فراتحلیل پیامدهای رهبری اخلاقی

دکترحسن رنگریز، حامد خامه چی*
گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی

(تاریخ دریافت: ۹۹/۰۹/۱۴، تاریخ پذیرش :۹۹/۱۱/۱۵)

مقاله مروری

چکیده

زمینه: رهبری اخلاقی به عنوان رویکرد نوین در چشم انداز رهبری پا به عرصه ظهور گذاشته و با اولویت دادن به اخلاقیات در سازمان، زمینه ایجاد و ارتقای اثربخشی فردی و سازمانی را فراهم نموده است. بر همین اساس نیز هدف این تحقیق شناسایی پیامدهای رهبری اخلاقی با استفاده از رویکرد فراتحلیل بود.

روش: تحقیق حاضر مطالعه ای مروری در زمره پژوهش های فراتحلیل بود . جامعه مورد بررسی پژوهش، شامل مقالات چاپ شده در مجلات علمی- پژوهشی در زمینه رهبری اخلاقی از سال ۱۳۸۹ تا تابستان سال ۱۳۹۸ بود که ۴۸ مورد با استفاده از روش نمونه گیری غیرتصادفی هدفمند به عنوان نمونه وارد فرایند فراتحلیل شدند. پژوهش های منتخب با استفاده از نرم افزار CMA2 (نرم افزار جامع فراتحلیل) مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: یافته های فراتحلیل نشان داد که از بین پیامدهای رهبری اخلاقی، ۳۳.۳۳٪ دارای اندازه اثر کمتر از ۰/۳، ۳۵.۹٪ دارای اندازه اثر بین ۰/۵-۰/۳ بوده و ۳۰.۸٪ اندازه اثر بالای ۰/۵ داشتند.

نتیجه گیری: نتایج فراتحلیل نشان داد که از بین پیامدهای رهبری اخلاقی، به ترتیب متغیرهای قصد ترک شغل (۰/۶۸۸-)، دلبستگی شغلی (۰/۶۷۰)، اثربخشی رهبری (۰/۶۵۵)، رفتار شهروندی سازمانی (۰/۶۲۲)، توانمندسازی کارکنان (۰/۶۰۵)، مدیریت استعداد (۰/۵۸۳)، عدالت سازمانی (۰/۵۷۸)، جو اخلاقی (۰/۵۴۱)، عملکرد شغلی (۰/۵۲۶)، مشتری مداری (۰/۵۱۲)، رفتارهای انحرافی (۰/۵۰۴-)، حمایت سازمانی ادراک شده (۰/۵۰۰) اندازه اثر زیاد (بالای ۰/۵) داشتند.

کلیدواژگان: رهبری اخلاقی، فراتحلیل، پیامدها

سرآغاز

یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته است و ضعف ها و مشکلات مدل های سنتی را برطرف نموده، رویکرد رهبری اخلاقی است که در دهه پایانی قرن بیستم در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. ضرورت توجه سازمان ها به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می شود که در تحقیقات به عمل آمده، نتایج مثبت رهبری اخلاقی برای سازمان ثابت شده است. مقتضای این نوع از رهبری، توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و نیز اجرای موثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است (۱). رهبران، از طریق رفتار اخلاقی، اعتماد و وفاداری پیروان شان را به دست می آورند، اهمیت اخلاقیات را به زیردستان منتقل می کنند، از پاداش و تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب بهره می گیرند و به عنوان الگوهایی، نقش اخلاقی برای پیروان عمل می کنند (۲). رهبری اخلاقی قادر است اعضای سازمان را به سمت اهداف و مقاصدی هدایت و رهبری نماید که به سود سازمان، کارکنان و جامعه باشد.

رهبران اخلاقی، با الگو بودن، رفتار نوع دوستانه را در میان اعضای سازمان رواج می دهند. در نتیجه از پیروان انتظار می رود به جای رقابت، وابستگی متقابل بیشتری داشته باشند و بر مشارکت تاکید کنند و نسبت به سازمان متعهدتر باشند. رهبری اخلاقی به صورت نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و ارتباطات بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دو سویه، تقویت و تصمیم گیری تعریف شده است (۳). پنج اصلی که باعث توسعه رهبری اخلاقی در سازمان می‌شود، عبارتند از: احترام به دیگران: به این معنی که آن ها با افراد به عنوان غایت های خودشان رفتار می کند نه به عنوان ابزاری برای رسیدن به اهداف شخصی. خدمت به دیگران: این رهبران عمده ترین دلیل برای وجود خود را حمایت و پرورش کارمندان مطرح می کنند. عدالت برای دیگران: رفتارشان در مقابل تمامی زیردستان مشابه است مگر زمانی که برای رفتارهای متمایز روشنگری کرده باشند. افزون بر این روشنگری و ارایه دلیل برای رفتار متمایز باید از نظر اخلاقی

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: Khamehchi@ut.ac.ir

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-09]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۲، ۱۴۰۱
[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.2.8.0]

مناسب و معقول باشد. صداقت نسبت به دیگران: صداقت به معنی روراست بودن با دیگران یا بیان اندیشه ها، چنانکه هستند، می باشد. ساختن جامعه با دیگران: رهبری، نفوذ در دیگران برای رسیدن به هدف مشترک است به این معنی که رهبران، اهداف سازمان یا تیم را در جهت منافع کارکنان توسعه می دهند (۴).

با مطالعه پژوهش های صورت گرفته در زمینه رهبری اخلاقی، عوامل مختلف و متنوعی به عنوان پیامدهای آن شناسایی شده اند. بررسی تحقیقات نشان می دهد که این گستردگی و تنوع به علت اهمیت روزافزون رهبری اخلاقی به عنوان یک مساله جدی برای سازمان ها و همچنین زاویه دید هر پژوهشگر به این مسئله است. این تنوع و گستردگی پیامدها، نشان از پیچیدگی مسئله رهبری اخلاقی و لزوم تحقیقی برای شناخت هرچه بیشتر آن دارد. همچنین نیاز است تحقیقات انجام شده در زمینه رهبری اخلاقی که با نتایج مختلف همراه هستند به صورت نظام مند مورد بررسی قرار گرفته تا بتوان برآوردی تقریبا واحد را از این تحقیقات استخراج کرد. یافته های بسیار متنوعی درباره پیامدهای رهبری اخلاقی وجود دارد. چنانکه برخی از پژوهشگران به پیامدهایی همچون کاهش استرس شغلی و کاهش رفتارهای انحرافی پرداخته‌اند و برخی دیگر بر پیامدهایی همچون توانمندسازی کارکنان و عملکرد شغلی تاکید کرده‌اند. فراتحلیل با ترکیب کمی نتایج مختلف، به شناخت منسجم تر و منظم تر پیامدهای رهبری اخلاقی کمک می کند. همچنین فراتحلیل، برنامه ریزی برای ارتقای رهبری اخلاقی را دقیق تر و عملیاتی تر کرده؛ چون به جای برنامه ریزی برای طیف وسیعی از پیامدها، بر متغیرهایی تمرکز دارد که دارای اهمیت بیشتر باشند. علی رغم پژوهش های زیاد انجام شده در زمینه رهبری اخلاقی و شناخت پیامدهای آن، تحقیقاتی با روش فراتحلیل که به بررسی پیامدهای رهبری اخلاقی بپردازند، کمتر انجام گرفته است. با توجه به مطالب فوق، سوال پژوهش حاضر به صورت ذیل می باشد: «پیامدهای رهبری اخلاقی در پژوهش های انجام شده در کشور کدامند و اولویت آن ها چگونه است؟»

روش

تحقیق حاضر مطالعه ای مروری در زمره پژوهش های فراتحلیل بود . جامعه مورد بررسی پژوهش، شامل مقالات چاپ شده در مجلات علمی- پژوهشی در زمینه رهبری اخلاقی از سال ۱۳۸۹ تا تابستان سال ۱۳۹۸ بود که در داخل کشور انجام شده اند و از لحاظ روایی و پایایی ابزار اندازه گیری و روش نمونه گیری شرایط لازم را داشته اند. پایایی تحقیق شامل پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب پژوهش ها و طبقه بندی آن ها، پایایی کدگذاری از طریق توافق داوران درباره استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معنی داری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر بین دو فراتحلیل گر به دست آمد. روش نمونه گیری هدفمند است، به این ترتیب که مطالعاتی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند که معیارهای ورودی را داشتند. معیارهای ورودی این اثر عبارتند از: ۱- پژوهش، پیامدهای رهبری اخلاقی را بررسی کرده باشد؛ ۲- پژوهش، اطلاعات لازم برای محاسبه اندازه اثر را ارائه کرده باشد. در پایان حجم نمونه وارد شده به فراتحلیل ۴۸ مورد مطالعه که برابر ۸۰ واحد فراتحلیل است، مشخص شد. پژوهش های منتخب با استفاده از نرم افزار CMA2 (نرم افزار جامع فراتحلیل) مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها

فراوانی و اندازه اثر پیامدهای رهبری اخلاقی در مطالعات پیشین در جدول ۱ بررسی شده است. اندازه اثر متغیرها در سطح معنی داری (۰/۰۵) قابل قبول هستند.

جدول ۱: اندازه اثر پیامدهای رهبری اخلاقی

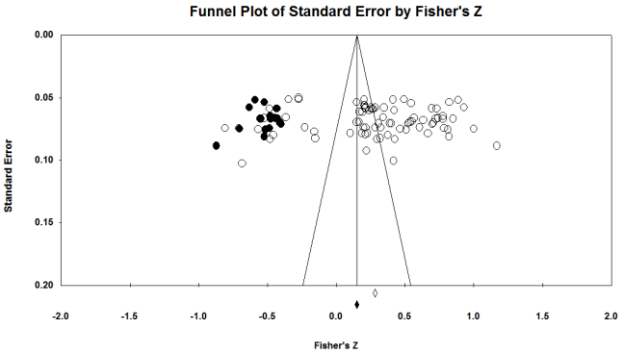
متغیر وابسته	فراوانی	اندازه اثر	متغیر وابسته	فراوانی	اندازه اثر
توانمندسازی کارکنان	۶	۰/۶۰۵	اشتیاق شغلی	۱	۰/۲۰۴
جو اخلاقی	۵	۰/۵۴۱	رفتار اخلاقی	۱	۰/۱۹۷
فرسودگی شغلی	۴	-۰/۳۴۴	اثربخشی رهبری	۱	۰/۶۵۵
سکوت سازمانی	۴	-۰/۳۹۱	قصد ترک شغل	۱	-۰/۶۸۸
رفتار شهروندی سازمانی	۴	۰/۶۲۲	فضای اخلاقی	۱	۰/۳۹۴
خلاقیت کارکنان	۳	۰/۲۷۴	سلامت روان شناختی محیط	۱	۰/۲۵۴
سرمایه روان شناختی	۳	۰/۳۵۷	امنیت شغلی	۱	۰/۴۹۰
استرس شغلی	۳	۰/۴۶۰	سرمایه اجتماعی	۱	۰/۲۱۰
عدالت سازمانی	۳	۰/۵۷۸	تنش شغلی	۱	-۰/۲۶۷
رفتارهای انحرافی	۳	-۰/۵۰۴	تعامل رهبر- عضو	۱	۰/۲۰۸
اعتماد سازمانی	۳	۰/۲۶۷	مشتری مداری	۱	۰/۵۱۲
عملکرد شغلی	۳	۰/۵۲۶	عزت سازمانی	۱	۰/۱۶۵
فضیلت انسانی	۳	۰/۴۵۵	انگیزش درونی	۱	۰/۱۹۰
تعهد سازمانی	۳	۰/۳۱۹	عملکرد انطباقی	۱	۰/۱۷۰

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.2.8.0]

معنویت سازمانی	۲	۰/۳۵۶	تناسب فرد- سازمان	۱	۰/۴۷۰
رضایت شغلی	۲	۰/۴۶۹	دلبستگی شغلی	۱	۰/۶۷۰
رضایت از زندگی	۲	۰/۲۹۲	اثربخشی سازمانی	۱	۰/۳۹۰
هویت سازمانی	۲	۰/۳۶۸	مدیریت استعداد	۱	۰/۵۸۳
نوآوری	۲	۰/۲۱۰	حمایت سازمانی ادراک شده	۱	۰/۵۰۰
شادکامی ذهنی	۱	۰/۱۰۳			

با توجه به داده های جدول ۱، از بین پیامدهای رهبری اخلاقی، به ترتیب متغیرهای قصد ترک شغل (رابطه معکوس)، دلبستگی شغلی، اثربخشی رهبری، رفتار شهروندی سازمانی، توانمندسازی کارکنان، مدیریت استعداد، عدالت سازمانی، جو اخلاقی و عملکرد شغلی دارای اندازه اثر بالا می- باشند یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. با توجه به نگاره ۱، چند سوگیری انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار یا عدم دسترسی به برخی از مطالعات است.



نگاره ۱: نمودار قیفی پژوهش حاضر

روش اصلاح و برازش دوال توئیدی جهت ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار به کار می رود. براساس نتایج این آزمون، این پژوهش و فراتحلیل به منظور کامل شدن نیاز به ۱۵ مطالعه دیگر دارد و همانطور که ملاحظه می شود، ارزش مشاهده شده این نابرابری در نمودار قیفی به صورت یک نقطه سیاه نشان داده شده است. همچنین آزمون N ایمن از خطای روزنتال، تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می کند که لازم است به تحلیل ها اضافه شود تا عدم معنی داری آماری اثر کلی به دست آید.

جدول ۲: نتایج آزمون N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

مولفه های آماری	مقدار
مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده	۳۷/۸۴۳
مقدار P برای مطالعات مشاهده شده	۰/۰۰۰
تعداد مطالعات مشاهده شده	۸۰
تعداد مطالعات گم شده ای که مقدار P را به آلفا می رساند	۲۹۷۴۴

براساس داده های جدول۲، باید تعداد ۲۹۷۴۴ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید ۲۹۷۴۴ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل ها خطایی رخ دهد. همچنین آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده پرداخته شده است. براساس نتایج این آزمون، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح معناداری از میزان خطا (۵٪) کوچکتر است؛ یعنی میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنی دار وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به دست آمده است.

بحث

در پژوهش حاضر با استفاده از روش فراتحلیل، نتایج تحقیقات گوناگون در مورد پیامدهای رهبری اخلاقی مورد بررسی قرار گرفت. براساس نتایج، از بین پیامدهای رهبری اخلاقی، قصد ترک شغل دارای بیشترین اندازه اثر (۰/۶۸۸-) می باشد و با یافته های (۶، ۷ و ۸) همخوانی دارد. دلبستگی شغلی نیز دارای اندازه اثر (۰/۶۷۰) می باشد و با یافته های (۹ و ۱۰) همخوانی دارد. رفتار شهروندی سازمانی نیز دارای اندازه اثر (۰/۶۲۲) می باشد و با یافته های (۱۱، ۱۲ و ۱۳) همخوانی دارد. توانمندسازی کارکنان نیز دارای اندازه اثر (۰/۶۰۵) می باشد و با یافته های (۱۴، ۱۵ و ۱۶) همخوانی دارد. براساس نتایج، مدیریت استعداد نیز دارای اندازه اثر (۰/۵۸۳) می باشد و با یافته های (۱۷ و ۱۸) همخوانی دارد. عدالت سازمانی نیز دارای اندازه اثر (۰/۵۷۸) می باشد و با یافته های (۱۹، ۲۰ و ۲۱) همخوانی دارد. عملکرد شغلی نیز دارای اندازه اثر (۰/۵۲۶) می باشد و با یافته‌های (۲۲، ۲۳ و ۲۴) همخوانی دارد. رفتارهای انحرافی نیز دارای اندازه اثر (۰/۵۰۴) می باشد و با یافته های (۷ و ۲۵) همخوانی دارد. امنیت شغلی نیز دارای اندازه اثر (۰/۴۹۰) می باشد و با یافته های (۲۶ و ۲۷) همخوانی دارد. استرس شغلی نیز دارای اندازه اثر (۰/۴۶۰-) می باشد و با یافته های (۲۸ و ۲۹) همخوانی دارد.

نتیجه گیری

در پژوهش حاضر تلاش شد با نگرشی جامع پیامدهای رهبری اخلاقی مورد بررسی قرار گیرد. براساس یافته های پژوهش، متغیرهای قصد ترک شغل (رابطه معکوس)، دلبستگی شغلی، اثربخشی رهبری و رفتار شهروندی سازمانی دارای اندازه اثر بالا می باشند و متغیرهای شادکامی ذهنی، عزت سازمانی، عملکرد انطباقی و انگیزش درونی دارای اندازه اثر پایین هستند. با وجود اینکه روش فراتحلیل، عوامل آماری مانند نمونه گیری و خطای اندازه گیری را اصلاح می کند و همچنین دقت به مراتب بالاتری در مقایسه با بررسی های روایی فراهم می نماید؛ اما

مقاله مروری
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۲، ۱۴۰۱
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-09]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.2.8.0]

پژوهش حاضر دارای محدودیت هایی می باشد: اولین محدودیت احتمال سوگیری انتشار است، اگرچه بررسی های دقیق و عمیقی جهت شناسایی مطالعات مربوطه صورت پذیرفته است، اما امکان دارد پژوهشی نادیده گرفته شده باشد. همچنین به عنوان دومین محدویت می توان بیان داشت که تعدادی از متغیرها، از پیامدهای رهبری اخلاقی می باشند اما به دلایلی مانند شناسایی نشدن و یا نداشتن معیارهای ورود به فراتحلیل، در این پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار نگرفته اند. پژوهشگران در آینده می توانند با شناسایی و اضافه نمودن معیارهای بیشتر، اعتبار یافته ها را افزایش دهند. علاوه بر این، پژوهشگران می توانند علت ضعیف بودن برخی روابط و تاثیرگذار نبودن برخی از متغیرها را نیز مورد بررسی قرار دهند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش مروری با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاق امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است.

واژه نامه

1. Ethical leadership	رهبری اخلاقی
2. Ethical standards	استانداردهای اخلاقی
3. Reward and punishment	تشویق و تنبیه
4. Behavior patterns	الگوهای اخلاقی
5. Respect for others	احترام به دیگران
6. Service to others	خدمت به دیگران
7. Justice for others	عدالت برای دیگران
8. Honesty towards others	صداقت نسبت به دیگران
9. Building community with others	ساختن جامعه با دیگران
10. Meta- Analysis	فراتحلیل
11. Effect Size	اندازه اثر
12. Intention to quit	قصد ترک شغل
13. Job engagement	دلبستگی شغلی
14. Talent management	مدیریت استعداد
15. Deviant behaviors	رفتارهای انحرافی

References

1. Yilmaz E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals. ethical leadership characteristics. Social and Behavioral Sciences; 2(2): 3949-3953.
2. Brown M. (2007). Misconceptions of ethical leadership: how to avoid potential pitfalls. Organizational Dynamics; 36(2): 140.155.
3. Walumbwa F, Wang P, Wang H, Schaubroeck J, Avolio B. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. The Leadership Quarterly; 21(5): 901-914.
4. Alijani R, Tale Pasand S. (2016).The structural effect of ethical leadership on organizational silence behavior with the mediating role of silent climate. A New Approach in Educational Management; 7(4): 40-57 (In Persian).
5. Pigott T. (2012). Advances in meta – analysis. New York; Springer.
6. Tang G, Zhenyao C, Zhiqiang L. (2015). The importance of ethical leadership in employees value congruence and turnover. Cornell Hospitality Quarterly; 56(4): 397-410.
7. Demirtas O, Akdogan A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate turnover intention, and affective commitment. Journal of Business Ethics; 130 (1): 59-67.
8. Sameie R, Salehnia M, Koroshzade N. (2017). The mediating role of job stress in the relationship between ethical leadership and leadership effectiveness with intention to quit. Ethical Research; 8(1): 29-47 (In Persian).
9. Zemguliene J. (2013). Perceived ethical leadership and job involvement in the economy- specific context. Organizations and Markets in Emerging Economy; 4(1): 7.
10. Mohebi M, Reihani H. (2019). Structural relationship between ethical intelligence and ethical leadership on job attachment: mediating role of person- organization fit. Ethics in Science and Technology; 13(4): 54-61 (In Persian).
11. Avey J, Palanski M, Walumbwa F. (2011). When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. Journal of Business Ethics; 98: 573–582.
12. Cheng J, Chang S, Kuo J, Cheung Y. (2014). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. Industrial Management & Data Systems; 114(5): 817-831.
13. Hasani M, Araszadeh S, Kazemzadeh M. (2017). Relationship between ethical leadership with organizational citizenship behavior, organizational policies & gender. Ethics in Science and Technology; 12(3): 142-151 (In Persian)
14. Dewettinck K, Van Ameijde M. (2011). Linking leadership empowerment behavior to employee attitudes and behavioural intentions. Personal Review; 40(3): 284-305
15. Musavi Jed M, Ghanbari S, Zandi Kh, Rafeizad B, Seifpanah H, Noradini M. (2014). The role of ethical leadership in nurse's psychological empowerment. Hospital Quarterly; 13(4): 73-81 (In Persian).
16. Fazel A, Kamalian A, Roshan A. (2017). Relationship between ethical leadership and student empowerment. Ethics in Science and Technology; 11(3): 59-68 (In Persian)
17. Malik M, Awais M, Timsal A, Qureshi U. (2016). Impact of etical leadership on employee performance: Moderating role of organizational values. International Review of Management and Marketing; 6(3): 590-595.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.2.8.0]

Science and Technology; 10(4): 97-106 (In Persian).
24. Amooshahi M, Karimi F. (2018). The relationship between ethical leadership and job performance. Ethics in Science and Technology; 13(1): 177-181 (In Persian).
25. Mayer D, Kuenzi M, Greenbaum R. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. Journal of Business Ethics; 95: 7–16.
26. Elci M, Sener I, Acsoy S, Alpkan L. (2012). The impact of ethical leadership and leadership effectiveness on employee's turnover intention: The mediating role of work-related stress. Procardia Sock Behaved Sic; 58: 289-297.
27. Khalaveh E, Mehdad A. (2016). Predicting of perceived job security & organizational trust through ethical leadership & adherence to psychological contract. Ethics in Science and Technology; 10(4): 37-44. (In Persian)
28. SchwepkerJr CH, Ingram TN. (2016). Ethical leadership in the sales force: effects on salesperson customer orientation, commitment to customer value and job stress. Journal of Business & Industrial Marketing; 31(7): 914-927.
29. Shoul A, Hakimi I. (2018). Relationship between ethical leadership and job stress: Intermediary role of job satisfaction and customer orientation. Ethics in Science and Technology; 13(2): 129-139. (In Persian).
18. Naeeni M, Taheri A, Zare M, Habibi S. (2019). Analysis of the relationship between ethical leadership and organizational talent management. Ethics in Science and Technology; 14(1): 124-130. (In Persian)
19. Xu A, Loi R, Yue Ngo H. (2016). Ethical leadership behavior and employee justice perceptions: the mediating role of trust in organization. Journal of Business Ethics; 134: 493-504.
20. Mohajeran B, Divband A. (2017). The causal relationship between ethical leadership style, perceived organizational justice and organizational silence among administrative staffs of urmia university. Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling; 9(30): 73-90 (In Persian).
21. Zare M, Taheri G, Habibi S, Naeeni M. (2018). The relationship between ethical leadership with administrative corruption: The moderating role of organizational justice. Ethics in Science and Technology; 13(3): 131-137 (In Persian).
22. Bouckenooghe D, Zafar A, Raja U. (2015). How ethical leadership shapes employees' job performance: the mediating roles of goal congruence and psychological capital. Bus Ethics; 129(2): 251–264.
23. Taghizadeh H, Soltani G. (2016). The role of identification and ethical beliefs of employees at functional results of ethical leadership. Ethics in

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-09]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.2.8.0]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.2.8.0] [Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.2.8.0] [Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-09]