

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال هفدهم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۲
صص ۵۷-۳۰

ارائه مدل ارتقاء رهبری اخلاقی در مدیریت ستادی وزارت آموزش و پرورش

علیرضا سلطانی فرد^۱، امیر حسین محمد داودی^۲، نادر قلی قورچیان^۳

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف ارائه مدلی برای ارتقاء رهبری اخلاقی در مدیریت ستادی وزارت آموزش و پرورش انجام پذیرفت. **روش:** این پژوهش توسعه ای - کاربردی از نوع پژوهش های آمیخته (کیفی - کمی) است که در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون برای شناسایی ابعاد، مولفه ها و عوامل موثر استفاده شد و در بخش کمی از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری در بخش کیفی شامل اعضای هیات علمی دانشگاه در رشته های مدیریت آموزشی و مدیریت فرهنگی همچنین مدیران ارشد وزارت آموزش و پرورش بودند که با ۱۴ مصاحبه به اشباع نظری رسید. در بخش کمی با فرمول کوکران تعداد ۲۰۲ نفر از مدیران کل و معاونین در سطح ستادی وزارت آموزش و پرورش به عنوان نمونه انتخاب شدند. روایی پرسشنامه با روش CVR تایید شد. آلفای کرونباخ با ضریب ۰.۸۰۲ نشان از پایایی بالای این پرسشنامه دارد.

یافته ها: در بخش کیفی برای رهبری اخلاقی ۵ بعد و ۳۱ مولفه و برای عوامل موثر بر رهبری اخلاقی ۹ عامل اصلی و ۴۳ عامل فرعی شناسایی گردید. با توجه به نتایج به دست آمده، مدل تحقیق نشان داد که از بین ابعاد رهبری اخلاقی و عوامل موثر بر رهبری اخلاقی، ابعاد رهبری اخلاقی با ضریب ۰.۵۲۴ و عوامل موثر با ضریب ۰.۴۹۱ بر رهبری اخلاقی تاثیر دارند که نشان دهنده این است که ابعاد اهمیت بیشتری در ارتقاء رهبری اخلاقی دارند.

نتیجه گیری: مدیریت ستادی در وزارت آموزش و پرورش از طریق بکارگیری مولفه های رهبری اخلاقی بهتر می تواند رهنمودهای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش را محقق کند.

کلید واژه ها: رهبری، اخلاق، ارتقاء رهبری اخلاقی، آموزش و پرورش.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۲/۱

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۹

^۱ دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و

تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. a.soltanifard@yahoo.com

^۲ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران و استاد مدعو

و احد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول). adavoudi@iau-saveh.ac.ir

^۳ استاد و مدیر گروه دکتری مدیریت آموزشی و آموزش عالی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات،

دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. naghourchian@gmail.com

مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌ها به بخشی مهم از زندگی بسیاری از افراد جامعه تبدیل شده‌اند، به طوری که افراد با استخدام و عضویت در سازمان‌ها ساعات زیادی از عمر خود را در این محیط‌های کاری سپری می‌کنند و کیفیت گذران این ساعات طولانی هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها، مسئله‌ای حیاتی است. امروزه افراد انتظار دارند در سازمان مورد توجه و احترام قرار گیرند و به خوبی درک شوند که این امر مبحث رهبری اخلاقی^۱ را مطرح می‌کند. افراد دوست دارند صداقت^۲، درستکاری، قابلیت اعتماد^۳، اعتماد به نفس و اینکه بخشی از سازمان هستند را احساس کنند (شفیع زاده و اسلامی، ۱۳۹۵). امروزه پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها یکی از الزامات است و رهبران سازمان نیز برای متقاعد ساختن کارکنان جهت دستیابی به هدفی مشترک باید به اخلاقیات پایبند باشند (قنبری و عبدالملکی، ۱۴۰۰). رهبران نقش بزرگ در بیان رهنمودهای اخلاقی در سازمان‌ها دارند آنها بر رفتار پیروانشان از طریق پاداش دادن به رفتارهای اخلاقی و تنبیه برای رفتارهای غیر اخلاقی تأثیر دارند (خدائی و همکاران، ۱۴۰۰). کلمه رهبری در بسیاری از سطوح مختلف علوم انسانی از جمله علوم سیاسی، اجتماعی، مذهبی و مدیریتی به کار رفته است که در همه این علوم با کمی اختلاف به معنای نفوذ در افراد و ایجاد تغییر و هدایت در رفتار آنها برای رسیدن به هدف است (رستگار و همکاران، ۱۳۹۸). نظریه‌های رهبری بیشتر پس از پرداختن به شخصیت انسان‌ها مطرح شد. در این نظریه‌ها رهبری خود به دو نوع تقسیم شده است. اولی رهبری سازمان‌دهنده که به دنبال تحقق اهداف سازمان و راه‌های رسیدن به این اهداف است و دیگری رهبری روحیه‌بخش که هماهنگی و حسن نیت در گروه ایجاد می‌کند و روحیه پیروان را بالانگه می‌دارد (زارع و همکاران، ۱۳۹۸).

امروزه با توجه به افزایش روزافزون رقابت میان سازمان‌ها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به دنبال آن است که عملکرد مؤثرتری داشته باشد و این امر توجه پژوهشگران حوزه علوم انسانی را به خود جلب کرده است. فهم مسائل مرتبط با سازمان‌ها به تأثیرگذاری بیشتر آنها منجر می‌گردد (مجدزاده و همکاران، ۱۳۹۸). یکی از مسائلی که در چهار

^۱- Ethical Leadership

^۲- Honesty

^۳- Reliability

دهه پیشین از دغدغه‌های سازمان‌ها و پژوهشگران بوده است، سبک‌های رهبری می‌باشد (رجب‌دری و همکاران، ۱۴۰۰). مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آنها را از شغل و حرفه خویش افزایش می‌دهد (ویسه و همکاران، ۱۴۰۰). در این میان، سبک رهبری اخلاقی از ارزش ویژه‌ای برخوردار است و به گفته ارونسون، رهبری اخلاقی در حال تبدیل شدن به مهمترین ابزاری است که رهبران میتوانند به وسیله آن بر افراد در سازمان و عملکرد سازمانی آنها تأثیر داشته باشند (مک‌کیم و مک‌لین^۱، ۲۰۲۰). از طرفی در سال‌های اخیر رسوایی‌های اخلاقی رهبران، تبعیض، باندبازی و تحریف مسایل در همه جا از سازمان‌های تجاری و دولتی گرفته تا کلیسا در صدر اخبار سرتاسر دنیا قرار گرفته است. در نتیجه توجه عموم را به رهبری اخلاقی معطوف نموده است. رهبری اخلاقی یکی از رویکردهایی است که در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی، به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است و عبارت از نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری در اعمال شخصی و روابط بین شخصی و ترغیب پیروان از طریق ارتباط دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری است (مارکی^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). رهبران اخلاقی به عنوان افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درستکار مشخص می‌شوند که تصمیمات متعادل و خوب می‌گیرند، غالباً پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می‌کنند و معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم و از پاداش‌ها و تنبیه‌ها استفاده می‌کنند تا در نتیجه شاهد محیطی سالم با بهره‌وری بالا در سازمان باشند (کارینگتون و کیمبر^۳، ۲۰۲۰).

رهبری اخلاقی یکی از زیرشاخه‌های رفتارهای اخلاقی است که اخیراً به مسئله مهمی تبدیل شده است (احمد^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). رهبران سازمانی نقش عمده‌ای در ایجاد رهنمودهای اخلاقی در سازمان دارند. آنها بر رفتار پیروان از طریق پاداش دادن به رفتارهای اخلاقی و تنبیه رفتارهای

^۱- McKimm & McLean

^۲- Markey et al

^۳- Carrington & Kimber

^۴- Ahmad et al

اخلاقی تأثیر دارند(الجبور^۱، ۲۰۲۰). رهبری اخلاقی قادر است با هدایت اخلاقی، ایجاد فضای کاری قابل اعتماد، عمل گرایی، صداقت در تعامل ها و روابط، و الگو بودن، کارکنان مراکز و سازمانها را به تلاش بیشتر و کارایی و اثربخشی رهنمون سازد تا بتوانند با تهاجم فرهنگی مقابله کنند. رهبری اخلاقی در سازمان های آموزشی به دلیل نوع سازمان که بیشتر با انسان و تربیت آینده منابع انسانی درون سازمان ها طرف است بسیار مهم و حیاتی است (رستگار و عنایتی، ۱۳۹۹).

تربیت اخلاقی، بخش مهمی از علم اخلاق را تشکیل می دهد و چون مباحث ان عمدتاً ناظر به راهکار های عملی و ارائه توصیه هائی در باب عمل است، گاهی از این بخش با نام اخلاق عملی یاد می شود. در مقابل به آن بخش از مباحث اخلاقی که به توصیف خوبی ها و بدی ها می پردازد، اخلاق نظری می گویند. اخلاق صرفاً یک برنامه درسی نیست که دانش آموزان مطالعه کنند و نمره ای بگیرند و یا توصیف نمایند و سپس همه را به فراموشی سپرده بدون آنکه در زندگی از آن بهره ای ببرند. دنیای امروز اگر چه سرشار از پیشرفت است اما بیش از هر زمان دیگر محتاج معنویت و اخلاق است. مدارس هم اگر چه خلاق هستند اما با کمبود اخلاق مواجه هستند. برای همین است که دنیای حاضر، در آینده به مدارس اخلاق محور، نیاز جدی دارد. ما امروز نیاز جدی به بازخوانی و باز تنظیم وظایف و کیفیت تربیت والدین در زمینه تربیت اخلاقی کودکان، توجه به ویژگی های فردی و اجتماعی کودکان، نقش های متعدد معلم و مربی در تربیت اخلاقی کودکان، نقش متون، محیط آموزشی و جوانب آن داریم. توجه به اهداف اخلاق در تعلیم و تربیت از مهمترین توصیه ها و دغدغه های آموزش و پرورش در جهان است. تردیدی نیست که آموزش و پرورش زمینه ساز رشد فکری، اخلاقی، فرهنگی و تربیتی انسان های یک جامعه پویای دارای دغدغه تربیت نسل مفید، می باشد (ستاری و همکاران، ۱۳۹۹).

در این میان نباید از تأثیر مدرسه اخلاقی بر تربیت اخلاقی دانش آموزان غافل شد. برخی از مولفه های مدرسه اخلاقی عبارتند از: پاسخ گوئی، راستگی، قانون پذیری، پیش بینی پذیری و ممیزی اخلاقی تصمیم ها، اقدامات و فرایندها که بر روی تربیت اخلاقی دانش آموزان تأثیر مثبت و معنا داری دارد. همچنین نقش چند گانه معلم از جمله نفوذ معنوی و نقش الگوئی در بین دانش آموزان نیز به عنوان رکن اصلی در پیشبرد این هدف محسوب میشود. معلم با محتوایی که در اختیار او قرار

^۱- Aljbour

داده میشود برای رسیدن به هدف تلاش میکنند، از جمله ملاک‌هایی که در گزینش و ارائه محتواهای تربیتی مورد توجه قرار می‌گیرد، ملاک‌های اخلاقی است. راهکارهای زمینه‌سازی تربیت اخلاقی در آموزش و پرورش باید با تأکید بر روشهای آموزش اخلاق، همراه با نمونه‌هایی از قرآن و سیره پیامبر (ص) و اهل بیت (ع) در سه دسته اخلاق گرائی، پاک‌سازی اخلاقی و زیبا سازی اخلاقی ارائه گردد. در همین راستا میتوان گفت نخستین گام در تربیت اخلاقی، تثبیت ارزش و جایگاه اخلاق در دل و جان مخاطب است. همچنین باید گفت از جمله اخلاقیاتی که باید افزون بر اخلاق گرائی شخصی و فردی بدان توجه داشته باشد، "اخلاق اجتماعی" است. امروزه خودسازی، دگر سازی و جامعه سازی باید از جمله مهمترین راهبردهای آموزش و پرورش نظام اسلامی باشد. لذا در سند تحول بنیادین یکی از مهمترین ساحت‌های شش‌گانه، ساحت اعتقادی، عبادی و اخلاقی است و در همین راستا میتوان گفت مهمترین گام‌ها در تربیت اخلاقی عبارتست از: ایجاد فضای اخلاقی در محیطهای آموزشی و محبت معلم نسبت به دانش آموز و پاک سازی اخلاقی. از بزرگ‌ترین موانع تربیت اخلاقی، اخلاق زشت و نکوهیده است که باید از وجود متریان پاک شود و گام سوم زیباسازی اخلاقی؛ بدین معناست که انسان پس از آن که درون خود را از ناراستیها و زشتیها پاک کرد، شروع به آراستن وجود خود به انواع فضایل و نیکی‌ها کند.

مسئله دیگر اینکه یکی از وظایف معلم در حوزه آموزش و پرورش، کمک و یاری رساندن به تربی برای ایجاد و تقویت آگاهی و بصیرت اخلاقی، پرورش تفکر اخلاقی و گرایشها و عادات مطلوب اخلاقی است. نظام آموزشی، مدرسه و معلمان و سایر دست‌اندرکاران میتوانند وظیفه خود را انجام داده و به دانش‌آموزان و جامعه برای ایجاد جامعه‌ای اخلاقی کمک کنند. باید گفت جوّ مدرسه خیلی مهم است. البته با توجه به برخی بررسی‌ها و نتایج به دست آمده مشخص شده است مسئولیت پذیری در تربیت اخلاقی در حد متوسط است. از طرف دیگر تعلیم و تربیت اخلاقی محدود به کلاس درس نیست و این ارزشها باید از مرز کلاس عبور کرده به زمین بازی، سالن اجتماعات، فضای عمومی، ناهار خوری، دفتر مدرسه و حتی اتوبوس و سرویس مدرسه راه یافته و از اینجا به خانه و جامعه گسترش پیدا کند. در این صورت اگر در مدرسه روح انصاف، عدالت، احترام و اعتماد متقابل و صمیمیت بین مسئولان مدرسه و معلمان برقرار باشد، بچه‌ها عدالت، صمیمیت و احترام متقابل را یاد می‌گیرند. محیط تعلیم و تربیت نیز همچون خانواده از مهمترین

عوامل موثر در تربیت است. در ضمن تقویت مسئولیت پذیری از طریق عادت دادن دانش آموزان به مشارکت در امور گوناگون حاصل می شود. مدرسه و نظام آموزش و پرورش باید مشارکت را به دانش آموزان یاد دهند. مشارکت عبارت است از ایفای نقش از طریق اظهار نظر، ارائه پیشنهاد، تصمیم گیری و قبول مسئولیت در زمینه فعالیتهای جامعه، یا به تعبیر دیگر مشارکت، درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت های گروهی است که آنان را بر می انگیزاند که برای دستیابی به اهداف گروهی، یاری نمایند و در مسئولیت کار شریک شوند. در این تعریف، سه اندیشه مهم نهفته است: درگیر شدن، یاری دادن و پذیرش مسئولیت. (سلیم زاده و همکاران، ۱۳۹۹)

واقعیت این است که جامعه از مدرسه مطالباتی دارد و این مطالبه بخش مهمش اخلاق است، در فعالیتهای مدارس نیز به عنوان یک شاخص و نشانه، اهتمام جدی و برجسته به این امر دیده نمی شود و موفقیت مدرسه در ساحت تربیت اخلاقی مورد توجه قرار نمی گیرد. گرچه شاید بتوان گفت مسئولیت تربیت اخلاقی آحاد جامعه، بالجمله با مدرسه نیست اما فی الجمله در این مورد مدرسه مسئولیت جدی و اساسی دارد. یعنی مدرسه نمیتواند به اخلاق و تربیت اخلاقی بی تفاوت و کم توجه باشد. در این فراز باید گفت؛ اهتمام به اخلاق در مدارس غیر ممکن نیست، اما دشوار است و آموزش اخلاقی اگرچه لازم است اما کافی نیست و باید کادر مدرسه و معلمان و مربیان قبل از هر چیز مواظب و مراقب رفتار خویش در خانواده خود باشند تا الگوی عملی قابل اعتماد برای بچه های مردم محسوب شوند، چون نقش الگویی و شخصیت ارکان حاضر در عرصه تربیت و از جمله معلم و تاثیر و نفوذ معنوی در دانش آموزان غیر قابل انکار است (حبیبی و همکاران، ۱۴۰۰).

مدرسه نیز کم و کیف رفتار و کردار دانش آموز را نباید صرفاً در قالب روش های کلیشه ای بسنجد. لذا تمامی اعضا و ارکان مدرسه باید عملاً برای پرکردن خلأ اخلاقی مدرسه به وسیله، پرهیز از تبعیض میان دانش آموزان، ارزش قائل شدن برای تک تک آنها و سعی در الگوی عملی و رفتاری شدن بکوشند (طیبی و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین در نظام تعلیم و تربیت؛ فرایند تربیت از ظرافت ها و حساسیت هایی برخوردار است که در توان و حوصله هر فرد و معلمی نیست. البته برای بهره مندی از یک نظام آموزشی اخلاق مدار، نباید از نقش فضای عمومی اخلاقی جامعه غافل شد، چرا که اخلاق و عمل اخلاقی فراتر از قانون است و با نهادینه شدن اخلاق است که قانون نیز ثبات خویش را باز می یابد در مجموع با نگاهی گذرا، خواهید دید که اهداف اخلاقی بخش مهمی از

مجموعه اهداف در آموزش و پرورش را تشکیل می‌دهد (مجدزاده و همکاران، ۱۳۹۸). اما اینکه در مدرسه چه دولتی و چه غیر دولتی در رابطه با تربیت اخلاقی دانش‌آموزان چه اقداماتی صورت می‌گیرد و در آن اقدامات و تجربیات زندگی مدرسه‌ای دانش‌آموزان تا چه حد تجربیات اخلاقی سازنده وجود دارد، نکته قابل توجهی است. وقتی در نظام تعلیم و تربیت عملاً غیر از درس‌های دین و زندگی و یا اخیراً درس مهارت‌های زندگی و البته برخی برنامه‌های دیگر مثل مناسبت‌ها که لازم است اما کافی نیست، برنامه مدون و مشخص تربیتی اساسی دیگری جهت تحقق تربیت اخلاقی وجود ندارد و یا این سؤال مطرح است که تربیت اخلاقی چه میزان جزو اولویت‌ها و محورهای فعالیت‌های تربیتی است؟ در این صورت چگونه میتوان از مدارس اخلاق مدار گفت؟ در حالی که در قرآن تأکید شده که ملاک برتری بندگان در برابر خدا تقوا است یعنی همان خویش‌بانی، بنابراین باید زمینه تقوی و پرورش اخلاقی و سبک زندگی اسلامی و مهارت‌های زندگی وجود داشته باشد تا آموزه‌های قرآنی تأثیرگذار باشد (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۹).

ایسیک^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان « رهبری اخلاقی و اثربخشی مدرسه: نقش‌های میانجی تعهد عاطفی و رضایت شغلی» به بررسی نقش رهبری اخلاقی در مدارس پرداخت. این مطالعه بررسی می‌کند که چگونه رهبری اخلاقی بر اثربخشی مدرسه از طریق نقش واسطه‌ای تعهد عاطفی و رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. برای این منظور ۳۰۶ معلم معیارهای رهبری اخلاقی، تعهد عاطفی، رضایت شغلی و اثربخشی مدرسه را تکمیل کردند. نتایج از پیوندهای مثبت فرضی رهبری اخلاقی با تعهد عاطفی، رضایت شغلی و اثربخشی مدرسه حمایت کرد. نتایج همچنین نشان داد که نگرش‌های کاری (یعنی تعهد عاطفی و رضایت شغلی) تا حدی رابطه بین رهبری اخلاقی و اثربخشی مدرسه را میانجی‌گری می‌کند که نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر اثربخشی مدرسه است. در پرتو این یافته‌ها، توصیه برای تحقیقات بیشتر، به ویژه در مورد تحقیقات اداری و برنامه‌های کاربردی مدرسه ارائه شد. زنگ و خو^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان « رهبری اخلاقی و مشارکت کاری معلمان جوان دانشگاه: یک مدل میانجیگری تعدیل شده» به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی با مشارکت معلمان جوان دانشگاه‌ها پرداختند. رهبر اخلاقی به عنوان

^۱ -İşik

^۲ - Zeng & Xu

یک عامل اخلاقی سازمان، نقش مهمی در مدیریت سازمان ایفا می‌کند. بر اساس تئوری تبادل اجتماعی، این مطالعه مکانیسم تأثیرگذار و شرایط مرزی رهبری اخلاقی را بر مشارکت کاری معلمان جوان در دانشگاه‌های چین بررسی می‌کند. به طور خاص، نتایج نشان می‌دهد که اعتماد سازمانی به عنوان میانجی در رابطه بین رهبری اخلاقی و مشارکت کاری معلمان جوان عمل می‌کند. علاوه بر این، چرخش بین زیر دستان و مدیران به طور مثبت رابطه بین اعتماد سازمانی و مشارکت کاری معلمان جوان و تأثیر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر تعامل کاری از طریق اعتماد سازمانی را تعدیل می‌کند. اگرچه این مطالعه در زمینه فرهنگی چینی انجام شد که با فرهنگ غربی متفاوت است، تأثیر رهبری اخلاقی بر درگیری کاری زیردستان مشابه مطالعات قبلی است.

بویدک اوزن و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی، رفتارهای رهبری اخلاقی مدیران مدارس از دیدگاه معلمان را مورد مطالعه قرار دادند. جامعه آماری تحقیق، مطالعه در سال تحصیلی ۲۰۱۰-۲۰۱۱ با ۳۷۱ معلم که در مدارس ابتدایی مشغول به کار بودند انجام شد. در این پژوهش از پرسشنامه رهبری اخلاقی تهیه شده توسط لانگلس (۲۰۰۷) استفاده شده است. یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که با افزایش سابقه کار، معلمان بیشتری تصور می‌کنند که مدیران طبق استانداردهای اخلاقی عمل می‌کنند. نظرات معلمان در مورد رفتارهای رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر اساس متغیر جنسیتی معلمان تفاوت ندارد. با این حال؛ از نظر متغیر شاخه، تفاوت قابل توجهی در نظر معلمان در مورد رفتارهای اخلاقی رهبری مدیران مدرسه هنگام مواجهه با مشکل اخلاقی مشاهده می‌شود. نظرات معلمان کلاس نسبت به نظرات معلمان شاخه در مورد رفتارهای رهبری اخلاقی مدیران مدارس مثبت تر است. نتایج نشان می‌دهد که معلمان تصور می‌کنند مدیران مدرسه آنها هنگام تصمیم‌گیری در مورد مسائل مربوط به پرسنل، اغلب با یک معضل اخلاقی روبرو هستند. این مطالعه نتیجه می‌گیرد که ایجاد کدهای اخلاقی مکتوب برای مدیران مدارس ممکن است به آنها در تصمیم‌گیری با صداقت، انصاف و به شیوه‌ای اخلاقی تر به ویژه در مورد مسائل مربوط به پرسنل کمک کند. آزار و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی، رهبری اخلاقی در آموزش و پرورش و ارتباط آن با تصمیم‌گیری اخلاقی: مورد رهبران مدارس عرب در فلسطین اشغالی را مورد مطالعه قرار دادند. رهبران آموزشی عرب (۱۵۰ نفر) از مدارس مختلف عرب به ابزار تحقیق معتبر ۴۰ مورد از شش خرده مقیاس پاسخ دادند: سه بعد رهبری اخلاقی (انتقاد، عدالت و مراقبت) و سه جنبه کار رهبری (حساسیت اخلاقی، آب و هوا و تصمیم‌گیری)، و سپس میانگین‌ها برای هر خرده مقیاس

محاسبه شد. نتایج نشان داد که روابط قابل توجهی بین ابعاد رهبری اخلاقی و تصمیم گیری، نوع مدرسه، رهبران و ارشد آنها یافت شد.

ایمانی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان " ارائه مدل پیش بینی رهبری اخلاقی بر اساس متغیرهای هنجاری و فردی (رفتاری)" به بررسی تاثیر متغیرهای هنجاری و فردی بر رهبری اخلاقی پرداختند. یافته ها نشان داد که مولفه های ارزش، رضایت شغلی، انگیزش، شخصیت، خلاقیت، جزء مولفه های فردی و ارتباطات سازمانی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سبک های تصمیم گیری، نقش ها و انتظارات، هدف ها و استراتژی، به عنوان مولفه های هنجاری بودند. بر این اساس مدلی ارائه شد که علاوه بر این مولفه های، ساز و کارها، بسترها و موانع رهبری اخلاقی را نیز مورد توجه قرار می داد. طیبی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان " الگوی ساختاری جو اخلاقی مبتنی بر رهبری پدرسالارانه در ادارات کل آموزش و پرورش استان های شمالی کشور" به بررسی جو اخلاقی مبتنی بر سبک پدرسالارانه پرداختند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد رهبری پدرسالارانه با اعتماد به رهبر، رضایت شغلی، تعهد عاطفی و جو اخلاقی رابطه مستقیم و معنی داری دارد. از طرفی اعتماد به رهبر، رضایت شغلی، تعهد عاطفی با جو اخلاقی رابطه مستقیم و معنی داری دارد. ضریب تعیین بیانگر آن بود که ۷۰/۹ درصد از تغییرات جو اخلاقی توسط رهبری پدرسالارانه، اعتماد به رهبر، رضایت شغلی و تعهد عاطفی توضیح داده می شود.

قیصری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل مناسب رهبری تحول گرا در سازمان آموزش و پرورش تهران پرداختند. افته های این مطالعه نشان داد مدل ارائه شده از برازندگی مطلوبی برخوردار است. نتایج نشان داد در بعد فردی بار عاملی مولفه نگرش فردی ۰/۰۴۱۳، رهبری اخلاقی ۰/۰۴۵۱، فرهنگ تعهد آفرینی ۰/۰۴۰۳، مسئولیت پذیری ۰/۰۴۳۲، ارتباطات فردی ۰/۰۴۷۲ بود. و در بعد سازمانی بار عاملی مولفه های عدالت محوری ۰/۰۴۳۶، جو اخلاقی ۰/۰۴۳۸، سیاست های حمایتی ۰/۰۴۶۱، ارزیابی عملکرد ۰/۰۴۶۲، یادگیری حرفه ای ۰/۰۴۱۹، سازگاری شغلی ۰/۰۵۲۱، بدست آمد. طیبی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان " الگوی ساختاری جو اخلاقی مبتنی بر رهبری پدرسالارانه در ادارات کل آموزش و پرورش استان های شمالی کشور" به بررسی جو اخلاقی مبتنی بر سبک پدرسالارانه پرداختند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد رهبری پدرسالارانه با اعتماد به رهبر، رضایت شغلی، تعهد عاطفی، جو اخلاقی رابطه مستقیم و معنی داری

دارد. از طرفی اعتماد به رهبر، رضایت شغلی، تعهد عاطفی با جو اخلاقی رابطه مستقیم و معنی داری دارد. ضریب تعیین بیانگر آن بود که ۷۰/۹ درصد از تغییرات جو اخلاقی توسط رهبری پدرسالارانه، اعتماد به رهبر، رضایت شغلی و تعهد عاطفی توضیح داده می شود.

ویسه و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان " بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر نگرش مدیران " به بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر نگرش مدیران پرداختند. یافته ها نشان داد که رهبری اخلاقی و نگرشهای مثبت مدیران بر اصالت کاری و تأثیر رهبری اخلاقی و نگرشهای مثبت مدیران بر حمایت سازمانی درک شده تأثیر معناداری دارد. همچنین نقش میانجی گری حمایت سازمانی درک شده بین رهبری اخلاقی و نگرشهای مثبت مدیران و اصالت کاری تأیید شد. نتایج نشان داد که به طور کلی، رهبری اخلاقی و نگرشهای مثبت مدیران، از طریق دیدگاههای گوناگون ارزیابی می شود. سازه اصالت کاری نیز عاملی کلیدی در رشد پایدار و تعالی یک نهاد اجتماعی یا سازمانی محسوب می شود. قنبری و عبدالملکی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان " نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی گری فضیلت سازمانی " به نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی پرداختند. یافته ها نشان داد که متغیر رهبری اخلاقی دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۲۶)، اثر غیر مستقیم مثبت (۰/۳۹۶) و اثر کل مثبت (۰/۶۵۶) و معنادار بر متغیر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ بود. متغیر فضیلت سازمانی دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۶۲) و معنادار بر متغیر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ بود. متغیر رهبری اخلاقی با ضریب مسیر غیر مستقیم به واسطه فضیلت سازمانی (۰/۳۹۶) و مقدار تی (۳/۱۴) دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ بود. نتایج پژوهش نشان داد که متغیر رهبری اخلاقی به واسطه متغیر فضیلت سازمانی قادر به تبیین ۳۵ درصد واریانس متغیر وفاداری سازمانی بود.

شواهد و گزارشات موجود بیانگر این مطلب است که میزان وقوع رفتارهای انحرافی و غیر اخلاقی در سازمانهای ایران شایع می باشد، به طوری که براساس گزارش منتشره سازمان بین المللی شفافیت در سال ۲۰۱۸، کشور ایران از لحاظ شاخص ادراک فساد امتیاز متوسط ۲۸ را کسب نموده و میان ۱۸۰ کشور به همراه گینه، لبنان، مکزیک و روسیه در رتبه ۱۳۸ قرار گرفته است، لذا توجه به رهبری اخلاقی و مفهوم سازی آن در سازمان های ایرانی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل پیشگیری و کاهش وقوع رفتارهای انحرافی و فساد اداری، امری ضروری و اجتناب ناپذیر است (خدائی و دیگران، ۱۳۹۸). دوره نوجوانی از مهم ترین و حساس ترین دوره های زندگی انسان به

شمار می رود زیرا در این دوران شخصیت نوجوان شکل می گیرد. رهبری اخلاقی به رشد منش که منعکس کننده اهداف زندگی، نظام ارزشی و هیجانات خودآگاه فرد است کمک می کند. ابعاد منش کمتر اثری است و اغلب تحت تاثیر یادگیری اجتماعی قرار دارد. مدرسه نقش بسزائی در شکل گیری شخصیت و منش دانش آموزان دارد و همین امر لزوم توجه به رهبری اخلاقی در آموزش و پرورش را دو چندان می کند. متأسفانه شواهد نشان می دهد مبانی اخلاقی در بین جوانان نسبت به گذشته رو به افول گذاشته و بسیاری معتقدند ریشه قسمتی از ناهنجاری های اخلاقی در جامعه به آموزش و پرورش باز می گردد به همین خاطر لزوم توجه بیشتر به موضوع اخلاق و رهبری اخلاقی در آموزش و پرورش و مراکز آموزشی احساس می گردد. بنابراین پژوهشگر در تلاش است با توجه به اسناد بالادستی، مطالعات انجام شده و نظر خبرگان و مسئولین ستادی وزارت آموزش و پرورش نسبت به ارائه مدلی جهت ارتقاء رهبری اخلاقی در آموزش و پرورش اقدام نماید.

سوالات تحقیق

- ۱) ابعاد، مولفه ها و عوامل موثر بر ارتقاء رهبری اخلاقی در مدیریت ستادی وزارت آموزش و پرورش کدامند؟
- ۲) مدل مناسب برای ارتقاء رهبری اخلاقی مدیران ستادی وزارت آموزش و پرورش چگونه است؟

روش تحقیق

تحقق حاضر به روش آمیخته (کیفی- کمی) است. در مرحله کیفی با استفاده از اسناد منتشره در پایگاههای علمی در زمینه رهبری اخلاقی و مصاحبه نیمه ساختار یافته، مولفه های اولیه از روش تحلیل مضمون شناسایی شد. مشارکت کنندگان در بخش کیفی مصاحبه را تعداد ۱۴ نفر از افراد خبره دانشگاهی (اعضای هیات علمی دانشگاه) در رشته های مدیریت آموزشی که در این زمینه دارای مقاله یا تالیف و به تدریس مرتبط اشتغال داشتند، تشکیل داده اند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از خبرگان با حداقل سه سال تجربه فعالیت در دانشگاه در زمینه رهبری اخلاقی، متخصصین با حداقل تحصیلات دکتری در رشته های مدیریت آموزشی و مدیریت فرهنگی و همچنین مدیران ارشد وزارت آموزش و پرورش بودند. روش نمونه گیری نیز به صورت هدفمند

بود. از نظر تشکری و تدلیه^۱ در این روش نمونه گیری، موارد بصورت غیر تصادفی و کاملاً هدفمند انتخاب می شوند (تدلیه و تشکری، ۲۰۰۳: ۹۶). میانگین زمانی مصاحبه‌ها ۷۵ دقیقه بود. پس از پیاده سازی مصاحبه‌ها، به منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون و همزمان با جمع آوری داده‌ها استفاده شد. بدین ترتیب که پس از انجام مصاحبه‌ها ابتدا متن نوارها پیاده شد. پس از آن یک نسخه از کدهای استخراج شده برای مصاحبه شونده ارسال و تایید شد. جهت آشنایی با داده‌ها و غرق شدن، داده‌ها چندین مرتبه بازخوانی گردید بدین ترتیب کدهای اولیه شناسایی و کدهای اولیه مشابه در یک طبقه کنار هم قرار گرفتند و طبقات اولیه شکل گرفت. این طبقات درهم ادغام شده و درون مایه‌ها را تشکیل دادند. همچنین جهت اطمینان از صحت داده‌های جمع آوری شده، درگیری طولانی مدت و عمیق داده‌ها وجود داشت. بعلاوه، دو پژوهشگر دیگر علاوه بر پژوهشگران اصلی، در تحلیل داده‌ها مشارکت داشتند. پژوهشگر دست نوشته‌ها را برای تایید کدگذاری و طبقات می‌خواندند. برای افزایش تاییدپذیری مجدداً به مشارکت کنندگان مراجعه میگردید. داشتن حداکثر تنوع در نمونه گیری و دیدارهای طولانی، راه‌های دیگر افزایش اعتبار داده‌ها بودند. از همان مصاحبه اولیه کدها و طبقات فرعی شکل گرفتند و سپس کاهش داده‌ها در تمام واحدهای تحلیل (کدها) ادامه یافت تا درون مایه‌ها ظهور یافتند. مصاحبه‌ها تا مرحله اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت. تحلیل محتوای کیفی با نرم افزار MAXQDA12 انجام شد.

برای جمع آوری داده‌های کمی، پرسشنامه وضعیت موجود با ۷۴ سوال طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای از خیلی زیاد تا خیلی کم طراحی گردید. جامعه آماری در این بخش مدیران کل و معاونین آنها و افراد شاغل در پست‌های هم‌تراز یا بالاتر در سطح ستادی وزارت آموزش و پرورش و همچنین مدیر کل، معاونین و روسای ادارات اداره کل آموزش و پرورش تهران و روساء و اعضای شورای معاونین مناطق ۱۹ گانه تابعه بودند. نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران به دست آمد و پرسش نامه‌ها بین ۲۰۲ نفر از افراد توزیع و جمع‌آوری گردید. برای معادلات ساختاری از نرم افزار smart pls3 و برای تعیین اعتبار الگو از نرم افزار SPSS25 استفاده شد. در این پژوهش اخذ رضایت نامه آگاهانه، حفظ اطلاعات هویتی و رعایت امانت داری در پیاده سازی محتوای مصاحبه‌ها به عنوان ملاحظات اخلاقی مد نظر قرار گرفت.

¹- tashakkori and teddlie

یافته‌ها

با طبقه بندی داده های بدست آمده از مصاحبه ها، در نهایت ۵ بُعد و ۳۱ مولفه برای ارتقاء رهبری اخلاقی و ۹ عامل اصلی و ۴۳ عامل فرعی تاثیر گذار بر ارتقاء رهبری اخلاقی شناسائی گردید (جدول ۱).

جدول ۱. ابعاد و مولفه های ارتقاء رهبری اخلاقی و عوامل موثر بر ارتقاء رهبری اخلاقی

ردیف	بُعد	مولفه	منابع نظری	کد مصاحبه شونده
۱	رفتارهای اخلاقی	پایبندی به ارزشها و اصول اخلاقی	کاظمی و حیدری (۱۴۰۰)	۱۵، ۱۶، ۱۰، ۱۱، ۱۷*
۲		توجه به منافع ذینفعان مختلف	همکاران (۱۴۰۰)	—
۳		توجه به عواقب و پیامدهای کوتاه مدت و بلند مدت اقدامات اخلاقی	-	۱۱۱، ۱۴، ۱۳، ۱۵
۴		توجه به رفاه و سلامتی کارکنان	-	۱۳، ۱۸، ۱۰، ۱۱
۵		مسئولیت پذیری	طیبی و همکاران (۱۴۰۰)	—
۶		نگرانی برای پایداری ۱	همکاران (۲۰۱۱)	۱۱۰، ۱۸، ۱۶، ۱۴، ۱۳

1- Concern for sustainability

*این مولفه به حفظ محیط زیست اشاره دارد

ردیف	بُعد	مؤلفه	منابع نظری	کد مصاحبه شونده
۷		خادمیت	حضرتی و معمار زاده (۱۳۹۳)	۱۱، ۱۸، ۱۱۰، ۱۱۴، ۱۱۳
۸		حمایت و پشتیبانی از پیروان	خدائی و همکاران (۱۴۰۰)	_____
۹		احترام گذاشتن به افراد	-	۱۱۱، ۱۱۲، ۱۱۰، ۱۴
۱۰		برخورد باز و گشوده نسبت به کارکنان	-	۱۱۱، ۱۹، ۱۱۴، ۱۴
۱۱		مدارا و برخورد منصفانه با کارکنان	-	۱۱۶، ۱۱، ۱۲
۱۲		تعاملات اخلاقی	بحث در مورد نحوه تصمیم گیری	-
۱۳	توضیح روشن در مورد مفهوم تصمیم / اقدام و موقعیت اخلاقی		-	۱۱۱، ۱۸، ۱۴، ۱۹
۱۴	تشریح هنجارها، انتظارات و مسئولیتها		تاجدار و صفر محمد لو (۱۳۹۸)	_____
۱۵	تنظیم انتظارات اخلاقی مثبت		-	۱۴، ۱۲، ۱۶
۱۶	توضیح وظایف افراد جهت مشارکت در اهداف مسئولانه		-	۱۱۰، ۱۹، ۱۱، ۱۱۶، ۱۱۱

ردیف	بُعد	مؤلفه	منابع نظری	کد مصاحبه شونده
		اجتماعی		
۱۷		ارائه رهنمود و بازخوردهای اخلاقی در مواجهه با چالش های اخلاقی	علیمحمدی و همکاران (۱۴۰۰)	۱۱۰، ۱۸، ۱۶، ۱۴، ۱۳
۱۸		بیان صریح و شفاف در مورد ارزشها و هنجارها	-	۱۵، ۱۱، ۱۳، ۱۶، ۱۴
۱۹	نهادینه سازی	پاسخگویی اعمال خود بودن با توجه به آموزش های دینی	-	۱۲، ۱۱، ۱۶
۲۰	شعائر دینی	فرهنگ دینی شخص	شیمانسکی و اولشوسکا (۲۰۲۱)	۱۷، ۱۱، ۱۸، ۱۳، ۱۱۰
۲۱		داشتن وجدان کاری		۱۱، ۱۹، ۱۱۰، ۱۱۱، ۱۶
۲۲		افزایش ظرفیت نقدپذیری		۱۱۰، ۱۸، ۱۶، ۱۴، ۱۳
۲۳	اخلاق فردی	فرهنگ پذیرش اشتباه		۱۱، ۱۸، ۱۱۰، ۱۴، ۱۳
۲۴		تلقی دانش آموزان به عنوان امانت	ایمانی و همکاران (۱۴۰۰)	_____
۲۵		علاقه مند بودن به شغل	قنبری و	۱۱۰، ۱۶، ۱۲

45 ارائه مدل ارتقاء رهبری اخلاقی در مدیریت ستادی وزارت آموزش و پرورش

ردیف	بُعد	مؤلفه	منابع نظری	کد مصاحبه شونده
			عبدالملکی (۱۴۰۰)	۱۹
۲۶		رعایت انضباط و دیسیپلین کاری	تاجدار و صفر محمد لو (۱۳۹۸)	_____
۲۷		خوش اخلاقی و گشاده رویی		۱۵، ۱۱۱، ۱۳
۲۸		داشتن عدالت و انصاف	بادله و همکاران (۱۳۹۹)، زنگ و خو (۲۰۲۰)	_____
۲۹		توجه به پتانسیل و توان علمی افراد در انتخاب و استخدام		۱۸، ۱۱، ۱۵، ۱۷
۳۰	شایسته پروری و شایسته گزینی	تجدید نظر در شیوه‌های جذب معلمان و مدیران		۱۴، ۱۸، ۱۱۱ ۱۹
۳۱		استخدام نیروهای جدید مسلط به روش‌های جدید آموزش و پژوهش	تاجدار و صفر محمد لو (۱۳۹۸)	۱۶، ۱۲، ۱۴
۳۲	الگوسازی	تعیین استانداردها و اصول اخلاقی صریح و شفاف	طیبی و همکاران (۱۴۰۰)	۱۷، ۱۱۱ ۱۱، ۱۳، ۱۱۰
۳۳	نقش‌ها	پرهیز از مدلسازی رفتارهای منفی و یا متضاد	-	۱۵، ۱۳، ۱۸ ۱۲، ۱۴
۳۴		عدم به کارگیری موارد و شرایط	ویسه و	_____

عوامل موثر بر ارتقاء رهبری اخلاقی

ردیف	بُعد	مؤلفه	منابع نظری	کد مصاحبه شونده
		استثنا برای رهبران	همکاران (۱۴۰۰)	
۳۵	انگیزشی	اشتراک گذاری رهبری	بادله و همکاران (۱۳۹۹)	۱۵، ۱۹، ۱۳، ۱۲، ۱۴
۳۶		تقسیم قدرت	-	۵، ۱۷، ۱۸، ۱۴، ۱، ۱۶
۳۷		مشارکت و مشاوره دادن کارکنان در مسائل تخصصی	نوری (۱۳۹۸)	۱۴، ۱۱۱، ۱۵، ۱۳
۳۸		اشتراک گذاری تجارب	-	۱۹، ۱۲، ۱۱، ۱۵، ۱۷
۳۹		مشورت پذیری	-	۱۱۱، ۱۷، ۱۸، ۱۱۵
۴۰		توجه به نظرات خبرگان	تاجدار و صفر محمد لو (۱۳۹۸)	۱۹، ۱۳، ۱۷، ۱۱۱، ۱۱۰
۴۱		ارتباط گیری مشارکتی	-	۱۳، ۱۹، ۱۱
۴۲		تفویض اختیار	-	۱۳، ۱۷، ۱۳
۴۳		پاسخگویی	-	۱۳، ۱۱۱، ۱۹، ۱۲، ۱۱۴
۴۴			پاداش دهی (تنبیه) به	رحیمی و

47 ارائه مدل ارتقاء رهبری اخلاقی در مدیریت ستادی وزارت آموزش و پرورش

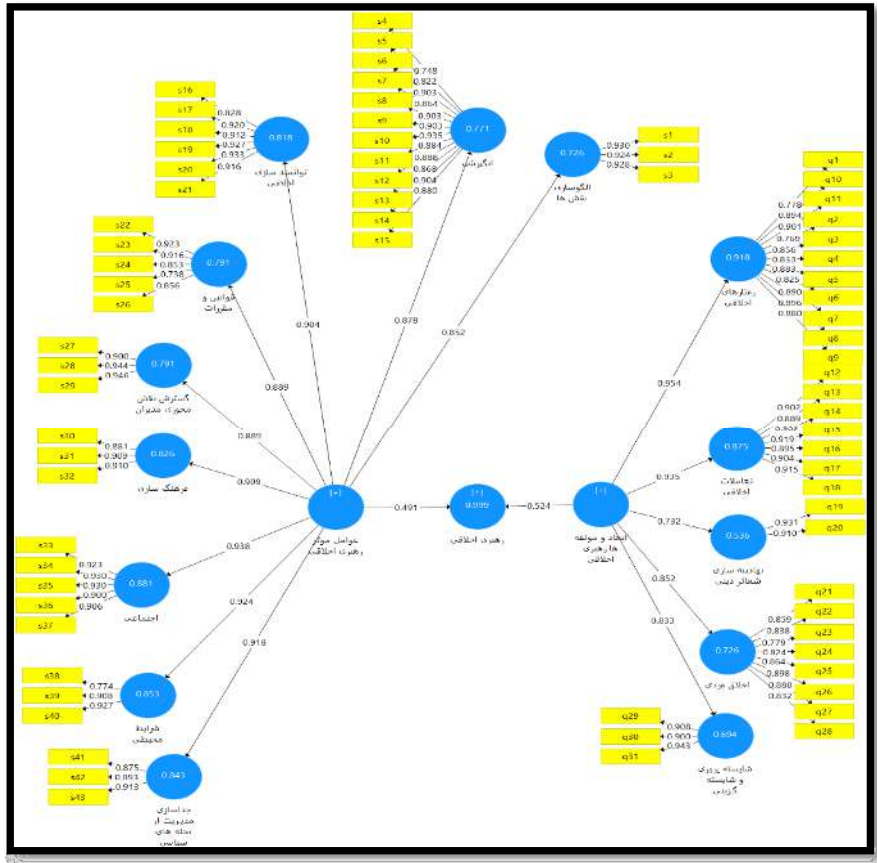
ردیف	بُعد	مؤلفه	منابع نظری	کد مصاحبه شونده	
		رفتارهای اخلاقی (غیر اخلاقی)	همکاران (۱۳۹۶)		
۴۵		اختیار و آزادی عمل متوازن	کریمی (۱۳۹۶)	۱۴، ۱۵، ۱۷، ۱۶	
۴۶		کمک به یادگیری رفتارهای اخلاقی	توسلی و همکاران (۱۳۹۸)	_____	
۴۷	توانمند سازی اخلاقی	مشارکت پیروان در تصمیم گیری	قنبری و عبدالملکی (۱۴۰۰)	۱۵، ۱۱۱، ۱۳	
۴۸		توجه به نظرات و طرز فکر افراد		۱۸، ۱۲، ۱۴ ۱۹، ۱۵	
۴۹		بیان اطمینان و اعتماد به کارکنان	علی محمدی و همکاران (۱۴۰۰)	۱۱، ۱۹، ۱۲، ۱۸	
۵۰		تعیین اهداف انگیزاننده و واقعی	-	۱۳، ۱۱، ۱۱۱ ۱۶، ۱۸	
۵۱		توجه و فراهم نمودن فرصت جهت توسعه فردی پیروان	-	۱۳، ۱۹، ۱۶ ۱۲۱	
۵۲		ایجاد امنیت روانشناختی	-	۱۱۰، ۱۱، ۱۲ ۱۷	
۵۳		قوانین و مقررات	توجه به عواقب و پیامدهای کوتاه مدت و بلند مدت اقدامات	-	۱۷، ۱۸، ۱۵ ۱۴، ۱۶

ردیف	بُعد	مؤلفه	منابع نظری	کد مصاحبه شونده
۵۴		ارائه خدمات رفاهی به کارکنان	-	۱۴، ۱۶، ۱۵، ۱۱۳
۵۵		رصد رفتارها و قوانین و مقررات	-	۱۱۱، ۱۲، ۱۱، ۱۱۰، ۱۷
۵۶		تدوین منشور اخلاقی در وزارت خانه و مناطق آموزش و پرورش	-	۱۱۰، ۱۶، ۱۲، ۱۹
۵۷		دایر نمودن کمیته اخلاق در وزارت آموزش و پرورش	-	۱۹، ۱۱، ۱۵، ۱۴، ۱۱۰
۵۸	گسترش	ایجاد انگیزه در مدیران مناطق و مدارس		۱۹، ۱۷، ۱۶، ۱۲
۵۹	نقش محوری مدیران	انتخاب بهترین و شایسته‌ترین افراد به عنوان مدیران		۱۳، ۱۹، ۱۱، ۱۵، ۱۴
۶۰		علمی عمل کردن مدیران	خانی جزئی و همکاران (۱۳۹۸)	۱۲، ۱۵، ۱۶
۶۱	فرهنگ	آموزش فرهنگ صحیح با استفاده از آموزه‌های دینی		۱۱۰، ۱۷، ۱۹، ۱۸، ۱۳
۶۲	سازی	حفظ ارزش و اعتبار و مقام معلم) مدیر آموزش و پرورش (پرورش) نزد دیگران		۱۵، ۱۳، ۱۸، ۱۲، ۱۴

ردیف	بُعد	مؤلفه	منابع نظری	کد مصاحبه شونده
۶۳	اجتماعی	ایجاد پیوست‌نگار فرهنگی	کاظمی و حیدری (۱۴۰۰)	۱۵، ۱۳، ۱۴ ۱۶، ۱۹
۶۴		همراهی و همدلی کارکنان با رهبر	علیمحمدی و همکاران (۱۴۰۰)	_____
۶۵		محیط کاری سالم بدور از تنش های روزمره		۱۵، ۱۱۱، ۱۳
۶۶		محبوبیت و ارزشمندی اجتماعی		۱۱، ۱۹، ۱۰ ۱۱۱، ۱۶
۶۷		روابط عمومی قوی با محیط اجتماعی		۱۱۱، ۱۴، ۱۳ ۱۵
۶۸		نوع دوستی		۱۳، ۱۸، ۱۰
۶۹		شرایط محیطی	تأثیر مستقیم کار و محیط	کادوزیر (۲۰۱۲)، بنی هاشمی و داوودی (۱۳۹۴)
۷۰	ایجاد شرایط آموزشی و کاری استاندارد		آرار و همکاران (۲۰۱۶)	۱۱، ۱۹، ۱۲، ۱۸
۷۱	جغرافیای شهر			۱۳، ۱۱، ۱۱ ۱۶، ۱۸
۷۲	جداسازی	انتصاب بر اساس توانایی‌ها نه	گالاگر و تسودین	_____

ردیف	بُعد	مؤلفه	منابع نظری	کد مصاحبه شوونده
	مدیریت از نحله های سیاسی	وابستگی های سیاسی	(۲۰۱۰)	
۷۳		میانروی در سیاست	-	۱۱، ۱۹، ۱۸، ۱۲
۷۴		آزادی سیاسی در بیان افکار	قنبری و عبدالملکی (۱۴۰۰)	۱۱۰، ۱۶، ۱۲، ۱۹

همانطور که در جدول ۱ مشخص است در این پژوهش ۱۹ منبع به صورت تک مورد یا چند مورد به مؤلفه های ارتقاء رهبری اخلاقی و عوامل موثر بر رهبری اخلاقی اشاره کرده اند. برای پاسخ به سؤال مدل مناسب برای ارتقاء رهبری اخلاقی مدیران ستادی وزارت آموزش و پرورش، در بخش کمی، داده های حاصل از توزیع پرسشنامه بین تعداد ۲۰۲ نفر نمونه آماری، با استفاده از روش معادلات ساختاری تحلیل شد و بار عاملی و ضریب تعیین مدل ارتقاء رهبری اخلاقی مدیران ستادی وزارت آموزش و پرورش و همچنین ضریب معناداری مدل بدست آمد.



شکل ۱. بار عاملی و ضریب تعیین مدل ارتقاء رهبری اخلاقی مدیران ستادی وزارت آموزش و پرورش

بحث و نتیجه‌گیری

مقام معظم رهبری در سی و چهارمین اجلاس سراسری روسا و مدیران آموزش و پرورش سراسر کشور (۱۳۹۹) در اهمیت سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و لزوم توجه جدی به اجرایی شدن این سند بیاناتی خطاب به همه مسئولین و دست‌اندرکاران وزارت آموزش و پرورش بیان فرمودند: همه مدیران و معلمان باید سند تحول را بشناسند و برای اجرای دقیق آن انگیزه پیدا کنند. آنچه مهم است این است که برنامه ریزی برای اجرای کامل سند باید صورت بگیرد و مدیریت‌های کلان آموزش و پرورش و شورای عالی آموزش و پرورش، در این زمینه مسئولیت دارند که برنامه ریزی بکنند. طوری تبیین و تنظیم و اجراء گردد که زمان بندی و تعیین شاخص‌های پیشرفت مشخص شوند؛ متقن باشد و همه هدف‌های عملیاتی را پوشش دهد تا زمینه ساز پرورش افرادی مومن، خردمند، اندیشمند و دارای اخلاق اسلامی و اهل عمل شود. بعضی از تعبیرات نسبتاً دور از ذهن هم در این اهداف و راهبردها هست که عرض کردم این‌ها بایستی ساده، روشن، و مبین (باشد)، معلوم باشد که چه می‌خواهیم. این کارها باید انجام بگیرد. سند را طوری تنظیم بکنید که برای همه افراد جذاب باشد که نگاه کنند، یاد بگیرند، بفهمند. در آموزش و پرورش "پرورش" عقب است؛ یعنی این را بدون هیچ ملاحظه‌ای آدم قاطعانه می‌تواند بگوید. متأسفانه مدت‌هاست که با همه تأکیدی که در این زمینه شده، بحث پرورش بحث عقب مانده است؛ یعنی واقعاً به مسئله پرورش، به بخش پرورش توجه لازم و اهتمام لازم نشده که باید بشود (سایت شورای عالی آموزش و پرورش، ۱۴۰۱).

سند تحول بنیادین آموزش و پرورش بر اساس مبانی وجودی انسان اقدام به معرفی ابعاد و ساحت‌های تربیتی ۶ گانه برای انسان نموده که عبارتند از: ساحت تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی، ساحت تربیت اجتماعی و سیاسی، ساحت تربیت زیستی و بدنی، ساحت تربیت زیبایی‌شناختی و هنری، ساحت تربیت اقتصادی و حرفه‌ای، ساحت تربیت علمی و فناوری (علیمحمدی و همکاران، ۱۴۰۰).

تربیت اخلاقی از جمله نیازهای جوامع بشری در طول تاریخ بوده است؛ از این رو یکی از موضوعاتی است که متفکران بزرگ در باره آن اندیشیده‌اند و حاصل آن تکاپوی فکری، رویکردها و شیوه‌های گوناگون است. در سطح مواجهه فلسفی با موضوع تربیت اخلاقی،

درگیری های فکری و نظری بسیار شدید است تا جایی که طیف وسیعی از دیدگاهها را از تردید در امکان و ضرورت تحقق تربیت اخلاقی تا باور به امکان و ضرورت تربیت اخلاقی در بر می گیرد. در عصر حاضر توجه عمیق و اساسی به اخلاق و تربیت اخلاقی صورت گرفته و در سطح نظریه پردازی تربیتی، تلاش دانشمندان برای نظریه پردازی و تبیین راهکارهای عملی برای تربیت انسان متخلق به ارزش های اخلاقی یا فاعل اخلاقی بوده که به تولید نظریه ها و رویکردهای مختلفی منجر شده است. برخی از مهمترین رویکردهای تربیت اخلاقی که در مجامع علمی مطرح شده است عبارتند از: رویکرد منش، رویکرد بحث بر روی معماهای اخلاقی مبتنی بر نظریه رشدی-شناختی، رویکرد شفاف سازی ارزش ها، رویکرد مراقبت، رویکرد تحلیل ارزشها (گاردنر^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

با عنایت به اینکه در کشور ما تا کنون تحقیقات زیادی در زمینه رهبری اخلاقی در بین مدیران ستادی آموزش و پرورش نشده است، در این تحقیق ضمن بررسی سوابق پژوهش های انجام شده در سایر کشورها در زمینه اخلاق حرفه ای و بهره گیری از تجربیات و روش های به کار گرفته شده توسط محققین مختلف و همچنین نظر خبرگان علمی و تجربی، به شناسایی عوامل موثر بر رهبری اخلاقی و ارائه مدل ارتقاء رهبری اخلاقی در این زمینه پرداخته شده است. در این پژوهش ۵ بعد برای رهبری اخلاقی و ۹ عامل اصلی به عنوان عوامل موثر برای ارتقاء رهبری اخلاقی شناسایی گردید. همچنین برای این ابعاد ۳۱ مولفه و برای عوامل موثر ۴۳ عامل فرعی شناسایی شد و در آخر مدل ارتقاء رهبری اخلاقی در مدیریت ستادی وزارت آموزش و پرورش ترسیم گردید. در بخش دوم با استفاده از روش معادلات ساختاری میزان تاثیر هر بُعد و عامل موثر بر رهبری اخلاقی مشخص گردید در نهایت بعد رفتارهای اخلاقی با ضریب ۰,۹۵۴ بیشترین تاثیر را بر رهبری اخلاقی و عامل اجتماعی با ضریب ۰,۹۳۸ تاثیر بیشتری بر ارتقا رهبری اخلاقی داشتند نتایج این تحقیق با تحقیقات ایمانی و همکاران (۱۴۰۰)، قنبری و عبدالملکی (۱۴۰۰)، تاجدار و صفر محمد لو (۱۳۹۸)، بادله و همکاران (۱۳۹۹) و زنگ و خو (۲۰۲۰) همسو بود.

¹ -Gardner

منابع

- ایمانی، محمد تقی. یوسفی، زهره. شریفی، اصغر. (۱۴۰۰). ارائه مدل پیش‌بینی رهبری اخلاقی بر اساس متغیرهای هنجاری و فردی (رفتاری)، **مشاوره شغلی و سازمانی**، ۱۳(۱): ۱۸۳-۲۰۰.
- بادله، علیرضا. نعمتی، سمیه. حسینی، حسن. (۱۳۹۹). رابطه رهبری اخلاقی مدیران مدارس با سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان دوره ابتدایی، **مدیریت مدرسه**، ۸(۱): ۹۷-۱۱۴.
- تاجدار، سمیرا و صفر محمملو، شیما. (۱۳۹۸). بررسی رابطه رهبری اخلاقی و توانمندسازی روانشناختی با توجه به نقش تعدیلگری رفتار شهروندی سازمانی، **دستاورد های نوین در مطالعات علوم انسانی**، ۱۷(۲): ۶۱-۷۶.
- حبیبی، شهربانو. محمد داوودی، امیرحسین. محمدخانی، کامران. (۱۴۰۰). ارائه مدل ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران، **تحقیقات مدیریت آموزشی**، ۱۲(۳): ۲۹۳-۳۰۷.
- خدایی، ارشیا. فرهی، علی. طاهرپور کلانتری، حبیب‌الله. بازرگان، عباس. زاهدی، سید محمد. (۱۴۰۰). ساخت و اعتباریابی ابزار سنجش رهبری اخلاقی مدیران بخش دولتی ایران، **پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**، ۱۲(۳): ۳۹-۹.
- رستگار، سحر. عنایتی، ترانه. (۱۳۹۹). رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۵(۱): ۹۹-۱۰۷.
- رجب‌دری، حسین. مالیر، مریم. خرمین، منوچهر. (۱۴۰۰). رابطه رهبری اخلاقی و خلاقیت کارکنان: نقش تعدیل‌گر ارتباط مدیر و کارکنان، **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۶(۲): ۱۰۸-۱۱۴.
- زارع، امین. رضائی قطب آبادی، علی. فرهادی، پیام. (۱۳۹۸). تاثیر رهبری خودکامه بر سکوت و رفتارهای کاری مخرب: تبیین نقش میانجی‌گر معضلات درک شدن اشتباه، **چشم انداز مدیریت دولتی**، ۱۰(۱): ۱۷۱-۱۸۷.
- سلیم زاده، کمال. محمدی، اسفندیار. سلیم زاده، جمال. محمدی، اسفندیار. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر رهبری استراتژیک بر نوآوری استراتژیک با نقش تعدیل‌گر هوشیاری کارآفرینانه (مطالعه موردی: شرکت های تولیدی استان ایلام)، **آینده پژوهی مدیریت**، ۳۱(۲): ۱۴۱-۱۲۲.
- شفیع زاده، حمید. اسلامی، فرشته. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری اخلاقی مدیران مدارس با کیفیت زندگی کاری معلمان، **مدیریت فرهنگی**، ۱۰(۳): ۱۰۹-۱۲۲.
- طیبی، سعید. شجاعی، سامره. چراغعلی، محمود رضا. (۱۴۰۰). الگوی ساختاری جو اخلاقی مبتنی بر رهبری پدرسالارانه در ادارات کل آموزش و پرورش استان‌های شمالی کشور، **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۵(۱): ۲۱۲-۱۸۹.
- عباس پور، محمدرضا. اکبری، احمد. زیرک، مهدی. مؤمنی مهمویی، حسین. (۱۳۹۹). طراحی مدل مطلوب رهبری اصیل برای مدیران مدارس، **مدیریت مدرسه**، ۸(۴): ۲۷-۱.

علیمحمدی، سعیده. صالحی، مسلم. احمدی، عبدالله. امیریان زاده، مؤگان. (۱۴۰۰). تدوین و ارزیابی مدل رهبری اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش استان فارس: رویکرد ترکیبی، **مدیریت بر آموزش سازمانها**، ۱۰ (۲): ۱۳-۵۰.

قنبری، سیروس. عبدالملکی، جمال. (۱۴۰۰). نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی‌گری فضیلت سازمانی، **فرهنگ در دانشگاه اسلامی**، ۱۱ (۳۸): ۴۷-۶۶.

مجدزاده، منور. هویدا، رضا. رجایی پور، سعید. (۱۳۹۸). شناسایی و اعتباریابی ابعاد و مؤلفه‌ها و ارزیابی میزان اعمال رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه، **مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی**، ۱۲ (۲): ۲۶۷-۲۹۴.

ویسه، صید مهدی. کرامتی، حسین. شیری، اردشیری. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران بر ایجاد اصالت کار با لحاظ کردن نقش میانجی حمایت سازمانی درک‌شده (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول)، **فرهنگ در دانشگاه اسلامی**، ۱۱ (۳۸): ۳-۲۴.

Ahmad, S., Islam, T., Sadiq, M., & Kaleem, A. (2021). Promoting green behavior through ethical leadership: a model of green human resource management and environmental knowledge, **Leadership & Organization Development**, 14 (1):13-22.

Aljbour, H. (2020). The extent of practicing ethical leadership by public secondary school principals in Amman, **Journal of Education and Practice**, 11(4): 57-63.

Arar, K., Haj, I., Abramovitz, R. and Oplatka, I. (2016), Ethical leadership in education and its relation to ethical decision-making: The case of Arab school leaders in Israel, **Journal of Educational Administration**, 54 (6): 647-660.

Boydak Özkan, M., Yavuz Özdemir, T., & Yirci, R. (2017). Ethical Leadership Behaviours of School Administrators from Teachers' Point of View, **Foro de Educación**, 15(2): 161-184.

Carrington, S., & Kimber, M. (2020). Ethical leadership for inclusive schools, **Australian Educational Leader**, 42(2): 10-14.

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.

Luthra, A., & Dahiya, R. (2015). Effective Leadership is all About Communicating Effectively: Connecting, Leadership and Communication, **International Journal of Management and Business Studies**, 5(3): 43-48.

Markey, K., Ventura, C. A. A., Donnell, C. O., & Doody, O. (2021). Cultivating ethical leadership in the recovery of COVID-19, **Journal of nursing management**, 29(2): 351-355.

McKimm, J., & McLean, M. (2020). Rethinking health professions' education leadership: Developing 'eco-ethical' leaders for a more sustainable world and future, **Medical teacher**, 42(8): 855-860.

Zeng, J., & Xu, G. (2020). Ethical leadership and young university teachers' work engagement: a moderated mediation model, **International journal of environmental research and public health**, 17(1): 21.

Designing a model for promotion of ethical leadership in the Management of the headquarters of the Ministry of Education

*Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University Garmsar Branch
Vol.17, No 1, spring2023, No.61*

Designing a model for promotion of ethical leadership in the Management of the headquarters of the Ministry of Education

**Alireza Soltanifard¹, Amir Hosein Mohammad Davodi²,
Nadergholi Ghourchian³**

Abstract:

Purpose: This research was conducted with the aim of providing a model for promoting ethical leadership in the management of the Ministry of Education.

Method: The purpose of this research is development-applied type of mixed studies (qualitative-quantitative) in which thematic analysis method was used in the qualitative part to identify the dimensions, components and factors, and in the quantitative part descriptive - survey method was used. The statistical population in the qualitative section included university faculty members in the fields of educational management, as well as senior managers in the Ministry of Education, which reached theoretical saturation with 14 interviews. In the quantitative section, 202 general managers and assistants at the staff level of the Ministry of Education were selected as a sample using Cochran's formula. The validity of the questionnaire was confirmed by the CVR method. Cronbach's alpha with a coefficient of 0.802 shows the high reliability of this questionnaire.

Findings: In the qualitative part 5 dimensions, 31 components as well as 9 factors and 43 sub-factors were identified, descriptive-survey method was used in the quantitative part. According to the results of the research model, it showed that among the dimensions of ethical behavior with a coefficient of 0.95, and among the factors, the separation of management from political actions has the highest importance and priority in promoting ethical leadership. Also, the validation of the model was evaluated through internal and external validity.

Conclusion: Staff management in the Ministry of Education can better implement the guidelines of the Fundamental Transformation of Education document through the use of ethical leadership components.

Keywords: leadership, ethics, promotion of ethical leadership, education.

1-PhD student in Educational Management, Department of Educational Management, Faculty of Management and Economics, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2- Associate Professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran. and Visiting Professor of Research and Sciences Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding author)

3. Full Professor and Director of the Doctoral Department of Educational Management and Higher Education, Faculty of Management and Economics, Science & Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran.