



## پیش بینی رهبری اخلاقی مدیران براساس خلاقیت مدارس متوسطه شهر قم

دکتر مهدی باقری<sup>۱</sup>، محمدرضا نعمتی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی

گروه علوم انسانی، دانشگاه ملی مهارت، تهران، ایران

[www.Bagheri.mahdi.1356@gmail.com](mailto:www.Bagheri.mahdi.1356@gmail.com)

۰۹۱۲۰۱۹۹۸۶۲

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی

اداره آموزش و پرورش ناحیه ۴، آموزشگاه کریمه اهل بیت

[www.mohamdreza288@gmail.com](mailto:www.mohamdreza288@gmail.com)

۰۹۹۱۵۱۸۱۸۹۸

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رهبری اخلاقی مدیران بر اساس خلاقیت مدارس متوسطه شهر قم انجام شد. این پژوهش بر حسب هدف کاربردی و از حیث روش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری مورد مطالعه پژوهش شامل کلیه دبیران متوسطه ناحیه ۴ شهر قم در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود که تعداد دبیران به ترتیب ۷۹۲ بودند به منظور انتخاب نمونه مورد نظر از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد و تعداد ۲۱۰ دبیر به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱)، با پایایی ۰/۸۷، پرسشنامه استاندارد خلاقیت کارکنان لی و همکاران (۲۰۱۴) با پایایی ۰/۸۶ بر اساس آلفای کرونباخ بودند. تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی داده‌ها مطابق آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در قالب نرم افزار spss نسخه ۲۷ انجام شد. نتایج نشان داد که بین خلاقیت دبیران با رهبری اخلاقی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد ( $p < 0/01$ ). از طرفی متغیر خلاقیت توانسته بود به ترتیب ۶۷ درصد از واریانس رهبری اخلاقی را به خوبی پیش‌بینی نماید. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت با ارتقاء و تقویت خلاقیت دبیران می‌توان به افزایش رهبری اخلاقی مدیران اقدام نمود.

**واژگان کلیدی:** رهبری اخلاقی، خلاقیت، دبیران مدارس متوسطه، مدیران مدارس متوسطه



## ۱- مقدمه

آموزش و پرورش نهادی است که می‌بایست حداقل یک گام از نظر دانش، علم، فنون و الگوهای رفتاری از بقیه نهادها و مؤسسات دیگر جلوتر باشد (عطاریان، ۱۳۹۶). جامعه امروز از مدیران مسئولیت دیگری، به غیر از اداره کردن معلمان و شاگردان و ایجاد نظم و ترتیب در مدرسه انتظار دارد و آن ایفای نقش رهبری است (شالباغ، ۱۳۹۸). آموزش و پرورش به مدیرانی نیازمند است که با رهبری اخلاقی و بهره‌گیری از اصول رهبری خدمتگزار، زمینه‌های رشد و شکوفایی جامعه انسانی و شهروندی مطلوب را نه تنها برای تک تک کادر حرفه‌ای مدرسه، بلکه برای کلیه اعضای جامعه فراهم آورند. به طور قابل توجهی، رهبری اخلاقی با تأکید بر انگیزش‌های اخلاقی می‌تواند از دیگر سبک‌های رهبری پیروی کند (جریوت و همکاران، ۲۰۱۹).

اندیشمندان حوزه مدیریت آموزشی معتقدند مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها کارکنان هستند و در همین چارچوب یافتن درک بهتری از مفهوم فرد، گروه، و فرآیندهای سازمانی در تحلیل رفتار کارمندان، سازمان‌ها و جامعه دارای اهمیت زیادی است. در این راستا تمرکز بر رفتار اخلاقی رهبر و تاثیر آن بر خلاقیت کارکنان، موضوعی است که در سالیان اخیر مورد توجه برخی از پژوهشگران واقع شده است (قلاوندی و همکاران، ۱۴۰۳). مفهوم رهبری اخلاقی در محیط کار یکی از سازه‌هایی است که بسیار مورد توجه و مطالعه قرار گرفته است. مطالعات انجام شده در این زمینه مفهوم رهبری اخلاقی را نسبت به شغل، حرفه، گروه کاری، کارکنان و سازمان مورد بررسی قرار داده‌اند (گوش و سوامی، ۲۰۱۴).

رهبری اخلاقی، در ایجاد یک فضای کاری سالم نقش به سزایی ایفا می‌کند، رهبری اخلاقی، قادر است اعضای سازمان را به سمت اهداف و مقاصد هدایت و رهبری کند که به سود سازمان، اعضای آن، سهامداران و جامعه باشد (احمدی و فضل الهی قمشی، ۱۴۰۰). هنوز یک تعریف کلی از رهبری اخلاقی ارائه نشده است زیرا که به آن توجه زیادی نشده است. ولی به طور کلی می‌توان گفت: رهبر اخلاقی کسی است که سعی دارد که پتانسیل و ابتکارات هر فرد را شناسایی کند و در حالی که به محافظت از سلامت جامعه می‌پردازد به حفظ حقوق و آزادی آنها نیز کمک کند (گرین برگ و برون، ۲۰۱۳).

در پژوهش حاضر به بررسی خلاقیت دبیران متوسطه پرداخته شده است؛ زیرا با وجود اینکه خلاقیت و رهبری اخلاقی از نظر مفهومی با هم متفاوت هستند. با توجه به اینکه اخیراً رسوایی‌های اخلاقی بسیاری در مدارس به وجود آمده و سبب بی‌تعهدی معلمان گشته است. لذا، انجام این تحقیق ضرورت پیدا می‌کند که، گرایش به اخلاق سازمانی فزونی یافته و توجه به رهبری اخلاقی مدارس دو چندان شود و زمانی که این بی‌اخلاقی‌ها و رسوایی‌ها در مدارس اصلاح شود مسلماً نیاز به رهبری اخلاقی فزونی می‌یابد.

رهبری اخلاقی در مدارس از اهمیت بالایی برخوردار است. مدیر به عنوان رهبر آموزشی باید از کارکردهای اصلی مدرسه آگاه باشد، اهداف مدرسه را به کارکنان تفهیم نماید، معلمان را در کلاس رصد نماید و به منظور پیشگیری از معضلات و مشکلات در آموزش اقدامات پیشگیرانه انجام دهد (اردلان و همکاران، ۱۴۰۰).

امروزه رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به عنوان یکی از مهم‌ترین پدیده‌ها در سازمان‌ها علی‌الخصوص در آموزش و پرورش، مدیران و معلمان و برخورد آنها با دانش آموزان درآمده است. بنابراین، به ضرورت این مفهوم به عنوان یک متغیر مورد مطالعه در مدارس متوسطه پی می‌بریم و امید است در این پژوهش بتوانیم با پرداختن به این نیاز مبرم مدیران، رابطه رهبری اخلاقی مدیران با خلاقیت معلمان و چالش‌های موجود در این موضوع آگاهی یافته و درصدد مرتفع کردن آن بایند و زمینه‌ساز مدل جدیدی برای مطالعات آتی پژوهشگران قرار گیرد.

## ۱-۲ اهداف پژوهش

هدف کلی :

پیش‌بینی رهبری اخلاقی مدیران بر اساس خلاقیت دبیران متوسطه شهر قم

هدف ویژه :

تعیین رابطه بین خلاقیت دبیران مدارس متوسطه شهر قم با رهبری اخلاقی مدیران

<sup>1</sup> Jerpot & et all

<sup>2</sup> Gosgh & Soamie

<sup>3</sup> Greenberg & brown



### ۳-۱ فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

رهبری اخلاقی مدیران بر اساس خلاقیت دبیران مدارس متوسطه شهر قم قابل پیش بینی است.

فرضیه فرعی

بین خلاقیت دبیران مدارس متوسطه شهر قم با رهبری اخلاقی مدیران رابطه معنی دار وجود دارد.

### ۴-۱ تعاریف متغیر های پژوهش :

تعریف مفهومی

۱. رهبری اخلاقی:

«رهبری اخلاقی، رهبری به شیوه ای است که به حقوق و مقام دیگران احترام می گذارد، رابطه بین رهبر و پیروان بر آرزوها، تمایلات و نیاز های متقابل طرفین پایه گذاری می شود. رهبری اخلاقی، رهبری در زمینه های رفتار مناسب از طریق احترام به اخلاق و ارزش ها و همچنین حقوق و شان دیگران است. مفاهیم صداقت، درستکاری، اعتماد و انصاف، همه برای رهبری اخلاقی حیاتی هستند» (الحلبوسی و همکاران، ۲۰۲۰، ۵۱۴).

۲. خلاقیت:

«صاحب نظران در یک تعریف جامع خلاقیت را به عنوان یک فرایندی که با حساس شدن به مشکلات شروع می شود و سپس با جستجوی راه حل ها، پیشنهادات، آزمایش کردن و برقراری ارتباط پایان می یابد، تعریف کرده اند» (ساراک و همکاران، ۲۰۱۴، ۴۱۷).

تعریف عملیاتی :

۱. رهبری اخلاقی

منظور از رهبری اخلاقی در این پژوهش نمره ای است که پاسخ دهندگان به پرسشنامه استاندارد ۲۳ گویه ای رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱) به دست آورند.

۲. خلاقیت

در این تحقیق منظور از خلاقیت نمره ای است که پاسخ دهندگان به سوالات ۱۳ گویه ای پرسشنامه لی و همکاران (۲۰۱۴) خلاقیت می دهند. ادبیات رایج در باب رهبری بسیار پر حجم است؛ به گونه ای که بسیاری از این مطالب باعث سردرگمی خواننده می گردد و در بسیاری موارد نیز با نظریات ضد و نقیض روبه رو می شویم. (رابینز، ۱۳۸۵) این توجه ویژه از آنجاست که عصر حاضر متفاوت از گذشته بوده، اصلی ترین سرمایه سازمان دانش تجربه افراد می باشد، (رفیعی و همکاران، ۲۰۱۰). و در این میان، دانش و تجربه مدیران و رهبران به عنوان ذات و جوهره سازمان دارای اهمیت دوچندانی خواهد بود. لذا دهها تئوری رهبری در مقالات و کتب متعدد ارائه و تجزیه و تحلیل شده است که همگی آنان به دنبال ارائه الگویی برای رهبران به منظور ایجاد نفوذ اجتماعی برای آنان و تقویت مشارکت داوطلبانه کارکنان برای کسب اهداف سازمانی می باشند (رضائیان، ۱۳۸۷). از جمله رویکردهای نوین به این حوزه، رویکرد رهبری اخلاقی است که در دهه های پایانی قرن بیستم میادی به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شد. (ازگلی، ۱۳۸۵) این رویکرد به خصوص در دوره پس از رسوایی اخلاقی و ورشکستگی انرون، که آن را پستانرون نامیده اند، رواج پیدا کرد (برون و همکاران، ۲۰۰۵). مدیران اجرایی و محققان بدین توافق رسیده اند که اگرچه تدوین قوانین برای سازمان اهمیت فراوانی دارد، رهبری نقش اصلی را در اخلاقی بودن سازمان به دوش میکشد (مارش، ۲۰۱۲، ۶).

تئوری رهبری اخلاقی به عنوان یک تئوری مستقل، برای اولین بار براساس مطالعات براون (۲۰۰۵) گسترش پیدا نمود. دیون<sup>۷</sup> (۲۰۱۲) وی معتقد بود دو نظریه دادوستد اجتماعی و یادگیری اجتماعی می توانند مبنایی برای تشریح رابطه رهبری اخلاقی با رفتار پیروان قرار گیرند. (والومبو و

<sup>4</sup> Alhobosi & et all

<sup>5</sup> Brown & et al

<sup>6</sup> Marsh

<sup>7</sup> Dion



همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۱) برخی رهبری اخلاقی را حاصل ترکیب دو رهیافت نوع دوستانه و خود دوستانه دانسته‌اند. برخی نیز ادعا نموده‌اند که بخش‌هایی از رهبری تحول‌گرا و رهبری قابل اعتماد دارای محتوی اخلاقی می‌باشد (کالشن و همکاران، ۲۰۱۱<sup>۹</sup>). اجماع تعاریف رهبری اخلاقی را نمایش رفتارهای اخلاقی از جانب رهبر در روابط درون شخصی و برون شخصی وی و انتقال این هنجارها به پیروان که از طریق سه روش ارتباطات دوجانبه، تقویت رفتار و تصمیم‌گیری اخلاقی صورت می‌گیرد می‌دانند. (رسیک و همکاران، ۲۰۱۱<sup>۱۰</sup>). براون و دیگران، ساختار رسمی رهبری اخلاقی خود را براساس ۱۰ شاخص به عنوان «مقیاس رهبری اخلاقی» بسط داده‌اند (برون، ۲۰۱۵). این مقیاس به سنجش ترکیبی از ویژگی‌های رهبری از جمله صادقانه و بیطرفانه عمل کردن، آزادی دادن به کارکنان به ویژه آزادی نسبت به انتقادات کارکنان - و پاداش دادن به افعال اخلاقی کارکنان با استفاده از مقیاسی تک بعدی می‌پردازد. (کالشن و همکاران، ۲۰۱۱). کالشن و همکاران با اضافه نمودن قابل اعتماد بودن به عنوان بعدی جدید به ادبیات رهبری اخلاقی، مقیاسی نوین را تحت عنوان پرسشنامه رهبری اخلاقی در سازمان بسط داده‌اند. در مجموع می‌توان گفت این تئوری دارای مشترکات فراوان با تئوری‌های دیگری همچون رهبری تحول‌گرا، رهبری کاریزماتیک، رهبری قابل اعتماد و رهبری روحانی می‌باشد. خلاقیت زیباترین و شگفت‌انگیزترین ویژگی انسان، عنصری است که بر توانایی‌ها تأکید دارد، نه بر فعالیتها و پیش‌نیاز نوآوری محسوب می‌گردد (شاه طالبی و همکاران، ۱۳۹۴). خلاقیت را به معنای توانایی ترکیب اندیشه‌ها و نظرات در یک روش منحصر به فرد با ایجاد پیوستگی بین آنان بیان می‌کند. خلاقیت را به وجود آوردن تلفیقی از اندیشه‌ها و راهیافت‌های افراد و یا گروهها در یک روش جدید تعریف کرده است. برخی از محققان نیز خلاقیت را نقطه مقابل هم‌نواپی می‌دانند و به نظر آنها خلاقیت یعنی عقاید اصیل، نظریات متفاوت و نحوه متفاوت نگرستن به مسائل است. رابینز<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۹) معتقد است همان‌گونه که هوش خیلی پایین همان کودنی است، خلاقیت خیلی پایین نیز همان معمولی بودن است (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۹۶).

خلاقیت به معنی توانایی دستیابی به چیزی به شکل بدیع، فرآیندی ذهنی است که در برگیرنده عناصر انگیزشی و عاطفی است. تلاش‌های خلاقیت وسیله‌ای برای نوآوری است. خلاقیت بیشتر یک فعالیت فکری و ذهنی است و نوآوری بیشتر جنبه عملی دارد و در حقیقت محصول نهایی عمل خلاقیت است (زوره و خواجه‌وندی، ۱۳۹۴).

خلاقیت؛ عبارت است از توانایی ترکیب و تلفیق مواد و اشیاء موجود به روشهای مختلف، برای رسیدن به یک هدف نوین. خلاقیت توانایی تلفیق ایده‌ها به شیوه‌های منحصر به فرد برای برقراری ارتباط غیرمعمول بین ایده‌های مختلف است. از دیدگاه روانشناختی، خلاقیت به معنای پدید آوردن چیزی از چیز دیگر به گونه‌ای منحصر به فرد است. به دیگر سخن، خلاقیت به معنی کم یا زیاد کردن یک پدیده و تغییر شکل دادن و یا ترکیب کردن آن با دیگر پدیده‌ها، اشیاء یا چیزها است (شاه طالبی و همکاران، ۱۳۹۴).

خلاقیت پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو است، در حالی که نوآوری عملی ساختن آن اندیشه و افکار است. در تعریفی دیگر خلاقیت توانایی و قدرت پدید آوردن اندیشه‌های جدید است و نوآوری تبدیل آن به محصول، خدمات و روش‌های جدید عملیات است. خلاقیت را بوجود آوردن تلفیقی از اندیشه‌ها و رهیافت‌های افراد و یا گروه‌ها در یک روش جدید می‌باشد (فلونچز، ۲۰۱۹<sup>۱۲</sup>).

دایره‌المعارف علوم اجتماعی برخی محققان خلاقیت را توانایی هستی بخشیدن به پدیده‌های جدید تعریف نموده‌اند وعده‌ای دیگر آن را نه به عنوان توانایی بلکه به عنوان فرآیند روانشناختی یا فرآیندهایی که از طریق آنها محصولات جدید و ارزشمند خلق می‌شوند، تعریف کرده‌اند. در فرهنگ روانشناسی وبر، خلاقیت بعنوان ظرفیت مشاهده روابط جدید و پدید آوردن اندیشه‌های غیرمعمول و فاصله گرفتن از الگوی سنتی تفکر تعریف شده است. خلاقیت به معنی توانایی دستیابی به چیزی به شکل بدیع، فرآیندی ذهنی است که در برگیرنده عناصر انگیزشی و عاطفی است.

<sup>8</sup> Walmbamo & et al

<sup>9</sup> Kalshon & et al

<sup>10</sup> Risk & et al

<sup>11</sup> Rabines

<sup>12</sup> Flonshez



تلاش های خلاقیت وسیله ای برای نوآوری است. خلاقیت بیشتر یک فعالیت فکری و ذهنی است و نوآوری بیشتر جنبه عملی دارد و در حقیقت محصول نهایی عمل خلاقیت است (زوره و خواجه وندی، ۱۳۹۴).

## ۲- روش شناسی

این پژوهش از نوع توصیفی است که جامعه، شرایط و پدیده ها به طور صحیح توصیف می کند. به این صورت که هیچ کدام از متغیرهای مورد مطالعه مورد دست کاری واقع نمی شوند و فقط به اندازه گیری و بررسی، ارتباط و پیش بینی آن ها پرداخته می شود. این پژوهش از نظر روش، همبستگی محسوب می شود. تحقیقات همبستگی<sup>۱۳</sup>، شامل کلیه تحقیقاتی است که در آن ها سعی می شود رابطه بین متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی، کشف یا تعیین شود. هدف روش تحقیق همبستگی مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر با حدود تغییرات یک یا چند متغیر دیگر است. چون درک همبستگی و ضریب آن در این روش لازم است، بنابراین ابتدا به اختصار و بدون به کارگیری مفاهیم ریاضی معنای آن ها مورد بحث قرار می گیرد. توجه به تفاوت های فردی، یکی از هدف های اصلی و عمده پژوهشگر است. ضریب همبستگی یک ابزار آماری است که به محقق کمک می کند تا پاسخ چنین پرسش هایی را پیدا کند (دلاور، ۱۳۹۱). در پژوهش حاضر فقط به پیش بینی رهبری اخلاقی (متغیر ملاک) بر اساس خلاقیت (متغیرهای پیش بین) خواهیم پرداخت و هدف از این کار پیش بینی تغییرات متغیر ملاک از روی متغیر پیش بین بوده است. جامعه آماری یا جایی که نتایج پژوهش قرار است به آنجا تعمیم یابد یا در آنجا اجرا شود، به مجموعه ای از اشخاص، اشیاء، گیاهان، مکان ها، رویدادها و به طور کلی اموری اطلاق می شود که در یک یا چند صفت یا ویژگی مشترک باشند (میرزایی، ۱۳۹۳). جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه معلمان زن و مرد مدارس متوسطه ناحیه ۴ شهر قم در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بوده است. که با توجه به آمار گرفته شده از آموزش و پرورش ناحیه ۴ شهر قم، تعداد معلمان متوسطه ۷۹۲ نفر (۳۴۳ مرد و ۴۴۹ زن) بودند.

جدول ۳-۱- جدول ترکیب جمعیتی جامعه دبیران متوسطه ناحیه ۴ شهر قم

| دوره متوسطه | معلمان مرد | معلمان زن | جمع کل | نسبت مردان در هر گروه<br>$n_k = P_k \times n$ | نسبت زنان در هر گروه<br>$n_k = P_k \times n$ |
|-------------|------------|-----------|--------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------|
| متوسطه اول  | ۲۱۴        | ۲۵۰       | ۴۶۴    | ۴۶٪                                           | ۵۴٪                                          |
| متوسطه دوم  | ۱۲۹        | ۱۹۹       | ۳۲۸    | ۳۹٪                                           | ۶۱٪                                          |
| جمع کل      | ۳۴۳        | ۴۴۹       | ۷۹۲    |                                               |                                              |

شاید متداول ترین مسأله در زمینه نمونه این است که حجم نمونه مورد نیاز چقدر است. این مسأله تحت تأثیر چند عامل از جمله هدف پژوهش، حجم جامعه، خطر انتخاب یک نمونه بد یا ضریب اطمینان و نوع نمونه گیری که بر اساس پراکندگی، وجود و عدم وجود صفت، مشخص می شود، است (میرزایی، ۱۳۹۳، ۷۶). در این پژوهش حجم نمونه آماری، شامل ۲۶۰ نفر از دبیران شاغل در مدارس متوسطه ناحیه ۴ شهر قم در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ هستند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان<sup>۱۴</sup> (۱۹۷۰) به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. حجم جامعه ۷۹۲ نفر بود، که طبق جدول مورگان حجم نمونه ۲۶۰ نفر انتخاب شد. از آن جایی که در پژوهش های همبستگی اگر حجم نمونه بیش از ۰/۰۵ جامعه آماری باشد می توان فقط یکبار حجم نمونه را تعدیل نمود (بازرگان و همکاران، ۱۴۰۲). بر همین اساس طبق فرمول  $n = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$  حجم نمونه به ۱۹۶ نفر تقلیل یافت، که به طور تقریبی مقرر شد در آموزشگاه های متوسطه، ۳ پرسشنامه به دبیران همان ناحیه داده شود (بازرگان و همکاران، ۱۴۰۲).

<sup>13</sup> Correlational study



جدول ۳-۲- جدول ترکیب جمعیتی نمونه دبیران متوسطه ناحیه ۴ شهر قم در هر گروه

| تعداد افراد در هر گروه                            | دوره متوسطه | مرد=۳۴۳ | زن=۴۴۹ | N= ۷۹۲ |
|---------------------------------------------------|-------------|---------|--------|--------|
| $n_k = P_k \times n$ تعداد افراد نمونه در هر گروه | متوسطه اول  | ۵۶      | ۶۶     | ۱۲۲    |
| $n_k = P_k \times n$ تعداد افراد نمونه در هر گروه | متوسطه دوم  | ۳۴      | ۵۴     | ۸۸     |
| جمع کل                                            |             | ۹۰      | ۱۲۰    | ۲۱۰    |

ابزار اندازه گیری وسیله ای است که پژوهشگر را یاری می کند تا داده های لازم را گردآوری و ثبت نماید. پژوهشگر بر طبق روش تحقیق مورد نظر خود و داده هایی که قصد جمع آوری آنها را دارد تصمیم می گیرد از چه ابزاری برای گردآوری اطلاعات خود استفاده کند (آرین مهر، ۱۳۹۴). برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات پژوهش از منابع کتابخانه ای، کتب، مقالات، منابع اینترنتی استفاده شد. اما جهت جمع آوری داده ها و اطلاعات برای تأیید یا رد فرضیه های پژوهش از روش میدانی، (پرسشنامه) استفاده شده است. ابزار استفاده شده در این پژوهش شامل ۳ پرسشنامه می باشد که در ذیل به شرح آنها می پردازیم.

پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱)

به منظور اندازه گیری متغیر رهبری اخلاقی از پرسشنامه رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱)، استفاده شده است. این پرسشنامه از ۴ مولفه تشکیل شده اند، که مولفه های آن به شرح زیر می باشد:

صداقت: از سوال ۱ تا ۴ شامل این مولفه می باشد.

تسهیم قدرت: از سوال ۵ تا ۱۰ شامل این مولفه می باشد.

رهنمودهای اخلاقی: از سوال ۱۱ تا ۱۶ شامل این مولفه می باشد.

انصاف: از سوال ۱۷ تا ۲۳ شامل این مولفه می باشد.

این پرسشنامه از ۲۳ گویه تشکیل شده است، شیوه نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت در جدول زیر ارائه شده است:

| گزینه | کاملاً موافقم | موافقم | نظری ندارم | معتدلاً موافقم | کاملاً مخالفم |
|-------|---------------|--------|------------|----------------|---------------|
| ۱     | ۵             | ۴      | ۳          | ۲              | ۱             |

حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۳ و حداکثر نمره ۱۱۵ است. برای سنجش پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن در جدول ذیل آمده است:

جدول ۳-۳- پایایی پرسشنامه رهبری اخلاقی کالسون و همکاران

| آلفای کرونباخ گزارش شده در پرسشنامه | آلفای کرونباخ گزارش شده در پژوهش حاضر |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| ۰/۸۹                                | ۰/۸۷                                  |



همانطور که در جدول (۳-۳) مشاهده می شود پایایی درونی پرسشنامه بالا می باشد. همچنین برای سنجش پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر، مجددا پرسشنامه بین ۳۰ نفر از اعضای جامعه به طور تصادفی توزیع گردید و آلفای کرونباخ (۰/۸۷) آن محاسبه شد.

برای سنجش روایی صوری پرسشنامه در پژوهش حاضر، از نظر کارشناسان استفاده شده است و از سوی استاد راهنما مورد تأیید قرار گرفته است.

#### ۲-۵-۳- پرسشنامه استاندارد خلاقیت کارکنان لی و همکاران (۲۰۱۴)

این پرسشنامه به منظور سنجش میزان خلاقیت در کارکنان طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۱۳ گویه می باشد. این پرسشنامه تک عاملی است و مولفه ندارد. حداقل نمره در این پرسشنامه ۱۳ و حداکثر نمره ۶۵ است، شیوه نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت در جدول زیر ارائه شده است:

| گزینه | کاملاً موافقم | موافقم | نظری ندارم | مردود | کاملاً مخالفم |
|-------|---------------|--------|------------|-------|---------------|
| ۱     | ۵             | ۴      | ۳          | ۲     | ۱             |

#### جدول ۳-۴- پایایی پرسشنامه خلاقیت کارکنان لی و همکاران

| آلفای کرونباخ گزارش شده در پرسشنامه | آلفای کرونباخ گزارش شده در پژوهش حاضر |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| ۰/۸۴۹                               | ۰/۸۶۱                                 |

همانطور که در جدول (۳-۴) مشاهده می شود پایایی درونی پرسشنامه بالا می باشد. همچنین برای سنجش پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر، مجددا پرسشنامه بین ۳۰ نفر از اعضای جامعه به طور تصادفی توزیع گردید و آلفای کرونباخ (۰/۸۶۱) آن محاسبه شد. برای سنجش روایی صوری پرسشنامه در پژوهش حاضر از نظر کارشناسان استفاده شده است و از سوی استاد راهنما مورد تأیید قرار گرفته است.



### ۳- بحث اصلی

در بخش تحلیل استنباطی، به منظور پیش‌بینی رهبری اخلاقی مدیران مدارس متوسطه ناحیه ۴ شهر قم بر اساس خلاقیت دبیران، در فرآیند بررسی فرضیه‌ها از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی چندگانه استفاده شده است. به علت آنکه در پرسشنامه رهبری اخلاقی با قید جملاتی همچون: «مدیر من ....»، نشان می‌دهد که دبیران آن مدرسه باید، پرسشنامه رهبری اخلاقی را کامل کنند.

**فرضیه فرعی اول:** بین خلاقیت دبیران مدارس با رهبری اخلاقی مدیران متوسطه ناحیه ۴ شهر قم رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول ۴-۹- ضریب همبستگی پیرسون بین خلاقیت دبیران متوسطه شهر قم با رهبری اخلاقی مدیران

| مقیاس         | رهبری اخلاقی | Sig   |
|---------------|--------------|-------|
| خلاقیت دبیران | ۰/۸۲۴**      | ۰/۰۰۱ |

\*\* سطح معنی‌داری ۰/۰۱

نتایج جدول (۴-۹) نشان می‌دهد که ضریب همبستگی متغیر خلاقیت دبیران با رهبری اخلاقی مدیران از نظر آماری معنی‌دار است و از آنجا که مقادیر این رابطه مثبت است بدین معناست که با افزایش خلاقیت دبیران، رهبری اخلاقی مدیران را نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۴-۱۰- نتایج آزمون رگرسیون چندگانه در پیش‌بینی رهبری اخلاقی مدیران بر اساس خلاقیت دبیران

| منبع       | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | F       | سطح معنی‌داری | R <sup>2</sup> | Adj R |
|------------|---------------|------------|-----------------|---------|---------------|----------------|-------|
| رگرسیون    | ۲۶۹۲۳/۹۷۰     | ۱          | ۲۶۹۲۳/۹۷۰       | ۱۴۳/۸۰۲ | ۰/۰۰۱         | ۰/۶۷۹          | ۰/۶۷۴ |
| باقی مانده | ۱۲۷۳۱/۵۸۱     | ۱۶۸        | ۱۸۷/۲۲۹         |         |               |                |       |
| مجموع      | ۳۹۶۵۵/۵۵۰     | ۱۶۹        |                 |         |               |                |       |



| ضرایب غیر استاندارد |         |           |                |         | مدل           |
|---------------------|---------|-----------|----------------|---------|---------------|
| P-value             | مقدار t | مقدار بتا | خطای استاندارد | مقدار B |               |
| ۰/۰۰۱               | ۶/۳۷۰   |           | ۱۶/۰۴۳         | ۱۰۲/۱۹۱ | عدد ثابت      |
| ۰/۰۰۱               | ۱۱/۹۹۲  | ۰/۸۲۴     | ۰/۵۳۹          | ۶/۴۶۶   | خلاقیت دبیران |

ضریب رگرسیونی استاندارد شده به ما کمک می کند تا سهم نسبی متغیر پیش بین در تبیین تغییرات متغیر ملاک را تعیین نمائیم. یعنی هر چه مقدار ضریب بتای یک متغیر بزرگتر باشد، نقش آن در پیش بینی تغییرات متغیر ملاک بیشتر است. همان طور که در جدول (۴-۱۱) مشاهده می شود ضریب بتای متغیر خلاقیت دبیران متوسطه (۰/۸۲۴) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است و این بیانگر این مطلب است که خلاقیت دبیران متوسطه بر روی متغیر ملاک (رهبری اخلاقی مدیران) تأثیر معنی دار دارد.

#### ۴- نتیجه گیری

نکات مهم انجام شده در کار بصورت خلاصه مرور و نتایج به دست آمده توضیح داده شوند. همچنین در این بخش باید سهم علمی مقاله (Contribution) بصورت واضح بیان شود. نتیجه می تواند به کاربردهای پژوهش انجام شده اشاره کند؛ نکات مبهم و قابل پژوهش جدید را مطرح کند؛ و یا گسترش موضوع بحث را به زمینه های دیگر پیشنهاد دهد.

این پژوهش با هدف پیش بینی رهبری اخلاقی مدیران مدارس متوسطه ناحیه ۴ شهر قم بر اساس خلاقیت دبیران انجام شد. در این پژوهش ابتدا مسأله مورد نظر طرح شد و در فصل دوم پیشینه تجربی مورد بررسی قرار گرفت و سپس نظریه های مرتبط با موضوع پژوهش جمع آوری گردید، این پژوهش از حیث روش، توصیفی- همبستگی است. با توجه به آمار گرفته شده از اداره آموزش و پرورش، تعداد دبیران ۷۹۲ نفر بودند. جهت انتخاب نمونه مورد نظر ۲۶۰ نفر از دبیران بر اساس جدول گرجسی و مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. از آن جایی که در پژوهش های همبستگی، اگر حجم نمونه بیش از ۵٪ حجم جامعه آماری باشد می توان فقط یکبار حجم نمونه را تعدیل کرد.

بر همین اساس طبق فرمول  $n = \frac{n}{1+n}$  حجم نمونه به ۱۹۶ نفر تقلیل یافت، که به طور تقریبی مقرر شد که در آموزشگاه های متوسطه، ۳ پرسشنامه به به دبیران همان دبیرستان بر اساس نمونه گیری تصادفی ساده تحویل داده شود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد. در مطالعه حاضر، ۵۷/۱ درصد از دبیران شرکت کننده در پژوهش زن و ۴۲/۹ درصد دبیران مرد، تحصیلات ۴/۶ درصد از دبیران حاضر در پژوهش کاردانی، ۵۵/۶ درصد لیسانس، ۳۴/۲ درصد فوق لیسانس و تحصیلات ۵/۶ درصد از مدیران دکتری، سابقه تدریس ۴۶ درصد از معلمان کمتر از ۱۰ سال، ۳۶ درصد ۱۰-۱۵ سال، ۱۸ درصد بیشتر از ۱۵ سال بود (بازرگان و همکاران، ۱۴۰۲).

نتایج نشان داد، ضریب همبستگی متغیر خلاقیت دبیران با رهبری اخلاقی مدیران از نظر آماری معنی دار است و از آنجا که مقادیر این رابطه مثبت است بدین معناست که با افزایش خلاقیت دبیران، رهبری اخلاقی مدیران نیز افزایش می یابد. هم چنین طبق جدول ۴-۱۰ در فصل ۴ مقیاس خلاقیت دبیران توانسته است ۶۷ درصد از واریانس رهبری اخلاقی مدیران را به خوبی پیش بینی نماید. در تبیین نتایج فوق می توان چنین گفت که سازمان هایی با دبیران با خلاقیت بالا، کارکنانی متعهدتر هستند و احساس هویت می کنند. خلاقیت نیز به نوبه خود منجر به پذیرش رهبری اخلاقی می شود (قربانیان، بهادری و نجاتی ۱۳۹۱).



- ۱) پیشنهاد می شود پژوهش حاضر در سایر شهرها و استان های دیگر انجام شود تا بتوان قابلیت تعمیم پذیری نتایج را افزایش داد.
- ۲) پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی از سایر پرسشنامه های استاندارد در حیطه پژوهش حاضر استفاده شود.
- ۳) پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی از مصاحبه و سایر روش های اندازه گیری برای دستیابی به نتایج جامع تر استفاده شود.
- ۴) پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی به ارتباط متغیرهای حاضر و سایر عوامل با رهبری اخلاقی مدیران بیشتر پرداخته شود تا بتوان به غنای ادبیات پژوهش در این زمینه افزود.

### پیشنهادهات

- ۱) پیشنهاد می شود پژوهش حاضر در سایر شهرها و استان های دیگر انجام شود تا بتوان قابلیت تعمیم پذیری نتایج را افزایش داد.
- ۲) پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی از سایر پرسشنامه های استاندارد در حیطه پژوهش حاضر استفاده شود.
- ۳) پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی از مصاحبه و سایر روش های اندازه گیری برای دستیابی به نتایج جامع تر استفاده شود.
- ۴) پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی به ارتباط متغیرهای حاضر و سایر عوامل با رهبری اخلاقی مدیران بیشتر پرداخته شود تا بتوان به غنای ادبیات پژوهش در این زمینه افزود.



## منابع

- آزاد، اکبر (۱۳۹۲). لزوم پایبندی به اصول اخلاقی در اطلاع رسانی. فصلنامه اطلاع رسانی، شماره ۲-۱: ۳۵-۱۶.
- اسکندری، اصغر و قنبری، سیروس (۱۳۹۶). تأثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس در بهبود عملکرد سازمانی معلمان با میانجی‌گری یادگیری سازمانی. دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۵ (۲): ۲۵۴-۲۳۷.
- امیرکبیری، علیرضا؛ میرابی، وحیدرضا و صالحی صدیقانی، پانته‌آ (۱۳۹۰). بررسی تأثیرگذاری فعالیت‌های بازاریابی داخلی بر آوای سازمانی. فصلنامه علمی - پژوهشی، ۲۱ (۶۵): ۴۶-۲۷.
- اسلامیان، مجتبی (۱۳۹۸). تأثیر رهبری اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد با میانجی‌گری خلاقیت. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد]، دانشگاه لرستان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۴). مدیریت عمومی. چاپ پنجاه و دوم، تهران: نشر نی: ۱۴۲.
- احمدی، ساجده و فضل الهی قمشی، سیف اله (۱۴۰۰). وضعیت رهبری اخلاقی در مدیران آموزش و پرورش (مطالعه موردی شهر قم). اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱۱ (۱)، پیاپی ۲۲: ۷۲-۶۱.
- بنی هاشمیان، کوروش و مؤذن، منصور (۱۳۸۹). رابطه بین سبک رهبری و خلاقیت مدیران و اثر آن بر رضایت شغلی کارکنان. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ۱۹ (۷۴): ۸۴-۷۶.
- چراغی، جمیله خاتون (۱۳۹۸). ارائه مدل رهبری اخلاقی در دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران. [رساله دکترای تخصصی]، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

Alonso-Almerida, M. D. M., perromon, J., & Bagur-Femenias, L. (2017). Leadership styles and corporate social responsibility management: **Analysis from a gender perspective**. Business Ethics: A European Review, 26 (2), 147-161.

Arabsalehi, Nasabadi M. (2006). **Ir fluential Factors in Trust Relationships Existing Between Financial Analysts and Corporate Managers in Iran**, Ph.D. Thesis; University of Wollongong, School of Accounting and Finance.

Blunkett, Beth (2003). "**Transitioning to the learning organization**". Library.

Beijaard, D. (2007). "**Reconsidering research on teachers professional identity**". Teachers Education (20): 107-128.



- Boekaerts, M. (1999). Self-regulated learning: Where we are today. *International Journal of Educational Research*, 31, 445-457.
- Barbara, B at.el. (1994). Predicting Corporate Social Responsiveness A model Drawn from Three perspectives. *Journal of Business Ethics* vol. 13.
- Ball, S. J. (1972). Self and identity in the context of deviance: the case of criminal abortion. *Theoretical perspectives of deviance*. R. Scott and J. Douglas. New York, Basic Books,
- Bucholtz, M., & Hall, K. (2005). **Identity and interaction**: a socio-cultural linguistic approach. *Discourse Studies*, 74, 585-614