

بررسی رابطه رهبری اخلاقی و رهبری فضیلت‌گرای مدیران با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی

مرجان دست چی^۱، فائزه ایثارگر^۲، امیر محمد خاکی گودرزی^۳، کیمیا ایثارگر^۴

^۱ کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد قم

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی (نویسنده مسئول)

^۴ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری اخلاقی و رهبری فضیلت‌گرای مدیران با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی شهر بروجرد بوده است. این تحقیق از نظر هدف، روش و نوع کاربردی، توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری را کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر بروجرد در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ با تعداد ۸۶۹ نفر، تشکیل دادند. با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۶۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه‌ی استاندارد رهبری اخلاقی دی‌هاق و دن هارتگ (۲۰۰۸) با پایایی (۰/۸۲)، رهبری فضیلت‌گرا وانگ و هکت (۲۰۱۵) پایایی (۰/۸۹) و تعهد عاطفی آلن و مییر (۱۹۹۰) پایایی (۰/۷۴) مورد استفاده قرار گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss26 آزمون پیرسون و رگرسیون چند متغیره بکار گرفته شد. نتایج نشان داد بین مؤلفه‌های رهبری اخلاقی مدیران و مؤلفه‌های رهبری فضیلت‌گرا با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج آزمون رگرسیون نشان داد تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی بر اساس رهبری اخلاقی مدیران و مؤلفه‌های آن (به جز مؤلفه تسهیم قدرت با مقدار $B = -0/021$) قابل پیش بینی است. همچنین، تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی بر اساس رهبری فضیلت‌گرای مدیران و مؤلفه‌های آن (به جز عدالت) که با مقدار $B = -0/013$ قابل پیش بینی می‌باشند. در نتیجه مدیران مدارس ابتدایی می‌توانند با بکارگیری درست و تقویت رهبری اخلاقی و رهبری فضیلت‌گرا به پیش بینی و ایجاد تعهد عاطفی عمیق و پایدار در بین معلمان بپردازند.

واژه‌های کلیدی: تعهد عاطفی، رهبری اخلاقی، رهبری فضیلت‌گرا، معلمان.

مقدمه و بیان مساله

از آنجا که آموزش و پرورش نهادی است که می‌باید حداقل یک گام از نظر دانش، علم، فنون و الگوهای رفتاری از بقیه نهادها و مؤسسات جلوتر باشند (عطاریان، ۱۳۸۶). جامعه امروز از مدیران مسئولیت دیگری سوای اداره کردن معلمان و شاگردان و ایجاد نظم و ترتیب در مدرسه انتظار دارد و آن ایفای نقش رهبری است (شالباغ، ۱۳۸۸). آموزش و پرورش به مدیرانی نیازمند است که با رهبری اخلاقی و بهره‌گیری از اصول رهبری خدمتگزار، زمینه‌های رشد و شکوفایی جامعه انسانی و شهروندی مطلوب را نه تنها برای تک تک کادر حرفه‌ای مدرسه، بلکه برای کلیه اعضای جامعه فراهم آورند. به طور قابل توجهی، رهبری اخلاقی با تأکید بر انگیزش‌های اخلاقی می‌تواند از دیگر سبک‌های رهبری پیروی کند (جرپوت و همکاران، ۲۰۱۹).

رهبری اخلاقی طی سال‌های آغازین هزاره سوم میلادی در حوزه‌های ایجاد یک فضای کاری سالم و به واسطه پیامدهای سازمانی گروهی و فردی به شدت مورد توجه قرار گرفته است. در این نوع رهبری ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، صداقت و درستی محور تمرکز و توجه هستند. یک مدیر یا سرپرست از طریق به نمایش گذاشتن اصول بر شمرده شده در کنار برقراری روابط انسانی و صمیمانه با کارکنان شیوه‌های رفع نیازهای انسانی و مشروع کارکنان و سازمان را در اجتماعی هدفمند برای رسیدن به افق‌های رشد و تعالی فردی و جمعی گردهم می‌آورد. این نحوه عملکرد بدون تردید سلامت و امنیت بیشتری را در فضای سازمان حکم‌فرما خواهد نمود. دلیل نظری اینکه چرا رهبران و مدیران اخلاق مدار قادرند تا چنین شگرفی بر جای گذارند در درجه اول به حضور فرایندهای یادگیری اجتماعی در محیط‌های کار مربوط می‌شود. از آنجایی که هر مدیر یا سرپرست در دنیای کاری خود به شدت از طرف کارکنان تحت نظر است، طبیعی است که در صورت پای بندی به ارزش‌ها و اصول اخلاقی نظیر بی طرفی و عدالت و انصاف، به عنوان الگو از طرف کارکنان برای الگوبرداری انتخاب خواهد شد. از طرف دیگر مدیران اخلاق‌گرا با رفتار خود جو و فضای کاری مبتنی بر آرامش، امنیت و اطمینان خاطر را فراهم می‌کنند (آندراد و رامیرز، ۲۰۱۹). در پژوهش حاضر تنها به بررسی بُعد عاطفی تعهد پرداخته شده است؛ زیرا با وجود اینکه تعهد عاطفی و تعهد هنجاری از نظر مفهومی با هم متفاوت هستند، مطالعات تجربی همبستگی شدیدی را بین آنها نشان داده است. با توجه به اینکه اخیراً رسوایی‌های اخلاقی بسیاری در مدارس به وجود آمده است و سبب بی تعهدی معلمان گشته لذا، انجام این تحقیق ضرورت پیدا می‌کند که، گرایش به اخلاق سازمانی فزونی یافته و توجه به رهبری فضیلت‌گرا در مدارس مبذول می‌باشد و زمانی که این بی اخلاقی‌ها و فضیلت در مدارس اصلاح شود مسلماً نیاز به رهبری اخلاقی فزونی یافته که مدیران مدارس به واسطه آن می‌توانند شرایط و بستر مناسب تری را برای ایجاد شوق و انگیزه در معلمان و دانش‌آموزان ایجاد کنند و از این طریق به بهبود عملکرد مجموعه تحت مدیریت خود کمک کنند که با اجرای اصول مدیریتی صحیح، تعهد عاطفی در معلمان افزایش یافته، پایبندی به ارزش‌ها، برقراری نظم و انضباط، رشد کیفی، افزایش اثربخشی و کارایی معلمان، افزایش خودکارآمدی که باعث می‌شود فرد توانایی‌هایی خود را برای انجام موفقیت آمیز یک کار باور داشته باشد و او را به سمت موفقیت هدایت کند، بیشتر می‌شود. که این نتایج از اصلاحات رهبری اخلاقی و رهبری فضیلت‌گرا در آموزش و پرورش بروجرد و مدارس تحت حمایت آن سبب می‌شود رفتار سازمانی مدیران مدارس با معلمان و سایر افراد تحت مدیریت شان علاوه بر چارچوب‌های سازمانی، تابعی از رفتار اخلاقی آنان باشد و تعهد عاطفی را در معلمان بیشتر نماید. بنابراین، سؤال اصلی این مطالعه رابطه بین رهبری اخلاقی با رهبری فضیلت‌گرا مدیران با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی چگونه است؟

^۱-Gerpott^۲-Andrade & Ramirez

پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی

آبچر و عابدپور (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر ابعاد رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی در اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد، پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که بین رهبری اخلاقی (بعد فرد اخلاقی، بعد مدیر اخلاقی) با تعهد سازمانی (عاطفی و هنجاری) رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. نتایج مدل‌های رگرسیونی به خوبی میزان تغییرات تعهد سازمانی (عاطفی و هنجاری) را توسط متغیر رهبری اخلاقی (بعد فرد اخلاقی، بعد مدیر اخلاقی) پیش‌بینی می‌کند.

اسکندری و قنبری (۱۳۹۶) به تأثیر رهبری فضیلت‌گرای مدیران مدارس در بهبود عملکرد سازمانی معلمان با میانجیگری یادگیری سازمانی پرداختند. یافته‌ها نشان دادند که: رهبری فضیلت‌گرا بر یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. به علاوه، اثر غیرمستقیم رهبری فضیلت‌گرا بر عملکرد سازمانی معلمان با میانجیگری یادگیری سازمانی مثبت و معنادار است.

زارعی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان تعیین رابطه سبک رهبری معنوی مدیران با تعهد عاطفی و درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی به این نتایج دست یافت که میزان استفاده از سبک رهبری معنوی توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان و همچنین میزان تعهد عاطفی و درگیری شغلی معلمان آن‌ها بالاتر از سطح متوسط بود. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین سبک رهبری معنوی مدیران با تعهد عاطفی و درگیری شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نیز حاکی از آن بود که مؤلفه‌های چشم‌انداز، معناداری و تعهد سازمانی قدرت پیش‌بینی درگیری شغلی معلمان و مؤلفه‌های چشم‌انداز و معناداری قدرت پیش‌بینی تعهد عاطفی معلمان را دارد.

عبیر امام و دو-یونگ کیم^۳ (۲۰۲۳) در تحقیقی به بررسی رهبری اخلاقی و بهبود رفتارهای کاری: یک مدل میانجیگری تعدیل شده با استفاده از سکوت اجتماعی و تعهد سازمانی به عنوان میانجی و مشارکت کارکنان به عنوان تعدیل‌کننده، پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی رابطه مثبتی با رفتارهای مثبت تحصیلی در محیط کار دارد. علاوه بر این، سکوت اجتماعی و تعهد سازمانی برای میانجی‌گری رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای مثبت تحصیلی یافت شد. علاوه بر این، مشارکت کارکنان رابطه مثبت افزایش یافته بین رهبری اخلاقی و رفتارهای مثبت تحصیلی را تعدیل می‌کند که با واسطه سکوت اجتماعی و تعهد سازمانی انجام می‌شود.

گوسل و توکماک^۴ (۲۰۱۲) به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی، اعتماد سازمانی، تعهد عاطفی و رضایت شغلی در یکی از دانشگاه‌های خصوصی در ترکیه پرداختند و داده‌های جمع‌آوری شده را با روش‌های تحلیل آماری مورد بررسی قرار دادند. نتایج آن‌ها نشان داد که رابطه مثبتی بین رهبری اخلاقی، اعتماد سازمانی، تعهد عاطفی و رضایت شغلی وجود دارد.

کیم و بریمر (۲۰۱۱) تأثیر رهبری اخلاقی را بر رضایت شغلی و تعهد عاطفی مدیران میانی و سپس تأثیر آن‌ها را بر نتایج رفتاری مدیران از قبیل تلاش مضاعف و قصد خروج از سازمان مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها تحلیل تجربی خود را در ۳۰ هتل انجام داده و ۳۲۴ مدیر میانی در بررسی آن‌ها شرکت نمودند. مطالعه آن‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران ارشد

^۳Abeer Imam & Do-Yeong Kim

^۴Gucel & Tokmak

رابطه مثبتی با رضایت شغلی و تعهد عاطفی مدیران میانی دارد اما رضایت شغلی الزاماً به تمایل آنها برای تلاش مضاعف منجر نمیگردد. رابطه مثبت بین تلاش مضاعف مدیران و عملکرد رقابتی هتل نیز تأیید گردید.

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

بین رهبری اخلاقی با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین رهبری فضیلت‌گرای مدیران با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

فرضیات فرعی

بین انصاف و اخلاق با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین شفاف سازی با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین تسهیم قدرت با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین شجاعت با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین اعتدال با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین عدالت با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین دور اندیشی با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

بین انسانیت با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

روش تحقیق

این تحقیق برحسب هدف یک تحقیق کاربردی محسوب می‌شود و براساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز از نظر روش توصیفی و از نوع تحقیق بصورت همبستگی است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه معلمان زن و مرد مدارس ابتدایی شهر بروجرد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود که با توجه به آمار گرفته شده از آموزش پرورش شهرستان بروجرد تعداد معلمان ابتدایی ۸۶۹ نفر زن و مرد (۷۳۰ نفر زن و ۱۳۹ نفر مرد) می‌باشد. حجم نمونه آماری، شامل تعداد ۲۶۵ نفر از معلمان شاغل در مدارس مقطع ابتدایی شهر بروجرد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود که بر اساس جدول برآورد حجم نمونه از روی جامعه آماری مورگان و کرجسی ۴۲ مرد و ۲۲۳ زن برگزیده شدند. ابزارهای جمع آوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه است که شامل پرسشنامه‌های: پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی دی‌هاق و دن هارتگ (۲۰۰۸)، پرسشنامه استاندارد رهبری فضیلت‌گرا وانگ و هکت (۲۰۱۵) و پرسشنامه تعهد عاطفی آلن و میسر (۱۹۹۰) می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌های این تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام شده است.

یافته ها

آزمون رگرسیون چند متغیره (رهبری فضیلت‌گرا و تعهد عاطفی)

آزمون رگرسیون چند متغیره جهت بررسی پیش‌بینی متغیر پیش‌بین رهبری فضیلت‌گرای (شجاعت، اعتدال، عدالت، دوراندیشی و انسانیت) بر اساس متغیر ملاک (تعهد عاطفی) می‌باشد.

جدول خلاصه مدل (رهبری فضیلت‌گرا و تعهد عاطفی)				
مدل	R	ضریب تبیین R^2	ضریب تبیین تعدیل شده R^2	دوربین – واتسون
۱	۰/۵۲۷	۰/۲۷۷	۰/۲۶۳	۱/۷۸۰

با توجه به جدول مقدار آماره R (ضریب تبیین تعدیل شده) برابر ۰/۲۶۳ می‌باشد. یعنی شجاعت و انسانیت می‌تواند ۰/۲۶ درصد از واریانس متغیر ملاک (تعهد عاطفی) را پیش‌بینی کند. همچنین همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار آماره دوربین واتسون (که بین ۱/۵ تا ۲/۵ می‌باشد) مدل برابر ۱/۷۸۰ می‌باشد که این موضوع از عدم همبستگی پیاپی خبر می‌دهد.

جدول آنووا (رهبری فضیلت‌گرا و تعهد عاطفی)					
منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	Sig
اثر رگرسیونی	۳۳۳/۷۸۷	۵	۶۶/۷۵۷	۱۹/۸۹۰	۰/۰۰۰
باقیمانده	۸۶۹/۳۰۷	۲۵۹	۳/۳۵۶		
جمع کل	۱۲۰۳/۰۹۴	۲۶۴	—		

طبق جدول ، با توجه به سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰) (کمتر از ۰/۰۵) جدول فوق ملاحظه می‌شود مدل رگرسیون مورد نظر معنی دار می‌باشد.

جدول آزمون رگرسیون چندمتغیره (رهبری فضیلت‌گرا و تعهد عاطفی)					
متغیرهای مدل	ضریب های غیراستاندارد		ضریب های استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
	B	انحراف استاندارد			
عدد ثابت	۲۳/۶۳۸	۱/۴۵۶	-	۱۶/۲۳۶	۰/۰۰۰
شجاعت	۰/۴۸۷	۰/۰۵۹	۰/۶۱۶	۸/۱۹۶	۰/۰۰۰
اعتدال	-۰/۱۴۶	۰/۰۶۷	-۰/۱۶۵	-۲/۱۷۱	۰/۰۳۱
عدالت	-۰/۰۱۳	۰/۱۰۸	-۰/۰۰۸	-۰/۱۱۶	۰/۹۰۸
دوراندیشی	-۰/۲۳۶	۰/۰۹۳	-۰/۱۸۱	-۲/۵۴۳	۰/۰۱۲
انسانیت	۰/۳۹۴	۰/۰۹۶	۰/۲۴۶	۴/۱۱۱	۰/۰۰۰

با توجه به جدول فوق ملاحظه می‌شود شیب خط رگرسیونی استاندارد شده متغیر شجاعت برابر (۰/۳۳۸)، اعتدال (-۰/۱۴۶)، دوراندیشی (-۰/۲۳۶) و انسانیت برابر (۰/۳۹۴) می‌باشد و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری این ضرایب کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد این ضرایب اختلاف معنی داری با صفر دارد و در نتیجه این دو متغیر به صورت معنی‌دار پیش‌بینی کننده تعهد عاطفی هستند و متغیر (عدالت) که پیش‌بینی کننده متغیر تعهد عاطفی نبوده است. بنابراین، با توجه به نتیجه بدست آمده شجاعت، اعتدال، دوراندیشی و انسانیت پیش‌بینی کننده معنی‌دار تعهد عاطفی هستند.

آزمون رگرسیون چند متغیره (رهبری اخلاقی و تعهد عاطفی)

جدول خلاصه مدل (رهبری اخلاقی و تعهد عاطفی)				
مدل	R	ضریب تعیین R^2	ضریب تبیین تعدیل شده R^2	دوربین – واتسون
۱	۰/۳۹۴	۰/۱۵۵	۰/۱۴۵	۱/۵۱۷

با توجه به جدول مقدار R ، R^2 و R^2 تصحیح شده نشان داده شده است. میزان R^2 تصحیح شده نشان می‌دهد که ۱۵ درصد از واریانس تعهد عاطفی توسط متغیر پیش‌بین رهبری اخلاقی بصورت معنی‌دار قابل پیش‌بینی است. همچنین، آماره دوربین – واتسون در جدول عدم خودهمبستگی مانده‌ها را بررسی می‌کند، اگر مقدار این آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، به معنی عدم هم خودهمبستگی مانده‌ها است و همانگونه که ملاحظه می‌شود مقدار آماره دوربین واتسون در اینجا برابر است با ۱/۵۱۷ است که در بازه ذکر شده قرار دارد و این شرط نیز برقرار است. بنابراین خطاها دارای خود همبستگی سریالی نیستند.

جدول آنووا (رهبری اخلاقی و تعهد عاطفی)					
منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	Sig
اثر رگرسیونی	۱۸۶/۶۰۹	۳	۶۲/۲۰۳	۱۵/۹۷۲	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۰۱۶/۴۸۵	۲۶۱	۳/۸۹۴		
جمع کل	۱۲۰۳/۰۹۴	۲۶۴	—		

طبق جدول نشان می‌دهد که میزان F مدل رگرسیون برابر ۱۵/۹۷۲ و احتمال معنی‌داری آن برابر ۰/۰۰۰ است. بنابراین، مدل رگرسیون با سه متغیر (انصاف و اخلاق، شفاف سازی و تسهیم قدرت) معنی‌دار است.

جدول آزمون رگرسیون چندمتغیره (رهبری اخلاقی و تعهد عاطفی)					
متغیرهای مدل	ضریب های غیراستاندارد	B	انحراف استاندارد	ضریب های استاندارد	آماره t
				بتا	
عدد ثابت	۲۱/۹۵۱	۱/۲۶۲	—	—	۱۷/۳۹۲
انصاف و اخلاق	۰/۱۹۵	۰/۰۵۸	۰/۲۲۶	—	۳/۳۴۲
شفاف سازی	۰/۲۰۲	۰/۰۵۷	۰/۲۶۱	—	۳/۵۲۴
تسهیم قدرت	-۰/۰۲۱	۰/۰۵۲	-۰/۰۳۱	—	-۰/۳۹۴

با توجه به جدول، یک آزمون رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی متغیر ملاک بوسیله متغیرهای انصاف و اخلاق، شفاف سازی و تسهیم قدرت انجام شد. پارامترهای مدل شامل عرض از مبدأ و ضرایب رگرسیون برای متغیرهای پیش‌بین (انصاف و اخلاق، شفاف سازی و تسهیم قدرت) به ترتیب ۰/۱۹۵، ۰/۲۰۲ و -۰/۰۲۱ می‌باشد. متغیرهای انصاف و اخلاق، شفاف‌سازی و تسهیم قدرت، به طور معنی‌داری متغیر ملاک یا همان تعهد عاطفی را پیش‌بینی کردند. همانطور که مشاهده می‌شود آزمون T نشان می‌دهد متغیرهای پیش بین (انصاف و اخلاق، شفاف سازی) به صورت معنی‌دار پیش‌بینی می‌کند زیرا مقدار sig برای این متغیرها به ترتیب برابر ۰/۰۰۰، ۰/۰۰۱ و ۰/۰۰۱ بوده که کوچکتر از ۰/۰۵ است. همچنین برای متغیر تسهیم قدرت، آزمون T نشان می‌دهد متغیر پیش بین (تسهیم قدرت) به صورت معنی‌دار نتوانسته پیش‌بینی کند زیرا مقدار sig برای این متغیرها برابر ۰/۶۹۴ بوده که بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است.

آزمون فرضیه اصلی اول: بین رهبری اخلاقی با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول ضریب همبستگی پیرسون رهبری اخلاقی و تعهد عاطفی				
نوع رابطه	معنی داری (sig)	مقدار ضریب همبستگی	N	آماره همبستگی
دارد	۰/۰۰۰	۰/۳۶۳**	۲۶۵	پیرسون
**p<۰/۰۱				

با توجه به جدول، چون مقدار ضریب همبستگی پیرسون مقدار ۰/۳۶۳ بدست آمده است و به دلیل اینکه مقدار $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ محاسبه شده است و در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. در این تحقیق فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رد می‌گردد. پس می‌توان نتیجه گرفت که بین رهبری اخلاقی با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

آزمون فرضیه اصلی دوم: بین رهبری فضیلت‌گرای مدیران با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول ضریب همبستگی پیرسون رهبری فضیلت‌گرای و تعهد عاطفی				
نوع رابطه	معنی داری (sig)	مقدار ضریب همبستگی	N	آماره همبستگی
دارد	۰/۰۰۰	۰/۳۶۶**	۲۶۵	پیرسون
**p<۰/۰۱				

با توجه به جدول چون مقدار ضریب همبستگی پیرسون مقدار ۰/۳۰۷ بدست آمده است و به دلیل اینکه مقدار $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ محاسبه شده است و در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. در این تحقیق فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین رهبری فضیلت-گرای مدیران و تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رد می‌گردد. پس می‌توان نتیجه گرفت که بین رهبری فضیلت‌گرای مدیران و تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

آزمون فرضیه های فرعی اول تا سوم: بین مؤلفه‌های رهبری اخلاقی مدیران با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول نتایج آزمون همبستگی بین خرده مقیاس‌های رهبری اخلاقی (متغیرهای پیش‌بین) و تعهد عاطفی (متغیر ملاک) معلمان $n = ۲۶۵$

رهبری اخلاقی	پیش بینی کننده	خودپنداره (ملاک)
	انصاف	$r = ۰/۳۲۵^{**}$
		$sig = ۰/۰۰۰$
	شفاف سازی	$r = ۰/۳۴۲^{**}$
		$sig = ۰/۰۰۰$
	تسهیم قدرت	$r = ۰/۲۵۰^{**}$
		$sig = ۰/۰۰۱$
		$^{**}p < ۰/۰۱$

با توجه به جدول، چون مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرهای انصاف، شفاف سازی و تسهیم قدرت به ترتیب مقدار $۰/۳۲۵$ ، $۰/۳۴۲$ و $۰/۲۵۰$ بدست آمده است و به دلیل اینکه مقدار sig نیز به ترتیب $۰/۰۰۰$ ، $۰/۰۰۰$ و $۰/۰۰۰$ محاسبه شده است و در سطح $۰/۰۱$ معنی‌دار است. در این تحقیق فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین انصاف، شفاف سازی و تسهیم قدرت با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رد می‌گردد. پس می‌توان نتیجه گرفت که بین مؤلفه‌های رهبری اخلاقی با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی‌دار وجود دارد. به این معنی که هر چه انصاف، شفاف سازی و تسهیم قدرت بیشتر باشد تعهد عاطفی معلمان نیز بیشتر خواهد بود.

آزمون فرضیه‌های فرعی چهارم تا هشتم: بین مؤلفه‌های رهبری فضیلت‌گرای مدیران با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

جدول نتایج آزمون همبستگی بین خرده مقیاس‌های رهبری فضیلت‌گرای (متغیرهای پیش‌بین) و تعهد عاطفی (متغیر ملاک) معلمان $n = ۲۶۵$

رهبری فضیلت‌گرا	پیش بینی کننده	خودپنداره (ملاک)
	شجاعت	$r = ۰/۴۶۲^{**}$
		$sig = ۰/۰۰۰$
	اعتدال	$r = ۰/۲۱۹^{**}$
		$sig = ۰/۰۰۰$
	عدالت	$r = ۰/۲۱۶^{**}$
		$sig = ۰/۰۰۰$
	دوراندیشی	$r = ۰/۱۷۴^{**}$
		$sig = ۰/۰۰۰$
	انسانیت	$r = ۰/۲۵۲^{**}$
		$sig = ۰/۰۰۰$
		$^{**}p < ۰/۰۱$

با توجه به جدول چون مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرهای شجاعت، اعتدال، عدالت، دوراندیشی و انسانیت به ترتیب مقدار ۰/۴۶۲، ۰/۲۱۹، ۰/۲۱۶، ۰/۱۷۴ و ۰/۲۵۲ بدست آمده است و به دلیل اینکه مقدار sig نیز به ترتیب ۰/۰۰۰، ۰/۰۰۰، ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۰ محاسبه شده است و متغیرها در سطح ۰/۰۱ معنی دار هستند. در این تحقیق فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین شجاعت، اعتدال، عدالت، دوراندیشی و انسانیت با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رد می-گردد. پس می توان نتیجه گرفت که بین مولفه های رهبری فضیلت گرای با تعهد عاطفی معلمان مدارس ابتدایی رابطه معنادار وجود دارد. به این معنی که هر چه شجاعت، اعتدال، عدالت، دوراندیشی و انسانیت بیشتر باشد تعهد عاطفی معلمان نیز بیشتر خواهد بود.

پیشنهادهات

- پیشنهاد می شود مدیران اخلاقیات را بخش مهمی از برنامه کاری رهبری خود قرار دهند و پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار کنند.
- پیشنهاد می شود جوی از اعتماد و حمایت در مدرسه به وجود آید که متأثر از اعمال و رفتارهای اخلاقی و ارزشی مدیران باشد که موجب ایجاد تعهد و وابستگی عاطفی معلمان به منظور جبران این امتیازات و منافع شود.
- پیشنهاد می شود مدیران رفتارهایی براساس شایستگی ها و فضیلت های اخلاقی داشته باشند.
- پیشنهاد می شود مدیران بتوانند با داشتن رفتار فضیلت گرا، معلمان و سازوکارهای مربوط به تأثیر و نفوذ اجتماعی را فعال سازند.
- پیشنهاد می شود مدیر یا سرپرست در تعاملات و رفتارهای خود با معلمان، شرایط شغلی، روانی و اجتماعی آنها را در نظر بگیرد و با احترام با آنها برخورد نماید، حس ارزشمند شخصی را به آنها منتقل کنند.
- با توجه به اینکه رهبری فضیلت گرا پیش بینی کننده بهتری برای تعهد عاطفی معلمان است لذا پیشنهاد می شود برای اداره بهتر مدارس بر روی این مورد سرمایه گذاری و برنامه ریزی کنیم.
- پیشنهاد می شود مدیران و رهبران مدارس اقدامات اخلاقی لازم که باعث بالا رفتن حس تعلق عاطفی و دلبستگی معلمان به مدرسه می شود (مانند ارائه پاداش به معلمان) را اجرایی نماید.

منابع و مآخذ

- آبچر، محسن، عابدپور، محمود (۱۴۰۱). بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی در اداره کل پست استان کهگیلویه و بویر احمد، مجله علوم زیست محیطی و دانش جغرافیا ۴ (۱)
- اسکندری، اصغر و قنبری، سیروس (۱۳۹۶). تأثیر رهبری فضیلت گرای مدیران مدارس در بهبود عملکرد سازمانی معلمان با میانجی گری یادگیری سازمانی. دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۵ (۲): ۲۳۷-۲۵۴.
- زارعی متین، حسن؛ احمدی زهرائی، مریم؛ امینی، علی رضا و نیک مرام، سحر (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رفتار رهبری اخلاقی بر آوای کارکنان. پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). ۷ (۴) (شماره پیاپی ۲۲): ۱۷۲-۱۷۳.

-شالباف، عذرا (۱۳۸۸). نگاهی به معضلات و الگوی راهبردی ترویج اخلاق در سازمان‌های آموزشی. اخلاق در علوم و فناوری، ۴ (۱ و ۲): ۹۳-۱۰۳.

-عطاریان، سعید (۱۳۸۶). رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.

-Abeer imam, Do yeong kim(2023). Ethical leadership and improved work behaviors: A moderated mediation model using prosocial silence and organizational commitment as mediators and employee engagement as moderator, January 2023Current Psychology 42(1)DOI:10.1007/s12144-021-0263

-Allen & Meyer's(1990), Organizational Commitment Questionnaire

-Andrade, J. M., & Ramirez, E. (2019). Organizational justice and work-family conflict in colombian organizations.

-Gerpott, F. H., Van Quaquebeke, N., Schlamp, S., & Voelpel, S. C. (2019). An identity perspective on ethical leadership to explain organizational citizenship behavior: the interplay of follower moral identity and leader group prototypicality. *Journal of Business Ethics*, 156, 1063-1078.

-Gucel, C. & Tokmak, I. (2012). The relationship of the ethical leadership

among the organizational trust, affective commitment and job satisfaction:case study of a university, International Journal of Social Sciences and

Humanity Studies, 4(۲)

Kim, Woo Gon , Brymer, Robert(2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance, International Journal of Hospitality Management, Volume 30, Issue 4, December 2011, Pages 1020-1026

Wang, G., & Hackett, R. D. (2015). Conceptualization and measurement of virtuous leadership: Doing well by doing good. *Journal of Business Ethics*, 137)۲,(