



Original Article

Evaluation of Benevolent Leadership among Managers of Non-Governmental Charitable Centers and Institutions in Kerman: A Descriptive Cross-sectional Study

Masoudeh Parvaresh¹, PhD Candidate; Hamid Taboli^{2*}, PhD; Mohammad Ziaaddini³, PhD

¹PhD Candidate, Department of Management, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran

²Associate Professor, Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran

³Assistant Professor, Department of Management, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran

Article Information

Article History:

Received: Nov. 19, 2023

Accepted: Jan. 07, 2024

*Corresponding Author:

Hamid Taboli,

Associate Professor, Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran

Email: htaboli@pnu.ac.ir

Abstract

Introduction: Benevolent leadership is a type of authentic leadership that develops virtues in the organization and perhaps beyond that in the society through the development of morals and constructive actions, as well as fostering a sense of social responsibility toward the society. The importance of paying this type of management and leadership in organizations and centers that provide charitable services is important. Therefore, this study was designed and implemented to investigate benevolent leadership among managers of non-governmental centers and charitable institutions in Kerman in 2022.

Methods: The present study was a descriptive cross-sectional study that was conducted on 220 managers of non-governmental organizations in Kerman. The data were collected utilizing a demographic information questionnaire and a benevolent leadership questionnaire. The data were analyzed using SPSS software.

Results: According to the results, the mean score of the benevolent leadership scale among the participants was reported as 174.34 ± 11.97 . Moreover, a statistically significant difference was found between the type of services provided by institutions and organizations and the benevolent leadership scale score ($P=0.039$).

Conclusion: The managers of charitable centers and non-governmental organizations were at a high and significant level in the component of benevolent leadership. Therefore, it is recommended that other service provider organizations take this leadership and management approach into consideration.

Keywords: Leadership, Benevolence, Case managers, Charities, Organization

Please cite this article as:

Parvaresh M, Taboli H, Ziaaddini M. Evaluation of Benevolent Leadership among Managers of Non-Governmental Charitable Centers and Institutions in Kerman: A Descriptive Cross-sectional Study. *Sadra Med. Sci. J.* 2024; 12(4): 612-619.



مقاله پژوهشی

ارزیابی رهبری خیرخواهانه بین مدیران مراکز و مؤسسات خیریه مردم‌نهاد شهر کرمان: یک مطالعه توصیفی-مقطعی

مسعوده پرورش^۱، حمید تابلی^{۲*}، محمد ضیاءالدینی^۳

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران
دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
استادیار، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۷

نویسنده مسئول:

حمید تابلی

دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
پست الکترونیکی: htaboli@pnu.ac.ir

مقدمه: رهبری خیرخواهانه گونه‌ای از رهبری اصیل است که از طریق توسعه اخلاق و اعمال مثبت و توسعه احساس مسئولیت اجتماعی در قبال جامعه، به توسعه فضایل در سازمان و فعالیت‌های سلامت‌محور می‌پردازد. پرداختن به این سبک از مدیریت و رهبری در سازمان‌ها و مراکز ارائه‌دهنده خدمات خیریه مهم و ضروری است؛ لذا این مطالعه با هدف بررسی رهبری خیرخواهانه در بین مدیران مراکز و مؤسسات خیریه مردم‌نهاد شهر کرمان در سال ۱۴۰۱ طراحی و اجرا شد.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی-مقطعی است که روی ۲۲۰ مدیر موسسه خیریه مردم‌نهاد در شهر کرمان بر اساس انتخاب سرشماری انجام شد. داده‌ها در این مطالعه با استفاده از پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی و پرسشنامه رهبری خیرخواهانه جمع‌آوری گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: طبق نتایج میانگین نمره مقیاس رهبری خیرخواهانه در میان شرکت‌کنندگان $111/97 \pm 174/34$ گزارش گردید و اختلاف بین نوع خدمات خیریه ارائه شده توسط مؤسسات و سازمان‌ها و نمره مقیاس رهبری خیرخواهانه، معنی‌دار بود ($P=0/039$).

نتیجه‌گیری: مؤلفه رهبری خیرخواهانه در کنش مدیران مراکز و سازمان‌های خیریه مردم‌نهاد سطح بالا و قابل توجهی دارد، لذا بهتر است که سایر سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات نیز این سبک از رهبری و مدیریت را سرلوحه کار خود قرار دهند.

کلمات کلیدی: رهبری، خیرخواهی، مدیران، خیریه‌ها، سازمان‌ها

لطفاً این مقاله را به این صورت استناد کنید:

پرورش م، تابلی ح، ضیاءالدینی م. ارزیابی رهبری خیرخواهانه بین مدیران مراکز و مؤسسات خیریه مردم‌نهاد شهر کرمان: یک مطالعه توصیفی-مقطعی. مجله علوم پزشکی صدرا. دوره ۱۲، شماره ۴، پاییز ۱۴۰۳، صفحات ۶۱۲-۶۱۹.

در سازمان‌هایی که ارائه‌دهنده خدمات بشردوستانه هستند حائز اهمیت است (۶-۸). لذا این امر در مؤسسات و مراکز خیریه که با هدف ارائه خدمات بشردوستانه و انسانی دایر شده‌اند، اهمیت بیشتری دارد که می‌تواند زمینه‌های رشد و توسعه فعالیت‌های مرتبط با امر سلامت را نیز تحت تأثیر قرار بدهد (۱). رهبری خیرخواهانه گونه‌ای از رهبری اصیل است که از طریق توسعه اخلاق، جستجوی معنا و ایجاد حسی عمیق‌تر از معنویت، پرورش اندیشه‌ها و اعمال مثبت و توسعه احساس مسئولیت اجتماعی در قبایل جامعه، به توسعه فضایل در سازمان و شاید فراتر از آن در جامعه، می‌پردازد (۹). رهبران خیرخواه نمونه‌ای از اقدامات صمیمانه و واقعی در محیط کار ارائه می‌دهند؛ بنابراین تمایل به انجام کارهای نیک، احساس تعهد برای استفاده از ویژگی‌های رشدی و در محیط کار را ارتقا می‌دهند (۴). دو نوع متمایز از خیرخواهی در سطوح سازمانی وجود دارد. از یک سو، خیرخواهی رسمی توسط فرآیندها و اقدامات سازمانی رهبران تعریف و نظارت می‌شود و برای همه افراد ذینفع درک می‌شود که محدود به عملکرد سازمانی است. از سوی دیگر، خیرخواهی غیررسمی که در حاشیه این فرآیندها، در روابط بین فردی و اختیاری وجود دارد که زمینه رشد گروهی و فردی را در سازمان‌ها فراهم می‌کند که می‌تواند در نهایت بر روی هر دو فیلد با نگرش رویکرد سلامت در امر سازمانی و برون‌سازمانی مؤثر باشد (۱۰). به‌طورکلی با توجه به اینکه شناسایی متغیرهای مختلف مرتبط با نیکوکاری در مؤسسه‌ها و نهادها، اعم از خصوصی و دولتی در تصمیم‌گیری‌ها سودمند است. این مطالعه با هدف بررسی سبک رهبری خیرخواهانه در مؤسسات خیریه مردم‌نهاد شهر کرمان طراحی و اجرا گردید. انتظار می‌رود نتایج این مطالعه در مراحل مشاوره ازجمله مسئولیت اجتماعی، اعتماد اجتماعی مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر این چنانچه سطح نیکوکاری از طریق متغیرهای مختلف پیش‌بینی شود، می‌توان در گزینش افراد و همچنین افزایش اثربخشی و رضایت‌مندی سازمان گام‌های مؤثری برداشت. چون مسئولیت‌پذیری اجتماعی و نیکوکاری باعث تحقق بیشتر عدالت اجتماعی در جامعه و فقرزدایی بیشتر می‌شود.

مواد و روش‌ها

مطالعه به‌صورت توصیفی - مقطعی انجام شد.

مفهوم احسان و خیرخواهی بخشی از فطرت و رشد انسان است. احسان مستلزم ایجاد احساس مشترک بین خود و دیگر انسان‌ها است (۱). نیکوکاری یک منشور چندبعدی است که ابعاد مادی، معنوی، فردی، خانوادگی، اجتماعی، روانشناسی و جامعه‌شناسی را در بر می‌گیرد. آثار پرداختن به اعمال نیکوکارانه در تمام ابعاد جهان هستی و حیات بشری قابل مشاهده و محرز است (۲، ۳). به‌طوری‌که نظام زندگی اجتماعی انسان بدون همیاری داوطلبانه امدادگران، خیرین و محسنین سامان نمی‌یابد (۱). مهم‌ترین رویکرد در زمینه امداد و نیکوکاری، ضرورت سازمان‌یافتگی و توسعه الگوی اجرایی احسان اثربخش در دستگاه‌ها و سازمان‌های اجرایی است (۴).

مدیریت را می‌توان مجموعه وظایفی دانست که رفتارها و فعالیت‌های یک سازمان را در مسیر اهداف سازمان تنظیم، تقویت و هدایت می‌کند. البته برای داشتن سازمانی موفق، باید به هر دو مقوله «مدیریت» و «رهبری» در کنار هم و به یک اندازه توجه داشت. در واقع رهبری فرآیند تأثیرگذاری بر دیگران است، به‌طوری‌که آن‌ها با اشتیاق بیشتری برای حصول اهداف سازمان تلاش کنند. در رهبری نوعی پذیرش از سوی کارمندان مطرح است که در مدیریت الزاماً چنین پذیرشی وجود ندارد. این بدان معناست که پرسنل مجموعه به دلخواه، نه از روی اجبار از رهبر اطاعت می‌کنند. بدین ترتیب از ویژگی‌های بارز یک رهبر ایده‌آل می‌توان به قابلیت هدایت و بالا بردن انگیزه در گروه، نظرسنجی و مشورت خواهی از اعضای تیم، توانمندی در ایجاد ارتباط قوی و بهره‌مندی از ثبات شخصیتی بالا نام برد. یکی از وظایف اصلی مدیران آموزش هدایت فعالیت‌های افراد در سازمان است. یک مدیر موفق با ایجاد هماهنگی در انجام امور مختلف در پرسنل ایجاد انگیزه می‌کند و از تعارضات احتمالی در میان اعضای مجموعه با انتخاب کارآمدترین مجاری ارتباطی، جلوگیری می‌کند. رشد و توسعه هر جامعه و کشوری به عملکرد کارآمد و مطلوب سازمان‌ها و نهادها و به‌تبع آن عملکرد کارآمد و مطلوب افراد شاغل در این نهادها و سازمان‌ها وابسته است (۵). در جامعه امروزی، بسیاری از نهادها به خاطر رعایت نکردن مسئولیت اجتماعی خود و یا سو مدیریت و رهبری در ازای نتایج فعالیت‌هایشان متهم هستند لذا لزوم توجه به سبک‌های مدیریتی و رهبری به‌خصوص

جامعه آماری و حجم نمونه

توسط کارکاس و سارگلو^۳ طراحی گردید (۱۱). پرسشنامه مذکور در قالب ۴۰ گویه و چهار بعد عمق معنوی، تعامل مثبت، حساسیت اخلاقی و پاسخگویی به جامعه، به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج لیکرتی رهبری خیرخواهانه را ارزیابی می‌کند. در این مطالعه مقدار روایی همگرایی کلی ۰/۸۵ به دست آمد و برای عمق معنوی، تعامل مثبت، حساسیت اخلاقی و پاسخگویی به جامعه به ترتیب برابر با ۰/۶۷، ۰/۸۴، ۰/۸۷ و ۰/۷۳ بود. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ^۴ پایایی ترکیبی ۰/۹۷ به دست آمد که در سطح بسیار خوب و قابل قبولی قرار داشت و برای عمق معنوی، تعامل مثبت، حساسیت اخلاقی و پاسخگویی به جامعه به ترتیب برابر با ۰/۹۳، ۰/۹۱، ۰/۹۳ و ۰/۹۴ بود (۱۲، ۱۳).

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های آماری متناسب با نوع متغیرهای پژوهش از آمار توصیفی فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار در قالب جدول و آزمون‌های آنووا^۵ و تی تست^۶ استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی

در این مطالعه، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است. این مقاله برگرفته از رساله مقطع دکتری رشته مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان با عنوان «ارائه مدل نیکوکاری ملی در حوزه خیر و احسان با استفاده از چارچوب نگاشت نهادی» است و از دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان نامه تأییدیه اخلاق به شماره نامه ۱۰۴/۱/۲۰/۰۷ مورخ ۱۴۰۲/۰۱/۲۱ دریافت کرده است.

یافته‌ها

بر اساس نتایج مطالعه اکثر شرکت‌کنندگان در مطالعه، مرد (۶۶/۶۶ درصد) بودند و مدرک تحصیلی کارشناسی (۴۵/۴۵ درصد) داشتند و در حداقل یک فعالیت حمایتی (۷۹/۵۴ درصد) مشارکت داشتند. همچنین اکثریت شرکت‌کنندگان (۵۵/۹۱ درصد) سابقه اشتغال در سازمان‌ها و مراکز دیگر نداشتند (جدول ۱).

بر اساس نتایج مطالعه، میانگین نمره کلی شرکت‌کنندگان در این مقیاس رهبری خیرخواهانه

جامعه پژوهش شامل همه مدیران مراکز و مؤسسات خیریه مردم‌نهاد شهر کرمان بود و مطالعه مراکز و مؤسسات خیریه مردم‌نهاد شهر کرمان. نمونه‌گیری بر اساس سرشماری انجام شد. تمام مدیران مراکز و مؤسسات خیریه شهر کرمان که مجوز ثبت دریافت کرده بودند، یعنی تعداد ۲۲۰ نفر در مطالعه حضور داشتند.

ملاک‌های ورود و خروج

اشتغال در پست‌های مدیریتی مراکز و مؤسسات مردم‌نهاد خیریه شهر کرمان و داشتن سابقه مدیریتی قبلی در این زمینه به‌عنوان معیار ورود به مطالعه، و عدم رضایت، نداشتن موسسه ثبت‌شده رسمی و عدم سابقه مدیریتی در مؤسسات خیریه، معیارهای خروج از مطالعه تشکیل می‌داد.

روش اجرای پژوهش

پژوهشگر به مراکز و مؤسسات خیریه مراجعه نمود و با ذکر هدف مطالعه از مدیران واحدهای مربوطه جهت شرکت در مطالعه دعوت به عمل آمد. پس از ارائه توضیحات لازم فرم رضایت آگاهانه شرکت در مطالعه در اختیار آن‌ها قرار گرفت. پس از آن، تمامی شرکت‌کنندگان از نظر معیارهای ورود به مطالعه بررسی و پس از تأیید داشتن شرایط ورود به مطالعه، پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی و مقیاس رهبری خیرخواهانه جهت تکمیل در اختیار نمونه‌ها قرار گرفت. ابهامات مربوط به سؤالات پرسشنامه رفع و زمان کافی برای تکمیل به نمونه‌ها داده شد. در پایان پس از دستیابی به تعداد نمونه تعیین‌شده، داده‌های حاصل از مطالعه با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ آنالیز شد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

در مطالعه حاضر از دو پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی و پرسشنامه رهبری خیرخواهانه استفاده شد. پرسشنامه اطلاعات فردی^۱: این پرسشنامه شامل اطلاعات فردی سن، جنس، سابقه کار، مدرک تحصیلی، محل زندگی و مدت اخذ پست مدیریتی در واحدهای مورد پژوهش بود و توسط محققان طراحی شد. پرسشنامه رهبری خیرخواهانه^۲: این پرسشنامه

3. Karakas & Sarigollu

4. Cronbach's alpha

5. Anova

6. T.test

1. Personal information questionnaire

2. Benevolent leadership

جدول ۱. مشخصات دموگرافیک شرکت‌کنندگان

درصد	تعداد	آماره	
		متغیر	
۳۶/۳۶٪	۸۰	زن	جنسیت
۶۶/۶۶٪	۱۴۰	مرد	
۲۲/۷۲٪	۵۰	دیپلم	تحصیلات
۴۵/۴۵٪	۱۰۰	کارشناسی	
۳۱/۸۱٪	۷۰	فوق لیسانس و بالاتر	
۱۸/۱۸٪	۴۰	کمتر از ۲ سال	مدت زمان مدیریت
۳۴/۵۴٪	۷۶	بین ۲ - ۵ سال	
۴۷/۲۷٪	۱۰۴	بیشتر از ۵ سال	
۶/۸۱٪	۱۵	فرهنگی	نوع فعالیت
۱۳/۶۳٪	۳۰	درمانی	
۷۹/۱۵۴	۱۷۵	حمایتی	
۴۵٪	۹۹	بلی	اشتغال در سایر سازمان‌ها
۵۵/۹۱٪	۱۲۱	خیر	
۸۱/۸۱٪	۱۸۰	بلی	همکاری با سایر واحدهای مردم‌نهاد
۱۸/۱۸٪	۴۰	خیر	

مردم‌نهاد از نظر مؤلفه‌های رهبری خیرخواهانه در سطح قابل قبول و ایده‌آلی قرار دارند که این امر می‌تواند به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی در انتخاب واحدهای خیریه در توسعه فرایندهای مختلف سلامت‌محور در شهر در نظر گرفته شود. در این راستا نتایج مطالعه سپاه‌وند و همکاران با هدف تبیین مفهوم رهبری خیرخواه و نقش آن در توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان (۱۳) با نتایج این پژوهش همسو است. می‌توان بیان داشت بالا بودن سطح رهبری خیرخواهانه در سازمان‌های خیریه از ضروریات ارتقای سازمان به شمار می‌رود.

وایوت^۷ همسو با نتایج این مطالعه، نشان داد که پیش‌فرض خیرخواهی سازمانی به‌طور مثبت با رفاه کارکنان مرتبط است؛ زیرا رهبری خیرخواهانه به‌طور میانجی با سطح درک‌شده از حمایت سازمانی ارتباط معنی‌داری دارد (۱۴). نتایج مطالعه نیو^۸ و همکاران ناهمسو با این پژوهش نشان داد که خیرخواهی و اخلاق، احترام زبردستان به سرپرست و انگیزه کاری را افزایش می‌دهد، ولی سبک مدیریت اقتدارگرایانه، اثربخشی معنی‌داری روی این متغیرها ندارد. (۱۵).

۱۱/۹۷±۱۷۴/۳۴ برآورد شده است. در بررسی زیرمقیاس‌ها بیشترین نمره کسب‌شده بر اساس تعداد سؤالات مربوط به بعد حساسیت اخلاقی با مقدار میانگین ۴/۷۰±۳۶/۲۴ بوده است (جدول ۲). نتایج بررسی ارتباط عوامل جمعیت‌شناختی با نمره عملکرد سازمانی، نشان داد که بین نوع فعالیت مدیران مراکز خیریه با نمره رهبری خیرخواهانه، ارتباط آماری معنی‌داری (P=۰/۰۳۹) وجود دارد. مدیران مراکز که مشمول فعالیت‌های حمایتی بودند، میانگین نمره بالاتری به دست آوردند (جدول ۳).

بحث

مطالعه حاضر با هدف بررسی رهبری خیرخواهانه در مراکز و مؤسسات خیریه مردم‌نهاد طراحی و اجرا شد و با توجه به یافته‌های تحقیق، میانگین نمره کلی شرکت‌کنندگان در مقیاس رهبری خیرخواهانه سطح بالایی داشت. شرکت‌کنندگان در تمامی زیرمقیاس‌ها نمرات قابل توجهی کسب کرده‌اند؛ لذا طبق نتایج می‌توان نشان داد که مدیران سازمان‌ها و مراکز خیریه

7. Viot
8. Niu

جدول ۲. تعیین میانگین نمره مقیاس رهبری خیرخواهانه و زیر مقیاس‌های آن در نمونه‌های مورد پژوهش

ابعاد	میانگین	انحراف معیار
عمق معنوی	۳۴	۴/۵۴
تعامل مثبت	۳۰/۷۱	۶/۵۲
حساسیت اخلاقی	۳۶/۲۴	۴/۷۰
پاسخگویی به جامعه	۳۵/۸۱	۳/۵۶
کل	۱۷۴/۳۴	۱۱/۹۷

جدول ۳. بررسی میانگین نمره رهبری خیرخواهانه بر اساس متغیرهای دموگرافیک شرکت‌کنندگان

P value	mean±SD	متغیر	
		فاکتورهای دموگرافیک	
۰/۰۸۴	۱۰/۱۹±۱۷۵/۱۸	دیپلم	تحصیلات
	۱۱/۱۵±۱۷۰/۸۴	لیسانس	
	۹/۸۶±۱۷۲/۲۴	دکتری	
۰/۰۰۶	۱۱/۵۳±۱۷۳/۲۴	مرد	جنسیت
	۱۲/۱۹±۱۷۶/۰۵	زن	
۰/۰۶۳	۱۰/۲۰±۱۷۲/۱۸	کمتر از ۲ سال	مدت زمان مدیریت
	۱۲/۱۵±۱۷۴/۸۴	بین ۲ - ۵ سال	
	۱۰/۸۶±۱۷۵/۲۹	بیش از ۵ سال	
۰/۰۳۹	۱۱/۷۱±۱۵۸/۰۴	فرهنگی	نوع فعالیت
	۱۰/۶۵±۱۵۹/۷۰	درمانی	
	۱۰/۷۱±۱۷۶/۰۳	حمایتی	
۰/۰۶۳	۱۰/۶۵±۱۷۶/۶۰	خیر	اشتغال در سایر سازمان‌ها
	۱۳/۷۱±۱۷۲/۰۴	بلی	
۰/۰۵۹	۱۰/۵۷±۱۷۵/۶۰	خیر	همکاری با سایر واحدهای مردم‌نهاد
	۱۱/۵۱±۱۷۳/۰۴	بلی	

(mean±SD). میانگین±انحراف معیار

اثربخش‌تری در سازمان ارائه می‌دهند (۱۶، ۱۷). نتایج مطالعه محمدی‌مهر همسو با نتایج این مطالعه نشان داد که بین سبک رهبری اخلاقی مدیران و حساسیت اخلاقی رابطه معناداری وجود داشت. نتایج این پژوهش نشان داد که وضعیت رهبری اخلاقی سطح حساسیت اخلاقی و تعهد حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند. همچنین رهبری اخلاقی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر مثبتی بر میانجی‌گری تعهد حرفه‌ای به حساسیت اخلاقی دارد (۱۸).

نتایج دیگر مطالعه نشان داد که بیشترین نمره بین مؤلفه‌های مرتبط با رهبری خیرخواهانه در بین مدیران، مربوط به حساسیت اخلاقی بود. در تبیین این مسئله می‌توان بیان داشت که جو اخلاقی که توسط مدیران ایجاد می‌شود، بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر قابل توجهی دارد. از آنجاکه زیردستان جو اخلاقی موجود را برای تأثیرگذاری بر سیاست‌های سازمانی، رویه‌های تصمیم‌گیری و سیستم پرداخت درک می‌کنند، احتمالاً زمانی که جو اخلاقی در سازمان قوی است، خدمات

مؤلفه‌ها و ابعاد نظام نیکوکاری در ایران شناسایی شود و نتایج با رهیافت‌های حاصل از تحقیق مقایسه و ارزیابی شود؛

مطالعه تطبیقی با استفاده از رویکرد نگاشت نهادی در مورد نظام نیکوکاری ایران با کشورهای دیگر در این زمینه صورت پذیرد تا بتوان رویکردها، نهادها و تعاملات بین اجزای این سیستم‌ها را با هم مقایسه کرد و در نتیجه به ارائه مدلی بومی و محلی نائل آمد. علیرغم تأکیدات زیاد دین و ارزش‌های اسلامی-ایرانی، مدل جامعی برای طراحی ساختار سازمان‌های مردم‌نهاد وجود ندارد، لذا پیشنهاد می‌گردد که مدلی در این زمینه طراحی گردد؛

با استفاده از رویکرد نگاشت نهادی الگویی برای سازمان اوقاف و امر خیریه نیز تدوین شود، هرچند که رابطه تعاملی بین سازمان اوقاف و سایر دستگاه‌ها نیاز به بررسی و ارائه مدل دارد.

نتیجه‌گیری

سازمان‌های غیردولتی عموماً و سازمان‌های مردم‌نهاد به‌طور خاص دائماً در تلاش‌اند تا مشارکت بیشتر، فعال‌تر و مؤثرتر اعضای خود را جلب کنند. این سازمان‌ها که بقای خود را در جلب و حفظ اعضایشان جستجو می‌کنند همواره می‌کوشند مشارکت مردم را جهت شرکت در فعالیت‌های داوطلبانه، غیرانتفاعی و عام‌المنفعه خود جلب کنند؛ لذا توجه و اتخاذ شیوه‌های مدیریتی و رهبری در این سازمان‌ها حائز اهمیت فراوان است. لذا می‌توان انتظار داشت که رهبری خیرخواهانه با ایجاد اتمسفری اخلاقی، شرایط مناسبی برای ارائه خدمات خیرخواهانه در سازمان‌های خیریه فراهم می‌آورد. در این راستا با توجه به نتایج مطالعه حاضر توصیه می‌شود این رویکرد و سبک مدیریتی در سایر سازمان‌ها نیز مورد توجه مدیران قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

از تمامی افرادی که در پژوهش حاضر شرکت داشته‌اند، قدردانی می‌شود.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

از دیگر مؤلفه‌هایی که سطح قابل توجهی در پاسخ‌های شرکت‌کنندگان داشت، بعد پاسخگویی اجتماعی بود. هم‌راستا با این موضوع، نتایج کانوال^۹ و همکاران نشان داد که رهبری خیرخواه به میزان ۴۶ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را در جهت مستقیم تبیین می‌کند. لذا می‌توان اظهار داشت که رهبری خیرخواه بر پاسخگویی سازمانی اثر مستقیم معنی‌داری دارد؛ لذا توصیه شده است که در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی مدیران ارشد، فضای سازمانی به شکلی باشد که زمینه مساعد برای رهبری خیرخواهانه فراهم گردد (۱۹).

همچنین نتایج دیگر مطالعه نشان داد که رهبری خیرخواهانه با نوع فعالیت سازمان‌های خیریه ارتباط دارد، یعنی نمره مقیاس مدیران سازمان‌های حمایتی به‌طور معنی‌داری بیشتر از مدیران سایر سازمان‌ها و مراکز بود که بنا بر ماهیت مراکز حمایتی لزوم این سبک از مدیریت منطقی به نظر می‌رسد. با این تفاسیر بنا بر نتایج مطالعه حاضر و پژوهش‌های دیگر می‌توان بیان داشت که رهبران اخلاقی ویژگی‌های شخصیتی متمایزی دارند که می‌توانند بر شکل‌دهی فرهنگ سازمانی تأثیر ویژه‌ای داشته باشند و به‌عنوان مفروضات، باورها و ارزش‌های مشترکی که بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارند، مفهوم‌سازی می‌شوند (۲۰). نتایج مطالعات دیگر نیز حاکی از آن بود که رهبری خیرخواهانه در مراکز ارائه خدمات به معلولین می‌تواند سطح اضطراب سازمانی را کاهش دهد و منجر به بهبود جو سازمانی گردد (۲۱).

محدودیت‌های پژوهش

از عمده محدودیت‌های این مطالعه حجم نمونه کم مطالعه به‌دلیل پایین بودن تعداد مؤسسات خیریه، و امکان پاسخ‌دهی ناکامل و بی‌حوصلگی نمونه‌های انتخابی در تکمیل پرسشنامه‌ها بود؛

نبودن تحقیق مشابه در این زمینه برای اینکه محقق بتواند با تحلیل روابط و تعاملات، از صحت و درستی نتایج تحقیق خود اطمینان حاصل کند، وجود نداشت؛ انجام تحقیق در بخش روش کیفی، نگاشت نهادی پیدا کردن روابط بین نهادها و همچنین کارکردهایی که آن‌ها انجام می‌دادند بسیار دشوار و زمان‌بر بود.

پیشنهادات پژوهش

پیشنهاد می‌گردد با استفاده از رویکرد داده بنیاد،

9. Kanwal

منابع

1. Malti T. Kindness: A perspective from developmental psychology. *European Journal of Developmental Psychology*. 2021;18(5):629-57.
2. Singer A. The politics of philanthropy. *Journal of Muslim Philanthropy & Civil Society*. 2018;2(1):19-.
3. Zare H, Eisenberg M, Anderson G. Charity Care and Community Benefit in Non-Profit Hospitals: Definition and Requirements. *Inquiry*. 2021;58:469580211028180.
4. Chan SC. Benevolent leadership, perceived supervisory support, and subordinates' performance: The moderating role of psychological empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*. 2017;38(7):897-911.
5. Cheek DW, Kramarek M, Rooney P. Charity and philanthropy: Overview. 2022.
6. Yang C, Northcott D. How can the public trust charities? The role of performance accountability reporting. *Accounting & Finance*. 2019;59(3):1681-707.
7. Goenka S, Van Osselaer SM. Charities can increase the effectiveness of donation appeals by using a morally congruent positive emotion. *Journal of Consumer Research*. 2019;46(4):774-90.
8. Gregory G, Ngo L, Miller R. Branding for non-profits: explaining new donor decision-making in the charity sector. *Journal of Product & Brand Management*. 2020;29(5):583-600.
9. Erkutlu H, Chafra J. Benevolent leadership and psychological well-being: The moderating effects of psychological safety and psychological contract breach. *Leadership & organization development journal*. 2016;37(3):369-86.
10. Mercier G, Deslandes G. Formal and informal benevolence in a profit-oriented context. *Journal of Business Ethics*. 2020;165(1):125-43.
11. Karakas F, Sarigollu E. Benevolent leadership: Conceptualization and construct development. *Journal of business ethics*. 2012;108:537-53.
12. Chan SC, Mak W-m. Benevolent leadership and follower performance: The mediating role of leader-member exchange (LMX). *Asia Pacific Journal of Management*. 2012;29:285-301.
13. Sepahvand R, Hassanvand J. Explaining the Concept of Benevolent Leadership and its Role in Employee Psychological Empowerment. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*. 2019;7(4):53-84.
14. Viot C, Benraiss-Noailles L. The link between benevolence and well-being in the context of human-resource marketing. *Journal of Business Ethics*. 2019;159(3):883-96.
15. Niu CP, Wang AC, Cheng BS. Effectiveness of a moral and benevolent leader: Probing the interactions of the dimensions of paternalistic leadership. *Asian Journal of Social Psychology*. 2009;12(1):32-9.
16. Al Halbusi H, Williams KA, Ramayah T, Aldieri L, Vinci CP. Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person-organization fit. *Personnel Review*. 2021;50(1):159-85.
17. Remišová A, Lašáková A, Kirchmayer Z. Influence of formal ethics program components on managerial ethical behavior. *Journal of Business Ethics*. 2019;160:151-66.
18. Mohammadimehr M. The relationship between managers' ethical leadership style with professional commitment and ethical sensitivity among physicians of a military hospital. *Military Caring Sciences*. 2019;6(4):295-304.
19. Kanwal F, Rathore K, Qaisar A. Relationship of benevolent leadership and organizational citizenship behavior: Interactional effect of perceived organizational support and perceived organizational politics. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*. 2019;13(2):283-310.
20. Metwally D, Ruiz-Palomino P, Metwally M, Gartzia L. How Ethical Leadership Shapes Employees' Readiness to Change: The Mediating Role of an Organizational Culture of Effectiveness. *Front Psychol*. 2019;10:2493.
21. Luu T. Relationship between benevolent leadership and the well-being among employees with disabilities. *Journal of Business Research*. 2019;99:282-94.