

رابطه سبک رهبری مدیران و اخلاق حرفه‌ای کارکنان

علیه مقیمی خراسانی

گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۴/۱۴، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۶/۷)

چکیده

زمینه: انتخاب شیوه رهبری مناسب توسط مدیران علاوه بر بهبود عملکرد آن‌ها می‌تواند بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان و در نتیجه تحقق اهداف سازمانی را بدنبال داشته باشد. هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران و اخلاق حرفه‌ای کارکنان است. سبک رهبری مدیران شامل سه بعد سبک رهبری خودکامه (دستور دهنده)، دموکرات (مشارکتی) و واگذار کننده (غیردستور دهنده) می‌باشد و رابطه هر مولفه در اخلاق حرفه‌ای کارکنان این سازمان مورد سنجش قرار گرفته است.

روش: روش تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل ۱۰۰ نفر از کارکنان راه‌آهن شاهرود می‌باشد که به علت تعداد محدود جامعه، تمام جامعه آماری به عنوان نمونه نهایی پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های ۳۰ گویه‌ای سبک رهبری و ۴۰ گویه‌ای اخلاق حرفه‌ای است و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون همبستگی پیرسون می‌باشد.

یافته‌ها: سه مولفه سبک رهبری مدیران شامل سبک رهبری خودکامه، دموکرات و واگذار کننده با اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: با انتخاب مناسب مولفه‌های سبک رهبری مدیران، اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان افزایش می‌یابد.

کلیدواژه‌گان: سبک رهبری، اخلاق حرفه‌ای، خودکامه، دموکرات، واگذار کننده

سر آغاز

سبک رهبری^۱ عبارت از الگوی رفتاری است که به هنگام هدایت کردن فعالیت‌های دیگران و سازمان از خود نشان می‌دهند. به عبارت دیگر، مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد، تمایلات رهبری^۲ و احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد. به طور کلی سبک رهبری تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است (۱). سبک‌های رهبری مدیران، متنوع است ولی هیچ سبکی به تنهایی و برای همیشه به موفقیت منتهی نمی‌شود. قبل از این که مدیر، سبک رهبری اصلی خود را تعیین کند، باید به چند معیار توجه نماید، مثلاً اندیشمندان پی بردند کارکنان برجسته بیشتر نگران دانش و آگاهی مدیر هستند تا برقراری ارتباطات شخصی در حالی که کارکنان جوان‌تر و با مهارت کمتر، به حمایت عاطفی بیشتری نیاز دارند؛ بنابراین

مدیران در هنگام تصمیم‌گیری در مورد سبک رهبری، باید نیازهای عاطفی کارکنان را در نظر بگیرند. (۲). مولفه‌های سبک رهبری عبارتند از:

همچنین اخلاق به طور ساده و خلاصه، شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است (۴). دانشمندان و مدیران به دلیل نتایج و کاربردهای فردی، سازمانی و اجتماعی مثبت اخلاق، توجه زیادی به این مبحث دارند.

آن عبارتند از: دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائه صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه‌ی دانشی انسانی و دارای زبان روشن انگیزشی (۱۰). اعمال رهبری درست در کار باعث می‌شود تا آگاهی مدیران از فرصت‌های در دسترس افزایش یافته و آنان وظایف خود را به صورت برنامه‌ریزی شده و بطور مؤثرتری انجام دهند و از این طریق حداکثر بهره‌وری را بدست آورند. بنابراین باید بتوان از شرایط و فرصت‌ها به نحو مؤثری بهره گرفت که بتوان اخلاق حرفه‌ای در کارکنان را افزایش داد. بنابراین با توجه به اهمیت فراوان مطالعه اخلاق حرفه‌ای کارکنان و سبک رهبری مدیران، محقق در پی پاسخگویی به این سوال است که آیا بین سبک رهبری مدیران و اخلاق حرفه‌ای کارکنان راه‌آهن شاهرود رابطه وجود دارد؟

روش

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، شامل ۱۰۰ نفر از کارکنان راه‌آهن شاهرود می‌باشد که به دلیل محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده است. ابزار سنجش پرسشنامه سه بخشی است، که بخش اول حاوی ۴ سوال مشخصات جمعیت‌شناختی می‌باشد. بخش دوم مربوط به متغیر مستقل سبک رهبری مدیران که شامل ۳۰ سوال (خودکامه، دموکرات، واگذار کننده) است که با استفاده از پرسشنامه سبک رهبری کلارک (۱۹۹۸) مورد سنجش قرار گرفته است. بخش سوم مربوط به متغیر اخلاق حرفه‌ای می‌باشد و شامل ۴۰ سوال است. بعد از انتخاب نمونه پرسشنامه‌ها بین این ۱۰۰ نفر پخش شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید تأیید شده و پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سبک رهبری ۰/۸۹۳ و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۷۹۶ به دست آمده است. در این تحقیق به منظور جمع‌آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون می‌باشد.

یافته‌ها

فرضیه اصلی: بین سبک رهبری مدیران و اخلاق حرفه‌ای کارکنان راه‌آهن شاهرود رابطه وجود دارد.

رویکرد دنیای امروز را می‌توان بازگشت به عقلانیت و اخلاق دانست. اخلاق حرفه‌ای^۶ به چگونگی رفتار و کارکرد شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد (۵) و مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌ها است (۶). منظور از اخلاق شاخص‌ها و صفات اخلاقی است که افراد از نظر مقررات فنی و اخلاقی به رعایت آن ملزم شده‌اند و عدم رعایت آنها عواقب منفی دارد. صاحب‌نظری معتقد است که بسیاری از موارد اخلاقی زمانی پیش می‌آید که فرد می‌خواهد شکلی از خوب بودن را در کار نشان دهد، ولی اگر از فرد خواسته شود که فقط عملکرد فنی مناسبی از خود نشان دهد، به جای آنکه بخواهد انسان کامل و خوبی باشد، مشکلات اخلاقی شروع می‌شود (۷). مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای عبارتند از: ویژگی‌های شخصیتی مهارتی^۷، رسالت و مأموریت^۸، استراتژی^۹، فرهنگ سازمانی^{۱۰}، سبک مدیریت^{۱۱}، ارزیابی و نظارت^{۱۲}، عوامل انگیزشی^{۱۳}، ساختار سازمانی^{۱۴}، مدیریت منابع انسانی^{۱۵}.

در تحقیقی به بررسی تاثیر سبک رهبری بر اخلاق حرفه‌ای معلمان با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیتی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بستان آباد پرداخته شده است. نتایج یافته‌ها نشان داد که سبک رهبری بر اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیتی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بستان آباد اثر غیرمستقیم دارد. بنابراین می‌توان گفت که رابطه بین دو متغیر سبک رهبری و اخلاق حرفه‌ای توسط متغیر ویژگی‌های شخصیتی معلمان تشدید می‌شود و اگر ویژگی‌های شخصیتی معلمان بهبود یابد این اثر قویتر و اگر ویژگی‌های شخصیتی معلمان تضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد (۸).

در تحقیق دیگری که با عنوان رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی، اثرات واسطه‌ای خودکارآمدی، احترام، و مبادله رهبر-عضو انجام شد، نتایج نشان داد که احترام و خودکارآمدی به عنوان متغیرهای میانجی با رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی رابطه معنادار دارند (۹).

امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته را از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند. در اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است؛ اما حقوق کاری نیز در آن وجود دارد. اصول اخلاق خوب از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است. این اصول موجب ایجاد یک مجموعه کاری خوب می‌شود (۷). ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی

جدول ۱: بررسی همبستگی دو متغیر سبک رهبری و اخلاق حرفه‌ای

متغیرها	اخلاق حرفه‌ای	سبک رهبری
اخلاق	۱	۰/۴۵۵
حرفه‌ای		۰/۰۱۱
	۱۰۰	۱۰۰
سبک	۰/۴۵۵	۱
رهبری	۰/۰۱۱	
	۱۰۰	۱۰۰

۱. بین سبک رهبری خودکامه و اخلاق حرفه‌ای کارکنان راه‌آهن شاهرود رابطه وجود دارد.
۲. بین سبک رهبری دموکرات و اخلاق حرفه‌ای کارکنان راه‌آهن شاهرود رابطه وجود دارد.
۳. بین سبک رهبری واگذار کننده و اخلاق حرفه‌ای کارکنان راه‌آهن شاهرود رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول (۱) و نتیجه حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در خصوص فرضیه فوق در سطح $sig < 0/05$ ، این نتیجه حاصل شد که فرض صفر رد و فرض یک تحقیق که رابطه بین سبک رهبری مدیران و اخلاق حرفه‌ای کارکنان را نشان می‌دهد تأیید می‌شود.

- فرضیات فرعی:

جدول ۲: بررسی همبستگی دو متغیر سبک رهبری و ابعاد آن با اخلاق حرفه‌ای

متغیرها	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
رهبری خودکامه و اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۵۲	۰/۰۰۱
رهبری دموکرات و اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۱۲	۰/۰۰۰
رهبری واگذار کننده و اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۱۸	۰/۰۰۰

رهبری به روش نقشه مفهومی بر مولفه‌های سبک رهبری نشان داد که هم از دیدگاه سرپرستاران و هم پرستاران میانگین نمره سبک‌های رهبری خودکامه، دموکرات و واگذار کننده در سرپرستاران گروه آزمایش بعد از مداخله و در مرحله پیگیری نسبت به قبل از مداخله به طور معنی‌داری بیشتر بود (۱۱). نتایج پژوهشی دیگری که به ارزیابی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و رضایت مشتریان پرداخت، نشان داد که تمام انواع سبک‌های رهبری، با میزان رضایت مشتریان همبستگی معنادار داشتند (۱۲). بنابراین می‌توان بیان داشت که امروزه یکی از عوامل اصلی در موفقیت سازمان‌های همه کشورها اخلاق حرفه‌ای است. عوامل متعددی در موفقیت سازمان اثر دارد. بعضی از این عوامل عبارتند از: حمایت گسترده اجتماع، جو روانی اجتماعی محیط سازمان، محیط حمایتی برای کارکنان، اعتماد در تعامل و احترام میان مدیران. با این حال، رفتار رهبری مدیران سازمان یک عامل کلیدی اثرگذار در اخلاق حرفه‌ای کارکنان و در نهایت عملکرد سازمان‌ها است. زیرا از یک سو، کارکنان نقش مهمی را در اجرای اهداف سازمانی ایفا می‌کنند و از سوی دیگر، آنها به جهت برخورداری از شخصیت، نگرش، انتظارات و اهداف شخصی خاص، با نیازهای گوناگون می‌باشد که مدیران می‌توانند با تصمیم‌گیری درست و سبک رهبری مناسب، اهداف سازمانی را به اجرا در آورند و موجبات ارتقای اخلاق حرفه‌ای کارکنان و سلامت سازمان را فراهم سازند. بنابراین هر مدیر باید سبک رهبری مخصوص و اعتقادات خود را داشته باشد چرا که در شرایطی متفاوت سبک رهبری مقتضی با آن شرایط را بکار گیرد تا بتواند در کوتاه‌ترین زمان به اهداف موردنظر دست یابد.

به طور کلی و با توجه به یافته‌های پژوهش و با استفاده از مبانی نظری و پیشینه تحقیقات گذشته، به نظر می‌رسد گرایش مدیران نسبت به سبک رهبری در سازمان‌ها متأثر از برخی عوامل روانی اجتماعی کارکنان است که یکی از این عوامل می‌تواند میزان پایبندی کارکنان به اصول اخلاق حرفه‌ای در محیط کاری باشد. آگاهی مدیران در مورد

با توجه به جدول (۲) و نتیجه حاصل از آزمون همبستگی در خصوص فرضیه‌های فرعی، در سطح $sig < 0/05$ ، این نتیجه حاصل شد که فرض صفر رد و فرض یک تحقیق که رابطه بین سبک‌های رهبری خودکامه، دموکرات و واگذار کننده و اخلاق حرفه‌ای کارکنان را نشان می‌دهد تأیید می‌شود.

بحث

اگر فرد فاقد اخلاق نیکو باشد یا درستکار نباشد، روح حیات سازمان را تباہ می‌کند. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان‌ها مطرح است. در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است، اصول خوب یعنی سازمان خوب. همچنین اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان‌ها بخصوص راه‌آهن شاهرود دارد و دوری از آنها، سازمان‌ها را سخت آسیب پذیر و متضرر خواهد کرد (۸). همچنین در اهمیت توجه به سبک رهبری مدیران باید گفت که امروزه توجه به سبک‌های رهبری در سازمان‌ها از ضرورت و اهمیت دو چندان برخوردار است، زیرا انتخاب شیوه‌های رهبری و تصمیم‌گیری صحیح و منطبق با اهداف سازمان، نقش اصلی را در کارایی و اثربخشی دارد. در هر مجموعه در هر روز تصمیمات زیادی برای ادامه حیات آن مجموعه اتخاذ می‌شود. کیفیت اداره هر مجموعه و چگونگی عملکرد آن، بستگی به کیفیت و پیامد تصمیماتی دارد که توسط مدیران در آن مجموعه یا سازمان اتخاذ می‌شود (۸).

همچنین یافته‌ها نشان داد سه عامل از سازه سبک رهبری مدیران یعنی سبک رهبری خودکامه، دموکرات و واگذار کننده رابطه معنادار با اخلاق حرفه‌ای کارکنان داشته است و این نتایج، یافته‌های محققین دیگری را که به نوعی مستقیم یا غیرمستقیم بر روی این مولفه‌ها مطالعه کرده‌اند مورد تأیید قرار داد. نتایج پژوهش بررسی تاثیر برنامه بهسازی سبک

اهمیت دارد بلکه پیش‌بینی کننده اخلاق حرفه‌ای کارکنان، گرایش انسانی آنان و اعتماد کارمند به دیگر کارکنان و مدیر سازمان است. سازمان سالم دارای مدیران معتمد و رهبرانی قدرتمند است که به معیارهای بالاتر معتقد هستند در چنین سازمانی میزان و درجه اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان بالاست.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندانگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته‌اند.

سپاسگزاری

در پایان از همکاری و مساعدت کارکنان راه‌آهن شاهرود کمال تشکر را داریم. بدون همیاری و همدلی آنها امکان انجام این پژوهش میسر نمی‌شد.

واژه نامه

1. Method of leadership	سبک رهبری
2. Leadership tendencies	تمایلات رهبری
3. Authoritarian	خودکامه
4. Democrat	دموکرات
5. Assignor	واگذار کننده
6. Ethics	اخلاق حرفه‌ای
7. Skilled personality trait	ویژگی شخصیتی مهارتی
8. Mission	رسالت و ماموریت
9. Strategy	استراتژی
10. Organizational culture	فرهنگ سازمانی
11. Management style	سبک مدیریت
12. Evaluation and monitoring	ارزیابی و نظارت
13. Motivational factors	عوامل انگیزشی
14. Organizational structure	ساختار سازمانی
15. Human resources management	مدیریت منابع انسانی

چگونگی اعمال و ویژگی‌های سبک رهبری می‌تواند آن‌ها را در رسیدن به اهداف موردنظر کمک کند. از طرفی با شناخت ویژگی‌های اخلاقی کارکنان که همسو با سبک رهبری باشد، می‌توان افراد را در حیطه کاریشان یاری داد. که در این زمینه پیشنهادات زیر عنوان می‌شود:

- پیشنهاد می‌شود در سازمان‌ها مدیران در طرح‌ها و برنامه‌های آینده نظرات کارکنان را جویا شوند و هنگام اخذ تصمیمات مهم رای‌گیری نمایند و کارها را به آنها واگذار کنند تا یک روال یا روند سازمانی جدید به اجرا درآید و از قدرت سرپرستی مدیران برای کمک به رشد کارکنان استفاده شود.

- پیشنهاد می‌شود سبک‌های رهبری در کلاس‌های آموزشی برای مدیران آموزش داده شود تا آن‌ها بتوانند با آگاهی بیشتر در مورد این سبک‌ها به رشد بیشتری در این مقوله دست یابند تا به طبع آن اخلاق حرفه‌ای نیز در بین کارکنان رشد کند.

- پیشنهاد می‌شود یادگیری سبک‌های رهبری را به عنوان یک معیار برای بکارگیری مدیران و همچنین برای دادن پاداش به آن‌ها در نظر گرفته شود.

نتیجه گیری

نتایج نشان می‌دهد که سه بعد سبک رهبری مدیران شامل سبک رهبری خودکامه، دموکرات و واگذار کننده با اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه دارد که در مطالعات انجام شده توسط سایر محققان نیز به کار برده شده است. همچنین، در ارتباط با بررسی ارتباط بین این دو سازه با استفاده از عوامل استخراج شده از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد و پس از تحلیل همبستگی در ابعاد مختلف بر روی داده‌های تحقیق انجام گرفت. همچنین مطابق یافته‌های پژوهش، سبک رهبری مدیران و اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه‌ای دوسویه دارند. اعمال رهبری لازمه داشتن اخلاق حرفه‌ای و اخلاق بستر رهبری است. بنابراین می‌توان با استفاده از این همبستگی همزمان با رشد اخلاق در سازمان در جهت اعمال رهبری مناسب نیز گام برداشت. در نتیجه نوع سبک رهبری مدیر سازمان نه تنها از لحاظ فهم شرایط سازمانی و پویایی‌های آن

References

- Rowold J. (2009). Relationship between leadership style and followers' emotional experience and effectiveness in the voluntary Sector. *Nonprofit and voluntary Sector Quarterly*; 38(2): 270-89. (In Persian)
- Chelladurai P, Carron AV. (1983). Athletic maturity and preferred leadership. *Journal of Sport Psychology*; (2): 34-53. (In Persian)
- Irannejad Parizi M, Sasanegar P. (1994). Organization and management from theory to practice. 2nd ed. Tehran: Iran Banking Institute. (In Persian).
- Soltani M. (2003). Ethics management in the organization. *Teperstar Monthly*; (132): 34-36. (In Persian).
- Pakmaram et al A. (1400). Presenting a model for conflict management in the accounting environment with an emphasis on the components of professional ethics. *Ethics in Science and Technology*; 17(5): 78-89. (In Persian)
- Arasteh H, Jahed H. (2011). Observing ethics in universities and higher education centers: an alternative for improving behavior. *Science Cultivation*; (2): 31-40. (In Persian)
- Mobini M, Amiri AN, Hemmati M. (2010). Ethics; necessity for organization. *Quarterly Journal of Moral Knowledge*; 1(4): 137-159. (In Persian)
- Soltani E, Khaleqkhan A, Moeinia Kia M. (2020). Investigating the impact of leadership style on teachers' professional ethics mediated by personality traits of

- primary school teachers in Bostanabad. Tehran: 6th National Conference on New Research in the Field of Educational Sciences and Psychology. (In Persian)
9. Baharloo et al M. (2015). Analysis of the relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior. Ethics in Science and Technology Quarterly; 10(1): 19-27. (In Persian)
 10. Mokhtari Z, Minapour S. (2019). Principles and strategies of professional ethics in laboratory, workshop and field environments. Ethics in Science and Technology; 17(1). (In Persian)
 11. Farajzadeh Z, Raisi R, Saadatjoo AR. (2018). The effect of leadership style improvement program by concept map method on the components of leadership style of head nurses. Journal of Nursing Education; 7(1): 10-15. (In Persian)
 12. Nik Aeen Z, Pourrezaian H, Zarei A. (2021). Assessing the relationship between managers' leadership styles and customer satisfaction in sports clubs: the predictive role of personality traits in managers' leadership styles. Sports Science Quarterly; 13(42): 11-26. (In Persian)