

رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهر تهران

سحر مهرپارسا^۱

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهر تهران بود. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ (۱۳۵۳ نفر) بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۹۸ نفر (۱۵۹ زن و ۱۳۹ مرد) با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی (دی‌هوق و دن‌هارتگ، ۲۰۰۸) و عملکرد مدیران (پاترسون، ۱۹۹۲) استفاده شد که روایی صوری و محتوایی آن‌ها تأیید و پایایی آن‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۷ محاسبه شد. داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS-22 و با روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. همچنین بین مولفه‌های رهبری اخلاقی یعنی انصاف، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت با عملکرد مدیران مدارس رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. علاوه بر آن رهبری اخلاقی و همه مولفه‌های آن توانایی پیش‌بینی معنادار عملکرد مدیران مدارس را داشتند ($P < 0/05$). بنابراین برای بهبود عملکرد مدیران مدارس می‌توان میزان رهبری اخلاقی و مولفه‌های آن را از طریق کارگاه‌های آموزشی ارتقاء بخشید.

کلید واژه‌ها: رهبری اخلاقی، عملکرد مدیران، مدارس.

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۷/۱۱ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱۰/۵

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران.
s.mehrparsa@gmail.com

مقدمه

قدرت و ثروت اصلی هر کشوری بعد از وابستگی به منابع طبیعی، داشتن نیروی انسانی دانا و برخوردار از علم و دانش می‌باشد. منابع انسانی در سازمان‌ها دارای دانش‌ها، مهارت‌ها و تجربه‌هایی هستند که تمام مزایای رقابتی برای سازمان بوجود آورده و در عین حال به توسعه و رشد کشور کمک می‌کنند. اساساً اهمیت نیروی انسانی به‌عنوان مهمترین عامل در زنجیره عملیاتی هر سازمان مدت‌هاست که به اثبات رسیده و سازمان‌هایی که موفقیت‌های چشمگیری داشته‌اند، توجه به این موضوع را سرلوحه کارهای خود قرار داده‌اند (بنیسی، ۱۳۹۶). در حال حاضر موفقیت سازمان‌ها به طور مستقیم به استفاده مؤثر از منابع انسانی بستگی دارد. انسان هم عامل کار و هم خالق آن است، لذا نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می‌گیرد. از سوی دیگر عملکرد هر فرد در هر موقعیتی که قرار دارد نشانگر بینش و آگاهی آن شخص نسبت به آن موقعیت و یا مساله خاص است (حمیدی، ساکی، موحدی‌نسب و محب‌زاده، ۱۳۹۳). چهار متغیر معرف عملکرد هستند که در ارزیابی موفقیت یک شخص یا سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد که شامل اثربخشی، کارایی، توسعه و رضایت هستند. عملکرد یعنی آنچه که افراد در یک سازمان انجام می‌دهند و شیوه‌ای که آن افراد بر عملکرد سازمان اثر می‌گذارند (بی، ما، مولالی و سولومون^۱، ۲۰۱۹). مسئولیت‌های مدیران ایجاب می‌نماید که عملکرد آنان هم کارآمد و هم اثربخش باشد و دلیل عمده برای استخدام مدیران این است که آنها اعضای سازمان را برای رسیدن به اهداف سازمانی یاری می‌رسانند. بنابراین در سال‌های اخیر ارزیابی عملکرد مدیران به‌عنوان یکی از مفاهیم مهم مدیریت تبدیل شده و با فرهنگ سازمان‌های پیشرو عجین شده است که ضمن ارتقای پاسخگویی، میزان تحقق اهداف و برنامه‌های هر سازمان را مشخص می‌کند (کلار^۲، ۲۰۱۷). عملکرد همان بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر است و میزان تلاش و حدود موفقیت کار در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کند. همچنین به‌عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده

-
1. Bai, Ma, Mullally & Solomon
 2. Clare

است که یک فرد در طول یک دوره معین از زمان انجام می‌دهد (اگاروال و بویسون^۱، ۲۰۱۶). عملکرد پیامدی از تأثیر متقابل توانایی و انگیزش است. توانایی و انگیزش می‌توانند به عملکرد منتهی شوند، اما موانع سازمانی می‌توانند آنها را مهار کنند. عملکرد شغلی خوب به توانایی و انگیزه نیاز دارد. بازدارنده‌های سازمانی مانند آموزش ضعیف می‌توانند در عملکرد شغلی خوب مداخله کنند. عملکرد شغلی دو مؤلفه را دربرمی‌گیرد. مؤلفه اول عملکرد وظیفه‌ای است که نیازمندی‌ها و الزامات شغلی را منعکس می‌کند و مؤلفه دوم عملکرد زمینه‌ای است که فعالیت‌های تعریف نشده و نامشخص نظیر کار تیمی و حمایتی را دربرمی‌گیرد (الدا، اندریو و سارتو^۲، ۲۰۱۷).

یکی از عواملی که بر عملکرد مدیران تأثیر می‌گذارد، رهبری اخلاقی است. عملکرد نهایی سازمان منوط به عملکرد تک‌تک افراد درون سازمان به‌خصوص مدیران است و به این منظور برای افزایش بهره‌وری کارکنان همواره می‌بایست بسیاری از جنبه‌های مؤثر بر عملکرد مدیران را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. از این رو مطالعه رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران در مدارس به‌عنوان مهمترین نهادی که جوامع جهت رشد، توسعه و رقابت‌پذیری نیاز دارند، الزامی است (مشبکی، عندلیب اردکانی و عندلیب اردکانی، ۱۳۹۰). پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کاری و مدیریت و رهبری اخلاقی معطوف ساخته است. رهبری اخلاقی در محیط کار منافع بسیار زیادی اعم از منافع اخلاقی و عملکردی برای رهبران و مدیران، سازمان‌ها و کارکنان دارد (مقتدایی و تاجی، ۱۳۹۶). ضرورت توجه سازمان‌ها به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می‌شود که در پژوهش‌های به عمل آمده نتایج مثبت رهبری اخلاقی برای سازمان‌ها ثابت شده است و این نوع از رهبری باعث تمایل پیروان به گزارش مشکلات به مدیریت می‌شود (اناکویا، مؤسس، لیولا، سالانو و ایوادی^۳، ۲۰۱۸). رهبری اخلاقی ارزش ویژه‌ای دارد و این سازه در حال تبدیل شدن به مهمترین ابزاری است که رهبران می‌توانند به وسیله آن بر افراد و عملکرد آنها تأثیر داشته باشند. مقتضای این نوع از رهبری توسعه

-
1. Aggarwal & Boyson
 2. Alda, Andreu & Sarto
 3. Onakoya, Moses, Lyiola, Salau & Ayoade

استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی بر رفتار آنان است (ون گیلز، ون کواکوبک، ون کنیپنبرگ، ون دیجکی و دی کرم^۱، ۲۰۱۵). رهبر اخلاقی فردی با اخلاق و مدیری اخلاقی است و این رهبری تأثیر مثبتی بر رضایت کارکنان دارد. با توجه به اینکه رهبران اخلاقی برای انتخاب عادلانه و ایجاد محیط‌های کاری راحت تلاش می‌کنند و علاقمند به احساسات کارکنان هستند، لذا فرض می‌شود که کارکنان در مورد سازمان خود دید مثبت دارند و در موفقیت سازمان سهیم می‌شوند. در واقع اخلاقی عمل کردن رهبران منجر به کارایی و اثربخشی بیشتر کارکنان خواهد شد (چن و هو^۲، ۲۰۱۶). رهبری اخلاقی را می‌توان به‌عنوان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی‌های شخصی دیگران و ترکیبی از توانایی‌های صداقت، قابلیت اطمینان، اعتماد، صمیمیت، روابط متقابل، تصمیم‌گیری دموکراتیک و حمایت از مشارکت شرح داد. همچنین رهبری اخلاقی، ارزش‌های اخلاقی رهبر و عمل به این ارزش‌ها را در خود دارد. رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درستکار شناخته می‌شوند که تصمیم‌های متعادل و خوب می‌گیرند (باویک، تانگ، شائو و لام^۳، ۲۰۱۸). رهبری اخلاقی دارای سه بعد انصاف، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت است. بعد اول اخلاق‌مداری یا انصاف است که چنین رهبرانی تصمیم‌های اصولی و منصفانه اتخاذ می‌کنند و در محیط کار عدالت برپا می‌کنند. بعد دوم شفافیت نقش نامیده می‌شود که بر اساس آن رهبران اخلاقی به صورت شفاف عمل می‌کنند، ارتباطات باز ایجاد می‌کنند و پیراوان را به رفتار اخلاقی ترغیب و تشویق می‌کنند. بعد سوم تسهیم قدرت است و رهبران اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها به زیردستان خود اجازه اظهارنظر داده و به ایده‌ها و نگرانی‌های آنها گوش می‌دهند (دی‌هوک و دن‌هارتگ، ۲۰۰۸).

درباره رهبری اخلاقی و عملکرد مدیران پژوهش‌های زیادی انجام شده، اما پژوهش‌های اندکی به بررسی رابطه آنها پرداختند که در ادامه مهمترین پژوهش‌های مرتبط با رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران شرح داده می‌شوند. خوخار و زیالرحمان^۴ (۲۰۱۷) ضمن پژوهشی با عنوان پیوند رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان: نقش میانجیگری رفتار شهروندی سازمان و رفتار

-
1. VanGils, VanQuaquebeke, VanKnippenberg, VanDijke & DeCremer
 2. Chen & Hou
 3. Bavik, Tang, Shao & Lam
 4. Khokhar & Zia-ur-Rehman

کارکنان کارآمد به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیم و با واسطه رفتارهای شهروندی سازمان و رفتار کارکنان بر عملکرد کارکنان تأثیر غیرمستقیم داشت. در پژوهشی دیگر مدانچیان، حسین، نوردین و طاهر دوست^۱ (۲۰۱۶) ضمن بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی، اثربخشی رهبری و عملکرد سازمانی گزارش کردند که بین رهبری اخلاقی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. مالیک، اویس، تیمسال و کورشی^۲ (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان: نقش میانجی ارزش‌های سازمانی به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی به صورت مستقیم و به صورت غیرمستقیم با میانجی ارزش‌های سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معنادار داشت. همچنین عموشاهی و کریمی (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی با عنوان رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند که بین رهبری اخلاقی و برخی مولفه‌های آن با عملکرد شغلی رابطه معنادار مستقیم وجود داشت. مجدزاده، هویدا و رجائی‌پور (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی با عنوان مدل ساختاری روابط رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی با میانجی اخلاق حرفه‌ای آنان در واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی ۸۰ درصد از واریانس متغیر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی را تبیین کرد. در پژوهشی دیگر درخشانمهر، جبارزاده کنگرلوئی، بحری ثالث (۱۳۹۷) ضمن بررسی رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل با نقش تعدیل‌کننده اخلاق حرفه‌ای گزارش کردند که بین رهبری اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای و عملکرد حسابرسان رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان به این نتیجه رسیدند که وضعیت رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنادار داشت و رهبری اخلاقی توانست ۵۵ درصد از عملکرد کارکنان را تبیین کند.

از آنجایی که عملکرد مدیران مدارس یکی از شاخص‌ها و ملاک‌های مهم کارایی نظام آموزشی است و با توجه به اینکه در شرایط انتخاب و گزینش مدیران ملاک معتبری برای مهارت‌های مورد نیاز آنان پیش‌بینی نشده است، لذا بررسی عملکرد مدیران مدارس و تحلیل

1. Madanchian, Hussein, Noordin & Taherdoost

2. Malik, Awais, Timsal & Qureshi

عوامل مربوط به آن اساسی ترین موضوعات پژوهشی در نظام آموزش و پرورش است. همچنین مدیران مدارس نقش بسیار مهمی در برنامه ریزی، رهبری، هماهنگی، نظارت، ارزشیابی و برقراری روابط مؤثر با دانش آموزان و کارکنان مدرسه دارند و در توفیق کارکنان و سلامت جسمی، روانی، اخلاقی و پیشرفت علمی دانش آموزان تأثیر زیادی دارند. بنابراین باید در انتخاب و انتصاب آنان دقت کافی به عمل آید و این نقش را به افرادی که با تقوی و کاردان و با تجربه و برخوردار از هنر و علم مدیریت و تعلیم و تربیت هستند، سپرد. در این میان نباید نقش مدیران مدارس را به عنوان مهمترین عامل تعیین کننده در نحوه استفاده صحیح از منابع و امکانات موجود جهت دستیابی به اهداف عالی سازمان نادیده شمرد. به همین دلیل می توان گفت که رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران می توان گفت که رابطه رهبری اخلاقی مدیر با عملکرد مدیران مدارس در میزان بهبود کارکرد مدرسه امری اجتناب ناپذیر است. در نتیجه پژوهش حاضر با هدف بررسی رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهر تهران انجام شد.

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهر تهران رابطه وجود دارد.
- ۲- بین مولفه های رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهر تهران رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ (۱۳۵۳ نفر) بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۹۸ نفر (۱۵۹ زن و ۱۳۹ مرد) با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. در این روش نمونه گیری پس از تهیه لیست مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر تهران به تفکیک جنسیت، به روش همان نسبت جامعه، نمونه های مرد و زن به روش تصادفی نمونه گیری شد. پیش از تکمیل کردن پرسشنامه ها به مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر تهران رعایت نکات اخلاقی از جمله اصل رازداری، محرمانه ماندن اطلاعات شخصی، حفظ حریم آزمودنی ها و تحلیل داده ها به صورت کلی بیان و از آنان رضایت نامه کتبی شرکت آگاهانه در پژوهش گرفته شد. نحوه اجرای پژوهش به این صورت بود که ابتدا به اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران هماهنگی جهت پژوهش به عمل آمد و سپس لیست همه مدیران تهیه و نمونه گیری انجام و سپس به مدارس مورد نظر مراجعه و از مدیران خواسته شد تا با نهایت

دقت به پرسشنامه‌ها پاسخ دهند. لازم به ذکر است که به آنان گفته شد که هیچ پاسخ صحیح و غلطی وجود ندارد و بهترین پاسخ، پاسخی است که گویای وضعیت واقعی آنها باشد و میانگین زمان تکمیل کردن پرسشنامه‌ها برای هر فرد حدود ۱۰ دقیقه بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد.

پرسشنامه رهبری اخلاقی: پرسشنامه رهبری اخلاقی توسط دی‌هوک و دن‌هارتگ^۱ (۲۰۰۸) ساخته شد. این ابزار دارای ۱۲ گویه و ۳ بعد انصاف (۵ گویه)، شفاف‌سازی نقش (۳ گویه) و تسهیم قدرت (۴ گویه) است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه و نمره بالاتر حاکی از رهبری اخلاقی بیشتر است. دی‌هوک و دن‌هارتگ (۲۰۰۸) روایی صوری و محتوایی ابزار را تأیید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش کردند. نصراصفهان‌ی، غضنفری و عامری‌نسب (۱۳۹۲) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کردند.

پرسشنامه عملکرد مدیران: پرسشنامه عملکرد مدیران توسط پاترسون^۲ (۱۹۹۲) ساخته شد. این ابزار دارای ۱۵ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه و نمره بالاتر حاکی از عملکرد بهتر مدیران است. پاترسون (۱۹۹۲) روایی سازه ابزار را تأیید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش کرد. وثوقی‌نیری، روح‌الهی و محمدحسین (۱۳۹۵) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کردند.

در پژوهش حاضر روایی صوری و محتوایی هر دو پرسشنامه توسط پانزده نفر از متخصصان علوم تربیتی و روانشناسی تأیید و پایایی پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی و عملکرد مدیران با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۹۱ بدست آمد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS-22 در دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی برای توصیف توزیع متغیرها و در سطح استنباطی از روش‌های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه برای بررسی فرض‌های آماری استفاده شد.

1. DeHoogh & DenHartog
2. Patterson

یافته ها

در این پژوهش ۲۹۸ مدیر مدارس دوره ابتدایی شهر تهران حضور داشتند که ۱۵۹ نفر معادل ۵۳/۳۶ درصد زن و ۱۳۹ نفر معادل ۴۶/۶۴ درصد مرد بودند. همچنین از میان آنان تحصیلات ۱۸۳ نفر معادل ۶۱/۴۱ درصد کارشناسی، ۹۷ نفر معادل ۳۲/۵۵ درصد کارشناسی ارشد و ۱۸ نفر معادل ۶/۰۴ درصد دکتری تخصصی بود. در جدول ۱ نتایج میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه رهبری اخلاقی (و مولفه های آن شامل انصاف، شفاف سازی نقش و تسهیم قدرت) و عملکرد مدیران مدارس شهر تهران گزارش شد.

جدول ۱. نتایج میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه رهبری اخلاقی (و مولفه های آن شامل انصاف،

شفاف سازی نقش و تسهیم قدرت) و عملکرد مدیران مدارس شهر تهران

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
انصاف	۱۶/۲۷	۳/۴۶	۹	۲۴
شفاف سازی نقش	۹/۸۱	۲/۰۵	۵	۱۵
تسهیم قدرت	۱۱/۶۴	۲/۱۱	۸	۲۰
رهبری اخلاقی	۳۷/۷۲	۵/۹۶	۲۴	۵۷
عملکرد مدیران	۴۷/۳۰	۶/۸۴	۲۷	۷۱

پیش از تحلیل داده ها با روش های ضرایب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه پیش فرض های پژوهش بررسی شد. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که فرض نرمال بودن برقرار است. همچنین نتایج آماره عامل تورم واریانس و آزمون دوربین-واتسون حاکی از برقرار بودن فرض های عدم هم خطی چندگانه و عدم همبستگی باقیمانده ها بود. در جدول ۲ نتایج ضرایب همبستگی پیرسون رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهر تهران گزارش شد.

جدول ۲. نتایج ضرایب همبستگی پیرسون رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهر تهران

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	مقدار همبستگی	معنی داری
رهبری اخلاقی	عملکرد مدیران	۰/۷۳	<۰/۰۵

نتایج ضرایب همبستگی پیرسون نشان داد که رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهر تهران رابطه مثبت و معنادار دارد ($P < ۰/۰۵$). به عبارت دیگر با افزایش رهبری اخلاقی میزان عملکرد مدیران مدارس افزایش و بالعکس با کاهش رهبری اخلاقی میزان عملکرد مدیران کاهش می یابد. در جدول ۳ نتایج ضرایب همبستگی پیرسون مولفه های رهبری اخلاقی یعنی انصاف، شفاف سازی نقش و تسهیم قدرت با عملکرد مدیران مدارس شهر تهران گزارش شد.

جدول ۳. نتایج ضرایب همبستگی پیرسون مولفه‌های رهبری اخلاقی یعنی انصاف، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت با عملکرد مدیران مدارس شهر تهران

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	مقدار همبستگی	معنی‌داری
انصاف		۰/۴۶	<۰/۰۵
شفاف‌سازی نقش	عملکرد مدیران	۰/۳۸	<۰/۰۵
تسهیم قدرت		۰/۵۰	<۰/۰۵

نتایج ضرایب همبستگی پیرسون نشان داد که همه مولفه‌های رهبری اخلاقی یعنی انصاف، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت با عملکرد مدیران مدارس شهر تهران رابطه مثبت و معنادار دارند ($P < ۰/۰۵$). به عبارت دیگر با افزایش انصاف، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت میزان عملکرد مدیران مدارس شهر تهران افزایش و بالعکس با کاهش انصاف، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت میزان عملکرد مدیران شهر تهران کاهش می‌یابد. در جدول ۴ نتایج رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی عملکرد مدیران مدارس شهر تهران بر اساس رهبری اخلاقی گزارش شد.

جدول ۴. نتایج رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی عملکرد مدیران مدارس شهر تهران بر اساس رهبری اخلاقی

متغیر پیش‌بین	مقدار همبستگی	ضریب تعیین	آماره F	معنی‌داری
رهبری اخلاقی	۰/۷۳	۰/۵۳	۱۷/۲۶	<۰/۰۵

نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که رهبری اخلاقی توانایی پیش‌بینی معنادار عملکرد مدیران مدارس شهر تهران را دارد ($P < ۰/۰۵$). در جدول ۵ نتایج رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی عملکرد مدیران مدارس شهر تهران بر اساس مولفه‌های رهبری اخلاقی یعنی انصاف، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت گزارش شد.

جدول ۵. نتایج رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی عملکرد مدیران مدارس شهر تهران بر اساس مولفه‌های رهبری اخلاقی یعنی انصاف، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت

متغیر پیش‌بین	مقدار همبستگی	ضریب تعیین	آماره F	معنی‌داری
انصاف				
شفاف‌سازی نقش	۰/۷۹	۰/۶۲	۱۹/۸۱	<۰/۰۵
تسهیم قدرت				

نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که مولفه‌های رهبری اخلاقی یعنی انصاف، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت توانایی پیش‌بینی معنادار عملکرد مدیران مدارس شهر تهران را دارند ($P < ۰/۰۵$).

بحث و نتیجه‌گیری

تمام تلاش‌هایی که در روند انجام یک کار پژوهشی صورت می‌گیرد برای دستیابی به نتایج مطلوب و پیشنهادهای کاربردی است. چون که هدف از انجام پژوهش یافتن راه حل برای

مشکلاتی است که وجود دارد و یا برای این است که سطح کنونی ارتقا و بهبود یابد. گاهی این مشکلات هر چند در ظاهر کوچک و ناچیز بوده، ولی هزینه و انرژی زیادی در جامعه هدر داده و کارایی و اثربخشی فردی، گروهی و یا سازمانی را کاهش می‌دهد و مانع رسیدن به نتایج مطلوب و ارزشمند می‌گردند. همچنین از طریق پژوهش می‌توان راه حل مشکلات را شناسایی و مشکلات را رفع کرد. علاوه بر آن با توجه به اهمیت عملکرد مدیران مدارس در ارتقای سطح کیفیت آموزشی مدارس و رشد و توسعه نظام آموزشی و با توجه به نقش رهبری اخلاقی و رعایت رفتارهای اخلاق‌مدارانه در عملکرد مدیران مدارس، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهر تهران بود.

یافته‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی و همه مولفه‌های آن یعنی انصاف، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت با عملکرد مدیران مدارس رابطه مثبت و معنادار داشتند. یافته‌های دیگر نشان داد که رهبری اخلاقی و همه مولفه‌های آن یعنی انصاف، شفاف‌سازی نقش و تسهیم قدرت توانایی پیش‌بینی معنادار عملکرد مدیران مدارس را داشتند. این یافته‌ها با یافته پژوهش‌های قبلی در این زمینه هماهنگ بود. خوخار و زیالرحمان (۲۰۱۷) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیم و با واسطه رفتارهای شهروندی سازمان و رفتار کارکنان بر عملکرد آنان تأثیر غیرمستقیم داشت. در پژوهشی دیگر مدانچیان و همکاران (۲۰۱۶) گزارش کردند که بین رهبری اخلاقی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. مالیک و همکاران (۲۰۱۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی به صورت مستقیم و به صورت غیرمستقیم با میانجی ارزش‌های سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معنادار داشت. همچنین عموشاهی و کریمی (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین رهبری اخلاقی و برخی مولفه‌های آن با عملکرد شغلی رابطه معنادار مستقیم وجود داشت. در پژوهشی دیگر مجدزاده و همکاران (۱۳۹۷) گزارش کردند که رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی ۸۰ درصد از واریانس متغیر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی را تبیین کرد. درخشانمهر و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین رهبری اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای و عملکرد حسابرسان رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. در پژوهشی دیگر میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵) گزارش کردند که وضعیت رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد

کارکنان رابطه مثبت و معنادار داشت و رهبری اخلاقی توانست ۵۵ درصد از عملکرد کارکنان را تبیین کند.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که امروزه رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی یکی از مهمترین پدیده‌هایی است که در بیشتر سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی مورد توجه قرار گرفته است. از طرفی رعایت رفتار اخلاقی مدیران در مدارس، امری لازم و ضروری است تا مدارس و سازمان‌های آموزشی از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر با اتخاذ تصمیم‌های منطقی و خردمندانه منابع بلندمدت خود را تضمین کند. همچنین عملکرد مدیران با توجه به مبنای نظری موجود در این زمینه به نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله و در مجموع رفتارهایی که در زمینه شغل، افراد از خود نشان می‌دهند یا به عبارتی میزان حصول بازدهی که به موجب اشتغال فرد در شغلش کسب می‌شود، اشاره می‌کند. بنابراین رهبران و مدیران آموزشی درست به اندازه دیگران در معرض اتخاذ تصمیم‌های غیراخلاقی هستند. اخلاق‌مداری مدیران آموزشی به اندازه کارآمدی عملی آنها در تعیین صلاحیت‌هایشان نقش ایفا می‌کند. با توجه به حساسیت کار مدیران مدارس و در عین حال مشکلات فراوان مدیریت در مدارس نیاز هست که مدیران مدارس به رعایت مسائل اخلاقی در حوزه مدیریتی خود توجه بیشتری نمایند. وجود مدیری اخلاقی در محیط‌های آموزشی امری ضروری است؛ به دلیل اینکه مدیرانی که اخلاقی رفتار می‌کنند، می‌توانند تأثیر مثبتی بر عملکردشان در مدارس و بر کارهایی که سازمان‌هایشان را در فعالیت به نحوی که از حیث اخلاقی و اجتماعی قابل قبول باشد با مشکلات بیشتری روبرو می‌کنند و در نتیجه باعث می‌شود تا این مدارس بتوانند با موفقیت و کامیابی، رسالت و مأموریت‌های آموزشی خود را تحقق بخشند. آنها از طریق یک سری کدهای اخلاقی رفتارها را هدایت می‌کنند و نقش یک کارگردان و هدایت‌کننده را در توانمندسازی کارکنان ایفا می‌کنند. در واقع هنگامی که کارکنان این گونه ادراک کنند که رفتارهای مدیرشان اخلاقی است، عملکرد و رضایتمندی شغلی آنان نیز بالا می‌رود و همین اعمال موجب افزایش عملکرد مدیران در مدارس خواهد شد.

تبیین دیگر اینکه انصاف به این معنی است که اقدامات مدیریتی از گروه خاصی طرفداری نکند، با پیروان عادلانه رفتار کند و انتخاب‌های منصفانه و اصولی داشته باشد. به عبارت دیگر مدیران اخلاق‌مدار باید مسائل و امور مختلف را از سر انصاف و عدالت مورد توجه قرار دهند. در جایی

که قرار است با افراد مختلف به گونه‌های متفاوت رفتار شود، باید دلایل رفتار متمایز، روشن، معقول و مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی مستحکم باشد. زمانی که منابع و پاداش‌ها با کیفی‌ها عرضه می‌شوند، نقشی که مدیر می‌تواند ایفا کند بسیار حیاتی است. حیاتی بودن نقش مدیر در زمینه توزیع منابع و پاداش‌ها با کیفی‌ها از این رو است که وی هم جانب انصاف را داشته باشد و هم نسبت به موقعیت‌ها و افراد آگاهی کامل داشته باشد. کسب این آگاهی بسیار حساس بوده و نیازمند تلاش پیگیر است. بنابراین با توجه به تأثیر انصاف بر عملکرد مدیران مدارس می‌توان تلاش کرد مدیران مدارس با توجه به تجهیزات و امکانات سازمان با شناخت خود و توانمندی‌های خود در مواجهه با فرصت‌ها و تهدیدهای شغلی و محیطی عکس‌العمل بهتر و مناسب‌تری از خود نشان دهد. همچنین شفاف‌سازی نقش به این معنی است که مسئولیت‌ها، انتظارات و هدف‌های عملکرد مدیران مشخص شود. سازمان‌های آموزشی در فعالیت‌های روزانه علاوه بر اهداف و محتوای آموزشی، رفتارهای تعاملی و برنامه‌های پنهان را نیز مد نظر قرار می‌دهند. در برنامه‌های درسی رسمی مسائل اخلاقی در نظر گرفته می‌شود. ارزش‌های اخلاقی در قلب برنامه درسی، آموزشی و یادگیری است. سازمان‌های آموزشی نسبت به ایجاد و توسعه ارزش‌های اخلاقی مسئول هستند، لذا ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌های آموزشی اهمیت خاصی دارند. مدیران مدارس باید زمینه‌ای را فراهم آورند که امور اخلاقی نهادینه شده و به باور درونی تبدیل شود. به همین دلیل ارزش‌های اخلاقی باید در چشم‌اندازهای سازمانی در نظر گرفته شود. همچنین مدیران مدارس به‌عنوان یک انسان، مدیر آموزشی، مدیر و شهروند در برابر فراگیران، معلمان و مسئولان ارشد سازمانی مسئول و پاسخگو هستند. مدیران مدارس مسئول ایجاد روابط و محیط سازمانی سالم برای آموزش و یادگیری هستند. همچنین مدیران به هنگام بروز تعارض بین افراد، گروه‌ها و واحدهای سازمانی باید تصمیماتی اتخاذ نمایند که حداکثر مزایا را برای حداکثر فراگیران و معلمان داشته باشند. بنابراین این طور می‌توان بیان کرد که شفاف‌سازی نقش در مدارس موجب خواهد شد تا مدیران به احساس معناداری شغل و کار و اثرگذاری آنها بر فرایند مدارس دست یابند. علاوه بر آن تسهیم قدرت به معنی اجازه به پیروان برای اظهارنظر در تصمیمات و گوش دادن به ایده‌ها و نظرات آنها است. به عبارتی هر جامعه‌ای به مثابه یک سازمان دارای سیستم خاصی است و از این رو برای جوامع، اهداف خاصی با توجه به بافت و چشم‌اندازی که دارند، بیان می‌شود که معمولاً از آن به‌عنوان ارزش‌های مشترک یاد می‌شود و

مستلزم آن است که مدیر و پیروان از مسیری که گروه ترسیم می‌کنند، تبعیت کرده و بر سر آن توافق داشته باشند. مدیران ملزم هستند تا مقاصد خود و پیروانشان را مورد توجه قرار داده و تسهیلاتی را برای تحقق اهداف بوجود آورند. این بدان معناست که مدیران نمی‌توانند و نباید اراده خود را به دیگران تحمیل کنند. یک مدیر تحول‌گرای اخلاقی باید بکوشد گروه را به سوی خیر مشترک هدایت کند که هم برای خود و هم برای همه پیروان سودمند باشد. چنین رویکردی از بروز فضای خودکامگی در سازمان پیشگیری می‌کند. در واقع مدیرانی که رفتار اخلاقی را سرلوحه فعالیت خود قرار داده‌اند با توانمندسازی کارکنان و تفویض بخشی از اختیارات خود به زیردستان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری‌ها، احساس مهم و مؤثر بودن به کارکنان القا می‌کنند و از این طریق موجب بهبود عملکرد خود می‌شوند. همچنین این مدیران در تصمیم‌گیری‌ها به زیردستان خود اجازه ابراز عقاید مخالف را داده و به ایده‌ها و نگرانی‌های آنها گوش می‌دهند که نهایتاً تمام این رویه‌ها و راهکارهای باعث بهبود عملکرد مدیران مدارس می‌شوند.

با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردند. پیشنهاد می‌گردد تا هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی برای بهبود رهبری اخلاقی مدیران مدارس تلاش شود. زیرا در صورت تمایل به بروز رهبری اخلاقی، مدیران قادر به درک و مدیریت احساسات شخصی خود و درک احساسات و افکار سایر اعضای هستند و از این طریق منجر به افزایش عملکرد آنان در مدارس می‌شود. به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد با شرح وظایف، شفاف‌سازی اهداف و برنامه‌های مدارس به مدیران مدارس زمینه‌ساز ارتقای عملکرد آنان شوند. همچنین جلسات پرسش و پاسخ و نشست‌های غیررسمی میان مدیران مدارس با سایر اعضا در مورد عملکرد و اهداف سازنده سازمان به منظور ارتقای عملکرد مدیران برگزار گردد. مدیران مدارس با انتقال اطلاعات شغلی خود به دیگران موجب افزایش عملکرد در فعالیت‌های مدارس شوند.

منابع

بنیسی، پریناز. (۱۳۹۶). رابطه سازمان‌یادگیرنده و رهبری اخلاقی با توانمندسازی روانشناختی مدیران مدارس متوسطه شهر تهران با میانجیگری هوش معنوی. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۳(۱۱)، ۳۱-۴۹.

حمیدی، فریده؛ ساکی، رضا؛ موحدی‌نسب، عباس و محب‌زاده، زینب. (۱۳۹۳). رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر یزد. **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۵(۲)، ۳۵-۵۷.

درخشانمهر، آرش؛ جبارزاده کنگرلوئی، سعید؛ بحری ثالث، جمال. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل با نقش تعدیل‌کننده اخلاق حرفه‌ای. **فصلنامه مدیریت سازمانی‌های دولتی**، ۲(۲)، ۱۴۹-۱۵۸.

عموشاهی، محسن و کریمی، فریبا. (۱۳۹۷). رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۳(۱)، ۱۷۷-۱۸۱.

مجدزاده، منوره؛ هویدا، رضا و رجائی‌پور، سعید. (۱۳۹۷). مدل ساختاری روابط رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی با میانجی اخلاق حرفه‌ای آنان در واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی.

نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۱(۶)، ۲۸-۱۵.

مشبکی، اصغر؛ عندلیب اردکانی، نادر و عندلیب اردکانی، داود. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر فراموشی سازمانی هدفمند: رویکردی نوین در مدیریت دانش، **فصلنامه مدیریت سلامت**، ۱۴(۴۴)، ۴۱-۵۴.

مقتدایی، لیلا و تاجی، مریم. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی با نقش میانجی تعالی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه اصفهان. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۱(۲)، ۸۵-۱۰۸.

میرکمالی، سیدمحمد و کرمی، محمدرضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان. **مجله مدیریت توسعه و تحول**، ۲۴، ۲۲-۱۱.

نصراصفهانی، علی؛ غضنفری، احمد و عامری‌نسب، سیامک. (۱۳۹۲). رابطه رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان. **دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)**، ۵(۱)، ۱۰۷-۱۲۸.

وثوقی‌نیری، عبدالله؛ روح‌الهی، احمدعلی و محمدحسین، حمید. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز. **مجله سلامت کار ایران**، ۱۳(۱)، ۴۷-۵۷.

Aggarwal, R., & Boyson, N. M. (2016). The performance of female hedge fund managers. **Review of Financial Economics**, 29, 23-36.

Alda, M., Andreu, L., & Sarto, J. L. (2017). Learning about individual managers' performance in UK pension funds: The importance of specialization. **The North American Journal of Economics and Finance**, 42, 654-667.

Bai, J., Ma, L., Mullally, K. A., & Solomon, D. H. (2019). What a difference a (birth) month makes: The relative age effect and fund manager performance. **Journal of Financial Economics**, 132(1), 200-221.

Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R., & Lam, L. W. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. **The Leadership Quarterly**, 29(2), 322-332.

Chen, A. S., & Hou, Y. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. **The Leadership Quarterly**, 27(1), 1-13.

Clare, A. (2017). The performance of long-serving fund managers. **International**

- Review of Financial Analysis**, 52, 152-159.
- DeHoogh, A. H. B., & DenHartog, D. N. (2008); Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. **The Leadership Quarterly**, 19(3), 297-311.
- Khokhar, A. M., & Zia-ur-Rehman, M. (2017). Linking ethical leadership to employees' performance: Mediating role of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. **Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences**, 11(1), 321-350.
- Patterson, B. L. (1992). Job experience and perceived job stress among police, correctional, and probation/parole officers. **Criminal Justice and Behavior**, 19(3), 260-285.
- Madanchian, M., Hussein, N., Noordin, F., & Taherdoost, H. (2016). The relationship between ethical leadership, leadership effectiveness and organizational performance: A review of literature in SMEs context. **European Business & Management**, 2(2), 17-21.
- Malik, M. S., Awais, M., Timsal, A., & Qureshi, U. H. (2016). Impact of ethical leadership on employees' performance: moderating role of organizational values. **International Review of Management and Marketing**, 6(3), 590-595.
- Onakoya, O. A., Moses, C. L., Lyiola, O. O., Salau, O. P., & Ayoade, E. O. (2018). Dataset on ethical leadership and corporate reputation – Nigerian deposit money banks' perspective. **Data in Brief**, 19, 847-852.
- VanGils, S., VanQuaquebeke, N., VanKnippenberg, D., VanDijke, M., & DeCremer, D. (2015). Ethical leadership and follower organizational deviance: The moderating role of follower moral attentiveness. **The Leadership Quarterly**, 26(2), 190-203.