

## رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان

(مورد مطالعه: معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ آموزش و پرورش شهر تهران)

معصومه جعفری<sup>۱</sup> فاطمه حمیدی‌فر\*<sup>۲</sup> بهارک شیرزاد کبریا<sup>۳</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران صورت گرفت. این پژوهش کاربردی از نوع توصیفی محسوب می‌شود که به روش پیمایشی اجرا گردید. جامعه آماری متشکل از ۲۹۵ نفر معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران می‌باشد که ۱۶۷ نفر به‌عنوان نمونه آماری به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل ۳ پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی، استاندارد عملکرد و خودکارآمدی شغلی می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس چندمتغیره (MANOVA) به‌وسیله نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج تحقیق نشان دادند که بین رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی و خودکارآمدی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بررسی مدل تأثیر رهبری اخلاقی سبک‌های بر مدیریتی عملکرد شغلی و خودکارآمدی شغلی معلمان نیز نشان می‌دهد که ۱۸/۸ درصد از کل تغییرات عملکرد شغلی و ۳۹/۹ درصد تغییرات خودکارآمدی معلمان به‌وسیله رهبری اخلاقی تبیین شدند؛ همچنین تأثیر رهبری اخلاقی بر خودکارآمدی معلمان بیش از عملکرد شغلی است. در بین مؤلفه‌های رهبری اخلاقی، مؤلفه انصاف دارای بیشترین تأثیر و رابطه با بحث عملکرد شغلی و خودکارآمدی شغلی است.

**واژگان کلیدی:** رهبری اخلاقی، عملکرد شغلی معلمان، خودکارآمدی شغلی معلمان، دوره اول متوسطه،

آموزش و پرورش منطقه ۹ شهر تهران

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.  
[Jafarimasoomeh00@gmail.com](mailto:Jafarimasoomeh00@gmail.com)

<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)  
[fatemehhamidifar@gmail.com](mailto:fatemehhamidifar@gmail.com)

<sup>۳</sup> استادیار، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.  
[bshierzad86@yahoo.com](mailto:bshierzad86@yahoo.com)

## مقدمه

«رهبری» به عنوان موضوعی که از دیرباز نظر محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده، فرآیند تأثیرگذاری و جهت‌دهی افراد برای دستیابی به اهداف سازمانی تعریف شده است. شاید علت جذابیت مباحث رهبری این باشد که فرآیندی بسیار اسرارآمیز بوده و بر زندگی تمام افراد اثرگذار است. بسیاری از صاحب‌نظران علوم اجتماعی، سازمان و مدیریت معتقدند که رهبری، مهم‌ترین عامل در تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان‌ها است. این فرآیند نقش بسیار مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان‌ها بر عهده دارد. در واقع تکیه بر مسند مدیریت و رهبری یک سازمان و توفیق انجام وظایف و مسئولیت‌های آن مستلزم داشتن ۳ قابلیت دانش، مهارت و مسؤلیت اخلاقی است (یوسف‌پور اوندری و همکاران، ۱۳۹۶).

امروز یکی از مباحث مدیریتی که در جهان مورد توجه ویژه صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان مدیریت می‌باشد، موضوع «رهبری اخلاقی» مدیران است. قابل ذکر است که این موضوع در نظام‌های آموزشی نیز اهمیت دوچندان یافته است. رهبری اخلاقی در سازمان‌ها، ارزش و جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده که مدیریت مدارس نیز از این قاعده مستثنا نیستند. از مدیران مدارس انتظار می‌رود که رفتار سازمانی آن‌ها با معلمان و سایر افراد تحت مدیریتشان علاوه بر چارچوب‌های سازمانی، تابعی از رفتار اخلاقی نیز باشد (پاپی و ترکیان تبار، ۱۳۹۷).

«مدیران مدارس» نقش بسیار مهمی در برنامه‌ریزی، رهبری، هماهنگی نظارت و ارزش‌یابی و برقراری روابط مؤثر با دانش‌آموزان و کارکنان مدرسه دارند. همچنین در توفیق کارکنان و سلامت جسمی، روانی و اخلاقی و پیشرفت علمی دانش‌آموزان دارای تأثیر بسزایی هستند. مدیران زیادی در نظام آموزش و پرورش وجود دارند؛ اما موضوع اصلی محدود بودن تعداد افرادی است که نقش‌های رهبری را بپذیرند و کار خود را به‌طور مؤثر انجام دهند. به عبارت بهتر مدیرانی که سبک رهبری خود را برای رسیدن به اهداف سازمانی با توجه به شرایط هماهنگ نمایند (یوسف‌پور اوندری و همکاران، ۱۳۹۶ ک ۲۲۴). در سالیان نه‌چندان دور از مدیران انتظار می‌رفت تا با بهره‌گیری از تجربه و دانش خود نسبت به اجرای قوانین و مقررات سازمانی برای برقراری نظم و انضباط در محیط‌های کاری استفاده کنند. آن‌ها می‌بایست صرف‌نظر از دیدگاه‌های سایر افراد تحت مدیریت، هر آنچه را که صحیح و درست تشخیص می‌دادند را به مرحله اجرا می‌گذاشتند. اگرچه این شیوه تا حدی می‌توانست خواسته‌های اولیه مدیران و سازمان‌ها را تأمین نماید؛ اما با ظهور نظریات جدید مدیریتی، نوع نگاه به فعالیت‌های سازمانی و مدیریتی نیز دستخوش تحول شد. این واقعیت آشکار گردید که برای پیشبرد اهداف سازمانی علاوه بر اصول و قوانین مدون مدیریت، ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری مدیران نیز می‌تواند در تحقق هرچه بهتر اهداف و انتظارات سازمان مفید و مؤثر واقع شود (پاپی و ترکیان تبار، ۱۳۹۷: ۱۱۰). امروزه دیدگاه مذکور در نظام‌های آموزشی بسیار مورد توجه است؛ بدین معنا که از مدیران مدارس انتظار می‌رود رفتار سازمانی‌شان با معلمان و سایر افراد تحت مدیریتشان علاوه بر چارچوب‌های سازمانی، تابعی از رفتار اخلاقی آن‌ها نیز باشد (محمدی‌مهر و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۹۸).

«رهبران» ماهیتاً در موقعیتی از قدرت اجتماعی هستند؛ «رهبری اخلاقی» بر چگونگی استفاده رهبران از قدرت اجتماعی خود برای تصمیماتی که می‌گیرند، فعالیت‌هایی که در آن درگیر هستند و شیوه‌ای که آن‌ها بر دیگران اثر می‌گذارند، تمرکز دارد (همتی و مهداد، ۱۳۹۷: ۳۹). رهبری اخلاقی بر تأثیر روی پیروان برای انجام کار درست، تمرکز دارد.

به‌علاوه رهبری اخلاقی دارای تأثیر مثبتی بر سازمان‌ها و کارکنان می‌باشد (یوسف‌پور اوندی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۲۵). رهبری اخلاقی یکی از مهم‌ترین عوامل مورد توجه اندیشمندان در عرصه مدیریت و سازمان می‌باشد. بدون شک مدیران مدارس به‌غیر از التزام به اصول و تئوری‌های مدیریتی که در کتاب‌های مدیریت به آن‌ها پرداخته شده، نیازمند رهبری اخلاقی نیز هستند تا به‌واسطه آن بتوانند شرایط و بستر مناسب‌تری را برای ایجاد شوق و انگیزه در معلمان و دانش‌آموزان ایجاد کنند. آن‌ها از این طریق می‌توانند به بهبود عملکرد مجموعه تحت مدیریت خود کمک کنند (پاپی و ترکیان تبار، ۱۳۹۷). رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی دارای تأثیرات بس‌یاری بر نگرش و ادراک اعضای سازمان و عملکرد آن‌ها و خودکارآمدی کارکنان است (یوسف‌پور اوندی و همکاران، ۱۳۹۶).

یکی از مهم‌ترین اهدافی که مدیران هر سازمان در پی آن هستند، ارتقاء عملکرد شغلی است؛ زیرا این رشد باعث افزایش بهره‌وری، ارتقاء اقتصاد ملی، افزایش کیفیت خدمات و تولید سازمان‌ها خواهد شد. «عملکرد» عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که از خود بروز می‌دهد. به عبارتی می‌توان عملکرد را محاسبه یا سنجش نتیجه‌ها دانست. عملکرد انسان در سازمان بازتاب دانش، مهارت، رفتار و ارزش‌های اخلاقی او است. همچنین ارزشیابی کارکنان، عملی است که به‌منظور سنجش خصایص مذکور، نقاط ضعف و قدرت و ایجاد انگیزه اصلاح، ارتقاء و شکوفایی انسان صورت می‌پذیرد (رضایی کلیدبری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۲۵). به‌طور کلی ارزشیابی، سیستم مناسب تشویق و تنبیه و داشتن معیار سنجش تلاش و فعالیت افراد، موجب افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها می‌شود؛ لذا سازمان‌ها و مدارس در تلاش‌اند تا با استفاده از سبک رهبری مناسب، عملکرد معلمان را افزایش دهند.

بررسی و تحقیقات متفاوت در سازمان‌ها با چند هدف اصلی صورت می‌گیرند؛ یکی از این اهداف عبارت است از شناخت عوامل مؤثر در توفیق سازمان‌ها. با شناخت این عوامل می‌توان کارایی و اثربخشی سازمان را افزایش داد و در نهایت عملکرد آن‌ها را بهبود بخشید (عموشاهی و کریمی، ۱۳۹۷: ۱۷۹)؛ لذا نمی‌توان نقش مدیران سازمان‌ها را به‌عنوان مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده در نحوه استفاده صحیح از منابع و امکانات موجود جهت دستیابی به اهداف عالی سازمان، نادیده شمرد. به همین دلیل می‌توان گفت که رابطه و تأثیر سبک رهبری مدیر و عملکرد و خودکارآمدی معلمان مدارس در میزان بهبود کارکرد مدرسه، امری اجتناب‌ناپذیر است (درخشان‌مهر و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۹۷). در طبق تحقیقات گذشته، رهبری اخلاقی بر افزایش خودکارآمدی شغلی و عملکرد معلمان تأثیرگذار می‌باشد. معلمانی که کارآمدی بالایی دارند، فعالیت‌های بیشتری در مدارس دارند و در خصوص کاربرد راهبردهای آموزشی از خلاقیت بیشتری برخوردار هستند (پاپی و ترکیان تبار، ۱۳۹۷: ۱۱۱؛ رضایی کلیدبری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۲۴).

رستگار و عنایتی (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه» که در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در سال ۱۳۹۶ انجام دادند. نتایج پژوهش مذکور رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران را تأیید می‌نماید. همچنین نشان می‌دهند که مؤلفه فردی رهبری اخلاقی در میان سایر مؤلفه‌های رهبری، بالاترین رتبه و بُد شغلی در میان مؤلفه‌های عملکرد شغلی بعد آموزشی، بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده‌اند.

عموشاهی و کریمی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی «رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی دبیران دوره دوم متوسطه شهر اصفهان» پرداختند. یافته‌های پژوهش مذکور نشان می‌دهند که بین رهبری اخلاقی و ابعاد آن

(مردم‌مداری، اشتراک قدرت، توجه به ثبات، هدایت اخلاقی، وضوح نقش و وجدان کاری) با عملکرد شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد.

ایکی<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «رهبری اخلاقی و اثربخشی مدرسه، نقش واسطه‌ای تعهد عاطفی و رضایت شغلی» در بین معلمان انجام داد. نتایج پژوهش مذکور از پیوندهای مثبت فرضیه رهبری اخلاقی با تعهد عاطفی، رضایت شغلی و اثربخشی مدرسه پشتیبانی می‌کند. همچنین نشان می‌دهد که نگرش‌های کاری (برای مثال تعهد عاطفی و رضایت شغلی) تا حدی رابطه بین رهبری اخلاقی و اثربخشی مدرسه را واسطه قرار می‌دهد که نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر اثربخشی مدرسه است.

«خودکارآمدی معلم» از دیگر عوامل تأثیرگذار بر موفقیت شغلی معلمان است؛ خودکارآمدی یعنی قضاوت‌های افراد در مورد توانایی‌های خود. این باورهای افراد نسبت به توانایی‌هایشان بر پشتکار و تلاش آن‌ها اثر می‌گذارد. خودکارآمدی در تعریف دیگر عبارت است از «باور فرد» در این خصوص که توانایی انجام تکالیف را دارد یا خیر. «کارآمدی» نیز عبارت است از باور فرد درباره توانایی انجام عملکردهای مورد نظر خود. تجربه‌های ناشی از موفقیت و یا شکست کارکنان در طول سال‌های خدمت، تصورات آن‌ها را در رابطه با توانایی‌هایشان نسبت به انجام وظایف شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد. اگر کارمند معتقد باشد که قبلاً وظیفه مشابهی را با موفقیت انجام داده؛ احتمالاً با وظایف و فعالیت‌های بعدی بیشتر با نگاه مثبت برخورد خواهد کرد. همچنین اگر با شکست مواجه شده باشد؛ با تکالیف بعدی با نوعی نگاه منفی روبرو خواهد شد. باندورا معتقد است که حل یک مسئله یا موفقیت در انجام یک وظیفه خاص، تجربه هیجانی را ایجاد می‌کند که موجب تمایل و گرایش به درگیر شدن برای رسیدن به حد تسلط در مسائل آینده در افراد می‌شود که احساس کارآمدی آن‌ها را افزایش می‌دهد (ایران‌نژاد، ۱۳۹۶). خودکارآمدی معلم به عنوان باور معلم در مورد اینکه عوامل تحت کنترل او تأثیر زیادی بر پیشرفت دانش‌آموزان دارند تا عوامل محیطی یا عوامل مربوط به دانش‌آموزان یا عوامل خارج کنترل معلم، تعریف می‌شود (ارشدی و همکاران، ۱۳۹۸: ۹۲).

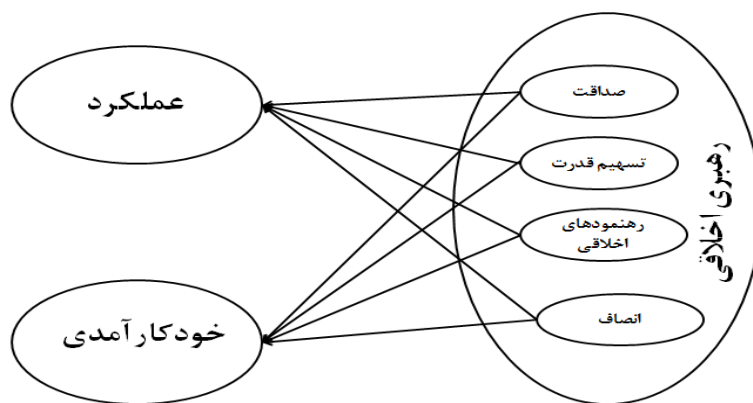
بازپهروی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «تبیین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در تأثیر رهبری تحولی بر خود رهبری و خودکارآمدی معلمان زن شهر مشهد در مقاطع ابتدایی، متوسطه اول و دوم» انجام دادند. نتایج پژوهش مذکور نشان دادند که متغیر اخلاق حرفه‌ای یک متغیر میانجی بین متغیرهای رهبری تحولی با خود رهبری و خودکارآمدی می‌باشد. رهبری تحولی بر اخلاق حرفه‌ای و رهبری و اخلاق حرفه‌ای بر رهبری و خودکارآمدی تأثیر مثبت و مستقیم دارند؛ اما رهبری تحولی نتوانسته که بر خودکارآمدی تأثیر بگذارد.

ایلیاس و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «رهبری اخلاقی در سازمان‌های پایدار: نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی عمومی و نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی در بین کارمندان شاغل در سازمان‌های دولتی و خصوصی» انجام دادند. نتایج پژوهش مذکور نشان دادند که رهبری اخلاقی بر اعتماد سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد. این مورد به نوبه خود مشارکت آن‌ها در محل کار را بهبود می‌بخشد. همچنین مشخص شد که تأثیر رهبری اخلاقی بر مشارکت کارکنان در مورد افرادی که خودکارآمدی عمومی آن‌ها بیشتر می‌باشد، قوی‌تر است.

<sup>1</sup> Isik, A. N

<sup>2</sup> Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F.

بی‌شک چگونگی رهبری در طرز رفتار کارمندان و در نتیجه تحقق اهداف سازمان مؤثر است؛ از این رو انتخاب سبک رهبری مناسب برای مدیر براساس موقعیت‌های خاص در هر سازمانی به‌ویژه سازمان‌های آموزشی، امری بسیار خطیر و مهمی به‌شمار می‌آید. اگر بتوان تأثیر سبک‌های رهبری مناسب مدیران مدارس را که یکی از روش‌های افزایش عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان است، در حقیقت توانسته‌ایم در پیشرفت و عملکرد معلمان گامی مؤثر برداریم. با توجه به اینکه پیشرفت جامعه در گرو پیشرفت دانش‌آموزان آن جامعه می‌باشد و این امر مهم در اثر عملکرد و خودکارآمدی معلمان تحقیق می‌یابد؛ لذا بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان دارای ضرورت می‌باشد. با توجه به تأثیر رهبری اخلاقی در مدارس و نقش رهبری در عملکرد و خودکارآمدی معلمان، پژوهش حاضر درصدد یافتن پاسخ این پرسش می‌باشد که «آیا بین سبک رهبری اخلاقی، عملکرد و خودکارآمدی در مدارس مقطع متوسطه دوره اول منطقه ۹ شهر تهران رابطه وجود دارد؟» بدین منظور مدل مفهومی پژوهش که از مبانی نظری استخراج شده در شکل شماره (۱) قابل مشاهده می‌باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف یک پژوهش کاربردی از نوع همبستگی می‌باشد که به روش پیمایشی با استفاده از ۳ پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی، استاندارد عملکرد و خودکارآمدی شغلی صورت گرفت.

پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی در کار توسط کالشنون<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۱) طراحی شده که دارای ۴ زیرمقیاس صداقت، تسهیم قدرت، رهنمودهای اخلاقی، انصاف و ۲۳ گویه است. پرسشنامه عملکرد سازمانی<sup>۲</sup> هرسی و گلداسمیت<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) دارای ۴۲ گویه و ۷ مؤلفه توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار، محیط می‌باشد. پرسشنامه خودکارآمدی شغلی توسط ریگز و نایت (۱۹۹۴) طراحی شده که در ۴ مؤلفه برای سنجش باورهای

<sup>1</sup> Kalshoven

<sup>2</sup> Achieve

<sup>3</sup> Hershey and Goldsmith

خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی می‌باشد. گویه‌ها نیز براساس تعاریف نظری در هر ۴ ساختار و خصوصیت این باورها در محیط شغلی پاسخ‌دهنده‌ها، طراحی شده‌اند. روایی این پرسشنامه‌ها به دلیل استاندارد بودن و استفاده شدن در مقاله‌های متعدد مورد، تأیید است. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مورد تأیید قرار گرفت. جدول شماره (۱) مشخصات و میزان آلفای محاسبه شده برای پایای هر یک از پرسشنامه‌ها را نشان می‌دهد.

جامعه آماری پژوهش عبارت است از کلیه معلمان که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ در مقطع متوسطه دوره اول منطقه ۹ شهر تهران به تعداد ۲۹۵ نفر که ۱۶۷ نفر با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پرسشنامه‌ها نیز به روش تصادفی ساده در بین جامعه آماری توزیع گردیدند.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره با نرم افزار تحلیل آماری spss استفاده شد. همچنین برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نشان می‌دهد داده پرسشنامه در سطح نرمال می‌باشند.

جدول ۱: مشخصات و آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش

پرسشنامه	تعداد گویه‌ها	مؤلفه	آلفای کرونباخ (پایایی)
رهبری اخلاقی	۲۳	رهبری اخلاقی	۰.۸۹
		انصاف	۰.۹۲
		صداقت	۰.۸۸
		تسهیم قدرت	۰.۹۱
		رهنمودهای اخلاقی	۰.۸۵
عملکرد سازمانی	۴۲	عملکرد	۰.۷۳
خودکارآمدی شغلی	۳۱	خودکارآمدی شغلی	۰.۸۶
		باورهای خودکارآمدی فردی	۰.۸۶
		انتظار پیامدهای فردی	۰.۸۸
		انتظار پیامدهای جمعی	۰.۸۵

## یافته‌ها

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان مقطع متوسطه دوره اول منطقه ۹ شهر تهران می‌باشند؛ بدین منظور ابتدا رابطه هر یک از متغیرهای مستقل با متغیر وابسته پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. سپس رابطه هم‌زمان متغیر وابسته با دو متغیر وابسته و تأثیر هم‌زمان آن بر این دو آزمون شد؛ از این رو ۲ فرضیه فرعی و ۱ فرضیه اصلی در این پژوهش به شرح ذیل مطرح و آزمون شدند:

- فرضیه اصلی: بین رهبری اخلاقی با عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران رابطه وجود دارد.
- فرضیه فرعی اول: بین رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران رابطه وجود دارد.
- فرضیه فرعی دوم: بین رهبری اخلاقی با خودکارآمدی شغلی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران رابطه وجود دارد.

## آزمون فرضیه اصلی

فرضیه اصلی پژوهش درصدد آزمون این موضوع است که متغیر مستقل پژوهش یعنی رهبری اخلاقی در کار با متغیرهای وابسته پژوهش یعنی عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان، رابطه معناداری دارد. با توجه به اینکه ۲ متغیر وابسته و یک متغیر مستقل مطرح شده‌اند؛ لذا برای آزمون فرضیه از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره MANOVA استفاده گردید. جدول شماره (۲) نتایج آزمون تحلیل واریانس دوطرفه را نشان می‌دهد. نتایج آزمون با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۰ کوچکتر است؛ از این رو رابطه بین متغیرهای پژوهش در سطح خطای ۰/۰۰۱ درصد (۰/۰۰۰) معنادار بود و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. به عبارت دیگر ماتریس‌های کوواریانس مشاهده شده متغیرهای وابسته در بین گروه‌های مختلف متفاوت می‌باشد.

جدول ۲: جدول Box's M

Box's M	۱۸۳/۶۳۲
مقدار F	۱/۶۸۲
درجه آزادی اول	۸۱
درجه آزادی دوم	۳۳۰۷/۵۸۱
سطح معناداری	۰/۰۰۰

جدول شماره (۳) نتایج چهار آزمون اثر پیلای<sup>۱</sup>، لاندا<sup>۲</sup> ویلکز<sup>۳</sup>، اثر هلتنینگ<sup>۴</sup> و ریشه‌روی<sup>۴</sup> برای آزمون تأثیر رهبری اخلاقی کار بر روی عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان را نشان می‌دهد. هر ۴ آزمون نشان می‌دهند که تغییر مستقل با متغیرهای وابسته در سطح خطای کمتر از ۰/۰۰۱ درصد (۰/۰۰۰) رابطه معناداری دارد؛ از این رو می‌توان فرضیه پژوهش را با اطمینان تأیید نمود.

جدول ۳: جدول آزمون‌های چندمتغیره

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Partial Eta Squared
Intercept	Pillai's Trace	۰/۹۹۵	<sup>b</sup> ۱۱۷۱۷/۵۶۸	۲/۰۰۰	۱۱۶/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۹۹۵
	Wilks' Lambda	۰/۰۰۵	۱۱۷۱۷/۵۶۸ <sup>b</sup>	۲/۰۰۰	۱۱۶/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۹۹۵
	Hotelling's Trace	۲۰۲/۰۲۷	۱۱۷۱۷/۵۶۸ <sup>b</sup>	۲/۰۰۰	۱۱۶/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۹۹۵
	Roy's Largest Root	۲۰۲/۰۲۷	۱۱۷۱۷/۵۶۸ <sup>b</sup>	۲/۰۰۰	۱۱۶/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۹۹۵
رهبری اخلاقی	Pillai's Trace	۰/۹۴۵	۲/۱۴۱	۹۸/۰۰۰	۲۳۴/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۷۳
	Wilks' Lambda	۰/۲۶۵	<sup>b</sup> ۲/۲۲۷	۹۸/۰۰۰	۲۳۲/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۸۵
	Hotelling's Trace	۱/۹۷۳	۲/۳۱۵	۹۸/۰۰۰	۲۳۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۹۷
	Roy's Largest Root	۱/۴۰۸	<sup>c</sup> ۳/۳۶۳	۴۹/۰۰۰	۱۱۷/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۵۸۵
آماره دقیق: b:							
آماره یک کران بالا در F است که یک کران پایین‌تر در سطح معناداری به دست می‌دهد: c:							

جدول شماره (۴) نتایج آزمون لون جهت سنجش برابری واریانس‌های خطای ۲ متغیر وابسته را نشان می‌دهد. با توجه مقدار F و به سطح معنی زیر ۰/۰۵ هر ۲ متغیر عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان، می‌توان نتیجه گرفت که واریانس خطای این دو متغیر در بین معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران با هم تفاوت دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون لون

متغیر وابسته	مقدار F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
عملکرد شغلی معلمان	۲/۷۴۷	۴۹	۱۱۷	۰/۰۰۰
خودکارآمدی شغلی معلمان	۱/۹۰۷	۴۹	۱۱۷	۰/۰۰۲

<sup>1</sup> Pillai's trace  
<sup>2</sup> Wills' lambda  
<sup>3</sup> Hotelling's trace  
<sup>4</sup> Roy's largest root



جدول شماره (۵) نتایج مربوط به معناداری یا عدم معناداری کل مدل و تأثیر جداگانه متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد. با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۶ و مقدار  $F$  ۱/۷۸۵ برای متغیر عملکرد شغلی معلمان و سطح معناداری ۰/۰۰۰ و مقدار  $F$  ۳/۲۵۱ متغیر خودکارآمدی شغلی معلمان، تأثیر متغیر رهبری اخلاقی بر ۲ متغیر عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان یک تأثیر معنادار است؛ بدین معنا که میانگین عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان در بین معلمان با توجه تغییرات رهبری اخلاقی متفاوت است. همچنین از نظر جامعه آماری هرچه رهبری اخلاقی در وضعیت مناسبی باشد، عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان نیز به همان نسبت بیشتر است؛ اما با توجه مقدار  $F$  خودکارآمدی شغلی که از مقدار  $F$  عملکرد شغلی معلمان بالاتر است، می‌توان نتیجه گرفت تأثیر رهبری اخلاقی بر خودکارآمدی شغلی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران بیش از تأثیر آن بر عملکرد شغلی آن‌ها می‌باشد. نتایج ضریب تعیین تعدیل شده آزمون نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی ۱۸/۸ درصد از تغییرات مربوط به عملکرد شغلی معلمان و ۳۹/۹ درصد از تغییرات خودکارآمدی شغلی معلمان جامعه آماری را تبیین می‌کند. مابقی واریانس تغییرات این دو متغیر (۸۱/۲ درصد برای عملکرد شغلی و ۶۰/۱ درصد برای خودکارآمدی شغلی معلمان جامعه آماری) مربوط به عواملی غیر از رهبری اخلاقی می‌باشد.

جدول ۵: اثرات بین آزمودنی‌ها

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	عملکرد	۱۰/۵۲۸ <sup>a</sup>	۴۹	۰/۲۱۵	۱/۷۸۵	۰/۰۰۶	۰/۴۲۸
	خودکارآمدی	۱۶/۳۸۶ <sup>b</sup>	۴۹	۰/۳۳۴	۳/۲۵۱	۰/۰۰۰	۰/۵۷۷
Intercept	عملکرد	۹۶۱/۲۶۶	۱	۹۶۱/۲۶۶	۷۹۸۷/۴۱۸	۰/۰۰۰	۰/۹۸۶
	خودکارآمدی	۱۰۱۷/۹۱۵	۱	۱۰۱۷/۹۱۵	۹۸۹۴/۶۲۹	۰/۰۰۰	۰/۹۸۸
رهبری اخلاقی	عملکرد	۱۰/۵۲۸	۴۹	۰/۲۱۵	۱/۷۸۵	۰/۰۰۶	۰/۴۲۸
	خودکارآمدی	۱۶/۳۸۶	۴۹	۰/۳۳۴	۳/۲۵۱	۰/۰۰۰	۰/۵۷۷
Error	عملکرد	۱۴/۰۸۱	۱۱۷	۰/۱۲۰	—	—	—
	خودکارآمدی	۱۲/۰۳۶	۱۱۷	۰/۱۰۳	—	—	—
Total	عملکرد	۱۵۲۵/۶۲۹	۱۶۷	—	—	—	—
	خودکارآمدی	۱۷۸۴/۲۴۵	۱۶۷	—	—	—	—
Corrected Total	عملکرد	۲۴/۶۰۸	۱۶۶	—	—	—	—
	خودکارآمدی	۲۸/۴۲۳	۱۶۶	—	—	—	—
a. R = ۰/۱۸۸ (ضریب تعیین تعدیل شده) = ۰/۴۲۸ مجذور							
b. R = ۰/۳۹۹ (ضریب تعیین تعدیل شده) = ۰/۵۷۷ مجذور							

آزمون فرضیه فرعی اول

برای آزمون فرضیه و ارزیابی رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج این آزمون در جدول شماره (۶) نشان می‌دهند که متغیر رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان با ضریب همبستگی ۰/۲۱۹ رابطه دارد. این رابطه در سطح معناداری ۰/۰۰۴ با اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید است. همچنین مؤلفه‌های صداقت با ضریب همبستگی ۰/۱۹۰ در سطح معناداری ۰/۰۱۴، تسهیم قدرت با ضریب همبستگی ۰/۱۶۸ در سطح معناداری ۰/۰۳۰، رهنمودهای اخلاقی با ضریب همبستگی ۰/۱۶۱ در سطح معناداری ۰/۰۳۷ و انصاف با ضریب همبستگی ۰/۲۱۵ در سطح معناداری ۰/۰۰۵ با عملکرد شغلی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران رابطه دارد.

جدول ۶: نتایج آزمون پیرسون رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان

مؤلفه	میانگین	میزان همبستگی	P-Value
صداقت	۳/۲۹	۰/۱۹۰	۰/۰۱۴
تسهیم قدرت	۳/۳۵	۰/۱۶۸	۰/۰۳۰
رهنمودهای اخلاقی	۳/۳۴	۰/۱۶۱	۰/۰۳۷
انصاف	۳/۲۶	۰/۲۱۵	۰/۰۰۵
رهبری اخلاقی	۳/۳۱	۰/۲۱۹	۰/۰۰۴

آزمون فرضیه فرعی دوم

برای آزمون فرضیه و ارزیابی رابطه رهبری اخلاقی با خودکارآمدی شغلی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج این آزمون در جدول شماره (۷) نشان می‌دهد که متغیر رهبری اخلاقی با خودکارآمدی شغلی معلمان با ضریب همبستگی ۰/۵۵۴ رابطه دارد. این رابطه در سطح معناداری ۰/۰۰۰ با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید است. همچنین مؤلفه‌های صداقت با ضریب همبستگی ۰/۴۲۲ در سطح معناداری ۰/۰۰۰، تسهیم قدرت با ضریب همبستگی ۰/۳۹۲ در سطح معناداری ۰/۰۰۰، رهنمودهای اخلاقی با ضریب همبستگی ۰/۴۸۳ در سطح معناداری ۰/۰۰۰ و انصاف با ضریب همبستگی ۰/۵۴۵ در سطح معناداری ۰/۰۰۰ با خودکارآمدی شغلی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران رابطه دارد.

جدول ۷: نتایج آزمون پیرسون رابطه رهبری اخلاقی با خودکارآمدی شغلی معلمان

مؤلفه	میانگین	میزان همبستگی	P-Value
صداقت	۳/۲۹	۰/۴۲۲	۰/۰۰۰
تسهیم قدرت	۳/۳۵	۰/۳۹۲	۰/۰۰۰
رهنمودهای اخلاقی	۳/۳۴	۰/۴۸۳	۰/۰۰۰
انصاف	۳/۲۶	۰/۵۴۵	۰/۰۰۰
رهبری اخلاقی	۳/۳۱	۰/۵۵۳	۰/۰۰۰

ماتریس پایین بیانگر همبستگی بین مجموعه‌ای رهبری اخلاقی به‌عنوان متغیر مستقل و عملکرد و خودباوری شغلی معلمان است؛ درواقع ضرایب همبستگی بین مجموعه‌ای بیانگر رابطه دوجه‌دوی متغیرهای ذیل رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی معلمان با خودباوری شغلی معلمان می‌باشد. با استفاده از این ضرایب به رابطه بین هر یک از متغیرهای درون-مجموعه عملکرد شغلی معلمان و خودباوری شغلی معلمان با متغیرهای درون‌مجموعه رهبری اخلاقی پرداخته شد. اطلاعات جدول شماره (۸) حاکی از آن است که قوی‌ترین و نزدیک‌ترین رابطه مربوط به رابطه مؤلفه‌های باورهای خودکارآمدی فردی (خودکارآمدی شغلی) و انصاف (رهبری اخلاقی) با ضریب همبستگی ۰/۴۸۹۸ و ضعیف‌ترین رابطه متعلق به رابطه مؤلفه‌های کمک (عملکرد شغلی) با و صداقت (رهبری اخلاقی) با ضریب همبستگی ۰/۰۰۰۷ است.

جدول ۸: ماتریس همبستگی بین مجموعه‌ای رهبری اخلاقی مستقل و عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان به‌عنوان متغیرهای وابسته

متغیر	مؤلفه	رهبری اخلاقی (متغیر مستقل)		
		انصاف	تسهیم قدرت	صداقت
عملکرد شغلی	توانایی	۰/۲۱۶۱	۰/۱۵۹۲	۰/۱۳۶۲
	وضوح	۰/۱۹۵۴	۰/۱۵۴۳	۰/۲۱۴۹
	کمک	۰/۰۳۴۲	۰/۰۰۵۵	۰/۰۰۰۷
	مشوق	۰/۱۰۲۰	۰/۰۲۸۶	۰/۰۵۲۲
	ارزیابی	۰/۱۰۰۸	۰/۰۷۳۸	۰/۰۵۹۰
	اعتبار	۰/۱۵۸۲	۰/۱۹۳۱	۰/۲۰۱۷
	محیط	۰/۲۱۲۱	۰/۱۷۷۹	۰/۲۲۴۷
خودکارآمدی شغلی	باورهای خودکارآمدی فردی	۰/۴۸۹۸	۰/۳۲۶۰	۰/۴۰۰۴
	انتظار پیامدهای فردی	۰/۴۷۶۱	۰/۳۶۱۳	۰/۲۸۷۶
	باورهای کارآمدی جمعی	۰/۳۹۳۷	۰/۲۳۳۵	۰/۲۷۳۰
	انتظار پیامدهای جمعی	۰/۳۶۲۶	۰/۳۱۷۵	۰/۳۷۰۴

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد و خودباوری شغلی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران صورت گرفت؛ درواقع رابطه ۱ متغیر مستقل «رهبری اخلاقی» و ۲ متغیر وابسته «عملکرد و خودباوری شغلی معلمان» مورد آزمون قرار گرفت؛ بدین‌منظور ۱ فرضیه اصلی و ۲ فرضیه فرعی طرح شدند، مورد آزمون قرار گرفتند و هر ۳ فرضیه تأیید شدند. فرضیه اصلی پژوهش به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی و خودباوری شغلی معلمان به‌طور هم‌زمان می‌پردازد. نتایج پژوهش نشان می‌دهند که متغیرهای وابسته با متغیر مستقل دارای همبستگی می‌باشند. در این مدل همبستگی، رهبری اخلاقی حدود ۱۹ درصد از تغییرات مربوط به عملکرد شغلی معلمان و حدود ۴۰ درصد از تغییرات خودکارآمدی شغلی معلمان را تبیین می‌کند. همچنین آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره نشان می‌دهد که تأثیر رهبری اخلاقی هم بر عملکرد شغلی و هم بر خودکارآمدی شغلی معلمان یک تأثیر معنادار است و از نظر معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران هرچه رهبری اخلاقی در وضعیت مناسب‌تری

باشد، عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان نیز به همان نسبت افزایش می‌یابند؛ اما مقدار  $F$  نشان می‌دهد که تأثیر رهبری اخلاقی بر خودکارآمدی شغلی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران بیش از تأثیر آن بر عملکرد شغلی آن‌ها است. این بخش-یافته‌های پژوهش‌های پایایی و همکاران (۱۳۹۷)، یوسف‌پور اورندی و همکاران (۱۳۹۶) و رضایی کلیدبری و همکاران (۱۳۹۹) را تأیید می‌کند.

یافته دیگر پژوهش در زمینه آزمون فرضیه فرعی اول پژوهش حاکی از این است که بین رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران، رابطه وجود دارد؛ این رابطه با ضریب همبستگی پیرسون  $0/219$  در سطح  $95$  درصد یک رابطه معنادار می‌باشد. در این راستا مؤلفه انصاف در زمینه رهبری اخلاقی بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی معلمان دارد. مؤلفه صداقت نیز با ضریب  $0/161$  در جایگاه دوم می‌باشد. بدین دلیل که در بحث رفتار با پرسنل، جناب انصاف باید رعایت شود و پرسنل به این موضوع ایمان داشته باشند که رهبری یک فرد منصف است؛ قاعدتاً تأثیر مثبتی بر عملکرد پرسنل دارد. موضوع صداقت نیز با توجه به اینکه اگر رهبری در مسائل سازمان در گفتار و رفتار صداقت داشته باشد، پرسنل رویکردهای اخلاقی رهبری بیشتر پذیرا خواهند بود؛ این موضوع بر بهبود عملکرد شغلی آن‌ها مؤثر خواهد بود. مؤلفه تسهیم قدرت، سومین مؤلفه تأثیرگذار و نشان‌دهنده این است که اگر رهبری قدرت را در بین مجموعه تسهیم کند، سطح مشارکت کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمانی افزایش پیدا خواهد کرد که باعث بهبود عملکرد شغلی آن‌ها خواهد شد. مؤلفه رهنمودهای اخلاقی در بین سایر مؤلفه‌ها کمترین تأثیر را بر عملکرد معلمان داشته و نشان‌دهنده این است که بیان صرف رهنمودهای اخلاقی تأثیر به مراتب کمتری از رفتار و عمل رهبران دارد. نتایج این بخش یافته‌های پژوهش‌های باظهوری و همکاران (۱۳۹۹)، ایکی (۲۰۲۰)، عموشاهی و کریمی (۱۳۹۷) و رستگار و عنایتی (۱۳۹۹) را تأیید می‌کند.

فرضیه فرعی دوم پژوهش به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی با خودکارآمدی شغلی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران رابطه می‌پردازد. نتایج آزمون نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی با خودکارآمدی شغلی معلمان با ضریب همبستگی  $0/554$  رابطه دارد و این رابطه در سطح معناداری  $0/000$  با اطمینان  $99$  درصد مورد تأیید است. مؤلفه انصاف با ضریب همبستگی  $0/545$  بیشترین ارتباط را با خودکارآمدی شغلی معلمان دارد و رهنمودهای اخلاقی در جایگاه دوم قرار دارد. نتایج بررسی رابطه دوبه‌دوی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی با خودکارآمدی معلمان نشان می‌دهد که بین مؤلفه صداقت در بحث رهبری اخلاقی و مؤلفه محیط در بحث خودکارآمدی بیشترین ارتباط وجود دارد. همچنین رابطه انصاف با مؤلفه توانایی متغیر خودکارآمدی در جایگاه بعدی قرار دارد. نتایج این بخش با یافته‌های پژوهش‌های پای و ترکیان تبار (۱۳۹۷)، رضایی کلیدبری و همکاران (۱۳۹۹) و رستگار و عنایتی (۱۳۹۹) هم‌راستا است و آن‌ها را تأیید می‌کند.

به‌طور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهند که رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی و خودکارآمدی معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران دارای رابطه بوده و بر آن‌ها تأثیر دارد. همچنین تأثیر آن بر خودکارآمدی معلمان بیش از عملکرد شغلی است. نهایتاً در بین مؤلفه‌های رهبری اخلاقی، انصاف بیشترین تأثیر و رابطه را با بحث عملکرد شغلی و خودکارآمدی شغلی دارد.

## فهرست منابع فارسی

- باظهوری، سارا؛ یاری حاج عطالو، جهانگیر؛ ملکی آوارسین، صادق. (۱۴۰۰). تبیین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در تأثیر رهبری تحولی بر خودرهبری و خودکارآمدی معلمان زن. زن و مطالعات خانواده، ۱۴.
- رستگار، سحر؛ عنایتی، ترانه. (۱۳۹۹). رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۱)، ۹۹-۱۰۷.
- رضایی کلیدبری، حمیدرضا؛ سلطانی ابراهیم سرائی، فاطمه؛ بخشعلی زاده، داود. (۱۳۹۹). نقش رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۱)، ۱۰۸-۱۱۵.
- ارشدی، مریم؛ رباطی، افشین؛ طهمورسی، نیلوفر. (۱۳۹۸). بررسی اثربخشی فرایند مربیگری بر خودکارآمدی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی. پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، ۹(۳۵)؛ ۸۹-۱۰۶.
- درخشان مهر، آرش؛ جبارزاده کنگرلویی، سعید؛ بحری ثالث، جمال؛ فلاوندی، حسن. (۱۳۹۸). تحلیل روابط مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل. دانش حسابرسی، ۱۹(۷۶)، ۱۹۵-۲۳۰.
- رستمی، بابک؛ کریمی، فریبا؛ هادیان شیرازی، عبدالرسول. (۱۳۹۸). تدوین الگوی رهبری اخلاقی براساس مطالعه نظریه‌های فرانوگرای مدیریت. رهپافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰(۳۹)، ۱۲۳۱۴۶.
- محمدی مهر، مژگان؛ حسین پور، اسماعیل. (۱۳۹۸). بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی مدیران با تعهد حرفه‌ای و حساسیت اخلاقی پزشکان در یک بیمارستان نظامی. مجله علوم مراقبتی نظامی، ۶(۴)، ۲۹۶-۳۰۵.
- پاپی، شیرین؛ ترکیان تبار، منصور. (۱۳۹۷). رهبری اخلاقی مدیران مدارس و نقش آن افزایش خودکارآمدی معلمان. چهارمین کنفرانس پژوهش در علوم تربیتی، روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، ۱۲۰-۱۴۸.
- عموشاهی، محسن؛ کریمی، فریبا. (۱۳۹۷). رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره ۱، ۱۷۷-۱۸۱.
- همتی، فاطمه؛ مهداد، علی. (۱۳۹۷). رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد انطباقی: نقش میانجی گرانه انگیزش. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۳، شماره ۴، ۳۸-۴۴.
- ایران‌نژاد، صدیقه. (۱۳۹۶). نقش خودکارآمدی و خلاقیت در پیشرفت تحصیلی، تهران: راز نهران.
- یوسف‌پور اوندی، قدیر؛ ملک‌زاده، عرفانیان؛ خانزاده، حمید. (۱۳۹۶). نقش واسط معنویت سازمانی در رابطه رهبری اخلاقی و خودکارآمدی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد). علوم اجتماعی، ۱۴(۱)، ۲۲۱-۲۶۱.

### فهرست منابع انگلیسی

- Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2020). Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust. *Sustainable Production and Consumption*, 22, 195-204.
- Işık, A. N. (2020). Ethical leadership and school effectiveness: The mediating roles of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 8(1), 60-87.
- Ahn, J., Lee, S., & Yun, S. (2018). Leaders' core self-evaluation, ethical leadership, and employees' job performance: The moderating role of employees' exchange ideology. *Journal of Business Ethics*, 148(2), 457-470.