



نقش تبادل رهبر عضو در ارتباط بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه معلمان

سیروس حدادنیا

گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. (نویسنده مسئول)

sirous.hadadnia@iau.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۷/۲۸

چکیده

هدف از این مطالعه، نقش تبادل رهبر عضو در ارتباط بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز، بود. این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع پیمایشی و از لحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری تحقیق، کلیه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز، در نظر گرفته شد که تعداد آنها ۵۵۰ نفر و با توجه به جدول مورگان، حجم نمونه برابر ۲۲۵ نفر انتخاب شدند. در این پژوهش، از سه پرسشنامه استاندارد روابط بین رهبر و پیرو در سازمان نیکنام و همراهی (۱۳۹۷)، عملکرد خلاقانه سای و همکاران (۲۰۱۵) و رهبری اخلاقی کارلشون (۲۰۱۱) استفاده شد. روایی محتوایی هر سه پرسشنامه توسط صاحب‌نظران تأیید گردید و پایایی آنها به وسیله محاسبه آلفای کرونباخ برای سه پرسشنامه ۰/۸۵، ۰/۸۷ و ۰/۹۲ بدست آمد. در این مطالعه از آزمون همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری برای بررسی فرضیات تحقیق استفاده شد. و اطلاعات بدست آمده بوسیله نرم افزارهای SPSS و Amos تجزیه و تحلیل شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که رهبری اخلاقی، تبادل رهبر عضو و عملکرد خلاقانه رابطه مستقیم و معناداری برقرار بود. نتایج مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه با نقش میانجی تبادل رهبر عضو از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز، رابطه معناداری برقرار بود.

واژه‌های کلیدی: رهبری اخلاقی، تبادل رهبر عضو، عملکرد خلاقانه.

۱- مقدمه

در محیط کسب و کار مدرن که به سرعت در حال تغییر است، سازمان‌ها به طور مداوم به دنبال حل پازل ظهور خلاقیت برای بقا و رشد هستند. برای دستیابی به اهداف، شرکت‌ها سرمایه‌های قابل توجهی را برای توسعه توانایی‌های خلاقانه اعضای خود سرمایه‌گذاری کرده‌اند، زیرا آنها بازیگران اصلی هستند که به طور اساسی نوآوری را برنامه ریزی و اجرا می‌کنند. در همین راستا، محققان و دست‌اندرکاران تلاش کرده‌اند تا پیشینه‌های مختلف خلاقیت، از جمله ویژگی‌های اعضا و زمینه‌های سازمانی را شناسایی کنند (وانگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). خلاقیت^۲، ترکیبی است از قدرت ابتکار، انعطاف‌پذیری و حساسیت در برابر نظریاتی که یادگیرنده را قادر می‌سازد خارج از نتایج تفکر نامعقول، به نتایج متفاوت و مولد بیندیشد که حاصل آن، رضایت شخصی و احتمالاً خوشنودی دیگران خواهد بود (حسینی، ۱۴۰۲). عملکرد خلاقانه^۳ به توانایی تولید و اجرای ایده‌های اصیل و ارزشمند مربوط به خدمات، محصولات، رویه‌ها یا شیوه‌ها اشاره دارد. خلاقیت فردی متشکل از تخصص، مهارت‌های تفکر خلاق و انگیزه درونی است که توسط نظریه مولفه‌ای پیشنهاد شده است. وقتی این مولفه‌ها وجود دارند، افراد به احتمال زیاد رفتار خلاقانه‌ای از خود نشان می‌دهند. استفاده از خلاقیت کارکنان می‌تواند به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها باشد، زیرا باعث ایجاد ارزش افزوده و افزایش تلاش در یک محیط تجاری پویا می‌شود (وان^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). عملکرد خلاقانه معلمان با عوامل متعددی از جمله رهبری اخلاقی^۵ و تبادل رهبر عضو^۶ در ارتباط می‌باشد. رهبری اخلاقی شامل رهبری به شیوه‌ای است که به ارزش‌های اخلاقی، حقوق، اعتقادات و کرامت دیگران احترام بگذارد. رهبری اخلاقی یعنی «نشان دادن رفتاری که به طور هنجاری از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی مناسب است و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباط دو طرفه، تقویت و تصمیم‌گیری». ویژگی‌هایی مانند صداقت، مراقبت، صراحت، امانت‌داری، نوع دوستی، عدالت و انگیزه جمعی نشان دهنده رهبری اخلاقی است. رهبری اخلاقی با عملکرد خلاقانه ارتباط دارد و ظرفیت‌های آن برای خلاقیت فکری در اجرای ایده‌های جدید در محل کار موثر است (صدیق و همکاران ۲۰۲۴). براون^۷ و همکاران (۲۰۱۵). در چشم انداز کسب و کار معاصر، رهبری اخلاقی به طور فزاینده‌ای در تقویت عملکرد خلاق ضروری شده است. رهبری

اخلاقی در ارتقای بهبود رفتارها و نگرش‌های کارکنان تأثیری اساسی دارد (یوان^۸ و همکاران، ۲۰۱۸). این امر سازمان‌ها را در ایجاد محیطی پویا و سازگار تسهیل می‌کند و آنها را قادر می‌سازد نه تنها بقا بلکه به اهداف مورد نظر خود نیز دست یابند (یووان و وو^۹، ۲۰۱۷). در نتیجه، سازمان‌ها بر توسعه و پرورش فرهنگ خلاقیت تأکید زیادی دارند (تامپسون^{۱۰}، ۲۰۱۸). در این زمینه، رهبری اخلاقی به طور گسترده‌ای به عنوان نیروی محرکه اصلی شناخته می‌شود که سازمان‌ها را برای پرورش و حفظ فرهنگ خلاقیت توانمند می‌کند. کاوش و درک جوهر رهبری اخلاقی در خط مقدم تحقیقات علمی باقی مانده است و به طور فزاینده‌ای توسط سازمان‌ها در سراسر جهان در اولویت قرار می‌گیرد (یوان و همکاران، ۲۰۱۸). برای افزایش توان رقابتی سازمان که نتیجه خلاقیت است، باید به موضوع اخلاق حرفه‌ای توجه نمود (رجب دری و همکاران، ۱۴۰۳). کیفیت ارتباط بین سرپرستان و زیردستان اغلب با استفاده از نظریه مبادله رهبر پیرو بررسی می‌شود. مبادله رهبر پیرو را می‌توان یک ارتباط میان فردی بین رهبر و پیرو آن تعریف کرد. این نظریه فرض می‌کند که ارتباط بین سرپرست و کارمند، منجر به ایجاد یک سری تبادلات کاری بین این دو نفر می‌شود. این روابط می‌تواند دارای کیفیت بالا یا خوب (مانند اعتماد، احترام و وفاداری) و کیفیت پایین یا بد (مانند بی‌اعتمادی، احترام کم و عدم وفاداری) باشد. کیفیت رابطه بین رهبر و زیردست، میزان تلاش جسمی و روانی، منابع مادی و اطلاعاتی و حمایت اجتماعی که بین رهبر و زیردست مبادله می‌شود را مشخص می‌کند (حسین بگلو، ۱۴۰۲). پیامدهای مبادله رهبر پیرو که به طور گسترده‌ای مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته است، به تسهیل تغییر اجتماعی مثبت در سازمان‌ها کمک می‌کند. این تئوری، نشان می‌دهد که کیفیت رابطه بین رهبران و پیروان، کیفیت پیامدهای به دست آمده را تعیین می‌کند. پیامد مرتبط با روابط دارای کیفیت بالا، مثبت است و شامل ترک خدمت کمتر، عملکرد بالاتر زیردست، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، رضایت و تعهد است (حیدری و شریفی، ۱۴۰۰). سازمان‌های آموزشی و مدارس عامل اصلی و کلیدی در توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی هر جامعه‌ای محسوب می‌شوند (معجونی و همکاران، ۱۴۰۰). معلمان به عنوان مهم‌ترین عضو و معمار سازمان‌های آموزشی و مدارس، عنصر اصلی شایستگی هر نظام آموزشی به حساب می‌آیند. اهمیت و

6- Leader-Member Exchange

7- Brown

8- Yuan

9- Yuan & Vu

10- Thompson

1- Wang

2- Creativity

3- Creative Performance

4- Van

5- Ethical Leadership

نقش منحصر به فرد خلاقیت معلمان به منزله منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فرآورده‌های سازمانی جایگاهی به مراتب بالاتر از گذشته در آموزش و پرورش یافته است تا جایی که در تفکر آموزش و پرورش پیشرفته از خلاقیت معلمان به مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان آموزش و پرورش و مدارس یاد می‌شود (کزازی و همکاران، ۱۳۹۹). سازمان‌های آموزشی به ویژه مدارس کشورمان در شرایط متغیر و متحول امروزی برای مقابله با مسائل و مشکلات عدیده‌ای که با آن روبه‌رو هستند، نیاز مبرمی به مدیران و معلمان دارند که خلاق و به روز باشند و این خلاقیت را در عملکرد شغلی شان نشان دهند. عملکرد خلاقانه معلمان به حدی اهمیت دارد که روی عوامل مختلفی از جمله، ارتقاء و توسعه عملکرد مدارس، ارائه شیوه‌های نوین خدمات و افزایش کیفیت آنها، افزایش انگیزه و رضایت شغلی معلمان تأثیر گذاشته است. از آنجا که آن، بیشترین نیروی انسانی شاغل در آموزش و پرورش را معلمان تشکیل می‌دهند، توجه به وضعیت کنونی خلاقیت و همچنین عوامل مؤثر بر عملکرد خلاقانه آنها در مدارس اهمیت دوچندانی دارد. با توجه به مباحث مطرح شده، هدف از این مطالعه، بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه با نقش میانجی تبادل رهبر عضو از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز می‌باشد و مساله اصلی مطالعه به شکل ذیل مطرح می‌شود: آیا بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه با نقش میانجی تبادل رهبر عضو از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز، رابطه معناداری وجود دارد؟

پیشینه پژوهشی

در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه رهبری اخلاقی با صدای اخلاقی با نقش میانجیگری تناسب ارزشی بین رهبر پیرو توسط حسین بگلو (۱۴۰۲)، نتایج نشان داد که از دیدگاه کارکنان سازمان امور مالیاتی استان آذربایجان غربی رهبری اخلاقی می‌تواند باعث تقویت صدای اخلاقی شود و همچنین تناسب ارزشی بین رهبر پیرو نیز باعث ارتقای صدای اخلاقی می‌شود و لذا نقش میانجی تناسب ارزشی رهبر پیرو بین رهبری اخلاقی و صدای اخلاقی اثبات گردید. با توجه به نتایج تحقیق ویژگی‌ها و رفتارهای رهبری اخلاقی می‌تواند تأثیر اخلاقی بالایی را بر بروز صدای اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اخلاقی کارکنان داشته و این تأثیر زمانی که تناسب ارزشی بین رهبر و پیرو وجود داشته می‌تواند بیشتر نمود پیدا می‌کند و حساسیت اخلاقی کارکنان بیشتر می‌شود. همچنین اکبری و همکاران (۱۴۰۱)، در

پژوهشی اقدام به تحلیل تأثیر رهبری استبدادی بر خلاقیت کارکنان و عملکرد شغلی با تأکید بر نقش میانجی مبادله رهبر عضو نمودند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات، نشان داد که رهبری استبدادی بر مبادله رهبر عضو تأثیر متوسط، مستقیم و مثبت معنی‌دار و بر خلاقیت کارکنان و عملکرد شغلی تأثیر متوسط، مستقیم و غیرمستقیم، و مثبت معنی‌دار دارد، مبادله رهبر عضو بر خلاقیت کارکنان تأثیر متوسط، مستقیم و معنی‌دار و بر عملکرد شغلی تأثیر ضعیف، مستقیم و غیرمستقیم و معنی‌دار و همچنین خلاقیت کارکنان بر عملکرد شغلی تأثیر ضعیف، مستقیم و معنی‌دار در نهایت مبادله رهبر عضو می‌تواند نقش میانجی‌گری را ایفا کند. رجب دری و همکاران (۱۴۰۳)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه رهبری اخلاقی و خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل‌گر ارتباط مدیر و کارکنان پرداختند. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین رهبری اخلاقی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، رابطه بین رهبری اخلاقی و خلاقیت کارکنان به گونه مثبت با متغیر ارتباط بین مدیران و کارکنان تعدیل می‌شود. با توجه به یافته‌ها، می‌توان ادعا نمود که با افزایش سطح رهبری اخلاقی، خلاقیت کارکنان افزایش خواهد یافت. در نتیجه، باید برای افزایش توان رقابتی سازمان که نتیجه خلاقیت است، به موضوع اخلاق حرفه‌ای توجه نمود. همچنین، ارتباط مدیر و کارکنان نیز نیازمند توجه است تا رابطه رهبری اخلاقی و خلاقیت کارکنان را تقویت کند. حیدری و شریفی (۱۴۰۰)، در مطالعه‌ای به بررسی نقش واسطه‌ای تبادل رهبر عضو و هویت سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی با بدبینی سازمانی پرداختند. نتایج تحقیق بیانگر آن بود که رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر بدبینی سازمانی دارد. همچنین تبادل عضو رهبر و هویت سازمانی نقش میانجی در رابطه بین رهبری اخلاقی با بدبینی سازمانی ایفا می‌کنند. گل محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین رهبری مبادله رهبر پیرو و خلاقیت پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین رهبری مبادله رهبر پیرو و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از میان ابعاد رهبری مبادله رهبر پیرو بعد وفاداری بیشترین و کمک ادراک شده کمترین ضریب همبستگی را با خلاقیت داشته‌اند. همچنین براساس تحلیل رگرسیون بعد وفاداری بیشترین تأثیر را بر خلاقیت دارد. وان^۱ و همکاران (۲۰۲۳)، در مطالعه‌ای به بررسی نقش میانجی تبادل رهبر عضو و درگیری کاری در رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از

باشد. که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای و با توجه به جدول مورگان، حجم نمونه آماری ۲۲۵ نفر در نظر گرفته شد. در این پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی جهت گردآوری اطلاعات استفاده شد. در این پژوهش از سه پرسشنامه عملکرد خلاقانه سای، هورنگ و لیو (۲۰۱۵)، پرسشنامه رهبری اخلاقی توسط کارلشون^۴ (۲۰۱۱)، و پرسشنامه رهبر عضو نیکنام و همراهی (۱۳۹۷)، استفاده شد. از آنجایی که اعتبار محتوای پرسش نامه توسط اساتید و سایر مطالعات معتبر داخلی و خارجی مورد تأیید قرار گرفته است،

از روایی لازم برخوردار می‌باشد. به منظور اندازه‌گیری قابلیت اعتماد، از روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار spss انجام می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برای این پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۷ و ۰/۹۲ می باشد. اطلاعات بدست آمده بوسیله نرم افزارهای SPSS و Amos تجزیه و تحلیل شد و از کلیه متغیرهای وارد شده آمار توصیفی همچنین آمار استنباطی گرفته شده و رد یا تایید فرضیات جهت پی بردن به سطح رابطه و همبستگی میان متغیرها مشخص می شود. دو دسته آزمون توصیفی (شامل فراوانی، درصد و انحراف معیار داده ها) و در بخش تحلیل داده‌های پژوهش به منظور تعیین نرمال و یا غیر نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد و برای بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و در نهایت، برای بررسی نقش واسطه‌ای از تحلیل مسیر استفاده شد.

یافته ها

فرضیه فرعی اول: بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول زیر ارائه شده است.

همبستگی مثبت و معنادار بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاق است. علاوه بر این، این مطالعه نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر تبادل رهبر عضو و تعامل کاری تأثیر می‌گذارد، که متعاقباً نشان دادن خلاقیت کارکنان را در کارشان افزایش می‌دهد. صدیق و همکاران (۲۰۲۴)، در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد خلاقانه، نقش‌های واسطه‌ای مشارکت کاری و نگرش به عملکرد پرداختند. یافته‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی مستقیماً با عملکرد خلاقانه ارتباط دارد. علاوه بر این، درگیری کاری و نگرش نسبت به عملکرد خوب با رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه کاری مرتبط است. یافته‌ها درک ما را از این که چگونه عواملی مانند نگرش مثبت، حالات روان‌شناختی و مشارکت در کار ممکن است عملکرد کارگر را تولید کند و پتانسیل آنها را برای خلاقیت فکری در اجرای ایده‌های جدید در محل کار افزایش دهد، گسترش می‌دهد. لی^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، در مطالعه‌ای اقدام به مدلسازی رابطه بین رهبری اخلاقی، مشارکت شغلی و عملکرد خلاقانه کارکنان نمودند. نتایج این مطالعه نشان داد که رابطه مثبت، مستقیم و معناداری بین رهبری اخلاقی، مشارکت شغلی و عملکرد خلاقانه کارکنان برقرار بوده است. وانگ^۲ و همکاران (۲۰۲۱)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه رهبری اخلاقی و خلاقیت تیمی با نقش میانجی رهبری مشترک و اثر تعدیل کننده تمایز تبادل رهبر و اعضا پرداختند. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که رهبری اخلاقی رهبری مشترک را افزایش می‌دهد و رهبری اخلاقی و رهبری مشترک هر دو تأثیر مثبتی بر خلاقیت تیم دارند. رهبری مشترک به عنوان یک عامل میانجی مهم در پیوند رهبری اخلاقی خلاقیت تیم عمل کرد. علاوه بر این، تبادل رهبر و اعضا در سطح تیم، اثربخشی رهبری اخلاقی را بر خلاقیت از طریق رهبری مشترک تعدیل کرد. کونگ^۳ و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی اقدام به بررسی اثر نظریه‌های ضمنی پیروی رهبران بر عملکرد خلاقانه نمودند. دیدگاه‌های مثبت رهبران در خصوص پیروان، منجر به بهبود کیفیت مبادله رهبر پیرو و در نتیجه افزایش عملکرد خلاقانه پیروان می شود.

روش پژوهش

این پژوهش بر حسب هدف، کاربردی محسوب می شود. همچنین از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز به تعداد ۵۵۰ نفر می

3- Kong
4- Kalshoven

1- Lee

2- Wang

جدول ۱: ماتریس همبستگی بین رهبری اخلاقی و عملکرد
خلاقانه معلمان

متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان رابطه	سطح معناداری
رهبری اخلاقی	عملکرد خلاقانه	۰/۵۱۷	۰/۰۰۱
انصاف	عملکرد خلاقانه	۰/۵۳۶	۰/۰۰۱
رهنمودهای اخلاقی		۰/۴۹۵	۰/۰۰۱
جهت‌گیری فردی		۰/۴۷۱	۰/۰۰۱
اشتراک قدرت		۰/۵۰۷	۰/۰۰۱
شفافیت نقش		۰/۵۲۸	۰/۰۰۱

این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۴۲۹ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد.

فرضیه فرعی سوم: بین رهبری اخلاقی و تبادل رهبر عضو از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تبادل رهبر عضو در مدارس مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۳: ماتریس همبستگی بین رهبری اخلاقی و تبادل
رهبر عضو

متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان رابطه	سطح معناداری
رهبری اخلاقی	تبادل رهبر- عضو	۰/۴۷۵	۰/۰۰۱
انصاف	تبادل رهبر- عضو	۰/۴۸۳	۰/۰۰۱
رهنمودهای اخلاقی		۰/۳۹۷	۰/۰۰۱
جهت‌گیری فردی		۰/۳۵۱	۰/۰۰۱
اشتراک قدرت		۰/۵۰۴	۰/۰۰۱
شفافیت نقش		۰/۳۹۳	۰/۰۰۱

جدول شماره ۳، ماتریس همبستگی متغیرهای رهبری اخلاقی و تبادل رهبر عضو مدارس ابتدایی شهرستان ممسنی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر رهبری اخلاقی و تبادل رهبر عضو رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۴۷۵ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین بین ابعاد انصاف و تبادل رهبر عضو ($r=0/483$)، رهنمودهای اخلاقی و تبادل رهبر عضو ($r=0/397$)، جهت‌گیری فردی و تبادل رهبر عضو ($r=0/351$)، اشتراک قدرت و تبادل رهبر عضو ($r=0/504$) و شفافیت نقش و تبادل رهبر عضو ($r=0/393$) نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P<0/01$).

فرضیه اصلی: بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه با نقش میانجی تبادل رهبر عضو از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز، رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی نقش میانجی تبادل رهبر عضو در رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز از مدلسازی معادلات ساختاری از طریق AMOOS استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در زیر ارائه شده است

جدول شماره ۱، ماتریس همبستگی متغیرهای رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه رابطه مثبت وجود دارد که این رابطه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۳۵ بوده و در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. همچنین بین ابعاد انصاف و عملکرد خلاقانه ($r=0/659$)، رهنمودهای اخلاقی و عملکرد خلاقانه ($r=0/514$)، جهت‌گیری فردی و عملکرد خلاقانه ($r=0/655$)، اشتراک قدرت و عملکرد خلاقانه ($r=0/462$) و شفافیت نقش و عملکرد خلاقانه ($r=0/525$) نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P<0/01$).

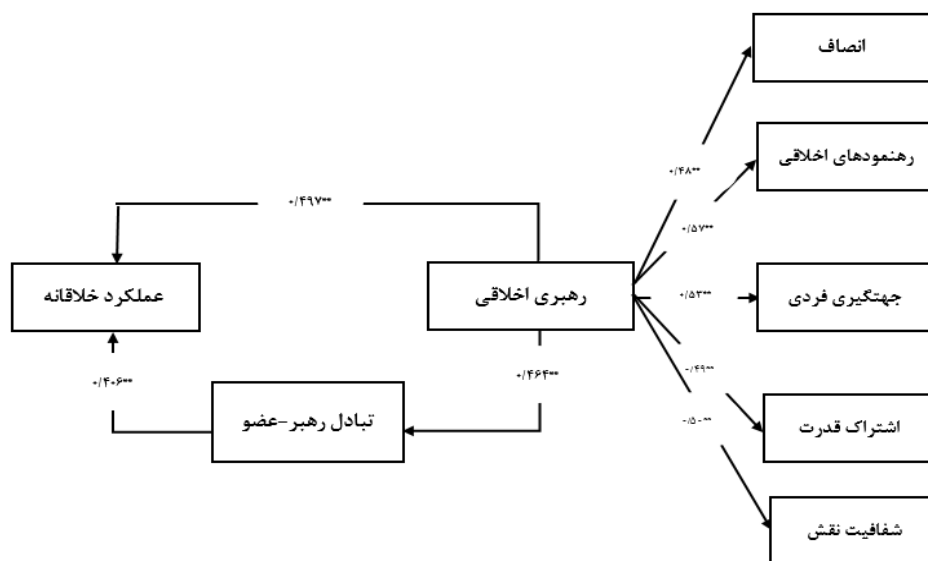
فرضیه فرعی دوم: بین تبادل رهبر عضو و عملکرد خلاقانه از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین تبادل رهبر عضو و عملکرد خلاقانه از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین تبادل رهبر عضو و عملکرد
خلاقانه

متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان رابطه	سطح معناداری
تبادل رهبر عضو	عملکرد خلاقانه	۰/۴۲۹	۰/۰۰۱

جدول شماره ۲، ماتریس همبستگی متغیرهای تبادل رهبر عضو و عملکرد خلاقانه از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین متغیر تبادل رهبر عضو و عملکرد خلاقانه رابطه مثبت وجود دارد که



نمودار شماره ۱: مدل نهایی پژوهش

همان‌طور که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، شاخص کای اسکوتر بهنجار (CMIN/df) برابر با ۲/۸۶۹ است که مقادیر زیر ۳ مقادیر مناسبی برای برازش مدل می‌باشند و شاخص نیکویی برازش (GFI) معادل ۰/۹۵ می‌باشد. شاخص توکرلوپس (TLI) برابر با ۰/۹۰۴ می‌باشد، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۵۹ می‌باشد و شاخص برازش هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۶۸ می‌باشد که بالاتر بودن این مقادیر از مقدار ۰/۹ همگی نشان دهنده برازش خوب مدل می‌باشد. همچنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز برابر ۰/۰۶۵ بود که نشان دهنده این است که مدل به خوبی برازش یافته است.

نمودار شماره ۱، مدل نهایی نقش واسطه ای تبادل رهبر عضو در رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز را نشان می‌دهد. در مدل سازی معادلات ساختاری قبل از اینکه مدل پذیرفته شود باید مشخص شود که آیا داده ها با مدل مفهومی پژوهش برازش دارد یا خیر. متخصصان شاخص‌های را به منظور بررسی برازش مدل ارائه داده‌اند. چنان‌چه شاخص‌های مدل با آنچه متخصصان ارائه داده‌اند همسو باشد می‌توان گفت که داده ها با مدل برازش دارد. در جدول زیر شاخص‌های برازش داده‌ها با مدل مفهومی ارائه شده است.

جدول ۴: شاخص های برازش مدل نقش میانجی تبادل رهبر عضو در رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه

علامت اختصاری	معادل فارسی	مقدار شاخص
CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۵۹
TLI	شاخص توکر- لوپس	۰/۹۰۴
NFI	شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۶۸
GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۵
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۶۵
CMIN/DF	کای اسکوتر بهنجار شده	۲/۸۶۹

جدول ۵: نتایج مدل سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	B	SE	t	اثر غیرمستقیم
۱	رهبری اخلاقی به عملکرد خلاقانه	۰/۴۹۷	۰/۱۲۱	۴/۰۸۷	۰/۱۸۸
۲	رهبری اخلاقی به تبادل رهبر عضو	۰/۴۶۴	۰/۱۰۷	۴/۳۲۹	-
۳	تبادل رهبر عضو به عملکرد خلاقانه	۰/۴۰۶	۰/۰۷۹	۵/۱۱۹	-

فضایی را فراهم آورند که در آن افراد به انجام فعالیت های خلاقانه و نوآورانه تمایل داشته باشند و در نتیجه شاهد افزایش عملکرد خلاقانه سیستم آموزشی خواهیم بود. این یافته با یافته های وان و همکاران (۲۰۲۳)، و صدیق و همکاران (۲۰۲۴)، همسو می باشد.

نتایج فرضیه "بین تبادل رهبر عضو و عملکرد خلاقانه از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز رابطه معناداری وجود دارد". بیانگر این است که، بین متغیر تبادل رهبر عضو و عملکرد خلاقانه رابطه مثبت وجود دارد. در تبیین این نتیجه می توان گفت، بهبود رابطه مثبت میان رهبر و پیروان، موجب افزایش اعتماد و احترام متقابل شده و این امر خود منجر به ارتقای فضای کاری و بهبود نتایج سازمانی می گردد. به عبارت دیگر انتظارات مثبت و سطح بالای مدیران از کارکنان، موجب ارتقای خلاقیت، نوآوری و عملکرد واقعی آنان می شود. این یافته را می توان با نتایج پژوهش های وانگ و همکاران (۲۰۲۱)، و وان و همکاران (۲۰۲۳)، همسو در نظر گرفت.

نتایج فرضیه "بین رهبری اخلاقی و تبادل رهبر عضو در مدارس ابتدایی ناحیه ۲ شیراز رابطه ی معناداری وجود دارد". نشان می دهد که، بین متغیر رهبری اخلاقی و تبادل رهبر عضو رابطه مثبت وجود دارد. امروزه با توجه به افزایش روز افزون رقابت میان سازمان ها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به دنبال آن است که عملکرد موثرتری داشته باشد و این امر توجه پژوهشگران حوزه علوم انسانی را به خود جلب کرده است. یکی از مسائلی که در چهار دهه پیشین از دغدغه های سازمان ها و پژوهشگران بوده است، سبک های رهبری می باشد. در این میان سبک رهبری اخلاقی از ارزش ویژه ای برخوردار است. رهبر اخلاقی، پیروان را قادر می سازد تا شایستگی های خود را ارزیابی کنند که این منجر به افزایش احساس خودکارآمدی آنها خواهد شد. این رهبران به رفتارهای اخلاقی پاداش داده و با رفتارهای غیر اخلاقی برخورد می کنند و از طریق درگیر کردن افراد به رفتارهای مطلوب، در آنها نفوذ می کنند. این گونه رهبران با استفاده از ویژگی ها و ابعادی چون اخلاقیات و انصاف (اشاره به رفتار عادلانه دارد که ممکن است در بسیاری از موارد رهبران بر اساس سلاقی عمل نکرده و با شیوه ای درست و برابر برخورد کنند)، وضوح نقش (اشاره به واضح بودن مسئولیت ها، انتظارات و اهداف عملکردی دارد) و تسهیم قدرت (اشاره به اجازه دادن به پیروان برای بیان نظراتشان و مشارکت دادن آنها در تصمیم گیری دارد)، در پی دستیابی به منافع جمعی هستند و به عبارت کلی تر، موجب

جدول شماره ۵، نتایج مدل سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می دهد که ضریب مسیر رهبری اخلاقی به عملکرد خلاقانه برابر ۰/۴۹۷ می باشد و این نشان می دهد که با یک واحد افزایش در رهبری اخلاقی، عملکرد خلاقانه به میزان ۰/۴۹۷ تغییر می کند. ضریب مسیر رهبری اخلاقی به تبادل رهبر عضو برابر ۰/۴۶۴ می باشد و این نشان می دهد که رهبری اخلاقی به میزان ۰/۴۶۴ بر تبادل رهبر عضو تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر تبادل رهبر عضو به عملکرد خلاقانه برابر ۰/۴۰۶ می باشد و این نشان می دهد که تبادل رهبر عضو به میزان ۰/۴۰۶ بر عملکرد خلاقانه تأثیر مثبت دارد. همان طور که در جدول مشاهده می شود متغیر رهبری اخلاقی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم نیز (از طریق تبادل رهبر عضو) به اندازه ۰/۳۴۱ می تواند بر عملکرد خلاقانه تأثیر بگذارد. از این رو می توان گفت که تبادل رهبر عضو در رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز، نقش واسطه ای دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه "بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز رابطه معناداری وجود دارد". نشان می دهد که، بین متغیر رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه رابطه مثبت وجود دارد. رهبری اخلاقی نشان دهنده ی توجه زیاد به ارزش هاست. رهبری اخلاقی در ارائه جهتی که سازمان را قادر می سازد چشم انداز بلند مدت و مأموریت های خود را مطابق با ارزش های اخلاقی انجام دهد و به اهداف اعلام شده بصورت اخلاقی و مشروع دست یابد، بیان می شود. رهبری اخلاقی یکی از سبک های رهبری است که برای موفقیت هر شغلی حیاتی است. در تبیین یافته های به دست آمده می توان گفت رهبران اخلاقی، چشم اندازی مشترک را برای دستیابی به اهداف سازمانی فراهم می آورند که نه تنها برای کارکنان مفید و مطلوب است، بلکه احساس برخورد منصفانه در بین کارکنان را نیز به وجود می آورد و این رویکردهای مطرح شده یعنی احساس برخورد منصفانه و برقراری اهدافی مبتنی بر ارزش های اخلاقی و انسانی مشترک به نظر می رسد که چیزی جز انگیزش درونی برای خلاقیت و نوآوری نباشد. رهبران اخلاقی هستند که می توانند با فعالیت هایی نظیر به وجود آوردن فرهنگ سازمانی مناسب، به پویایی سازمان کمک کرده و آگاهی های کارکنان را در جهت تقویت بینش مثبت آنها پرورش دهند. این رهبران از طریق تقویت بینش های مثبت کارکنان می توانند افکار آنان را به سمت ایده های خلاق و نوآور سوق داده و

- مدیران لازم است که در انتقال ارزش‌ها و باورهای مدیریتی اخلاقی خود به مجموعه زیر سیستم خود دقت نظر داشته باشند.
- مدیران از اخلاقی بودن رفتار خود با کارکنان اطمینان حاصل کنند. و مسئولیت هر کس را به صورت شفاف تشریح کنند. و به زیر دستان اجازه دهند که در تصمیمات مهم و حیاتی تأثیرگذار باشند.
- مدیران باید توصیه‌های خود را در مورد استراتژی سازمان به زیر دستان ارائه دهند.

فهرست منابع

اکبری، پیمان؛ دهقانی زاده، مرضیه؛ اکبری، مهدی (۱۴۰۱)، تحلیل تأثیر رهبری استبدادی بر خلاقیت کارکنان و عملکرد شغلی با تأکید بر نقش میانجی مبادله رهبر عضو (مورد مطالعه: بانک سپه استان یزد، رهبری آموزشی کاربردی، دوره ۳، شماره ۱ - شماره پیاپی ۹، حسینی، طویه (۱۴۰۰)، رابطه راهبردهای یادگیری خود تنظیمی و خلاقیت با پیشرفت تحصیلی دانشجویان، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه سمنان. حسین بگلو، علی (۱۴۰۲)، بررسی رابطه رهبری اخلاقی با صدای اخلاقی؛ نقش میانجیگری تناسب ارزشی بین رهبر پیرو، هشتمین کنفرانس ملی مطالعات مدیریت و اقتصاد در علوم انسانی.

حیدری، مرضیه؛ شریفی، لیلا (۱۴۰۰)، بررسی نقش واسطه‌ای تبادل رهبر عضو و هویت سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی با بدبینی سازمانی، فصلنامه آموزش و بهبود منابع انسانی، دوره ۴، شماره: ۰.

گل محمدی، آذرچهر؛ خلایق، اصغر (۱۳۹۹)، رابطه خلاقیت و سبک رهبری مدیران با بهره‌وری آموزشی در آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای، فناوری آموزش، دوره ۶، شماره ۴.

رجب دری، محمد؛ مرادی، کیوان؛ ملایی، رباب (۱۴۰۳)، بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر توسعه سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه شهری، رویکردهای نوین آموزشی، دوره ۱۱، شماره ۲، شماره پیاپی ۲۴. کزازی، زهرا؛ ابراهیمی، صلاح الدین؛ سیفی، علی؛ اصفهانی زاده، امین (۱۳۹۹)، رابطه خلاقیت معلمان با اثربخشی تدریس ریاضی پایه ششم دوره ابتدایی، فصلنامه پویا در آموزش علوم پایه، دوره ۲۰.

افزایش تبادل رهبر عضو فراهم می‌گردد. این یافته با یافته‌های وان و همکاران (۲۰۲۳) و حسین بگلو (۱۴۰۲) همسو می‌باشد. نتایج فرضیه "تبادل رهبر عضو در رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز، نقش واسطه‌ای دارد". نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در رهبری اخلاقی، عملکرد خلاقانه نیز تغییر می‌کند. همچنین؛ متغیر رهبری اخلاقی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم نیز (از طریق تبادل رهبر عضو) می‌تواند بر عملکرد خلاقانه تأثیر بگذارد. از این رو می‌توان گفت که تبادل رهبر عضو در رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد خلاقانه از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شیراز، نقش واسطه‌ای دارد. بنابراین، فرضیه اصلی تحقیق نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که هر چقدر رهبری اخلاقی و اخلاقیات در مدارس افزایش پیدا کند، موجب می‌شود تا فعالیت‌های غیر اخلاقی و خلاف سازمانی کاهش یابد و همراه با افزایش تبادل رهبر عضو، عملکرد خلاقانه رو به افزایش می‌گذارد. این یافته با یافته‌های وان و همکاران (۲۰۲۳)، همسو می‌باشد.

ملاحظات اخلاقی

- اخذ رضایت آگاهانه از مشارکت‌کنندگان.
- محرمانه نگه داشتن نام و اطلاعات شخصی افراد
- صداقت، امانت و رعایت حقوق مولفین در استفاده از منابع.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر از سوی نویسنده مقاله تأمین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسنده مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

پیشنهادهای پژوهشی

- سازمان‌های آموزشی مانند مدارس، با الهام از این یافته‌ها، علاوه بر ایفای نقش رهبری اخلاقی و الگوی رفتاری؛ در کیفیت تعاملات خود با کارکنان تجدید نظر کنند و از توجه بیش از حد به روابط تعاملی با کیفیت پایین و مبتنی بر منافع اقتصادی، سلسله مراتب اداری و روابط قراردادی پرهیز نموده و به تعاملات با کیفیت بالا و مبتنی بر سازوکارهای اجتماعی که به شکل اعتماد و احترام متقابل بروز پیدا می‌کند، روی آورند.

processes. Paper presented at the Proceedings of the 2018 2nd International conference on management engineering, software engineering and service sciences.

معجونی، حسین؛ تعجبی، محمود (۱۴۰۱)، تأثیر هوش موفق در عملکرد خلاقانه با نقش میانجی خودکارآمدی معلمان، رویکردهای نوین آموزشی، دوره ۱۷، شماره ۱ - شماره پیاپی ۳۵

نیکنام، حسین؛ اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ افضل، افشین (۱۳۹۸)، بررسی رابطه رهبری سطح پنج و توانمندسازی ساختاری با تعالی سازمانی مدارس به واسطه نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان، جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۳۲، شماره ۴.

- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2015). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
- Sayhurng, W, Lio, c. (2015). Sustainable Influence of Ethical Leadership on Work Performance: Empirical Study of Multinational Enterprise in South Korea. *Sustainability*. vol 11.
- Saddique, F., Fatima, H., Muzammil, M. H., Mushtaq, N., & Asghar, J. K. A. (2024). Impact of Ethical Leadership on Creative Work Performance: The Empirical Mediating Roles of Work Engagement and Attitude Toward Performing Wells in Construction Organizations in Pakistan. *Journal of Social Sciences Review*, 3(1), 607-622.
- Thompson, N. A. (2018). Imagination and creativity in organizations. *Organization Studies*, 39(2-3), 229-250.
- kang, P. M., Bavik, Y. L., Chen Y. F. & Tjosvold, D. (2018). Linking ethical leadership to knowledge sharing and knowledge hiding: The mediating role of psychological engagement. *IPEDR*, 84, 71-76.
- Wan, Y. D., & Sung, W. C. (2023). Predictors of organizational citizenship behavior: Ethical leadership and workplace jealousy. *Journal of Business Ethics*, 135(1), 117-128.
- karlshoun , E. (2011). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals' ethical leadership characteristics. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 3949-3953.
- Wang, Jue, Hae - Ryong Kim, and Byung-Jik Kim. (2021). "From Ethical Leadership to Team Creativity: The Mediating Role of Shared Leadership and the Moderating Effect of Leader-Member Exchange Differentiation" *Sustainability* 13, no. 20: 11280. <https://doi.org/10.3390/su132011280>.
- LI , Y, & Vu, Sung, W. C. (2022). The mediating effect of trust and commitment on transformational leadership and performance: An empirical study in Vietnam. *International Journal of Information and Management Sciences*, 28(3), 253-275.
- Van, L., Vu, M.-C., & Nguyen, T.-T.-N. (2023). Ethical leadership, leader-member exchange and voice behavior: Test of mediation and moderation

The Role of Leader-Member Exchange in the Relationship between Ethical Leadership and Creative Performance of Elementary School Teachers

Abstract

The purpose of this study was to examine the role of leader-member exchange (LMX) in the relationship between ethical leadership and the creative performance of elementary school teachers in District 2 of Shiraz. This study was applied in terms of purpose, descriptive-survey in nature and method, and cross-sectional in terms of time. The statistical population included all elementary school teachers in District 2 of Shiraz, totaling 550 individuals. According to Morgan's table, a sample size of 225 was selected. Three standardized questionnaires were used: the Leader-Member Exchange questionnaire by Niknam and Hamrahi (2018), the Creative Performance questionnaire by Si et al. (2015), and the Ethical Leadership questionnaire by Kalshoun (2011). Content validity of all three questionnaires was confirmed by experts, and their reliability was obtained via Cronbach's alpha coefficients of 0.85, 0.87, and 0.92 respectively. Pearson correlation and structural equation modeling were used to test the research hypotheses. Data were analyzed using SPSS and Amos software. The Pearson correlation results indicated a significant positive direct relationship between ethical leadership, leader-member exchange, and creative performance. Structural equation modeling results showed that ethical leadership had a significant relationship with creative performance, mediated by leader-member exchange, from the perspective of elementary school teachers in District 2 of Shiraz.

Keywords: Ethical Leadership, Leader-Member Exchange, Creative Performance