

نقش رهبری اخلاقی مدیران در عملکرد شغلی معلمان (آزمون نقش میانجی تعهد

حرفه‌ای)

سیروس قبری^{۱*}، سید نورالهی^۲، محمد جمشیدی^۳

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۳۱ نوع مقاله: پژوهشی	هدف این پژوهش بررسی نقش رهبری اخلاقی مدیران در عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی تعهد حرفه‌ای بود. روش پژوهش کمی، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی به روش معادلات ساختاری بود. جامعه پژوهش، تمامی معلمان دوره ابتدایی شهرستان تویسرکان به تعداد ۳۳۲ نفر بود که به علت محدود بودن جامعه آماری نمونه‌گیری به روش سرشماری انجام شد. داده‌ها با پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱)، تعهد حرفه‌ای کلاکمن و هنینگ (۲۰۰۰) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۶) گردآوری شد. برای تعیین پایایی ابزارها از ضریب آلفای کرونباخ و روایی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. تحلیل داده‌ها با آزمون همبستگی پیرسون و تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری و با نرم‌افزار LISREL10.30 انجام شد. یافته‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران و تعهد حرفه‌ای معلمان اثر معنادار بر عملکرد شغلی معلمان دارند (۰/۰۵). همچنین رهبری اخلاقی با میانجیگری تعهد حرفه‌ای بر عملکرد شغلی معلمان اثر دارد (۰/۰۵).
واژگان کلیدی تعهد حرفه‌ای؛ رهبری اخلاقی؛ عملکرد شغلی معلمان؛ مدیران	

۱. نویسنده مسئول: استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. ✉

۲. دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

۳. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

مقدمه

عملکرد شغلی^۱ یکی از اجزای تشکیل دهنده سازمان است و نقش مهمی در موفقیت سازمان دارد (مالک، آویس، تیمسال، قریشی، ۲۰۱۶، ص. ۵۹۱). در نظام‌های آموزشی، عملکرد شغلی معلمان نقشی حیاتی در سازمان آموزش و پرورش و جامعه ایفا می‌کند (سومچ و خطیب، ۲۰۱۷، ص. ۶۷۱). عملکرد خوب معلم می‌تواند به موفقیت مدرسه در رسیدن به اهداف مدرسه یاری رساند (دیوی، کرنایتون و ابوبکر، ۲۰۱۸).

عملکرد شغلی را می‌توان به‌عنوان میزان دستیابی سازمان‌ها به اهداف از پیش تعیین شده در نتیجه انجام فعالیت‌های سازمانی، تعریف کرد. منظور از عملکرد شغلی معلمان این است که معلمان یک وظیفه را در یک بازه زمانی مشخص با توجه به معیارهای تعیین شده توسط مدرسه انجام می‌دهند. بر این اساس کسانی که به اهداف تعیین شده برسند یا از آنها فراتر روند، طبق انتظار عمل کرده‌اند و افرادی که به اهداف تعیین شده دست نیابند ضعیف عمل کرده‌اند (نگوینیا، ۲۰۲۱، ص. ۴). عملکرد شغلی معلمان توانایی معلمان در ترکیب ورودی‌های آموزش و یادگیری برای بهبود فرایند یاددهی و یادگیری است (آدیمی، ۲۰۱۰؛ نقل در لای، ۲۰۲۰، ص. ۱۵۵). ارزیابی عملکرد معلمان به ارتقا، پاداش، تنبیه، حفظ و اخراج آنها منجر می‌شود. نقطه قوت ارزیابی عملکرد در آموزش و پرورش این است که نتایج آن اطمینان می‌دهد که زمینه‌های شایستگی و توسعه معلم مورد توجه قرار گرفته است یا نه. (توره، ۲۰۲۰، ص. ۹۴۶).

در زمینه بهبود منابع انسانی در یک جامعه، بهبود عملکرد شغلی معلمان جامعه بسیار مهم است. در نظام‌های آموزشی مختلف، به‌منظور بهبود کیفیت معلمان و افزایش سطح عملکرد آنها، اقداماتی نظیر اصلاح و بهبود در برنامه‌های درسی، فرایندها و روش‌های آموزشی، استفاده از فنون مربی‌گری و خدمات مشاوره و راهنمایی انجام می‌شود، اما این اقدامات نتوانسته‌اند عملکرد معلمان را به‌طور کامل بهبود ببخشند (مولیاتی، سادیرمن و فخرالدین، ۲۰۲۰، ص. ۶۶). بنابراین به‌جز آموزش، توانمندسازی، اصلاح فرایندها و بهبود روش‌ها عوامل دیگری می‌توانند در عملکرد شغلی معلمان اثرگذار باشند. رفتار مدیران و رهبران آموزشی بر اساس موازین و ارزش‌های اخلاقی یعنی رهبری به سبک اخلاقی^۲ در عملکرد معلمان تأثیر دارد که در مطالعات مختلف نیز رهبری اخلاقی و اخلاق‌مداری رهبران آموزشی، به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در عملکرد شغلی معلمان شناسایی شده است (آقا، نوکیا، ایزی، ۲۰۱۷؛ پارک، کیم و سونگ، ۲۰۱۵؛ آدوکو اوبیسی، ۲۰۱۵).

ایده‌ها در مورد مفهوم رهبری اخلاقی در اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ در زمینه‌های مدیریت مدرسه و مدیریت عمومی شکل گرفت (لانگلوئیس، ۲۰۱۱، ص. ۹۹). اخلاق مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها و معیارها یا اصول اخلاقی است که پایه و اساس صداقت و درستی را تشکیل می‌دهد (کلسوف، ۲۰۱۶). اخلاقی بودن در همه سطوح سازمان، به‌ویژه برای رهبرانی که الگوی کارکنان خود هستند، ضروری است. رهبران الگوهای کارکنان هستند و رهبری اخلاقی الگویی برای رفتار اخلاقی در سازمان و جامعه است. رهبری اخلاقی اعتماد ایجاد می‌کند، کارکنان از رهبر اخلاقی بیشتر پیروی می‌کنند، زیرا می‌دانند که می‌توانند به او اعتماد کنند تا عمل صحیح را همان‌طور که او در نظر دارد انجام دهند (استاکلبرگر، فاست و آکی، ۲۰۱۶). سیولا (۲۰۱۴) اظهار داشت که اخلاق هسته اصلی رهبری است، زیرا اگر یک رهبر غیراخلاقی باشد باعث سقوط سازمان، شرکت یا مؤسسه خود می‌شود که پیامدهای اجتماعی ناگواری را در پی خواهد داشت (کریشاریولی، هیمام و رادمانی، ۲۰۲۰، ص. ۲). رهبران اخلاقی قوانین را وضع می‌کنند، از این قوانین پیروی می‌کنند و به دنبال اجرای آنها هستند (صابر، ۲۰۲۱).

حوزه رهبری اخلاقی ماهیتی وسیع دارد که شامل نوع دوستی، اعتماد و صداقت، عدالت در توزیع پاداش، صداقت در معاملات، حمایت‌کنندگی، مشارکت در ارتباطات باز و شفاف، تأکید بر ارزش‌های اخلاقی، تعیین استانداردهای اخلاقی روشن و مسئولیت‌پذیری افراد در مورد اعمال و رفتارهای خود است (یوکل، ماهسود، حسن و پروسیا، ۲۰۱۳، ص. ۳۸). همچنین رهبری اخلاقی بر رهبران به‌عنوان مراقب و ابلاغ‌کننده استانداردهای اخلاقی متمرکز است و دو نقش دارد: یکی به‌عنوان الگویی برای کارکنان عمل می‌کند و دیگری با به‌کارگیری سیستم‌های پاداش یا تنبیه، کارکنان را به رفتار اخلاقی تشویق می‌کند (استوتن، ون‌دیجکه، مایر و همکاران، ۲۰۱۳، ص. ۶۸۰). لازم است که رهبر دارای ویژگی‌های خاصی باشد تا از نظر اخلاقی درک و پذیرفته شود و این را با نگرش‌ها و رفتارهای خود در فرایند تصمیم‌گیری نشان دهد. این وضعیت همچنین برای همه رهبران، به‌ویژه در خصوص رهبران آموزشی مدارس که در شکل‌گیری جامعه پیشرو هستند، صدق می‌کند (کیرال، ۲۰۱۸، ص. ۳۳۴) در تمامی سازمان‌ها، نیاز به رهبرانی با ویژگی‌های اخلاقی وجود دارد که کارکنان را راهنمایی کرده و به آنها در رسیدن به اهداف فردی و سازمانی کمک کنند. رویکردهای جدید رهبری به‌جای مدیریت به سبک سنتی، از شیوه مدیریت انسان‌محور استفاده می‌کنند. سازمان‌ها ترجیح می‌دهند که مدیران اخلاقی انسان‌محور باشند تا عملکرد کارکنان و سازمان‌ها افزایش یابد، از سرمایه انسانی در بالاترین سطح بهره‌مند شوند تا کارایی و بهره‌وری افزایش یابد (اردال و سیواسلی اوغلو، ۲۰۲۰: نقل در اردال و آلتینداچ، ۲۰۲۰، ص. ۲۵). رهبری اخلاقی یک رویکرد نسبتاً جدید در رهبری است که در آن سبک رهبر زیر چتری از عناصر اخلاقی

قرار دارد (کو، ما، بارتینک، هانی و کانگ، ۲۰۱۸). از آنجا که فساد، فریب، بی‌عدالتی و رفتارهای مشابه تأثیر منفی بر دستاوردهای بلندمدت سازمان‌های پیشرو جهان می‌گذارد، بدیهی است که رفتار اخلاقی رهبر در کسب و کارهای امروزی ضروری است (شینترک و همکاران، ۲۰۱۹، نقل در اردال و آلتینداج، ۲۰۲۰، ص. ۲۵). شیوه رهبری اخلاقی برای موفقیت هر سازمانی حیاتی است، زیرا رهبران اخلاقی اعتماد را در کارکنان افزایش داده و آنها احساس می‌کنند مورد حمایت رهبران خود قرار دارند (زعیم، دمیر و بودور، ۲۰۲۱، ص. ۴۴) و افزون بر این، رهبران اخلاقی سخت کار می‌کنند و اهمیت کار سخت را به کارکنان خود نیز القاء می‌کنند، بنابراین به یک الگوی سخت‌کوشی تبدیل می‌شوند (آموس، ژانگ و رید، ۲۰۲۰، ص. ۲). رهبران اخلاقی دارای ویژگی‌هایی نظیر صداقت و انصاف، مراقبت و احترام به کارکنان و شجاعت اخلاقی هستند (شکیل، کروین و وان تائیل، ۲۰۱۹، ص. ۶۱۴).

از سوی دیگر، همان‌طوری که نتایج تحقیقات نشان داده است، آموزش، توانمندسازی و اصلاح فرایندها نمی‌توانند به تنهایی تعیین‌کننده عملکرد شغلی معلمان باشند (مولیاتی و همکاران، ۲۰۲۰؛ اردال و آلتینداج، ۲۰۲۰). در این میان مؤلفه‌های رفتار سازمانی دیگری نیز می‌توانند در عملکرد شغلی معلمان تأثیرگذار باشند. براساس نتایج تحقیقات تعهد حرفه‌ای^۱ بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد (سونیوتو، لیلی و آگوس، ۲۰۱۹؛ المنذیل و داود، ۲۰۱۹؛ سونیوتو، ۲۰۲۰). تعهد حرفه‌ای معلمان تأثیر بسزایی در موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان دارد (سویاتنو، بایدی و آموردواتی، ۲۰۱۹، ص. ۱۰۶). به گفته لوتانز، تعهد سازمانی نشان‌دهنده وفاداری و توجه به موفقیت سازمان است. سازمانی که کارکنان آن از تعهد حرفه‌ای بالایی برخوردارند به نتایج مورد انتظار دست می‌یابد (آریفین، ساپوترا، پوته و کاماریوس، ۲۰۱۹، ص. ۱۰۸). تعهد حرفه‌ای دخالت و مشارکت در امور سازمان به‌منظور تسهیل در دستیابی به اهداف سازمانی است. به‌کارگیری شایستگی‌ها، مهارت‌ها، دانش و منابع فردی در دنبال کردن اهداف سازمانی دستاورد تعهد حرفه‌ای است. در سیستم مدارس، تمایل معلمان برای تلاش در جهت پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نمونه‌ای از تعهد سازمانی و حرفه‌ای است (انووکوو، تییبیدایا و اوکوجیده، ۲۰۲۰، ۲). پورتر (۱۹۷۴) تعهد را به‌عنوان قدرت نسبی شناسایی فردی یک سازمان و دخالت آن در یک سازمان خاص تعریف کرده که دارای سه عامل روان‌شناختی است که عبارتند از:

۱. تمایل بالا به ماندن در سازمان، ۲. تمایل به تلاش برای داشتن بهترین سازمان، ۳. اطمینان و پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمانی (سونیوتو و همکاران، ۲۰۱۹). تعهد حرفه‌ای نشان‌دهنده "درک و مفهوم‌سازی افراد شاغل از پدیده تعهد" است (کراسول و لیوت، ۲۰۰۴، نقل در آرتی و سوماتی،

۲۰۲۰، ص. ۹۸). تعهد کارکنان میزان وفاداری یک کارمند به سازمان را توصیف می‌کند که شامل قصد و تمایل کارمند به کار یا مشارکت در فعالیت‌های سازمانی به منظور تحقق اهداف و آرمان‌های سازمان می‌شود (شارماو باجپای، ۲۰۱۰؛ نقل در آدثویه، ۲۰۲۱).

تعهد حرفه‌ای نوعی صداقت و فداکاری برای حرفه خود است به طوری که افرادی که تعهد بالایی نسبت به حرفه خود دارند، تمام شایستگی‌های خود را در حرفه خود به کار می‌گیرند (سنا، ۲۰۲۰). تعهد حرفه‌ای متخصصان تدریس (معلمان) از سه بخش تشکیل شده است: تعهد به کار در سازمان (تمایل به کار در سازمان با وجود فرصت‌های شغلی خارج از سازمان)، تعهد به حرفه (به میزان مطلوبیت نوع شغل بستگی دارد) و تعهد به یادگیری دانش‌آموزان (نیس، ۱۹۸۱، نقل در آرتی و سوماتی، ۲۰۲۰، ص. ۹۸) تعهد حرفه‌ای معلمان، به احساس فداکاری آنها نسبت به حرفه معلمی اشاره دارد و شامل دو جزء اساسی یعنی افتخار به معلم بودن و تمایل شدید برای توسعه حرفه‌ای است. در واقع، معلمان تا زمانی که در مدرسه هستند باید کاملاً درک کنند که معلمی یک حرفه مقدس است و مسئولیت بزرگی بر عهده آنهاست، زیرا جامعه فرزندان خود را به منظور آموزش به این سیستم واگذار می‌کند. ذهن معلم متعهد در زمان حضور در مدرسه و حتی بعد از ساعت مدرسه، مشغول فکر کردن در مورد دانش‌آموزان، رشد آنها و بهبود عملکرد آنهاست. معلمان متعهد نه تنها به دنبال توسعه همه‌جانبه دانش‌آموزان هستند، بلکه برای پیشرفت حرفه‌ای خود نیز تلاش می‌کنند تا به عنوان معلم بهترین نقش را در حرفه خود داشته باشند (بشیر، ۲۰۱۷، ص. ۵۴).

پیش از این، تحقیقاتی در زمینه ارتباط رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی انجام شده است. تامر (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش رهبری اخلاقی در افزایش تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان پرداخت. نتایج نشان داد رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد. همچنین تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای را در رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. نتایج پژوهش‌های استرایدم (۲۰۲۱)، اواکواک، زیتونی و آریا (۲۰۲۰)، یانگ و همکاران (۲۰۲۰)، کیا و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد بین رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین اردال و آلتینداج (۲۰۲۰) به بررسی رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد شغلی پرداختند و نتایج نشان داد: رابطه معناداری بین رهبری اخلاقی و ابعاد آن با عملکرد کارکنان وجود ندارد. سونیوتو و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد تعهد بر عملکرد تأثیر مثبت و معناداری دارد. کاسوماستوتی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی نشان دادند اخلاق‌گرایی بر تعهد حرفه‌ای و عملکرد تأثیر مثبت دارد. همچنین مالک و همکاران (۲۰۱۶)، آدوکو اوبیسی (۲۰۱۵) و پارک و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش‌هایی نشان دادند؛ بین رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنادار

وجود دارد. صابر (۲۰۲۱)، آذئویه (۲۰۲۱) و المنذیل و داود (۲۰۱۹) در پژوهش‌های جداگانه‌ای نشان دادند؛ رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد.

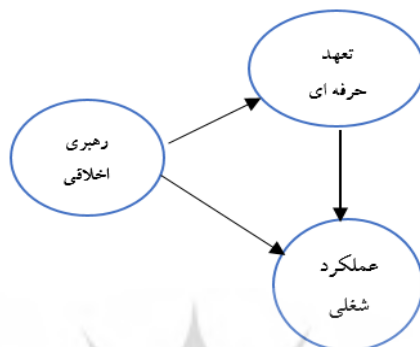
با توجه به آنچه بیان شد؛ مطالعات نشان داده است که رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی (یانگ، سنوگ و هونگ، ۲۰۲۱؛ کیا، هاورسن و بارترام، ۲۰۱۹؛ مالک و همکاران، ۲۰۱۶؛ آدوگو اوویسی، ۲۰۱۵؛ پارک، کیم و سونگ، ۲۰۱۵)، تعهد حرفه‌ای بر عملکرد شغلی (سونیوتو و همکاران، ۲۰۱۹؛ کاسوماستوتی، گوزالی و فواد، ۲۰۱۶) و رهبری اخلاقی بر تعهد حرفه‌ای (صابر، ۲۰۲۱؛ آذئویه، ۲۰۲۱؛ سونیوتو، ۲۰۲۰؛ المنذیل و داود، ۲۰۱۹) تأثیر مثبت و معنادار دارد. از سوی دیگر، عملکرد شغلی معلمان یکی از شاخص‌های مهم موفقیت سازمان آموزش و پرورش است. معلمان نقشی اساسی و پویا در نظام آموزشی ایفا می‌کنند و عملکرد آنها مهم‌ترین ورودی در سیستم آموزش است که تأثیر زیادی بر رشد دانش‌آموزان دارد. گفته می‌شود که عملکرد خوب دانش‌آموزان به آموزش و تدریس مؤثر معلمان بستگی دارد. عملکرد معلمان، نحوه رفتار معلم در فرایند تدریس است و با اثربخشی وی مرتبط است (ملدی و شانون، ۱۹۹۴، نقل در لای، ۲۰۲۰، ص. ۱۵۵).

به‌طور کلی رهبری اخلاقی تعیین‌کننده عملکرد کارکنان است و سطح تعهد کارکنان را نیز افزایش می‌دهد (آقا و همکاران، ۲۰۱۷، ص. ۲۰۲). همچنین از آنجایی که نتایج مطالعات پیشین نشان داده است رهبری اخلاقی به تنهایی نمی‌تواند تعیین‌کننده عملکرد شغلی معلمان باشد و در این خصوص متغیرهای سازمانی بسیاری وجود دارند که هر کدام به‌نوبه خود می‌توانند در ارتباط رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی تأثیرگذار باشند. در این میان تعهد حرفه‌ای به‌عنوان یکی از متغیرهای تأثیرگذار در عملکرد شغلی می‌تواند بخشی از ارتباط رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی معلمان را پوشش دهد. از طرفی با وجود مطالعات در خصوص تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی، هنوز توجه جدی به متغیرهای میانجی در ارتباط بین این دو متغیر نشده است و یک خلأ پژوهشی محسوس در خصوص بررسی متغیرهای میانجی تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی و به‌ویژه در سازمان مدرسه و میان معلمان وجود دارد و می‌توان گفت تا کنون پژوهش مستقلی که به نقش رهبری اخلاقی مدیران در عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی تعهد حرفه‌ای پردازد انجام نشده است. با در نظر گرفتن این موضوع و با توجه به مدل رهبری اخلاقی از نظر کالسون، دن‌هارتوگ و دی‌هوگ (۲۰۱۱) که پنج بعد انصاف، رهنمودهای اخلاقی، جهت‌گیری فردی، اشتراک قدرت، شفافیت نقش را برای آن در نظر گرفته‌اند، و تعهد حرفه‌ای از نظر کلایکمن و هنینگ (۲۰۰۰) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۶) فرضیه‌های زیر مطرح شد:

۱. رهبری اخلاقی مدیران اثر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی معلمان دارد.

۲. تعهد حرفه‌ای معلمان اثر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی معلمان دارد.

۳. رهبری اخلاقی مدیران اثر مثبت و معنادار بر تعهد حرفه‌ای معلمان دارد.
۴. رهبری اخلاقی مدیران به واسطه تعهد حرفه‌ای معلمان اثر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی معلمان دارد.



شکل شماره ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی و خاصاً مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه پژوهش شامل تمامی معلمان ابتدایی شهرستان تویسرکان به تعداد ۳۳۲ نفر می‌باشد که به علت محدود بودن جامعه آماری پژوهش نمونه‌گیری به روش سرشماری انجام شد و پرسشنامه‌ها بین تمام معلمان ابتدایی شهرستان تویسرکان توزیع گردید که در نهایت تعداد ۳۱۳ پرسشنامه به‌طور کامل تکمیل و عودت داده شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

پرسشنامه رهبری اخلاقی: این پرسشنامه ۲۴ سؤال توسط کالسون، دن‌هارتوگ و دی‌هوگ (۲۰۱۱) در پنج بعد انصاف (سؤالات ۱ تا ۵)، جهت‌گیری فردی (سؤالات ۶ تا ۹)، رهنمودهای اخلاقی (سؤالات ۱۰ تا ۱۳)، اشتراک قدرت (سؤالات ۱۴ تا ۱۹) و شفافیت نقش (سؤالات ۲۰ تا ۲۴) و در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. کالسون و همکاران (۲۰۱۱) روایی سازه این پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی بررسی و مطلوب ارزیابی کردند. در پژوهش حاضر نیز برای تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شاخص‌های برازش در تحلیل عاملی تأییدی برای این پرسشنامه عبارت بود از: مقدار خبی دو (۴۲/۸۹)، درجه آزادی (۲۹)، نسبت خبی دو بر درجه آزادی (۱/۴۷)، $CFI(0.96)$ ، $RMSEA(0.042)$ ، $GFI(0.93)$ و $AGFI(0.90)$ که با توجه به ملاک‌های مد نظر مطلوب ارزیابی شد و نشانگر برازش مناسب مدل اندازه‌گیری این ابزار است. کالسون و همکاران ضریب آلفای کرونباخ

پرسشنامه را ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند (کالسون و همکاران، ۲۰۱۱). در پژوهش حاضر مقدار آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۹ به دست آمد که حاکی از پایایی مناسب این پرسشنامه است. پرسشنامه تعهد حرفه‌ای: این پرسشنامه تک بعدی توسط کلاچمن و هنینگ (۲۰۰۰) با ۱۵ سؤال و در طیف پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه توسط حسینی و سلطانی (۲۰۱۸) مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر، روایی پرسشنامه تعهد حرفه‌ای با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی ارزیابی شد. شاخص‌های برازش در تحلیل عاملی تأییدی برای این پرسشنامه عبارت بود از: مقدار خی دو (۲۵/۲۲)، درجه آزادی (۱۵)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۶۸)، $RMSEA(0.033)$ ، $CFI(0.97)$ ، $GFI(0.95)$ و $AGFI(0.92)$ که با توجه به ملاک‌های مد نظر مطلوب ارزیابی شد و نشانگر برازش مناسب مدل اندازه‌گیری این ابزار است. همچنین پایایی پرسشنامه در پژوهش حسینی و سلطانی (۱۳۹۷) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به میزان ۰/۹۰ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر مقدار آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۸ محاسبه شد که حاکی از پایایی مناسب آن است.

پرسشنامه عملکرد شغلی: این پرسشنامه تک بعدی توسط پاترسون (۱۹۹۶) با ۱۵ سؤال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی و تنظیم شده است. روایی محتوایی و سازه این پرسشنامه توسط سازنده آن مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است (پاترسون، ۱۹۹۹). در پژوهش حاضر، جهت تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شاخص‌های برازش در تحلیل عاملی تأییدی برای این پرسشنامه عبارت بود از: مقدار خی دو (۲۱/۸۸)، درجه آزادی (۱۵)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (۱/۴۵)، $RMSEA(0.035)$ ، $CFI(0.94)$ ، $GFI(0.93)$ و $AGFI(0.91)$ که با توجه به ملاک‌های مد نظر مطلوب ارزیابی شد و نشانگر برازش مناسب مدل اندازه‌گیری این ابزار است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵) بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است. در پژوهش حاضر مقدار آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۳ به دست آمد که حاکی از پایایی مناسب این پرسشنامه است.

تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها با استفاده از جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از تکنیک‌های آماری ماتریس همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزارهای آماری SPSS v.25 و LISREL v.10.30 انجام شد.

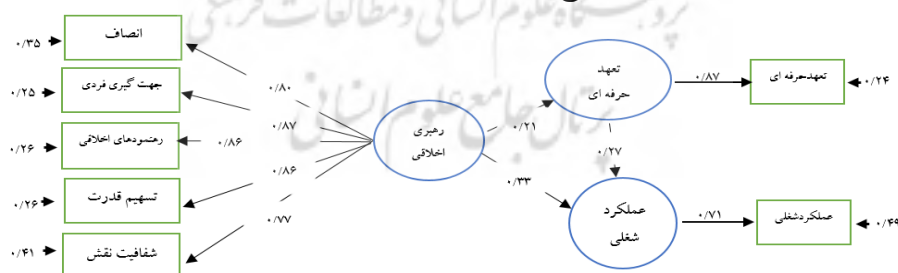
یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت‌شناختی جامعه پژوهش نشان داد که ۵۲ درصد از نمونه را گروه مردان و ۴۸ درصد را زنان تشکیل می‌دادند؛ از نظر سطح تحصیلات، ۱۰ درصد کاردانی، ۳۰ درصد کارشناسی، ۵۳ درصد کارشناسی‌ارشد و ۷ درصد دانشجوی دکتری بودند. از نظر سابقه خدمت ۲۹ درصد نمونه آماری کمتر از ۱۰ سال، ۳۷ درصد ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۴ درصد بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند.

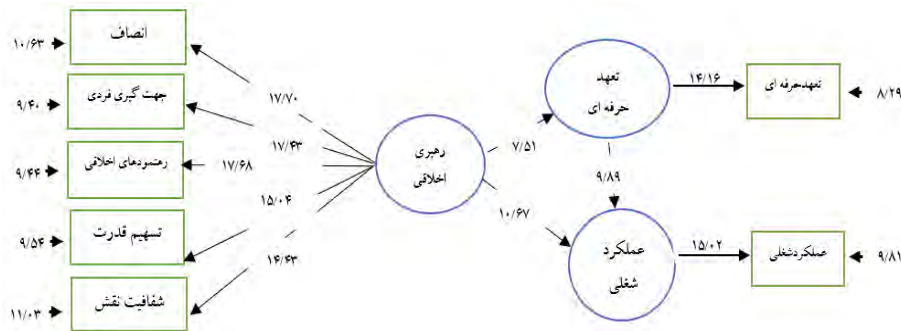
جدول شماره ۱. وضعیت توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

عملکرد شغلی	تعهد حرفه‌ای	رهبری اخلاقی	
			رهبری اخلاقی
		۰/۲۹*	تعهد حرفه‌ای
	۰/۳۲*	۰/۳۸*	عملکرد شغلی
۳/۱۴	۳/۸۶	۳/۵۸	میانگین
۰/۴۱۵	۰/۸۹۲	۰/۶۱۱	چولگی
۰/۷۱۹	۰/۴۳۳	۰/۷۵۸	کشیدگی
۳۱۳	۳۱۳	۳۱۳	فراوانی

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش می‌توان گفت: متغیرهای رهبری اخلاقی (۰/۳۸) و تعهد حرفه‌ای (۰/۳۲) دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر عملکرد شغلی در سطح ۰/۰۵ می‌باشند. همچنین متغیر رهبری اخلاقی دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر تعهد حرفه‌ای (۰/۲۹) در سطح ۰/۰۵ می‌باشد.



شکل شماره ۲. مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده



شکل شماره ۳. مدل تجربی با مقادیر شاخص T

جدول شماره ۲. آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مستقل	میانجی	وابسته	مسیر	T	نتیجه
۱	رهبری اخلاقی مدیران	-	عملکرد شغلی معلمان	۰/۳۳	۱۰/۶۷	تایید
۲	تعهد حرفه‌ای معلمان	-	عملکرد شغلی معلمان	۰/۲۷	۹/۸۹	تایید
۳	رهبری اخلاقی مدیران	-	تعهد حرفه‌ای معلمان	۰/۲۱	۷/۵۱	تایید
۴	رهبری اخلاقی مدیران	تعهد حرفه‌ای معلمان	عملکرد شغلی معلمان	۰/۰۵۶	۲/۰۴	تایید

یافته‌های حاصل از تحلیل معادلات ساختاری در خصوص فرضیه رهبری اخلاقی مدیران اثر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی معلمان دارد، نشان داد؛ رهبری اخلاقی مدیران با ضریب مسیر (۰/۳۳) و مقدار T (۱۰/۶۷) دارای اثر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی معلمان در سطح ۰/۰۵ است.

یافته‌های مربوط به فرضیه تعهد حرفه‌ای معلمان اثر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی معلمان دارد، نشان داد؛ تعهد حرفه‌ای معلمان با ضریب مسیر (۰/۲۷) و مقدار T (۹/۸۹) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی معلمان در سطح ۰/۰۵ است.

یافته‌های مربوط به فرضیه رهبری اخلاقی مدیران اثر مثبت و معنادار بر تعهد حرفه‌ای معلمان دارد، نشان داد؛ متغیر رهبری اخلاقی مدیران با ضریب مسیر (۰/۲۱) و مقدار T (۷/۵۱) دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر تعهد حرفه‌ای معلمان در سطح ۰/۰۵ است.

یافته‌های مربوط به فرضیه رهبری اخلاقی مدیران به‌واسطه تعهد حرفه‌ای معلمان اثر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی معلمان دارد، نشان داد؛ متغیر رهبری اخلاقی مدیران با ضریب مسیر

غیرمستقیم به واسطه تعهد حرفه‌ای معلمان (۰/۰۵۶) و مقدار T (۲/۰۴) دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر عملکرد شغلی معلمان در سطح ۰/۰۵ است.

شاخص‌های برازش مدل ساختاری عبارتند از: مقدار χ^2 دو (۲۰/۰۵)، درجه آزادی (۱۳)، نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی (۱/۵۴)، $RMSEA(0.031)$ ، $CFI(0.98)$ ، $GFI(0.95)$ و $AGFI(0.90)$ با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تأییدی پژوهش می‌توان گفت: نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی، بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص $RMSEA$ در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد. مقادیر شاخص‌های $AGFI$ ، GFI ، CFI نیز نشانگر برازش مناسب مدل ساختاری هستند. بنابراین می‌توان گفت مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش بررسی نقش رهبری اخلاقی مدیران در عملکرد شغلی معلمان و آزمون نقش میانجی تعهد حرفه‌ای در این رابطه بود. یافته‌های پژوهش نشان داد؛ رهبری اخلاقی مدیران اثر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی معلمان دارد. نتایج پژوهش با نتایج مطالعات استرایدم (۲۰۲۱)، تامر (۲۰۲۱)، اوکواک و همکاران (۲۰۲۰)، یانگ و همکاران (۲۰۲۰)، کیا و همکاران (۲۰۱۹)، کاسوماستوتی و همکاران (۲۰۱۶)، مالک و همکاران (۲۰۱۶)، آدوکو اویسی (۲۰۱۵) پارک و همکاران (۲۰۱۵) در خصوص تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد مطابقت داشته و همسوست. از سوی دیگر، نتایج پژوهش با نتایج پژوهش اردال و آلتینداغ (۲۰۲۰) مطابقت ندارد که نشان داد: رابطه معناداری بین رهبری اخلاقی و ابعاد آن با عملکرد کارکنان وجود ندارد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، هر چه مدیران مدارس از ویژگی‌های رهبری اخلاقی بالاتری برخوردار باشند در نتیجه عملکرد شغلی معلمان نیز افزایش خواهد یافت. عملکرد شغلی معیاری بسیار حیاتی است که تعیین‌کننده موفقیت‌ها یا شکست‌های سازمان است (آدوکو اویسی، ۲۰۱۵). عملکرد شغلی میزان دستیابی سازمان‌ها به اهداف از پیش تعیین‌شده در نتیجه انجام فعالیت‌های سازمانی است (کاراکاش و آک، ۲۰۱۳؛ نقل در یاریم، ۲۰۲۱، ص. ۲۴) و در این راستا، عملکرد شغلی معلمان توانایی معلمان در ترکیب ورودی‌های آموزش و یادگیری برای بهبود فرایند یاددهی و یادگیری است (آدیمی، ۲۰۱۰؛ نقل در لای، ۲۰۲۰) که اهمیت بالایی برای سازمان آموزش و پرورش دارد. رهبر اخلاقی، رهبری با ویژگی‌های برجسته مانند صداقت، وفاداری، تمرکز بر هدف، صبور، تصمیم‌گیرنده بر اساس فضیلت و تأثیرگذار بر کارکنان است (خونگ و نهو، ۲۰۱۵) و به گونه‌ای با معلمان برخورد می‌کند که آنها کار درست را انجام می‌دهند.

معلمان با توجه به خصایص اخلاقی مدیران خود، به انجام درست فعالیت‌های آموزشی و پرورشی ترغیب شده و عملکرد مطلوبی از خود نشان می‌دهند. همچنین رهبری اخلاقی اعتماد ایجاد کرده و کارکنان از او بیشتر پیروی می‌کنند؛ زیرا می‌دانند که با اعتماد به او می‌توانند عمل صحیح را همان‌طور که او در نظر دارد انجام دهند (استاکلبرگر و همکاران، ۲۰۱۶). در مدارس نیز رهبر اخلاقی، الگوی معلمان بوده و با تعریف استانداردهای اخلاقی و عملکردی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر می‌گذارد.

یافته‌های پژوهش نشان داد؛ تعهد حرفه‌ای معلمان اثر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی معلمان دارد. نتایج این پژوهش تأیید کننده نتایج پژوهش‌های پیشین در زمینه تأثیر تعهد حرفه‌ای بر عملکرد شغلی معلمان است و با نتایج مطالعات سونیوتو (۲۰۲۰)، تامر (۲۰۲۱)، سونیوتو و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت داشته و همسوست. در خصوص تعهد حرفه‌ای که بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌تواند در کیفیت و سطح عملکرد شغلی معلمان نقش داشته باشد، باید گفت: تعهد حرفه‌ای نوعی صداقت و فداکاری برای حرفه است و افرادی که تعهد قوی نسبت به حرفه خود دارند، تلاش می‌کنند تا در انجام وظایف شغلی خود بیشترین استفاده را از شایستگی‌های خود داشته باشند (سنا، ۲۰۲۰). این امر تأثیر مستقیم بر عملکرد شغلی خواهد داشت. از سوی دیگر، در خصوص جامعه معلمان، تعهد حرفه‌ای شامل تعهد نسبت به کار در آموزش و پرورش، تعهد نسبت به حرفه و تعهد به یادگیری دانش‌آموزان است (نیس، ۱۹۸۱، نقل در آرتی و سوماتی، ۲۰۲۰). تعهد حرفه‌ای معلمان، به احساس فداکاری آنها نسبت به حرفه معلمی اشاره دارد. معلمان متعهد نه تنها به دنبال توسعه همه‌جانبه دانش‌آموزان هستند، بلکه برای پیشرفت حرفه‌ای خود نیز تلاش می‌کنند تا به عنوان معلم بهترین نقش را در حرفه خود ایفا کنند (بشیر، ۲۰۱۷) و بالاترین عملکرد را داشته باشند. بنابراین با توجه به موارد یادشده عملکرد شغلی معلمان در پرتو تعهد حرفه‌ای آنها بهبود و افزایش می‌یابد.

یافته‌های پژوهش نشان داد؛ رهبری اخلاقی مدیران اثر مثبت و معنادار بر تعهد حرفه‌ای معلمان دارد. نتایج حاصل با نتایج مطالعات صابر (۲۰۲۱)، تامر (۲۰۲۱)، آدثویه (۲۰۲۱)، المندیل و داود (۲۰۱۹) و کاسوماستوتی، گوزالی و فواد (۲۰۱۶) مطابقت داشته و همسوست. هر سازمانی به دنبال کارکنان متعهد است. کارکنانی که علاقه زیادی به مأموریت و اهداف سازمان داشته و در غیاب رهبر، به نحوی نماینده سازمان خود باشند که وجه مثبت سازمان را به خوبی نشان دهند (المندیل و داود، ۲۰۱۹). اطمینان و پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمانی یکی از ابعاد تعهد حرفه‌ای از نظر پورتر است (سونیوتو و همکاران، ۲۰۱۹). این اطمینان و پذیرش بر اساس اعتمادی که رهبر اخلاقی ایجاد می‌کند (استاکلبرگر و همکاران، ۲۰۱۶) قوت و پرورش می‌یابد.

این چرخه پیوسته ادامه دارد و تعهد حرفه‌ای ایجاد می‌کند. همچنین رهبر اخلاقی قوانین را وضع و از آنها پیروی می‌کند و به دنبال اجرای آنها توسط پیروان است (صابر، ۲۰۲۱). بنابراین وضع قوانین و پیروی از آن توسط رهبر اخلاقی و پیروی از قوانین توسط پیروان تعهد حرفه‌ای ایجاد می‌کند. تعیین استانداردهای اخلاقی روشن و مسئولیت‌پذیری در مورد اعمال و رفتارها توسط رهبر اخلاقی (یوکل و همکاران، ۲۰۱۳) نیز باعث ایجاد و افزایش سطح تعهد حرفه‌ای پیروان می‌شود. از سوی دیگر، رهبری اخلاقی تأثیر قابل توجهی بر تعهد سازمانی و وفاداری معلمان به مدیر یا سرپرست خود دارد که به تقویت رابطه آنها کمک می‌کند. رهبری اخلاقی برای تعامل مدیران با معلمان دستورالعملی ارائه می‌دهد تا تعامل مؤثری داشته باشند (المنذیل و داود، ۲۰۱۹). این تعامل موجب افزایش تعهد حرفه‌ای معلمان می‌شود. به‌طور کلی میزان بروز خصایص اخلاقی در میان مدیران مدارس تعهد حرفه‌ای معلمان را افزایش می‌دهد و مدرسی که از مدیران با سبک رهبری اخلاقی برخوردار هستند از معلمان متعهد به حرفه، سازمان و عملکرد سود می‌برند.

در نهایت، یافته‌های پژوهش نشان داد؛ رهبری اخلاقی مدیران به واسطه تعهد حرفه‌ای معلمان اثر مثبت و معنادار بر عملکرد شغلی معلمان دارد. عملکرد شغلی معلمان یکی از اجزای اصلی تشکیل‌دهنده سازمان آموزش و پرورش و مدرسه است و نقش مهمی در موفقیت سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان یک سازمان اجتماعی مهم و حیاتی دارد. کیفیت عملکرد معلمان برای مدارس مهم است، زیرا عملکرد خوب آنها می‌تواند مدرسه را در رسیدن به اهدافش کمک کند (دیوی و همکاران، ۲۰۱۸). از سوی دیگر، طبق نظر مولیاتی و همکاران (۲۰۲۰) هیچ راهبرد و اقدامی به اندازه رهبری نمی‌تواند در عملکرد شغلی معلمان اثربخش باشد. آقا و همکاران (۲۰۱۷)، پارک و همکاران (۲۰۱۵) و آدوکو اوبیسی (۲۰۱۵) در پژوهش‌های خود نشان داده‌اند که رفتار مدیران و رهبران آموزشی بر اساس موازین و ارزش‌های اخلاقی در عملکرد معلمان تأثیر دارد. انصاف، جهت‌گیری فردی، رهنمودهای اخلاقی، تسهیم قدرت و شفافیت نقش در رهبری اخلاقی مؤلفه‌های تعیین‌کننده در عملکرد شغلی معلمان و همچنین تعهد حرفه‌ای معلمان در مدارس می‌باشند. همچنین تعهد حرفه‌ای معلمان یک واسطه اثرگذار در تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی معلمان است. تعهد حرفه‌ای معلمان در سایه رهبری اخلاقی ایجاد شده و در نهایت معلمان متعهد عملکرد مطلوبی از خود به جا خواهند گذاشت. عملکرد سازمان آموزش و پرورش و به‌خصوص محیط سازمانی مدرسه بر اساس عملکرد شغلی معلمان ارتقاء می‌یابد و موفقیت سازمان آموزش و پرورش نیز در پرتو عملکرد متعالی این سازمان و نیروهایش محقق می‌شود.

افزایش سطح رهبری اخلاقی مدیران و توجه مدیران به مؤلفه‌هایی چون انصاف، رهنمودهای اخلاقی، جهت‌گیری فردی، اشتراک قدرت، شفافیت نقش در برخورد با معلمان، معلمان را نسبت به شغل، وظیفه و حرفه خود متعهد نموده و معلمان به‌عنوان افراد مسئول در آموزش و پرورش آینده‌سازان جامعه از تمام توان و شایستگی‌های خود در فرایند آموزش و تدریس استفاده می‌نمایند تا به اهداف سازمانی مد نظر رهبر آموزشی دست یابند. بر این اساس سطح عملکرد شغلی معلمان نیز افزایش خواهد یافت. یکی از عناصر تعهد حرفه‌ای معلمان تمایل به تلاش برای داشتن بهترین عملکرد است که در پرتو رهبری اخلاقی و توجه رهبر به تعیین معیارهای عملکرد روشن و اخلاقی در انجام وظایف شغلی شکل گرفته و ثابت خواهد یافت.

نتایج این پژوهش نشان داد؛ رهبری اخلاقی و تعهد حرفه‌ای هر کدام سهم جداگانه‌ای در عملکرد شغلی معلمان دارند و در این میان تعهد حرفه‌ای معلمان به افزایش قدرت رهبری اخلاقی کمک می‌کند. اما این پایان جستجوی متغیرهای مؤثر در عملکرد شغلی معلمان نیست و چه بسا متغیرهای بسیاری که خارج از مدل مفهومی این پژوهش بوده و اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد شغلی معلمان دارند و در نهایت نقشی تعیین‌کننده در آموزش و پرورش کودکان، نوجوانان و جوانان دارند.

پیشنهاد‌های کاربردی

به‌منظور بهبود عملکرد شغلی معلمان در مدارس و بر اساس نتایج حاصل شده در این پژوهش پیشنهاد می‌شود؛

۱. به‌منظور بهبود و رشد عملکرد شغلی معلمان مدیران به‌عنوان رهبران آموزشی توجه ویژه‌ای به مؤلفه‌های رهبری اخلاقی (انصاف، رهنمودهای اخلاقی، جهت‌گیری فردی، اشتراک قدرت، شفافیت نقش) داشته باشند و در تعریف قوانین، دستورالعمل‌ها، فرایندها و رویه‌های کاری بیش از هر چیزی به جنبه‌های صداقت، وفاداری، هدف‌محوری، عدالت اجتماعی، قدرت شخصی، فروتنی، صبر و استقامت و تصمیم‌گیری بر اساس فضیلت توجه داشته باشند و تصمیمات خود را بر اساس موازین اخلاقی اتخاذ نمایند.

۲. پیشنهاد می‌شود؛ مدیران در ارزیابی عملکرد شغلی معلمان به اصول و ارزش‌های اخلاقی توجه ویژه‌ای داشته باشند.

۳. با توجه به تأثیرگذاری تعهد حرفه‌ای در عملکرد شغلی معلمان و همچنین نقش میانجی این متغیر در رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی، تعهد حرفه‌ای معلمان یکی از شاخص‌های ارزیابی عملکرد معلمان در نظر گرفته شده و بر اساس نتایج ارزیابی، معلمان به تعهد حرفه‌ای تشویق و ترغیب شوند.

۴. در گزینش معلمان تعهد حرفه‌ای و علاقمندی افراد متقاضی به فضای تربیتی و شغل معلمی مد نظر مراجع استخدام‌کننده قرار گیرد.

۵. رهبران با توجه به میزان تعهد حرفه‌ای هر معلم، مسئولیت‌های آموزشی و پرورشی را به ایشان تفویض نمایند و از تفویض مسئولیت و نقش به افراد با تعهد حرفه‌ای پایین خودداری نمایند یا با احتیاط اقدام نمایند.

۶. هزینه سازمانی معلمان با تعهد حرفه‌ای پایین بسیار بالاست، از این رو نیاز است تا تعهد حرفه‌ای معلمان در ابعاد مختلف (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) مورد تأیید رهبران آموزشی باشد. در این راستا ضروری است تا معلمان از نظر ابعاد مختلف تعهد مورد پایش و ارزیابی قرار گیرند و در صورت نقص در هر یک از ابعاد ذکر شده با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، جلسات مشاوره و راهنمایی و فرهنگ‌سازی در سطح سازمان و مدرسه در جهت ارتقاء و بهبود تعهد حرفه‌ای همه‌جانبه معلمان اقدام شود.

محدودیت‌های پژوهش

مانند هر پژوهش دیگری، این پژوهش نیز دارای محدودیت‌هایی است. از جمله اینکه این پژوهش به روش کمی انجام شد و نظرات معلمان در خصوص عملکرد شغلی و تعهد حرفه‌ای ایشان و رهبری اخلاقی مدیران مد نظر قرار گرفت. همچنین نتایج به دست آمده مختص معلمان ابتدایی شهرستان تویسرکان است که تعمیم آن به سایر معلمان بایستی توأم با احتیاط صورت پذیرد.

پیشنهاد‌های پژوهشی

بر اساس محدودیت‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود؛ محققان در پژوهش‌های آینده از روش آمیخته (کمی و کیفی) استفاده نمایند تا به نتایج عمیق‌تری دست یابند. همچنین عملکرد شغلی معلمان نیز بر اساس نتایج ارزیابی عملکرد سالانه و نظرات مدیران و همکاران نیز ارزیابی شود. همچنین این تحقیق در بین معلمان سایر مقاطع تحصیلی و سایر شهرستان‌ها نیز انجام شود.

فهرست منابع

- Adeoye, A. O. (2021). Ethical Leadership, Employees Commitment and Organizational Effectiveness: A Study of Non-Faculty Members. *Athens Journal of Business & Economics*, 7, 2, 161-172.
- Adoko Obicci, P. (2015). Effects of ethical leadership on employee performance in Uganda. *Net Journal of Business Management*, 3(1), 1-12.
- Agha, N. C., Nwekpa, K. C., Eze, O. R. (2017). Impact of Ethical Leadership on Employee Commitment in Nigeria- A Study of Innoson Technical and Industrial Company Limited Enugu, Nigeria. *International Journal of Development and Management Review (INJODEMAR)*, 12, 1, 202-214.

- Almandeel, S., & Dawood, M. (2019). The Relationship between Ethical leadership and Teachers Continuance Organizational Commitment. *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 12, 1, 2279-2294.
- Amos, C., Zhang, L., & Read, D. (2020). Hardworking as a heuristic for moral character: Why we attribute moral values to those who work hard and its implications. *Journal of Business Ethics*, 1-16.
- Arifin, A. H., Saputra, J., Puteh, A., & Qamarius, I. (2019). The role of organizational culture in the relationship of personality and organization commitment on employee performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9 (3), 105-129.
- Arthi, R., & Sumathi, G. N. (2020). Work-family conflict and professional commitment: proactive effect of transformational leadership. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 97-106. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.09](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.09)
- Bashir, L. (2017). Job Satisfaction of Teachers in Relation to Professional Commitment. *The International Journal of Indian Psychology*, 4, 4, 53-59. <http://dx.doi.org/10.25215/0404.007>
- Daniel, E. C., & Eze, O. L. (2016). The Role of Formal and Informal Communication in Determining Employee Affective and Continuance Commitment in Oil and Gas Companies. *International Journal of Advanced Academic Research Social & Management Sciences*, 2(9), 33-44.
- Dewi, R.S., Kurniaitun, T.C., & Abubakar. (2018). Teacher Professional Ability and Work Motivation for Teaching Performance of Primary School Teachers. *Journal of Educational Administration*. XXV (1).
- Erdal, N., & Altindag, E. (2020). The Effect of Ethical Leadership and Relationship Orientation Healthcare on Employee Performance. *Business Management Dynamics*, 10, 3, 24-38.
- Hossieni, S. F., & Soltani, F. (2018). The Relationship between Emotional stability with Job conscience and professional commitment. *IJNR*. 13 (1) :33-39 <http://dx.doi.org/10.21859/ijnr-13015>
- Kalshoven, K., Den Hartog, D.N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly* 22. 51-69. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2010.12.007>
- Khuong, M. N., & Nhu, N. V. Q. (2015). The effects of ethical leadership and organizational culture towards employees' sociability and commitment—a study of tourism sector in Ho Chi Minh city, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 3(4), 329-336.
- Kia, N., Halvorsen, B., & Bartram, T. (2019). Ethical leadership and employee in-role performance: The mediating roles of organisational identification, customer orientation, service climate, and ethical climate. *Personnel Review*, 48, 7, 1716-1733. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2018-0514>
- Kiral, E. (2018). The Relationship between Ethical Leadership and Job Satisfaction. *Education Policy and Research*, 333-343.
- Ko, C., Ma, J., Bartnik, R., Haney, M. H., & Kang, M. (2018). Ethical leadership: An integrative review and future research agenda. *Ethics & Behavior*, 28(2), 104-132. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/10508422.2017.1318069>

- Kolthoff, E. (2016). Integrity violations, white-collar crime and violations of human rights: Revealing the connection. *Public Integrity*, 18, 396-418. <https://doi.org/10.1080/10999922.2016.1172933>
- Krisharyuli, M., Himam, F., & Radmani, Z. (2020). Ethical Leadership: Conceptualization and Measurement. *Journal of Leadership in Organizations*, 2, 1, 1-17. <https://doi.org/10.22146/jlo.46929>
- Kusumastuti, R., Ghozali, I., & Fuad, F. (2016). Auditor professional commitment and performance: An ethical issue role. *Risk Governance and Control Financial Markets & Institutions*, 1(4):540 -548.
- Langlois, L. (2011). *The Anatomy of Ethical Leadership To Lead Our Organizations in a Conscientious and Authentic Manner*. Canada: AU Press. <https://doi.org/10.15215/aupress/9781897425749.01>
- Lay, A. A. M. (2020). An investigation into the relationship between teachers' job performance and job satisfaction in Myanmar. *Opus et Educatio*, 7, 2, 155-163.
- Malik, M. S., Awais, M., Timsal, A., & Qureshi, U. H. (2016). Impact of Ethical Leadership on Employees' Performance: Moderating Role of Organizational Values. *International Review of Management and Marketing*, 6 (3), 590-595.
- Muliati, M., Sudirman, S., & Fahrudin, F. (2020). The Effect of Principal Leadership Style to Teacher Job Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, 7, 6, 66-72. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i6.1635>
- Ngwenya, V.C. (2021). Job performance: Working conditions of urban teachers in Zimbabwean schools. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 19 (0), a1454. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1454>
- Onukwu, J. N., Tiebebedigha, P. F., & Okojide, A. C. (2020). Teachers' and Job Commitment: Conceptualizing Meyer and Allen's Multidimensional Model in Bayelsa State Public Secondary Schools, https://www.researchgate.net/publication/342765058_TEACHERS%27_AN_D_JOB_COMMITMENT_CONCEPTUALIZING_MEYER_AND_ALLEN%27S_MULTIDIMENSIONAL_MODEL_IN_BAYELSA_STATE_PUBLIC_SECONDARY_SCHOOLS
- Ouakouak, M., Zaitouni, M. and Arya, B. (2020). Ethical leadership, emotional leadership, and quitting intentions in public organizations: does employee motivation play a role?, *Leadership & Organization Development Journal*, 41, 2, 257-279. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2019-0206>
- Park, C. H., Kim, W., & Song, J. H. (2015). The Impact of Ethical Leadership on Employees' In-Role Performance: The Mediating Effect of Employees' Psychological Ownership. *Human Resource Development Quality*, 26, 4, 385-408. <http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.21217>
- Rizwan, M., Zeeshan, C., & Mahmood, S. (2017). The impact of perceived ethical leadership and organizational culture on job satisfaction with the mediating role of organizational commitment in private educational sector of Islamabad, Pakistan. *Journal of Intercultural Management*, 9(1), 75-100. <http://dx.doi.org/10.1515/joim-2017-0004>

- Sabir, S. (2021). A study on Ethical leadership perceptions and its impact on teacher's commitment in Pakistan. *International Journal of Educational Leadership and Management*. <http://dx.doi.org/10.17583/ijelm.2020.4525>
- Sena, A. (2020). The Influence of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Professional Commitment on Innovative Behavior of Flight Instructors at the Civil Flight School in Indonesia. *WARTA ARDHIA Jurnal Perhubungan Udara*, 46, 1, 1-17. <http://dx.doi.org/10.25104/wa.v46i1.374.1-17>
- Shabir, U.M. (2015). Teacher Position as Educator: (Duties and Responsibilities, Rights and Obligations, and Teacher Competence). *AULADUNA*, 2 (2), 221-232.
- Shakeel, F., Kruyen, P. M., & Van Thiel, S. (2019). Ethical leadership as process: A conceptual proposition. *Public Integrity*, 21(6), 613–624. <http://dx.doi.org/10.1080/10999922.2019.1606544>
- Somech, A. & Khotaba, S. (2017). An integrative model for understanding team organizational citizenship behavior: Its antecedents and consequences for educational teams. *Journal of Educational Administration*, 55(6):671–685.
- Stouten, J., van Dijke, M., Mayer, D. M., De Cremer, D., & Euwema, M. C. (2013). Can a leader be seen as too ethical? The curvilinear effects of ethical leadership. *The Leadership Quarterly*, 24(5), 680-695. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2013.05.002>
- Strydom, D. B. (2021). Ethical leadership and performance: The effect of follower individualism collectivism. *International Journal of Cross-Cultural Management*. 21(2):261-283. <https://doi.org/10.1177/14705958211013395>
- Stückelberger, C., Fust, W., & Ike, O. F. (2016). *Global Ethics for Leadership: Values and Virtues for Life*, Globethics.net (2016)
- Sunyoto, Y. (2020). Auditor's Experience, Professional Commitment, and Knowledge on Financial Audit Performance in Indonesia. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7, 2, 191-199.
- Sunyoto, Y., Lely, N., & Agus, A. (2019). The influence of experience, motivation and professional commitment on employee performance and job satisfaction at the audit firm in Indonesia, *Revista Espacios*, 40, 27, 25-37.
- Suyatno, W., Baidi, B., & Amurdawati, G. (2019). The influence of values and achievement motivation on teacher professionalism at Muhammadiyah 2 high school Yogyakarta, Indonesia. *Pedagogika*, 133(1), 105–127. <http://dx.doi.org/10.15823/p.2019.133.6>
- Tamer, G. (2021). The Role of Ethical Leadership in Increasing Employees' Organizational Commitment and Performance: The Case of Healthcare Professionals. *Journal of Life Economics*. 8(1), 123-146. <http://dx.doi.org/10.15637/jlecon.8.1.13>
- Töre, E. (2020). Effects of Teacher Emotional Labor on Job Performance: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 6(15), 945-976.
- Yang, I., Seong, J. Y., & Hong, D.-S. (2020). The Indirect Effects of Ethical Leadership and High-Performance Work System on Task Performance through Creativity: Exploring a Moderated Mediation Model. *Journal of Asian Sociology*, 49(3), 351–370. <http://dx.doi.org/10.2307/26940214>

- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of leadership & organizational studies*, 20(1), 38-48. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1548051811429352>
- Zaim, H., Demir, A., & Budur, T. (2021). Ethical leadership, effectiveness and team performance: an Islamic perspective. *Middle East Journal of Management*, 8(1), 42-66. <http://dx.doi.org/10.1504/MEJM.2021.10033656>



This article is an open_access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons AttributionNoncommercial 4.0 International (CC BY_NC_ND 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by_nc_nd/4.0/).

