

## رابطه رهبری اخلاقی مدیران مدارس با سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان دوره ابتدایی

علیرضا بادله<sup>۱\*</sup>، سمیه نعمتی<sup>۲</sup>، حسن حسینی<sup>۳</sup>

Received: 23/09/2019  
Accepted: 26/02/2020

صفحات: ۹۷-۱۱۴

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۷/۰۱  
پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۰۷

### چکیده

تحقیق حاضر دارای رویکرد کمی و روش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، دانش‌آموزان پسر ابتدایی شهرستان علی‌آباد کتول است؛ نمونه پژوهش تعداد ۳۱۰ نفر بود که تعداد ۲۸۴ نفر از دانش‌آموزان به پرسشنامه‌ها به طور کامل پاسخ دادند. روش نمونه‌گیری با روش خوشه‌ای تصادفی تعیین شد. گردآوری داده‌های پژوهش نیز از طریق دو ابزار پرسشنامه استاندارد سازگاری اجتماعی (Sinha & Singh, 1993) در مقیاس دو وجهی و رهبری اخلاقی (Brown & et. al, 2006) در مقیاس پنج‌گانه لیکرت انجام شد. نتایج حاصل از تحقیق گویای آن بود که بین رهبری اخلاقی مدیران و سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان رابطه مستقیم وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون لجستیک نشان داد که ۱۲ درصد از تغییرات سازگاری اجتماعی توسط رهبری اخلاقی قابل پیش‌بینی است که بیشترین سهم مربوط به یکی از ابعاد رهبری اخلاقی به نام فرد اخلاقی بود. نتایج این پژوهش اهمیت رهبری اخلاقی را در ایجاد سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان در دوره ابتدایی نشان می‌دهد.

**کلید واژگان:** رهبری اخلاقی، سازگاری اجتماعی، فرد اخلاقی، مدیر اخلاقی.

Email: A.badeleh@cfu.ac.ir

۱-دکتری تکنولوژی آموزشی و استادیار دانشگاه فرهنگیان

\* نویسنده مسئول:

۲-دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه کردستان

۳-کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی



## مقدمه

هر انسانی آگاهانه یا ناآگاه می‌کوشد تا نیازهای متنوع و گاه متعارض خود را در محیط زندگی خود برآورده کند و از آنجا که باید نیازهای خود را در قالب ساختارهای اجتماعی برآورده کند، سازگاری او به ناچار سازگاری اجتماعی است (Mazaheri & Afshar, 2009). سازگاری اجتماعی به پردازش اطلاعات دریافتی از محیط اجتماعی و عملکرد فرد در موقعیت‌های اجتماعی اشاره دارد که تعادل بین خواسته‌های خود و انتظارات اجتماع را که می‌تواند بر تمام ابعاد زندگی فرد تأثیر گذارد، ایجاد می‌کند (Dhingra, Manhas & Thakur, 2005). (American Psychiatric Association, 1994). سازگاری اجتماعی را چنین تعریف می‌کنند: هماهنگ ساختن رفتار به منظور برآورده ساختن نیازهای محیطی که غالباً مستلزم اصلاح تکانه‌ها، هیجان‌ها یا نگرش‌هاست.

سازگاری اجتماعی<sup>۱</sup> از جمله مباحثی است که در دهه‌های اخیر توجه برخی از جامعه‌شناسان و روان‌شناسان را به خود جلب نموده‌است (Mirhosseini, 2017). پژوهش‌ها و مشاهدات مراکز مشاوره‌ای نشان داده‌است که عوامل نامساعدی مانند اضطراب، تنش، تشویش و عدم اعتماد به نفس، سازگاری شخصی، اجتماعی و پیشرفت تحصیلی را تهدید می‌کند و نه تنها موجب می‌شود که تعدادی از دانش‌آموزان نتوانند به موقع دوره تحصیلی خود را به اتمام برسانند، بلکه سبب دگرگونی روحیه آنان شده و نوعی نگرانی، ناپایداری هیجانی و حتی پاره‌ای مشکلات عصبی-روانی را برای آن‌ها ایجاد می‌کند و سازگاری روانشناختی و اجتماعی آنان را به شدت به مخاطره می‌اندازد (Ghahari, 1996). سازگاری اجتماعی، متأثر از عوامل اجتماعی، روانی و زیستی است، به طوری که عواطف منفی حاصل از مشکلات اجتماعی با ایجاد مشکلات روانشناختی و یا مشکلات جسمانی می‌توانند این فرایند را با وقفه مواجه کنند (Rigby, 2003).

مدارس و سازمان‌های آموزشی به دلیل ماهیت تربیتی، حامل گران‌ترین بار مسئولیت در امر پرورش و تربیت افراد جامعه‌اند. این دلیل سبب می‌شود، اهمیت و حساسیت قابل‌توجهی نسبت به مدرسه و عوامل آموزشی ایجاد شود و فعالیت‌ها و عملکرد مدارس و در رأس آن مدیران مدرسه در نقش رهبران آموزشی تحت نظارت مستقیم و غیرمستقیم جامعه قرار گیرد. شاهد این مدعا، وضعیتی است که در کشورهای پیشرفته در راستای گام نهادن در مسیر پیشرفت با تکیه و تمرکز بر نظام آموزشی و نقطه استراتژیک در این میدان، یعنی مدیران مدارس بود. برای نمونه هنگامی که بر اساس آزمون‌های بین‌المللی در ارزیابی دانش‌آموزان در اوایل هزاره‌ی جدید، نروژ در لیست کشورهای با

1. social adjustment



عملکرد پایین قرار گرفت، مدیریت مدرسه تبدیل به یک مسئله‌ی کلیدی در مباحث عمومی آن کشور شد. بحثی صورت گرفت که در آن هر مدرسه باید مدیرانی داشته باشد که گرایش به سمت تغییر دارند؛ بنابراین، رهبری وسیله‌ای شد برای نوسازی پروژه‌ها در آموزش، و این امر منجر به نوش دارویی برای بهبود عملکرد مدارس گردید (Møller & Skedsmo, 2013). در این پژوهش، سبکی جدید از رهبری که در هزاره کنونی توجهی ویژه بدان مبذول گردیده‌است؛ با نام رهبری اخلاقی در مرکز مطالعه قرار گرفت. این سبک از رهبری در دهه پایانی قرن بیستم به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شد (Nasrisfahani, Ghazanfari & Amerinasab, 2013).

رهبری و مدیریت تنها با آگاهی عمومی و تخصصی و کسب مهارت‌های انسانی، ادراکی و فنی به سامان نمی‌رسد، بلکه این مهم مستلزم رعایت اصول اخلاقی‌است (Ghadmapour, Zandkarimi, 2017). بدین صورت که مدیران اخلاقی با برقراری ارتباطات اخلاقی، ایفای نقش الگو و جدیت در توجه به اخلاق در سازمان، می‌توانند بر فضای اخلاقی سازمان اثرگذار باشند. رهبری اخلاقی مدیران، می‌تواند از طریق الگوسازی رفتارهای مناسب، امنیت را به صورتی سازگار، منصفانه و قابل اعتماد به دنبال داشته باشد (Jabbari, Moradi, & Kazemi, 2016). رهبری اخلاقی عبارت است از نمایش رفتار مناسب، شایسته و هنجارمند در اعمال شخصی و روابط میان‌فردی (Men, 2015). (Brown & et. al, 2006) رهبری اخلاقی را نشان دادن رفتار و سلوک مناسب هنجاری در اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتارهایی میان دیگران از طریق روابطی دو سویه همراه با صداقت، روابط باز و تصمیم‌گیری اشتراکی تعریف کرده‌اند. به عبارت دیگر رهبری اخلاقی به واسطه ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک، صداقت و قابل اعتماد بودن و ایجاد جو سازمانی مناسب در هر موقعیتی را تشویق می‌کند (Turner, Barling, Epitropaki, Butcher & Milder, 2002).

اخلاق سازمانی در مدرسه موضوع بسیار مهم و حیاتی است که باعث بهبود مشکلات سازشی و سازگاری دانش‌آموزان می‌شود که به طور عمده می‌تواند از طریق رهبری اخلاقی اثربخش مدیران مدارس انجام گیرد. دانش‌آموزان در سنین مختلف کودکی و نوجوانی، بخش زیادی از ساعات زندگی خود را در مدرسه سپری می‌کنند. آنان در حساس‌ترین سن خود، یعنی سنی که الگوپذیری و شکل‌گیری شخصیت آنها در اوج است، هستند. هرگونه رفتار و گفتار در مدرسه بخصوص از سوی معلمان و مدیران، می‌تواند به عنوان یک کد رفتاری در نظر گرفته شود؛ کدهایی که تبدیل به مفاهیم معنی‌دار شده و رفتارهای آنان را شکل می‌دهد (Ferasatkah, 2015). سازگاری اجتماعی مهمترین مقوله‌ایست که کودکان و نوجوانان در مدرسه به عنوان یک چالش مهم فیزیکی و روانی با آن روبرو



خواهند شد. کدهای اخلاقی دریافتی از سوی الگوهای مدرسه که مدیر در رأس آنان قرار دارد، نقش بسزایی در برون رفت آنان از معضلات اخلاقی همچون ناسازگاری دارند.

جو اخلاقی ایجاد شده در سازمان‌های آموزشی از سوی رهبران، به عنوان رهبران اخلاقی که دو بعد فردی و مدیریتی را شامل می‌شود، به نمایش گذاشته می‌شود. در بعد مدیر اخلاقی، رهبر آموزشی تصمیمات و عملکردهای اجرایی جهت حل مسائل آموزشی و غیرآموزشی را مبتنی بر رعایت اخلاق و اصول اخلاقی می‌سازد. رفتارهای قابل مشاهده مدیر با معلمان، دانش‌آموزان و همه اعضا در فرایندهای مختلف مدرسه، از سوی دانش‌آموزان به خوبی قابل درک و در نتیجه یادگیری است. همچنین مدیر به عنوان یک فرد اخلاقی، در همه حال الگوی رفتاری و شخصیتی برای سایر اعضا سازمان است. یکی از اصول موفقیت در سازمان‌های آموزشی، داشتن ارزش‌های اخلاقی در محیط کار و ترویج این ارزش‌ها است (Siadat, esfahani & Elahiari, 2010). چرا که مدرسه به عنوان مهمترین مکان رسمی در تربیت و پرورش دانش‌آموزان، مسئولیتی مهم در راستای تبدیل افراد به شهروندانی مسئول و سازگار با اجتماع هم‌زمان با آموزش آنان خواهد داشت. لذا، وجود محیطی با محوریت اخلاق در سازمان‌های آموزشی، بیشتر و بیشتر اجتناب ناپذیر می‌نماید (Ramsden, 2001).

چالش‌های ناسازگاری در دانش‌آموزان بیشتر مواقع به ویژگی‌های شخصیتی و یا تربیت خانوادگی نسبت داده می‌شود. در صورتیکه مدرسه می‌تواند منبع مهمی برای ایجاد ناسازگاری میان دانش‌آموزان باشد. از آنجا که در مقطع ابتدایی، بچه‌ها با افرادی به غیر از خانواده خود در ارتباط مستمر بوده و گاهی اوقات به سبب قرار گرفتن در جمع همسالان و دوستان تأثیرات بیشتری را از آنان خواهد پذیرفت، بنابراین، مدرسه مکان مهمی برای شکل‌گیری ویژگی‌های روانی و شخصیتی در دانش‌آموزان است. معلمان به عنوان افرادی که به طور مستقیم در کلاس درس با بچه‌ها در ارتباط هستند، معمولاً از ابعاد مختلف مورد مطالعه محققان حوزه تربیتی و آموزشی هستند. مدیران مدارس نیز که در دو دهه اخیر به عنوان رهبران آموزشی معرفی شده و وظیفه‌ای متفاوت با دیگر مدیران در مؤسسات غیرآموزشی را عهده‌دار هستند (Oplatka, 2010, Translation by Naser Shirbagi, 2018). به عنوان مسئول تربیتی و آموزشی بخش هسته فنی مدارس، در چند دهه اخیر، مورد مطالعه بسیاری از محققان حوزه مدیریت آموزشی قرار گرفته و متغیرهای مختلفی در ارتباط با مسائل دانش‌آموزان را مورد پژوهش قرار داده‌اند (Mascall, Leithwood & Wahlstrom, 2008؛ Straus, & Sacks, 2008؛ Abbasian, Abolghasemi, Ghahremani & Pardakchi, 2012؛ Hallinger & Heck, 2010).



برخی تحقیقات به بررسی میزان تأثیرگذاری مدیر و سبک رهبری در یادگیری سازمانی و اجتماعی در مدارس پرداخته و عوامل سازگاری اجتماعی و تحصیلی دانش‌آموزان را مورد مطالعه قرار داده‌اند. به این ترتیب، می‌توان برای حفظ، تقویت یا بهبود این رفتارها و دستیابی به انسجام گروهی، کارایی و اثربخشی بیشتر مدیریت مدارس و نظام آموزشی راهکارهایی ارائه کرد (Mirkamali, Damavandi & Elzami, 2013).

از جمله عوامل مؤثری که می‌تواند به افراد کمک کند که به سطح مناسبی از رشد اجتماعی دست‌یابند، مدرسه است. مدرسه بهترین نهادی است که بعد از خانواده صلاحیت پرورش رشد اجتماعی صحیح کودکان را دارد و تربیت اجتماعی بعد مهمی از پرورش دانش‌آموزان است. از طرفی موفقیت نهاد آموزش پرورش به کارایی و اثر بخشی مدیریت مدارس بستگی دارد و کار آمدی و ثمر بخشی مدیریت نیز در گرو توجه به اهداف و وظایف سازمانی است. یکی از وظایف مهم مدیران مدارس رسیدگی به امور دانش‌آموزان است که مواردی همچون شرکت دادن دانش‌آموزان در امور مختلف (انضباطی، بهداشتی و...)، برگزاری اردوها و تشکلهای و شوراهای دانش‌آموزی و همچنین مشاوره و راهنمایی دانش‌آموزان را در بر می‌گیرد (Rajaeipour & Ebrahimi, 2007). مدیران و رهبران آموزشی نقش راهبردی در تعیین مسیر و سبک تربیتی دارند. تشویق دانش‌آموزان برای شرکت در فعالیت‌ها و کارهای گروهی نمونه‌ای تفکرات مشارکتی است که زمینه ساز ایجاد سازگاری-های اجتماعی خواهد بود. ارزش‌ها و اعتقادات حاکم بر جامعه، از مفروضاتی هستند که در مدارس و توسط مدیران و معلمان انتقال یافته‌اند. همسالان و خانواده‌ها محصول تربیت نظام آموزشی هستند و آخرین مورد که خود نظام آموزش و پرورش است و به عنوان مکانی حیاتی جهت شکل‌دهی به رفتارها و باورهای افراد، شناخته می‌شود. این نشان می‌دهد که مدارس در زمینه سازگاری اجتماعی به عنوان یکی از کارکردهای مدرسه، می‌توانند تأثیری مثبت در احساس مسئولیت دانش‌آموزان نسبت به رفاه حال دیگران، احساس لیاقت و شایستگی دانش‌آموزان هنگام فعالیت‌های گروهی و برقراری ارتباط با بزرگترها، سبقت گرفتن برای شرکت در گروه‌های متشکل از افراد بزرگ‌تر از خود، رشد اجتماعی، مهارت‌های حل مسئله، فرصت‌های دریافت شده برای انجام دادن مسئولیت و تصمیم‌گیری داشته باشند.

نظریه رهبری اخلاقی به عنوان یک نظریه مستقل برای اولین بار بر اساس مطالعات Brown, Trevino & Harrison (2006) گسترش پیدا کرد. آنان بر این باور بود که دو نظریه داد و ستد اجتماعی و یادگیری اجتماعی می‌توانند مبنایی برای تشریح رابطه رهبری اخلاقی با رفتار پیروان قرار گیرند (Karami, Mirkamali & Pourkarimi, 2006). آن‌ها با استناد به نظریه یادگیری اجتماعی، رهبری اخلاقی را به صورت "نمود رفتار مناسب به لحاظ هنجاری در اعمال شخصی و روابط میان



فردی و ترغیب چنین رفتارهایی در پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری" تعریف نمودند. طبق تعریف آن‌ها، رهبران اخلاقی از ارتباطات، پاداش و تنبیه و همچنین الگوسازی رفتارهای مطلوب برای ترغیب زیردستان برای بروز رفتار اخلاقی استفاده می‌کنند. براون و همکارانش رهبری اخلاقی را تک بعدی در نظر نگرفته و رفتارهای مختلفی را برای یک رهبر اخلاقی برشمردند. آن‌ها رهبران اخلاقی را صادق، قابل اعتماد، منصف و باملاحظه دانستند (Brown & et. al., 2006).

در پژوهشی Brown & et. al (2006) دو بعد را برای رهبری اخلاقی در نظر دارند: فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی. فرد اخلاقی اشاره دارد به ویژگی‌های فردی و شخصیتی مدیر به عنوان عضوی از اعضای مدرسه. نحوه رفتار و عملکردش در مقابل معلمان و دانش‌آموزان و قابل اتکا بودن به عنوان یک فرد معتمد. مدیر اخلاقی نیز، به ابعاد شخصیتی و رفتاری مدیر به عنوان یک فرد مسئول که در رأس امور قرار دارد، تأکید می‌کند. سبک مدیریت، تصمیم‌گیری در امور و به طور کلی رفتارهای رسمی وی در نقش مدیر ملاک مدیر اخلاقی است. رهبران اخلاقی نه تنها افراد را از مزایای رفتار اخلاقی و هزینه‌های رفتار نامناسب آگاه می‌کنند، بلکه استانداردهای روشنی وضع می‌کنند و از پاداش‌ها و تنبیهات منصفانه و عادلانه برای ایجاد مسئولیت‌پذیری در پیروان خود نسبت به رفتارهای اخلاقی که نیازمند تصمیم‌گیری یا اقدام بر اساس استانداردهای اخلاقی بالا هستند، استفاده می‌کنند. همه این رفتارها از سوی رهبرانی که تمایل دارند برون‌گرا باشند و نه درون‌گرا، به آسانی انجام می‌شوند. زیرا، چنین رهبران برون‌گرایی خونگرم، مثبت‌اندیش و صمیمی، هستند (Shi, Xu & Fen, 2010). محققان هنوز در مورد اینکه چرا برخی افراد یک موقعیت رهبری را انتخاب می‌کنند که در آن دیگران را از طریق رفتارهای اخلاقی تحت تأثیر قرار می‌دهند، در حالی که برخی دیگر رفتارهای کمتر اخلاقی را انتخاب می‌کنند، اطلاعات کافی در دست نیست. در اینجا، ویژگی‌های شخصیتی به احتمال زیاد نقش مهمی ایفا می‌کنند. دیدگاه‌ها و نظریه‌های موجود پیش‌بینی می‌کنند که تفاوت‌های فردی نقش مهمی در رهبری اخلاقی ایفا می‌کنند (Brown & et. al, 2006).

جامعه‌ی امروز از مدیران مدارس، مسئولیتی بالاتر از اداره کردن معلمان و شاگردان و ایجاد نظم و ترتیب در مدرسه انتظار دارد و آن انجام وظیفه‌ی رهبری است (Shirbagi & Hajizadeh, 2012). عمل مدیریت، مقوله‌ای است که در آن برای انجام هر کاری ابعاد اخلاقی وجود دارد. آموزش و پرورش به مدیرانی نیازمند است که با رهبری اخلاقی و بهره‌گیری از اصول این سبک از رهبری، زمینه‌های تحقق ایجاد سازگاری در مدارس را فراهم کنند و جوّ آرام و همراستا با ارزش‌های آموزش و پرورش را بین دانش‌آموزان حاکم کنند. وجود ناسازگاری سبب وجود بروز مشکلاتی در



روابط اجتماعی، گرایش به انحرافات اخلاقی و اجتماعی و در نتیجه افول وضعیت تحصیلی و یادگیری دانش‌آموزان را به همراه دارد. (Niazazari Hossini & Enayati (2019) مطالعه‌ی با عنوان عوامل مؤثر بر توانمندسازی مدارس با تأکید بر نظام مراقبت اجتماعی دانش‌آموزان انجام دادند که نتایج مطالعه آنان نشان داد که چهار عامل فرایندها در توانمندسازی مدارس در (۴ شاخص) و عوامل خارجی (۴ شاخص)، عوامل داخلی (۶ شاخص) در زیرساخت‌های حوزه نظام مراقبت اجتماعی دانش‌آموزان تأثیرگذار هستند. پژوهشی با عنوان "بررسی رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه معلمان" از Boydak, Mukadder, Yavuz & Ramazan, (2017) انجام گرفته‌است. در دیدگاه معلمان رفتارهای رهبری اخلاقی مدیران مدرسه، زمانی که آن‌ها با یک مشکل اخلاقی مواجه می‌شوند، تفاوت قابل ملاحظه‌ای دارد. نتایج نشان می‌دهد که معلمان فکر می‌کنند مدیران مدرسه اغلب در مواجهه با مسائل مربوط به معلمان، به عنوان یک رهبر اخلاقی با ویژگی‌های بر شمرده که شامل صداقت و مشارکت و قابل اتکا بودن است، برخورد نمی‌کنند. این مطالعه نشان می‌دهد که ایجاد کدهای اخلاقی برای معلمان مدرسه ممکن است به آن‌ها کمک کند که تصمیمات را با صداقت، انصاف و به شیوه‌ای اخلاقی‌تر به خصوص در مورد مسائل مربوط به همکاران انجام دهند.

همچنین بر اساس یافته‌های Kanokorn, Wallapha, & Ngang (2013) رهبری اخلاقی از پنج عامل اصلی، ۱۹ عامل فرعی و ۶۹ شاخص تشکیل شده‌است. عوامل اصلی به ترتیب، مسئولیت، انصاف، اعتماد، منش و توانمندسازی را شامل می‌شوند. از میان شاخص‌ها نیز ۱۳ شاخص به مسئولیت، ۱۱ شاخص به انصاف، ۱۷ شاخص به اعتماد، ۱۵ شاخص به منش و ۱۳ شاخص به توانمندسازی مربوط است. (Farzaneh (2016) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر توسعه‌ی سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه‌ی شهری» در شهرستان شیروان نشان داد که رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن بر سازمان یادگیرنده تأثیر مستقیم دارند. از بین ابعاد رهبری اخلاقی، ابعاد تسهیم قدرت و وضوح نقش، سهم معناداری در پیش‌بینی سازمان یادگیرنده دارند.

Baharlou, Mahmoudikia & Arshadi, (2013) در مطالعه خود با عنوان «رابطه و ویژگی‌های شخصیتی با رهبری اخلاقی» دو بعد فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی را میان کارکنان یکی از سازمان‌های خدماتی در شهر اهواز مورد سنجش قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که؛ بین ویژگی‌های شخصیتی با رهبری اخلاقی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که؛ ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند به گونه‌ای معنادار رهبری اخلاقی را پیش‌بینی کنند.

تحقیقات مستند انجام‌شده درباره‌ی رهبری اخلاقی در سطح مدارس محدود است، و تنها پنج مقاله در این زمینه یافت شد که آنهم مربوط به رهبری اخلاقی با دیگر متغیرهای سازمانی بود. لذا، با توجه به محدودیت دانش در این زمینه، مسئله پژوهش حاضر این است که ناسازگاری دانش‌آموزان



مسئله‌ایست که نیازمند رفع آن در سنین پایین است و با توجه به اینکه مدارس مسئولیت رسمی تربیت افراد را داراست، نقش رهبران آموزشی و سبک‌های مرتبط با این مسئله مانند سبک رهبری اخلاقی به ندرت مورد بررسی قرار گرفته و رابطه موجود، شفافیت لازم را نداشته و نیازمند پشتوانه مطالعات تجربی است. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی با سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان مدارس ابتدایی است که در قالب سؤالات پژوهشی زیر مطرح شد:

- ۱- آیا میان رهبری اخلاقی و سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۲- آیا رابطه معناداری میان مدیر اخلاقی و سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان ابتدایی وجود دارد؟
- ۳- آیا رابطه معناداری میان فرد اخلاقی و سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان ابتدایی وجود دارد؟
- ۴- آیا می‌توان سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان را از طریق ابعاد رهبری اخلاقی پیش‌بینی نمود؟

### روش‌شناسی

تحقیق حاضر دارای رویکرد کمی و روش توصیفی-همبستگی است، که تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. جامعه آماری پژوهش، کلیه دانش‌آموزان دوره دوم ابتدایی (چهارم، پنجم و ششم) مدارس دولتی پسرانه شهرستان علی‌آبادکتول به تعداد ۳۵۷۲ نفر است. تعداد نمونه براساس جدول کرجسی و مورگان ۳۱۰ نفر تعیین شد، که به روش خوشه‌ای تصادفی انتخاب گردید. به این صورت که ابتدا مدارس به روش تصادفی انتخاب گردید و سپس برخی از کلاس‌ها نیز به شیوه تصادفی ساده در مدارس منتخب در نظر گرفته شد و تعداد ۳۱۰ دانش‌آموزان گزینش نهایی شدند برای پاسخ به سؤالات پرسشنامه‌ها. لازم به توضیح است از این تعداد، ۲۶ پرسشنامه ناقص بود که از روند تحلیل خارج گردید و تعداد ۲۸۴ پرسشنامه به صورت دقیق مورد بررسی قرار گرفتند. ابزارهای گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل دو پرسشنامه استاندارد بود. جهت سنجش رهبری اخلاقی مدیران از پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی که توسط Brown & et. al, (2006) طراحی شده است، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۱۰ گویه است که دو بعد فرد اخلاقی (۶ گویه)، مدیر اخلاقی (۴ گویه) را می‌سنجد که به صورت مقیاس لیکرت طراحی شده است.

پایایی پرسشنامه طی پژوهش Brown & et. al, (2006) با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ محاسبه و گزارش شد. همچنین در پژوهشی Salehniya (2009) روایی محتوایی با تأیید نظر چندین نفر از صاحب‌نظران، مطلوب و پایایی از طریق آلفای کرونباخ با مقدار ۰/۸۸ گزارش و تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ پایایی این پرسشنامه ۰/۷۲



بدست آمد. از پرسشنامه استاندارد سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان (Sinha & Singh 1993) جهت سنجش سازگاری اجتماعی در دانش‌آموزان استفاده شد. این پرسشنامه ۲۰ گویه دارد و نمره‌گذاری آن به صورت صفر و یک است. سازندگان آزمون ضریب پایایی این آزمون را با روش‌های دو نیمه کردن، بازآزمایی و کودر ریچاردسون به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۹۳ و ۰/۹۴ به دست آورده‌اند. همچنین روایی محتوایی این آزمون را ۲۰ نفر از متخصصان روانشناسی تأیید کرده‌اند. در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ پایایی این پرسشنامه ۰/۷۶ محاسبه شد. لازم به توضیح است که جهت اعتبار بخشی به داده‌ها، پژوهشگران با حضور در کلاس‌های منتخب به روش تصادفی، سؤالات و شیوه پاسخ دهی را به دقت برای دانش‌آموزان توضیح دادند؛ به این صورت که سؤال به سؤال پژوهشگران همراه با دانش‌آموزان به پیش رفتند و تا اتمام سؤالات در کنار دانش‌آموزان ماندند تا اگر سؤالی برای کسی مبهم بوده باشد، توضیحات لازم داده شود. از روش همبستگی اسپیرمن به دلیل نرمال نبودن داده‌ها استفاده شد و سپس با استفاده از روش رگرسیون به تبیین رابطه نشان داده شده در همبستگی پرداخته شد.

### یافته‌های پژوهش

جهت آزمون فرضیه‌ها باید از آزمون همبستگی پیرسون یا آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شود. لذا جهت انتخاب آزمون درست و مناسب برای این تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد تا در صورت نرمال بودن داده‌ها از روش‌های آمار پارامتریک مانند آزمون پیرسون و در صورت غیرنرمال بودن داده‌ها از روش‌های آمار ناپارامتریک مانند آزمون اسپیرمن جهت آزمودن رابطه همبستگی بین متغیرهای تحقیق استفاده می‌گردد.

### آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها، فرض مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۰,۰۵ در نظر گرفتیم.

جدول ۱. کولموگروف-اسمیرنوف، نرمال بودن

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	Z کولموگروف - اسمیرنوف	P
سازگاری اجتماعی	۱۸,۰۲	۱,۴۵	۳,۵۲	۰/۰۰
رهبری اخلاقی مدیر	۴۰,۶۵	۱,۸۴	۲,۷۱	۰/۰۰



در جدول فوق، با توجه به حد معناداری محاسبه شده ۰,۰۰ که این مقدار کوچکتر از سطح خطای ۰,۰۵ است؛ فرض صفر رد و فرض یک تأیید شده است. یعنی متغیرهای مورد مطالعه روی منحنی نرمال قرار ندارند. به همین دلیل در محاسبات این فرضیه از روش‌های آمار ناپارامتریک استفاده می‌گردد که همان روش همبستگی اسپیرمن است.

جدول ۲. نتیجه آزمون اسپیرمن (فرضیه اصلی)

متغیرها	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتایج
رهبری اخلاقی مدیران	۰,۰۰	۰,۳۴۳	قبول فرضیه
مدیر اخلاقی	۰,۴۲۹	۰,۰۹۷	رد فرضیه
فرد اخلاقی	۰,۰۰	۰,۴۲۳	قبول فرضیه

طبق جدول (۲) بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول؛ بین رهبری اخلاقی مدیران و سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان رابطه وجود دارد، زیرا سطح معناداری به دست آمده از سطح معناداری مورد نظر یعنی مقدار ۰,۰۵ کمتر است. بنابراین در سطح معنی‌داری ۰,۰۰۰ بین دو متغیر رهبری اخلاقی و سازگاری اجتماعی به میزان ۰/۳۴۳ رابطه مستقیم وجود دارد که در سطح متوسط است.

از آنجا که پرسشنامه رهبری اخلاقی دارای دو بعد مدیر اخلاقی و فرد اخلاقی بود به بررسی همبستگی تفکیکی هر کدام از این ابعاد پرداخته شد. طبق جدول (۳) بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم؛ بین مدیر اخلاقی و سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان رابطه‌ای وجود ندارد؛ زیرا سطح معناداری برابر ۰,۴۲۳ به دست آمده است؛ و چون این مقدار بزرگتر از ۰,۰۵ است لذا میزان این رابطه ( $r=0/09$ ) در سطح به دست آمده معنادار نیست. اما نتیجه آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد که بین فرد اخلاقی و سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان رابطه مستقیم و معناداری به میزان ( $r=0/47$ ) وجود دارد، که این میزان از رابطه مورد نظر در سطح خوبی است.

جدول ۳. همبستگی بین متغیرها (شاخص‌های کفایت رگرسیونی)

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	انحراف معیار خطا
۱	۰/۳۴	۰/۱۲	۰/۵۳۷

نتایج تحلیل رگرسیون لجستیک جهت آزمون فرضیه چهارم (جدول ۳) مبنی بر توان پیش‌بینی سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان از طریق ابعاد رهبری اخلاقی، نشان می‌دهد که همبستگی بین



متغیر مستقل و متغیر وابسته برابر با ۰/۳۴ است. ضریب تعیین ۰/۱۲ بدست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۱۲ درصد تغییرات سازگاری اجتماعی دانش آموزان به رهبری اخلاقی مدیران مربوط می‌شود. در جدول زیر معنی‌دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است.

جدول ۴. آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل	تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره F	Sig
۱	رگرسیون	۰/۷۱۱	۲	۰/۳۵۶	۱۷/۱۸۷	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۵/۸۳	۲۸۲	۰/۸۹		
	کل	۶/۵۴	۲۸۴			

متغیر وابسته: سازگاری اجتماعی

با توجه به جدول (۴) سطح معنی‌داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ بوده و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح ۰/۰۵ دارد. بنابراین مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است.

جدول ۶. معنادار بودن ضرایب رگرسیونی ابعاد رهبری اخلاقی

مدل	ضریب غیر استاندارد	ضریب استاندارد شده	t	Sig.
	B	Beta		
مقدار ثابت	۱/۱۹	۰/۰۸	۱۴/۹	۰/۰۰۰
فرد اخلاقی	۰/۴۱	۰/۰۶	۵/۳۵۴	۰/۰۳
مدیر اخلاقی	۰/۱۱	۰/۰۵۱	۱/۴۵	۰/۱۴
رهبری اخلاقی (به صورت کلی)	۰/۳۳	۰/۰۸۶	۴/۴۷	۰/۰۰۱

متغیر وابسته: سازگاری اجتماعی

آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیون، در این جدول برای رهبری اخلاقی نشان داده شده است که این مقدار برای ۲ متغیر مورد مطالعه (رهبری اخلاقی به طور کلی و فرد اخلاقی) از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کوچکتر بوده، در نتیجه با سازگاری اجتماعی دانش آموزان دارای رابطه هستند. اما بعد مدیر اخلاقی اگرچه دارای همبستگی با سازگاری اجتماعی است، اما این مقدار از همبستگی اثر معنی‌داری



نداشته و نمی‌توانند آن را پیش‌بینی کنند. بر اساس نتایج، بعد فرد اخلاقی با ضریب بتای استاندارد شده ۰/۴۳ دارای بیشترین میزان اثرگذاری بر سازگاری اجتماعی است. به طور کلی رهبری اخلاقی با ضریب بتای استاندارد شده ۰/۳۴ است و مدیر اخلاقی با ضریب بتای استاندارد شده ۰/۱۱ فاقد اثرگذاری بوده که از مدل رگرسیونی خارج شد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش حاکی از آن است که وجود رهبری اخلاقی مدیران رابطه مثبتی با سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان دارد. بدین صورت که فرضیه اصلی مبنی بر وجود رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان در جهت مستقیم به میزان ۰/۳۴ بود که این نتیجه با یافته‌های پژوهش (Mahmoudikia & et.al, 2013) همراستا است. جهت تبیین این نتیجه می‌توان چنین عنوان کرد که این میزان از همبستگی در سطح متوسط قرار دارد، به این دلیل که نتایج بسیاری از مطالعات به اثرات غیرمستقیم رهبران آموزشی بر مسائل تحصیلی و رفتاری دانش‌آموزان اشاره دارد (Mascall, Straus, & Sacks, 2008., Leithwood & Wahlstrom, 2008). متغیرهای بسیاری به عنوان واسطه نقش‌آفرین بوده که مهمترین آنها معلمان هستند (Hoy, & Miskel, 2008). لذا، بخش زیادی از این رابطه ممکن است غیرمستقیم باشد که نیاز است جهت تعقیب نتایج اینگونه مطالعات، اثرات میانجی معلمان، توسط پژوهشگران آتی در این زمینه مورد بررسی قرار گیرد.

در ادامه، دیدیم که بین مدیر اخلاقی و سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان رابطه وجود ندارد؛ که این نتیجه با یافته‌های پژوهش (Mahmoudikia & et. al, 2013) مغایر است. در تفسیر این یافته، توجه به زمینه پژوهش و سن افراد شرکت‌کننده حائز اهمیت است. این نتیجه از دو جهت قابل تبیین است. اول، درک رفتارهای یک مدیر در قالب نقش مدیریتی و انجام وظایف مربوطه، فراتر از توانایی درک دانش‌آموزان ابتدایی است. دوم، اثرات بعد مدیر اخلاقی بیشتر بر معلمان و حیطة وظایف آنان خواهد بود و این بعد بیشتر به عملکرد مدیر در زمینه تصمیمات و امور اداری مدرسه اشاره داشته و کمتر در معرض توجه دانش‌آموزان قرار دارد. نتایج پژوهشی در فرضیه سوم نشان داد که سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان با بعد فرد اخلاقی مدیر به میزان ۰/۴۲ رابطه معناداری دارد. بعد فرد اخلاقی مدیر، به رفتارهای شخصی و خارج از وظایف مدیریتی اشاره دارد، یعنی مدیر به عنوان عضوی از اعضای مدرسه، الگویی قابل درک‌تر و محسوس‌تر نسبت به زمانی است که در نقش سازمانی خود به عنوان مدیر مشغول به انجام وظایف مدیریتی به روش رهبری اخلاقی است.



به طور کلی می‌توان گفت، رهبر اخلاقی رهبری است که تلاش‌های فعالی را جهت اثرگذاری بر رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی پیروان خود انجام داده و اخلاق را بخشی واضح از سازمان خود قرار می‌دهد. بنابراین رهبران اخلاقی هم در زندگی شخصی (فرد اخلاقی) هم در زندگی حرفه‌ای‌شان (مدیر اخلاقی) بر ارزش‌های اخلاقی تأکید می‌کنند (Hessel, 2013). اما باتوجه به آنچه در این تحقیق نمایان شد، دانش‌آموزان ابتدایی به مدیر به عنوان مدیر اخلاقی در زندگی شخصی نمی‌نگرند و روابط و رفتار رسمی مدیر چندان در نظر دانش‌آموزان ابتدایی جلوه‌گر نبوده‌است؛ بلکه آنان تنها بعد فرد اخلاقی مدیر را مصداق رفتار مدیریتی مدیر مدرسه در نظر گرفته و در چارچوب مدرسه و محیط آموزش و پرورش به او می‌نگرند، چرا که بعد فرد اخلاقی، روابط غیررسمی مدیر را با دانش‌آموزان مدنظر قرار داده و به دیگر تعاملات و رفتارهای مدیر نظیر ارتباط با معلمان و همکاران وی توجهی نمی‌کنند.

از آنجا که یکی از اهداف عالی نظام رسمی آموزش و پرورش کشور، اجتماعی کردن صحیح کودکان و نوجوانان است، لذا، رشد و تحول اجتماعی در سایه اجتماعی‌شدن، سازگاری و برقراری ارتباط مطلوب با دیگران یکی از مهمترین رسالت‌های مدارس در نظر گرفته می‌شود؛ چرا که از بین تمامی سازمان‌هایی که نقش کلیدی در اجتماعی کردن افراد دارند، مدرسه اولین جایگاه رسمی تجربه اجتماعی است که در این زمینه نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. بر این اساس هرگونه تلاشی در خصوص ایجاد و پرورش مهارت‌های اجتماعی چه در برنامه‌درسی و یا در فعالیت‌های فوق برنامه نمی‌تواند بدون ملاحظه روند رشد دانش‌آموزان باشد، به ویژه آن که سال‌های حساس رشد اجتماعی مقارن با سنین مدرسه، اعم از دوره ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان است. بنابراین مدیریت مدرسه، مؤظف است فرصت‌های مناسب برای رشد اجتماعی و افزایش مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموزان را فراهم کند (Qirmazi, Qaltash, & Ojinejad, 2013). در این فرایند، اکتساب و به‌کارگیری مهارت‌های اجتماعی و چگونگی برقراری ارتباط و تعامل با دیگران، یکی از مؤلفه‌های اصلی رشد اجتماعی بخصوص در بین کودکان و نوجوانان محسوب می‌شود (Soleimani, 2009).

طبق نتایج این پژوهش، بخشی از سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان تحت تأثیر اخلاق و رفتار مدیریت و رهبر مدرسه قرار دارد. بنابراین از آنجا که رهبری در سازمان‌های امروزی جایگاه و ارزش حیاتی دارد، به ویژه وظیفه رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی برجسته‌تر است (Zhu, 2008). لذا رفتارهای اخلاق‌مدار رهبران و مدیران سازمان‌های آموزشی الگوی مناسب برای اعضای سازمان بوده و بر ادراک افراد و سازگاری آنان اثر می‌گذارد. رهبری اخلاقی به عنوان یک رویکرد نوین در چشم‌انداز رهبری پا به عرصه ظهور گذاشته و با اولویت قرار دادن اخلاقیات در سازمان، زمینه را برای ایجاد و ارتقای اثربخشی فردی و سازمانی فراهم نموده‌است (Nabii & Hosseini, 2015).



منابع

- Abbasian, A., Abolghasemi, M., Ghahremani, M., & Pardakchi, M. H. (2012). Investigating the Relationship between Distributed Leadership Style and Educational Progress of Middle School Students in Tehran. *Journal of Leadership and Educational Management of Islamic Azad University, Garmsar Branch*, 6 (3): 85-108. [Persian]
- Akbari, A. (2009). *Help adjustment, occupation and education*. Tehran, Press Development. [Persian]
- Amani, R., Ghazanfari, A., & Bahrami., F. (2012). The relationship between attachment styles and social adjustment, *Journal of Clinical Psychology and Personality*, 19 (6), 15-26. [Persian]
- Boydak, O., Mukadder, T., Yavuz, O., & Ramazan, Y. (2017). Ethical Leadership Behaviours of School Administrators from Teachers' Point of View. *Foro de Educación*, v. 15, n. 23, julio-diciembre / july-december 2017, pp. 161-184. 161 e-ISSN: 1698-7802.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2006). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing, *Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Day, C., Sammons, P., Hopkins, D., Harris, A., Leithwood, k., Gu, Q., & et al. (2009). *The Impact of School Leadership on Pupil Outcomes, Final Report*: University of Nottingham.
- Dhingra, R., Manhas, S., & Thakur, N. (2005). "Estabilishing Connectivity of Emotional Quotient (E.Q), Spiritual Quotient with Social Adjustment: A Study of Kashmiri Migrant Woman", *J. Hum. Ecol.* 18 (94): 313-317.
- Farzaneh, M. (2016). Investigating the effect of moral leadership on the development of the learning organization in urban high schools, *Journal of New Educational Approaches*, 11 (2), 58-45. [Persian]
- Fathi, N., Shahmoradi, M., & Sheikhi, S. (2015). The effect of life skills training on mental health and individual-social adjustment of male students in the first year of high school in Shush city, *Nema Magazine, Center for Medical Studies and Development of Army University of Medical Sciences*. [Persian]
- Ferasatkah, M. (2015). *We Iranians: The field of historical and social exploration of Iranian people*, Ney Publishing. [Persian]
- Ghadmapour, E., Zandkarimi, M., Sahraeibirand, M., & Gharalghi, S. (2017). Investigating the relationship between moral leadership and



- organizational silence with the mediating role of psychological capital among school principals, *Journal of Family and Research*, 35, 124-105. [Persian]
- Ghahari, S. (1996). Comparison of the prevalence of behavioral and harassment disorders and attention deficit, depression and pervasive anxiety in control children, deprived of father, veteran and father of Chalous city ", *Master's Thesis, Faculty of Psychology, Iran University of Medical Sciences*.
- Haidarali, H. (2006). Investigating the factors affecting the social adjustment of control and non-control students, the final report of the research project, *University of Tehran*.
- Hallinger, P., & Heck, R.H. (2010). "Collaborative leadership and school improvement: understanding the impact on school capacity and student learning", *Journal of School Leadership and Management*, Vol. 30 No. 2, pp. 95-110.
- Hessel, I. (2013). "developing a virtuous aspect of leadership: a case study of the virtuous object approach to leadership development master thesis in education". University of Oslo.
- Hossini S, A., Niazazari, K., & Taraneh Enayati, T. (2019). Identification of effective factors on empowerment of schools with emphasis on social care system of students. *Journal of School Management*, 7(4), 260-283.
- Hoy, w., & Miskel, G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Iwata B. A., Dorsey, M. F., Slifer, K. J., Bauman, K. E., & Richman G. S. (1982). Toward a functional analysis of self-injury. *Journal of Applied Behavior Analysis*. 27:197-209.
- Jabbari, G., Moradi, M. H., & Kazemi, M. (2016). Investigating the Relationship between Organizational Silence and Organizational Commitment to the Mediating Role of Ethical Leadership in NAJA, *Journal of Resource Management in Law Enforcement*, 3 (4), 63-84. [Persian]
- Ramsden, p. (2001). *Learning leadership in higher education*, (translated by Abdul Rahim, Naveh Ibrahim et al., 2001). *Higher Education Research and Planning Institute*. Tehran: Damghan University of Basic Sciences.
- Kanokorn, S., Wallapha, A., & Ngang, T. K. (2013). Indicators of ethical leadership for school principals in thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 2085-2089.



- Kanungo, R, N. (2001). Ethical values of transactional and transformational leaders. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18, 257–265.
- Karami, M.R., Mirkamali, S, M., & Pourkarimi, J. (2016). A Study and Explanation of Moral Leadership and Its Dimensions (Case Study: Employees of the University of Tehran), *Journal of Government Management Mission*, 7 (22), 17-34.
- Khodayarfar, M. (2010). *Preparing measurement scales for spiritual attitudes in Sharif university students [Dissertation]*. Tehran: Sharif University of Technology.
- Leithwood , K., & Wahlstrom , K. (2008). Linking Leadership to Student Learning: Introduction. *Journal of Educational Administration Quarterly*. 44 (4). 455-457.
- Mary Basil, N. (2011). Ethnic Group, Age and Gender Differences in Social Adjustment of Teenagers in Nigeria, *International Journal of Psychological Studies*, 3(1);58-68.
- Mascall, B., Straus, T., & Sacks, R. (2008). The relationship between distributed leadership and teachers' academic optimism. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 214-228.
- Mazaheri , M., & Afshar, H. (2009). Investigation of social adjustment of Egyptian children and adolescents (18-12 years old) in Isfahan in 2005. *Journal of Psychological Studies*, 5(3).103-116.
- Men, L.R. (2015). The role of ethical leadership in internal communication: Influences on communication symmetry, leader credibility, and employee engagement. *Journal of Public Relations*, 9(1), 1-22.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mahmoudikia, M., Baharlou, M., & Arshadi, N. (2013). Relationship between personality traits and moral leadership, *Journal of Ethics in Science and Technology*, 9 (3), 1-10. [Persian]
- Mirhosseini, S, B. (2017). Investigating the Relationship between Social Emotional Learning and Emotional Creativity with Social Adaptability in Secondary School Students in Aliabad Katoul County ", M.Sc. Thesis, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Aliabad Katoul County. [Persian]
- Mirkamali, S, M., Damavandi, M,I., & Elzami,E . (2013). Investigating the Relationship between Leadership Styles and Organizational Learning



- in Schools, *Journal of Andisheh Novin Tarbiati Magazine*, 11 (3), 68-47. [Persian]
- Møller, J., Skedsmo, G. (2013). Modernising education: New Public Management reform in the Norwegian education system. *Journal of educational administration and History*, 45, 336-353.
- Nabii, I., & Hosseini, S.H. (2015). Ethical Leadership in Educational Organizations, First International Conference on Educational Management in Iran, *Tehran, Iran Development Conference Center*. 11, (301-307). [Persian]
- Nasrisfahani, A., Ghazanfari, A., & Amerinasab, S. (2013). Investigating the Relationship between Moral Leadership and Employee Empowerment. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University*, 5 (3), 107-128. [Persian]
- Oplatka, I.. (2010). *Historical analysis of educational management as Academic field*. (Translation by Naser Shirbagi, 2018) Tehran: Asare Moaser. [Persian]
- Qirmazi, K., Qaltash, A., & Ojinejad, A, R . (2013). The Relationship between Moral Intelligence and Social Skills with the Academic Performance of Students of Shiraz Nomadic High Schools, *Journal of Educational Psychology*, 5 (3), 70-87. [Persian]
- Rajaeipour, S., & Ebrahimi, F. (2007). Investigating the desirable indicators in the school management evaluation process from the perspective of high school principals and teachers, *Journal of Leadership and educational management*, 1(2), 87-100.
- Rigby, K. (2001). *Health consequences of bullying and its prevention in schools*. In Jauna & Sandra, (Ed). *Peer Harassment in school: the plight of the vulnerable and victimized*. New York, NY, US: Guilford press.
- Sadock, B. J., & Sadock, V. A. (2003). *Synopsis of psychiatry*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Shi, J., Xiaoyong, Xu., & Yu, Fen. (2010). Ethical leadership and leaders' personalities. *Journal of Social Behavior and Personality*; 39: (3), 361-368.
- Shahraki, P, h., Shirmohammadi, R., & Naderi, K. (2010), A study of life skills training on the level of social adjustment of first year students of Al-Shatr middle school from the perspective of teachers of this course, *the database of scientific information centers of Jihad Daneshgahi*. [Persian]



- Shirbagi, N., & Hajizadeh, S. (2012). Investigating the Relationship between Leadership Style Features of Secondary School Principals with Teacher Empowerment, *Journal of Leadership Quarterly and Educational Management*, 6 (4), 81-99. [Persian]
- Siadat, S, A., esfahani, N., & Elahiari, S. (2010). Moral leadership in educational organizations. *Journal of Cultural Engineering Monthly*, 5 (45 and 46), 39-46. [Persian]
- Soleimani, Mansour. (2009). Social Skills Training, A New Approach, *Journal of Social Science Education Development*, 21, 32-34. [Persian]
- Teymourzadeh, E., Bahadori, M, K., Mehdizadeh, P., & Yaghoubi, Maryam. (2017). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Styles on Organizational Commitment: A Case Study in a Military Health Organization, *Journal of Military Medicine*, 19( 5), 451-459. [Persian]
- Turner, N., Barling, J., Epitropaki, O., Butcher, V., & Milder, C. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. *Journal of Applied Psychology*, 87, 304-311.
- Worchel, S., & Goethals, G, R. (1989). *Adjustment, Pathways to Personal Growth*, U. S. A., Prentic-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Zebardast, M,A., Gholami, Kh., & Nemati, S. (2015). The Effect of Pincipal Distributed Leadership Style on the Effectiveness of Schools on the Intermediation of Teachers' Motivation and Their Academic Optimism, *Journal of Research in School and Hungarian Learning*, 2 (7): 7-26. [Persian]
- Zhu, W. (2008). The effect of ethical leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Leadership Review*, 8 (3), 62-73.