

Predicting organizational loyalty, ethical behavior and social responsibility of primary school teachers based on the components of ethical leadership

Samira Vosoughi¹ | Yousef Namvar² ✉

1. Master of Educational Administration, Department of Educational Governance and Human Resources, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran. Email: s.vosoughi1111@gmail.com
2. Associated professor, Department of Educational Studies and Curriculum Planning, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran. (Corresponding Author). Email: y.namvar@iau.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	The purpose of this research was to investigate the role of ethical leadership components on organizational loyalty, ethical behavior and social responsibility of primary school teachers. The research method is correlation. The statistical population of the research was all primary school teachers in Ardabil city, whose number is 2400 according to the announcement of the Department of Education, of which 331 were selected based on Morgan's table and stratified random sampling method. The data collection tools in this research were the standard ethical leadership questionnaires of Kalshoven et al. (2011), the ethical behavior questionnaire of Luzir (2013), the organizational loyalty questionnaire of Adam Lindgren (2004) and the social responsibility questionnaire of Carroll (1991). Due to the standardization of the questionnaires, the validity of the instruments is confirmed and the reliability of the instruments is higher than 7. It was reported to be acceptable. Data analysis was done using SPSS software and using correlation tests. The findings of the research showed that the components of ethical leadership, which include fairness, individual orientation, moral guidance, power sharing, and role transparency, predict organizational loyalty, ethical behavior, and social responsibility of elementary school teachers in Ardabil city ($\text{sig} < 0.05$). Also, the findings of this research showed that ethical leadership plays an important role in strengthening organizational loyalty, ethical behavior and social responsibility of primary school teachers. Based on this, improving moral leadership skills can help to improve the quality of teachers' performance and commitment. These results confirm the importance of school administrators paying special attention to the ethical dimensions of leadership in improving the educational and cultural environment of schools.
Article history:	
Received: 11 October 2025	
Received in revised form: 9 November 2025	
Accepted: 10 December 2025	
Published online: 21 December 2025	
Keywords: components of ethical leadership, organizational loyalty, ethical behavior, social responsibility, elementary school teachers	

Cite this article: Vosoughi, Samira ; Namvar, Yousef (2025). Predicting organizational loyalty, ethical behavior and social responsibility of primary school teachers based on the components of ethical leadership. *Journal of Creative and Effective Education*, 1 (3), 29-49.

DOI: 10.22111/cee.2026.54127.1011



پیش‌بینی وفاداری سازمانی، رفتار اخلاقی و مسئولیت اجتماعی معلمان دوره ابتدایی بر اساس مولفه‌های رهبری اخلاقی

سمیرا وثوقی^۱، یوسف نامور^۲ ✉

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.
 رایانامه: s.vosoughi1111@gmail.com
۲. دانشیار گروه مطالعات تربیتی و برنامه ریزی درسی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسئول) رایانامه: y.namvar@iau.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۷/۱۹ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۴/۸/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۹/۱۹ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۹/۳۰ واژه‌های کلیدی: مولفه‌های رهبری اخلاقی، وفاداری سازمانی، رفتار اخلاقی، مسئولیت اجتماعی معلمان دوره ابتدایی	هدف از انجام این تحقیق بررسی نقش مولفه‌های رهبری اخلاقی بر وفاداری سازمانی، رفتار اخلاقی و مسئولیت اجتماعی معلمان دوره ابتدایی بود. روش تحقیق از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل بود که تعداد آنها براساس اعلام اداره آموزش و پرورش ۲۴۰۰ نفر می باشد که از میان آنها ۳۳۱ نفر با استناد به جدول مورگان و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردید. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه های استاندارد رهبری اخلاقی کالشوون و همکاران (۲۰۱۱)، پرسشنامه رفتار اخلاقی لوزیر (۲۰۱۳)، پرسشنامه وفاداری سازمانی آدام لیندگرن (۲۰۰۴) و پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان کارول (۱۹۹۱) بودند با عنایت به استاندارد بودن پرسشنامه ها، روایی ابزارها مورد تایید و پایایی ابزارها بالاتر از ۰/۷ گزارش شد که قابل قبول است. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و با استفاده از آزمونهای همبستگی انجام شد. یافته‌های بدست آمده از پژوهش نشان داد که مولفه‌های رهبری اخلاقی که شامل انصاف، جهت‌گیری فردی، رهنمود اخلاقی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش هستند وفاداری سازمانی، رفتار اخلاقی و مسئولیت اجتماعی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل را پیش‌بینی می کند ($\text{sig} < 0.05$). همچنین یافته‌های این تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی، نقش مهمی در تقویت وفاداری سازمانی، رفتار اخلاقی و مسئولیت اجتماعی معلمان دوره ابتدایی دارد. بر این اساس، بهبود مهارت‌های رهبری اخلاقی می‌تواند به ارتقاء کیفیت عملکرد و تعهد معلمان کمک شایانی نماید. این نتایج اهمیت توجه ویژه مدیران مدارس به ابعاد اخلاقی رهبری را در بهبود فضای آموزشی و فرهنگی مدارس تأیید می‌کند.

استناد: وثوقی، سمیرا؛ نامور، یوسف (۱۴۰۴). پیش‌بینی وفاداری سازمانی، رفتار اخلاقی و مسئولیت اجتماعی معلمان دوره ابتدایی بر اساس مولفه‌های رهبری اخلاقی. آموزش خلاق و اثربخش، ۱ (۳)، ۲۹-۴۹.

DOI: 10.22111/cee.2026.54127.1011



ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان

© نویسندگان. وثوقی، سمیرا؛ نامور، یوسف.

۱- مقدمه

معلمان دوره ابتدایی نقشی کلیدی در شکل‌دهی بنیان‌های شخصیتی، اخلاقی، و علمی دانش‌آموزان دارند. این دوره، اولین مرحله رسمی آموزش است که معلمان در آن مهارت‌های پایه‌ای مانند خواندن، نوشتن، و ریاضیات را آموزش می‌دهند. آنها نه تنها دانش‌آموزان را برای مراحل بالاتر تحصیلی آماده می‌کنند، بلکه با تقویت اعتمادبه‌نفس، خلاقیت و مهارت‌های اجتماعی، در رشد همه‌جانبه آن‌ها نقش دارند، همچنین، معلمان ابتدایی در نهادینه‌کردن ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی در کودکان تأثیر بسزایی دارند. سیستم آموزشی کشور بر اساس عملکرد این معلمان پایه‌ریزی می‌شود و موفقیت آن به کیفیت آموزش و توانمندی این گروه بستگی دارد (والسترا و همکاران^۱، ۲۰۲۴).

سازمان‌های آموزشی در دهه‌های اخیر با چالش‌های فزاینده‌ای در زمینه حفظ کارآمدی، ارتقاء کیفیت عملکرد و پاسخ‌گویی به نیازهای متغیر جامعه مواجه بوده‌اند. در این میان، مدارس ابتدایی به‌عنوان یکی از بنیادین‌ترین نهادهای اجتماعی، نقش کلیدی در شکل‌گیری شخصیت، هویت اخلاقی و اجتماعی کودکان ایفا می‌کنند. کارکرد اثربخش این نهادها مستلزم وجود مدیرانی است که علاوه بر شایستگی‌های فنی و مدیریتی، برخوردار از منش و نگرش اخلاقی باشند. سبک رهبری مدیران نه تنها در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌های مدرسه، بلکه در نگرش‌ها، رفتارها و ارزش‌های حرفه‌ای معلمان تأثیر بسزایی دارد.

در این راستا، رهبری اخلاقی به‌عنوان رویکردی نوین در عرصه مدیریت آموزشی، جایگاهی برجسته یافته است و مورد توجه فزاینده پژوهشگران و سیاست‌گذاران آموزشی قرار گرفته است (سبان^۲، ۲۰۲۵). رهبری اخلاقی بر مبنای اصولی چون صداقت، انصاف، احترام متقابل، مراقبت از دیگران، عدالت، شفافیت و مسئولیت‌پذیری شکل می‌گیرد. رهبران اخلاقی الگوهایی رفتاری برای کارکنان محسوب می‌شوند و با تأکید بر تصمیم‌گیری‌های ارزش‌محور، بستر ایجاد اعتماد، انگیزش درونی، و همکاری داوطلبانه را در سازمان فراهم می‌کنند. مدیران مدارس ابتدایی که با بهره‌گیری از مؤلفه‌های رهبری اخلاقی، فضای مدرسه را بر اساس احترام و عدالت سازمان‌دهی می‌کنند، می‌توانند نقشی اساسی در ارتقاء کیفیت عملکرد معلمان ایفا نمایند (ژانگ و همکاران^۳، ۲۰۲۵).

از سوی دیگر، سه سازه‌ی مهمی که در این پژوهش به‌عنوان پیامدهای احتمالی رهبری اخلاقی مورد توجه قرار گرفته‌اند، شامل وفاداری سازمانی، رفتار اخلاقی، و مسئولیت اجتماعی معلمان هستند. وفاداری سازمانی، به‌مثابه یک سازه روان‌شناختی، نشان‌دهنده‌ی میزان تعهد عاطفی، تعلق نگرشی و تمایل معلمان به ماندگاری در مدرسه، مشارکت در تحقق اهداف آن، و حمایت از ارزش‌ها و سیاست‌های سازمانی است. وجود رهبری اخلاقی می‌تواند از طریق ایجاد حس ارزشمندی، عدالت و اعتماد، زمینه‌ساز افزایش وفاداری سازمانی در میان معلمان گردد (اوزدمیر و همکاران^۴، ۲۰۲۴). مطالعات پیشین نشان داده‌اند که سبک‌های رهبری اخلاق‌گرا می‌توانند تأثیر معناداری بر رفتارها و نگرش‌های شغلی کارکنان داشته باشند. در محیط مدرسه نیز، رابطه میان رفتار اخلاقی مدیران و میزان مشارکت، تعهد، انگیزه و

^۱ Walstra et al.

^۲ Ceban

^۳ Zhang et al.

^۴ Özdemir et al.

مسئولیت‌پذیری معلمان به‌عنوان یکی از موضوعات مهم در تحقیقات تربیتی مطرح شده است. با این وجود، در نظام آموزشی ایران، علی‌رغم تأکید بر اخلاق حرفه‌ای، مطالعاتی جامع در خصوص تأثیر رهبری اخلاقی بر مؤلفه‌هایی چون وفاداری سازمانی، رفتار اخلاقی و مسئولیت اجتماعی معلمان دوره ابتدایی به‌صورت توأمان انجام نگرفته است. با وجود اهمیت رهبری اخلاقی در محیط‌های آموزشی، پژوهش‌های محدودی به تأثیر مؤلفه‌های رهبری اخلاقی بر وفاداری سازمانی، رفتار اخلاقی و مسئولیت اجتماعی معلمان دوره ابتدایی پرداخته‌اند. بیشتر تحقیقات موجود به جنبه‌های فردی رهبری یا رفتار اخلاقی معلمان تمرکز دارند و ارتباط این مؤلفه‌ها با یکدیگر در زمینه‌های مختلف سازمانی به‌ویژه در آموزش ابتدایی کمتر بررسی شده است. همچنین، تحقیقات کمی به تحلیل چگونگی تأثیر رفتار اخلاقی معلمان بر مسئولیت اجتماعی و وفاداری سازمانی در مدارس ابتدایی پرداخته‌اند. این خلاءهای پژوهشی نیاز به تحقیقاتی جامع در زمینه تأثیر رهبری اخلاقی بر محیط‌های آموزشی و رفتار معلمان دارند. با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال اساسی است که آیا مؤلفه‌های رهبری اخلاقی می‌توانند وفاداری سازمانی، رفتار اخلاقی و مسئولیت اجتماعی در معلمان دوره ابتدایی را پیش‌بینی کنند؟ برای این منظور فرضیه‌های به شرح زیر مطرح شد:

- فرضیه ۱: مؤلفه‌های رهبری اخلاقی می‌تواند وفاداری سازمانی معلمان دوره ابتدایی را پیش‌بینی کند.
- فرضیه ۲: مؤلفه‌های رهبری اخلاقی می‌تواند رفتار اخلاقی معلمان دوره ابتدایی را پیش‌بینی کند.
- فرضیه ۳: مؤلفه‌های رهبری اخلاقی می‌تواند مسئولیت اجتماعی معلمان دوره ابتدایی را پیش‌بینی کند.

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مسئولیت اجتماعی در معلمان به معنای تعهد به ایجاد تأثیر مثبت در جامعه از طریق آموزش و الگو بودن است. معلمان با تقویت اخلاقیات، همدلی، و روحیه همکاری در دانش‌آموزان، نقش مهمی در پرورش شهروندانی مسئول و آگاه دارند. آن‌ها با آموزش ارزش‌هایی مانند احترام به دیگران، حفاظت از محیط زیست و مشارکت اجتماعی، فرهنگ مسئولیت‌پذیری را در نسل آینده نهادینه می‌کنند. این ارزش‌ها به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا علاوه بر موفقیت فردی، در ساختن جامعه‌ای بهتر نیز نقش‌آفرین باشند (شیور و همکاران، ۲۰۲۴). مسئولیت اجتماعی معلمان دربرگیرنده نقش آن‌ها در ترویج ارزش‌های فرهنگی مانند اخلاق و رهبری اخلاقی در محیط آموزشی است. معلمان به‌عنوان الگوهای رفتاری، با نمایش اخلاق حرفه‌ای و عدالت، تأثیر عمیقی بر شکل‌گیری شخصیت دانش‌آموزان دارند. ضعف در این ارزش‌ها می‌تواند منجر به کاهش اعتماد میان معلمان و دانش‌آموزان و تضعیف فرهنگ مدرسه شود.

رهبری، فرایند تغییر هدف داری است که از طریق آن رهبر و پیروان از طریق مقصود مشترک به هم می‌پیوندند و حرکت به سوی چشم‌انداز را آغاز می‌کنند (نصر اصفهانی و نوری، ۱۳۹۰). رهبری اخلاقی به سبکی از رهبری گفته می‌شود که بر پایه اصول اخلاقی، ارزش‌هایی مانند عدالت، صداقت، و احترام شکل می‌گیرد. رهبران اخلاقی تصمیمات خود را بر مبنای درستی و مسئولیت‌پذیری می‌گیرند و با رفتارهای خود الگویی مثبت برای دیگران فراهم می‌کنند. این سبک رهبری باعث ایجاد اعتماد، همدلی و همکاری در محیط می‌شود و به تحقق اهداف سازمانی همراه با حفظ

ارزش‌های انسانی کمک می‌کند (فلورس و زکریاس ، ۲۰۲۴). رهبری اخلاقی شامل مؤلفه‌های کلیدی است که رفتار و تصمیم‌گیری رهبران را در جهت حفظ اصول اخلاقی هدایت می‌کند. صداقت به‌عنوان پایه این رهبری، اعتمادسازی میان رهبر و پیروان را تسهیل می‌کند. عدالت در تصمیم‌گیری، تضمین‌کننده برابری و احترام به حقوق افراد است. همچنین، مسئولیت‌پذیری و شفافیت رهبر در اقدامات، الگویی برای تقویت فرهنگ اخلاقی در سازمان فراهم می‌آورد. ضعف در این مؤلفه‌ها می‌تواند به کاهش اعتماد، تضعیف همبستگی و ناکارآمدی در سازمان منجر شود (محمود و همکاران، ۲۰۲۴).

مؤلفه‌های رهبری اخلاقی مانند صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری و شفافیت نقش اساسی در تقویت مسئولیت اجتماعی معلمان دوره ابتدایی ایفا می‌کنند. معلمانی که با صداقت رفتار می‌کنند، الگوی اخلاقی قابل اعتمادی برای دانش‌آموزان هستند و محیطی سرشار از اعتماد ایجاد می‌کنند. عدالت در برخورد با دانش‌آموزان، احساس ارزشمندی و احترام به تنوع فردی را در آن‌ها تقویت می‌کند و فرهنگ برابری را در مدرسه گسترش می‌دهد. مسئولیت‌پذیری معلمان در قبال نقش اجتماعی خود باعث آموزش ارزش‌هایی مانند همدلی و مشارکت اجتماعی به دانش‌آموزان می‌شود. شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و ارتباطات معلم، زمینه‌ساز ایجاد روابط موثر میان مدرسه و جامعه است. در مجموع، این مؤلفه‌ها می‌توانند مسئولیت اجتماعی معلمان را تقویت کرده و آن‌ها را به‌عنوان عاملان تغییر مثبت در جامعه مطرح کنند (لیو و یین ، ۲۰۲۳).

رهبری اخلاقی و رفتار اخلاقی ارتباطی دوسویه دارند، زیرا رهبران اخلاقی با الگو قرار دادن خود، رفتار اخلاقی را در پیروان ترویج می‌دهند. این رهبران با تصمیم‌گیری‌های منصفانه، صداقت و احترام به ارزش‌های انسانی، هنجارهای اخلاقی را در محیط تقویت می‌کنند. به‌طور متقابل، رفتار اخلاقی پیروان، محیطی حمایتی ایجاد می‌کند که رهبری اخلاقی را تقویت و پایداری آن را تضمین می‌کند (خان و همکاران ، ۲۰۲۰). رفتار اخلاقی، تعهد کارکنان نسبت به ارزشمندی بودن و همچنین اهمیت داشتن کار سخت و جدی است (زکی و مظاهری، ۱۳۹۵).

رفتار اخلاقی به مجموعه‌ای از اعمال و رفتارهایی گفته می‌شود که مطابق با اصول و ارزش‌های اخلاقی جامعه، مانند صداقت، عدالت، احترام، و مسئولیت‌پذیری است. این رفتارها نه تنها از نظر فردی صحیح و درست هستند، بلکه به‌طور جمعی نیز به ایجاد روابط سالم، اعتماد و همبستگی در جامعه کمک می‌کنند. افراد با انجام رفتار اخلاقی به تقویت ارزش‌های انسانی و ایجاد محیط‌های مثبت و عادلانه در اجتماع می‌پردازند (دبس ، ۲۰۲۱). رفتار اخلاقی در معلمان دوره ابتدایی تأثیر عمیقی بر رشد شخصیت و تربیت دانش‌آموزان دارد. معلمان با رعایت اصول اخلاقی مانند صداقت، احترام و عدالت، الگوی رفتار درست برای دانش‌آموزان خود می‌شوند و در شکل‌گیری ارزش‌های اخلاقی آن‌ها نقش اساسی دارند. از آنجا که دانش‌آموزان در این سن به‌راحتی تحت تأثیر رفتار معلمان قرار می‌گیرند، رفتار اخلاقی معلمان به تقویت اعتماد، احترام و روابط مثبت در مدرسه کمک می‌کند. همچنین، رعایت اصول اخلاقی توسط معلمان موجب ایجاد محیطی امن و حمایتی برای یادگیری و رشد اجتماعی دانش‌آموزان می‌شود. در نتیجه، اهمیت رفتار اخلاقی معلمان در دوره ابتدایی نه تنها به رشد فردی دانش‌آموزان بلکه به تقویت فرهنگ اخلاقی در جامعه آموزشی و اجتماعی می‌انجامد (وبستر و لیتچکا ، ۲۰۲۰).

معلمانی که با صداقت و عدالت رفتار می‌کنند، محیطی را ایجاد می‌کنند که دانش‌آموزان نیز این ارزش‌ها را یاد می‌گیرند و به کار می‌بندند. مسئولیت‌پذیری و شفافیت در تصمیم‌گیری‌های معلمان باعث تقویت اعتماد و احترام میان معلمان و دانش‌آموزان می‌شود. در نتیجه، این مولفه‌ها موجب تقویت رفتار اخلاقی معلمان شده و آن‌ها را به الگوهایی مؤثر در آموزش و تربیت اخلاقی تبدیل می‌کند (الرحمن و همکاران، ۲۰۱۸). برای دستیابی به عملکرد مطلوب سازمانی توجه به رفتار اخلاقی کارکنان و خصوصاً عوامل مهم مؤثر بر آن اهمیت دارد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹).

رفتار اخلاقی معلمان تأثیر زیادی بر وفاداری سازمانی آن‌ها دارد، زیرا زمانی که معلمان با صداقت، عدالت و مسئولیت‌پذیری عمل می‌کنند، اعتماد و احترام به سازمان آموزشی تقویت می‌شود. این رفتار باعث ایجاد ارتباط مثبت و عمیق‌تر میان معلمان و سازمان می‌شود و تمایل آن‌ها به حمایت از اهداف و ارزش‌های سازمانی را افزایش می‌دهد. در نتیجه، رفتار اخلاقی معلمان می‌تواند به حفظ و تقویت وفاداری آن‌ها نسبت به سازمان و محیط کاری کمک کند (فتسومبات و نانان، ۲۰۲۳).

وفاداری سازمانی به تعهد و احساس تعلق فرد نسبت به سازمانی گفته می‌شود که در آن فعالیت می‌کند. این وفاداری شامل حمایت از اهداف، ارزش‌ها و سیاست‌های سازمان، مشارکت فعال در فرآیندهای آن و تمایل به تداوم حضور در سازمان است. معلمان وفادار به سازمان به بهبود عملکرد آن کمک کرده و در ایجاد محیطی مثبت و سازنده مشارکت می‌کنند. وفاداری سازمانی می‌تواند انگیزه و بهره‌وری را در محیط‌های آموزشی افزایش دهد (اوزدمیر و همکاران، ۲۰۲۴).

وفاداری سازمانی در معلمان دوره ابتدایی به معنای تعهد و علاقه آن‌ها به اهداف، ارزش‌ها و فرهنگ مدرسه است. معلمانی که از نظر اخلاقی و حرفه‌ای وفادار به سازمان خود هستند، به بهبود کیفیت آموزشی، ارتقای محیط یادگیری و تحقق اهداف مدرسه کمک می‌کنند. این وفاداری باعث ایجاد محیطی پایدار و مثبت می‌شود که در آن معلمان با انگیزه و مشارکت بیشتر فعالیت می‌کنند. وفاداری سازمانی معلمان به تقویت روابط همکارانه، افزایش بهره‌وری آموزشی و کاهش مشکلات رفتاری در مدرسه می‌انجامد. در نتیجه، وفاداری معلمان تأثیر مستقیم بر موفقیت سازمان آموزشی و دستیابی به اهداف بلندمدت دارد (خان و صدیقه، ۲۰۲۴).

در راستای متغیرهای پژوهش، مطالعات انجام شده مرتبط به شرح زیر گزارش می‌شود: پهلوان هاشمی و فهیم دوین (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «آزمون مدل معادلات ساختاری تأثیر رهبری اخلاقی بر پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار با نقش میانجی مسئولیت اجتماعی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی» به این نتیجه رسیدند که با توجه به میزان تی روابط مشخص گردید که مسئولیت اجتماعی سازمانی نقش میانجی‌گری بر رابطه بین رهبری اخلاقی و پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار دارد.

رضایی منش و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سبک رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان (مورد مطالعه: معلمان مقطع ابتدایی شهر رشت)» به این نتیجه رسیدند که مدیران و رهبران اخلاقی با ارزش‌های اخلاقی بالا موجب اثربخشی مدارس شده و به‌صورت مؤثر با معلمان ارتباط برقرار

می‌کنند؛ همچنین، مدیران و رهبران اخلاقی محیطی را در مدرسه ایجاد می‌نمایند، که معلمان را به سمت رفتار شهروندی سازمانی و مسئولیت اجتماعی مؤثر سوق می‌دهد.

ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «طراحی و تبیین مدل رهبری اخلاقی با رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی: مورد مطالعه کارکنان دبیرستانهای مناطق هفت گانه شهرستان مشهد» به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری اخلاقی دارای ۴ بعد (۱۴ مولفه) بود که ابعاد فردی و مدیریتی بالاترین اهمیت را داشتند. همچنین مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی نیز دارای ۴ بعد (۱۶ مولفه) بود که ابعاد زیست محیطی و اجتماعی دارای بیشترین اهمیت بود. با توجه به اهمیت سبک رهبری اخلاقی با رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی در ارتقای سطح بهره‌وری و اولویت جنبه‌های فردی و مدیریتی و ابعاد زیست محیطی و اجتماعی مدیران آموزش و پرورش و مدارس باید توجه ویژه‌ای را به این ابعاد و مولفه‌ها مبذول دارند.

حسامی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «مدل رهبری اخلاقی با تاکید بر مسئولیت اجتماعی در توسعه نیروی انظمایی» به این نتیجه رسیدند که در میان ابعاد مسئولیت اجتماعی، بعد زیست محیطی بالاترین رتبه را در بین متغیرها داشت. در میان متغیرهای رهبری اخلاقی نیز بعد صفات مشخصه، بالاترین رتبه را داشت و ابعاد آگاهی اخلاقی، توانمندسازی زیردستان و مردم‌مداری - جامعه‌مداری به ترتیب رتبه‌های بعدی را دارا بودند. با استفاده از این مدل، سازمان می‌تواند با اندازه‌گیری و اولویت‌بندی متغیرها، جایگاه رهبری اخلاقی خود را مورد بررسی قرار دهد.

چانگ و چن (۲۰۲۵) در پژوهشی با عنوان «پرورش وفاداری سازمانی در معلمان پیش‌دبستانی: نقش محیط کار پایدار، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رهبری» به این نتیجه رسیدند که محیط کار پایدار و مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مثبتی بر رهبری مراقبتی و توانمندساز دارند که به نوبه خود، وفاداری سازمانی را افزایش می‌دهند. رهبری توانمندساز تأثیر قوی‌تری بر وفاداری نسبت به رهبری مراقبتی دارد. این یافته‌ها بر نقش شیوه‌های اخلاقی و حمایتی در محیط کار در تقویت اثربخشی رهبری و وفاداری بلندمدت معلمان تأکید دارند.

اوزدوغرو و ساریر^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه رهبری اخلاقی با رفتار، نگرش‌ها و ادراک‌های سازمانی معلمان: یک مطالعه فراتحلیل» به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی تأثیر بسیار قوی و مثبتی بر اعتماد و عدالت سازمانی دارد و همچنین باعث افزایش قابل توجه رضایت شغلی، انگیزه و تعهد سازمانی معلمان می‌شود. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی رابطه منفی قوی‌ای با سکوت سازمانی دارد و همچنین با آزار روانی در محیط کار (موبینگ) و بدبینی سازمانی نیز رابطه منفی متوسطی برقرار می‌کند. از میان عوامل تعدیل‌کننده بررسی‌شده، تنها سطح تحصیلات توانست تأثیر رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی را تغییر دهد. همچنین مشخص شد که رهبری اخلاقی در مدارس ابتدایی، اثرگذاری بیشتری بر تعهد سازمانی معلمان دارد. این مطالعه نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی مدیر مدرسه، یکی از عوامل کلیدی در شکل‌گیری رفتار، نگرش و ادراک‌های سازمانی معلمان است.

^۱ Özdoğru & Sarier

الخضراء و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین رهبری اخلاقی، فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکت و عملکرد سازمانی: آزمونی از دو مدل میانجی‌گری» به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی نه تنها بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد، بلکه به طور مثبت فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی شرکت را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. علاوه بر این، مسئولیت اجتماعی و فرهنگ سازمانی به طور معناداری رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد سازمانی را میانجی‌گری می‌کنند.

تنده و آماه^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «رهبری اخلاقی: پیش‌نیازی برای ایجاد وفاداری کارکنان» به این نتیجه رسیدند که رهبران اخلاقی مدار با ارائه الگوهای رفتاری، کارکنان را ترغیب می‌کنند و باعث می‌شوند که آنان در کار خود درگیر، متعهد، خودانگیخته و از شغلشان رضایتمند باشند. در نهایت، رهبری اخلاقی موجب تقویت رفتار اخلاقی کارکنان، ایجاد ثبات در عملکرد آن‌ها، افزایش اعتماد و بهره‌وری، ایجاد محیط کاری مثبت و بهبود روابط میان کارمند و کارفرما می‌شود. این عوامل به نوبه خود تصمیم‌گیری آگاهانه کارکنان، افزایش فعالیت‌های بازاریابی، حفظ مشتریان، تبلیغ برند، کاهش غیبت‌ها، تقویت هویت سازمانی و تعهد بیشتر به کار را ارتقا می‌بخشند.

الحبوسی و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «رهبری اخلاقی مدیریتی، جو اخلاقی و رفتار اخلاقی کارکنان: آیا توجه اخلاقی اهمیت دارد؟» به این نتیجه رسیدند که آیا توجه اخلاقی تأثیر مثبت جو اخلاقی را بر رفتارهای اخلاقی کارکنان افزایش می‌دهد، و همچنین تأثیر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی کارکنان را از طریق جو اخلاقی افزایش می‌دهد. داده‌های ۲۷۰ کارمند در صنعت تولید مالزی نشان می‌دهد که تأثیر مثبت جو اخلاقی بر رفتار اخلاقی در میان کارکنانی که توجه اخلاقی بالا به جای پایین نشان می‌دهند بیشتر است. این نقش تعدیل‌کننده همچنین در مورد رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتار اخلاقی کارکنان از طریق جو اخلاقی اعمال می‌شود. بنابراین، این مطالعه به نقش قابل توجه توجه اخلاقی در حصول اطمینان از اینکه رهبری اخلاقی و جو اخلاقی رفتار اخلاقی را در محیط کار افزایش می‌دهد، نور جدیدی می‌افکند.

۳- روش‌شناسی و داده‌های تحقیق

این پژوهش از نظر هدف در دسته تحقیقات کاربردی و از نظر ماهیت، تحقیق کمی محسوب می‌شود. از دیدگاه روش اجرا نیز، این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل است که تعداد جامعه آماری ۲۴۰۰ نفر براساس اطلاعات ارائه شده آموزش و پرورش است که ۱۴۰۰ نفر آنان زن و در ۱۰۰۰ نفر از آنان مرد بودند. براساس جدول مورگان حجم نمونه ۳۳۱ نفر تعیین شد و برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد.

^۱ Alkhadra et al.

^۲ Tende & Amah

^۳ Al Halbusi et al.

ابزارهای گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه رهبری اخلاقی کالشوون و همکاران (۲۰۱۱)، پرسشنامه رفتار اخلاقی در سازمان لوزیر (۲۰۱۳) و پرسشنامه وفاداری سازمانی آدام لیندگرن (۲۰۰۴) بودند. همچنین برای سنجش مولفه‌های رهبری اخلاقی از پرسشنامه رهبری اخلاقی کالشوون و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۴ ماده است و مولفه‌های رهبری اخلاقی از قبیل: انصاف (۱ تا ۵)، رهنمودهای اخلاقی (۱۰ تا ۱۳)، جهت‌گیری فردی (۶ تا ۹)، اشتراک قدرت (۱۴ تا ۱۹)، شفافیت نقش (۲۰ تا ۲۴) را می‌سنجد. این پرسشنامه یک نمره کل به دست می‌دهد و بر مبنای لیکرت پنج درجه‌ای از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) نمره‌گذاری شده است.

پایایی پرسشنامه در پژوهش کالشوون و همکاران (۲۰۱۱)، ۰/۸۵ به دست آمد که مبین مطلوب بودن پایایی پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه رفتار اخلاقی در سازمان ت لوزیر (۲۰۱۳) مشتمل بر ۱۵ سوال است و در یک مقیاس ۴ درجه ای طبقه بندی شده است. هدف از طراحی این پرسشنامه ارزیابی میزان پایبندی افراد به رفتارهای اخلاقی در سازمان می‌باشد. پایایی پرسشنامه براساس پژوهش هاشمی و همکاران (۱۳۹۲) و با استفاده از روش آزمون-بازآزمون به شکل ۰/۸۱ بدست آمد. همچنین برای بررسی روایی پرسشنامه همبستگی داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه را با داده‌های پرسشنامه معمای اخلاقی کبرگ به دست آورده است که بر مبنای آن ضریب ۰/۷۹ به دست آمد که نشانگر روایی مطلوب در سنجش رفتار اخلاقی است.

جهت گردآوری داده‌ها در مورد وفاداری سازمانی از پرسشنامه وفاداری سازمانی آدام لیندگرن (۲۰۰۴) استفاده گردید که از ۹ گویه در طیف پنج درجه ای لیکرت (بسیار مخالفم، کمی مخالفم، نظری ندارم، کمی موافقم، بسیار موافقم) تشکیل شده است. بسیار مخالفم نمره ۱ و بسیار موافقم نمره ۵ می‌گیرد. اعتبار محتوای یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. در پژوهش نصرتی (۱۳۹۶) به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه‌ها به روایی محتوا اعتماد شد. اعتبار صوری پرسش نامه وفاداری سازمانی توسط چند نفر از پاسخگویان مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن پرسشنامه می‌باشد.

پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۱) دارای ۲۰ سوال و ۴ مؤلفه مسئولیت پذیری اقتصادی، مسئولیت‌پذیری قانونی، مسئولیت‌پذیری اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (خیلی کم=۱، خیلی زیاد=۵) طبقه‌بندی شده است. روایی این پرسشنامه در پژوهشی (بازی، ۱۳۹۴) سنجیده شده است ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده بالای ۰/۷ برآورد شد.

در این پژوهش داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۸ و با استفاده از آزمون رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند.

۴- تجزیه و تحلیل داده ها

داده‌های بدست آمده از گروه نمونه با استفاده از ابزارهای پرسشنامه به وسیله نرم افزار SPSS تحلیل شد. ابتدا آمار توصیفی مربوط به متغیرها بررسی شد که اطلاعات توصیفی متغیرهای رهبری اخلاقی، وفاداری سازمانی، رفتار اخلاقی و مسئولیت اجتماعی همراه با خرده مقیاس‌های آنها به شرح جدول زیر است.

جدول ۱. تعداد، کمینه، بیشینه، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
انصاف (از مولفه های رهبری اخلاقی)	۳۳۱	۵	۲۵	۲/۹۹۶	۱/۲۴۷
جهت گیری فردی (از مولفه های رهبری اخلاقی)	۳۳۱	۴	۲۰	۳/۰۲۷	۱/۲۳۰
رهنمود اخلاقی (از مولفه های رهبری اخلاقی)	۳۳۱	۴	۲۰	۳/۰۲۳	۱/۲۶۲
اشتراک قدرت (از مولفه های رهبری اخلاقی)	۳۳۱	۶	۳۰	۳/۰۴۷	۱/۱۴۸
شفافیت نقش (از مولفه های رهبری اخلاقی)	۳۳۱	۵	۲۵	۳/۰۵۸	۱/۱۸۸
رهبری اخلاقی	۳۳۱	۲۴	۱۲۰	۳/۰۳۱	۱/۲۱۵
وفاداری سازمانی	۳۳۱	۹	۴۵	۳/۰۲۶	۱/۱۹۵
رفتار اخلاقی	۳۳۱	۱۵	۶۰	۲/۴۰۶	۰/۸۸۲
تعهدات اقتصادی (از مولفه های مسئولیت پذیری اجتماعی)	۳۳۱	۵	۲۵	۳/۰۷۰	۱/۲۱۸
تعهدات قانونی (از مولفه های مسئولیت پذیری اجتماعی)	۳۳۱	۵	۲۵	۲/۹۰۷	۱/۱۹۸
تعهدات اخلاقی (از مولفه های مسئولیت پذیری اجتماعی)	۳۳۱	۵	۲۵	۳/۰۳۶	۱/۲۲۹
تعهدات اجتماعی (از مولفه های مسئولیت پذیری اجتماعی)	۳۳۱	۵	۲۵	۲/۹۶۸	۱/۲۴۰
مسئولیت پذیری اجتماعی	۳۳۱	۲۰	۱۰۰	۲/۹۹۵	۰/۹۷۳

جدول شماره ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی این تحقیق را نشان می دهد براساس داده های جدول فوق معلمان از مسئولیت پذیری اجتماعی و رفتار اخلاقی پایین تر از میانگین نظری برخوردار هستند اما میزان رهبری اخلاقی و وفاداری سازمانی در بین معلمان بالاتر از میانگین نظری قرار دارد.

فرضیه ۱: مولفه های رهبری اخلاقی می تواند وفاداری سازمانی معلمان دوره ابتدایی را پیش بینی کند.

جهت بررسی پیش بینی وفاداری سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل بر اساس ابعاد مولفه های رهبری اخلاقی (انصاف، جهت گیری فردی، رهنمود اخلاقی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش) با توجه به تایید پیش فرض های آزمون رگرسیون، از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد که نتایج آن به شرح جداول شماره ۲ است؛

جدول ۲. نتایج مدل رگرسیونی پیش بینی وفاداری سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل بر اساس مولفه های رهبری اخلاقی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
۱	۲۰۱۶۰/۹۵۰	۵	۴۰۳۲/۱۹۰	۷۲/۶۸۳	۰/۰۰۱
باقی مانده	۱۸۰۲۹/۷۱۵	۳۲۵	۵۵/۴۷۶		
مجموع	۳۸۱۹۰/۶۶۵	۳۳۰			

با توجه به اطلاعات جدول ۲ سطح معناداری مدل رگرسیونی کمتر از ۵ صدم است ($\text{sig} < 0.05$) و می‌توان گفت که مدل کلی رگرسیونی مورد تایید است و مولفه‌های رهبری اخلاقی که شامل انصاف، جهت‌گیری فردی، رهنمود اخلاقی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش هستند می‌توانند وفاداری سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل را پیش‌بینی کنند. در ادامه جهت بررسی سهم پیش‌بینی مولفه‌های رهبری اخلاقی از جدول ضریب تاثیر استفاده شد که نتایج آن به شرح جدول ۳ است؛

جدول ۳. سهم متغیر رهبری اخلاقی در پیش‌بینی وفاداری سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل

مدل	ضرایب غیراستاندارد	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
۱	مقدار ثابت	۲/۹۱۷	۱/۳۷۵	۲/۱۲۱	۰/۰۳۵
	انصاف	۰/۴۹۴	۰/۰۹۰	۵/۴۸۰	۰/۰۰۱
	جهت‌گیری فردی	۰/۳۳۵	۰/۱۰۹	۳/۰۶۸	۰/۰۰۲
	رهنمود اخلاقی	۰/۰۴۳	۰/۱۰۲	۰/۴۲۵	۰/۶۷۱
	اشتراک قدرت	۰/۳۳۴	۰/۰۸۰	۴/۱۷۸	۰/۰۰۱
	شفافیت نقش	۰/۴۰۷	۰/۰۹۲	۴/۴۱۷	۰/۰۰۱

با توجه به اطلاعات جدول ۳ سهم پیش‌بینی وفاداری سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل بر اساس انصاف ۰/۲۸۶ ($\text{Beta}=0/286$)، جهت‌گیری فردی ۰/۱۵۳ ($\text{Beta}=0/153$)، رهنمود اخلاقی ۰/۰۲۰ ($\text{Beta}=0/020$)، اشتراک قدرت ۰/۲۱۴ ($\text{Beta}=0/214$) و شفافیت نقش ۰/۲۲۵ ($\text{Beta}=0/225$) می‌باشد. از بین مولفه‌های رهبری اخلاقی سهم پیش‌بینی همه شاخص‌های انصاف، جهت‌گیری فردی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش معنادار ($\text{sig} < 0/05$) و سهم پیش‌بینی رهنمود اخلاقی غیرمعنادار می‌باشد ($\text{sig} > 0/05$).

فرضیه ۲: مولفه‌های رهبری اخلاقی می‌تواند رفتار اخلاقی معلمان دوره ابتدایی را پیش‌بینی کند. جهت بررسی پیش‌بینی رفتار اخلاقی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل بر اساس ابعاد مولفه‌های رهبری اخلاقی (انصاف، جهت‌گیری فردی، رهنمود اخلاقی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش) با توجه به تایید پیش‌فرض‌های آزمون رگرسیون، از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد که نتایج آن به شرح جداول ۴ است؛

جدول ۴. نتایج مدل رگرسیونی پیش‌بینی رفتار اخلاقی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل بر اساس مولفه‌های رهبری اخلاقی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
۱	رگرسیون	۲۴۲۸۶/۸۸۹	۵	۴۷/۱۴۷	۰/۰۰۱
	باقی‌مانده	۳۳۴۸۳/۲۰۷	۳۲۵		
	مجموع	۵۷۷۷۰/۰۹۷	۳۳۰		

با توجه به اطلاعات جدول ۴ سطح معناداری مدل رگرسیونی کمتر از ۵ صدم است ($\text{sig} < 0/05$) و لذا می‌توان گفت که مدل کلی رگرسیونی مورد تایید است و مولفه‌های رهبری اخلاقی که شامل انصاف، جهت‌گیری فردی، رهنمود

اخلاقی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش هستند می‌توانند رفتار اخلاقی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل را پیش‌بینی کنند. در ادامه جهت بررسی سهم پیش‌بینی مولفه‌های رهبری اخلاقی از جدول ضریب تاثیر استفاده شد که نتایج آن به شرح جدول ۵ است؛

جدول ۵. سهم پیش‌بینی متغیر رهبری اخلاقی در پیش‌بینی رفتار اخلاقی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل

مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	ضرایب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد	Beta		
۱	مقدار ثابت	۸/۶۹۴	۱/۸۷۴	۴/۶۴۰	۰/۰۰۱
	انصاف	۰/۲۳۳	۰/۱۲۳	۱/۸۹۵	۰/۰۵۹
	جهت‌گیری فردی	۰/۳۸۰	۰/۱۴۹	۲/۵۵۵	۰/۰۱۱
	رهنمود اخلاقی	۰/۳۵۴	۰/۱۳۹	۲/۵۴۰	۰/۰۱۲
	اشتراک قدرت	۰/۳۹۸	۰/۱۰۹	۳/۶۵۲	۰/۰۰۱
	شفافیت نقش	۰/۵۰۷	۰/۱۲۶	۴/۰۳۲	۰/۰۰۱

با توجه به اطلاعات جدول ۵ سهم پیش‌بینی رفتار اخلاقی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل بر اساس انصاف ۰/۱۱۰ (Beta=0/110)، جهت‌گیری فردی ۰/۱۴۱ (Beta=0/141)، رهنمود اخلاقی ۰/۱۳۵ (Beta=0/135)، اشتراک قدرت ۰/۲۰۷ (Beta=0/207) و شفافیت نقش ۰/۲۲۸ (Beta=0/228) می‌باشد. از بین مولفه‌های رهبری اخلاقی سهم پیش‌بینی همه شاخص‌های انصاف، جهت‌گیری فردی، رهنمود اخلاقی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش معنادار می‌باشد (sig<0/05).

فرضیه ۳: مولفه‌های رهبری اخلاقی می‌تواند مسئولیت اجتماعی معلمان دوره ابتدایی را پیش‌بینی کند. جهت بررسی پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل بر اساس ابعاد مولفه‌های رهبری اخلاقی (انصاف، جهت‌گیری فردی، رهنمود اخلاقی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش) با توجه به تایید پیش‌فرض‌های آزمون رگرسیون، از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد که نتایج آن به شرح جداول ۶ است.

جدول ۶. نتایج مدل رگرسیونی پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان دوره ابتدایی بر اساس مولفه‌های رهبری اخلاقی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
۱	۸۷۱۵۶/۰۴۳	۵	۱۷۴۳۱/۲۰۹	۱۴۹/۰۱۰	۰/۰۰۱
	باقی‌مانده	۳۲۵	۱۱۶/۹۸۰		
	مجموع	۳۳۰			

با توجه به اطلاعات جدول ۶ سطح معناداری مدل رگرسیونی کمتر از ۵ صدم است (sig<0/05) و می‌توان گفت که مدل کلی رگرسیونی مورد تایید است و مولفه‌های رهبری اخلاقی که شامل انصاف، جهت‌گیری فردی، رهنمود اخلاقی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش هستند می‌توانند مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل را

پیش‌بینی کنند. در ادامه جهت بررسی سهم پیش‌بینی مولفه‌های رهبری اخلاقی از جدول ضریب تاثیر استفاده شد که نتایج آن به شرح جدول ۷ است.

جدول ۷. سهم متغیر رهبری اخلاقی در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان دوره ابتدایی

مدل	ضرایب غیراستاندارد	خطای استاندارد	ضریب Beta	ضرایب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
۱	مقدار ثابت	۸/۲۲۵	۱/۹۹۷		۴/۱۱۹	۰/۰۰۱
	انصاف	۰/۷۳۹	۰/۱۳۱	۰/۲۳۷	۵/۶۴۵	۰/۰۰۱
	جهت‌گیری فردی	۰/۶۲۴	۰/۱۵۸	۰/۱۵۸	۳/۹۳۷	۰/۰۰۱
	رهنمود اخلاقی	۰/۷۵۶	۰/۱۴۸	۰/۱۹۶	۵/۰۹۸	۰/۰۰۱
	اشتراک قدرت	۰/۶۲۲	۰/۱۱۶	۰/۲۲۰	۵/۳۵۰	۰/۰۰۱
	شفافیت نقش	۰/۸۲۱	۰/۱۳۴	۰/۲۵۰	۶/۱۲۶	۰/۰۰۱

با توجه به اطلاعات جدول ۷ سهم پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل بر اساس انصاف ۰/۲۳۷ ($Beta=0/237$)، جهت‌گیری فردی ۰/۱۵۸ ($Beta=0/158$)، رهنمود اخلاقی ۰/۱۹۶ ($Beta=0/196$)، اشتراک قدرت ۰/۲۲۰ ($Beta=0/220$) و شفافیت نقش ۰/۲۵۰ ($Beta=0/250$) می‌باشد. از بین مولفه‌های رهبری اخلاقی سهم پیش‌بینی همه شاخص‌های انصاف، جهت‌گیری فردی، رهنمود اخلاقی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش معنادار می‌باشد ($sig<0/05$).

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادهای سیاستی

هدف اصلی این پژوهش پیش‌بینی وفاداری سازمانی، رفتار اخلاقی و مسئولیت اجتماعی معلمان دوره ابتدایی بر اساس مولفه‌های رهبری اخلاقی است. یافته‌ها حاکی از آن هستند که مولفه‌های رهبری اخلاقی شامل انصاف، جهت‌گیری فردی، رهنمود اخلاقی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش می‌توانند وفاداری سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل را پیش‌بینی کنند. از بین مولفه‌های رهبری اخلاقی سهم پیش‌بینی همه شاخص‌های انصاف، جهت‌گیری فردی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش معنادار و سهم پیش‌بینی رهنمود اخلاقی غیرمعنادار می‌باشد. نتایج پژوهش با مطالعات قنبری و عبدالملکی (۱۳۹۸ و ۱۴۰۰)، تنده و آماه (۲۰۲۱)، چانگ و چن (۲۰۲۵)، و وانگ و همکاران (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. مطالعه قنبری و عبدالملکی (۱۳۹۸) نشان داد که رهبری اخلاقی از طریق تعلق خاطر کاری، و در سال ۱۴۰۰ از طریق فضیلت سازمانی، سهم معناداری در پیش‌بینی وفاداری سازمانی دارد. همچنین، تنده و آماه (۲۰۲۱) تأکید کردند که رهبری اخلاقی با ایجاد محیطی مثبت و حمایتگر، موجب افزایش وفاداری، تعهد و رضایت شغلی کارکنان می‌شود. چانگ و چن (۲۰۲۵) نیز در پژوهش خود به وضوح نشان دادند که محیط‌های دارای رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، وفاداری سازمانی معلمان را افزایش می‌دهند. وانگ و همکاران (۲۰۱۷) نیز از طریق مدل عدالت تعاملی به همین نتیجه رسیدند. دلیل همسویی این مطالعات با یافته‌های حاضر در آن است که همه آن‌ها بر نقش کلیدی ابعاد رهبری اخلاقی در شکل‌دهی نگرش‌های مطلوب سازمانی مانند وفاداری تأکید دارند. آنها نشان می‌دهند که رهبران

اخلاق مدار با تأکید بر شفافیت، انصاف، احترام متقابل و جهت گیری انسانی، فضایی مبتنی بر اعتماد ایجاد می کنند که موجب تقویت تعهد و وابستگی حرفه ای کارکنان (در اینجا معلمان) به سازمان می شود.

در تبیین این یافته می توان اذعان داشت که رهبری اخلاقی از طریق شفاف سازی نقش ها، ایجاد احساس انصاف در تصمیم گیری ها و تقویت احترام متقابل، حس تعلق به سازمان را در معلمان تقویت می کند. زمانی که معلمی احساس می کند که مدیر مدرسه از اصول اخلاقی پیروی می کند، بدون تبعیض عمل می نماید، در فرآیندها صداقت دارد و نقش حرفه ای او را شفاف و محترمانه تبیین می کند، در نتیجه حس امنیت روانی و عاطفی بیشتری نسبت به سازمان پیدا کرده و به آن وفادار می ماند.

همچنین، بعد اشتراک قدرت که در این تحقیق معنادار گزارش شد، نقشی کلیدی در تقویت وفاداری سازمانی ایفا می کند. مشارکت دادن معلمان در تصمیم گیری ها باعث می شود که آن ها سازمان را متعلق به خود بدانند و خود را در مسئولیت های مدرسه سهیم حس کنند. چنین احساسی موجب ایجاد تعهد عمیق تری نسبت به ارزش ها، مأموریت و اهداف سازمان می شود. مولفه "جهت گیری فردی" نیز که معنادار گزارش شده، منعکس کننده آن است که رهبری اخلاقی در سطح مدرسه، بر درک ویژگی ها، توانمندی ها و تفاوت های فردی معلمان تمرکز دارد.

مدیرانی که به تفاوت های فردی احترام می گذارند، بازخوردهای متناسب ارائه می دهند و به انگیزه های شخصی کارکنان توجه دارند، زمینه را برای برقراری پیوند عاطفی بلندمدت میان معلمان و سازمان فراهم می کنند. نکته قابل توجه در یافته ها این است که مولفه رهنمود اخلاقی در پیش بینی وفاداری سازمانی معنادار نبود. این موضوع می تواند نشان دهنده آن باشد که صرفاً ارائه نصیحت ها یا تأکید بر اصول اخلاقی از سوی مدیران، بدون همراهی آن با سایر رفتارهای حمایتی و مشارکت جویانه، اثربخشی محدودی بر وفاداری سازمانی دارد.

معلمان به دنبال رهبرانی هستند که نه تنها گفتار اخلاقی داشته باشند بلکه در رفتار، تصمیم گیری و تعاملات روزمره نیز از عدالت، احترام و شفافیت پیروی کنند. این یعنی «الگوی اخلاقی بودن» بر «موعظه اخلاقی کردن» ارجحیت دارد. از منظر نظری، این یافته ها با نظریه رهبری تحول آفرین و اخلاقی نیز قابل تبیین است. طبق این نظریه ها، رهبران اخلاقی با رفتاری الگویی، سبب تحریک انگیزش درونی، افزایش اعتماد و تقویت انسجام روانی در کارکنان می شوند؛ عواملی که مستقیماً به تعهد و وفاداری منجر می شوند. در مجموع، می توان نتیجه گرفت که رهبری اخلاقی، با تأکید بر انصاف، شفافیت، مشارکت و شناخت ویژگی های فردی معلمان، بستر مناسبی را برای ارتقاء وفاداری سازمانی در محیط آموزشی فراهم می سازد. این نتیجه به مدیران آموزشی توصیه می کند که به جای تمرکز صرف بر دستورات و اصول اخلاقی، با بهره گیری از رفتارهای عینی و منصفانه، اعتماد و تعهد معلمان را به دست آورند و حفظ کنند.

یافته های دیگر این پژوهش حاکی از آن هستند که مولفه های رهبری اخلاقی شامل انصاف، جهت گیری فردی، رهنمود اخلاقی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش می توانند رفتار اخلاقی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل را پیش بینی کنند. از بین مولفه های رهبری اخلاقی سهم پیش بینی همه شاخص های انصاف، جهت گیری فردی، رهنمود اخلاقی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش معنادار می باشد. نتایج به دست آمده در تأیید این فرضیه با یافته های پژوهش های سندی و

کیاکجوری (۱۴۰۰)، عباس‌زاده و صالحی (۱۳۹۴)، الحلبوسی و همکاران (۲۰۲۱)، رمیشوا و همکاران (۲۰۱۹) و همچنین مطالعات بین‌المللی مانند الحلبوسی (۲۰۲۱) و اوزدوغرو و ساریر (۲۰۲۴) همسو می‌باشد.

برای مثال، سندی و کیاکجوری (۱۴۰۰) نشان دادند که رهبری اخلاقی هم به صورت مستقیم و هم از طریق فضیلت سازمانی ادراک‌شده بر رفتار اخلاقی کارکنان مؤثر است. عباس‌زاده و صالحی (۱۳۹۴) نیز به نقش مهم جو اخلاقی به‌عنوان میانجی در تأثیرگذاری رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی اشاره داشتند. الحلبوسی و همکاران (۲۰۲۱) نیز در دو پژوهش جداگانه تأکید کردند که رهبری اخلاقی با ایجاد و تقویت جو اخلاقی، منجر به رفتار اخلاقی بیشتر در میان کارکنان می‌شود.

اوزدوغرو و ساریر (۲۰۲۴) نیز در فراتحلیل خود نشان دادند که رهبری اخلاقی بر رضایت شغلی، انگیزه، عدالت و رفتارهای سازمانی مثبت - از جمله رفتار اخلاقی اثر مستقیم دارد. دلیل همسویی این مطالعات با یافته‌های حاضر آن است که همه آن‌ها تأکید می‌کنند که رفتار اخلاقی در محیط‌های کاری - به‌ویژه آموزشی - تا حد زیادی از الگوی رفتاری مدیران و رهبران تأثیر می‌پذیرد. معلمان زمانی تمایل دارند به‌صورت اخلاق‌مدارانه رفتار کنند که از سوی مدیران خود عدالت، صداقت، احترام، شفافیت و مشارکت را در عمل مشاهده کنند.

در تبیین این یافته می‌توان ادعان داشت که رهبری اخلاقی با برخورداری از مولفه‌هایی همچون انصاف، رهنمود اخلاقی، جهت‌گیری فردی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش، نوعی الگوی اخلاقی در محیط آموزشی ارائه می‌دهد. وقتی معلمی مشاهده می‌کند که مدیرش در برابر همه کارکنان عادل است، تصمیمات شفاف می‌گیرد، از قدرت برای کنترل صرف استفاده نمی‌کند و در عوض افراد را در فرآیندها مشارکت می‌دهد، در درون خود تمایل بیشتری به رفتار مطابق با این ارزش‌ها پیدا می‌کند. این همان چیزی است که نظریه «یادگیری اجتماعی بندورا» نیز بر آن تأکید دارد: افراد از طریق مشاهده رفتار رهبران، ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی را درونی می‌کنند. بعد انصاف به‌عنوان یکی از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار اخلاقی در این پژوهش، بر این حقیقت تأکید دارد که احساس عدالت در میان کارکنان، رفتارهای انضباطی، نوع واکنش‌ها، و نگرش افراد نسبت به درستی/نادرستی امور را شکل می‌دهد. معلمان زمانی که در فضای منصفانه قرار می‌گیرند، نه تنها رفتار اخلاقی‌تری از خود بروز می‌دهند، بلکه احتمال بالاتری دارد که همان عدالت را در برخورد با دانش‌آموزان خود نیز اعمال کنند.

رهنمود اخلاقی نیز در این پژوهش نقشی معنادار در پیش‌بینی رفتار اخلاقی داشت. این امر نشان می‌دهد که جهت‌دهی روشن اخلاقی از سوی مدیران، برای معلمان نقش راهبردی ایفا می‌کند. آموزش ضمنی یا صریح اصول اخلاقی، تنظیم انتظارات رفتاری روشن، و الگوسازی اخلاقی توسط مدیران، مرزهای رفتار قابل‌قبول را برای معلمان شفاف می‌سازد و به هدایت تصمیمات آن‌ها در موقعیت‌های مبهم کمک می‌کند. جهت‌گیری فردی نیز به‌عنوان یکی دیگر از مولفه‌های مهم رهبری اخلاقی در این یافته‌ها، نشان می‌دهد که مدیرانی که به ارزش‌های فردی و تفاوت‌های شخصی معلمان احترام می‌گذارند، رابطه‌ای انسانی‌تر، دموکراتیک‌تر و مسئولانه‌تر با آن‌ها برقرار می‌کنند.

همین رابطه بر پایه احترام متقابل، محیطی را شکل می‌دهد که در آن معلمان نیز سعی می‌کنند همان رویکرد اخلاقی را در تعامل با دانش‌آموزان، والدین و همکاران در پیش بگیرند. اشتراک قدرت نیز به‌طور معناداری با رفتار اخلاقی

مرتبط است. مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها موجب افزایش حس مالکیت و مسئولیت‌پذیری در معلمان می‌شود. فردی که احساس می‌کند در سرنوشت مدرسه شریک است، با احتمال بیشتری به ارزش‌ها و استانداردهای اخلاقی آن وفادار می‌ماند و از رفتارهای غیراخلاقی پرهیز می‌کند. شفافیت نقش نیز از عوامل مهم دیگر است. وقتی وظایف، انتظارات، محدودیت‌ها و مسئولیت‌ها به‌وضوح تعریف شده باشند، معلمان در مواجهه با چالش‌ها و تصمیمات حرفه‌ای، بهتر می‌توانند رفتارهای خود را با ارزش‌های اخلاقی همسو کنند.

از منظر نظری، این یافته‌ها با نظریه جو اخلاقی سازمانی و نیز نظریه ویژگی‌های رهبری اخلاقی تطابق دارند. در این نظریه‌ها، رفتار رهبران نقش محوری در شکل‌دهی فضای اخلاقی محیط کار و تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می‌کند. بنابراین، رهبری اخلاقی یک بستر فرهنگی و روانی فراهم می‌آورد که در آن، رفتارهای اخلاقی نه صرفاً وظیفه‌ای شغلی، بلکه بخشی از هویت حرفه‌ای افراد می‌شود. در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که در محیط‌های آموزشی مانند مدارس ابتدایی، رهبری اخلاقی یکی از اصلی‌ترین عوامل شکل‌دهنده رفتارهای اخلاقی معلمان است. مدیرانی که در گفتار و رفتار خود عدالت، احترام، صداقت و همکاری را جاری می‌سازند، زمینه را برای توسعه و درونی‌سازی اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان فراهم می‌کنند. این نتیجه برای سیاست‌گذاران آموزشی و مدیران مدارس حائز اهمیت است، زیرا نشان می‌دهد که پرورش رهبران اخلاق‌مدار می‌تواند به‌طور مستقیم بر کیفیت رفتار حرفه‌ای معلمان و به تبع آن، بر فرهنگ اخلاقی مدرسه تأثیرگذار باشد.

یافته‌های دیگر این پژوهش نشان می‌دهد که مولفه‌های رهبری اخلاقی که شامل انصاف، جهت‌گیری فردی، رهنمود اخلاقی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش می‌توانند مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل را پیش‌بینی کنند. از بین مولفه‌های رهبری اخلاقی سهم پیش‌بینی همه شاخص‌های انصاف، جهت‌گیری فردی، رهنمود اخلاقی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش معنادار می‌باشد. نتایج این فرضیه با یافته‌های مطالعات پهلوان هاشمی و فهیم دوین (۱۴۰۳)، رضایی‌منش و همکاران (۱۴۰۳)، ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۲)، حسامی و همکاران (۱۴۰۲)، نوچمنی و همکاران (۱۴۰۰)، الخضراء و همکاران (۲۰۲۳)، کیم و تاپا (۲۰۱۸) و الحلبوسی و همکاران (۲۰۲۱) همسو می‌باشد.

برای مثال، پژوهش پهلوان هاشمی و فهیم دوین (۱۴۰۳) نشان داد که رهبری اخلاقی از طریق مسئولیت اجتماعی سازمانی می‌تواند پیامدهای معنوی رفتار کاری را تبیین کند. رضایی‌منش و همکاران نیز به وضوح بیان داشتند که مدیران اخلاق‌مدار، فضای مناسبی برای بروز رفتارهای مسئولانه در سطح اجتماعی و سازمانی فراهم می‌کنند. پژوهش ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۲) هم تأکید کرد که ابعاد فردی و مدیریتی رهبری اخلاقی نقش پررنگی در ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدارس ایفا می‌کنند.

در بعد بین‌المللی نیز، کیم و تاپا (۲۰۱۸) نشان دادند که رهبری اخلاقی تأثیر مستقیمی بر مسئولیت اجتماعی شرکت دارد و الخضراء و همکاران (۲۰۲۳) این رابطه را از مسیر فرهنگ سازمانی تأیید کردند. دلیل همسویی این مطالعات با نتایج این فرضیه در این است که تمامی آن‌ها تأکید دارند رهبری اخلاقی، زمینه رشد احساس تعهد فردی معلمان نسبت به جامعه، مدرسه، محیط‌زیست و نسل آینده را فراهم می‌سازد. به بیان دیگر، مدیرانی که اخلاق‌محور هستند،

صرفاً بر نظم درون‌سازمانی تأکید ندارند، بلکه سعی می‌کنند معلمان را به تفکر و عمل مسئولانه در قبال مسائل فراتر از کلاس درس - از جمله دغدغه‌های اجتماعی، فرهنگی و محیط‌زیستی - ترغیب کنند.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که انصاف، رهنمود اخلاقی، شفافیت نقش، اشتراک قدرت و جهت‌گیری فردی به‌عنوان مولفه‌های رهبری اخلاقی، پیش‌شرط‌هایی برای نهادینه‌سازی مسئولیت اجتماعی در رفتار معلمان محسوب می‌شوند. برای مثال، مولفه انصاف، هنگامی که از سوی مدیر مدرسه رعایت می‌شود، الگویی از عدالت سازمانی برای معلمان به وجود می‌آورد که آن‌ها را به رفتار منصفانه‌تر در قبال دانش‌آموزان، خانواده‌ها، همکاران و حتی جامعه بیرون از مدرسه سوق می‌دهد. چنین الگویی، مسئولیت اجتماعی را نه فقط یک انتظار، بلکه یک ارزش درونی‌شده جلوه می‌دهد. رهنمود اخلاقی نیز نقش راهبری دارد. مدیرانی که به شکل شفاف درباره مسائل اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، و وظایف فراتر از نقش تدریس صحبت می‌کنند، معلمان را در مسیر تفکر فراشغلی و مشارکت اجتماعی هدایت می‌کنند. این مولفه به نوعی نقش «مفهوم‌پرداز» مسئولیت اجتماعی را ایفا می‌کند. اشتراک قدرت یکی از مؤثرترین شاخص‌ها در این مسیر است. مشارکت دادن معلمان در تصمیمات مدرسه‌ای، آن‌ها را نه فقط مسئول عملکرد خود بلکه مسئول کیفیت عملکرد کلی مدرسه می‌سازد.

چنین رویکردی، حس مالکیت سازمانی را افزایش می‌دهد که خود زیربنای تعهد اجتماعی حرفه‌ای است. شفافیت نقش نیز، با تعریف دقیق وظایف حرفه‌ای و اجتماعی معلمان، مرزهای نقش و انتظار را روشن می‌کند. در چنین ساختاری، معلم می‌داند که بخشی از هویت حرفه‌ای او، فعالیت در امور اجتماعی، فرهنگی، محیط‌زیستی و اخلاقی جامعه است، نه صرفاً آموزش موضوعات درسی. جهت‌گیری فردی نیز باعث می‌شود معلمان احساس کنند شخصیت و تفاوت‌های فردی آن‌ها دیده و درک می‌شود. این احساس، انگیزه‌ای درونی برای کنش داوطلبانه در زمینه‌های اجتماعی ایجاد می‌کند، زیرا فرد خود را دارای ارزش و اثرگذاری در سطح مدرسه و فراتر از آن می‌بیند.

از منظر نظری، این یافته با مفاهیم نظریه رهبری اخلاقی تحول‌گرا و همچنین الگوی مسئولیت اجتماعی در محیط‌های آموزشی تطابق دارد. در این دیدگاه‌ها، تأکید می‌شود که توسعه مسئولیت اجتماعی نیازمند رهبرانی است که نه تنها خود متعهد به ارزش‌های اخلاقی باشند، بلکه با رفتارهای روزمره خود این ارزش‌ها را مدل‌سازی و در سازمان نهادینه کنند. در نتیجه، می‌توان نتیجه گرفت که در مدارس ابتدایی، رهبران اخلاق‌مدار قادرند رفتار معلمان را به سمت مسئولیت‌پذیری بیشتر در برابر جامعه، محیط زیست، نسل آینده و عدالت آموزشی سوق دهند. این یافته برای مدیران آموزش و پرورش و طراحان برنامه‌های تربیت مدیر اهمیت دارد، زیرا تأکید می‌کند که رهبری اخلاقی نه تنها بر عملکرد آموزشی، بلکه بر مشارکت اجتماعی معلمان نیز تأثیرگذار است.

با عنایت به یافته‌های پژوهشی، پیشنهادهایی به شرح زیر مطرح می‌گردد:

۱- گنجاندن مؤلفه‌های رهبری اخلاقی در استانداردهای ارزیابی مدیران: پیشنهاد می‌شود در فرآیند ارزیابی و انتخاب مدیران مدارس، شاخص‌هایی همچون عدالت رفتاری، مشارکت‌محوری، صداقت، و رعایت شأن فردی کارکنان لحاظ شود تا مدیران دارای شایستگی‌های اخلاقی، فرصت رهبری اثربخش‌تری بیابند.

- ۲- تقویت نظام بازخورد و گفت‌وگوی حرفه‌ای در مدارس: ایجاد فضای گفت‌وگوی آزاد و احترام‌آمیز میان مدیر و معلمان، که امکان بیان نظرات، دغدغه‌ها و ایده‌ها را فراهم کند، می‌تواند زمینه‌ساز تقویت شفافیت، انصاف و اشتراک قدرت شده و اعتماد حرفه‌ای را در محیط مدرسه افزایش دهد.
- ۳- شویق به رفتارهای داوطلبانه و مسئولانه اجتماعی در میان معلمان: با توجه به نقش رهبری اخلاقی در تقویت مسئولیت اجتماعی، مدیران می‌توانند با الگوسازی اخلاقی و فراهم کردن فرصت‌های مشارکت اجتماعی (مانند فعالیت‌های فرهنگی، زیست‌محیطی و خیریه‌ای)، معلمان را به ایفای نقش‌های فراتر از وظایف آموزشی ترغیب نمایند.
- ۴- ترویج فرهنگ اخلاق مدار در سطح مدرسه از طریق فعالیت‌های نمادین و تشویقی: مدارس می‌توانند با برگزاری هفته اخلاق، نصب شعارهای اخلاقی، تقدیر از رفتارهای مسئولانه و منصفانه معلمان و دانش‌آموزان، به شکل‌گیری یک هویت سازمانی اخلاق‌محور کمک کنند.
- ۵- طراحی نظام‌های انگیزشی و ارزیابی بر پایه شاخص‌های اخلاقی: در کنار ملاک‌های عملکرد آموزشی، پیشنهاد می‌شود بخشی از ارزیابی و پاداش کارکنان مدارس بر پایه رعایت اصول اخلاقی، همکاری، عدالت و رفتار مسئولانه اجتماعی تنظیم گردد تا پیام عملی حمایت از ارزش‌های اخلاقی تقویت شود.

منابع

- ابراهیمی، احمد علی؛ هاشمیان نژاد، فریده و قربانی، محمود. (۱۴۰۲). طراحی و تبیین مدل رهبری اخلاقی با رویکرد مسئولیت پذیری اجتماعی: مورد مطالعه کارکنان دبیرستانهای مناطق هفت گانه شهرستان مشهد. نشریه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۳۱(۵۸)، ۲۴۴-۲۱۵.
- حسینی، محمد؛ قلاوندی، حسن و غریب زاده، شیما. (۱۳۹۹). الگوی علی روابط بین ویژگی‌های رهبری خدمتگزار، کارراهه شغلی، اخلاق کار و رفتار مدنی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه. رهبری آموزشی کاربردی، ۱۴(۴)، ۱-۱۴.
- رضایی منش، بهروز؛ پورصفر صیقلانی، علی، حمزوی، حسین و جهانگیر وظیفه، امیر. (۱۴۰۳). تأثیر سبک رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان (مورد مطالعه: معلمان مقطع ابتدایی شهر رشت). رفتار مثبت در سازمانهای آموزشی، ۲(۱)، ۳۲-۴۶.
- زکی، محمدعلی و مظاهری، حسین. (۱۳۹۵). تحلیل اجتماعی اخلاق کار؛ مؤلفه‌ها و پیشایندها و پسایندهای آن. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات اخلاق کاربردی، ۱۲(۴۵)، ۱۳۳-۱۰۳.
- سندی، زهرا و کیاکجوری، کریم. (۱۴۰۰). رابطه رهبری اخلاقی با رفتار اخلاقی: نقش میانجی‌گر فضیلت سازمانی ادراک‌شده و نقش تعدیل‌گر تناسب شخص-شغل. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۸(۲)، ۳۶۰-۳۴۳.
- عباس زاده، محمدرضا و صالحی، مهدی. (۱۳۹۴). تأثیر متغیر میانجی (جو اخلاقی) بر رابطه بین رهبری اخلاقی با نوآوری و رفتار اخلاقی کارکنان بانک ملی مشهد. مجله پژوهش‌های اخلاقی، ۶(۲)، ۴۷-۲۷.
- عندلیب اردکانی، داود و طغرالجردی، عارف. (۱۴۰۰). شناسایی، رتبه‌بندی و مدل‌سازی عوامل موثر بر عدم اجرای مسئولیت اجتماعی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۱۱(۲)، ۱۴۳-۱۱۵.

قنبری، سیروس و عبدالملکی، جمال. (۱۳۹۸). نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی، ۸(۴)، ۳۶-۱۷.

قنبری، سیروس و عبدالملکی، جمال. (۱۴۰۰). نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی‌گری فضیلت سازمانی. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۱(۳۸)، ۶۶-۴۷.

نصراصفهانی، مهدی؛ نصراصفهانی، علی و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۰). رابطه رهبری خدمتگزار با تعهد سازمانی. مولفه‌های آن در کارکنان بهزیستی استان اصفهان. پژوهش‌های مدیریت، ۱۴(۱۱)، ۱۲۴-۱۰۵.

References:

- Ahmad, N., Rashid, S., & Ali, Z. (2023). Investigating primary school teachers' perceptions about professional development and its impact on students' achievement. *Journal of Social Sciences Review*, 3(1), 809-823.
- Al Halbusi, H., Ruiz-Palomino, P., Morales-Sánchez, R., & Abdel Fattah, F. A. M. (2021). Managerial ethical leadership, ethical climate and employee ethical behavior: does moral attentiveness matter?. *Ethics & Behavior*, 31(8), 604-627.
- Al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2021). Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person-organization fit. *Personnel Review*, 50(1), 159-185.
- Alkhadra, W. A., Khawaldeh, S., & Aldehayyat, J. (2023). Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility and organizational performance: a test of two mediation models. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(4), 737-760.
- Ceban, L. (2025). The factors and content of forecast management of human resources in educational organizations. *Acta et Commentationes, Sciences of Education*, 39(1), 106-113.
- Debes, G. (2021). Teachers' and Administrators' Perception about the Concepts of " Ethical Behavior" and " Attitude". *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(1), 756-772.
- Fielder, J. H. (1992). Organizational loyalty. *Business & Professional Ethics Journal*, 71-90.
- Flores, J. E., & Zacarias, A. M. (2024). School Heads' Ethical Leadership and Teachers' Self-Efficacy and Motivation. *Puissant*, 5, 1603-1613.
- Freze, T., Korneev, A., Krayneva, R., Oruch, T., Kandalov, W., & Strielkowski, W. (2023). Business leadership and corporate social responsibility in the post-COVID era. *Economies*, 11(3), 98.
- Kalshoven, K. (2010). Ethical leadership: through the eyes of employees (Vol. 49, pp. 1395-1415).
- Khan, M., & Siddique, M. (2024). Impact of Career Development on Employees' Performance: Mediating Role of Organizational Loyalty. *Pakistan Social Sciences Review*, 8(2), 597-608.
- Khan, S. R., Bauman, D. C., & Javed, U. (2020). A study on the effect of ethical leadership on teachers' moral motivation at schools in Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 34(6), 965-985.
- Kim, M. S., & Thapa, B. (2018). Relationship of ethical leadership, corporate social responsibility and organizational performance. *Sustainability*, 10(2), 447.
- Liu, S., & Yin, H. (2023). How ethical leadership influences professional learning communities via teacher obligation and participation in decision making: A moderated-mediation analysis. *Educational management administration & leadership*, 51(2), 345-364.

- Liu, X., Huang, Y., Kim, J., & Na, S. (2023). How ethical leadership cultivates innovative work behaviors in employees? Psychological safety, work engagement and openness to experience. *Sustainability*, 15(4), 3452.
- Mehmood, T., Mussarat, S., Ishtiaq, T. A., & Akhtar, N. (2024). Investigate The Relationship Between Head Teacher Ethical Leadership Style and Teacher's Motivation at Secondary Level. *International Research Journal of Management and Social Sciences*, 5(2), 856-867.
- Özdemir, M., Abaslı, K., Mavi, D., Tuti, G., & Karataş, E. (2024). School and teacher level predictors of organizational loyalty in an era of school reform. *Asia Pacific Education Review*, 25(1), 57-72.
- Özdoğru, M. & Sarier, Y. (2024). The relationship of ethical leadership with teachers' organizational behavior, attitudes, and perceptions: a meta-analysis study. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 1538 (2024). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04070-6>
- Phetsombat, P., & Na-Nan, K. (2023). A causal model of ethical leadership affecting the organizational citizenship behavior of teachers in the office of the basic education commission. *Sustainability*, 15(8), 6656.
- Rachels, J., & Rachels, S. (2019). *The Elements of Moral Philosophy*. [online] McGraw-Hill Education New York. Available at: [Accessed 14 Apr. 2020].
- Remišová, A., Lašáková, A., & Kirchmayer, Z. (2019). Influence of formal ethics program components on managerial ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 160, 151-166.
- Saha, R., Shashi, Cerchione, R., Singh, R., & Dahiya, R. (2020). Effect of ethical leadership and corporate social responsibility on firm performance: A systematic review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 409-429.
- Shiver, V. N., Richards, K. A., Sinelnikov, O. A., & Curtner-Smith, M. D. (2024). A Self-Study of a Teaching Personal and Social Responsibility Program Coordinator. *Journal of Teaching in Physical Education*, 1(aop), 1-9.
- Stouten, J., Baillien, E., Van den Broeck, A., Camps, J., De Witte, H., & Euwema, M. (2010). Discouraging bullying: The role of ethical leadership and its effects on the work environment. *Journal of business ethics*, 95, 17-27.
- Tende, F. B., & Amah, E. (2021). Ethical leadership: a prerequisite for actuating employee loyalty. *Research Journal of Management Practice* | ISSN, 2782, 7674.
- ur Rehman, F., Yusoff, R. B. M., Zabri, S. B. M., & Ismail, F. B. (2018). Impacts of psychological capital on the ethical behavior of teachers: a case of educational sector in Pakistan. In *MATEC Web of Conferences* (Vol. 150, p. 05032). EDP Sciences.
- Walstra, K. A., Cronje, J., & Vandeyar, T. (2024). A Review of Virtual Reality from Primary School Teachers' Perspectives. *Electronic Journal of e-Learning*, 22(3), 01-11.
- Walumbwa, F.O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., Avolio, B.J. (2010); Psychological Processes Linking Authentic Leadership to Follower Behaviors, *The Leadership Quarterly*, 21(5):901-914.
- Wang, H., Lu, G., & Liu, Y. (2017). Ethical leadership and loyalty to supervisor in China: The roles of interactional justice and collectivistic orientation. *Journal of business ethics*, 146, 529-543.
- Webster, K., & Litchka, P. (2020). Planning for Effective School Leadership: Teachers' Perceptions of the Leadership Skills and Ethical Behaviors of School Principals. *Educational Planning*, 27(1), 31-47.
- Windsor, D. (2001). The future of corporate social responsibility. *The international journal of organizational analysis*, 9(3), 225-256.

-
- Zainab, G., & Sarwar, M. (2022). Reflection of Core Essentials of Global Citizenship with respect to Social Responsibility among teachers of Higher Learning Institutions. *Journal of Development and Social Sciences*, 3(3), 372-380.
- Zhang, J., Choi, M., Wang, K., & Kim, H. E. (2025). How can ethical leadership increase employees' bootlegging innovation behavior in China?: a serial mediation model of psychological wellbeing and psychological entitlement. *Frontiers in Psychology*, 16, 1506906.