیت همکاری بین‌المللی ایران در تولید مقالات در نقشه ۲ ترسیم شده است. براین اساس کشور آمریکا، چین، کانادا، ترکیه و پرتغال در تولیدهای علمی مشترک در حوزه رهبری اخلاقی با ایرانیان در رتبه‌های اول تا پنجم این الگوی همکاری قرار دارند.

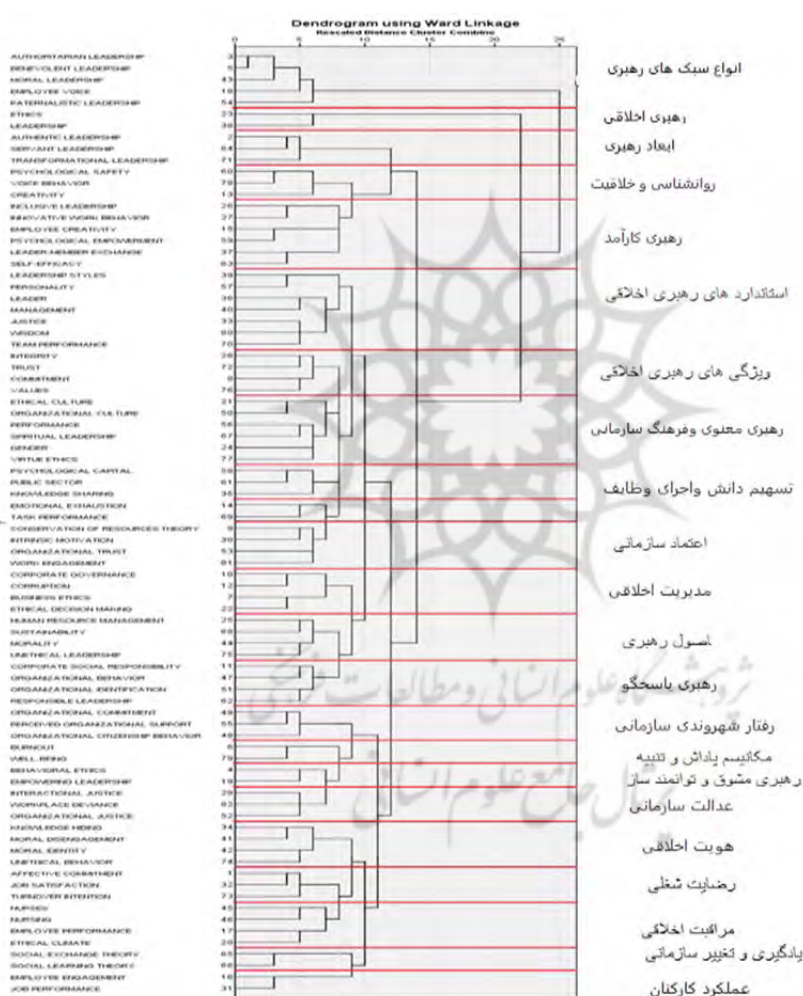
سؤال هشتم. نقشه شبکه و ازگان به کاررفته در مدارک علمی حوزه رهبری اخلاقی در وب گاه علم چگونه است؟



نقشه ۳. شبکه واژگان بکاررفته در مدارک علمی حوزه رهبری اخلاقی در وب گاه علم

در وبگاه علم ۱۵۳ حوزه موضوعی در ارتباط با رهبری اخلاقی دارای انتشارات بوده‌اند به منظور تفکیک واژگان کلیدی که با مفهوم رهبری اخلاقی ارتباط داشته‌اند، کلمات کلیدی موجود در عنوان و چکیده مقالات مرتبط با مفهوم رهبری اخلاقی در نشریات مختلف، با استفاده از برنامه VOSviewer استخراج شد. طبق نقشه ۳، پرکاربردترین کلمات کلیدی با دایره‌های بزرگ‌تر و کم‌کاربردترین کلمات با دایره‌های کوچک‌تر نشان داده شده است. بر این اساس، پرکاربردترین واژگان کلیدی پژوهشگران به ترتیب: «واژگان «رهبری اخلاقی»، «عملکرد»، «نقش واسطه‌ای و میانجی»، «مدیریت»، «تعهد»، «اعتماد»، «مشارکت و مسئولیت اجتماعی» «شخصیت» «دستاورد» «سوء نظارت» دارای بیشترین درجه مرکزیت در شبکه ترسیم شده واژگان هستند.

سؤال نهم. تحلیل ساختار خوشه‌بندی موضوعات مورد مطالعات در برون‌دادهای علمی حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم در سال‌های مورد بررسی چگونه است؟



نمودار ۳. دندوگرام حاصل از خوشه‌بندی کلیدواژه‌های مرتبط با حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم

بر اساس داده‌های نمودار ۳، یافته‌های پژوهش نشان داد مطالعات رهبری اخلاقی در بعد جهانی در پایگاه اطلاعاتی وب آو ساینس شامل ۲۲ خوشه: انواع سبک‌های رهبری، رهبری اخلاقی، ابعاد رهبری، روان‌شناسی و اخلاقیات، رهبری کارآمد، استانداردهای رهبری اخلاقی، ویژگی‌های رهبری اخلاقی، رهبری معنوی و فرهنگ، تسهیم دانش و انجام وظایف، اعتمادسازمانی، مدیریت اخلاقی، رهبری پاسخ‌گو، رهبری و شهروندی سازمانی، سازوکار پاداش و تنبیه، رهبری مشوق و توانمندساز، عدالت سازمانی، هویت اخلاقی،

رضایت شغلی، مراقبت اخلاقی، یادگیری و تغییر سازمانی و عملکرد کارکنان است. بیشترین تراکم مربوط به خوشه ۶ «استانداردهای رهبری اخلاقی» با ۷ واژه کلیدی شبکه‌های رهبری، شخصیت، مدیریت، رهبری، عدالت، حکمت، عملکرد تیمی دارنده بیشترین تعداد اعضا است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف بررسی و تحلیل محتوای پرونده‌های علمی حوزه موضوعی رهبری اخلاقی در وبگاه علم انجام شده است. یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد رهبری اخلاقی در قالب ۳۰۴۷ اثر در وبگاه علم مورد مطالعه قرار گرفته است. بیشترین مدارک منتشر شده وبگاه علم در زمینه رهبری اخلاقی را مقالات مجلات با ۲۰۲۸ مدرک تشکیل می‌دهند. در نگارش این آثار از ۱۲ زبان استفاده شده است که بیشترین آنها به زبان انگلیسی و توسط پژوهشگران کشور آمریکا مورد مطالعه قرار گرفته است. بیشترین همکاری علمی در رهبری اخلاقی با آمریکا، چین، انگلستان، کانادا و هلند بود. همسو با این یافته می‌توان به مطالعه لشکری (۱۴۰۱) اشاره کرد. ۳۹ اثر علمی توسط نویسندگان ایرانی در حوزه رهبری اخلاقی منتشر شده است. بیشترین همکاری بین‌المللی ایرانیان با کشورهای آمریکا، چین، کانادا، ترکیه و پرتغال بوده است. مطالعه روند رشد تولیدهای علمی در حوزه رهبری اخلاقی نشان‌دهنده رشد چشمگیر مطالعات در ده سال گذشته است. به‌طوری‌که بیشترین پرونده‌های این حوزه در سال ۲۰۲۳ منتشر شده است. نتایج پژوهش با یافته‌های فراتحلیل هوچ، بومر، دولبون و وو، ۲۰۱۷ (به نقل از بوین، کارکای، دای و لی، ۲۰۱۸)، مطالعه لشکری (۱۴۰۱) و هسیه، تای و لی (۲۰۲۳) هم راستا است.

بر اساس تحلیل نقشه واژگان، واژگان کلیدی «رهبری اخلاقی»، «عملکرد»، «نقش واسطه‌ای و میانجی»، «مدیریت»، «تعهد»، «اعتماد»، «مشارکت و مسئولیت اجتماعی»، «سوء نظارت» دارای بیشترین درجه مرکزیت در شبکه ترسیم شده هستند. این واژگان نشان‌دهنده موضوعات و مفاهیم اصلی در حوزه مورد مطالعه هستند. درجه مرکزیت بالای این واژگان نشان می‌دهد که آنها نقش کلیدی در ارتباط با سایر مفاهیم و موضوعات دارند. به طور خاص، واژگانی مانند «رهبری اخلاقی»، «اعتماد» و «مشارکت و مسئولیت اجتماعی» به نقش اخلاق، اعتماد و مسئولیت‌پذیری در رهبری و مدیریت اشاره دارند. واژگانی مانند «اجرا»، «نقش واسطه‌ای و میانجی» و «مدیریت» به فرایندهای مدیریتی و اجرایی مربوط می‌شوند. «تعهد» و «سوء نظارت» نیز به جنبه‌های مهم دیگری از رهبری و مدیریت اشاره دارند. این تحلیل می‌تواند به درک بهتر ساختار و روابط میان مفاهیم کلیدی در این حوزه کمک کند و زمینه را برای تحقیقات بیشتر در این زمینه فراهم آورد. هم‌سو با این یافته‌ها می‌توان به مطالعه پلی نیو (۲۰۰۹)، موناها (۲۰۱۲)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶)، براون و ترین^۱، (۲۰۰۶)، رحمان، استوتن و گائو^۲ (۲۰۱۹)، مصطفی، فارلی و زهاری (۲۰۲۱) اشاره کرد. نتایج مطالعات رهبری اخلاقی در بعد جهانی در پایگاه اطلاعاتی وب آو ساینس شامل ۲۲ خوشه است که به تفکیک به بحث و بررسی آن می‌پردازیم.

بر اساس یافته‌های پژوهش همان‌گونه که در خوشه انواع شبکه‌های رهبری نشان داده شد این خوشه مفهومی از ۵ کلیدواژه رهبری مقتدرانه، رهبری خیرخواهانه، مشارکتی، رهبری پدران، رهبری اخلاقی تشکیل شده است. در پژوهش‌های انجام شده در حوزه رهبری انواع شبکه‌های رهبری با این متغیرها مورد بحث و مطالعه قرار گرفته است. یافته‌ها با نتایج مطالعه سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶) هم راستا است.

بر اساس یافته‌های پژوهش کلیدواژه‌های خوشه رهبری اخلاقی شامل اخلاق و رهبری است رهبران اخلاقی تمایل دارند به‌عنوان الگوی خوب مطرح شوند تا بتوانند زیردستانشان را با خودشان همراه سازند و این مسئله با مطالعات سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶)، براون و ترین^۳، (۲۰۰۶)، رحمان، استوتن و گائو^۴ (۲۰۱۹) هم راستا است.

1. Brown & Trevin

2. Rahaman, Stouten, & Guo

3. Brown & Trevin

4. Rahaman, Stouten, & Guo

خوشه ابعاد رهبری از ۳ کلیدواژه رهبری قابل اعتماد، رهبری خدمتگزار، رهبری تحول‌گرا تشکیل شده است. براین اساس در بررسی‌های صورت گرفته رهبران اخلاقی دارای کنش، بینش، منش، نگرش، دانش و توانش اخلاقی‌اند. این افراد در عین آنکه یک استراتژیست اخلاقی و دیپلمات اخلاق‌مدار هستند پایش‌گر و عمل‌گرا، فرصت‌ساز، شنونده، تحول‌گرا، حمایت‌گر، سرمایه‌ساز خدمتگزار و قابل اعتماد نیز به حساب می‌آیند (بشارت و همکاران، ۱۳۹۸). همسو با این یافته می‌توان به مطالعه پلی نیو (۲۰۰۹)، موناها (۲۰۱۲) اشاره کرد.

خوشه مفهومی روان‌شناسی و خلاقیت از ۳ کلیدواژه «سلامت روانی، رفتار محترمانه، خلاقیت» تشکیل شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش پژوهشگران حوزه رهبری اخلاقی در مطالعات خود رهبران اخلاقی را الگوهای نمونه از سلامت روانی که به ایجاد و حفظ روابط مثبت و رفتار محترمانه با زیر دستشان توجه دارند معرفی کرده‌اند (یزدان دوست، ۱۳۹۱). این مورد با یافته‌های هسیه، تای و لی (۲۰۲۳) با تمرکز تحقیقات رهبری اخلاقی در سال‌های اخیر به خلاقیت کارکنان هم راستا است.

بنابر یافته‌های پژوهش خوشه رهبری کارآمد از ۶ کلیدواژه رهبری فراگیر، رفتار کاری نوآورانه، خلاقیت کارکنان، توانمندسازی روان‌شناختی، تبادل اعضای رهبری، خودکارآمدی تشکیل شده است. بنا بر نظر برخی از نظریه‌پردازان، رهبران اخلاق‌گرا به گونه‌ای پیروان خود را ترغیب و تشویق می‌کنند که موجب احساس شایستگی شخصی و به دنبال آن خلاقیت و رفتار کاری نوآورانه در آنها می‌شوند. این نوع رهبران، همچنین از راهبردهای توانمندسازی برای خودکارآمدی و اعتماد به خود کارکنان به اشکال مختلف استفاده می‌کنند (کانونگو و مندونکا^۱، ۱۹۹۶). یافته‌های پژوهش با نتایج مطالعات مصطفی، فارلی و زهاری (۲۰۲۱) در تبیین اثربخشی مشارکت و کارآمدی رهبران اخلاقی هم‌سو است.

یافته‌های پژوهش نشان داد استانداردهای رهبری اخلاقی دربرگیرنده ۷ واژه کلیدی سبک‌های رهبری، شخصیت، مدیریت، رهبری، عدالت، حکمت، عملکرد تیمی با بیشترین تعداد اعضا است که تحت عنوان خوشه ۶ در نمودار ۳ نمایش داده شده است. با توجه به داده‌های به‌دست آمده از تحلیل خوشه‌ها و شمار بالای اعضای این خوشه اهمیت استقرار استانداردهای اخلاقی از دیدگاه پژوهشگران واضح و روشن است. در اکثر مطالعات انجام شده از دیرباز عدالت و انصاف، رفتار نوع‌دوستانه رهبران اخلاقی و همچنین توجه به رفاه و شخصیت فردی و سازمانی زیردستان، تیم‌سازی، مشاوره و توانمندسازی کارکنان از سوی پژوهشگران مدنظر قرار گرفته است. یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶). براون، تروین و هریسون (۲۰۰۵)، کینگ (۲۰۰۸)، شارما، آگراوال و خاندلوال (۲۰۱۹) در تبیین عدالت و شخصیت، مدیریت و رهبری، زعیم و همکاران (۲۰۲۱) در تبیین رابطه مدیریت و رهبری و عدالت، خرد، عملکرد تیمی هم‌سو است.

خوشه ویژگی‌های رهبری اخلاقی از ۴ کلیدواژه شایستگی، اعتماد، تعهد، ارزشمندی تشکیل شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش رهبری اخلاقی دارای ارزش‌هایی چون اعتماد، تعهد، شایستگی، ارزش‌مداری و خیرخواهی هستند. در پژوهش‌های انجام شده زیر مشخص شده است رهبران اخلاقی به‌صورت شفاف و با تعهد عمل می‌کنند، ارتباطات باز ایجاد می‌نمایند در تصمیم‌گیری‌ها به زیردستان خود اجازه اظهارنظر داده تا کارکنان رهبر خود را باور داشته و به او اعتماد کنند و احساس ارزشمندی داشته باشند. (بشارت و همکاران، ۱۳۹۸) نتایج به‌دست آمده با یافته‌های موناها (۲۰۱۲)، شارما، آگراوال و خاندلوال (۲۰۱۹) در تبیین اعتماد و تعهد سازمانی؛ و اعتماد به رهبران (ژو و همکاران^۲، ۲۰۰۴) و کینگ (۲۰۰۸) هم‌سو است.

خوشه رهبری معنوی و فرهنگ از ۶ کلیدواژه «فرهنگ اخلاقی، کارایی، فرهنگ سازمانی، رهبری معنوی، جنسیت، فضیلت اخلاقی» تشکیل شده است فرهنگ‌سازمانی و فرایندهای جامعه‌پذیری می‌توانند به ایجاد و حفظ رهبری اخلاقی کمک کند. فضیلت اخلاقی در ایجاد گزاره‌های رهبری اخلاقی بسیار مهم است و در نهایت می‌تواند به رهبری اخلاقی بهتر منجر شود یافته‌ها با نتایج مطالعات زعیم و همکاران (۲۰۲۱)، مطالعه سهیلی و همکاران (۱۴۰۲) در تبیین رابطه رهبری اخلاقی با فضایل اخلاقی و انسانی هم‌سو است.

1. Kanungo & Mendonca

2. Zhu et al

خوشه تسهیم دانش و انجام وظایف از ۵ کلیدواژه سرمایه فکری، بخش عمومی، فرسودگی عاطفی، به‌اشتراک‌گذاری دانش، راندمان کاری تشکیل شده است. بر اساس داده‌های به‌دست‌آمده رهبران اخلاقی ارزش‌ها، وضعیت عمومی و عاطفی و دانش کارمندان خود را به‌عنوان سرمایه فکری در جهت اهداف سازمان در تصمیم‌گیری‌ها مدنظر قرار می‌دهند. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج مطالعه هسیه، تای و لی^۱ (۲۰۲۳) و (کوئی و لیم^۲، ۲۰۲۱) در تبیین نقش رهبری اخلاقی در سازمان برای به‌اشتراک‌گذاری جریان اطلاعات و تسهیم دانش در بین کارکنان هم‌راستا است.

خوشه اعتمادسازمانی از ۵ کلیدواژه نظریه حفاظت از منابع، انگیزه درونی، اعتمادسازمانی، مشارکت کاری، حاکمیت شرکتی تشکیل شده است. با توجه به داده‌های به‌دست‌آمده از این پژوهش و مقایسه با نتایج حاصل از دیگر مطالعات مشخص می‌شود رهبران اخلاقی در جهت حفاظت از منابع برای همکاری و انگیزه‌های کارکنانشان ارزش قائل می‌شوند (ظهیری و همکاران، ۱۳۹۳). به وعده‌های خود عمل و دائماً طوری رفتار می‌کنند که می‌توان به آنها اعتماد کرد و آنها را باورداشت، زیرا آنها طوری رفتار می‌کنند که مورد انتظار است (کرمی و همکاران، ۱۳۹۵). یافته‌ها با نتایج (خونتیا و سوار^۳، ۲۰۰۴) شارما، آگراوال و خاندلوال (۲۰۱۹) در تبیین رابطه رهبری اخلاقی انگیزه، عملکرد، مشارکت شغلی و اعتمادسازمانی هم‌راستا است.

خوشه مدیریت اخلاقی از ۳ کلیدواژه فساد، اخلاق کسب‌وکار، تصمیم‌گیری اخلاقی تشکیل شده است. با قرار گرفتن این سه کلیدواژه در خوشه مدیریت اخلاقی در این پژوهش در تأیید یافته‌های دیگر پژوهش‌ها مشخص می‌شود. رهبران اخلاقی قبل از اجرا هر یک از تصمیمات را ارزیابی می‌کنند تا مطمئن شوند که با مأموریت و ارزش‌های سازمان و کسب‌وکار مطابقت دارد. آنها فقط در صورت تحقق معیارهای اخلاقی چنین تصمیماتی را آغاز می‌کنند تا بدین وسیله مانع بروز تباهی و انحراف اخلاقی در سازمان شوند (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۶). یافته‌ها با مطالعات مطالعه سهیلی و همکاران (۱۴۰۲) در تبیین رابطه رهبری اخلاقی با اخلاق کسب‌وکار و براون، تروینو و هریسون، (۲۰۰۵) در تبیین رابطه رهبری اخلاقی با تصمیم‌گیری اخلاقی در رابطه با پیروان و زیردستان و دوری از فساد هم‌سواست.

در این پژوهش یافته‌های به‌دست‌آمده مشخص کرد خوشه اصول رهبری اخلاقی شامل ۴ واژه کلیدی مدیریت منابع انسانی، پایداری، اخلاق، رهبری غیراخلاقی تشکیل شده است. رهبران اخلاقی بر خدمت بیشتر و بهتر تمرکز می‌کنند که در نتیجه، ویژگی جهت‌گرایی مردمی رهبران اخلاقی باعث می‌شود. آنها به چگونگی تأثیر اقداماتشان بر دیگران توجه کنند و از قدرت اجتماعی خود برای خدمت به دیگران استفاده نمایند. بر اساس این بعد، رهبران اخلاقی منافع گروهی را بر منافع فردی ترجیح و از رفتارهای غیراخلاقی پرهیز می‌کنند (رسیک^۴ و همکاران، ۲۰۰۶). یافته‌های پژوهش با نتایج مطالعه رجب‌دری و رفعت‌مقام (۱۴۰۲)، احمدی و همکاران (۲۰۲۱) تبیین رابطه مثبت و معناداری رهبری اخلاقی و مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار سبز کارکنان مرتبط با توسعه پایدار و پژوهش و موناها (۲۰۱۲) مبنی بر یکپارچگی فردی و اخلاقی یک رهبر، نحوه تأثیرگذاری اخلاقی یک رهبر بر پیروان در یک راستا است.

خوشه رهبری پاسخ‌گو از ۴ کلیدواژه مسئولیت اجتماعی شرکت، رفتار سازمانی، شناسایی سازمانی، مسئولیت رهبری تشکیل شده است. رهبران اخلاق‌گرا، مدیریت جوابگویی اخلاقی مفید و مناسبی را در محیط کار پدید می‌آورند (نیری، گل‌پرور، مهداد، ۱۳۸۹). رهبران اخلاقی، مسئولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکرد را روشن می‌سازند. به گونه‌ای که زیردستان می‌دانند از آنها چه انتظاری می‌رود و در چه زمانی عملکردشان به حد انتظار می‌رسد (کرمی و همکاران، ۱۳۹۵). یافته‌ها با مطالعه سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶)، زعیم و همکاران (۲۰۲۱) در تبیین مسئولیت و اثربخشی رهبری اخلاقی و رفتار و عملکرد سازمانی هم‌خوانی دارد.

خوشه رهبری و شهروندی سازمانی از ۳ کلیدواژه تعهد سازمانی، حمایت سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی تشکیل شده است. رهبر اخلاقی باید نسبت به پیروان خود حس نوع‌دوستی داشته باشد و شاخص نوع‌دوستی را با شاخص‌هایی مانند توانمندسازی، گروه

1. Hsieh, Tai & Li

2. Koay & Lim

3. Khuntia & Suar

4. Resick

5. Ahmad

سازی، رفتارهای شهروندی و حفاظت از کارکنان ارزیابی نماید. حمایت سازمانی ادراک شده، دربردارنده؛ ادراک کارکنان درباره ارزش قائل شدن سازمان برای سهم، همکاری و بهزیستی آن‌ها است (ظهیری و همکاران، ۱۳۹۳). هم راستا با یافته‌های پژوهش مطالعات مایر و همکاران (۲۰۰۹) کارکای، دای و لی (۲۰۱۸). بهرامی و کیانی (۱۴۰۰) سهیلی و همکاران (۱۴۰۲) در تبیین رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی رحمان، استوتن و گائو^۱ (۲۰۱۹) در تبیین رابطه رهبری اخلاقی و حمایت سازمانی درک شده نتایج مشابهی گزارش کردند. خوشه سازوکار پاداش و تنبیه از ۲ کلیدواژه پاداش و تنبیه تشکیل شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش و یافته‌های سایر پژوهش‌ها در حوزه رهبری اخلاقی، رهبران اخلاقی باتوجه به قدرت موقعیتی خود به عنوان نمونه پاداش برای رفتارهای اخلاقی و مجازات برای رفتارهای غیراخلاقی دارای توانایی تنظیم رفتار هنجاری مناسب هستند (ترن، براون و هارتمن^۲، ۲۰۰۸).

این خوشه مفهومی از ۲ کلیدواژه «رفتار اخلاقی، رهبری تأثیر گذار» تشکیل شده است. یافته‌های پژوهش با دربرگرفتن این دو واژه تحت عنوان رهبری مشوق و توانمندساز با نتایج یافته‌هایی که بیان می‌کنند از طریق تشویق و توانمندسازی، رهبران اخلاق‌مدار، پیروان خود را بر می‌انگیزند تا منافع گروهی را به عنوان منافع خود انتخاب کنند (نیری، گل‌پرور، مهداد، ۱۳۸۹). یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پلی نیو^۳ (۲۰۰۹) و موناهان (۲۰۱۲) مبنی بر تأثیرگذاری رفتار اخلاقی یک رهبر بر پیروان در یک راستا است.

خوشه عدالت سازمانی از ۳ کلیدواژه «عدالت متقابل، انحراف در محل کار، عدالت سازمانی تشکیل شده است. رهبران اخلاق‌مدار با برقراری روابط و تعاملات توأم با انصاف به نیازها و کاستی‌های کارکنان توجه ویژه‌ای دارند و به دور از تبعیض به مسائل و مشکلات کارکنان رسیدگی و با اخذ تصمیمات به صورت گروهی، ادراک افراد از عدالت سازمانی را متأثر می‌سازند. یافته‌ها با نتایج بهرامی و کیانی (۱۴۰۰) مطالعه سهیلی و همکاران (۱۴۰۲) کینگ (۲۰۰۸) همسو است.

خوشه هویت اخلاقی از ۴ کلیدواژه «پنهان کردن دانش، انفصال اخلاقی، رفتار غیراخلاقی، هویت اخلاقی» تشکیل شده است. همسو با یافته‌های این پژوهش نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهد رهبری اخلاقی بر پنهان کردن دانش اثر گذار است. رهبری اخلاقی باعث کاهش پنهان کردن دانش در سازمان می‌شود نتایج پژوهش با یافته‌های کوئای و لیم (۲۰۲۱) همسو است.

این خوشه رضایت شغلی از ۳ کلیدواژه «تعهد عاطفی، رضایت شغلی، گردش مالی» تشکیل شده است. زمینه اخلاقی به طور مستقیم باعث ارتقای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان می‌شود. همچنین جو اخلاقی کاهش تمایل به ترک شغلی کارمندان و تعهد عاطفی را در محیط اداری فراهم می‌کند. همسو با یافته‌های پژوهش حاضر مطالعات خونتیا و سوار (۲۰۰۴) و براون و تروینو (۲۰۰۶) در تبیین رابطه رهبر اخلاقی و تعهد عاطفی و تریو (۲۰۲۴) بوین، کارکای، دای و لی (۲۰۱۸) پاهروودین، مارینا و آگوستینا (۲۰۱۸) در تبیین رابطه رهبر اخلاقی و رضایت شغلی نتایج مشابهی ذکر کرده‌اند.

بر اساس یافته‌های پژوهش خوشه مراقبت اخلاقی شامل ۳ کلیدواژه مراقبت، جو اخلاقی، عملکرد کارکنان است یافته‌های به دست آمده است. با نتایج مطالعاتی که اذعان داشته‌اند رهبر اخلاقی برای تمام تصمیماتی که اتخاذ می‌کند، سلامت پیروان را در رأس قرار می‌دهد و به بهزیستی کارکنانشان توجه دارند هم راستا است (ظهیری و همکاران، ۱۳۹۳). نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش مصطفی، فارلی و زهاری (۲۰۲۱) براون، تروینو و هریسون (۲۰۰۵) همسو است.

خوشه یادگیری و تغییر سازمانی از ۲ کلیدواژه نظریه تبادل اجتماعی، نظریه یادگیری اجتماعی تشکیل شده است. در سایر مطالعات حوزه رهبری اخلاقی نیز نشان داده شده است که رهبری اخلاقی تأثیرگذاری خود را از طریق یادگیری اجتماعی آغاز نموده که این یادگیری با مشاهده رفتارهای مطلوب، دستورالعمل‌های کلامی و تفسیر علامات انجام می‌گیرد. یادگیری اجتماعی بستگی به توجه، انگیزه و توانایی برای حفظ اطلاعات و رفتار دوباره دارد. آن‌ها از طریق یادگیری اجتماعی در پیروان برای توجه به رفتار مناسب ایجاد انگیزه می‌نمایند

¹. Rahaman, Stouten, & Guo

². Trevin, Brown & Hartman

³ Plinio

(ترین، براون و هارتمن، ۲۰۰۸). همچنین رهبری اخلاقی به یادگیری اجتماعی بالاتر در سازمان منجر می‌شود. سازمان یادگیرنده‌تر معمولاً گزینه‌های بهتر برای رهبری اخلاقی هستند یافته‌ها با نتایج مطالعات کوئای و لیم (۲۰۲۱)، هسیه، تای و لی^۱ (۲۰۲۳) هم‌سو است. بر اساس یافته‌های پژوهش خوشه عملکرد کارکنان از ۲ کلیدواژه «تعهد شغلی، عملکرد شغلی تشکیل شده است. در بسیاری از مطالعات حوزه رهبری مشخص شده است که رهبری اخلاقی بر کیفیت عملکرد کارکنان با مشتریان و تعهد شغلی آنان تأثیرگذار است یافته‌ها با نتایج شوپکر و دیمتریو (۲۰۲۱) هم‌سو است. همچنین نتایج نشان داد حوزه رهبری اخلاقی در وبگاه علم به‌طور کلی بر روی واژه‌های «رهبری»، «اخلاق»، «مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها» و «رهبری خدمتگزار» تأکید دارد؛ بنابراین برای اعتلای این مفاهیم در سطح مختلف سازمان‌ها مستلزم تلاش و توجه پژوهشگران است. از آنجایی که نتایج به‌دست آمده از این مطالعه حاصل بررسی پایگاه وب آوساینس است؛ پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابه در پایگاه‌های اطلاعاتی دیگر انجام شود تا خلاءهای پژوهشی جهت روند تحقیقات آتی و تولید مطالعات در حوزه رهبری اخلاقی در آینده بیشتر موردتوجه قرار گیرد.

منابع

- بشارت، ز.، شاه طالبی حسین‌آبادی، ب.، و سعیدیان خوراسگان، ن. (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌ها و ارائه مدل رهبری اخلاقی در دانشگاه (مورد مطالعه: دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور). *علوم تربیتی*، ۲۶(۲)، ۲۳۹-۲۱۸
- Doi: 10. 2055/edus.2019.28686.2793. ۲۵۶
- بهرامی، ش. و کیانی، م. (۱۴۰۰). رابطه رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی و آوای کارکنان با نقش میانجی هویت سازمانی (مطالعه موردی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور). *فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*، ۸(۲۸)، ۱۱۳-۱۳۴. doi: 10.22054/jks.2021.59821.1423
- پیرایش، ا.، و اکبریان، ا. (۱۳۹۷). تأثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه: دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۷۴، ۳۶-۴۳.
- تابان، م.، خیری، ع.، حیدریان قلعه، ح.، و غلامی، ع. (۱۳۹۲). رهبری اخلاقی در سازمان و شناسایی مولفه‌های مؤثر بر آن. *دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی*.
- حسینی، م.، و بشیری، ژ. (۱۳۹۴). رابطه جو اخلاقی با پیامدهای مثبت و منفی سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۴)، ۳۶-۳۷. URL: <http://ethicsjournal.ir/article-۲۷-۱۷۵.html-fa>
- حضرتی، م.، و معمارزاده تهران، غ. (۱۳۹۳). ارائه مدلی از رهبری اخلاقی سازگار با سازمان‌های دولتی ایران. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۷(۱۸)، ۷۰-۶۳.
- رجب دری، ح. و رفعت مقام، س. (۱۴۰۲). رابطه رهبری اخلاقی و رفتار سبز با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی سبز و نقش تعدیلگر دانش زیست‌محیطی. *مدیریت سبز*، ۳(۳)، ۷۹-۶۲.
- سلیمانی، م.، معمارزاده تهران، غ.، عطایی، م.، و کاظمی، ا. (۱۳۹۶). طراحی مدل سبک‌های رهبری اخلاقی در سازمان‌های دولتی ایران. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۳)، ۱۲۰-۱۰۹.
- صالحی مبارکه، ز. (۱۳۹۷). بررسی اصول و ابعاد سبک رهبری اخلاقی. *مجله نخبگان علوم و مهندسی*، ۳(۳)، ۳۸-۴۷.
- ظهیری، آ.، بابامیری، م.، ارشدی، ن.، و نیسی، ع. (۱۳۹۳). متغیرهای شخصیتی و سازمانی به‌عنوان پیشینی‌های رهبری اخلاقی، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۹(۳)، ۵۴-۴۵.

¹ Hsieh, Tai & Li

سهیلی، ف.، خاصه، ع.، رستمی، م.، و زارعان، م. (۱۴۰۲). ترسیم نقشه موضوعی مقالات حوزه تربیت اخلاقی نمایه‌شده در پایگاه وب آو

ساینس طی سال‌های ۲۰۱۸-۲۰۲۰. پژوهش‌نامه علم سنجی، ۱۹(۱)، ۱۶۹-۱۸۸. Doi: 10.22070/rsci.2021.5818.1433

کرمی، م.، میرکمالی، س.، و پورکریمی، ج. (۱۳۹۵). بررسی و تبیین رهبری اخلاقی و ابعاد آن (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تهران). خط مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۷(۲)، ۱۷-۳۴.

لشگری، ل. (۱۴۰۱). روند پژوهش‌ها با تأکید بر مفهوم رهبری در حوزه پرستاری: یک مطالعه علم سنجی. مجله علم سنجی کاسپین، ۹(۲)،

۴۹-۵۸

نیری، ش.، گل‌پرور، م.، و مهداد، ع. (۱۳۸۹). نقش ارزش‌های اخلاقی و رهبری اخلاق‌مدار بر کاهش تنش شغلی کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، ۵ (4-3)، 67-76.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=133174>

یزدان دوست، ز. (۱۳۹۱). بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان در پردیس فنی دانشگاه تهران. [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران].

References

- Ahmad S., Islam T., Sadiq M., & Kaleem A. (2021). Promoting green behavior through ethical leadership: A model of green human resource management and environmental knowledge. *Leadership & Organizational Development Journal*, 42, 531-547.
- Bahrami, S., & Kiani, M. S. (2021). The Effect of Ethical Leadership on Citizenship Behavior and Employee Voice with the Mediating Role of Organizational Identity (Case Study of Employees of the Department of Sports and Youth in the Western Provinces of the Country). *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 8(28), 113-134. doi: 10.22054/jks.2021.59821.1423
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1996) Development of Leader-member Exchange: A Longitudinal Test. *Academy of Management Journal*, 39, 1567-1563.
- Besharat, Z., Shahtalebi Hossein Abadi, B., & Saeedian Khorasgani, N. (2019). Identifying Components and providing a Model of Ethical Leadership in the university (Study: Islamic Azad University). *Journal of Educational Sciences*, 26(2), 239-256. doi: 10.22055/edus.2019.28686.2793 [In Persian]
- Brown, M. E, Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Brown M. E., & Treviño L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Byun, G., Karau, S. J., Dai, Y., & Lee, S. (2018). A three-level examination of the cascading effects of ethical leadership on employee outcomes: A moderated mediation analysis. *Journal of Business Research*, 88, 44-53.
- Cheng, X., Cao, Q., & Liao, S. S. (2022). An overview of literature on COVID-19, MERS and SARS: Using text mining and latent Dirichlet allocation. *Journal of Information Science*, 48(3), 304-320. <https://doi.org/10.1177%2F0165551520954674>.
- Den Hartog D. N. (2015). Ethical leadership. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 21, 409-434.
- Dhawan, S. M., Gupta, B. M., & Gupta, R. (2018) Supercomputing: A scientometric assessment of global publications output during 2007-16, *COLLNET Journal of Scientometrics and Information Management*, 12(2), 197-213, DOI: 10.1080/09737766.2018.1545395 [In Persian].
- Dickson M., Smith D. B., Grojean M. W., & Ehrhart M. (2001). An organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values and the practices that reflect them. *The Leadership Quarterly*, 12, 197-217.
- Garba, O. A., Babalola, M. T., & Guo, L. (2018). A social exchange perspective on why and when ethical leadership foster customer-oriented citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 70, 1-8.
- Hasani M., & Bashiri G. (2014). The relationship between ethical climate and positive and negative organizational outcomes. *Ethics in science and technology*, 10 (4), 27-36. [In Persian].
- Hazrati, M.; Memarzadeh, Tehran, G. (2013). Presenting a model of ethical leadership compatible with Iran's government organizations. *Journal of Development and Transformation Management*, 7(18), 63-70. [In Persian].
- Hoogh, A. H. B. & Den Hartog, D. N (2009). *Ethical leadership: The socially re-sponsible use of power*. In B. Wisse & D. Tjosvold. Cambridge, UK, New York: Cambridge University Press. 338-354.
- Hsieh, C.-C., Tai, S.-E., & Li, H.-C. (2023). A Bibliometric Review of Ethical Leadership Research: Shifting Focuses and Theoretical Insights. *AERA Open*, 9. <https://doi.org/10.1177/23328584231209266>
- Jha, J. K., & Singh, M. (2019). *Exploring the mechanisms of influence of ethical leadership on employment relations*. IIMB Management Review.

- Kanungo, R. N., & Mendonca, M. (1996). *Ethical dimensions of leadership*. Thousand Oaks, California: Sage Publication.
- Karmi, M., & Mirkamali, S.; Pourkrimi, J. (2015). Examining and explaining ethical leadership and its dimensions (case study: University of Tehran employees). *Public Policy in Management*, 7(2), 17-34. [In Persian].
- Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2017). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance, *International Journal of Hospitality Management*, 30, 1020–1026.
- Khuntia R., & Suar D. (2004). A scale to assess ethical leadership of Indian private and public sector managers. *Journal of Business Ethics*, 49, 13–26.
- King, M. (2008). Practical reasoning and ethical decision. *Ethics*, 118(4), 717-721
- Koay, K. Y., & Lim, P. K. (2021). Ethical leadership and knowledge hiding: testing the mediating and moderating mechanisms. *Journal of Knowledge Management*.
- Lashgari L.(2022). Research Process Focusing on the Concept of Leadership in Nursing: A Scientometric Study. *Caspian Journal of Scientometrics*, 9(2), 48-59 . [In Persian].
- Lu, C. S., & Lin, C. C. (2014). The effects of ethical leadership and ethical climate on employee ethical behavior in the international port context. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 209-223.
- Mallik, A., Ghosh, B. (2018) Scientometric analysis of research advancement in graph theory and its applications. *COLLNET Journal of Scientometrics and Information Management*, 12(2), 243-261, DOI: 10.1080/09737766.2018.1453674
- Mayer D. M., Kuenzi M., Greenbaum R., Bardes M., & Salvador R. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 108, 1–13.
- Monahan K. (2012). A review of the literature concerning ethical leadership in organizations. *Emerging Leadership Journeys*, 5, 56–66.
- Mostafa A. M. S., Farley S., & Zaharie M. (2021). Examining the boundaries of ethical leadership: The harmful effect of co-work social undermining on disengagement and employee attitudes. *Journal of Business Ethics*, 174, 355–368.
- Neiri, Sh., Gol Paror, M., & Mehdad, A. (2009) the role of moral values and ethical leadership on reducing employee job stress. *Ethics in Science and Technology*, 5 67-76. (4-3). [In Persian].
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=133174>
- Pahrudin, C., Marina, S., & Agusinta, L. (2018). Kepemimpinan Etis, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Karyawan Maskapai Penerbangan. *Manajemen Transportasi & Logistik*, 5(2), 117–128.
- Plinio, A. J. (2009). Ethics and leadership. *International Journal of Disclosure & Governance*, pp. 277-283. Retrieved from <http://0search.ebscohost.com.library.regent.edu/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=44824168&site=ehost-live>
- Pirayesh, A.; Akbarian, A. (2017). The effect of the perception of ethical leadership on organizational deviant behaviors of university employees. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 74, 36-43. [In Persian].
- Rahaman, H. S., Stouten, J., & Guo, L. (2019). Antecedents of ethical leadership: the theory of planned behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(6), 735-746.
- Rajab Dori, H. & Rafat Maqam, S. (2024) The relationship between ethical leadership and green behavior with the mediating role of green human resources management and the moderating role of environmental knowledge. *Green Management*, 3(3), 62-79
- Ravikumar, S., A. Agrahari, & S. N. Singh. (2015). Mapping the intellectual structure of scientometrics: A co- word analysis of the journal Scientometrics (2005-2010). *Scientometrics*, 102 (2), 929-955
- Resick, CH. J., Hanges, P. J., & Dickson, M.W (2006). A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 63, 345-359.
- Schweper Jr, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102860.
- Salehi Mubarekeh, b. (2017). Examining the principles and dimensions of ethical leadership style. *Elite Journal of Science and Engineering*, 3 (3), 38-47. [In Persian].
- Sharma, A., Agrawal, R. and Khandelwal, U. (2019). Developing ethical leadership for business organizations: A conceptual model of its antecedents and consequences. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(6), 712-734.
- Schweper Jr, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102860 <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2018-0367>
- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2016). Top management ethical leadership and firm performance Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43-57.
- Soheili, F., Khasseh, A. A., Rostami, M., & Zarean, M. J. (2023). Thematic Map of Moral Education Studies Indexed in Web of Science 2000_2018. *Scientometrics Research Journal*, 9(Issue 1, spring & summer)) , 169-188. Doi: 10.22070/rsci.2021.5818.1433 [In Persian].
- Soleimani, M., Memarzadeh, Tehran, G., Atai, M., & Kazemi, A. (2016). Designing a model of ethical leadership styles in Iranian government organizations. *Ethics in Science and Technology*, 12 (3), 109-120 [In Persian].

- Taban, M., Khairi, A., Heidarian Qala, H., & Gholami, A. (2012). Ethical leadership in the organization and identifying the factors affecting it. *The second international conference on management, entrepreneurship and economic development*. [In Persian].
- Theriou, G., Chatzoudes, D., & Mavrommatidou, S. (2024). The effect of ethical leadership on organizational outcomes in the hospitality industry: the mediating role of trust and emotional exhaustion. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 23(1), 24-51.
- Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). *A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite*. *Human Relations*, 56(1), 5-37.
- Yazdan Dost, Z. (2011). Investigating the relationship between managers' ethical leadership style and employees' organizational commitment in Tehran University Technical Campus. [Master's thesis, University of Tehran][In Persian].
- Zahiri, A., Babamiri, M., Arshadhi, N., & Nissi, A. (2013). Personality and organizational variables as predictors of ethical leadership. *Ethics in Science and Technology*, 9(3), 54-45. [In Persian].
- Zaim, H., Demir, A., & Budur, T. (2021). Ethical leadership, effectiveness and team performance: An Islamic perspective. *Middle East Journal of Management*, 8(1), 42-66.
- Zhu, W. (2008). The effect of leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment. *Leadership Review*, 8, 62-73.
- Zehir, C., & Erdogan, E. (2011). The association between organizational silence and ethical leadership through employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1389-1404.

