

Evaluation of Perceived Ethical Leadership of School Principals from the Perspective of Teachers in Isfahan

Athar Kamali¹, Mohammad Amini², Hamid Rahimi³

¹ Master's Degree, Department of Educational Management, Kashan University, Kashan, Iran.
yass.gh.207@gmail.com

² Associate Professor, Department of Educational Sciences, Kashan University, Kashan, Iran
(Corresponding author), amini@kashanu.ac.ir

³ Associate Professor, Department of Educational Sciences, Kashan University, Kashan, Iran.
dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

Abstract

Ethical leadership in organizations, particularly in educational centers and institutions, plays a pivotal role in fulfilling functions and achieving desired objectives. Therefore, the aim of the present research was to evaluate the perceived ethical leadership of school principals in the city of Isfahan from the perspective of teachers. This research is descriptive-survey in nature, with the statistical population comprising teachers in Isfahan. Using Cochran's formula and cluster random sampling, 313 participants were selected as the sample. Data were collected using the standard ethical leadership questionnaire by Kalshoven et al. (2011) with 38 items across seven components. The validity of the questionnaire was assessed through face and construct validity. The reliability of the questionnaire was estimated at 0.89 using Cronbach's alpha for ethical leadership. Data analysis was performed at both descriptive and inferential levels using SPSS and Amos Graphics software. The results indicated that the status of ethical leadership of principals, from the teachers' perspective, is above average. This means that the school principals under study are in a favorable condition regarding public orientation, ethical guidance, role clarity, integrity, concern for stability, power sharing, and fairness. Additionally, a significant difference was found in teachers' perception of ethical leadership styles based on their years of service.

Keywords: Ethical leadership, Teachers, Education, Isfahan, Principals.

ارزیابی رهبری اخلاقی ادراک شده مدیران مدارس از دیدگاه معلمان شهر اصفهان

اطهر کمالی^۱، محمد امینی^۲، حمید رحیمی^۳

^۱ کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران. yass.gh.207@gmail.com

^۲ دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران (نویسنده مسئول). amini@kashanu.ac.ir

^۳ دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران. dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

چکیده

رهبری اخلاقی سازمان‌ها به ویژه مراکز و نهادهای آموزشی نقشی محوری در انجام کارکردها و تحقق اهداف مورد نظر دارد. لذا هدف تحقیق حاضر، ارزیابی رهبری اخلاقی ادراک شده مدیران مدارس شهر اصفهان از دیدگاه معلمان و دبیران بود. این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی بوده و جامعه آماری شامل معلمان شهرستان اصفهان بود که از طریق فرمول کوکران و به روش تصادفی خوشه‌ای تعداد ۳۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱) با ۳۸ گویه در هفت مولفه استفاده شد. اعتبار پرسشنامه از طریق روایی صوری و سازه بررسی شد. پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای رهبری اخلاقی ۰/۸۹ برآورد گردید. تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار Spss و Amos گرافیک انجام شد. نتایج نشان داد که شرایط و وضعیت رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه معلمان بالاتر از حد متوسط قرار دارد. این امر بدان معناست که مدیران مدارس مورد بررسی از نظر جهت‌گیری مردمی، هدایت اخلاقی، وضوح نقش، صداقت، نگرانی برای ثبات، تسهیم قدرت و انصاف، در شرایط مناسبی قرار دارند. در عین حال، میان ادراک معلمان از سبک رهبری اخلاقی برحسب سابقه خدمت، تفاوت معناداری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: رهبری اخلاقی، معلمان، آموزش و پرورش، اصفهان، مدیران.

۱. مقدمه

مفهوم رهبری^۱ در ادبیات علم مدیریت همواره به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در پویایی و تحول معنادار سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مورد توجه و تأکید بوده است. این امر بدان دلیل است که رهبری مناسب، زمینه‌های لازم را برای ترغیب، برانگیختن و هدایت هرچه بهتر و بیشتر منابع انسانی سازمان جهت تحقق اهداف مورد نظر فراهم کرده و نقش اصلی را در آنچه که کارایی و اثربخشی سازمانی^۲ نامیده می‌شود، ایفا می‌کند. اصولاً رهبری به عنوان موضوعی که از دیرباز محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است، به عنوان فرآیند تأثیرگذاری و جهت‌دهی افراد برای دستیابی به اهداف سازمان تعریف شده (جعفری و همکاران، ۱۴۰۱، ص ۱۷) و به همین دلیل، تلاش برای ادراک رهبری کارآمد یکی از مهم‌ترین اهداف پژوهشگران، سازمان‌ها و جوامع در کل جهان است (رجب‌دري و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۰۸). به علاوه، می‌توان رهبری را عامل اصلی تحقق اهداف، تداوم حیات و استمرار موفقیت و کامیابی سازمان‌ها دانست که بالندگی واحدهای سازمانی را امکان‌پذیر کرده و به عنوان یک متغیر اثرگذار، کارکرد محوری در شکوفایی سازمان دارد (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۷؛ قدم‌پور و همکاران، ۱۳۹۶). واقعیت آن است که طی دو دهه گذشته رشد و توسعه سازمان‌ها عمدتاً بر محور برخورداری سازمان‌ها از رهبرانی اثربخش و کارآمد متمرکز بوده است (جانسون و آنزای^۳، ۲۰۲۱). در واقع، رهبری شرط و عنصر اساسی پیشرفت هر جامعه‌ای بوده و خود مؤلفه اصلی مدیریت سازمان‌هاست و در صورت بهره‌مندی مدیران از ویژگی‌های اصلی آن، امکان تحقق اهداف سازمان به گونه‌ای مطلوب فراهم می‌شود (لورنتزن^۴، ۲۰۲۲).

فارغ از تعاریف و تبیین‌های مختلف رهبری باید بر این نکته تأکید کرد که اصولاً این مفهوم و فرآیند، وجود نوعی قابلیت یا شایستگی حرفه‌ای، رفتاری و ارتباطی را در مدیران مورد توجه قرار می‌دهد که از طریق ترغیب، تهییج، جوشش و برانگیختن مؤثر کارکنان در مسیر انجام مسئولانه وظایف و کارکردهای خویش، امکان پیشرفت و پویایی سازمان را در محیط متغیر و سرشار از تغییرات سریع جوامع امروزی ممکن می‌سازد. در عین حال، طی سال‌های اخیر نوع یا سبک خاصی از رهبری مورد توجه متخصصان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت قرار گرفته که به موازات ویژگی‌ها و مختصات رهبری، رعایت و کاربرد آموزه‌ها و موازین اخلاقی در حوزه مدیریت و رهبری سازمان‌ها را

1. Leadership
2. Organizational Efficiency and Effectiveness
3. Johnson & Anzai
4. Lorentzen

نیز مورد تأکید قرار می‌دهد که از آن تحت عنوان رهبری اخلاقی^۱ یاد می‌شود. این نوع یا سبک از رهبری در ابتدای قرن بیستم مطرح و مباحث آن گسترش یافت (دیون، ۲۰۱۲). در واقع، از آنجا که رهبران موظف هستند یک نمونه اخلاقی برای اعضای سازمان باشند، اخلاق بخشی مهم از تأثیر رهبری و رفتار رهبران است. به منظور حفظ ثبات در معیارهای اخلاقی، ارزش‌ها، تصمیمات و اقدامات، از رهبران انتظار می‌رود که رفتارهای اخلاقی نشان دهند (کازمی و حیدری، ۱۴۰۰، ص ۱۰۰). بنابراین، می‌توان گفت رهبری اخلاقی درصدد تلفیق و ترکیب دو حوزه مهم رهبری و اخلاق است.

اساساً در اهمیت و جایگاه رفیع اخلاق باید به این نکته مهم اشاره کرد که اخلاقیات و ارزش‌ها در سعادت فردی و اجتماعی بشر نقش اصلی را به عهده دارند؛ اگرچه وجود مشکلاتی مثل رفاه‌طلبی و تجمل‌گرایی انسان موجب دور شدن از ارزش‌های معنوی و متعالی گردیده و رشد مشکلات حوزه اخلاق را به دنبال داشته است (وجدانی، ۱۳۹۶، ص ۱۱۶). به طور خاص در مورد ادیان الهی به ویژه دین مبین اسلام توجه و تأکید بر اخلاق و اخلاقیات از نمود و برجستگی قابل‌توجهی برخوردار است، چرا که در اسلام اصولاً تَخَلُّق و آراستگی به سجایای اخلاقی و صفات متعالی انسانی در ابعاد فردی و اجتماعی خود همواره مورد نظر بوده و به انحاء گوناگون توسط پیامبر (ص) و ائمه اطهار (ع) بدان سفارش مؤکد شده است. در این راستا، حدیث مشهور پیامبر (ص) که هدف اصلی و نهایی خود از بعثت را به اکمال رساندن مکارم اخلاقی انسان‌ها معرفی می‌کنند، ناظر بر همین معنا و مفهوم است (ارفع، ۱۳۶۸). افزون بر این، نظام اخلاقی اسلام با برخورداری از ویژگی‌هایی همچون شمول، تبیین عقلانی، انسجام درونی، توجه به همه نیازهای انسانی، عنایت به حُسن فاعلی و فعلی و تلقی سلسله‌مراتبی از ارزش‌ها بهره‌مند از خصوصیات است که آن را بر سایر نظامات اخلاقی موجود برتری داده است (مصباح، ۱۳۸۱).

با توجه به اهمیت بنیادین اخلاق در دیدگاه اسلامی، بدیهی است که باور و عمل به آموزه‌های اخلاقی توسط همه انسان‌ها به ویژه عده‌ای که در جامعه از جایگاه رفیع‌تری برخوردار هستند، ضرورت و الزام بیشتری دارد. از این‌رو، در حوزه رهبری اخلاقی با تلقی و برداشت اسلامی، اخلاق شالوده رفتار انسان، ارزش‌های اجتماعی و بنیان جامعه ارزشی ابراهیمی و اُمت نمونه محمدی را تشکیل می‌دهد (عمادی‌فر، ۱۳۸۸). به‌علاوه، رهبری اخلاقی براساس سیره نبوی بر مبنای دو بخش اصلی یعنی پایبندی به مبانی رهبری اخلاقی و اصول رهبری اخلاقی قرار دارد. رهبرانی که به مبانی و

اصول رهبری اخلاقی پایبند باشند، تصمیمات، اقدامات، تمهیدات و مقومات (عناصر اصلی) آنان نیز اخلاقی می‌شود؛ یعنی مردمان را تکریم نموده و با آنها با مוסسات رفتار می‌کنند، به دنبال برپایی قسط هستند، مساوات را رعایت کرده و به عهد و پیمان خود در هر شرایطی پایبندند؛ یعنی وفادار، صادق و امانتدار هستند و سعی در برقراری عدالت اجتماعی و برپائی حق و عدل دارند (امیری و دهقانی‌زنگنه، ۱۳۹۲).

با عنایت به صفات و شاخصه‌های رفتاری فوق است که در مفهوم رهبری اخلاقی از دیدگاه اسلام، فرد رهبر پیش از آنکه مردم را با سخن و گفتار به ارزش‌ها فراخواند، باید رفتارش برای آنان آموزنده و الگو باشد. پیشگامی رهبر در عمل، او را در عمق جان مردم نفوذ داده و مردم نیز رهبری را پذیرفته و طبق دستورات وی عمل می‌کنند. جاذبه اخلاقی رمز قدرت و موفقیت رهبری است و با این ویژگی سلیقه‌ها و دیدگاه‌های مختلف را جذب و نزدیک کرده و در راستای اهداف قرار می‌دهد (محمدی ری‌شهری، ۱۳۷۶). از سوی دیگر، در کشورهای غربی پس از تجربه رنسانس و پیشرفت‌های مادی و علمی، توجه به آموزه‌های اخلاقی کمرنگ شد و همین امر آسیب جدی به سلامت و پیشرفت افراد و جامعه را به دنبال داشت و در نتیجه توجه این کشورها به فضایل اخلاقی بیشتر شده است (داوودی، ۱۳۸۹). اخلاق را باید به عنوان عاملی برای رعایت اصول معنوی و ارزش‌های حاکم بر رفتار اشخاص یا گروه تلقی کرد که معلوم می‌کند کدام رفتار درست و کدام نادرست است (سیادت و همکاران، ۱۳۸۹). بر این اساس، درک آگاهانه نیازهای پیروان بیانگر اخلاق است و رهبری اخلاقی با آگاهی و حساسیت به نیازهای کارکنان، فرصت لازم را برای به کمال رساندن آنها فراهم می‌کند (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۵).

برای اولین بار براون^۱ و همکاران (۲۰۰۵) به مفهوم‌پردازی رهبری اخلاقی بر مبنای دیدگاه مبادله و یادگیری اجتماعی پرداخته و آن را در معنای نشان دادن رفتار مناسب هنجاری در اعمال و کردار شخصی و روابط بین شخصی و نیز گسترش این رفتارها طی تعاملات و روابط متقابل خود با کارکنان و فرایندهای تصمیم‌گیری تعریف کردند. از دیدگاه تروینو^۲ و همکاران (۲۰۰۰) نیز رهبری اخلاقی باید در بردارنده مجموعه ویژگی‌های مرتبط با یک شخص اخلاقی^۳ و مدیر اخلاقی^۴ باشد. عنصر شخص اخلاقی آن دسته از خصوصیات و منش رهبری را مورد بحث قرار می‌دهد که شامل

1. Brown
2. Trevino
3. Moral person
4. Moral manager

ویژگی‌هایی مثل صداقت، یکپارچگی شخصیت، اعتماد، گشودگی ذهنی، احترام به دیگران می‌شود. عامل رهبر اخلاقی هم این نکته را مورد توجه قرار می‌دهد که چگونه رهبران از قدرت مدیریت و رهبری خود برای تشویق و ارتقای شاخص‌ها و رفتارهای اخلاق در سازمان استفاده می‌کنند. دی هوگ و دن هارتوگ^۱ (۲۰۰۹) هم رهبری اخلاقی را به عنوان فرایندی تعریف می‌کنند که طی آن یک رهبر بر فعالیت‌های گروهی مرتبط با تحقق اهداف سازمان با یک شیوه و بستر مسئولانه اجتماعی تأثیراتی مثبت برجای می‌گذارد. در چنین حالتی اعمال رهبر باید برای ذینفعان از جمله کارکنان، سازمان و جامعه سودمند باشد. لی و همکاران (۲۰۱۷) رهبری اخلاقی را ناظر بر ارائه و نمایش رفتار مناسب به صورت یک هنجار سازمانی در شکل اعمال فردی و تعاملات بین‌شخصی و ترغیب و تشویق زیردستان با استفاده از ارتباط دوطرفه، تشویق و تصمیم‌گیری می‌دانند. رهبری اخلاقی از دیدگاه اوتس و دالمائو^۲ (۲۰۱۳) به ایجاد تعادل میان اهداف کوتاه‌مدت و آرزوهای بلندمدت سازمان و انجام آنچه که برای منافع بلند مدت همه ذینفعان درست است، مربوط می‌باشد، تا نتایجی مثبت برای همه افرادی که تحت تأثیر سازمان و تصمیمات رهبران قرار دارند، حاصل شود. براون و همکاران (۲۰۰۵) معتقدند رفتار منصفانه با کارکنان، معیارهای اخلاقی، راستی و خلوص در عمل، سنگ‌بنای رهبری اخلاقی بوده و این رهبران برای دستیابی به عملکرد سازمانی کوتاه مدت، استانداردهای اخلاقی را به خطر نینداخته و صفاتی را از خود بروز می‌دهند که با اصول اخلاقی و هنجاری مانند صداقت، انصاف و امانت‌داری کاملاً سازگار است.

شفیع‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) با استناد به دیدگاه گرینبرگ و بارون معتقدند، رهبر اخلاقی کسی است که تلاش می‌کند ابتکارات و توانایی افراد را برای انجام کار شناسایی کرده و به حفظ سلامت سازمان و حقوق و آزادی افراد کمک می‌کند.

لادکین^۳ (۲۰۰۸) نیز تصریح می‌کند که رهبری اخلاقی با برخورداری از سه ویژگی اصلی یعنی تیزبینی، سازگاری و عقلانیت در مسیر شناخت خود و موقعیت دیگران، پذیرش واقعیات موجود و دستیابی به اهداف فعالیت می‌کند. جانسون (۲۰۰۵) رهبری اخلاقی را بر محوریت سبک‌های رهبری الهام‌بخش، تسهیل‌گر، متقاعدساز، مشوق و اجبار کارکنان به بروز استعدادها درونی خویش تعریف و تبیین می‌کند.

با توجه به تعاریف ذکر شده از رهبری اخلاقی و عناصر مفهومی آن، مشخص می‌شود که این نوع

1. De Hoogh & De Hartog

2. Oates & Dalmau

3. Ladkin

رهبری، مدیریت بهینه و اثربخش سازمان را همراه با ملاحظه‌ای مهم یعنی پذیرش و رعایت عملی موازین و قواعد اخلاقی در زیست روزمره سازمان مورد تأکید قرار می‌دهد. قواعدی که روح حاکم بر سازمان بوده و تعاملات و نظام تصمیم‌گیری‌های کلان و خرد آن بدون توجه به آنها ممکن نبوده و از این‌رو دوام، قوام و سلامت سازمان به عنوان شبکه‌ای از ارتباطات گروهی و بین‌فردی به آن وابسته است. در واقع، رهبری اخلاقی با تقویت انگیزش درونی افراد منجر به گرایش آنان به بروز خلاقیت و نوآوری شده و این کارکرد را از طریق پیوندهای انسانی و اخلاقی راهنما به صورت آشکار و پنهان انجام می‌دهد (رضایی‌کلیدبری و همکاران، ۱۳۹۹). اساساً رهبران اخلاقی از طریق معرفت اخلاقی، قابل اعتماد و تکیه‌گاه بودن، صداقت (راستگویی و درستکاری)، عمل به ارزش‌ها در رفتار عادلانه و تصمیم‌گیری‌های سازمان، جو سازمانی همدلانه، مدیریت مشارکتی و دموکراتیک در راستای سلامت سازمانی و توانمندسازی افراد جهت مسئولیت‌پذیری هرچه بیشتر کارکنان عمل می‌کنند (توتار و همکاران، ۲۰۱۱). از سوی دیگر، گفتار و رفتار غیرصادقانه افراد در سازمان نیز به عنوان یک رفتار غیراخلاقی ممکن است منتج به ریاکاری شود و در این حالت رهبران اخلاقی نشان می‌دهند که نسبت به چنین پدیده‌هایی رویکردی منفی دارند (کیلی‌گوگلو و کیلی‌گوگلو، ۲۰۱۹).

با توجه به نقش و کارکردهای مثبت و سازنده رهبری اخلاقی در پویایی و بهینه‌سازی سازمان‌ها، می‌توان این نکته مهم را مورد تصریح قرار داد که وجود و حضور ویژگی‌ها و شایستگی‌های اخلاقی، انسانی و رفتاری و آنچه که در رهبری اخلاقی بر آن تأکید می‌شود، باید به طور ویژه در نهادهای آموزشی، تربیتی و فرهنگی جامعه، به ویژه مدارس مورد توجه قرار بگیرد. چراکه اصولاً ایجاد بسترهای مناسب برای رشد اخلاقی دانش‌آموزان و آراسته کردن آنها به صفات و سجایای رفتاری، یکی از اهداف مهم نهاد تعلیم و تربیت و نیز تأکیدات اصلی صاحب‌نظران و فلاسفه مختلف می‌باشد. فیلسوف متقدم یعنی سقراط بر زندگی ممتاز اخلاقی همه انسان‌ها به عنوان هدف متعالی تأکید کرده (گوتک، ۱۳۹۸، ص ۲۵) و افلاطون آراستگی به هنرهای اخلاقی را اوج فرآیند تربیت دانسته (نقیب‌زاده، ۱۳۹۶، ص ۵۲) و کانت اساساً ارزش و جایگاه انسان را منوط به اخلاق می‌داند (شکوهی، ۱۳۷۸، ص ۷۲). در حال حاضر نیز در برنامه‌های درسی برخی کشورها مانند چین، ژاپن و کره، ماده درسی به نام اخلاقیات وجود داشته و در نظام‌های آموزشی سنگاپور، ترکیه، کامبوج، آمریکا و انگلستان هم توجه به اخلاق در قالب حوزه تربیت اخلاقی نمایان است (حسنی، ۱۳۹۵). در واقع، انتظار آن است که نظام آموزشی، بنیان‌های اخلاقی و ارزشی مناسب و متعالی را در یادگیرندگان پایه‌گذاری کند تا آنان بتوانند در زندگی آینده خود به عنوان یک شهروند، مسئولیت‌های خطیر فردی و اجتماعی را پذیرفته و با رعایت قواعد و حساسیت‌های اخلاقی، جامعه‌ای سالم را به وجود آورند.

بدیهی است نهادی که تا این میزان با کارکردها و دغدغه‌های اخلاقی در پایه‌ها و دوره‌های تحصیلی گوناگون پیوند دارد، نمی‌تواند نسبت به موضوع و مقوله‌ای همچون رهبری اخلاقی مدارس و مراکز آموزشی بی‌توجه باشد. به همین دلیل، از مدیران مدارس انتظار می‌رود که رفتار سازمانی‌شان با معلمان و سایر افراد تحت سرپرستی، علاوه بر چهارچوب‌های سازمانی، تابعی از رفتار اخلاقی باشد (محمدی‌مهر و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۲۹۸). در واقع، یکی از مهم‌ترین الزامات رشد اخلاقی یادگیرندگان، مدیریت و رهبری اخلاقی نهاد مدرسه توسط آن دسته از مدیرانی است که نسبت به اهداف و مسئولیت‌های اخلاقی و انسانی خود و حوزه کاری خویش تعهد جدی دارند. به عبارت دیگر، اگر مدارس و مراکز آموزشی توسط مدیرانی هدایت و رهبری شوند که نسبت به اخلاق درک روشن و حساسیت لازم را داشته و اصول، قواعد و عملکردهای اخلاقی مقتضی را در کارکردهای مدیریتی خود در مدرسه رعایت و انجام داده و یک محیط آموزشی توأم با صداقت، درستی و درستکاری، همدلی و همیاری به وجود می‌آورند، در آن صورت می‌توان گفت که چنین مدرسه‌ای امکان توفیق بسیار بیشتری در زمینه رشد اخلاقی و رفتاری دانش‌آموزان خواهد داشت، تا مدرسه‌ای که مدیریت آن اصولاً ذهنیتی نسبت به اخلاقیات دانش‌آموزان و همکاران خود نداشته و در نتیجه اقدام خاصی نیز در این زمینه انجام نمی‌دهد. از این منظر است که برگس پویو^۱ (۲۰۲۲) از تأثیرات فراگیر و جهانی این سبک رهبری سخن گفته و تصریح می‌کند که رهبری آموزشی اخلاقی نمونه‌ای است از آنچه که ما را متحد کرده و به هم نزدیک می‌کند. در نتیجه، ایجاد مدارس تحت چنین رهبری می‌تواند جهان را به سمت دنیایی بهتر تغییر دهد. مدارس که ارکان آن همه انسان‌ها را دربرگرفته و می‌شناسد.

از این رو، نیازمندی مدیران مدارس به رهبری اخلاقی بدین علت است که به واسطه آن بتوانند بستر مناسب‌تری را برای ایجاد شوق و انگیزه در معلمان و دانش‌آموزان به وجود آورده و به بهبود عملکرد تحت مدیریت خود کمک کنند (پاپی و ترکیان‌تبار، ۱۳۹۷). از دیدگاه قنبری و معجونی (۱۴۰۰)، چنانچه مدیران و رهبران مدارس از خصایص مثبت رهبری اخلاقی برخوردار باشند و در این فرایند از راهبردهایی مانند توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت معلمان بهره‌گیرند، می‌توانند شرایط مساعدی جهت همکاری و مشارکت هرچه بیشتر معلمان در امور مختلف مدرسه و در نهایت اثربخشی مدرسه فراهم کنند. با توجه به چنین وضعیتی است که سرچیوانی^۲ رهبری اخلاقی را به عنوان قلب رهبری مطرح می‌کند و آن را انعکاس‌دهنده ارزش‌ها، اعتقادات و خواسته‌های چنین رهبری می‌داند. در واقع، رهبری اخلاقی مغز رهبر را طبق قلب او شکل می‌دهد و از ارزش‌های

1. Berges Puyu
2. Sergiovanni

اخلاقی حمایت می‌کند. لذا، یک رهبر اخلاقی در مقام یک رئیس، هیچ‌گاه در مقام پاسخگویی دچار تردید نمی‌شود و با عدالت و صداقت رفتار می‌کند (سلیک، ۲۰۱۲). در این راستا، یکی از روش‌های مدیران آموزشی موفق آن است که روزانه از خود بپرسند چگونه و با چه روشی می‌توان روابط اخلاقی را بین افراد سازمان و مؤسسه برقرار کرد؟ (سیادت و همکاران، ۱۳۸۹). همچنین، چون مدیران مدارس به‌طور مستقیم با انسان‌ها سروکار دارند و عملیات سازمان آموزشی به وسیله انسان (معلمان و کارکنان) و در مورد انسان‌ها (دانش‌آموزان) انجام می‌گیرد، لذا اداره صحیح آن علاوه بر مهارت‌های فنی، نیازمند رهبری خردمندانه و اخلاق‌مدارانه است، تا مهارت‌های ادراکی متناسب با نقش و مسئولیت خود را اعمال کنند (اله‌یاری، ۱۳۸۹). در عین حال، وجود رهبری اخلاقی و حاکمیت آن در آموزش و پرورش به میزان چشمگیری بر اثربخشی سازمان تأثیر می‌گذارد و سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و کاستی‌ها یاری می‌کند. هرچند متناسب با این اهمیت، نقش رهبری اخلاقی در توسعه سازمان آموزش و پرورش، به گونه‌ای مناسب مورد مطالعه قرار نگرفته است (علیمحمدی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۲۰).

از سوی دیگر، حوزه رهبری اخلاقی و ابعاد و زوایای آن در تحقیقات مختلف توسط پژوهشگران مورد توجه قرار گرفته است. نتایج پژوهش جعفری و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد که میان رهبری اخلاقی مدیران مدارس با عملکرد شغلی و کارآمدی شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین از میان مؤلفه‌های رهبری اخلاقی مدیران مذکور، مؤلفه انصاف دارای بیشترین تأثیر و رابطه با عملکرد و کارآمدی شغلی بوده‌اند.

علیمحمدی و همکاران (۱۴۰۰) نیز در تحقیقی به تدوین و ارزیابی مدل رهبری اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش پرداخته و آن را در قالب ۴ مضمون فراگیر و ۱۳ مضمون سازمان‌دهنده (از جمله خودمراقبه، آگاهی‌های اخلاقی، تسهیم قدرت، ارزش‌شناسی، مردم‌سالاری و...) معرفی می‌کند و نتایج بخش کمی تحقیق نیز آنها را تأیید کرده است.

نتایج تحقیق کاظمی و حیدری (۱۴۰۰) نشان داد، وقتی ارزش‌های اخلاقی در مدرسه مورد توجه قرار گیرد و رفتارهای اخلاقی هم در کل محیط مدرسه تشویق شود، نگرش معلمان به شغل خود بهبود یافته و انگیزه و تعهد آنان نسبت به کار و مدرسه بیشتر می‌شود. تحقیق احدپور و همکاران (۱۴۰۰) هم سبک رهبری اخلاقی را راهبردی مناسب برای مدیریت و رهبری مدارس کشور دانسته و ادعان می‌کند که باید نوعی از سبک رهبری که از ویژگی‌هایی همچون صداقت، قابلیت اعتماد، امین

بودن، خلوص، تصمیم‌گیری دموکراتیک و مشارکت حمایتی، دلسوز و مهربان بودن برخوردار باشند، مدیریت و رهبری این سازمان را برعهده بگیرند. نتایج تحقیق قنبری و معجونی (۱۴۰۰) نیز نشان داد که رهبری اخلاقی به همراه توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت، دارای اثر مستقیم و مثبت و معناداری بر اثربخشی سازمانی است. به‌علاوه، رهبری اخلاقی با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت اثر غیرمستقیم، مثبت و معناداری بر اثربخشی سازمانی دارد.

رجب‌دری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی گزارش کرده‌اند که با افزایش سطح رهبری اخلاقی، میزان خلاقیت کارکنان افزایش می‌یابد و لذا برای افزایش توان رقابتی سازمان باید به موضوع اخلاق حرفه‌ای توجه کرد. نتایج پژوهش رستگار و عنایتی (۱۳۹۹) بیانگر آن بود که بین رهبری اخلاقی و سطح عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه رابطه معناداری وجود داشته و لذا بکارگیری مدیران دارای سبک رهبری اخلاقی باعث پیشبرد عملکرد اعضای هیأت علمی می‌شود. عموشاهی و کریمی (۱۳۹۷) در تحقیقی نشان دادند که بین رهبری اخلاقی و ابعاد آن (مردم‌مداری، اشتراک قدرت، توجه به ثبات، هدایت اخلاقی، وضوح نقش و وجدان کاری) رابطه معنی‌داری وجود داشته و همچنین بین رهبری اخلاقی و برخی از مولفه‌های آن با عملکرد، شغلی رابطه مستقیم وجود دارد.

در تحقیق فرحبد و همکاران (۱۳۹۶) نیز نشان داده شد که رهبری اخلاقی، جو اخلاقی سازمان و فلسفه‌های اخلاقی، با رفتارهای فراتنش رابطه داشته و لذا افزایش مؤلفه‌های اخلاقی سازمان منجر به سطح بالاتری از رفتار فراتنش کارکنان می‌شود.

از سوی دیگر، پژوهش فلورس و زاکاریاس^۱ (۲۰۲۳) نشان داد که رهبری اخلاقی اساساً با مشارکت دانش‌آموز و مدیریت کلاس درس و تأثیرگذاری بیشتر بر ابعاد خاصی از خودکارآمدی معلم مرتبط است. پژوهشگران مذکور اذعان دارند معلمان که رهبران خود را اخلاقی می‌دانند، به احتمال زیاد در کار خود انگیزه بیشتری دارند. همچنین این پژوهشگران بر اهمیت ترویج رفتارهای رهبری اخلاقی برای حمایت و توانمندسازی معلمان در توسعه حرفه‌ای و افزایش بازده‌های آموزشی تأکید کرده‌اند.

کایاک^۲ (۲۰۲۲) در تحقیقی نشان داد که سطح اعتماد سازمانی معلمان و ادراک آنها از رفتارهای رهبری اخلاقی مدیران مدارس در سطح بالایی قرار داشته و اصولاً بین رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یوگوو و پنسیری^۳ (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان دادند که

1. Flores & Zacarias
2. Cayak
3. Ugwu & Pansiri

رهبری اخلاقی مجموعاً شرایط مناسب‌تری را برای اداره و مدیریت بهتر مراکز آموزشی فراهم کرده و لذا ضرورت دارد که سیاست‌های مشخص و مدوّنی در این زمینه اتخاذ شود. نتایج پژوهش آرار و سایتی^۱ (۲۰۲۲) نشان داد رهبری اخلاقی و رفتار اخلاقی اعضای مدرسه تأثیر مثبتی بر ارزیابی و تفسیر ارزش‌های اجتماعی، درمان بهتر معضلات اخلاقی و تقویت تصمیم‌گیری اخلاقی در مدارس دارد. ایلیاس^۲ و همکاران (۲۰۲۰) هم در پژوهشی نشان دادند که رهبری اخلاقی بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت داشته و باعث افزایش سطح مشارکت کارکنان شده است. به هر حال، با توجه به مبانی نظری و پژوهشی مذکور این تحقیق درصدد بررسی و پاسخگویی به این سوالات است که:

اولاً، وضعیت هر یک از مولفه‌های رهبری اخلاقی ادراک شده چگونه است؟ ثانیاً، ضرایب تأثیر هر کدام از مولفه‌های رهبری اخلاقی به چه میزان است؟ ثالثاً، تا چه اندازه بین ادراک معلمان از وضعیت رهبری اخلاقی برحسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی، رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی) تفاوت وجود دارد؟ بدیهی است از این طریق می‌توان داده‌ها و اطلاعات لازم و نیز تصویری دقیق و مستند از وضعیت موجود رهبری اخلاقی در مراکز آموزشی ارائه کرده و بسترهای نظری و عملی لازم را برای رفع مشکلات و ایجاد تغییرات این حوزه فراهم کرد.

۲. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان مقاطع ابتدایی و متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۷۳۴۱ نفر بودند که با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای طبقه‌ای متناسب با حجم، ۳۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه بدست آمده ۳۱۳ نفر بوده که بعد از توزیع پرسشنامه‌ها، ۲۸۳ پرسشنامه برگشت داده شد. با توجه به اینکه نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها حدود ۹۷ درصد و بالای ۸۰ درصد بود، بر این اساس، تحلیل‌های آماری بر روی ۲۸۳ معلم انجام گرفت.

به منظور گردآوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای (مراجعه به پایان‌نامه‌ها و رساله‌های پژوهشی،

1. Arar & Saiti

2. Ilyas

کتاب‌ها، ژورنال‌های علمی داخلی و خارجی و تحقیقات انجام شده جهت بررسی مباحث نظری مرتبط با موضوع) و روش میدانی (پرسشنامه) استفاده گردید. پرسشنامه استاندارد سبک رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱) با ۳۸ گویه در هفت مولفه (جهت‌گیری مردمی، انصاف، تسهیم قدرت، نگرانی برای پایداری، هدایت اخلاقی، وضوح نقش و صداقت) برحسب طیف پنج درجه‌ای لیکرت با نقطه برش (۳) است. به منظور ارزیابی روایی و اعتبار پرسشنامه‌های پژوهش از روایی صوری و سازه (تحلیل عاملی تاییدی) استفاده شد. پایایی و ضریب اعتماد پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای سبک رهبری اخلاقی ۰/۸۹ برآورد گردید.

تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (آزمون‌های تی تک نمونه‌ای، تحلیل واریانس چندگانه و مدل‌های اندازه‌گیری) با استفاده از نرم‌افزار Spss و Amos گرافیک انجام شد.

۳. یافته‌های پژوهش

تحلیل توصیفی گروه نمونه نشان داد بیشترین فراوانی گروه نمونه، مربوط به معلمان زن به میزان ۱۹۴ نفر (معادل ۶۸/۶ درصد) از کل اعضای نمونه می‌باشد. بیشترین تعداد نمونه (۵۲/۳ درصد) مربوط به معلمان با سابقه ۱۰-۱ سال و کمترین تعداد نمونه (۲۰/۸ درصد) مربوط به معلمان با سابقه ۱-۱۰ سال می‌باشد. بیشترین تعداد نمونه در وضعیت استخدامی رسمی به میزان ۸۰/۲ درصد و کمترین آنها در وضعیت استخدامی پیمانی به میزان ۵/۷ درصد است. بیشترین تعداد نمونه معلمان در رشته انسانی به میزان ۵۱/۹ درصد و کمترین تعداد نمونه معلمان در رشته هنر به میزان ۹/۹ درصد می‌باشد. ۳۲ درصد معلمان در مقطع ابتدایی، ۳۱ درصد در مقطع متوسطه اول و ۵/۳۷ درصد در مقطع متوسطه دوم بودند.

جدول ۱- بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های رهبری اخلاقی

متغیر	میانگین	کجی	خطای کجی	کشیدگی	خطای کشیدگی
رهبری اخلاقی	۳/۷۴	-۰/۶۰۵	۰/۱۴۵	۰/۱۲	۰/۲۸۹

براساس داده‌های مندرج در جدول (۱) می‌توان گفت، با توجه به اینکه مقدار کجی (۰/۶۰۵-) و کشیدگی (۰/۱۲) متغیر رهبری اخلاقی در بازه -۲ تا +۲ قرار دارد، بنابراین، توزیع داده‌ها نرمال است.

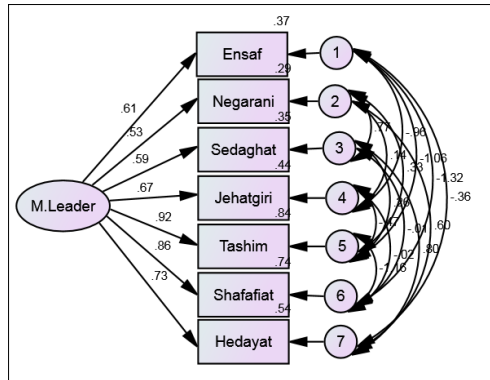
سوال اول: وضعیت هر یک از مولفه‌های رهبری اخلاقی ادراک شده، به چه میزان است؟

جدول ۲- مقایسه میانگین هر یک از مولفه‌های رهبری اخلاقی با نمره ملاک

متغیر	تعداد	میانگین	نمره ملاک	Df	t	P
جهت‌گیری مردمی	۲۸۳	۴/۰۰۶±۰/۸۲	۳	۲۸۲	۲۰/۴۰۹	۰/۰۰۱
انصاف	۲۸۳	۲/۸۴±۰/۵۶	۳	۲۸۲	-۴/۴۹۲	۰/۰۰۱
نگرانی برای پایداری	۲۸۳	۴/۰۱±۰/۸۷	۳	۲۸۲	۱۹/۶۰۷	۰/۰۰۱
تسهیم قدرت	۲۸۳	۳/۴۶±۰/۵۳	۳	۲۸۲	۱۴/۵۲۸	۰/۰۰۱
هدایت اخلاقی	۲۸۳	۲/۹۵±۰/۶۹	۳	۲۸۲	۲۲/۹۷۹	۰/۰۰۱
وضوح نقش	۲۸۳	۳/۸۰±۰/۶۵	۳	۲۸۲	۲۰/۷۳۴	۰/۰۰۱
صداقت	۲۸۳	۴/۰۷±۰/۷۷	۳	۲۸۲	۲۳/۳۴۷	۰/۰۰۱
رهبری اخلاقی	۲۸۳	۳/۷۳±۰/۵۲	۳	۲۸۲	۲۳/۶۵۰	۰/۰۰۱

طبق جدول (۲)، میانگین هر یک از ابعاد سبک رهبری اخلاقی به جز انصاف، بالاتر از نقطه برش (۳) می‌باشد. آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان داد این تفاوت‌ها در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است و فرض پژوهش تایید شد.

سوال دوم: ضرایب تاثیر هر کدام از مولفه‌های رهبری اخلاقی به چه میزان است؟



شکل ۱- مدل اندازه‌گیری سازه رهبری اخلاقی

طبق شکل (۱)، مدل اندازه‌گیری سازه رهبری اخلاقی در مطالعه حاضر، برازش خوبی دارد و مولفه تسهیم قدرت با ۰/۹۲ دارای بیشترین بار عاملی و وزن بود.

جدول ۳- خلاصه نتایج برازش مدل

شاخص	CMIN	IFI	CFI	NFI	GFI	RFI	RMSEA
مقدار بدست آمده	۲/۸۳	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۰۶۸
حداقل قابل پذیرش	کمتر از ۳	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۰۸

براساس نتایج جدول (۳)، مدل آزمون شده مطالعه حاضر با مدل مفهومی و داده‌های گردآوری شده، برازش مناسبی دارد.

جدول ۴- بارهای عاملی هر کدام از مولفه‌های رهبری اخلاقی

متغیر	بارهای عاملی	P
جهت‌گیری مردمی	۰/۶۷	۰/۰۰۱
انصاف	۰/۶۱	۰/۰۰۱
نگرانی برای پایداری	۰/۵۳	۰/۰۰۱
تسهیم قدرت	۰/۹۲	۰/۰۰۱
هدایت اخلاقی	۰/۷۳	۰/۰۰۱
وضوح نقش	۰/۸۶	۰/۰۰۱
صداقت	۰/۵۹	۰/۰۰۱

طبق جدول (۴)، بارهای عاملی هر یک از ابعاد سبک رهبری اخلاقی بالاتر از ۰/۳۰ بود. بالاترین وزن و بار عاملی مربوط به مولفه تسهیم قدرت به میزان ۰/۹۲ است.

سوال سوم: تا چه اندازه بین ادراک معلمان از وضعیت رهبری اخلاقی برحسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی، رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی) تفاوت وجود دارد؟

جدول ۵- مقایسه ادراکات معلمان از سبک اخلاقی ادراک شده برحسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

منبع	مجذور مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	P
مدل تصحیح شده	۷/۶۰	۱۰	۰/۷۶	۲/۹۵	۰/۰۰۲
مقدار ثابت	۸۹۰/۷۶	۱	۸۹۰/۷۶	۳۴۶۱	۰/۰۰۰
جنسیت	۰/۲۹۰	۱	۰/۲۹۰	۱/۱۲	۰/۲۹
سابقه خدمت	۱/۸	۲	۰/۹۰	۳/۵	۰/۰۳
وضعیت استخدامی	۰/۳۲	۲	۰/۱۶	۰/۶۲	۰/۵۴
رشته تحصیلی	۱/۹۱	۳	۰/۶۴	۲/۴۸	۰/۰۶
مقطع تحصیلی	۰/۶۲	۲	۰/۳۱	۱/۹۷	۰/۳۰
خطا	۷۰	۲۷۲	۰/۲۶		
کل	۴۰۳۰/۷۶	۲۸۳			

تحلیل واریانس چندگانه در جدول (۵) نشان داد بین ادراکات معلمان از سبک رهبری اخلاقی ادراک شده برحسب سابقه خدمت، تفاوت معناداری وجود دارد، اما این تفاوت برحسب و رشته

تحصیلی، وضعیت استخدامی، مقطع تحصیلی و جنسیت معنادار نیست.

۴. نتیجه گیری

نتایج و یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که از دیدگاه معلمان مورد تحقیق، رهبری اخلاقی ادراک شده مدیران مدارس شهر اصفهان در وضعیت مناسبی قرار دارند. به عبارت دیگر، مدیران مدارس شهر اصفهان از شاخصه‌های رهبری اخلاقی یعنی جهت‌گیری مردمی، هدایت اخلاقی، وضوح نقش، صداقت، نگرانی برای ثبات، تسهیم قدرت و انصاف برخوردار بوده و می‌توانند با اتکای بدان‌ها مراکز آموزشی خود را مدیریت کنند. در واقع، این یافته‌ها بدان معناست که مدیران مورد تحقیق به احساسات، ارتباطات، نیازهای شخصی، پیشرفت فردی، همدردی با کارکنان (جهت‌گیری مردمی)، رعایت ابعاد و سویه‌های مختلف عدالت در مورد معلمان (انصاف)، مشارکت دادن و تأثیرگذاری آنها در فرایندهای تصمیم‌گیری و اجرا و نیز مشورت‌خواهی از آنها (تسهیم قدرت)، حفظ و پایداری محیط سازمانی (نگرانی برای ثبات)، راهنمایی و جهت‌دهی درست رفتاری و اخلاقی کارکنان و توجه دادن آنها به پیامدهای منفی احتمالی رفتارهای غیراخلاقی (هدایت اخلاقی)، شفاف‌سازی وظایف، تکالیف و انتظارات سازمانی (وضوح نقش) و عمل به قول‌ها و مواعید، شرافت، جلب اعتماد و اطمینان معلمان (صداقت) توجه لازم را داشته‌اند.

هم‌راستا با این نتایج، ولایی ملکی و همکاران (۱۳۹۳) در بررسی وضعیت رهبری اخلاقی دبیرستان‌های ساوه گزارش کردند که وضعیت رهبری اخلاقی دبیران مدارس مذکور در وضعیت مناسبی قرار دارند. قلاوندی (۱۳۹۷) نیز در پژوهشی به بررسی وضعیت رهبری اخلاقی مدیران مدارس متوسطه استان کردستان پرداخته و نشان دادند که این سبک رهبری در شرایط مناسبی قرار دارد. درخشان‌مهر و همکاران (۱۳۹۸) هم در تحقیقی رابطه و تأثیر رهبری اخلاقی مدیر بر عملکرد و خودکارآمدی معلمان مدارس و پیشرفت فعالیت‌ها و کارکردهای مدرسه را تأیید کردند. رستگار و عنایتی (۱۳۹۹) هم در تحقیقی نشان دادند که در میان مؤلفه‌های رهبری، رهبری اخلاقی دارای بالاترین رتبه بوده است. کرمی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی و تبیین رهبری اخلاقی و ابعاد آن پرداخته و گزارش کردند که به غیر از مؤلفه‌های جهت‌گیری مردمی، تسهیم نقش و عصبیت، سایر مؤلفه‌های رهبری اخلاقی از میانگین فرضی بالاتر بوده‌اند. قادری و همکاران (۱۳۹۷) هم در پژوهشی به بررسی وضعیت رهبری اخلاقی در میان مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان پرداخته و آن را از دیدگاه مدیران و اعضای هیأت علمی در حدی مطلوب گزارش کرده‌اند.

همچنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد میانگین سبک رهبری اخلاقی از دیدگاه معلمان زن و مرد از نظر آماری تفاوت معناداری نداشته و جنسیت معلمان در نگرش نسبت به سبک رهبری

اخلاقی موثر نیست. این یافته با نتایج مطالعات کرمی و همکاران (۱۳۹۵) و قادری و همکاران (۱۳۹۷) هم‌راستا است. به علاوه، مشخص شد که میانگین سبک رهبری اخلاقی برحسب سابقه خدمت معلمان دارای تفاوت معناداری است. الهیاری (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان داد که بین هوش اجتماعی و رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه اصفهان برحسب سابقه خدمت، تفاوت معناداری وجود دارد. در تبیین مجموعه یافته‌های مذکور و همخوانی آنها می‌توان این نکته را مورد ملاحظه قرار داد که افراد مشارکت‌کننده در پژوهش‌های یادشده، دیدگاهی مثبت و حمایتی از وضعیت رهبری اخلاقی سازمان‌های متبوع خود داشته و آن را در پاسخ به سوالات پرسشنامه‌های تحقیق ابراز داشته‌اند. در عین حال، بررسی دقیق‌تر این واقعیت و فهم دقیق و ظرایف آن نیازمند واکاوی عمیق ادراکات و باورهای درونی‌شده و شکل‌گرفته کارکنان (از جمله معلمان و دبیران) است که طبعاً از طریق پژوهش‌های کیفی و پرسش‌های راهیاب از جمله مصاحبه عمیق نیمه‌ساختارمند امکان‌پذیر می‌باشد.

به هر حال، با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق می‌توان پیشنهاد کرد، از آنجایی که نظام آموزشی کشورمان دارای اهداف دینی و جهت‌گیری‌های اخلاقی و ارزشی منبث از دین مبین اسلام است، لذا مسئله اخلاق و بروز و گسترش رفتارهای اخلاقی و اسلامی مورد تأکید و سفارش این دین، باید یکی از اولویت‌های اصلی هر نظام فرهنگی و تربیتی باشد. به عبارت دیگر، ضرورت جدی وجود دارد که کادرهای مدیریتی، معلمان، دبیران، دانش‌آموزان و حتی کارکنان خدماتی مدارس و مراکز آموزشی تقید لازم را نسبت به آموزه‌های دینی و اخلاقی داشته و آنها را در سلوک عملی خود بروز دهند که خود این امر نقشی قابل توجهی در ترویج اخلاقیات در بین افراد، به خصوص نسل جوان دانش‌آموز جامعه خواهد داشت. از سوی دیگر، در این عرصه مهم نقش و تأثیر آن دسته از افرادی که از منصب و جایگاه شغلی بالاتری برخوردار هستند، از جمله مدیران مدارس، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ چراکه اینان باید در فرایند مدیریت واحدهای آموزشی خود و نیز در تعاملات بین‌فردی و گروهی مدارس، چنان جلوه‌ای از آراستگی‌های دینی و رهبری اخلاقی را به نمایش گذارند که برای همه معلمان و دانش‌آموزان آموزنده و الهام‌بخش باشد. به بیان دیگر، با توجه به تعالیم و توصیه‌های بزرگان دین اسلام مبنی بر تأثیر الگوهای عینی و عملی در ترویج و اشاعه رفتارهای پسندیده و اخلاقی، ضرورت دارد که کادر مدیریت مراکز آموزشی در تعاملات روزانه با معلمان و فراگیران و انجام کارکردهای مدیریتی خود و فرآیندهای تصمیم‌گیری در مدارس، عملاً سلوک و رفتارهایی از خود به نمایش بگذارند که حاوی عناصر مثبت دینی و اخلاقی (صداقت، مشارکت‌پذیری، همدلی، عدالت در برخوردها، انصاف و مسئولیت‌شناسی و...) باشد تا از این طریق اشاعه هرچه

بیشتر آموزه‌های مذکور در محیط مدرسه فراهم شود.

به علاوه، با توجه به ظرفیت‌های دینی و فرهنگی موجود جامعه اسلامی ایران، تلفیق مؤلفه‌های رهبری اخلاقی با عناصر گوناگون فرهنگ دینی می‌تواند زمینه پذیرش بیشتر این سبک رهبری را به دنبال داشته باشد. عناصر و مؤلفه‌هایی همچون انصاف، صداقت، تسهیم و تشریک مساعی، مسئولیت‌پذیری، هدایت اخلاقی افراد، صراحت و وضوح نقش و حمایت از دیگران که نوعاً در نظریه رهبری اخلاقی مورد نظر و تأکید هستند، اساساً مفاهیم و آموزه‌هایی پیشینی می‌باشند که قرن‌ها قبل در تعالیم دین اسلام مورد تأکید و تصریح قرار گرفته‌اند. از این منظر، سیاستگذاران و برنامه‌ریزان نظام آموزش و پرورش کشور باید بسترهای لازم را برای شناسایی و توجه عملی هرچه بیشتر به حوزه رهبری اخلاقی متأثر از آموزه‌های دین مبین اسلام در مدارس و مراکز آموزشی کشور فراهم کرده و ضمن آگاه کردن کادرهای مدیریتی و معلمان مدارس به این ارتباط و همخوانی مفهومی، زمینه و انگیزه بیشتری برای بکارگیری آنها در عمل فراهم سازند. همچنین، طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی کیفی سبک رهبری اخلاقی برگرفته از آموزه‌های دینی و اسلامی جهت مدیران و معاونان مدارس و الزامات مربوط بدان از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. در عین حال، ضرورت دارد که مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده رهبری اخلاقی با رویکرد دینی و اسلامی در گزینش و انتخاب افراد به مناصب مدیریتی مدارس به عنوان معیارهای اصلی مورد توجه قرار بگیرد تا از این طریق فرصت لازم برای اداره مراکز آموزشی توسط مدیران خبره فراهم شده و زمینه ارتقای مراکز تحت مدیریت ایجاد شود.

منابع

- احدپور، میکائیل؛ طاعتی، رضا؛ کریمزاده، یوسف؛ شاکر، مهرداد (۱۴۰۰). سبک رهبری اخلاقی، راهبردی مناسب برای مدیریت و رهبری مدارس. در: پنجمین همایش ملی علوم اجتماعی، روانشناسی و علوم تربیتی.
- ارفع، کاظم (۱۳۶۸). شرح دعای مکارم/اخلاق. تهران: انتشارات فیض کاشانی.
- اله یاری، سمیه (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش اجتماعی و رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- امیری، مجتبی؛ دهقانی زنگنه، کژال (۱۳۹۲). نظریه رهبری اخلاقی بر مبنای سیره نبوی: استراتژی تئوری داده‌بنیاد متنی. مطالعات رفتار سازمانی، ۱(۴)، ص ۹۸-۱۲۲.
- پاپی، شیرین؛ ترکیان تبار، منصور (۱۳۹۷). رهبری اخلاقی مدیران مدارس و نقش آن در افزایش خودکارآمدی معلمان. در: تهران: چهارمین کنفرانس پژوهش در علوم تربیتی، روانشناسی و علوم اجتماعی، ص ۱۴۸-۱۲۰.
- جعفری، معصومه؛ حمیدی‌فر، فاطمه؛ شیرزادکبری، بهارک (۱۴۰۱). رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان (مورد مطالعه: معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ آموزش و پرورش شهر تهران). نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۷(۶۶)، ص ۲۹-۱۷.
- حسینی، محمد (۱۳۹۵). بررسی رویکرد تربیت اخلاقی در نظام تربیت رسمی و عمومی دوره ابتدایی. تربیت اسلامی، ۱۱(۲۲)، ص ۲۸-۱.
- داوودی، محمد (۱۳۸۹). سیره تربیتی پیامبر و اهل بیت. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- درخشان‌مهر، آرش؛ جبارزاده کنگرلویی، سعید؛ بحری ثالث، جمال؛ قلاوندی، حسن (۱۳۹۸). تحلیل روابط مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل. دانش حسابرسی، ۱۹(۷۶)، ص ۲۳۰-۱۹۰.
- رجب‌دری، حسین؛ مالمیر، مریم؛ خرمین، منوچهر (۱۳۹۸). رابطه رهبری اخلاقی و خلاقیت کارکنان: نقش تعدیل‌گر ارتباط مدیر و کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۶(۲)، ص ۱۱۴-۱۰۸.
- رستگار، سحر؛ عنایتی، ترانه (۱۳۹۹). رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه ها. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۱)، ص ۱۰۷-۹۹.
- رضایی کلیدبری، حمیدرضا؛ سلطانی ابراهیم سرائی، فاطمه؛ بخشعلی‌زاده، داوود (۱۳۹۹). نقش رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۱)، ص ۱۰۸-۱۱۵.
- سیادت، سیدعلی؛ نصراصفحانی، علی؛ اله یاری، سمیه (۱۳۸۹). رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی. مهندسی فرهنگی، ۵(۴۵-۴۶)، ص ۴۶-۳۸.
- شفیع‌زاده، حمید؛ اسلامی، فرشته (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری اخلاقی مدیران مدارس با کیفیت زندگی کاری معلمان. مدیریت فرهنگی، ۱۰(۳۴-۳۵)، ص ۱۲۲-۱۰۹.
- شکوهی، غلامحسین (۱۳۷۸). مبانی و اصول آموزش و پرورش. مشهد: آستان قدس رضوی.
- علی‌محمدی، سعیده؛ صالحی، مسلم؛ احمدی، عبدالله؛ امیریان‌زاده، مؤگان (۱۴۰۰). تدوین و ارزیابی مدل رهبری اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش استان فارس: رویکرد ترکیبی. مدیریت برآموزش سازمان‌ها، ۱۰(۲)، ص ۵-۱۳.
- عمادی‌فر، اعظم (۱۳۸۸). بررسی سبک رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه آن با توانمندسازی آنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد.

- عموشاهی، محسن؛ کریمی، فریبا (۱۳۹۷). رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۳(۱)، ص ۱۷۷-۱۸۱.
- فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۸۷). *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای*. تهران: انتشارات سرآمد.
- فرحبد، فرزین؛ بخشعلی‌زاده، داوود؛ بخشعلی‌زاده، داوود؛ بنی‌حاتم، شاهرخ (۱۳۹۶). تحلیل رابطه میان متغیرهای اخلاقی با رفتار فراتنش. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۴)، ص ۱-۱۰.
- قادری، مصطفی؛ کریمیان، منیره؛ مبلغی، جعفر (۱۳۹۷). وضعیت رهبری اخلاقی در میان مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان از دیدگاه مدیران و اعضای هیئت علمی. *مجله دانشگاه علوم پزشکی کردستان*، ۲۳(۲)، ص ۱۳۴-۱۲۵.
- قدمپور، عزت‌الله؛ زند کریمی، مریم؛ صحرانی بیرانوند، مهدی؛ قارلقی، سجاد (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناسی در میان مدیران مدارس. *خانواده و پژوهش*، شماره ۳۵، ص ۱۲۴-۱۰۵.
- قلاوندی، حسن (۱۳۹۷). رابطه بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی با رضایت از زندگی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۳(۱).
- قنبری، سیروس؛ معجون، حسین (۱۴۰۰). تأثیر رهبری اخلاقی در اثربخشی سازمانی مدارس با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت معلمان. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، شماره ۱۵، ص ۱۶۳-۱۷۸.
- کاظمی، نرگس؛ حیدری، مرضیه (۱۴۰۰). رابطه بین رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی، ریاکاری سازمانی و نتایج مربوط به کار معلمان. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۴(۲)، ص ۹۷-۱۱۹.
- کریمی، محمدرضا؛ میرکمالی، سیدمحمد؛ پورکریمی، جواد (۱۳۹۵). بررسی و تبیین رهبری اخلاقی و ابعاد آن (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تهران). *خط مشی‌گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی)*، ۷(۲۲)، ص ۳۴-۱۷.
- گوئک، جرال‌ال. (۱۳۹۸). *مکاتب فلسفی و آراء تربیتی*. ترجمه محمدجعفر پاک‌سرشت. تهران: سمت.
- محمدری شهری، محمد (۱۳۷۶). *رهبری در اسلام*. تهران: انتشارات دارالحدیث.
- محمدرضا مهر، مؤگان؛ حسین‌پور، اسماعیل (۱۳۹۸). بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی مدیران با تعهد حرفه‌ای و حساسیت اخلاقی پزشکان در یک بیمارستان نظامی. *علوم مراقبتی نظامی*، ۶(۴)، ص ۲۹۶-۳۰۵.
- مرتضوی، مهدی؛ رسولی قهرودی، مهدی؛ رستمی، آرزو (۱۳۹۵). بررسی تأثیر نوآوری سازمانی و استراتژی عمومی رهبری هزینه بر عملکرد سازمان از طریق مزیت رقابتی. *مدیریت توسعه و تحول*، ۸(۲۷)، ص ۱۷-۲۵.
- مصباح، مجتبی (۱۳۸۱). *فلسفه اخلاق*. قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، چاپ هشتم.
- نقیب‌زاده، میرعبدالحسین (۱۳۹۶). *نگاهی به فلسفه آموزش و پرورش*. تهران: طهوری.
- وجدانی، فاطمه (۱۳۹۶). بررسی انتقادی مدل تربیت اخلاقی تلفیقی مبتنی بر ایده «خبرگی اخلاقی». *فلسفه تربیت*، ۱۲(۱)، ص ۱۱۵-۱۴۳.
- ولایی ملکی، مریم؛ محمد داوودی، امیرحسین (۱۳۹۳). رابطه رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی با توانمندسازی در دبیران دبیرستان‌های شهرستان ساوه. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۸(۲۷)، ص ۱۱۵-۱۴۲.
- Arar, K. & Saiti, A. (2022). Ethical leadership, ethical dilemmas and decision making among school administrators. *Equity in Education & Society*, 1(1), p. 126-141.
- Berges Puyo, J. (2022). Ethical Leadership in Education: A Uniting view through ethics of care, justice, critique, and heartfelt education. *Journal of Culture and Values in Education*, 5(2), p. 140-151.

- Brown, M.E., Treviño, L.K. & Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, No. 97. p. 117-134.
- Cayak, S. (2022). Examination of the relationship between school principals' ethical leadership behaviors and teachers' organizational trust levels. *E-International Journal of Educational Research*, 13(4), p. 131-144.
- Celik, V. (2012). Moral leadership in school organization. *African Journal of business*, 6(28), p. 8242-8235.
- De Hoogh, A. & Den Hartog, D. (2009). *Ethical leadership: the positive and responsible use of power*. In: Power and Interdependence in Organizations, D. Tjosvold & B. Wisse (ed.), Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press, p. 338-54.
- Dion, M. (2012). Are ethical theories relevant for ethical leadership? *Leadership & Organization Development Journal*, 33(1), p. 4-24.
- Flores, J.E. & Zacarias, A.M. (2023). School head's ethical leadership and teachers' self-efficacy and motivation. *Puissant*, No. 5, p. 1603-1613.
- 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*, No. 22, p.195-204.
- Johnson, K. (2005). *The role of Leadership in Organizational Integrity, and five modes of Ethical Leadership, Ethical Leadership EPIC – Online.net*. Ethical Leadership EPIC-Online.net June 20.
- Johnson, P.T. & Anzai, Y. (2021). Radiology at the helm of value-based care transformation: From stewardship to leadership. *Journal of the American College of Radiology*, 18(9), p. 1226-1228.
- Kılıçoğlu, G. & Kılıçoğlu, D.Y. (2019). Understanding organizational hypocrisy in schools: the relationships between organizational legitimacy, ethical leadership, organizational hypocrisy and work-related outcomes. *International Journal of Leadership in Education*, 1(33).
- Ladkin, D. (2008). Leading beautifully: How mastery, congruence and purpose create aesthetics of embodied leadership practice. *Leadership Quarterly*, 19(2), p. 31-41.
- Lee, D., Choi, Y., Youn, S. & Chun, J.U. (2017). Ethical leadership and employee moral voice: The mediating role of moral efficacy and the moderating role of leader-follower value congruence. *Journal of Business Ethics*, 141(1), p. 47-57.
- Lorentzen, A.C.R. (2022). Digital transformation as distributed leadership: Firing the change agent. *Procedia Computer Science*, 196, p. 245-254.
- Oates, V. & Dalmau, T. (2013). Ethical Leadership: A Legacy for a Stronger Future. *Performance*, No. 5, p. 20-27.
- Treviño, L.K., Hartman, L.P. & Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California management review*, 42(4), p. 128-142
- Tutar, H., Altınöz, M. & Çakıroğlu, D. (2011). Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, No. 24, p. 1378- 1388.