

بررسی رابطه سبک رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران و مسئولیت‌پذیری معلمان با نقش واسطه‌ای تعلق خاطر کاری در بین معلمان مدارس شهر خشت و کنارخته

طاہرہ داشاد^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۶/۲۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۷/۱۷

چکیده

مقدمه و هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه سبک رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران و مسئولیت‌پذیری معلمان با نقش واسطه‌ای تعلق خاطر کاری در بین معلمان مدارس شهر خشت و کنارخته بود. **روش‌شناسی پژوهش:** پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۴۱۰ معلم شاغل در مدارس شهر خشت و کنارخته در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ بود. براساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۲۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و از میان ۲۴ مدرسه انتخاب شدند. داده‌ها با پرسشنامه مسئولیت‌پذیری معلم لائورمن و کارابنیک (۲۰۱۳)، مقیاس تعلق خاطر کاری شاولفی (۲۰۱۳) و پرسشنامه رهبری اخلاقی براون، تورینو و هریسون (۲۰۰۵) گردآوری شد. روایی محتوایی ابزارها با نظر متخصصان تأیید شد و ضرایب آلفای کرونباخ برای رهبری اخلاقی، تعلق خاطر کاری و مسئولیت‌پذیری معلم به ترتیب ۰/۸۵۵، ۰/۸۴۹ و ۰/۸۱۳ به دست آمد. تحلیل داده‌ها با آمار توصیفی و مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی در SPSS و SmartPLS 4 انجام شد.

یافته‌ها: رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران با مسئولیت‌پذیری معلمان رابطه مثبت و معناداری داشت (تی ۱۴/۰۸۳ و ضریب مسیر ۰/۴۳۵) بود. رهبری اخلاق‌مدارانه با تعلق خاطر کاری نیز رابطه مثبت و معناداری نشان داد (تی ۳/۸۴۵ و ضریب مسیر ۰/۳۸۲) بود. تعلق خاطر کاری با مسئولیت‌پذیری معلمان رابطه مثبت و معناداری داشت (تی ۲۲/۰۷۹ و ضریب مسیر ۰/۷۴۶) بود. افزون بر این، اثر غیرمستقیم رهبری اخلاق‌مدارانه بر مسئولیت‌پذیری معلمان از مسیر تعلق خاطر کاری مثبت و معنادار بود (تی ۳/۸۰۰ و ضریب مسیر ۰/۲۸۵) که همگی در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی‌دار بودند. **نتیجه‌گیری:** رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران هم به صورت مستقیم و هم از طریق تقویت تعلق خاطر کاری با مسئولیت‌پذیری بیشتر معلمان همراه است. بنابراین، تقویت رفتارهای اخلاق‌مدارانه مدیران و ایجاد شرایطی که انرژی، اشتیاق و درگیری حرفه‌ای معلمان را افزایش دهد، می‌تواند زمینه ارتقای مسئولیت‌پذیری آنان را فراهم سازد. **کلید واژه‌ها:** رهبری اخلاق‌مدارانه، تعلق خاطر کاری، مسئولیت‌پذیری معلمان.

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران Dashad.t@iau.ac.ir

مقدمه

مسئولیت‌پذیری معلمان یکی از ارکان بنیادین تحقق اهداف نظام آموزشی است و فراتر از انجام وظایف رسمی، به احساس تعهد در قبال یادگیری و رشد همه‌جانبه دانش‌آموزان پیوند می‌خورد. مسئولیت‌پذیری در محیط مدرسه هم کیفیت تعاملات آموزشی را شکل می‌دهد و هم الگوی رفتاری معلم را به‌عنوان مرجع اجتماعی برای دانش‌آموزان تقویت می‌کند (اصغرنژاد و همکاران، ۱۴۰۲). این ویژگی حرفه‌ای در خلأ شکل نمی‌گیرد و از شرایط روانی، اجتماعی و سازمانی معلمان تأثیر می‌پذیرد؛ به‌گونه‌ای که حمایت اجتماعی، اعتماد حرفه‌ای و انسجام نقش‌ها می‌تواند احساس مسئولیت را تقویت کند (شلیکر و اهلرز، ۲۰۲۵).

در سال‌های اخیر، افزایش انتظارات آموزشی، فشارهای اداری، ابهام نقش و محدودیت منابع، مسئولیت‌پذیری معلمان را با چالش مواجه کرده است. در چنین شرایطی، مسئولیت‌پذیری ممکن است از یک تعهد درونی و انگیزشی به تکلیفی فرساینده تبدیل شود (تقی‌خواه و همکاران، ۱۴۰۳). از سوی دیگر، پایین بودن مسئولیت‌پذیری معلم می‌تواند به‌طور غیرمستقیم موفقیت تحصیلی و انگیزش یادگیری دانش‌آموزان را تضعیف کند (نصیرزاده و همکاران، ۱۴۰۲). از این‌رو، شناسایی عوامل مدیریتی و نگرشی مؤثر بر مسئولیت‌پذیری معلمان، برای مدیریت آموزشی مدارس اهمیت دارد.

یکی از عوامل سازمانی اثرگذار در این زمینه، رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران است. مدیر اخلاق‌مدار با الگوسازی رفتارهایی مبتنی بر عدالت، صداقت، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری می‌تواند جهت‌گیری رفتار کارکنان را به سوی رفتارهای مطلوب سوق دهد. در محیط‌های آموزشی، این سبک رهبری زمینه ادراک عدالت، اعتماد و امنیت روان‌شناختی را تقویت می‌کند و می‌تواند از بروز رفتارهای نامطلوب سازمانی بکاهد (سپهوند و همکاران، ۱۴۰۳). همچنین، شواهد پژوهشی در داخل کشور نشان داده است که رهبری اخلاقی با توانمندسازی معلمان و بهبود روابط کاری آنان پیوند دارد (ططری و همکاران، ۱۴۰۳).

با این حال، تأثیر رهبری مدیران تنها از مسیر قواعد و ساختارهای رسمی صورت نمی‌گیرد. تعلق خاطر کاری، به‌عنوان حالت ذهنی و عاطفی مثبت نسبت به کار، میزان انرژی، اشتیاق و درگیری فرد با نقش حرفه‌ای خود را نشان می‌دهد. کاهش تعلق خاطر کاری می‌تواند به بی‌انگیزگی، فاصله‌گیری روان‌شناختی از فعالیت‌های آموزشی و انجام حداقل الزامات شغلی منجر شود (تراییان و همکاران، ۱۴۰۲). در مقابل، معلمان که تعلق خاطر بیشتری به کار دارند، معمولاً انرژی و پشتکار بیشتری برای انجام وظایف

¹ Schlicker & Ehlers

حرفه‌ای نشان می‌دهند. پژوهش فلاحی و عبدی (۱۳۹۸) نیز ارتباط تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان را گزارش کرده است.

شواهد جدیدتر نیز نشان می‌دهد مشارکت فعال معلمان در شکل‌دهی و بازآفرینی شغل خود با افزایش تعلق خاطر کاری و رضایت شغلی همراه است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۵). از این منظر، تعلق خاطر کاری می‌تواند سازوکاری باشد که از طریق آن رفتار اخلاقی مدیر به پیامدهای حرفه‌ای مطلوب‌تر در معلمان منتقل شود. هنگامی که مدیران با انصاف، شفافیت و احترام رفتار می‌کنند، زمینه اعتماد و احساس ارزشمندی در معلمان تقویت می‌شود و این وضعیت می‌تواند انرژی و درگیری مثبت آنان با کار را افزایش دهد.

پیشینه پژوهش نشان می‌دهد رهبری اخلاقی به صورت مستقیم و غیرمستقیم با پیامدهای حرفه‌ای کارکنان ارتباط دارد. در مطالعات داخلی، یوسفی سعیدآبادی و هادیزاده (۱۴۰۲) نقش میانجی تعلق خاطر را در رابطه رهبری اخلاقی با نوآوری اجتماعی گزارش کردند و قربان‌زاده و حسینی (۱۴۰۰) نیز رابطه رهبری اخلاقی و تعلق خاطر شغلی را تأیید کردند. در مطالعات خارجی نیز وانگ و همکاران (۲۰۲۵) بر نقش تعلق خاطر کاری در انتقال اثر رهبری اخلاقی به پیامدهای مسئولانه کارکنان تأکید کرده‌اند. با وجود این، در بخش قابل توجهی از مطالعات، جامعه پژوهش کارکنان سازمان‌های عمومی یا اداری بوده و بررسی هم‌زمان رهبری اخلاق‌مدارانه، تعلق خاطر کاری و مسئولیت‌پذیری در جامعه معلمان مدارس کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بر همین اساس، پژوهش حاضر با تمرکز بر معلمان مدارس شهر خشت و کنار تخته به بررسی این پرسش پرداخت که آیا بین سبک رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران و مسئولیت‌پذیری معلمان با نقش واسطه‌ای تعلق خاطر کاری رابطه معناداری وجود دارد؟

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری را کلیه معلمان شاغل در مدارس شهر خشت و کنار تخته در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ تشکیل دادند که بر اساس آمار رسمی اداره آموزش و پرورش منطقه، ۴۱۰ نفر بودند. بر اساس جدول کرجسی و مورگان، حجم نمونه ۲۲۵ نفر تعیین شد. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای بر حسب مقطع تحصیلی انجام گرفت؛ ابتدا مدارس به سه طبقه ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم تقسیم شدند و از میان آن‌ها ۲۴ مدرسه (۸ مدرسه از هر مقطع) انتخاب شد و سپس پرسشنامه‌ها به روش تصادفی ساده در اختیار معلمان واجد شرایط قرار گرفت.

¹ Wang et al

ابزار گردآوری داده‌ها: برای سنجش مسئولیت‌پذیری معلمان از پرسشنامه مسئولیت‌پذیری معلم لائورمن و کارابنیک (۲۰۱۳) با ترجمه چگینی و غلامعلی لواسانی (۱۳۹۷) استفاده شد. این ابزار ۱۳ گویه و چهار مؤلفه مسئولیت برای انگیزش دانش‌آموزان، مسئولیت برای موفقیت دانش‌آموزان، مسئولیت برای ارتباط با دانش‌آموزان و مسئولیت برای تدریس دارد.

برای سنجش تعلق خاطر کاری از مقیاس تعلق خاطر کاری شوافلی (۲۰۱۳) با ترجمه میرزاخانی، طالح‌پسند و ستوده‌اصل (۱۴۰۲) استفاده شد. این مقیاس شامل ۱۷ گویه و سه خرده‌مقیاس قدرت/سرزندگی، تعهد/فداکاری و جذب/مجذوب‌شدن است. برای سنجش رهبری اخلاقی نیز از پرسشنامه براون، تورینو و هریسون (۲۰۰۵) با ترجمه ططری، فردوسی و امرایی (۱۴۰۳) استفاده شد که ۱۰ گویه دارد و دو بعد فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی را ارزیابی می‌کند.

روایی و پایایی: روایی محتوایی ابزارها با استفاده از نظر استاد راهنما و تعدادی از متخصصان حوزه مدیریت آموزشی، علوم تربیتی و روش تحقیق بررسی و تأیید شد. برای سنجش پایایی نیز ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که نتایج آن در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱): ضریب آلفای کرونباخ ابزارهای پژوهش

ردیف	متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
۱	رهبری اخلاقی	۰/۸۵۵
۲	تعلق خاطر کاری	۰/۸۴۹
۳	مسئولیت‌پذیری معلم	۰/۸۱۳

تمام ضرایب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷۰ بود؛ بنابراین، ابزارهای پژوهش از همسانی درونی قابل قبول برخوردار بودند.

روش تحلیل داده‌ها: داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شد. در بخش توصیفی، شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۹ محاسبه شد. در بخش استنباطی، پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، فرضیه‌ها با مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۴ آزمون شدند. برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری از آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا و روایی واگرا و برای مدل ساختاری از ضرایب مسیر، آماره t و ضریب تعیین تعدیل‌شده استفاده شد.

همچنین مشارکت افراد داوطلبانه بود، هدف پژوهش برای آنان توضیح داده شد و پاسخ‌ها بدون ذکر نام و صرفاً برای اهداف علمی گردآوری شد. پژوهشگر بر رعایت محرمانگی، امانت‌داری علمی، ارجاع صحیح به منابع و بی‌طرفی در گردآوری و تحلیل داده‌ها تأکید داشت.

یافته‌ها

در بخش توصیفی، وضعیت متغیرهای اصلی و ابعاد آن‌ها با استفاده از میانگین، میانه، انحراف استاندارد، واریانس و دامنه نمرات بررسی شد. و برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای اصلی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج نشان داد سطح معناداری هر سه متغیر کمتر از ۵ صدم است؛ بنابراین، داده‌ها غیرنرمال تشخیص داده شدند و تحلیل مدل با رویکرد PLS انجام شد. آزمون فرضیه اصلی: بین رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران و مسئولیت‌پذیری معلمان با نقش میانجی تعلق خاطر کاری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۲): نتایج آماری فرضیه اصلی

مسیر	آماره T	انحراف استاندارد	ضریب مسیر	سطح معنی داری
رهبری اخلاق‌مدارانه ← تعلق خاطر کاری ← مسئولیت‌پذیری	۳/۸۰۰	۰/۰۷۵	۰/۲۸۵	$p < ۰/۰۱$

اثر غیرمستقیم رهبری اخلاق‌مدارانه بر مسئولیت‌پذیری معلمان از مسیر تعلق خاطر کاری مثبت و معنادار بود بنابراین، نقش واسطه‌ای تعلق خاطر کاری تأیید شد.

آزمون فرضیه اول: بین رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران و مسئولیت‌پذیری معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۳): نتایج آماری فرضیه اول

مسیر	آماره T	انحراف استاندارد	ضریب مسیر	سطح معنی داری
رهبری اخلاق‌مدارانه ← مسئولیت‌پذیری معلمان	۱۴/۰۸۳	۰/۰۳۱	۰/۴۳۵	$p < ۰/۰۱$

ضریب مسیر مستقیم رهبری اخلاق‌مدارانه به مسئولیت‌پذیری رابطه مثبت و معنادار بین این دو متغیر تأیید شد.

آزمون فرضیه دوم: بین رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران و تعلق خاطر کاری معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴): نتایج آماری فرضیه دوم

مسیر	آماره T	انحراف استاندارد	ضریب مسیر	سطح معنی داری
رهبری اخلاق‌مدارانه ← تعلق خاطر کاری	۳/۸۴۵	۰/۰۹۹	۰/۳۸۲	$p < ۰/۰۱$

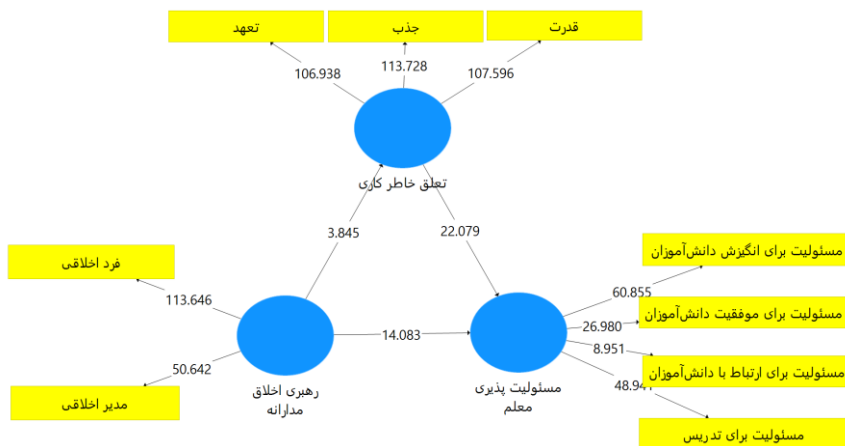
با توجه به جدول شماره ۴ رهبری اخلاق‌مدارانه با تعلق خاطر کاری رابطه مثبت و معناداری دارد.

آزمون فرضیه سوم: بین تعلق خاطر کاری و مسئولیت‌پذیری معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

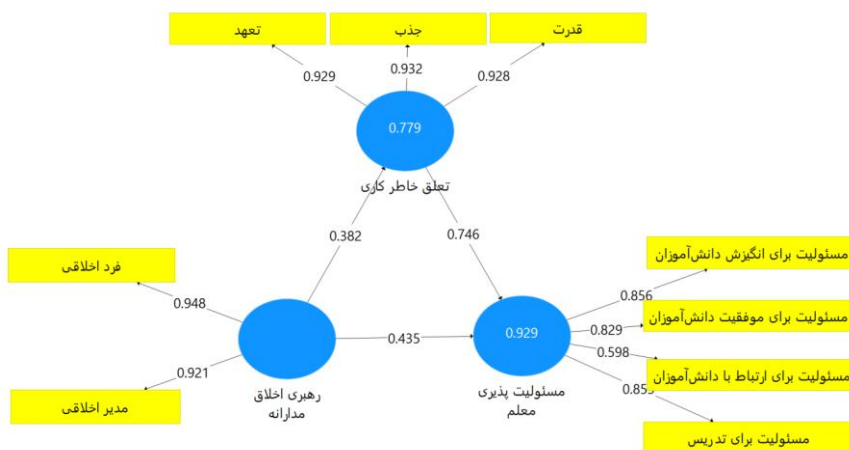
جدول (۵): نتایج آماری فرضیه سوم

مسیر	آماره T	انحراف استاندارد	ضریب مسیر	رابطه
تعلق خاطر کاری ← مسئولیت‌پذیری معلمان	۲۲/۰۷۹	۰/۰۳۴	۰/۷۴۶	$p < ۰/۰۱$

بنابر این می‌توان گفت که تعلق خاطر کاری با مسئولیت‌پذیری معلمان رابطه مثبت و معناداری دارد.



شکل (۱): مدل پژوهش در حالت آماره‌های t



شکل (۲): مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

برای بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. مقادیر گزارش شده برای هر سه سازه بالاتر از ۷۰٪ بود و پایایی مدل را تأیید کرد.

جدول (۶): آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌ها

ردیف	سازه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	تعلق خاطر کاری	۰/۸۸۶	۰/۹۳۰
۲	مسئولیت‌پذیری معلمان	۰/۹۰۳	۰/۹۵۴
۳	رهبری اخلاق‌مدارانه	۰/۹۴۹	۰/۹۶۷
مدیران			

روایی همگرا با شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) بررسی شد. همه مقادیر AVE از حداقل معیار ۵۰/۰ بیشتر بود.

جدول (۷): میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)

ردیف	متغیر	AVE
۱	تعلق خاطر کاری	۰/۸۱۵
۲	مسئولیت‌پذیری معلمان	۰/۹۱۱
۳	رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران	۰/۹۰۷

برای بررسی روایی واگرا از معیار فورنل-لارکر استفاده شد. مقادیر قطر اصلی ماتریس در جدول (۱۲) ارائه شده است.

جدول (۸): ماتریس فورنل-لارکر

متغیر	تعلق خاطر کاری	مسئولیت‌پذیری معلمان	رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران
تعلق خاطر کاری	۰/۹۰۳		
مسئولیت‌پذیری معلمان	۰/۸۴۷	۰/۹۵۵	
رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران	۰/۶۳۲	۰/۸۸۳	۰/۹۵۲

قدرت تبیین سازه‌های درون‌زا با ضریب تعیین تعدیل‌شده بررسی شد. مقدار R^2 تعدیل‌شده برای مسئولیت‌پذیری معلمان ۰/۹۲۹ و برای تعلق خاطر کاری ۰/۷۷۹ گزارش شد.

جدول (۹): ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)

ردیف	متغیر	R^2 تعدیل شده
۱	مسئولیت‌پذیری معلمان	۰/۹۳۹
۲	تعلق خاطر کاری	۰/۷۷۹

بحث و نتیجه گیری

یافته فرضیه اصلی نشان داد که رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران با مسئولیت‌پذیری معلمان از طریق نقش واسطه‌ای تعلق خاطر کاری رابطه مثبت و معناداری دارد. به بیان دیگر، بخشی از اثر رهبری اخلاقی مدیران بر مسئولیت‌پذیری معلمان از مسیر افزایش تعلق خاطر کاری منتقل می‌شود. این یافته با نتایج یوسفی سعیدآبادی و هادیزاده (۱۴۰۲)، بهرامی سیف‌آباد و بخت‌دار (۱۴۰۱)، قربان‌زاده و حسینی (۱۴۰۰)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۴) همسو است. می‌توان چنین تبیین کرد که مدیر اخلاق‌مدار با ایجاد محیط منصفانه، شفاف و ارزش‌محور، زمینه اعتماد و احساس حمایت را تقویت می‌کند؛ در چنین محیطی معلمان انرژی، اشتیاق و درگیری بیشتری با کار پیدا می‌کنند و تعلق خاطر بالاتر، آنان را به پذیرش مسئولیت بیشتر نسبت به دانش‌آموزان و وظایف آموزشی سوق می‌دهد.

در فرضیه اول، رابطه مثبت و معنادار رهبری اخلاق‌مدارانه با مسئولیت‌پذیری معلمان تأیید شد. این نتیجه با یافته‌های رضایی‌منش و همکاران (۱۴۰۳)، عیسی‌وند (۱۴۰۳)، نیلاشی (۱۴۰۴)، گارسیا و مارتینز (۲۰۲۳) همسو است. مدیرانی که در تصمیم‌گیری‌ها انصاف، صداقت، شفافیت و پاسخ‌گویی را رعایت می‌کنند، به‌عنوان الگوی رفتاری در مدرسه عمل می‌کنند. مشاهده رفتار اخلاقی مدیر می‌تواند اعتماد، احساس حمایت و انگیزش درونی معلمان را تقویت کند و زمینه درونی‌سازی هنجارهای مسئولانه را فراهم سازد.

در فرضیه دوم، رهبری اخلاق‌مدارانه با تعلق خاطر کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری داشت. این یافته با نتایج حسینی و همکاران (۱۴۰۲)، حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، قربان‌زاده و حسینی (۱۴۰۰)، همسو است. رفتار منصفانه و قابل اعتماد مدیر، فضای روان‌شناختی امن‌تری برای معلم ایجاد می‌کند و هنگامی که معلمان احساس کنند مورد احترام قرار می‌گیرند و ارزش‌های اخلاقی در مدرسه جدی گرفته می‌شود، پیوند عاطفی و هویتی آنان با کار تقویت می‌شود.

در فرضیه سوم نیز تعلق خاطر کاری با مسئولیت‌پذیری معلمان رابطه مثبت و معناداری داشت. نتیجه با یافته‌های بهرامی سیف‌آباد و بخت‌دار (۱۴۰۱)، قربان‌زاده و حسینی (۱۴۰۰)، یوسفی سعیدآبادی و هادیزاده (۱۴۰۲)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۴) همخوانی دارد. تعلق خاطر کاری نوعی دلبستگی عاطفی و شناختی به شغل و حس مالکیت نسبت به وظایف ایجاد می‌کند؛ بنابراین، معلمی که کار خود را بخشی از هویت حرفه‌ای خویش می‌داند، با انگیزه، نظم و پشتکار

¹ Garcia & Martinez

بیشتری مسئولیت‌های آموزشی و تربیتی را دنبال می‌کند. بر پایه نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش و پرورش و مدارس با برگزاری برنامه‌های توانمندسازی اخلاقی، تقویت تعهد شغلی و تأکید بر انصاف، شفافیت، صداقت و تسهیم قدرت، بستر رهبری اخلاق‌مدارانه را تقویت کنند. همچنین، طراحی حمایت‌های سازمانی، قدردانی از تلاش معلمان، مشارکت دادن آنان در تصمیم‌گیری‌های مدرسه، کاهش عوامل تنش‌زای شغلی و غنی‌سازی محتوای کار می‌تواند تعلق خاطر کاری را افزایش دهد و در نهایت به ارتقای مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای معلمان کمک کند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: مشارکت پاسخ‌دهندگان داوطلبانه بود، محرمانگی اطلاعات رعایت شد و داده‌ها فقط برای اهداف علمی مورد استفاده قرار گرفت.

حامی مالی: این مقاله از پایان‌نامه کارشناسی ارشد طاهره داشاد در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون استخراج شده است.

تعارض منافع: نویسندگان تعارض منافع گزارش نکرده‌اند.

منابع فارسی

- اصغرنژاد، ن.، پیروزی، س.، مساوات‌پور، ع.، و مسعودیان، پ. (۱۴۰۲). بررسی نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی در رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اشتیاق شغلی معلمان شهر دهدشت. رفتار مثبت در سازمان‌های آموزشی، ۴(۱)، ۲۰-۱.
- بهرامی سیف‌آباد، م.، و بخت‌دار، ع. ا. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر مسئولیت اجتماعی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شرکت گاز استان کهگیلویه و بویراحمد. اولین کنگره و نمایشگاه بین‌المللی صنعت و بازار سازهای نوین، جزیره کیش.
- ترایبیان، ا.، رحمانی، ج.، فضل‌الهی قمشی، س. ا.، و منتظرعطایی، م. (۱۴۰۲). طراحی مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد آمیخته. نشریه آموزش و پرورش متعالی، ۳(۱)، ۱۲-۱.
- تقی‌خواه، ی.، آرامدل، ر.، بدل‌آبادی، ا.، و محمدی، ا. (۱۴۰۳). مسئولیت‌پذیری آموزشی: هم‌افزایی والدین و معلمان برای موفقیت دانش‌آموزان. اولین همایش علوم انسانی با رویکرد نوین، آستارا.
- چگینی، ط.، و غلامعلی لوانسانی، م. (۱۳۹۷). مسئولیت‌پذیری شخصی و هیجان‌های تدریس در معلمان: نقش واسطه‌ای خوش‌بینی آموزشی. نوآوری‌های آموزشی، ۱۷(۶۶)، ۷-۲۰.
- حسن‌زاده، ر.، حق‌خواه، د.، و پژمان، م. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تعلق خاطر کاری با توجه به متغیر تعدیل‌گر آوای سازمانی در شهرداری بجنورد. پنجمین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین، گرگان.

حسینی، س. م.، حصاری، م.، و رحیمی‌شاد، ا. (۱۴۰۲). بررسی مروری ارتباط رهبری اخلاقی و تعلق خاطر کاری در سازمان‌ها. یازدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم، تهران.

رضایی‌منش، ب.، پورصفر صیقلانی، ع.، حمزوی، ح.، و جهانگیر وظیفه، ا. (۱۴۰۳). تأثیر سبک رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان. اولین همایش ملی مدیریت و علوم تربیتی. سپهوند، م.، امیدیان، م.، شهینی‌بیلاق، م.، و مکتبی، غ. (۱۴۰۳). تأثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس و فرهنگ مدرسه بر رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با میانجی‌گری امنیت روان‌شناختی. پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، ۱۰ (۲)، ۱۲۱-۱۴۹.

سجودی، ع.، نیازی، م.، و عقیقی، م. (۱۴۰۲). رتبه‌بندی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع متوسطه دوم شهر رشت براساس جنسیت. رفتار مثبت در سازمان‌های آموزشی، ۱۱ (۱)، ۱-۱۶.

طبری، م.، فردوسی، م. ح.، و امرایی، ه. (۱۴۰۳). تأثیر رهبری اخلاقی و کار گروهی بر توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی. پژوهش در ورزش تربیتی، ۱۲ (۳۷)، ۶۵-۸۶.

عقیقی، ع. ا.، میرزایی، و.، و قدیمی‌تولکی، م. (۱۴۰۲). بررسی رابطه رهبری اخلاقی و معنویت سازمانی با فرسودگی شغلی: نقش میانجی یادگیری سازمانی. پژوهش‌های یاددهی و یادگیری، ۱۹ (۷۸).

عیسی‌وند، م. (۱۴۰۳). رابطه کیفیت رهبری اخلاقی مدیران با سطح مسئولیت‌پذیری و هویت مدرسه‌ای در دانش‌آموزان. اولین همایش بین‌المللی ایده‌های تحول‌آفرین در زمینه مطالعات فرهنگی و آموزشی در آموزش و پرورش.

فلاحی، ا.، و عبدی، ع. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان. فصلنامه علمی رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۱ (۲).

قربان‌زاده، س.، و حسینی، م. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و سواد اخلاقی بر تعلق خاطر شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان اردبیل. دومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، دامغان.

نصیرزاده، م.، ولیزاده، ع.، و حاجی‌حسینلو، ا. (۱۴۰۲). تعیین و اهمیت نقش مسئولیت‌پذیری معلم بر الگوپذیری و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان. اولین همایش بین‌المللی جامعه‌شناسی، علوم اجتماعی و آموزش و پرورش، بوشهر.

نیلاشی، م. (۱۴۰۴). تأثیر سرمایه فکری و رهبری اخلاقی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان تالش. اولین همایش بین‌المللی هوش مصنوعی در آموزش و پرورش، روانشناسی و علوم تربیتی.

یوسفی سعیدآبادی، ر.، و هادیزاده، ص. (۱۴۰۲). تأثیر رهبری اخلاقی بر نوآوری اجتماعی با نقش میانجی تعلق خاطر در مدیران و معاونین مدارس دوره ابتدایی فلاورجان. چهاردهمین کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، اجتماعی و سبک زندگی.

منابع انگلیسی

- Garcia, M., & Martinez, L. (2023). Ethical leadership and responsible behavior among educational staff. *International Journal of Educational Management*, 37(6), 1102–1116. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2022-0158>
- Iqbal, S., Farid, T., & Khan, M. K. (2022). Ethical leadership and employee responsibility: The mediating role of work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(5), 789–803. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2021-0415>
- Kim, W., & Thapa, S. (2021). Ethical leadership and employee outcomes: The mediating role of work engagement. *Public Organization Review*, 21(3), 485–503. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00495-8>
- Nguyen, T. T., Nguyen, P. H., & Hoang, V. A. (2022). The impact of ethical leadership on work engagement and organizational responsibility: Evidence from Vietnam. *Sustainability*, 14(9), 5432. <https://doi.org/10.3390/su14095432>
- Park, S., & Lee, J. (2023). Ethical leadership and teachers' work engagement: The role of organizational trust in schools. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103932.
- Schlicker, A., & Ehlers, J. P. (2025). The Perception of Competence Limits and Assumption of Responsibility by Teachers in Interprofessional Education—a Mixed-Method Study.
- Smith, J., & Brown, R. (2025). Ethical leadership and employee responsibility: The mediating role of work engagement in educational organizations. *Journal of Educational Leadership and Management*, 39(1), 45–60. <https://doi.org/10.1080/13632434.2025.1002456>
- Wang, H., Liu, Y., & Xu, X. (2025). Temporal dynamics of work engagement, job crafting, and job satisfaction among teachers: A longitudinal study. *BMC Psychology*, 13(1), 36. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03636-6>
- Zhang, Y., Li, H., & Chen, X. (2024). Ethical leadership, work engagement, and organizational responsibility: Evidence from educational institutions in China. *Frontiers in Psychology*, 15, 1187342. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1187342>

Investigating the Relationship between Managers' Ethical Leadership Style and Teachers' Responsibility with the Mediating Role of Work Engagement among Teachers in Schools of Khesht and Kenar Takhte

Tahereh Dashad¹

Abstract

Introduction and Purpose: This study investigated the relationship between managers' ethical leadership style and teachers' responsibility, with work engagement as a mediating variable, among teachers in schools of Khesht and Kenar Takhte.

Methodology: The study was applied in purpose and descriptive-correlational in method. The population consisted of 410 teachers employed in Khesht and Kenar Takhte schools during the 2025–2026 academic year. Based on the Krejcie and Morgan table, 225 teachers were selected through stratified random sampling from 24 schools. Data were collected using the Teacher Responsibility Scale of Lauermaann and Karabenick (2013), Schaufeli's Work Engagement Scale (2013), and the Ethical Leadership Scale of Brown, Treviño, and Harrison (2005). Content validity was confirmed by experts. Cronbach's alpha coefficients were .855 for ethical leadership, .849 for work engagement, and .813 for teacher responsibility. Data were analyzed using descriptive statistics and PLS-SEM in SPSS and SmartPLS 4.

Findings: Ethical leadership was positively and significantly related to teacher responsibility ($\beta=.435$, $t=14.083$, $p<.001$) and to work engagement ($\beta=.382$, $t=3.845$, $p<.001$). Work engagement was positively and significantly related to teacher responsibility ($\beta=.746$, $t=22.079$, $p<.001$). The indirect effect of ethical leadership on teacher responsibility through work engagement was also positive and significant ($\beta=.285$, $t=3.800$, $p=.001$), confirming the mediating role of work engagement.

Conclusion: Ethical leadership is associated with greater teacher responsibility both directly and indirectly through work engagement. Strengthening ethical leadership behaviors and creating conditions that enhance teachers' energy, dedication, and involvement in their work may therefore contribute to greater professional responsibility.

Keywords: Ethical Leadership; Work Engagement; Teacher Responsibility.

¹ M.A. Degree in Educational Administration, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran