

تحلیل عوامل مرتبط با اخلاق حرفه‌ای معلمان با تاکید بر سبک رهبری

منیره یوسفی، دکتر نازنین بنی اسدی*

گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۹/۱۰/۲۳، تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۲۲)

چکیده

زمینه: آموزش و پرورش هر جامعه، بنیان فرهنگ و تعلیم و تربیت صحیح است و معلمان الگوهای رفتار اخلاقی برای نسلهای آینده هستند. هدف کلی پژوهش حاضر، تحلیل عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای معلمان با تاکید بر سبک رهبری مدیران آموزشی مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران است.

روش: پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه معلمان و مدیران مدارس ابتدایی دخترانه آموزش و پرورش منطقه ۴ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ نفر بود که نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و براساس فرمول کوکران ۲۶۰ نفر انتخاب شد. ابزار پرسشنامه استاندارد بود. تجزیه و تحلیل آماری با روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۴ و نرم افزار Smart-Pls نسخه ۳ انجام گرفت.

یافته‌ها: ضریب رگرسیونی سبک رهبری تحولگرای مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان ۰/۷۹ و سطح معناداری آن کوچکتر از ۰/۰۵ است. همچنین ضریب رگرسیونی سبک رهبری مراوده‌ای (معامله‌گر) مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان، ۰/۱۰۳ و سطح معناداری ۰/۰۳ می‌باشد. ضریب رگرسیونی سبک رهبری باری به هر جهت مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان، ۰/۰۵ با سطح معناداری ۰/۱۳۳ است.

نتیجه‌گیری: سبک‌های رهبری تحولگرا و مراوده‌ای (معامله‌گر) مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه مثبت معناداری دارد. در حالی که سبک رهبری باری به هر جهت مدیران آموزشی، با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه معناداری ندارد.

کلیدواژگان: آموزش و پرورش، اخلاق حرفه‌ای، سبک رهبری

سر آغاز

تا چند دهه اخیر در ادبیات مدیریت آموزشی اعتقاد بر این بود که اخلاق مقوله‌ای مرتبط با دین و مذهب است. اما از اواخر دهه‌ی ۱۹۷۰ آثاری با موضوع اخلاق در مدیریت و آموزش به چاپ رسید (۱). یکی از محققان در ارتباط با نظریه رهبری می‌گوید: "درباره مفهوم رهبری طی صدها و بلکه هزاران سال، نوشته شده، اما مورد درک و شناخت علمی به طور روشن و واضح قرار نگرفته است." (۲)، مشکل اصلی در تحلیل رهبری به طور کلی و رهبری اخلاقی به طور خاص، کمبود اتفاق نظر پیرامون معنای دقیق آن است. برای کیفیت‌هایی همچون اخلاقی، اخلاق‌گرا و یا مبتنی بر ارزش نیز کمتر می‌توان به تعریف واحدی دست یافت (۳).

یکی از نخستین دانشمندان مدیریت که در این زمینه مطالعات خود را منتشر ساخت، می‌گوید: "علم نمی‌تواند به اخلاق بی تفاوت باشد. علم مبتنی بر اخلاق، شرط اساسی است برای علم مبتنی بر علم." (۴). به طور کلی اخلاقیات چارچوبی از بایدها و نبایدهاست که رفتار درست و نادرست را مشخص می‌کند (۵) اخلاق، پایبندی به اصول اخلاقی (درستی، پاکی، پاکدامنی، تشخیص درست از بد) در زندگی شخصی و رفتارهای فردی، امری کاربردی و روزمره است در حالی که اخلاقیات، علم اخلاق، نظام اخلاق، مباحث نظری اخلاق را در یک دید وسیعتر مورد بررسی قرار می‌دهد و اصطلاحی است که معمولاً برای مطالعه فلسفه اصول اخلاقی مورد استفاده فلاسفه قرار گرفته است (۶).

تلاش جمعی برای جست‌وجوی کیفیت در هر کار و محصول نهایی می‌شود. رهبران مرادده‌ای (معامله‌گر) با ارائه پاداش برای آنچه رهبران می‌خواهند انجام گیرد، به کارکنان انگیزه می‌دهند. این نوع رهبری مستلزم تلفیق اهداف سازمانی و انتظارات با نیازهای افرادی است که کار را انجام می‌دهند. رهبران تحول‌گرا محیطی به وجود می‌آورند که در آن هر فرد به گونه‌ای توانمند شده که بالاترین نیازهای خود را برآورده کند و به شکلی عضوی از یک جامعه یادگیرنده و سازنده درآید. رهبران تحول‌گرا خدمتگزار دیگران هستند و آنها را در ایجاد و پذیرش چشم‌انداز سازمانی و تحقق آن راهنمایی می‌کنند (۱۴).

رهبر تحول‌گرا، اعضای گروه را تشویق می‌کند تا راه‌های جدیدی برای انجام کارها و فرصت‌های جدید برای یادگیری پیدا کنند. رهبری تحول‌گرا نیز شامل حمایت و تشویق است. رهبری مرادده‌ای در جست‌وجوی این است که از طریق توجه به علایق شخصی کارمندان و فرایند معامله، این انگیزه را به وجود آورد. این سبک از این ایده نشأت می‌گیرد که هنگامی که افراد یک کار را قبول می‌کنند، در حقیقت می‌پذیرند که از مدیر و رهبر خود در آن کار اطاعت کنند. اگر کارهای انجام شده توسط اعضای تیم در حد استانداردهای مورد نظر نباشد، رهبر آنها را تنبیه می‌کند.

سبک رهبری مرادده‌ای (معامله‌گر) دو حوزه را شامل می‌شود که حوزه اول مدیریت بر مبنای استثنا، به نحوه برخورد رهبر با انحرافات و اشتباه‌ها مربوط می‌شود و حوزه دوم پاداش‌های اقتصادی، شامل رفتارهایی که رهبر پیروان را با پاداش‌های مالی تحریک می‌کند تا به عملکردهای مورد انتظار برسند. وقتی معلمان به این ادراک برسند که فعالیت‌ها و رفتارهای آنها از سوی مدیر با بازخورد همراه است در این حالت احتمالاً میزان اخلاق حرفه‌ای آنها توسعه می‌یابد.

سبک رهبری باری به هر جهت (لجام گسیخته) عامل عدم تعامل معرفی شده است. این رهبران اتخاذ موضع نمی‌کنند، بازخورد نمی‌دهند، مسائل را نادیده می‌گیرند، پیگیری نمی‌کنند و به رشد و رضایت پیروان توجهی ندارند. در واقع، این رهبران مسئولیت نمی‌پذیرند. هر رهبر ممکن است به اقتضای شرایط از هر کدام از این سبک‌ها استفاده کند (۱۵). پژوهشگران در بررسی پنج هزار مورد از سه سبک رهبری تحول‌گرا، مرادده‌ای (معامله‌گر) و باری به هر جهت، از نظر فراوانی، اثربخشی و فعال بودن یا منفعل بودن (نسبت به اشتباه و انحراف از الزامات) آنها را به صورت طبقی از نظر اثربخشی نشان دادند که در نگاره ۱ دیده می‌شود.

در پژوهش انجام گرفته پیرامون رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت محیط کار با عملکرد دبیران مرد، نتایج نشان داد ابعاد اخلاق حرفه‌ای و معنویت محیط کار قادر به پیش‌بینی عملکرد دبیران است (۱۶). در یک دهه اخیر پژوهش‌های بسیاری در مورد سبک‌های رهبری و ارتباط آن با متغیرهای دیگر انجام گرفته است. در بررسی موردی یک اجتماع آموزشی در اسپانیا، روش رهبری دموکراتیک در یک مدرسه را شامل روش‌های سازماندهی استفاده از همکاری، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و کار تیمی دانستند (۱۷). در کشور قبرس اثربخشی سبک رهبری تحول

حرفه بنا به تعریف صاحب‌نظران شامل سه ویژگی است: ۱- آموزش تخصصی از طریق آموزش رسمی در یک رشته از دانش ۲- به رسمیت شناختن عمومی به عنوان بخشی از اجتماع که دارای استقلال عمل (نسبی) در تعیین الزامات و عملکرد خود است. ۳- تعهد نسبت به فراهم کردن خدمات عمومی فراتر از رفاه (ومنافع) اقتصادی افراد جامعه (۷). اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار می‌دهد. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از وظایف، استانداردها، اصول و الزامات اخلاقی- ارزشی در رابطه با مشاغل است که عملکرد، رفتار و روابط شاغلین را از نظر میزان درستی یا نادرستی ارزیابی می‌کند (۸). الگوهای رفتار اخلاقی در حرفه بر اساس رعایت حقوق افراد است (۹).

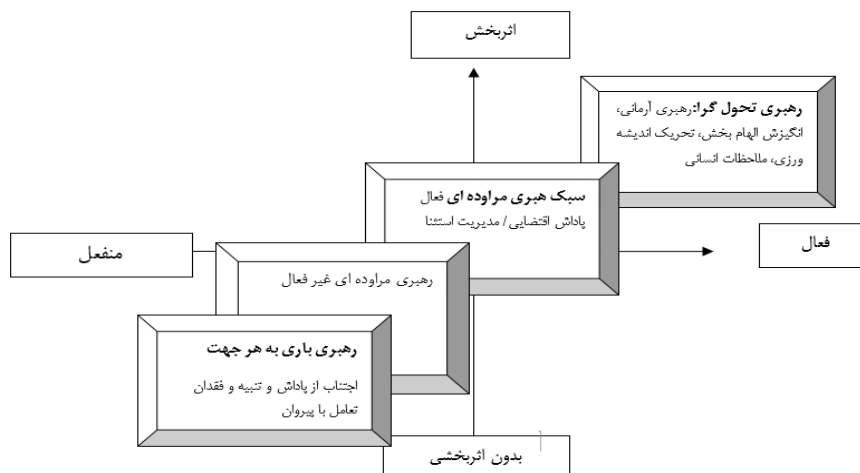
"بیشتر ادبیات نشأت گرفته از تجارت و صنعت، بر این گمانند که سبک مدیریتی و وظیفه‌گرای رهبری، شکل مناسب رهبری در آموزش و پرورش است، در حالی که بسیاری از این نظریه‌ها به تمایز بین ماهیت و هدف آموزش و پرورش و سایر سازمان‌ها توجهی نداشته‌اند و این امر به ناکارآمدی این نظریه‌ها می‌انجامد." (۱۰). مقوله‌های اخلاق و اخلاق حرفه‌ای در رهبری سازمان‌های آموزشی با توجه به توضیحات زیر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است:

انواع دیگر سازمان‌ها با بخشی از مهارت‌های مردم ارتباط دارند. سازمان‌های آموزشی با کل و کارکرد کامل فردیت شخص سروکار دارند. رهبری آموزشی یک امر اخلاقی است که رهبر را از مسائل روزمره و یادگرفتن دانش یا مهارت فراتر برده، متوجه قلمرو عادت‌های ذهنی می‌کند (۱۱). امانوئل کانت بیان داشت بشر تنها با تعلیم و تربیت آدم می‌تواند شد و آدمی جز آنچه که تربیت از او می‌سازد نیست. هدف آموزش، هدایت در جهت تربیت صحیح است و تعلیم و تربیت شرط لازم برای رساندن انسان به کمال انسانی است (۱۲). یک رهبر آموزشی باید درکی از دورنما و اهداف نهایی تربیت داشته باشد و به تجارب زیسته و معانی ذهنی در افرادی که در این رابطه قرار می‌گیرند توجه کند (۱۳).

سبک رهبری شامل شخصیت عمومی، رفتار و الگوهای ارتباطی رهبر در هدایت دیگران به سوی دستیابی به اهداف سازمانی یا شخصی است. طبقه بندی سبک‌های رهبری در ادبیات پست مدرن طیف متنوعی که انواع رهبری کاریزماتیک، رهبری عدللت اجتماعی، رهبری جنسیتی و نژادی، رهبری اخلاقی و رهبری معنوی را نیز دربر می‌گیرد، شامل می‌شود. اما سه سبک مورد بررسی در این پژوهش در ارتباط با بخشی از چهار دسته نسبتاً جهانی‌تر از سبک‌های رهبری شامل اقتدارگرا، مشارکتی، مرادده‌ای و تحول‌گرا قرار می‌گیرد. رهبران اقتدارگرا و استبدادی از شگردهای قهرآمیز برای اجرای قوانین و حیل‌ها ماکیاولی برای بازی دادن مردم استفاده می‌کنند و به وفاداری بیش از شایستگی پاداش می‌دهند. کنترل، استراتژی اصلی مدیریت است که توسط رهبران اقتدارگرا به کار گرفته می‌شود. رهبری مشارکتی (مردم‌گرا) بر تصمیم‌گیری مشترک و مشارکت گروهی با محوریت مردم و نیازهای آنها تأکید می‌کنند. این سبک منجر به تفویض اختیار و برقراری ارتباط در مورد اهداف، فرایندهای دستیابی به هدف، احترام به تنوع در اعضای تیم و

رابطه علی بین رهبری تحول خواه و یادگیری حرفه ای در هشت مدرسه بررسی شد یافته‌ها نشان داد که از طریق سبک رهبری تحول خواه، مدیران مدارس می‌توانند اجتماعات یادگیری حرفه‌ای معلمان را ارتقا داده، شایستگی جمعی در معلمان را افزایش داده و سطح یادگیری دانش‌آموزان را بالا ببرند (۲۵). با یک بررسی در آفریقای جنوبی مشخص شد که سبک رهبری تحول خواه در مدیران، می‌تواند با انتخاب سبک برقراری ارتباط (خود ابراز و مستقیم، خشونت آمیز کلامی یا عاطفی یا حيله گرایانه و دستکاری کننده) ارتباط داشته باشد (۲۶). ارتباط بین رهبری تحول خواه و رهبری معامله گر با نوع استدلال اخلاقی در هنگام رو به رو شدن با معضلات اخلاقی در مسائل آموزشی و تربیتی بررسی شد. محققان از طریق گزارش های خود-ارزیابی مدیران درباره سبک رهبری خود و توزیع پرسشنامه چشم انداز اخلاقی، برای سنجش نوع استدلال اخلاقی در آنها، به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول خواه، به نقد مسائل ارزشی از دید حرفه ای می پردازد ولی ویژگی های رهبری معامله گرایانه بیشتر اخلاقیات سوداگرایانه را پیش بینی می کند (۲۷). در مدارس کشور شیلی سمت تاریک تر رهبری تحت عنوان رهبری مخرب با استفاده از روش کیفی مورد بررسی قرار گرفت و رهبری خودکامه، ارتباطات ضعیف، رفتارهای بدون ثبات و لحظه ای و ضعف در مهارتهای راهبردی از ویژگی های آن دانسته شد (۲۸).

خواه توسط مدیر مدرسه برای حل چالشهای اجتماعی و جوابگویی به نیازهای دانش آموزان مهاجر و فقیر بررسی گردید (۱۸). مطالعات انجام گرفته در آموزش عالی، نشان داد که سبک رهبری مهم ترین عامل در تغییر نهادی موفق به ویژه کثرت گرایی با تاثیر بر جو و فرهنگ سازمانی در آموزش عالی است (۱۹). بررسی سبکهای رهبری در میان مدیران پرستاری در بیمارستانها، تفاوت در سبکهای رهبری آنان را با شکل رویارویی آنها با معضلات اخلاقی مرتبط نشان داد. در این ارتباط ویژگی های شخصی، سنوات خدمت، عوامل نهادی و اقتدار حرفه ای عواملی تاثیرگذار تشخیص داده شد (۲۰). در مطالعه‌ای رابطه بین تجارب زندگی مدیران مدرسه و رفتارهای رهبری تحول خواه ارزیابی شد (۲۱). بررسی سبکهای رهبری زنان در مدیریت نظامهای ورزشی استرالیا نیز تجارب زندگی آنان در سالهای آغازین زندگی را عامل تاثیرگذاری در انتخاب سبک رهبری آنان نشان داد (۲۲). در تحقیقی پیرامون سبک رهبری همکاری کننده به عنوان مدلی برای هدایت آموزش آموزش و پرورش کشور آمریکا، مشخص شد با اینکه زنان بیش از نیمی از جمعیت را تشکیل می‌دهند، در رهبری آموزشی در بخش تعلیمات دینی، زنان کمتر از ده درصد مدیران آموزشی را تشکیل می‌دهند (۲۳). در کشور مالزی با بررسی ۱۵۶ مدیر اجرایی نقش مهم احترام حرفه ای در تعامل رهبر - عضو در سازمان مشخص و این امر در رابطه سبک رهبری و تعهد سازمانی تاثیرگذار دانسته شد (۲۴).



نگاره ۱: ارتباط سبکهای رهبری تحول گرا، مرادده ای و باری به هر جهت با اثربخشی (۱۵)

را با متغیرهای گوناگون سازمانی در سطوح فرد، تیم و سازمان معنادار تشخیص داد (۳۱). تحقیقات انجام شده نشان می دهد پایبندی کارکنان به اصول اخلاق حرفه ای با کاهش اهمال کاری در سازمان رابطه دارد (۳۲) و اخلاق کار و بلوغ روانی در میان آنان، منجر به افزایش میزان انگیزش شغلی می شود (۳۳). گرچه بسیاری از اخلاقیات، رفتارها و به عبارت دیگر سبکهای رهبری مدیران جنبه فردی دارد، این امور بر رفتار همه افراد سازمان و در نتیجه

تحقیق دیگری نشانگر آن است که بین همه ابعاد اخلاق حرفه‌ای و بهبود سبک‌های نوین رهبری مالی در دستگاه‌های اجرایی شهر نورآباد ممسنی رابطه وجود داشته است (۲۹). در پژوهشی رابطه بین تعهد معلمان به اخلاق حرفه‌ای و هوش هیجانی بررسی شد. نتایج نشان داد آنجا که افزایش تعهد معلمان به اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، هوش هیجانی آنها نیز افزایش یافته است (۳۰). مرور ۲۳۳ مطالعه درباره سبک رهبری تحول خواه در کشور چین (۲۰۰۵-۲۰۱۵) ارتباط این نوع رهبری

شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ بود که تعداد آن‌ها ۸۰۰ نفر بود. نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۰ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. ابزار اندازه گیری تحقیق دو پرسشنامه به شرح زیر است:

پرسشنامه سبک رهبری: پرسشنامه سبک های رهبری توسط بس و اولیو طراحی شده است (۳۵). این پرسشنامه در نسخه اولیه دارای ۴۵ سوال بود که در جدیدترین ویرایش (۳۶)، سوالات آن به ۳۶ پرسش تقلیل یافت. در این پرسشنامه، رهبری تحول گرا دارای ۲۰ سؤال و ۵ مولفه، رهبری مراوده ای (معامله گر) دارای ۱۲ سؤال و ۳ مولفه، و رهبری باری به هر جهت، دارای ۴ سؤال است و سوالات بر اساس طیف پنج گزینه ای طراحی شده است. روایی و پایایی پرسشنامه چندعاملی رهبری، بر اساس نتایج ۱۴ مطالعه مستقل بس و اولیو (۳۵)، پایایی بین ۰/۸۱ تا ۰/۹۴ در مشاغل تجاری، صنعتی، نظامی و پزشکی گزارش شده است.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: در این پژوهش جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای، از پرسشنامه استاندارد (۳۷)، استفاده گردید که شامل ۱۶ سؤال در هشت بعد اخلاق حرفه ای، مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران و همدردی با دیگران، می‌باشد. پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و ۰/۷۹ گزارش شد (۳۸).

جهت توصیف و تحلیل داده های کمی، در ارتباط با ویژگی‌های فردی و متغیرهای تحقیق از شاخص‌های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین استفاده شد. سپس برای تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها از شاخص چولگی و کشیدگی و برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۴ و نرم افزار Smart-PLS نسخه ۳ انجام گرفت.

یافته ها

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار، کمترین، بیشترین، چولگی و کشیدگی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: بررسی وضعیت سبک رهبری

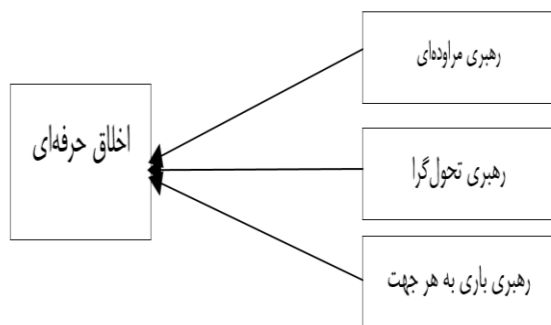
متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	چولگی	کشیدگی
سبک رهبری	۴/۲۸	۰/۳۶	۲/۹۰	۴/۸۵	-۰/۸۸۳	۱/۹۶
رهبری تحولگرا	۳/۵۰	۰/۵۳	۲/۵۰	۴/۷۵	۰/۷۱۰	-۰/۰۸۱
رهبری مراوده‌ای	۱/۹۳	۰/۶۵	۱/۰۰۱۴	۴/۲۵	۱/۰۲	۲/۲۴
رهبری باری به هر جهت	۴/۱۷	۰/۴۶	۲/۱۹	۵/۰۰	-۱/۰۴	۳
اخلاق حرفه‌ای						

کشیدگی خارج از بازه ± 2 قرار دارند که حاکی از غیرنرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق می‌باشد، لذا بدین منظور از مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی که برای داده‌های ناپارامتریک نیز مناسب است استفاده شد. به منظور بررسی فرضیه‌ها

بر کل جامعه اثر می‌گذارد. در جامعه‌ای که مدیران آموزشی که اداره کننده مدارس هستند متعهد به الگوهای اخلاقی و انسانی نباشند، معلمان هم به این الگوها پایبند نخواهند بود و در نتیجه دانش‌آموزان هم به الگوهای اخلاقی عمل نخواهند کرد و به این ترتیب آنچه سقراط شرط لازم برای نیل به سعادت اجتماعی دانسته - عمل کردن مطابق اخلاق یا همان عمل اخلاقی - از جامعه رخت برخواهد بست (۳۴).

این پژوهش در بررسی عوامل مرتبط با اخلاق حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی، ارتباط سبک رهبری مدیران آموزشی با اخلاق حرفه ای را در قالب سه فرضیه زیر بررسی کرده است: ۱- سبک رهبری تحولگرای مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه دارد. ۲- سبک رهبری مراوده‌ای (معامله گر) مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه دارد. ۳- سبک رهبری باری به هرجهت مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه دارد.

در نگاره ۲ مدل مفهومی تحقیق به نمایش درآمده است.



نگاره ۲: مدل مفهومی پژوهش

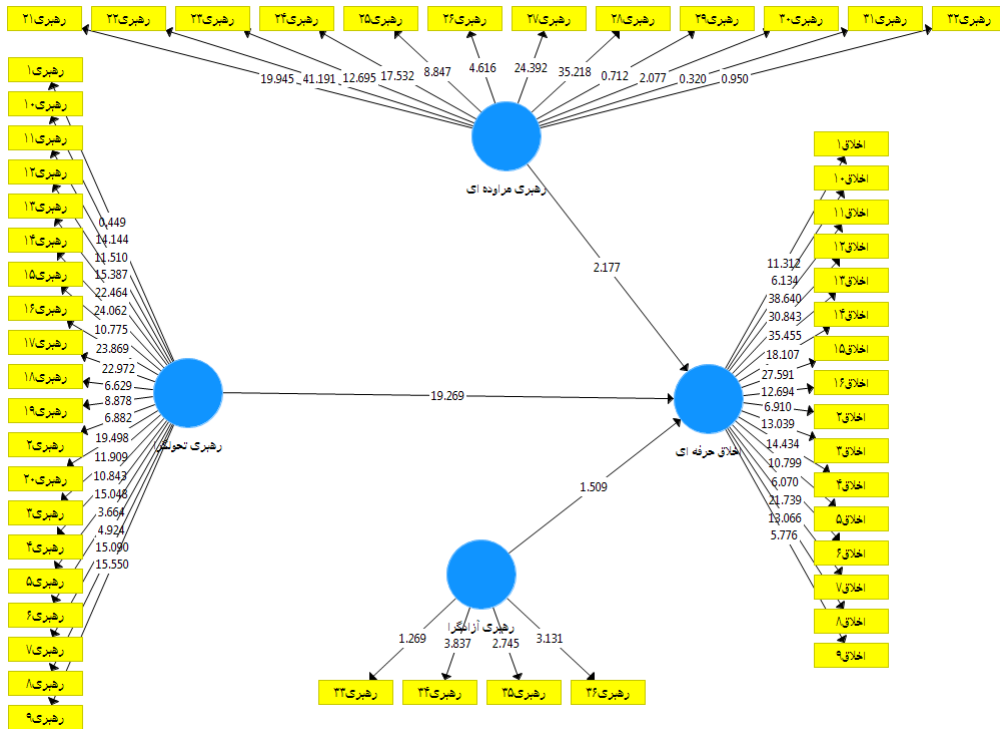
روش

پژوهش حاضر، پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی بود که داده‌ها به صورت میدانی گردآوری شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان و مدیران مدارس ابتدایی دخترانه آموزش و پرورش منطقه ۴

با توجه به نتایج جدول ۱ و مقایسه میانگین‌های به دست آمده مشاهده می‌شود که میانگین رهبری تحول گرا و مراوده‌ای، میانگین رهبری باری به هر جهت و میانگین اخلاق حرفه‌ای از میانگین عدد ۳ به ترتیب بیشتر، کمتر و بیشتر است. با توجه به نتایج جدول ۱ مقادیر چولگی و

۱۰ دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۴ می‌باشند بنابراین از بار عاملی و مقادیر مورد قبولی برخوردارند و شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند. همچنین، سوالات ۱، ۶، ۱۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۳ پرسشنامه سبک‌های رهبری و سوالات ۶ و ۱۰ پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای به دلیل بار عاملی کمتر از ۰/۴ از سوالات پرسشنامه حذف شدند.

ابتدا مدل ساختاری تحقیق آزمون گردید و شاخص‌های برازش مدل به منظور شناسایی میزان کیفیت مدل ساختاری گزارش شد. برای سنجش روایی سازه پرسشنامه‌ها، روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. با توجه به نگاره ۱ نتایج تحلیل عاملی نشان داد که تمام گویه‌های پرسشنامه سبک‌های رهبری به جزء سوالات ۱، ۶، ۱۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۳ و تمام گویه‌های پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای به جزء سوالات ۶ و



نگاره ۳: مدل برآورد آماری تی

برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای پایایی ترکیبی نیز ۰/۹۲ به دست آمد که از ملاک ۰/۷۰ بالاتر است و نشان‌دهنده قابل قبول بودن آن‌هاست. همچنین، به منظور بررسی روایی واگرایی پرسشنامه‌ها از معیار فورنل و لاکر استفاده شد.

مؤلفه‌های پرسشنامه سبک‌های رهبری به ترتیب دارای واریانس ۰/۴۶، ۰/۴۵، ۰/۴۶ و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای، دارای واریانس ۰/۴۳ بوده که از ۰/۴ بیشتر بوده بنابراین از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند. همچنین برای پرسشنامه سبک‌های رهبری، پایایی ترکیبی ۰/۹۱، ۰/۸۰، ۰/۷۵ و

جدول ۲: معیار فورنل و لاکر

متغیرها	اخلاق حرفه ای	رهبری باری به هر جهت	رهبری تحولگرا	رهبری مراوده ای
اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۵۹			
رهبری باری به هر جهت	۰/۲۲۱	۰/۶۸۲		
رهبری تحولگرا	۰/۵۵۳	۰/۳۱۲	۰/۶۷۸	
رهبری مراوده‌ای	۰/۵۸۲	۰/۲۳۴	۰/۴۴۶	۰/۶۷۶

است. در این پژوهش مقدار شاخص ضریب تعیین ۰/۷۳۴ به دست آمده است که این معیار از برازش قوی برخوردار است. همچنین، مقدار شاخص اندازه اثر برای رهبری باری به هر جهت ۰/۰۰۹ رهبری تحولگرا ۰/۹۹۷ و رهبری مراوده‌ای (۰/۰۸۱) به دست آمد. اندازه اثر به دست

با توجه به جدول ۲، جذر واریانس مستخرج از هر سازه از مقدار رابطه هر سازه با سازه دیگر بیشتر است، بنابراین، روایی واگرایی مدل مورد تایید است. براساس جدول ۳ به دلیل اینکه شاخص نسبت خصیصه تک ارزشی به خصیصه چند ارزشی کمتر از ۰/۹ باشد روایی واگرایی قابل قبول

منظور برازش مدل تحقیق شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد ۰/۰۳۶ برآورد گردید. بنابراین، مدل تحقیق از برازش مطلوبی برخوردار است.

آمده از وضعیت متوسطی برخوردار هست. همچنین برای بررسی برازش مدل از شاخص *GOF* استفاده گردید. برای به دست آوردن برازش مدل مقدار اشتراکی متغیر وابسته (اخلاق حرفه‌ای) (۰/۴۵۳) و مقدار ضریب تعیین متغیر وابسته (اخلاق حرفه‌ای) (۰/۷۳۴) محاسبه گردید و شاخص *GOF* (۰/۵۷۶) به دست آمد که حاکی از برازش کلی قوی می‌باشد. به

جدول ۳: شاخص نسبت خصیصه تک ارزشی به خصیصه چند ارزشی

متغیرها	اخلاق حرفه ای	رهبری آزادگرا	رهبری تحولگرا
اخلاق حرفه ای			
رهبری آزادگرا	۰/۳۲۸		
رهبری تحولگرا	۰/۸۸۵	۰/۴۴۴	
رهبری مراوده ای	۰/۶۲۷	۰/۵۸۷	۰/۷۶۳

مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه دارد. همچنین با توجه به سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ می‌توان گفت که سبک رهبری باری به هر جهت مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه ندارد.

آزمون فرضیه‌ها
جدول ۴ نتایج آزمون فرض را با استفاده از نسخه ۳ نرم افزار *Smart-PLS* نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول ۴ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌توان دید سبک رهبری تحولگرای مدیران آموزشی و سبک رهبری مراوده‌ای

جدول ۴: وزن‌های رگرسیون استاندارد شده مدل پیش فرض

متغیرها	بتا	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
رهبری تحولگرا <----> اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۹۲	۱۹/۲۶۹	۰/۰۰۱	تایید
رهبری مراوده‌ای <----> اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۰۳	۲/۱۷۷	۰/۰۳۰	تایید
رهبری باری به هر جهت <----> اخلاق حرفه‌ای	۰/۰۵۰	۱/۵۰۹	۰/۱۳۲	رد

مثبت و معناداری ندارد. این یافته با نتایج تحقیقات خارجی (۲۸ و ۳۲) همسویی دارد.

در این تحقیق فقط معلمان مقطع ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران شرکت داشته، تحقیق به صورت کمی انجام شد و داده‌ها فقط از طریق پرسشنامه گردآوری شد. از لحاظ روش تحقیق، در این تحقیق فقط رابطه متغیرها بررسی شد.

با توجه به ارتباط مثبت معنادار سبک رهبری تحولگرای مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش و پرورش در مصاحبه‌های شغلی انتصاب مدیران، سبک رهبری تحول‌گرا را به عنوان یکی از شاخص‌های انتخاب افراد مد نظر قرار دهند. با توجه به ارتباط مثبت معنادار سبک رهبری مراوده‌ای مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران، پیشنهاد می‌شود جهت مدیریت اثربخش مدارس در موارد لازم ویژگی‌های این سبک رهبری نیز از سوی مدیران و معلمان مورد توجه قرار گیرد.

در پژوهش‌های آینده ارتباط سبک‌های رهبری با اخلاق حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی پسرانه در مناطق مختلف شهر تهران می‌تواند بررسی، و یافته‌ها با پژوهش حاضر مقایسه شوند. پیشنهاد می‌شود در تحقیقی به

بحث

هدف کلی پژوهش حاضر شناسایی عوامل مرتبط با اخلاق حرفه‌ای معلمان با تاکید بر سبک رهبری مدیران آموزشی مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران بود. نتایج پژوهش (ضریب ۰/۷۹۲ و آماره تی ۱۹/۲۶۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۱) نشانگر آن بود که سبک رهبری تحولگرا مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه مثبت معناداری دارد. این یافته با نتایج تحقیق محققین خارجی (۱۴، ۱۵، ۲۷) که نتایج حاکی از رابطه معنادار رهبری تحول‌گرا با اخلاق حرفه ایست همسوست. نتایج حاصل از بررسی فرضیه دوم (ضریب ۰/۱۰۳ و آماره تی ۲/۱۷۷ و سطح معناداری ۰/۰۳) نشان داد که سبک رهبری مراوده‌ای مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه مثبت معناداری دارد. این یافته با نتایج تحقیق محققین خارجی (۲۶، ۲۷، ۳۳) همسو است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه سوم (ضریب ۰/۰۵ و آماره تی ۱/۵۰۹ و سطح معناداری ۰/۱۳۲) این تحقیق نشانگر آن بود که سبک رهبری باری به هر جهت مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه

- | | |
|---------------------------------|----------------------|
| 16. Participative leadership | رهبری مشارکتی |
| 17. Transactional leadership | رهبری مراوده ای |
| 18. Transformational leadership | رهبری تحول‌گرا |
| 19. Laissez-faire leadership | رهبری باری به هر جهت |
| 20. Partial Least Square (PLS) | حداقل مربعات جزئی |

صورت کیفی و از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران، عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش کشور مورد بررسی قرار گیرد. همچنین در تحقیقی عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای معلمان به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) اولویت‌بندی شود (۳۷).

References

1. Leithwood M. (1996). International handbook of educational leadership and administration. USA: Kluwer Academic Publishers.
2. Bennis WG. (1959). Leadership theory and administrative behaviour: The problem of authority. Administrative Science Quarterly; 4: 259-260.
3. Rhode Deborah L. (2006). Moral leadership: the theory and practice of power, judgment, and policy. USA/CA: John Wiley & Sons, Inc.
4. Churchman CW. (1961). Prediction and optimal decision: philosophical issues of a science of values. USA: Prentice- Hall, Inc.
5. Websters M. (1983). Webster's ninth new collegiate dictionary. Philippines: Meirriam Webster Publication.
6. Haynes F. (1998). The ethical school. London & New York: Routledge.
7. Sullivan WM. (2005). Work and integrity: The crisis and promise of professionalism in America; 2: CA: Jossey-Bass.
8. Mirkamali SM. (2013). Philosophy of management. Tehran: Yastaroon Publication (In Persian).
9. Gharamaleki AF, Derakhshani L, Rezaei Sharifabadi S. (2011) Professional ethics in library and information science. Tehran: Samt (In Persian).
10. Bottery M. (1993). The ethics of educational management. London: Cassel Educational; Ltd.
11. Hodgkinson C. (1991). Educational leadership: The moral art. Albany/NY: State University of New York Press.
12. Shokoohi GH. (1994). Foundations and principles of education. Mashhad: Astan Quds Razavi (In Persian).
13. Greenfield WD. (2004). Moral leadership in schools. Journal of Educational Administration; 42(2): 174-196.
14. Fenwick W. (2006). Encyclopedia of educational leadership and administration. CA: Sage Publications, Inc.
15. Avolio BJ, Bass BM. (2002). Developing potential across a full range of leaderships: New Jersey Cases on transactional and transformational leadership New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. Inc.
16. Sotoudeh N. (2015). The relationship between professional ethics and workplace spirituality with the performance of male teachers in District 3 of Shiraz. [M.Sc. Thesis]. Islamic Azad University of Marvdasht. (In Persian).
17. Malai R, Ayati M, Pourshafei H. (2017). Explaining the potential of futures research based on leadership

نتیجه‌گیری

نتایج نشان دادند: ۱- سبک رهبری تحول‌گرا مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه معناداری دارد. ۲- سبک رهبری مراوده‌ای (معامله‌گر) مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه معنادار دارد. ۳- سبک رهبری باری به هر جهت مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه چهار شهر تهران رابطه معنادار ندارد.

ملاحظه‌های اخلاقی

جهت ادای دین به آنان که آثارشان در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت و حفظ امانت، اطلاعات کتابشناختی تمام منابع مورد استناد، به طور کامل آورده شده است.
۲. پرسشنامه‌ها بدون نام بوده و با استفاده از کد به جای نام افراد پر شده است و هرگونه اطلاعات شخصی محرمانه نگه داشته شده است.
۳. اهداف و مراحل انجام پژوهش برای مشارکت‌کنندگان در حد امکان تشریح شد.

سیاسگزار

بدین وسیله از همکاری مدیریت و معلمان مدارس ابتدایی دولتی دخترانه منطقه ۴ آموزش و پرورش شهر تهران در انجام این پژوهش تشکر می‌شود.

واژه‌نامه

- | | |
|--------------------------------|----------------------|
| 1. Moral | اخلاقی |
| 2. Ethical | اخلاق‌گرا |
| 3. Value driven | مبتنی بر ارزش |
| 4. Ethics | اخلاقیات |
| 5. Morality | اخلاق |
| 6. Profession | حرفه |
| 7. Professional ethics | اخلاق حرفه‌ای |
| 8. Functional | کارکردی، وظیفه‌گرا |
| 9. Leadership Style | سبک رهبری |
| 10. Charismatic leadership | رهبری کاربزماتیکی |
| 11. Social justice leadership | رهبری عدالت اجتماعی |
| 12. Gender and race leadership | رهبری جنسیتی و نژادی |
| 13. Moral leadership | رهبری اخلاقی |
| 14. Spiritual leadership | رهبری معنوی |
| 15. Authoritarian leadership | رهبری اقتدارگرا |

28. Aravena F. (2019). Destructive leadership behavior: an exploratory study in Chile. *Leadership and Policy in Schools*; 18(1): 83-96.
29. Hazratizadeh S, Shams al-Dini I. (2018). The role of accountants' professional ethics in improving new styles of financial leadership (case study: nurabad mamasani executive bodies). Iran/Tehran: 3rd National Conference on the Third Millennium and the Humanities (In Persian).
30. Lashgari N. (2011). The relationship between professional ethics and emotional intelligence of high school principals in Tehran. [M.A Thesis]. Iran/Tehran: Al-Zahra University. (In Persian).
31. Liu P. (2018). Transformational leadership research in China. *Chinese Education & Society*; 51(5): 372-409
32. Mousavi Had SM, Aeeni H, Mohammadi H, Rafati GJ. (2021). Relationship between professional ethics & social anomie (procrastination) among the employees. *Ethics in Science and Technology*; 15 (3):161-168. (In Persian).
33. Beheshtifar M. (2021). Mediating role of work ethics (value tendency to work) in relationship between psychological maturity & job motivation. *Ethics in Science and Technology*; 15 (3):114-122. (In Persian).
34. Renani M, Moayedfar R. (2011). Cycles of moral and economic decline: social capital and development in Iran. Tehran: Tarhe Noo Publication.
35. Bass BM, Avolio BJ. (1990). Transformational leadership: a response to critiques, leadership theory and research: perspectives and directions. USA/CA: Academic Press.
36. Bass BM, Avolio BJ. (2004). Transformational leadership development: manual for the multifactor leadership questionnaire. Palo Alto/CA: Consulting Psychologists Press.
37. Qasemzadeh A, Zavar T, Mahdiun R, Rezaei A. (2014). The relationship between professional ethics and social responsibility and individual accountability: the mediating role of service culture. *Ethics in Science and technology*; 9 (2): 1-8. (In Persian).
38. Yoosefi M. (2020). Investigating factors affecting the professional ethics of teachers with regard to leadership styles of principals of girls' elementary schools in the fourth district of Tehran. [M.A. Thesis]. Iran/Tehran: North Branch, Islamic Azad University (In Persian).
- style and personality traits in the managers of Birjand University and Medical Sciences. *Journal of Management on Organizational Education*; 6 (1): 145-178 (In Persian).
18. López-Roca A, Andrés J, Traver M. (2020). Leadership in a democratic school: a case study examining the perceptions and aspirations of an educational community. *International Journal of Leadership in Education*; 2(1).
19. Adserias RP, LaVar JC, Jerlando FLJ. (2017). What style of leadership is best suited to direct organizational change to fuel institutional diversity in higher education? *Race Ethnicity and Education*; 20(3): 315-331.
20. Vilma Z, Tarja S. (2014). Leadership styles of nurse managers in ethical dilemmas: Reasons and consequences. *Contemporary Nurse*; 48(2): 150-167
21. Nash S, Bangert A. (2014). Exploring the relationships between principals' life experiences and transformational leadership behaviours. *International Journal of Leadership in Education*; 17(4): 462-480
22. Brown S, Light RL. (2012). Women's sport leadership styles as the result of interaction between feminine and masculine approaches. *Asia-Pacific Journal of Health, Sport and Physical Education*; 3(3): 185-198.
23. Lowe ME. (2011). Breaking the stained glass ceiling: women's collaborative leadership style as a model for theological education. *Journal of Research on Christian Education*; 20(3): 309-329.
24. Lo MC, Ramayah T, Min HW, Songan P. (2010). The relationship between leadership styles and organizational commitment in Malaysia: role of leader-member exchange. *Asia Pacific Business Review*; 16(1-2): 79-103.
25. Voelkel JR, Robert H. (2019). Causal relationship among transformational leadership, professional learning communities, and teacher collective efficacy. *International Journal of Leadership in Education*; 4(2).
26. Crews ER, Brouwers M, Visagie JC. (2019). Transformational and transactional leadership effects on communication styles. *Journal of Psychology in Africa*; 29(5): 421-428.
27. Berkovich I, Eyal O. (2019). Transformational leadership, transactional leadership, and moral reasoning. *Leadership and Policy in School*; 2(2).