

The Role of Perception of Moral Leadership of Managers in the Motivation and Job Satisfaction of Secondary School Teachers

Fereidoon
Yazdani * 

Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.
E-mail: f-yazdani@pnu.ac.ir

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of determining the role of the perception of managers' moral leadership style in the motivation and job satisfaction of teachers. The research method was of correlational type and its statistical population included all secondary school teachers of Nahavand city in number of 366, using stratified random sampling method, 188 people were selected and participated in the study. Data collection tools included scales of: Kalshoven et al.'s (2011) Ethical Leadership Style, Blais' (1994) Self-determination Career motivation, and Minnesota Job Satisfaction (Weiss et al., 1967). To validate them, Lawshe's Content Validity Index was used. So, the validity of the scales was calculated as: 0.66, 0.58, and 0.49 respectively, which shows that the scales have validity. Cronbach's alpha was also used to measure the reliability of them. Based on this, the reliability of each scale was estimated as: 0.81, 0.77, and 0.70 respectively, which shows that the tools have reliability. SPSS version 26 software and correlation and regression tests were used for data analysis. The results showed that there is a positive relationship between moral leadership and motivation and job satisfaction ($p > 0.05$). It was also found that among the components of ethical leadership, the dimensions: "power sharing", "fairness" and "integrity" respectively play the most important role in predicting teachers' job motivation, and the dimensions: "people orientation", "fairness" & "role clarification" also respectively, they play the biggest role in predicting teachers' job satisfaction. According to the findings, it is suggested to teach ethical leadership methods to managers and encourage them to follow these methods.

Keywords: Moral leadership, Job motivation, Job satisfaction, Secondary school teachers

Cite this Article: Yazdani, F. (2023). The Role of Perception of Moral Leadership of Managers in the Motivation and Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Leadership Research*, 7(27), 58-78. doi: 10.22054/JRLAT.2024.77302.1688



© 2016 by Allameh Tabataba'i University Press
Publisher: Allameh Tabataba'i University Press
DOI: 10.22054/JRLAT.2024.77302.1688

نقش ادراک از رهبری اخلاقی مدیران در انگیزش و رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه

فریدون یزدانی*
نویسنده مسئول، استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: f-yazdani@pnu.ac.ir

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین نقش ادراک از سبک رهبری اخلاقی مدیران در انگیزش و رضایت شغلی معلمان صورت گرفت. روش تحقیق از نوع همبستگی بود و جامعه آماری آن شامل تمامی معلمان دوره متوسطه شهرستان نهاوند به تعداد ۳۶۶ می‌شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۱۸۸ نفر انتخاب و در مطالعه شرکت داده شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل مقیاس‌های: سبک رهبری اخلاقی Kalshoven و همکاران (2011)، انگیزش شغلی خودتعیین‌گری Blais (1994) و رضایت شغلی مینه‌سوتا (Weiss et al., 1967) می‌شدند. برای سنجش روایی محتوایی مقیاس‌ها از شاخص روایی محتوایی لاوشه استفاده شد. بر این اساس، میزان روایی محتوایی هر کدام از مقیاس‌ها به ترتیب: ۰/۶۶، ۰/۵۸ و ۰/۴۹ محاسبه شد که نشان می‌دهد مقیاس‌ها از روایی محتوایی برخوردارند. همچنین، برای سنجش پایایی ابزارها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. بر این اساس، میزان پایایی هر یک از مقیاس‌ها به ترتیب: ۰/۸۱، ۰/۷۷ و ۰/۷۰ برآورد گردید که نشان می‌دهد ابزارها از پایایی برخوردارند. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۶ و آزمون‌های آماری همبستگی و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین رهبری اخلاقی با انگیزش و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($p > 0.05$). همچنین معلوم شد که از بین مؤلفه‌های رهبری اخلاقی، ابعاد: «تسهیم قدرت»، «انصاف» و «راست‌گفتاری» به ترتیب بیشترین سهم را در پیش‌بینی انگیزش شغلی دارند و ابعاد: «جهت‌گیری مردمی»، «انصاف» و «شفاف‌سازی نقش» نیز به ترتیب بیشترین سهم را در پیش‌بینی رضایت شغلی دارند. با توجه به یافته‌ها پیشنهاد می‌شود روش‌های رهبری اخلاقی و فواید آن به مدیران آموزشی آموزشگاه‌ها آموزش داده شود و برای رعایت چنین روش‌هایی از سوی آنان، شیوه‌های تشویقی در نظر گرفته شود.

کلیدواژه‌ها: رهبری اخلاقی، انگیزش شغلی، رضایت‌مندی شغلی، معلمان دوره متوسطه.

استناد به این مقاله: یزدانی، فریدون. (۱۴۰۲). نقش ادراک از رهبری اخلاقی مدیران در انگیزش و رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه. پژوهش‌های رهبری آموزشی، (۲۷)، ۷۸-۵۸. doi: 10.22054/JRLAT.2024.77302.1688

مقدمه

اخلاق، علمی است که سرچشمه‌های اکتساب صفات نیک و راه مبارزه با صفات بد و آثار هر یک را در فرد و جامعه مورد بررسی قرار می‌دهد. بی‌شک، بحث‌های اخلاقی از زمانی که انسان گام بر روی زمین گذارد آغاز شد. از حضرت آدم (علیه‌السلام) تا سایر پیامبران الهی یکی پس از دیگری به تهذیب نفوس و تکمیل اخلاق که خمیرمایه سعادت انسان‌ها است پرداخته‌اند (هدایتی و همکاران، ۱۳۹۰).

ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی زمینه‌ساز کمال انسانی و سبب‌ساز جامعه انسانی سالم هستند. سازمان‌های آموزشی از جمله نهادهای اجتماعی هستند که سلامت آن‌ها زمینه‌ساز جامعه انسانی تکامل یافته است.

هر نهاد آموزشی برای نیل به هدف‌های گوناگون خود نیاز به منابع انسانی اثربخش دارد. منابع انسانی اثربخش شامل کارکنانی با انگیزه، پرتوان، کارآمد و دارای رضایت شغلی کافی است. به نظر می‌رسد رفتارهای اخلاقی مدیران و رهبران آموزشی در عملکرد کارکنان و معلمان و در انگیزش و رضایت شغلی آنان نقش داشته باشد.

انگیزش پیش‌ران تمامی رفتارهای هدفمند انسان است و رضایت متضمن نگهداشت این رفتارها است. انگیزش شغلی مجموعه‌ای از نیروهای اثربخش است که از درون و برون وجود شخص سرچشمه می‌گیرد تا آغازگر رفتار مربوط به کار باشد و شکل و جهت، شدت و مداومت آن را تعیین می‌کند (عظیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۶). در رابطه با صلاحیت‌های شغلی معلمان، داشتن انگیزش شغلی اهمیت بسیاری دارد. انگیزش شغلی از عوامل تعیین‌کننده تدریس اثربخش، تعاملات اجتماعی مناسب، خودشکوفایی و توسعه حرفه‌ای معلمان است (Bjekića et al., 2014). انگیزش سبب می‌شود معلمان با توان کافی به فعالیت‌های آموزشی و پرورشی خود همت گمارند، برعکس نداشتن انگیزش سبب می‌شود معلمان روحیه و رغبت کافی برای اجرای وظایف و مسئولیت‌های خود نداشته باشند.

انگیزش می‌تواند به‌نوعی رضایت شغلی را هم تحت تأثیر قرار دهد. وقتی معلمی از انگیزش کافی برخوردار باشد، با حداکثر توان و رغبت به کار و فعالیت می‌پردازد و همین موجب پیروزی و موفقیت او در وظایف شغلی می‌شود. خود این موفقیت احساس رضایت درونی در او به وجود می‌آورد و نیز می‌تواند موجب دریافت پاداش و مشوق‌های بیرونی برای او شود و بدین سبب رضایت‌مندی شغلی او را افزایش دهد. Aouadni and Rebai

(2017) رضایت شغلی را به عنوان حالت عاطفی لذت بخش یا مثبت ناشی از ارزشیابی شغل یا کار تعریف کرده اند. رضایت شغلی از عوامل مهم در موفقیت شغلی و عامل افزایش کارآیی فرد در یک سازمان است (خادمی و همکاران، ۱۳۹۶).

رضایت شغلی به دنبال خود کاهش غیبت از کار، کاهش نیاز به راهکارهای انضباطی، افزایش نگرش شغلی مثبت، افزایش روحیه و تعهد کاری و افزایش مشارکت کارکنان و به طور کلی افزایش بهره‌وری سازمانی را به دنبال دارد (اکبری تبار و همکاران، ۱۳۹۲).

نگرش‌ها، باورها، رفتار، عملکرد و اخلاقیات مدیران و رهبران از عوامل مهم تأثیرگذار بر انگیزش و رضایت شغلی کارکنان نهادها است. یکی از مباحث مدیریتی که در جهان مورد توجه ویژه صاحب نظران و نظریه پردازان قرار گرفته است، موضوع «رهبری اخلاقی» مدیران است (جعفری و همکاران، ۱۴۰۱). اخلاق از سازه‌های مهم مورد مطالعه در فلسفه، روان‌شناسی و دین است. اخلاق^۱ جمع واژه خلق و به معنای خوبی‌ها است (اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۸)؛ از این رو، دانش و بررسی و ارزش‌گذاری بر خوبی‌ها و رفتارهای آدمی علم اخلاق نامیده می‌شود (مسعودی و ساداتی زاده، ۱۳۹۵).

اما منظور از رفتار اخلاقی به زبان ساده، عبارت از در نظر گرفتن ارزش‌های انسانی و اجتماعی در روابط گوناگون با افراد مختلف است و رهبری اخلاقی به تبع آن شامل هدایت و رهبری کارکنان بر اساس معیارها و ارزش‌های انسانی و جهان‌شمول، همچون: انصاف، گذشت، عدالت، برابری، بردباری، فداکاری، راست‌گفتاری و مانند این‌ها است. به عبارت دیگر، منظور از رهبری اخلاقی، نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج این گونه رفتارها در میان پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری است (Brown & Trevino, 2006؛ نصیری و لیک‌بنی و همکاران، ۱۳۹۳).

رهبری اخلاق مدار فرایندی است که بر اساس آن مدیر با نگاهی خیراندیشانه، خوش‌بینانه و مثبت به تمامی ذی‌حقان، به شناسایی و رتبه‌بندی حقوق تمامی آنان می‌پردازد و با استفاده از رویکرد ارتباطی قاطعانه، وظایف مدیریتی را با رعایت اصل حق تقدم تزکیه، تعلیم و تربیت و شمول بر خویش، پیش‌تر و بیشتر از دیگران و بر اساس سند جامع اخلاقی به اجرا درمی‌آورد (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۲). رهبری اخلاقی، رهبری متمرکز بر رفتار مناسب از

طریق احترام به اخلاق و ارزش‌ها و همچنین حقوق و کرامت دیگران است. مفاهیم راست‌گفتاری، اعتماد و انصاف برای رهبری اخلاقی بسیار مهم هستند. رهبری اخلاقی می‌تواند با ایجاد انگیزه در کارکنان و برآورده ساختن ارزش‌ها و اهداف، ارزش‌آفرینی و رفتار اخلاقی را ترویج دهد. تجربه نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی منجر به رضایت بیشتر کارکنان و کاهش نرخ ریزش آن‌ها می‌شود. رهبران اخلاقی باید رفتار اخلاقی و مناسب را در هر جنبه‌ای از زندگی شغلی خود در طول زمان نشان دهند، حتی زمانی که رفتار آن‌ها لزوماً توسط کارکنان قابل مشاهده نیست. رهبری اخلاقی حتی گاهی اوقات ممکن است ناخوشایند و بی‌رحم به نظر آید، به‌عنوان مثال هنگامی که رهبر مجبور به تنبیه فردی است که از اموال سازمان برای اهداف شخصی استفاده می‌کند یا در اجرای وظایف خود سهل‌انگاری می‌کند. با این وجود، حفظ راست‌گفتاری در رهبری اخلاقی از اهمیت بسزایی برخوردار است. رهبران اخلاقی همچنین برای ایجاد فرهنگ کار اخلاقی تلاش می‌کنند. این بدان معناست که محیط کار بر اساس یک سری قوانین عادلانه و مشخص اداره می‌شود. در فرهنگ کار اخلاقی، مدیر مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های اجتماعی را بیان می‌کند که توسط همه افراد درک شده و مورد استفاده قرار می‌گیرند.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی مدیران و رهبران با متغیرهای مهم و ارزشمندی در مؤسسات رابطه دارد. برای مثال گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند که رهبری اخلاقی در محیط کار باعث تقویت توانمندسازی، احساس انرژی و خلاقیت در کارکنان می‌شود. همچنین Cullen و همکاران (2003) نشان دادند که نوع رهبری اخلاقی مدیر بر جو سازمانی تأثیر بسزایی دارد. اگر رهبر رفتار اخلاقی در پیش گیرد، جو صمیمی و اطمینان‌بخش در مؤسسه پدید می‌آید و این به نوبه خود رضایت شغلی کارکنان را در پی دارد.

Brown و همکاران (2005) ویژگی‌های فردی رهبر (همچون: پیروی از وجدان و استدلال اخلاقی) و متغیرهای موقعیتی (مثل نقش‌پذیری و محیط اخلاقی) را پیش‌بینی‌کننده رهبری اخلاقی و متغیرهای رفتارهای اخلاقی، رفتار نوع‌دوستانه، انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان را از نتایج این نوع رهبری اخلاقی دانسته‌اند.

Neubert و همکاران (2009) رابطه بین رهبری اخلاقی با رضایت شغلی و تعهد عاطفی کارکنان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج بررسی آن‌ها نشان داد که نوع رهبری اخلاقی تأثیر

مستقیم و غیرمستقیم بر رضایت شغلی و تعهد عاطفی کارکنان دارد. تأثیر غیرمستقیم آن به واسطه شکل‌گیری جوّ اخلاقی در سازمان ایجاد می‌گردد که این به‌نوبه خود به رضایت شغلی بالاتر و تعهد عاطفی بیشتر در کارکنان می‌انجامد. همچنین Kim & Brymer (2011) نشان می‌دهند که رهبری اخلاقی مدیران ارشد یک سازمان رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی مدیران میانی دارد. Guzel & Tokmak (2011) نیز رابطه مثبت و معناداری میان رهبری اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان می‌یابند.

سلیمانی و همکاران (1391) نیز در پژوهشی با عنوان «رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران»، نشان می‌دهند که اخلاق در کار پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی کارکنان است. تابان و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام پرداختند. یافته‌های بررسی آن‌ها نشان داد که بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. عباسی و همکاران (۱۳۹۳) نیز در پژوهشی نشان می‌دهند که سبک‌های رهبری مشورت‌جویانه و مشارکت‌جویانه با انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار دارد.

Trisno and Abror (2019) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری اخلاقی، انگیزه درونی و تعهدات کاری بر رضایت شغلی»، نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر انگیزه درونی و رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. Qing و همکاران (2020) و Abdullah و همکاران (2021) در پژوهشی جداگانه رابطه بین رضایت شغلی و رهبری اخلاقی را مورد بررسی قرار داده و نشان می‌دهند که بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

Guo (2022) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین رهبری اخلاقی و رضایت شغلی کارکنان: نقش میانجی غنای رسانه‌ای و شفافیت سازمانی ادراک‌شده»، نشان می‌دهد که بین رهبری اخلاقی با رضایت کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

همان‌طور که مرور بر پیشینه نشان می‌دهد، رفتار و عملکرد افراد در سازمان‌های مختلف تحت تأثیر عوامل مختلفی من جمله سبک رهبری و رفتار اخلاقی رهبر قرار دارد (Shahhosseini et al., 2012). الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر مؤسسه باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت‌مندی آنان را از

شغل و حرفه خویش افزایش می‌دهد (مصدق‌راد، ۱۳۸۲). مؤسسات آموزشی از نهادهای بسیار مهم و تأثیرگذار اجتماعی هستند که توجه به وضعیت رضایت‌مندی و انگیزش شغلی کارکنان آن‌ها از اهمیت بسزایی برخوردار است. مطالعات پیشین بیشتر متمرکز بر نقش رهبری اخلاقی بر انگیزش و رضایت شغلی کارکنان نهادهای غیر آموزشی بوده است (برای مثال جعفری و همکاران، ۱۴۰۱؛ Abdullah et al., 2021 و Guo, 2022) و مطالعاتی که رابطه این متغیرها را در نهادهای آموزشی مورد بررسی قرار داده باشند، اندک و ناچیز هستند؛ بنابراین، مطالعه این موضوع ضروری به نظر می‌رسد.

انگیزش و رضایت شغلی معلمان با چگونگی تدریس و مدیریت کلاس آن‌ها رابطه معنی‌داری دارد (عظیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۶). در آموزه‌های دینی اسلام به اهمیت اخلاق حرفه‌ای بسیار تأکید شده است (حسینی و عباسی، ۱۳۹۱)؛ بنابراین، با توجه به اهمیت رفتار اخلاقی مدیران و نقشی که رفتار اخلاقی آنان در نگرش، رفتار و حالات معلمان بازی می‌کند، ضروری است که به مطالعه نقش رفتار اخلاقی مدیران در انگیزش و رضایت شغلی معلمان پرداخته شود. به هر روی، پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که آیا ادراک از رفتار اخلاقی مدیران با انگیزش و رضایت شغلی معلمان رابطه دارد؟ بر این اساس، سؤالات پژوهش حاضر به شرح زیر هستند:

- آیا بین ادراک از رهبری اخلاقی با انگیزش شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
- آیا بین ادراک از رهبری اخلاقی با رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
- آیا از روی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی می‌توان انگیزش شغلی معلمان را پیش‌بینی کرد؟
- آیا از روی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی می‌توان رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی کرد؟

روش

این تحقیق از نوع مطالعات کاربردی و کمی و به لحاظ شیوه اجرا، جزو پژوهش‌های توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن شامل تمامی معلمان (زن و مرد) دوره متوسطه اول و دوم شهر نهاوند می‌شود که تعداد آن برابر آمار ارائه‌شده از سوی این نهاد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱، تعداد ۳۶۶ نفر می‌شوند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۸۸ نفر بر اساس فرمول حجم نمونه‌گیری Krejcie and Morgan (1970) انتخاب و در مطالعه شرکت داده شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل مقیاس‌های سبک رهبری اخلاقی در کار تهیه شده توسط Kalshoven و همکاران

(2011)، انگیزش شغلی خودتعیین‌گری Blais^۱ (1994) و رضایت شغلی مینه‌سوتا (Weiss et al., 2021) می‌شدند. در ادامه هر یک به اختصار توضیح داده می‌شوند:

مقیاس سبک رهبری اخلاقی در کار: این مقیاس توسط Kalshoven و همکاران (2011) تهیه و ارائه شده است. دارای ۷ بُعد «انصاف^۲»، «راست‌گفتاری^۳»، «راهنمایی اخلاقی^۴»، «جهت‌گیری مردمی^۵»، «تسهیم قدرت^۶»، «شفاف‌سازی نقش^۷» و «نگرانی برای دوام^۸» است. مقیاس در یک طیف ۵ درجه‌ای از نوع لیکرت تهیه شده و دارای ۳۸ گویه است. Kalshoven و همکاران (2011) ادعا می‌کنند که مقیاس آنان دارای ویژگی‌های روان‌سنجی مناسب و روایی سازه خوبی است. میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵) میزان پایایی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و رقم ۰/۹۲ را برای آن گزارش کرده‌اند.

مقیاس انگیزش شغلی خودتعیین‌گری: این مقیاس توسط Blais و همکاران (1994) معرفی و مورد هنجاریابی قرار گرفته است، اما به مقیاس انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس معروف شده است. متن آن توسط عظیم‌پور و همکاران (۱۳۹۶) ترجمه و بر روی معلمان ابتدایی و متوسطه شهرهای شمالی استان آذربایجان غربی هنجاریابی شده است. این مقیاس دارای ۶ خرده‌مقیاس شامل: «تنظیم درونی»، «تنظیم درون‌فکنی شده»، «تنظیم تشخیص داده شده»، «تنظیم هماهنگ شده» و «تنظیم بیرونی» است. Blais و همکاران (1994) برای سنجش هر یک از این خرده‌مقیاس‌ها ۳ گویه ارائه کرده‌اند. آن‌ها معتقد هستند که می‌توان یک نمره کلی نیز برای انگیزش شغلی کلی فرد بر اساس سنجش همه ابعاد به دست داد. پرسشنامه در یک طیف ۷ درجه‌ای از نوع لیکرت تهیه و تنظیم شده است. روایی این مقیاس در پژوهش‌های متعددی در ایران و خارج از کشور (برای مثال: نعیمی و پیریایی، ۱۳۹۰؛ Walker, 2002؛ Tremblay et al., 2009) مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. عظیم‌پور و

-
1. Blais self-determination Work Motivation Inventory
 2. fairness
 3. integrity
 4. ethical guidance
 5. people orientation
 6. power sharing
 7. role clarification
 8. concern for sustainability

همکاران (۱۳۹۶) میزان پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و رقم ۰/۸۵ را برای آن گزارش کرده‌اند.

مقیاس رضایت شغلی مینه‌سوتا: این مقیاس توسط Weiss (1967) معرفی شده است. این مقیاس در ابتدا در دو نسخه فرم بلند (۱۰۰ گویه‌ای) و فرم کوتاه (۲۰ گویه‌ای) معرفی و ارائه شد؛ اما توسط Weiss و همکاران (2021) برای استفاده کاربران آن را در یک دفترچه مخصوص با دستورالعمل و راهنمای مفصل ارائه کرده‌اند. مقیاس مورد استفاده در این پژوهش نسخه ترجمه‌شده فرم کوتاه ۲۰ گویه‌ای مقیاس یادشده است که بر اساس مقیاس لیکرت و در ۵ درجه تنظیم شده است. این مقیاس دارای دو بعد رضایت درونی، رضایت بیرونی است. علاوه بر آن، Weiss و همکاران (2021) ادعا می‌کنند که با این مقیاس می‌توان رضایت کلی را که شامل ابعاد (درونی و بیرونی) است سنجید و به صورت یک نمره کلی ارائه کرد. نمره حداقل در مقیاس ۲۰ و نمره حداکثری ۱۰۰ است. Weiss و همکاران (2021) داده‌های هنجاری را برای مقیاس یادشده ارائه و میزان روایی و پایایی مقیاس را بالا گزارش کرده‌اند.

سنجش روایی و پایایی ابزارهای گردآوری داده‌ها: علاوه بر ویژگی‌های روان‌سنجی ابزارهای گردآوری داده‌ها که توسط پژوهشگران پیشین به تأیید رسیده بود، پژوهشگر برای سنجش روایی محتوایی مقیاس‌ها از شاخص روایی محتوایی Lawshe¹ (1975) استفاده کرد. بر این اساس نسخه‌ای از هر یک از سه مقیاس (سبک رهبری اخلاقی در کار، انگیزش شغلی خودتعیین‌گری، رضایت شغلی مینه‌سوتا) در اختیار گروهی از متخصصان سنجش و اندازه‌گیری (۱۵ نفر) قرار گرفت و شاخص روایی محتوایی آنان بر اساس شاخص روایی محتوایی لاوشه مورد ارزیابی قرار گرفت؛ بر این اساس مقدار روایی محتوایی هر یک از مقیاس‌ها به ترتیب: ۰/۶۶، ۰/۵۸ و ۰/۴۹ محاسبه شد که نشان می‌دهد ابزارها از روایی محتوایی کافی برخوردارند.

برای سنجش پایایی ابزارهای گردآوری داده‌ها، نسخه‌ای از هر کدام از آن‌ها بر روی تعدادی معلم نمونه (۱۰۰ نفر) به اجرا و میزان پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت. بر این اساس میزان پایایی برآورد شده برای مقیاس‌های مورد استفاده (سبک رهبری اخلاقی در کار، انگیزش شغلی خودتعیین‌گری، رضایت شغلی

1. Lawshe's Content Validity Index

مینه سوتا) به ترتیب: ۰/۸۱، ۰/۷۷ و ۰/۷۰ بود که نشان می‌دهد مقیاس‌های مورد استفاده از پایایی کافی برخوردار هستند.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی در ادامه بیان شده است:

افراد مشارکت‌کننده در این پژوهش شامل تمامی معلمان زن و مرد دوره متوسطه اول و دوم شهرستان نهاوند به تعداد ۱۸۸ نفر می‌شدند که ۵۵ درصد از آنان را مردان و ۴۵ درصدشان را زنان تشکیل می‌دادند. در جدول زیر مشخصات جمعیت‌شناختی افراد تحت مطالعه آمده است.

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی افراد تحت مطالعه

متغیر	تعداد	درصد
سن	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	۲۸
	بین ۳۶ تا ۴۵ سال	۶۲
	بالای ۴۵ سال	۹۸
جنسیت	مرد	۱۰۳
	زن	۸۵
سطح سواد	فوق دیپلم	۱۹
	لیسانس	۹۴
	فوق لیسانس	۷۵
سابقه تدریس	۱ تا ۱۰ سال	۲۴
	۱۰ تا ۲۰ سال	۱۲۲
	۲۰ تا ۳۰ سال	۴۲

در جدول فوق می‌توان مشخصات جمعیت‌شناختی معلمان مشارکت‌کننده در پژوهش را مشاهده کرد.

یافته‌های استنباطی

برای بررسی بهنجار بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنف استفاده شد.

جدول ۲. داده‌های مربوط به آزمون کلوموگروف-اسمیرنف برای بررسی بهنجاری بودن داده‌های متغیرهای پژوهش

نام متغیر	تعداد	کلوموگروف-اسمیرنف	سطح معناداری
رهبری اخلاقی به‌طورکلی	۱۸۸	۰/۶۶	۰/۱۷
انصاف	۱۸۸	۰/۷۵	۰/۰۸
راست‌گفتاری	۱۸۸	۰/۸۳	۰/۰۷
راهنمایی اخلاقی	۱۸۸	۰/۴۶	۰/۲۰
جهت‌گیری مردمی	۱۸۸	۰/۶۸	۰/۰۹
تسهیم قدرت	۱۸۸	۰/۶۶	۰/۱۰
شفاف‌سازی نقش	۱۸۸	۰/۷۶	۰/۱۰
نگرانی برای پایداری	۱۸۸	۰/۴۴	۰/۲۱
انگیزش شغلی (کلی)	۱۸۸	۰/۶۵	۰/۱۰
رضایت‌مندی شغلی (کلی)	۱۸۸	۰/۶۴	۰/۱۱

همان‌گونه که از داده‌های جدول ۲ معلوم می‌شود، توزیع داده‌های همه متغیرهای تحقیق از بهنجاری لازم برخوردار هستند ($p < 0/01$)؛ بنابراین، برای پاسخ‌گویی به سؤالات تحقیق باید از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

سؤال نخست پژوهش

آیا بین ادراک از رهبری اخلاقی با انگیزش شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
برای پاسخ‌گویی به این سؤال از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۳. همبستگی بین رهبری اخلاقی و ابعاد آن با انگیزش شغلی معلمان

همبستگی	مقدار ضریب	سطح معناداری
بین رهبری اخلاقی و انگیزش شغلی	۰/۸۹	۰/۰۱

همان‌گونه که از داده‌های جدول ۳ معلوم است، بین ادراک از رهبری اخلاقی با انگیزش شغلی معلمان ارتباط مثبت و معنی‌دار ($p > 0/01$) وجود دارد.

سؤال دوم پژوهش

آیا بین ادراک از رهبری اخلاقی با رضایت شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟
برای پاسخ‌گویی به این سؤال از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۴. همبستگی بین رهبری اخلاقی و ابعاد آن با رضایت‌مندی شغلی معلمان

همبستگی	مقدار ضریب	سطح معناداری
بین رهبری اخلاقی و رضایت شغلی	۰/۷۸	۰/۰۱

همان‌گونه که از داده‌های جدول ۴ معلوم است، بین ادراک از رهبری اخلاقی با انگیزش شغلی معلمان ارتباط مثبت و معنی‌دار ($p > 0/01$) وجود دارد.

سؤال سوم پژوهش

آیا از روی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی می‌توان انگیزش شغلی معلمان را پیش‌بینی کرد؟
برای پاسخ‌گویی به این سؤال از آزمون رگرسیون هم‌زمان استفاده شد. قبل از اجرای تحلیل رگرسیون، پیش‌فرض‌های آن مورد آزمون قرار گرفته است.

جدول ۵. اجرای آزمون دوربین-واتسون برای سنجش خودهمبستگی سریالی خطاها در پیش‌بینی انگیزش شغلی از روی مؤلفه‌های ادراک از رهبری اخلاقی

دوربین-واتسون	خطای استاندارد تخمین	R	R ²
۱/۹۹	۷/۶۰	۰/۷۷	۰/۷۶

در جدول فوق آماره دوربین-واتسون عدم خودهمبستگی مانده‌ها را نشان می‌دهد. چون رقم حاصله (۱/۹۹)، مقداری مناسب بین اعداد ۱/۵ تا ۲/۵ است؛ بنابراین، خطاها دارای خودهمبستگی سریالی نیستند و مفروضه اجرای تحلیل رگرسیون برقرار است. همچنین با توجه به نتایج جدول بالا می‌توان نتیجه گرفت که انگیزش شغلی را می‌توان بر اساس ادراک از رهبری اخلاقی مدیران پیش‌بینی کرد. داده‌های R² نشان می‌دهد که می‌توان حداقل ۷۶ درصد از پراکندگی متغیر انگیزش شغلی را بر اساس ادراک از رهبری اخلاقی تبیین کرد.

جدول ۶. ضرایب بتای هر یک از ابعاد رهبری اخلاقی برای تعیین میزان تأثیر هر یک از آنها در پیش

بینی انگیزش شغلی

متغیرها	ضرایب بتای استاندارد شده	t	سطح معنی‌داری	تلورانس (رواداری)	آماره VIF
انصاف	۰/۷۸	۲/۱۰	۰/۰۱	۰/۹۹	۱/۱۰
راست‌گفتاری	۰/۶۹	۱/۹۸	۰/۰۱	۰/۸۶	۱/۵۱
راهنمایی اخلاقی	۰/۶۶	۱/۸۸	۰/۰۱	۰/۸۲	۱/۴۳

متغیرها	ضرایب بتای استاندارد شده	t	سطح معنی‌داری	تلورانس (رواداری)	آماره VIF
جهت‌گیری مردمی	۰/۵۴	۱/۵۰	۰/۰۱	۰/۷۸	۱/۱۳
تسهیم قدرت	۰/۸۱	۲/۲۲	۰/۰۱	۰/۹۱	۱/۳۶
شفاف‌سازی نقش	۰/۳۹	۱/۳۸	۰/۰۱	۰/۸۵	۱/۶۶
نگرانی برای پایداری	۰/۶۸	۱/۹۴	۰/۰۱	۰/۹۸	۱/۵۳

در جدول ۶ شاخص‌های VIF قابل مشاهده است. چون این ارقام از عدد ۵ کم‌تر هستند، بنابراین فرض عدم هم‌خطی متغیرهای مستقل برقرار است. همچنین در جدول فوق ضریب بتای هر یک از ابعاد رهبری اخلاقی قابل مشاهده است. بر اساس این نتایج می‌توان گفت بیشترین سهم را در پیش‌بینی انگیزش شغلی به ترتیب به ابعاد: «تسهیم قدرت»، «انصاف» و «راست‌گفتاری» تعلق دارد.

سؤال چهارم پژوهش

آیا از روی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی می‌توان رضایت‌مندی شغلی معلمان را پیش‌بینی کرد؟ برای پاسخ‌گویی به این سؤال از آزمون رگرسیون هم‌زمان استفاده شد. قبل از اجرای تحلیل رگرسیون، پیش‌فرض‌های آن مورد آزمون قرار گرفته است.

جدول ۷. اجرای آزمون دوربین - واتسون برای سنجش خودهمبستگی سریالی خطاها در پیش‌بینی رضایت‌مندی شغلی از روی مؤلفه‌های ادراک از رهبری اخلاقی

دوربین - واتسون	خطای استاندارد تخمین	R	R ²
۱/۶۶	۸/۳۰	۰/۶۶	۰/۶۵

در جدول ۷ آماره دوربین - واتسون عدم خودهمبستگی مانده‌ها را نشان می‌دهد. چون رقم حاصله (۱/۶۶)، مقداری مناسب بین اعداد ۱/۵ تا ۲/۵ است؛ بنابراین خطاها دارای خودهمبستگی سریالی نیستند و مفروضه اجرای تحلیل رگرسیون برقرار است. همچنین با توجه به نتایج جدول بالا می‌توان نتیجه گرفت که رضایت‌مندی شغلی را می‌توان بر اساس ادراک از رهبری اخلاقی مدیران پیش‌بینی کرد. داده‌ها نشان می‌دهد که می‌توان حداقل ۶۵ درصد از پراکندگی متغیر رضایت‌مندی شغلی را بر اساس ادراک از رهبری اخلاقی تبیین کرد.

جدول ۸. ضرایب بتای هر یک از ابعاد رهبری اخلاقی برای تعیین میزان تأثیر هر یک از آن‌ها در پیش بینی رضایت‌مندی شغلی

متغیرها	ضرایب بتای استاندارد شده	t	سطح معنی‌داری	تلورانس (رواداری)	آماره VIF
انصاف	۰/۵۸	۱/۸۸	۰/۰۱	۰/۸۹	۱/۱۶
راست‌گفتاری	۰/۳۸	۱/۴۵	۰/۰۱	۰/۹۱	۱/۶۳
راهنمایی اخلاقی	۰/۴۸	۱/۴۶	۰/۰۱	۰/۸۸	۱/۱۱
جهت‌گیری مردمی	۰/۶۹	۱/۹۸	۰/۰۱	۰/۶۷	۱/۰۹
تسهیم قدرت	۰/۳۸	۱/۴۵	۰/۰۱	۰/۶۹	۱/۰۸
شفاف‌سازی نقش	۰/۶۶	۱/۶۶	۰/۰۱	۰/۹۳	۱/۴۴
نگرانی برای پایداری	۰/۳۹	۱/۴۶	۰/۰۱	۰/۹۴	۱/۵۰

در جدول ۸ شاخص‌های VIF قابل مشاهده است. چون این ارقام از عدد ۵ کم‌تر هستند، بنابراین فرض عدم هم خطی متغیرهای مستقل برقرار است. همچنین در جدول فوق ضریب بتای هر یک از ابعاد رهبری اخلاقی قابل مشاهده است. بر اساس این نتایج می‌توان گفت بیشترین سهم برای پیش‌بینی رضایت‌مندی شغلی به ترتیب به ابعاد: «جهت‌گیری مردمی»، «انصاف» و «شفاف‌سازی نقش» تعلق دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از یافته‌های مهم این پژوهش این بود که بین رهبری اخلاقی با انگیزش شغلی معلمان مدارس متوسطه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته به نوعی با نتایج پژوهش Brown و همکاران (2005) و Trisno and Abror (2019) که در پژوهش‌های جداگانه نشان می‌دهند که بین رهبری اخلاقی مدیران با انگیزش کارکنان آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، هم‌خوان و هم‌سو است.

در تبیین یافته فوق باید گفت: هنگامی که معلمان احساس کنند مدیر و رهبر آموزشگاه آنان فردی خیراندیش، خیرخواه، منصف و صادق است که برای رسیدن به مقاصد آموزشگاه و کارکنان خود از هیچ کوششی دریغ نمی‌کند، قدرت را با آنان تسهیم می‌کند، ارزش‌های اخلاقی را در محیط کار با زبان و عمل ترویج می‌دهد و برای موفقیت آموزشگاه و کارکنان به راهنمایی اخلاقی آنان می‌پردازد؛ در نتیجه، کارکنان احساس می‌کنند که در اهداف و

مقاصد آموزشگاه سهیم هستند و پیروزی و شکست آنان در گرو موفقیت آموزشگاه در رسیدن به اهداف مشترک آنان است. از همین روی، با توان و انرژی مضاعف و انگیزش شغلی کافی به فعالیت می‌پردازند؛ بنابراین، رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران با انگیزش شغلی معلمان آموزشگاه مثبت و معنادار است.

از دیگر یافته‌های این پژوهش این بود که بین رهبری اخلاقی با رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته به‌نوعی با نتایج پژوهش Neubert و همکاران (2009)، Kim and Brymer (2011)، Guzel and Tokmak (2011) و Trisno and Abror (2019)، Qing و همکاران (2020)، Abdullah و همکاران (2021) و Guo (2022) که در پژوهش‌های جداگانه نشان می‌دهند بین رهبری اخلاقی مدیران با رضایت‌مندی کارکنان آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، هم‌خوان و هم‌سو است.

در تبیین یافته فوق باید گفت: افراد وقتی از شغل خود احساس رضایت دارند که احساس کنند مدیر یا رهبر آنان فردی منصف، عدالت‌محور، مردم‌دار، معتقد و پایبند به ارزش‌های اخلاقی در کار است و برای اجرای درست وظایف و مسئولیت‌ها نقش‌های افراد را مشخص و تبیین می‌کند و به آنان در انجام وظایف و مسئولیت‌ها کمک و راهنمایی لازم را ارائه می‌کند و در تشویق و تنبیه کارکنان انصاف و عدالت را رعایت می‌کند؛ در نتیجه، رضایت کارکنان از شغل و حرفه خویش افزایش پیدا می‌کند؛ زیرا وجود اخلاق و ارزش‌های انسانی در کار، محیط کار را محیطی اطمینان‌بخش و مساعد برای کار و رضایت کارکنان از حرفه خویش می‌کند. از این رو است که رابطه بین رهبری اخلاقی با رضایت شغلی معلمان مثبت و معنادار است.

از دیگر یافته‌های پژوهش این بود که انگیزش و رضایت‌مندی شغلی معلمان بر اساس ادراک از رهبری اخلاقی قابل پیش‌بینی است. این یافته به‌نوعی با نتایج پژوهش Cullen و همکاران (2003) که نشان می‌دهند نوع رهبری اخلاقی مدیر پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی کارکنان است و نیز نتیجه پژوهش Brown و همکاران (2005) که ادعا می‌کنند ادراک از رهبری اخلاقی مدیر انگیزش و رضایت شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند، هم‌سو و هم‌خوان است. این یافته همچنین به‌نوعی هم‌سو با یافته سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) است که نشان می‌دهند رهبری اخلاقی مدیر بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

در تبیین این یافته‌ها باید گفت: رعایت اصول و ارزش‌های اخلاق در یک سازمان به‌ویژه از جانب مدیر و رهبر، محور ایجاد جوّ سازمانی رضایت‌بخش، ایمن و مساعد است. در چنین جوّی است که افراد احساس تعلق سازمانی دارند و اهداف سازمان یا آموزشگاه را در جهت اهداف شخصی و فردی خود تلقی می‌کنند؛ بنابراین، افراد با انگیزش و رضایت درونی بیشتری به کار و فعالیت می‌پردازند و می‌توان پیش‌بینی کرد که معلمان چنین رهبرانی از انگیزش و رضایت شغلی کافی و مناسبی برخوردار هستند.

محدودیت‌های پژوهش

از محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها است. داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه می‌تواند با محدودیت‌هایی چون سوگیری نظر شخصی همراه باشد. مطالعات بعدی می‌توانند برای افزایش تعمیم‌پذیری نتایج از شیوه‌های مکمل گردآوری داده‌ها چون مصاحبه و مشاهده نیز بهره بگیرند.

این پژوهش یک مطالعه مقطعی - عرضی است که دامنه تعمیم‌پذیری آن را محدود می‌کند. مطالعات آینده ممکن است از یک طرح طولی یا تجربی برای تعیین نقش ادراک از رهبری اخلاقی در انگیزش و رضایت شغلی معلمان استفاده کنند.

پیشنهاد‌های نظری و کاربردی

به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود به پیش‌بینی خودکارآمدی و عزت‌نفس معلمان از روی ادراک از رهبری اخلاقی بپردازند.

به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود به پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان از روی ادراک از رهبری اخلاقی بپردازند.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود روش‌ها و رویه‌های رهبری اخلاقی و سودمندی‌های آن به مدیران و رهبران آموزشی آموزشگاه‌های دولتی و غیرانتفاعی آموزش داده شود و برای رعایت چنین روش‌هایی از سوی مدیران و رهبران آموزشی، شیوه‌های تشویقی در نظر گرفته شود.

پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش انگیزش و رضایت شغلی معلمان، مدیران از شیوه‌های مدیریت و رهبری اخلاق‌مدار استفاده کنند.

پیشنهاد می‌شود در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مدیران، شیوه‌های رهبری اخلاقی و کاربردهای آن به مدیران مدارس آموزش داده شود.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی در انجام این پژوهش و نوشتن مقاله مرتبط با آن وجود ندارد.

سپاسگزاری!

نویسنده به این وسیله از تمامی کسانی که به‌نوعی در انجام این پژوهش دخیل بوده‌اند، به ویژه دست‌اندرکاران آموزش و پرورش شهرستان نهاوند و نیز معلمان دوره متوسطه اول و دوم شهرستان نهاوند، صمیمانه سپاس‌گزاری می‌نماید!

منابع

- اصفهانی، مریم، ماهرزاده، طیبه و بهشتی، سعید. (۱۳۹۸)، تحلیلی بر مفهوم اخلاق در مکتب فرانکفورت، *اخلاق در علم و فن‌آوری*، ۱۶(۱)، ۲۱-۱۶.
- اکبری‌تبار، علی‌اکبر، مکرمی، حمیدرضا، نظیفی، مرتضی، رهی، عمید، میرکماندار، احسان و حسین‌پوری، مهدی. (۱۳۹۲)، مطالعه ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتر در پزشکان و پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان، *نشریه کومش*، ۱۴(۱)، ۳۳۵-۳۴۱.
- تابان، محمد، جوانمرد، بهزاد، محمدی، اسفندیار، و ویسه، سید مهدی. (۱۳۹۲)، مطالعه رابطه بین رهبری معنوی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه ایلام، *نشریه فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۳(۲)، ۲۳۸-۲۲۹.
- جعفری، معصومه، حمیدی‌فر، فاطمه و شیرزادکیریا، بهارک. (۱۴۰۱)، رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان: مورد مطالعه، معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ آموزش و پرورش شهر تهران، *فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۷(۲)، ۲۹-۱۷.
- حسینی، نجمه و عباسی، عفت. (۱۳۹۱)، راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ۲(۱)، ۱۵۴-۱۲۹.
- خادمی، علی‌اکبر، امیرکبیری، علی‌رضا، و تقوی‌نژاد، کامل. (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی و رضایت شغلی و تمایل به جابه‌جایی کارکنان: مطالعه موردی سازمان امور مالیاتی کشور، *فصلنامه پژوهشنامه مالیات*، ۲۵(۳۵)، ۸۷-۱۰۶.

رفیعی، مجتبی، علی احمدی، علی رضا، موسوی، محمد و کرمانی، محمد. (۱۳۹۲)، رهبری اخلاق مدار، ثمره پارادایم مدیریت اسلامی، پژوهشنامه اخلاق، ۶(۲۰)، ۷۶-۴۹.

سلیمانی، نادر، عباس زاده، ناصر، و نیازآذری، بهروز. (۱۳۹۱)، رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی ۳(۱)، ۳۸-۲۱.

عباسی، محمد، جعفرنیا، فاطمه، و اکبری، محسن. (۱۳۹۳)، بررسی سبک‌های رهبری مدیران سازمان و رابطه آن با انگیزش کارکنان: مورد مطالعه سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان تهران، فصلنامه مدیریت کسب و کار، ۶(۳۱)، ۱۴۶-۱۲۱.

عظیم‌پور، احسان، مصرآبادی، جواد و یارمحمدزاده، پیمان. (۱۳۹۶)، بررسی ساختار عاملی مقیاس انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس در بین معلمان ابتدایی و متوسطه اول و دوم شهرهای شمالی استان آذربایجان غربی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۸(۲)، ۱۱۰-۱۰۲.

گل‌پرور، محسن، پاداش، فریبا و آتش‌پور، حمید. (۱۳۸۹)، مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی، فصلنامه سلامت کار ایران، ۷(۳)، ۱۱-۵. مسعودی، جهانگیر و ساداتی‌زاده، سید سجاد. (۱۳۹۵)، رابطه اخلاق و سیاست، اخلاق در علم و فن‌آوری، ۱۰(۳)، ۱۵-۱.

مصدق‌راد، علی محمد. (۱۳۸۲)، بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان با سبک مدیریت بیمارستان‌های شهر اصفهان در سال ۱۳۸۲، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۴(۱۲)، ۱۷۲-۱۴۳.

میرکمالی، سید محمد و کرمی، محمدرضا. (۱۳۹۵)، رابطه بین ادراک از سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان، مجله مدیریت توسعه و تحول، ۴(۲۲)، ۱۱-۲۲.

نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات، قنبری، سیروس، زندگی، خلیل و سیف‌پناهی، حامد. (۱۳۹۳)، تحلیل روابط رهبری اخلاقی، معنویت در کار و فرسودگی شغلی، فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، ۹(۱)، ۱۱-۱.

نعامی، عبدالزهرا و پیریایی، صالحه. (۱۳۹۰)، رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌گری با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب‌آهن اصفهان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۹)، ۴۱-۲۳.

هدایتی، علی اصغر، برج‌علی‌زاده، راضیه و اله‌بداشتی، ندا. (۱۳۹۰)، اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی، فصلنامه تاریخ پزشکی، ۳(۸)، ۶۳-۳۷.

References

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L. and Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8, 607–619. DOI: 10.1002/nop2.665.
- Aouadni, I. & Rebai, A. (2017). Decision support system based on genetic algorithm and multi - criteria satisfaction analysis (MUSA) method for measuring job satisfaction. *Annals of Operations Research*, 256(1), 3-20.
- Bjekića, D., Vučetićb, M. & Zlatićc, L. (2014). Teacher Work Motivation Context of In-Service Education Changes. *Procedia - Social and Behavioral Science*, 116, 557 – 562.
- Blais, M. R., Brière, N. M., Lachance, L., Riddle, A. S. & Vallerand, R. J. (1994). L'inventaire de motivation au travail de Blais (The Blais Work Motivation Inventory). *Revue Québécoise de Psychologie*, 14, 185-215.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Brown, M. E. & Trevino, L. K. (2006) "Ethical Leadership: A Review and Future Directions". *The Leadership Quarterly*; No. 17, 595-616.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. & Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis, *Journal of Business Ethics*, 24, 127–141.
- Gucel, C. & Tokmak, I. (2012). The relationship of the ethical leadership among the organizational trust, affective commitment and job satisfaction: case study of a university, *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(2), 101-110.
- Guo, K. (2022). The Relationship between Ethical Leadership and Employee Job Satisfaction: The Mediating Role of Media Richness and Perceived Organizational Transparency. *Organizational Psychology, Volume 13*, 2022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.885515>.
- 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(1), 51–69. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.007>.
- Kim, W. G. & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance, *International Journal of Hospitality Management*, 30, 1020–1026.
- Krejcie R V. & Morgan D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lawshe, C. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>.
- Neubert, M., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. & Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170.
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A. & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: the mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14, 1405–1432. doi: 10.1007/s11846-019-00340-9.
- Shahhosseini, M., Silong, A. D., Ismaill, I. A. & Uli, J. N. (2012), The Role of Emotional Intelligence on Job Performance, *International Journal of Business and Social Science*, 3(21), 241-246.

- Tremblay, M. A., Blanchard, M., Villeneuve, M., Taylor, S., Pelletier, L.G. & Villeneuve, Martin (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: It's Value for Organizational Psychology Research, *Canadian Journal of Behavioral Science* 41(4), 213-226. DOI: 10.1037/a0015167.
- Trisno, T. & Abror, A. (2019). The Influence of Ethical Leadership, Intrinsic Motivation, and Work Commitments on Job Satisfaction (Study of the Ministry of Religion, Padang City and Pasaman District). *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 97.
- Walker, W. A. (2002). *A partial test of the Vallerand's hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation*. The Thesis of Ph.D of Philosophy. [Unpublished doctoral dissertation]. University of Houston.
- Weiss, D. J., Daiwis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (2021). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Washington, D.C.: 2021.
- Abbasi, M., Jafarnia, F. & Akbari, M. (2014). Examining the leadership styles of organization managers and its relationship with employee motivation: the case study of Tehran Province Martyrs Foundation and Veteran Affairs Organization. *Business Management Quarterly*, 6(31), 121-146. [In Persian].
- Akbari-Tabar, A. A., Mokarrami, H. R., Nazifi, M., Rahi, A., Mirkamandar, E. & Hosseinpouri, M. (2012). A study of the psychometric properties of Specter's job satisfaction questionnaire among doctors and nurses of hospitals affiliated to Kerman University of Medical Sciences. *Koumesh Journal*, 14(1), 341-335. [In Persian].
- Azimpour, E., Misrabadi, J., Yarmohadzadeh, P. (2016). Investigating the factor structure of Bliss self-determination career motivation scale among primary and secondary teachers in the northern cities of West Azarbaijan province. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 18(2), 102-110. [In Persian].
- Esfahani, M., Mahrouzadeh, T. & Beheshti, S. (2018). An analysis of the concept of ethics in the Frankfurt school. *Ethics in Science and Technology*. 16(1), 16-21. [In Persian].
- Golparvar, M., Padash, F. & Atashpour, H. (2010). The model of strengthening the feeling of energy, empowerment and creativity of employees through ethical leadership. *Iran Work Health Quarterly*, 7(3), 5-11. [In Persian].
- Hedayati, A. A., Borjalizadeh, R. & Elahe-Bedashti, N. (2017). Professional ethics in religious teachings. *Medical History Quarterly*, 3(8), 37-63. [In Persian].
- Hosseini, N. & Abbasi, E. (2012). Solutions for institutionalizing professional ethics in organizations from the perspective of religious teachings. *Islam and Managerial Research*, 2(1), 129-154. [In Persian].
- Jafari, M., Hamidifar, F. & Shirzad-Kebria, B. (2022). The relationship between moral leadership and the performance and job self-efficacy of teachers: the case study, teachers of the first year of high school in the 9th education district of Tehran. *Educational Management Innovations Quarterly*, 17(2), 17-29. [In Persian].
- Khademi, A. A., Amirkabiri, A. R. & Taqavi-Nejad, K. (2016). Investigating the relationship between the dimensions of empowerment and job satisfaction and the desire to transfer employees: a case study of the country's tax affairs organization. *Tax Research Quarterly*, 25(35), 87-106. [In Persian].
- Masoudi, J.; Saadatizadeh, S. (2015) The relationship between ethics and politics. *Ethics in Science and Technology*, 10(3), 1-15. [In Persian].
- Mirkamali, S. M. & Karami, M. R. (2015). The relationship between the perception of managers' ethical leadership style and employees' performance. *Journal of Development and Transformation Management*, 24. 11-22. [In Persian].

- Mossadeghrad, A. M. (2012). Investigating the relationship between employees' job satisfaction and the management style of hospitals in Isfahan city in 2013. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(12), 143-172. [In Persian].
- Naami, A. & Piriaee, S. (2018). The relationship between dimensions of self-determination career motivation and job enthusiasm in the employees of ZobeAhan Isfahan Company. *Career and Organizational Consulting Quarterly*, 3(9), 23-41. [In Persian].
- Nasiri-Valikbani, F., Ghanbari, C., Zandi, K. & Seifpanahi, H. (2014). Analysis of the relationship between ethical leadership, spirituality at work and job burnout, *The Quarterly Journal of Ethics in Behavioral Sciences*, 9(1), 1-11. [In Persian].
- Rafiee, M., Aliahmadi, A. R., Mousavi, M. & Kermani, M. (2013). Ethical leadership is the fruit of Islamic management paradigm. *Research Journal of Ethics*, 6(20), 49-76. [In Persian].
- Soleimani, N., Abbaszadeh, N. & Niazazari, B. (2011). The relationship between work ethics and job satisfaction and job stress of employees in the Technical and Vocational Education Organization of Tehran. *New Approach Quarterly in Educational Management*, 3(1), 21-38. [In Persian].
- Taban, M., Javanmard, B., Mohammadi, E. & Weisheh, S. M. (2012). Studying the relationship between spiritual leadership and job motivation of Ilam University employees. *Journal of Culture in Islamic University*, 3(2), 229-238. [In Persian].