

ارتباط رهبری اخلاقی با حکمرانی خوب در سازمان‌های دولتی

سوران مولایی*، دکتر منصور ایراندوست، جمیله احمدیان، کامیار بهمنی

گروه مدیریت بازرگانی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۹، تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۷)

چکیده

زمینه: رهبری اخلاقی، یکی از رویکردهایی است که در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی، به‌طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. در سازمان‌های نوین، ضرورت توجه به فعالیت‌های سازمانی در چارچوب کدهای اخلاقی با رفتار رهبری اخلاقی آغاز می‌شود. هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط رهبری اخلاقی با حکمرانی خوب در سازمان‌های دولتی شهر سنندج است.

روش: روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری متشکل از مدیران شاغل در بخش‌های دولتی شهر سنندج هستند که از بین آن‌ها ۱۶۹ نفر به‌عنوان نمونه و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب گردیده‌اند. در جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری اخلاقی و حکمرانی خوب با روایی و پایایی مورد تأیید استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS20 و AMOS23 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج حاکی از وجود روابط مثبت و معنی‌دار بین رهبری اخلاقی و مولفه‌های آن (اخلاق‌مداری و انصاف، شفافیت در نقش و تسهیم قدرت) با حکمرانی خوب در سازمان‌های دولتی است که در این بین بُعد تسهیم قدرت بیشترین ارتباط را با حکمرانی خوب داشت که می‌تواند ناشی از آن باشد زمانی که مدیران به کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها اجازه اظهار نظر می‌دهند و به ایده‌ها و نگرانی آن‌ها گوش می‌دهند، باعث می‌شود که کارکنان احساس تعلق و یکی شدن با سازمان نمایند.

نتیجه‌گیری: در رهبری اخلاقی بیشتر بر این نکته تأکید می‌شود که رهبران اخلاقی پیروان را به‌طور مرتب به پایبندی و رعایت معیارهای اخلاقی توصیه می‌کنند و به نتایج مثبت حکمرانی خوب در سازمان‌هایی که از رهبران اخلاقی سود می‌برند، اشاره نمود.

کلید واژگان: رهبری اخلاقی، حکمرانی خوب، سازمان‌های دولتی

سرآغاز

اندیشه حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب، تسلط بر محیط و کاهش عدم اطمینان، بنیان شکل‌گیری علوم، جوامع و نظام‌های سیاسی در طول تاریخ بوده است (۱). امروزه پارادایم "حکمرانی خوب" یک شیوه رایج و مسلط برای اداره جامعه در سطح جهان بوده و متفاوت از دولت و حکومت است (۲). ناتوانی مقامات دولتی برای پیشبرد حاکمیت خوب مانعی مهم برای پیشرفت‌های اجتماعی - اقتصادی در جامعه‌ها هست (۳). در حکمرانی خوب، فساد در حداقل میزان خود است؛ دیدگاه حداقل‌ها به حساب آورده می‌شود و صدای اقشار آسیب‌پذیر در تصمیم‌گیری‌ها شنیده می‌شود (۴). هرچند حکمرانی خوب، نظریه‌ای سیاسی از دولت ارائه نمی‌دهد و عهده‌دار چنین رسالتی نیست، اما سعی دارد دولت و حکومت را به وضعیت مطلوب آن نزدیک کند (۵).

حکمرانی خوب در ابتدا رویکرد اقتصادی داشت؛ یعنی هدف از شکل‌گیری آن توسعه اقتصادی بود، سپس با توجه به اینکه دولت به‌عنوان یکی از عناصر حکمرانی خوب، در میان مجموعه عناصر آن، باید قوی و باکیفیت ظاهر شود، رویکرد سیاسی نیز پیدا کرد (۲ و ۶). اولین مرجع معتبری که در زمینه حکمرانی مباحثی را مطرح نموده، بانک جهانی^۲ است که نشان داد که حکمرانی عبارت است از: فرایند و نهادهایی که از طریق آن‌ها تصمیمات اخذ و اختیارات در یک کشور اعمال می‌شود (۷). حکمرانی خوب بیشتر بر رعایت ارزش‌ها و اخلاق نسبت به اجرای قواعد و مقررات و وظایف تأکید می‌کند (۸). از نظر برنامه توسعه ملل متحد^۳، حکمرانی عبارت است از: اعمال اقتدار اداری، سیاسی و اقتصادی در اداره امور کشور در تمام سطوح. در تعریفی دیگر، منظور از حکمرانی یعنی مدیریت جامعه به‌وسیله مردم (۹).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Mowlaie_soran@yahoo.com

صندوق بین‌المللی پول^۴ در تعریفی مشابه، حکمرانی را بهبود اداره منابع دولتی، حمایت از توسعه و نگهداری محیط قانونی و اقتصادی باثبات که هادی فعالیت‌های کارآمد بخش خصوصی تعریف کرده است (۱۰). از دیدگاهی دیگر، حکمرانی را ایجاد (صورت‌بندی) و به‌کارگیری قوانین رسمی و غیررسمی می‌دانند که باعث نظم در قلمرو عمومی می‌شود، یعنی حیطه‌ای که دولت، بخش‌های اقتصادی و اجتماعی جهت تصمیم‌سازی به تعامل می‌پردازند (۱۱). بانک جهانی حکمرانی خوب را به‌عنوان ارائه خدمات عمومی کارآمد، نظام قضائی قابل‌اعتماد و نظام اداری پاسخگو، تعریف نموده است (۷). حکمرانی خوب را، مدیریت اثربخش منابع اقتصادی و اجتماعی یک کشور می‌دانند به‌گونه‌ای که چنین مدیریتی شفاف، پاسخگو، عدالت‌جو و باز باشد (۱۲). حکمرانی خوب از نظر بانک توسعه آفریقا^۵ همان حکمرانی خوبی است که بر اساس چهار مبنای به‌هم‌پیوسته^۶ "پاسخگویی، شفاف، قابلیت پیش‌بینی و مشارکت" استوار باشد (۱۳).

حکمرانی خوب، واژه‌ای است که بیانگر تغییر پارادایم نقش دولت و حکومت‌ها است (۱۴). حکمرانی تنها در مورد دستگاه‌ها یا بازیگران نیستند، بلکه از آن مهم‌تر در مورد کیفیت حکمرانی است که توسط شاخص‌ها و ابعادی آن را تشریح می‌کنند (۱۵). قطعنامه ۲/۲۵ سازمان ملل که به «اعلامیه هزاره» مشهور شده است، اجرای استانداردهای حقوق بشری و شاخص‌های حکمرانی خوب را مورد تأکید قرار داده است. در تعاریف حکمرانی خوب شاخص‌های مختلفی ارائه گردیده است. به‌عنوان مثال در یکی از این الگوها، آزادی و پایداری سیاسی (به‌عنوان شاخصی از مشارکت شهروندان) کارایی قضایی، کارایی اداری و فساد پایین (به‌عنوان شاخص‌های دولت)، توسعه انسانی و توزیع عادلانه (به‌عنوان شاخص‌های توسعه اجتماعی)، را برای حکمرانی خوب ارائه نموده‌اند (۱۶). حکمرانی خوب از شش شاخص کلی از قبیل: حق اظهارنظر و پاسخگویی، شاخص ثبات سیاسی، شاخص کارایی و اثربخشی دولت، شاخص کیفیت قوانین و مقررات، شاخص حاکمیت قانون، و شاخص کنترل فساد را معرفی کردند (۱۷). صاحب‌نظران و سازمان‌های بین‌المللی متعددی به ارائه ابعاد حکمرانی خوب پرداخته‌اند از قبیل: مشارکت، تساوی در برابر قانون، شفافیت، پاسخگویی، رضایت عمومی، برابری، کارایی و اثربخشی، مسئولیت‌پذیری، دیدگاه استراتژیک؛ و یا با تأکید بر سازمان‌های دولتی مولفه‌های حکمرانی خوب شامل: نتیجه‌گرایی^۷، اثربخشی نقش‌ها و وظایف^۸، ارتقاء ارزش‌ها^۹، شفاف‌سازی^{۱۰}، ظرفیت‌سازی^{۱۱} و پاسخگویی^{۱۲} هست (۱۴ و ۱۸).

برای تحقق حکمرانی خوب، باید درک مشترکی از رهبری و هدف مشارکت بین مردم و رهبران وجود داشته باشد. در قرن حاضر یکی از مهم‌ترین ویژگی‌هایی که در رهبران مدنظر می‌باشد "رهبری اخلاقی"^{۱۳} است (۱۹). رهبری اخلاقی از جمله بحث‌هایی است که از دهه‌های پایانی قرن بیستم وارد حوزه مدیریت و رهبری شده است؛ در همین زمینه تحقیقات مختلفی نیز انجام گرفته و هنوز هم در حال انجام است (۲۰). ضرورت توجه سازمان‌ها به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می‌شود که تحقیقات، نتایج مثبت آن را در برخی از پیامدهای

مهم سازمانی از قبیل عملکرد و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، و رفتارهای انحرافی یا ضد تولیدی نشان داده است (۲۱، ۲۲ و ۲۳). بنابراین، رشد ادبیات نظری رهبری اخلاقی در دهه اخیر، رشد آگاهی نسبت به اهمیت این سازه را در سازمان منعکس می‌کند و موید این نکته است که برای ایجاد محیط کاری اخلاق‌مدار باید مدیران آن سازمان افرادی اخلاقی باشند زیرا کارکنان به مدیران بالادست خود نگاه می‌کنند و در اخلاق از آنها الگو می‌گیرند (۲۴).

ارونسون، از اولین پژوهشگرانی بود که دیدگاه‌های اخلاقی و سبک‌های رهبری را باهم ترکیب کرد (۲۵). او مدلی از رهبری اخلاقی را پیشنهاد کرد که بر اساس بلوغ اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی به همراه سازه‌هایی از نوع دوستی، نفوذ آرمانی، و درنظرگرفتن متغیرهایی از رهبری تحولی، رهبری فرهنگمند، و رهبری تبادلی شکل گرفته است. از تعریف رهبری اخلاقی استنباط می‌شود که رهبران اخلاقی رفتارهایی انجام می‌دهند که از دید پیروان به‌طور هنجاری مناسب هستند، بنابراین، به‌عنوان الگو اعتبار کسب می‌کنند. در این زمینه، نظریه یادگیری اجتماعی^{۱۴}، اساس نظری لازم را برای توضیح چگونگی تأثیر رهبران اخلاقی بر رفتار پیروان فراهم می‌کند (۲۶). افراد از طریق مشاهده و تقلید، نگرش‌ها و رفتار دیگران را یاد می‌گیرند، یعنی رهبران اخلاقی به‌واسطه رفتارهای شخصی جذابشان مانند صداقت، قابلیت اعتماد و اعتبار رفتار اخلاقی، منبع برجسته‌ای برای مشاهده و تقلید هستند و می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر رفتار کارکنان در سازمان داشته باشند. درباره مفهوم رهبری اخلاقی، توافق نظر چندانی وجود ندارد، باین‌حال، مفاهیم صداقت و عدالت در کانون مباحث قرار دارند (۲۷ و ۲۸). درمجموع، رهبران اخلاقی به داشتن سطوح بالایی از انسجام، تعیین استانداردهای اخلاقی، گرفتن تصمیمات اخلاقی و شخصیتی حامی توصیف می‌شوند (۲۹). بنابراین، رهبری اخلاقی نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است (۲۹).

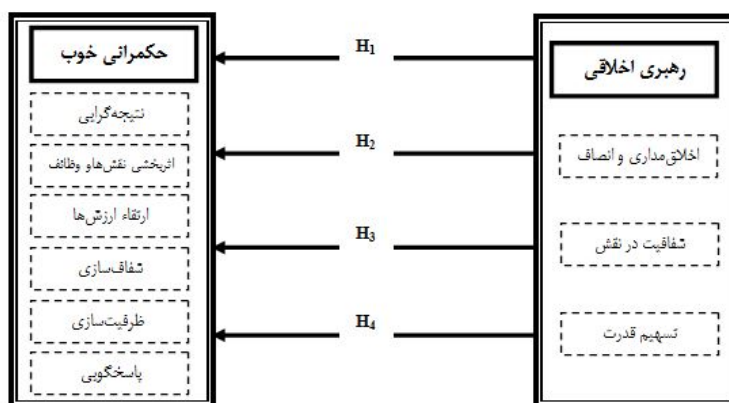
بر مبنای تئوری یادگیری اجتماعی، رهبری اخلاقی را به‌عنوان توسعه رفتارهای مناسب هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط متقابل شخصی و ارتقاء چنین رفتارهایی به زیردستان از راه ارتباطات دوطرفه تقویت و تصمیم‌گیری تعریف کردند (۳۰). در تعریف دیگری رهبری اخلاقی بر شخصیت رهبر، انسجام، آگاهی رهبر تمرکز دارد و یک گرایش جمعی که منافع تیمی یا سازمانی را به‌جای منافع فردی ترجیح می‌دهد و مدنیت و حقوق و نیازهای دیگران و مدیریت پاسخگویی را موردتوجه قرار می‌دهد (۳۱). سبک رهبری اخلاقی، کارکنان را به سمت هدف‌ها و مقاصد هدایت می‌کند که این هدف‌ها نه‌تنها به سازمان و اعضایش سود می‌رساند، بلکه برای ذی‌نفعان و جامعه نیز مفید است (۳۲). برخی از پژوهشگران عنوان نمودند که هر یک از این رفتارهای اخلاقی رهبران یا یکدیگر متفاوت‌اند و ممکن است تأثیرات متفاوتی داشته باشند (۳۳). با استناد به ویژگی‌های ارائه‌شده بر مبنای تئوری یادگیری اجتماعی و پژوهش‌های پیشین سه بُعد (اخلاق‌مداری و

رهبران افرادی اخلاقی (برای مثال صداقت، نگرانی درباره دیگران، قابل اعتماد) هستند، به عنوان مرجعی معتبر می‌توانند محیطی را ایجاد کنند که باعث آگاهی کارکنان از مسائل اخلاقی و تمایل به حفظ استانداردهای اخلاقی شوند که در نتیجه آن وجود جوی اخلاقی در سازمان باعث تحریک انگیزه‌های مثبت در کارکنان می‌شود (۳۸). زمانی که کارکنان در محیطی فعالیت نمایند که با رفتارهای اخلاقی، صداقت و اهمیت دادن به سایرین و عدالت میان فردی همراه است، رضایت شغلی بالاتر و تعهد بیشتری به سازمانشان دارند (۲۸). رهبری اخلاقی به واسطه ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک، صداقت و قابل اعتماد بودن و ایجاد سازمانی مناسب، رعایت ارزش‌ها در اعمال و تصمیم‌گیری‌ها و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کنند و چنین رهبرانی به‌طور جدی، تعهد و مسئولیت‌پذیری زیادی برای اهداف والا دارند (۳۹). در پژوهشی به اهمیت اخلاقیات به عنوان یک فاکتور پایه و پراهمیت برای رهبری سیاسی کارآمد در حکومت محلی اشاره دارند که رهبری اخلاقی با حاکمیت خوب در ارتباط بوده است (۴۰). برخی پژوهشگران دریافتند که بیشتر مردم نگران امور هستند و از تقلب، فریب و فساد رنج می‌برند و نمی‌دانند به چه کسی و چه چیز اعتماد ورزند، هرچند پژوهشگران دیگری مشاهده نمودند که حکمرانی خوب که برای حکومت دموکراتیک اهمیت دارد وابسته به رهبری اخلاقی مقامات دولتی است (۴۱ و ۴۲).

بر این اساس، پژوهش حاضر به دنبال مطالعه ارتباط رهبری اخلاقی با حکمرانی خوب در سازمان‌های دولتی است؛ بنابراین، پرسش اصلی پژوهش این است که آیا رهبری اخلاقی با حکمرانی خوب سازمان‌های دولتی مورد مطالعه ارتباط مثبت و معناداری دارد؟ بر این مبناء، با توجه به متغیرهای اصلی این مفاهیم، فرضیه‌هایی تعیین شده که در جامعه آماری به آزمایش گذاشته می‌شوند. مدل مفهومی برای تدوین ارتباط رهبری اخلاقی با حکمرانی خوب در نگاره ۱ ارائه شده است:

انصاف^{۱۴}، شفافیت در نقش^{۱۵}، و تسهیم قدرت^{۱۶} مولفه‌های جامع‌تری برای رهبری اخلاقی می‌باشد (۳۳). با ورود معنویت و اخلاقیات به عرصه سازمان و مدیریت در کشور، به عنوان چالش قرن بیست و یکم، مدیران و رهبران سازمان‌ها به‌خصوص نهادهای دولتی باید الزاماً با این پدیده نوپا دست‌وپنجه نرم کنند (۲۳). از آنجایی که رهبران به‌طور طبیعی در جایگاه قدرت اجتماعی قرار دارند، رهبری اخلاقی نیز بر نحوه استفاده از قدرت اجتماعی توسط مدیران و سرپرستان در تصمیم‌گیری‌ها و اقداماتی که در محیط کار انجام می‌دهند و نحوه تأثیر و نفوذ آن‌ها بر دیگران متمرکز است. علت مهم رهبری ضعیف در بخش دولتی، فقدان صداقت اخلاقی در بین مقامات دولتی است و این یکی از عناصر ضروری رهبری خوب است که پایه و اساس حاکمیت خوب می‌باشد (۳۴). برخی پژوهشگران نشان دادند که بخش دولتی، یک ساختار اجرایی است که از طریق آن، حکومت سیاست‌های خود را دنبال می‌کند (۳۵). استاندارد حاکمیت و پیامدهای آن در هر حکومتی بازتاب عملکرد مقاماتی است که نیروی اجرایی را شکل می‌دهند. سازمان‌های دولتی در ارتقا حاکمیت خوب نقش مهمی دارند. حاکمیت خوب در کشورهای جهان سوم همانند دیگر نقاط جهان بر پایه فاکتورهای بسیاری چون رهبری سالم است و مشارکت مردم را در فرآیند حکومت موجب می‌شود و نیز بر پایه پاسخگویی و شفافیت حکومت است. رهبری سالم و خوب می‌تواند از سوی مردان و زنان برخوردار از صداقت اخلاقی تضمین شود که به اهمیت و نقش اخلاقیات در فرآیند رهبری، جهت دستیابی به منافع مشترک واقف هستند (۳۴).

در بررسی که در بین شرکت‌های دولتی انگلیسی و برخی شرکت‌های اروپایی انجام گرفت مشخص گردید که اغلب مسائل اخلاقی سازمان‌ها به ارتشاء، فساد، تبعیض، ستوه‌آوری، تهدیدکردن، و سخن چینی ختم می‌شود (۳۶). آنگاه بیشتر رهبران سازمان‌های دولتی زیر سؤال رفتند. آن‌ها نه فقط در مقابل اعمال فردی غیراخلاقی خودشان، بلکه همچنین در مقابل رفتارهای غیراخلاقی اعضای سازمان باید پاسخگو بودند، چرا که نقش مدیریتی مهمی در این زمینه ایفا می‌کنند (۳۷). زمانی که



نگاره ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و بر اساس چگونگی به‌دست آوردن داده‌های موردنیاز، توصیفی است و از دید زمانی و اجرایی نیز، به تناسب نحوه توزیع و تحلیل سؤالات، یک پژوهش مقطعی - عرضی به‌شمار می‌آید. معمولاً در هر پژوهش جامعه مورد بررسی یک جامعه آماری است که پژوهشگر مایل است درباره صفت یا صفات متغیر واحدهای آن به مطالعه بپردازد. جامعه آماری این پژوهش، شامل مدیران شاغل در بخش‌های دولتی شهر سنجندج به تعداد ۳۰۱ نفر هستند. برای تعیین حجم نمونه از مدل تصمیم‌گیری کرجسی و مورگان استفاده شد که حجم نمونه برابر با ۱۶۹ نفر به دست آمد و از روش نمونه‌گیری، تصادفی - طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه استفاده شد و بعد از پیگیری‌های متعدد، نهایتاً ۱۵۰ پرسشنامه بر اساس طیف ۵ تایی مقیاس لیکرت، جمع‌آوری و مبنای کار تجزیه و تحلیل داده‌ها قرار گرفت. ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان مشتمل بر جنسیت (با ۸۸/۷ درصدی مرد و ۱۱/۳ درصدی زن)، سن (با اکثریت ۳۶ تا ۴۵)، تحصیلات (با اکثریت ۴۹/۳ درصدی کارشناسی ارشد و دکترا) و سابقه شغلی (۱۱ تا ۱۵ سال با اکثریت ۴۱/۳) بوده است.

اطلاعات مورد نیاز برای این پژوهش در دو مرحله جمع‌آوری شدند؛ مرحله اول استفاده از اطلاعات کتابخانه‌ای برای نوشتن ادبیات و پیشینه پژوهش را شامل می‌شود که بر اساس آن، چارچوب نظری پژوهش و فرضیات پژوهش ترسیم شد و مرحله دوم مطالعات میدانی را شامل می‌شود که برای جمع‌آوری داده‌های میدانی از دو پرسشنامه مورد تأیید به شرح زیر می‌باشند:

پرسشنامه رهبری اخلاقی: برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه ۱۶ سوالی که دارای ۳ بُعد اخلاقی‌مداری و انصاف، شفافیت در نقش، و

تسهیم قدرت استفاده شده است (۳۳). گویه‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً نادرست تا کاملاً درست تنظیم شده‌اند. ضریب قابلیت اعتماد این مقیاس در پژوهش‌های مختلف با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفته است (۲۲ و ۳۴).

پرسشنامه حکمرانی خوب: برای سنجش حکمرانی خوب از پرسشنامه ۳۵ سوالی که دارای ۶ بُعد نتیجه‌گرایی، اثربخشی نقش‌ها و وظائف، ارتقاء ارزش‌ها، شفاف‌سازی، ظرفیت‌سازی، و پاسخگویی استفاده شده است (۴۳). گویه‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً نادرست (۱) تا کاملاً درست (۵) تنظیم شده‌اند. ضریب قابلیت اعتماد این مقیاس در پژوهش‌های مختلف با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفته است (۱۴ و ۴۳).

در ارزیابی بخش اندازه‌گیری یا ویژگی‌های فنی پرسشنامه‌ها (روایی و پایایی) از روش‌های مختلف، از جمله بررسی روابط میان متغیرهای مشاهده‌شده و متغیرهای مکنون استفاده می‌شود. در این پژوهش اعتبار محتوای عوامل احصاء‌شده با نظر خبرگان و تحلیل عاملی اکتشافی برای متغیرهای پژوهش و اعتبار سازه نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی با توجه به ضریب پایایی ترکیبی و متوسط واریانس استخراج‌شده تأیید گردید. برازش هر یک از سازه‌ها با داده‌های جمع‌آوری‌شده، از طریق شاخص‌های برازش ارزیابی و مورد تأیید قرار گرفت. پایایی سنجه نیز بر اساس مطالعات مقدماتی شامل توزیع پیش‌نمونه ۳۰ تایی و روش آلفای کرونباخ حاصل از تطبیق آن با داده‌های گردآوری‌شده با توجه به جدول شماره (۱) محاسبه و تأیید شد.

جدول ۱. پایایی و روایی سنجۀ پژوهش

متغیر	ابعاد	شماره سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ ابعاد	پایایی ترکیبی	متوسط واریانس استخراجی
رهبری اخلاقی	اخلاقی‌مداری و انصاف	۱-۶	۰/۸۶۲	۰/۸۶	۰/۷۰
	شفافیت در نقش	۷-۱۰	۰/۸۵۴	۰/۸۱	۰/۶۶
	تسهیم قدرت	۱۱-۱۶	۰/۸۶۶	۰/۸۳	۰/۶۸
حکمرانی خوب	نتیجه‌گرایی	۵-۱	۰/۸۷۳	۰/۸۲	۰/۶۱
	اثربخشی نقش‌ها و وظائف	۱۳-۶	۰/۹۰۲	۰/۸۸	۰/۶۴
	ارتقاء ارزش‌ها	۱۸-۱۴	۰/۷۸۹	۰/۹۱	۰/۶۹
	شفاف‌سازی	۲۳-۱۹	۰/۸۴۱	۰/۸۸	۰/۶۵
	ظرفیت‌سازی	۲۹-۲۴	۰/۸۳۲	۰/۸۹	۰/۶۵
	پاسخگویی	۳۵-۳۰	۰/۸۷۲	۰/۸۴	۰/۶۲
			۰/۸۸۰		
			۰/۸۷۱		

انتخاب، دخالت یا دست‌کاری توسط پژوهشگر، مقادیری را می‌پذیرد تا اثرش بر متغیر دیگر مشاهده شود. متغیر وابسته این پژوهش، حکمرانی خوب است.

در این پژوهش، متغیر مستقل یا پیش‌بین، رهبری اخلاقی است. متغیر مستقل، یک ویژگی از محیط فیزیکی یا اجتماعی است که بعد از

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS20 و AMOS23 صورت گرفته است. آمار توصیفی مقدار میانگین و انحراف معیار برای رهبری اخلاقی با سه مؤلفه و حکمرانی خوب با شش مؤلفه در جدول شماره (۲) آمده است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد	میانگین		انحراف معیار	
		کل	ابعاد	کل	ابعاد
رهبری اخلاقی	اخلاق مداری و انصاف	۳/۶۳	۳/۵۱	۰/۶۲۹	
	شفافیت در نقش		۳/۷۵	۰/۹۳۷	۰/۷۴۹
	تسهیم قدرت		۳/۶۲	۰/۸۷۲	
حکمرانی خوب	نتیجه گرایی	۳/۵۷	۳/۶۴	۰/۸۰۰	
	اثربخشی نقش‌ها و وظائف		۳/۶۵	۰/۹۲۴	
	ارتقاء ارزش‌ها		۳/۶۹	۰/۹۰۱	۰/۸۲۹
	شفاف‌سازی		۳/۵۲	۰/۷۹۷	
	ظرفیت‌سازی		۳/۴۱	۰/۹۵۰	
	پاسخگویی		۳/۵۱	۰/۹۶۴	

مشاهده شده برای هر متغیر مکنون است مورد بررسی قرار گیرد. به منظور بررسی برازش این مدل باید از شاخص‌های برازش استفاده شود. پرکاربردترین این شاخص‌ها در جدول (۳) آورده شده‌اند. بر اساس یک قاعده کلی مقدار این شاخص‌ها برای مدل‌های خوب بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ خواهند بود. البته مقادیر بالای ۰/۸۰ نیز نشان‌دهنده برازش به نسبت خوب یا متوسط مدل هستند. شاخص‌های رایج در مدل‌های اندازه‌گیری برای دو متغیر مکنون پژوهش در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۲) نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های مربوط به متغیر رهبری اخلاقی، شفافیت در نقش (۳/۷۵) دارای بیشترین مقدار میانگین و اخلاق مداری و انصاف دارای کمترین مقدار میانگین (۳/۵۱) است. در مورد متغیر وابسته پژوهش، که از بین مؤلفه‌های مربوط به متغیر حکمرانی خوب، ارتقاء ارزش‌ها (۳/۶۹) دارای بیشترین مقدار میانگین و ظرفیت‌سازی دارای کمترین مقدار میانگین (۳/۴۱) است. در مدل‌های معادلات ساختاری لازم است تا ابتدا مدل‌های اندازه‌گیری برای هر متغیر مکنون که نشان‌دهنده بارهای عاملی متغیرهای

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای مکنون پژوهش

شاخص برازش								متغیر مکنون
RMSEA	PCFI	CFI	PGFI	AGFI	GFI	RMR	CMIN/DF	
۰/۰۷۲	۰/۶۲۷	۰/۸۹۷	۰/۹۰۴	۰/۸۹۳	۰/۹۱۴	۰/۶۷۹	۲/۸۸	رهبری اخلاقی
۰/۰۶۵	۰/۷۰۹	۰/۹۰۳	۰/۹۰۱	۰/۸۹۷	۰/۹۱۱	۰/۰۵۵	۲/۵۷	حکمرانی خوب

جدول ۴. شاخص‌های برازندگی مدل

شاخص برازش						
RMSEA	PCFI	CFI	PGFI	AGFI	GFI	RMR
۰/۰۶۹	۰/۶۸۹	۰/۸۹۹	۰/۹۰۱	۰/۸۹۶	۰/۹۰۷	۰/۵۸۹
						۲/۶۱

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها و ضرایب مسیر به صورت خلاصه در جدول (۵) نمایش داده شده است. یافته‌ها بر تأیید چهار فرضیه پژوهش دلالت دارد.

همچنین نتایج شاخص‌های برازندگی مدل که در جدول (۴) نشان داده شده، حاکی از این است که در مجموع کلیت مدل معادله ساختاری پژوهش مورد تأیید بوده و برازش معنی‌داری دارد.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	ضریب مسیر (B)	آماره بحرانی (C.R)	معناداری (P)	نتیجه فرضیه
فرضیه ۱. رهبری اخلاقی با حکمرانی خوب در سازمان‌های دولتی ارتباط مثبت و معناداری دارد.	۰/۶۷	۸/۷۹۱	۰/۰۰۱	تایید فرضیه
فرضیه ۲. اخلاق‌مداری و انصاف با حکمرانی خوب در سازمان‌های دولتی ارتباط مثبت و معناداری دارد.	۰/۳۲	۲/۴۱۲	۰/۰۱۶	تایید فرضیه
فرضیه ۳. شفافیت در نقش با حکمرانی خوب در سازمان‌های دولتی ارتباط مثبت و معناداری دارد.	۰/۳۳	۲/۹۹۲	۰/۰۰۳	تایید فرضیه
فرضیه ۴. تسهیم قدرت با حکمرانی خوب در سازمان‌های دولتی ارتباط مثبت و معناداری دارد.	۰/۴۰	۳/۳۱۲	۰/۰۰۱	تایید فرضیه

بحث

مدیران، نقش حیاتی در ارائه چارچوبی برای اعضای سازمانی بازی می‌کنند. مدیران اخلاقی با برقراری ارتباطات اخلاقی (روابط بین فردی)، ایفای نقش الگو برای کارکنان و جدیت در توجه به اخلاق در سازمان، می‌توانند بر فضای اخلاقی سازمان تأثیرگذار و جدیت در توجه به اخلاق در سازمان می‌توانند بر فضای اخلاقی سازمان، تأثیرگذاری کاری و امنیت را به‌صورتی سازگار، منصفانه و قابل اعتماد به دنبال داشته باشند. با توجه به نتایج تحلیل‌های صورت گرفته، تأیید فرضیه‌ها و برازش خوب مدل می‌توان گفت که بین رهبری اخلاقی و حکمرانی خوب ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید شده است. رهبری اخلاقی برای پیامدهای مطلوب در حکومت ضرورت دارد (۳۵). اهمیت اخلاقیات به‌عنوان یک فاکتور پایه و پر اهمیت برای رهبری سیاسی کارآمد در حکومت محلی اشاره دارند که رهبری اخلاقی با حاکمیت خوب در ارتباط بوده است (۴۱). تحقیقات پژوهشگران متعددی نشان داده است که رهبری اخلاقی موجب ارتقای حکمرانی خوب می‌شود (۳۵، ۴۴، ۴۵، ۴۶ و ۴۷). نتایج تحلیل این پژوهش نشان داد که مولفه‌های رهبری اخلاقی (اخلاق‌مداری و انصاف، شفافیت در نقش، و تسهیم قدرت) ارتباط مثبت و معنی‌داری با حکمرانی خوب دارد که در این بین، بعد تسهیم قدرت بیشترین ارتباط را با حکمرانی خوب داشت که می‌تواند ناشی از آن باشد زمانی که مدیران به کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها اجازه اظهارنظر می‌دهند و به ایده‌ها و نگرانی آن‌ها گوش می‌دهند، باعث می‌شود که کارکنان احساس تعلق و یکی شدن با سازمان نمایند. از طرفی این مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و به‌عبارت دیگر ابراز رفتار تسهیم قدرت باعث می‌شود که فرد احساس وظیفه برای ادامه فعالیت در سازمان کند (۴۱). بعد اخلاق‌مداری و انصاف نیز ارتباط مثبت و معنی‌داری با حکمرانی خوب داشت که می‌تواند ناشی از آن باشد که رهبران تصمیماتی اصولی و منصفانه اتخاذ می‌کنند و در محیط کار عدالت بر پا می‌نمایند (۳۳). زمانی که رهبران رفتار منصفانه و عادلانه‌ای از خود نشان می‌دهند و با توجه به تعریف بعد انصاف و اخلاق، باعث می‌شود کارکنان اهداف شخصی خود را همراه با اهداف و ارزش‌های سازمان بدانند. همچنین منجر می‌شود که سبک رهبری اخلاقی، کارکنان را به سمت هدف‌ها و مقاصد هدایت می‌کند که این هدف‌ها نه تنها به سازمان و اعضایش سود می‌رساند، بلکه برای ذی‌نفعان و جامعه نیز مفید است (۳۲). بعد شفافیت

در نقش نیز ارتباط مثبت و معنی‌داری با حکمرانی خوب داشت که می‌تواند ناشی از آن باشد که زمانی که رهبران به‌صورت شفاف عمل می‌کنند و ارتباطات باز ایجاد می‌کنند و کارکنان را به رفتار اخلاقی ترغیب می‌کنند کارکنان نیز احساس یکی شدن و تعلق به سازمان می‌کنند و از این طریق شفاف‌سازی با حکمرانی خوب ارتباط معنی‌داری دارد. اهمیت رهبری برای بیشتر مردم بدیهی است. تحقیقات اکادمیک در زمینه رهبری سازمانی نشان می‌دهد که رهبران جزء ضروری تغییرات سازمانی و کارایی هستند (۴۸). موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است، زیرا علی‌رغم شک گرایي در ارتباط با اهمیت آن باعث ایجاد تفاوت در هر محیط سازمانی می‌شود و تصریح نمود رهبری اغلب مهم‌ترین فاکتور در موفقیت یا شکست سازمان‌ها است (۴۹).

با توجه به نتیجه پژوهش حاضر و سایر پژوهش‌های مرتبط، به مدیران سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌گردد تا اخلاق را سرلوحه کار خویش قرار دهند. مدیران باید اخلاق را در زندگی شخصی و سازمانی خویش رعایت کرده و درصدد نهادینه نمودن اخلاق در تاروپود سازمان باشند، چرا که بقاء، سودآوری و تعالی سازمانی با اخلاق پیوندی غیر قابل انکار دارد. مدیران امروزی به این نتیجه دست یافته‌اند که فقط با قوانین و مقررات نمیتوان سازمانها را اداره کرد بلکه در کنار آنها به ابزار دیگری نیاز دارند که اخلاق نام دارد؛ به اعتقاد پژوهشگران این مقاله، برای اداره بهتر سازمان‌ها ضرورت دارد که اخلاق در کنار قانون قرار بگیرد.

تفسیر نتایج حاصل از این پژوهش می‌بایست با در نظر گرفتن این محدودیت انجام پذیرد که این پژوهش در سازمان‌های دولتی شهر سنج انجام گرفته است و لذا تعمیم نتایج آن به افراد و سازمان‌های دولتی، خدماتی و خصوصی دیگر باید با احتیاط صورت گیرد. از طرفی به این دلیل که مطالعه حاضر مطالعه‌ای مقطعی است نمی‌توان از آن رابطه‌ای علیت را نتیجه‌گیری کرد. همان‌طور که نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان سازمان‌ها را اداره کرد بلکه در کنار آنها به ابزار دیگری نیاز دارند که اخلاق نام دارد. بنابراین برای سازمان‌های عصر حاضر به دلیل رویارویی با مشکلات و مسائل اخلاقی مختلف می‌تواند موضوع مهمی به شمار رود. براساس نتایج به‌دست آمده از پژوهش حاضر می‌توان پیشنهادهای کاربردی زیر را ارائه داد:

ملاحظه‌های اخلاقی

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

واژه نامه

1. Good Governance	حکمرانی خوب
2. World Bank	بانک جهانی
3. United Nations Development Program	برنامه توسعه ملل متحد
4. International Monetary Fund	صندوق بین‌المللی پول
5. African Development Bank	بانک توسعه آفریقا
6. Outcome	نتیجه‌گرایی
7. Effectively in functions and roles	اثربخشی نقش‌ها و وظایف
8. Promoting Values	ارتقاء ارزش‌ها
9. Clarification	شفاف‌سازی
10. Capacity	ظرفیت‌سازی
11. Responsiveness	پاسخگویی
12. Ethical Leadership	رهبری اخلاقی
13. Social Learning	یادگیری اجتماعی
14. Morality and Fairness	اخلاق‌مداری و انصاف
15. Role Clarification	شفافیت نقش
16. Power Sharing	تسهیم قدرت

References

1. Jasebi J, Nafrgei N. (2009). Designing a model of good governance based on open systems theory. Iranian journal of Management Sciences; 4(16): 85-119. (In Persian).
2. Hossine A, Ghader V. (2014). Good governance and provide good governance. Islam and Management Research; 3(2): 7-28. (In Persian).
3. Azceez A. (2009). Contesting "good governance" in Nigeria: Legitimacy and accountability perspective. Journal of Social Science; 21(3): 217-224.
4. Fazeli M, Jalili M. (2013). Explaining the level of corruption: A comparative study of the effect of governance and good governance. Quarterly Journal of Social and Cultural Strategy; 2(5): 7-40. (In Persian).
5. Bateni I, Yazdanshenas M. (2006). A look at the process of developing e-government and its challenges. Islamic Law Magazine; 9(36): 59-94. (In Persian).
6. Midari A, Khayrkhahan J. (2004). Good governance is the foundation of development. Tehran: Economic Review Office. (In Persian).

پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها در درجه نخست جهت جذب رهبران اخلاقی و سپس تشویق، حمایت و پرورش بیشتر رهبری اخلاقی به منظور افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمانی تلاش نمایند. ایجاد محیط‌های اخلاقی قوی‌تر که حمایت‌کننده و تشویق‌کننده رفتار اخلاقی هستند و به ایجاد و حفظ رهبری اخلاقی در سازمان کمک می‌کنند توصیه می‌شود.

برگزاری دوره‌های آموزشی مختلفی از قبیل آموزش سبک‌های رهبری اخلاقی جهت بهبود رفتار اخلاقی مدیران. مدیران از اخلاقی بودن رفتار خود با کارکنان اطمینان حاصل کنند.

نتیجه‌گیری

نقش رهبران به‌عنوان منادی اخلاق و ارزش‌های اخلاقی دوچندان می‌باشد، چرا که باور بر این است که تأثیر افکار، اندیشه‌ها و رفتارهای رهبران بر پیروان انکارناپذیر است (۵۰). همان‌طور که از رهبری اخلاقی برمی‌آید، رهبران اخلاقی به طور مداوم اعتماد و پایبندی به استانداردهای اخلاقی و معنوی را به تصویر می‌کشند و از این نظر باعث ایجاد الگوی مبادله‌ای مثبت و با کیفیت با کارکنان می‌شوند (۵۱). امروزه افزایش و رشد اطلاعات، اینترنت، سازمان‌های مجازی و نیز افزایش پذیرش تکنیک‌های جدید مدیریت دولتی، همه و همه در ضرورت شکل‌گیری و تاسیس دوباره هدایت‌ها و دستورات اخلاقی دخیل شده‌اند. مدیران و کارگزاران بخش دولتی در هر جامعه‌ای علاوه بر ضوابط و معیارهای دیوان‌سالارانه به مجموعه‌ای از رهنمودها و معیارهای اخلاقی ارزشی نیاز دارند که آن‌ها را در اقدامات و تصمیم‌گیری‌هایشان یاری رساند. برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به‌سوی یک مطلوب جمعی و عمومی از سوی مدیران و کارگزاران بخش دولتی باید معیارهای اخلاقی و ارزشی به‌طور منظم در اختیار آن‌ها قرار گیرد و در آن‌ها درونی شود. در مدیریت دولتی باید فراتر از معیارهای اقتصادی اندیشید و جنبه‌های اخلاقی و ارزشی خدمت به مردم را مدنظر قرار داد. ارزش‌ها را می‌توان به‌عنوان زیربنای فکری تلقی کرد که در پیش‌بینی نوع و ماهیت خدماتی که باید درهم شود و چگونگی ارائه خدمات موثر باشد.

مروری بر مطالعات انجام گرفته در رابطه با رهبری اخلاقی نشان می‌دهد که شدت توجه محققان به رهبری اخلاقی روزبه‌روز زیاده‌تر شده است که در توجیه دلایل توجه محققان به رهبری اخلاقی می‌توان به نتایج مثبت حکمرانی خوب در سازمان‌هایی که از رهبران اخلاقی سود می‌برند، اشاره نمود. در متون مربوط به رهبری اخلاقی بیشتر بر این نکته تأکید می‌شود که رهبران اخلاقی پیروان را به‌طور مرتب به پایبندی و رعایت معیارهای اخلاقی توصیه می‌کنند و برای رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی پاداش و مجازات در نظر می‌گیرند. رهبران اخلاقی به‌صراحت از طریق تعیین معیارهای اخلاقی و پاسخگو نگه‌داشتن پیروان به این معیارها با استفاده از پاداش و مجازات برای تأثیرگذاری بر رفتار اخلاقی پیروان تلاش می‌کنند.

- Research in Human Resources Management; 5(1): 107-128. (In Persian).
23. Mayer D, Aquino K, Greenbaum R, Kuenzi M. (2012). Who displays ethical leadership and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*; 55(1): 151-71.
24. Khorakian AR, Jahangir M, Nikhaeh Z, Mohammadi H. (2017). Analysing the factors affecting the ethical behavior of employees. *Ethics in Science and Technology*; 12 (2) :24-35. (In Persian).
25. Aronson E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences*; 18(4): 244-256.
26. Miao Q, Newman A, Yu J, Xu L. (2013). The relationship between ethical leadership and unethical Pro-organizational behavior: Linear or curvilinear effects. *Journal Business Ethics*; 10(116): 641-653.
27. Kiamjoory D, Eshaghnimoori SH. (2014). Gap analysis between dimensions of verbal work ethics and govern work ethics. *Ethics in Science and Technology*; 2(9): 59-68. (In Persian).
28. Brown M, Treviño L, Harrison D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 8(97): 117-134.
29. Yilmaz E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals 'ethical leadership characteristics. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; 2(2): 3949-3953.
30. Salehnia M. (2013). Effect of ethical leadership on ethical climate. *Ethics in Science and Technology*; 1(7): 86-98. (In Persian).
31. Raga K, Taylor D. (2002). Impact of accountability and ethics on public service delivery. *A South Africa Perspective*; 7(27): 280-295.
32. Kinjerski V, Skrypnek B. (2006). Creating organizational conditions that foster employee spirit at work. *Leadership & Organization. Development Journal*; 3(27), 280-295.
33. De Hoogh A, Den Hartog D. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*; 19(3): 297-311.
34. Dostar M, Mostaghimi M, Esmailzadeh M. (2016). Ethical leadership and exploring the impacts of its dimensions on organizational commitment. *Management Studies in Development & Evolution*; 24(79): 27-45. (In Persian).
35. Enwereonye E, Sunny O, Ndubuisi F. (2015). Ethical leadership: a tool for fostering good governance in the Nigerian local government system. *International Journal of Innovative Development & Policy Studies*; 3(3):28-36.
7. Allan A, Rieu-Clarke A. (2010). Good governance and a legal perspective. *Irrigation and Drainage Systems*; 24(3-4): 239-248.
8. Ahmadi F, Alvedari H, Toreh N, Moradi M. (2016). Relationship between business ethics and corporate citizenship: Mediate role of social responsibility & corporate governance. *Ethics in Science and Technology*; 11 (2) :85-94. (In Persian).
9. Albrow M. (2001). *Society as social diversity: the challenge for governance in the global age*. Paris: OECD.
10. Gowda A, Kumar S. (2013). A study on good governance: An overview. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*; 3(11): 82.92.
11. Morrell K. (2009). Governance and the public good. *Public Administration*; 87(3): 538-556.
12. Vian T, Bicknell W. (2014). Good governance and budget reform in Lesotho Public Hospitals: performance, root causes and reality. *Health Policy and Planning*; 29(6); 673-684.
13. Santiso C. (2003). Another lost decade? The future of reform in Latin America. *Public Administration and Development*; 23(4): 297-305.
14. Sharei Z. (2016). The relationship between good governance and client satisfaction with the state of South Khorasan province. *Urban Management*; 13(45): 305-320. (In Persian).
15. Rahime M, Tajabadei R. (2012). The position of respect for the diversity of the administrative system of the country (with emphasis on the administrative system). Tehran: National Congress of Decent Government and Sustainable Development. (In Persian).
16. Shah A, Huther J. (2000). Anti-corruption policies and programs: A framework for evaluation. *Policy Research Working Paper*; 25(1); 478-489.
17. Darani H, Shahnooshi N. (2014). The effect of government size and good governance on human development by using geographical weighted regression. *Economic Research*; 19(58): 153-181. (In Persian).
18. Kardos M. (2012). The reflection of good governance. *Journal of Management Science*; 23(2): 58-71.
19. Taghyzade H, Soltanei G. (2015). The role of personality identification and employees' ethical beliefs in the functional results of ethical leadership. *Journal of Ethics in Sciences and Technology*; 10(4): 97-106.
20. Brown M, Trevino L. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *The Leadership Quarterly*; 17(3): 595-616.
21. Cheng J, Chang S, Kuo J, Cheung Y. (2014). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*; 114(5): 817-831.
22. Esfahani N, Ghazanfri A, Allahe Yari S. (2013). The relation between ethical leadership and empowerment of the employees. *Journal of*

- International Journal of Business and Society; 15(2): 359-372.
45. Naidoo G. (2012). A critical need for ethical leadership to curb corruption and promote good governance in the public sector of South Africa. *African Journal of Public Affairs*; 5(1): 1-17.
46. Ripoll P. (2011). *Ethical Leadership and Good Governance in Nigerian Local Governments*. [Ph.D. Thesis] . USA: Public Policy and Administration.
47. Kanungo R, Mendonca M. (2001). Ethical leadership and governance in organizations: A preamble. *Canadian Journal of Administrative Sciences*; 18(4): 1-9.
48. Van Wart M. (2003). Public-sector leadership theory: An assessment. *Public Administrative Review*; 63 (2): 214-228.
49. Aghighi A. (2017). Relationship between some ethical variables on organizational health. *Ethics in Science and Technology*; 11 (3) :97-107. (In Persian).
50. Mahajeran B, Divband A. (2017). Analyzing the relationship between ethical leadership and organizational silence with employee's creativity. *Ethics in Science and Technology*; 12 (2) :137-148. (In Persian).
51. Baharlo M, Beshlideg K, Nehami A, Hashemi SA. (2015). Analysis of the relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior. *Ethics in Science and Technology*; 10 (1). (In Persian).
36. Resick V, Hanges P, Dickson M, Mitchelson J. (2010). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*; 345-359.
37. Hoogervorst N. (2011). *On the psychology of displaying ethical leadership, A behavioral ethical approach*, [Ph.D. thesis]. Spain: Erasmus university Rotterdam.
38. Elci M, Sener I, Alpkan L. (2013). The impact of ethical leadership on the antisocial behavior of employees: the mediating role of ethical climate. *Journal of Global Strategic Management*; 14(1): 56-66.
39. Khuntia R, Suar D. (2004). A scale to assess ethical leadership of Indian private and public sector managers. *Journal of Business Ethics*; 49 (1): 13-26.
40. Morrell K, Hartley J. (2006). *Ethics in leadership: The case of local politicians*. *Local Government Studies*; 32 (1): 55-70.
41. Fournier J. (2009). *Strengthening ethical leadership by parliamentarians and legislators: An eight-point plan*. Brisbane: Australian Public Sector Anti-Corruption Conference.
42. Menzel D. (2007). *Ethics management for public administration: Building organizations of integrity*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
43. Moghimi M, Ardakani M. (2011). Indicators to measure good governance and its role promoting e-government. *Information Technology Management Quarterly*; 3(8):171-188.
44. Othman A, Abdul Rahman R. (2014). Attributes of ethical leadership in leading good governance,