

واکاوی نقش سبک رهبری اخلاقی مدیران بر اشتیاق شغلی معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان: با میانجی‌گری جو روانی-اجتماعی کلاس درس

کریم ولی پور^۱

^۱ گروه مدیریت آموزشی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف تبیین مدل ساختاری تأثیر رهبری اخلاقی مدیران آموزشی بر متغیرهای کلیدی عملکرد و بهزیستی در نظام تعلیم و تربیت انجام شد. با توجه به اهمیت روزافزون ابعاد انسانی در مدیریت آموزشی، مطالعه حاضر به بررسی نقش چندبعدی رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان پرداخت و نقش جو روانی-اجتماعی کلاس درس را به‌عنوان متغیر میانجی مورد آزمون قرار داد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معلمان مدارس متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۳ بود که با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه رهبری اخلاقی، پرسشنامه اشتیاق شغلی، مقیاس سلامت روان دانش‌آموزان و پرسشنامه جو روانی-اجتماعی کلاس درس بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار AMOS و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی معلمان دارد. همچنین، رهبری اخلاقی بر جو روانی-اجتماعی کلاس درس اثر مثبت و معنادار داشت و این جو در رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی معلمان نقش میانجی ایفا کرد. افزون بر این، جو روانی-اجتماعی مثبت کلاس درس تأثیر معناداری بر سلامت روان دانش‌آموزان داشت و رهبری اخلاقی نیز به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق جو کلاس بر سلامت روان دانش‌آموزان اثرگذار بود. بر پایه نتایج، می‌توان گفت که تقویت رهبری اخلاقی در مدیران آموزشی، ضمن ارتقای انگیزش و اشتیاق حرفه‌ای معلمان، زمینه‌ساز شکل‌گیری فضای حمایتی و سالم در کلاس درس و در نهایت بهبود سلامت روان دانش‌آموزان خواهد بود.

واژه‌های کلیدی: رهبری اخلاقی، اشتیاق شغلی، سلامت روان، مدیریت آموزشی، مدل‌سازی معادلات ساختاری.

۱. مقدمه

نظام آموزشی در هر جامعه‌ای نه تنها نهادی برای انتقال دانش، بلکه بستری برای شکل‌گیری سرمایه انسانی، اجتماعی و فرهنگی به شمار می‌رود. در این میان، کیفیت مدیریت و رهبری در مدارس یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر اثربخشی آموزشی، رضایت شغلی کارکنان، کیفیت روابط انسانی و بهزیستی روانی دانش‌آموزان است. طی دهه‌های اخیر، تغییرات شتابان اجتماعی، فرهنگی و فناورانه موجب شده است که از مدیران آموزشی انتظار رود فراتر از ایفای نقش‌های اداری و اجرایی، به رهبرانی اخلاق‌مدار، انسانی و الهام‌بخش تبدیل شوند. در چنین بستری، مفهوم رهبری اخلاقی اهمیت ویژه‌ای یافته است.

رهبری اخلاقی به معنای نشان دادن رفتارهای هنجاری مناسب از طریق کنش‌های فردی و روابط بین‌فردی و نیز ترویج چنین رفتارهایی از طریق ارتباطات، تقویت و تصمیم‌گیری است (براون، تروینو و هریسون، ۲۰۰۵). در محیط مدرسه، رهبری اخلاقی به مثابه الگویی از مدیریت مبتنی بر عدالت، صداقت، مسئولیت‌پذیری، احترام، توجه به کرامت انسانی و پاسخ‌گویی عمل می‌کند. مدیری که از چنین سبک رهبری‌ای برخوردار است، می‌تواند اعتماد کارکنان را جلب کند، فضای سازمانی امن‌تری بسازد و روابط انسانی را بر اساس انصاف و احترام متقابل سامان دهد. این امر در محیط‌های آموزشی که ماهیتی عمیقاً انسانی و تعاملی دارند، از اهمیتی دوچندان برخوردار است.

از سوی دیگر، یکی از متغیرهای کلیدی در موفقیت مدرسه، اشتیاق شغلی معلمان است. اشتیاق شغلی به‌عنوان حالتی مثبت، پایدار و انگیزشی نسبت به کار تعریف می‌شود که با سه مؤلفه اصلی سرزندگی، فداکاری و غرقگی مشخص می‌شود (شافلی، سالانووا، گونزالس-روما و بکر، ۲۰۰۲). معلمان که از اشتیاق شغلی بالاتری برخوردارند، انرژی بیشتری در فرایند تدریس صرف می‌کنند، تاب‌آوری بالاتری در برابر فشارهای حرفه‌ای دارند، ارتباط مؤثرتری با دانش‌آموزان برقرار می‌کنند و به احتمال بیشتری به بهبود کیفیت آموزش می‌انجامند. در مقابل، کاهش اشتیاق شغلی می‌تواند با فرسودگی، بی‌انگیزگی، غیبت، افت کیفیت تدریس و کاهش تعهد سازمانی همراه شود.

همچنین، سلامت روان دانش‌آموزان یکی از دغدغه‌های اصلی نظام تعلیم و تربیت در جهان معاصر است. سلامت روان، صرفاً نبود بیماری یا اختلال نیست، بلکه حالتی از بهزیستی روان‌شناختی، هیجانی و اجتماعی است که فرد در آن می‌تواند توانایی‌های خود را بشناسد، با استرس‌های معمول زندگی کنار بیاید، به‌طور مؤثر یاد بگیرد و در جامعه نقش سازنده‌ای ایفا کند (سازمان جهانی بهداشت، ۲۰۲۲). در محیط مدرسه، عوامل متعددی بر سلامت روان دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارند؛ از جمله کیفیت روابط با معلمان، احساس امنیت، عدالت ادراک‌شده، جو کلاس، حمایت هیجانی و سبک مدیریت مدرسه.

در این میان، جو روانی-اجتماعی کلاس درس به‌عنوان یکی از سازه‌های واسطه، می‌تواند پیوند میان مدیریت مدرسه و پیامدهای فردی معلمان و دانش‌آموزان را توضیح دهد. جو روانی-اجتماعی کلاس درس به ادراک مشترک دانش‌آموزان و معلمان از کیفیت روابط، الگوهای تعامل، میزان حمایت، عدالت، مشارکت، انسجام و امنیت در محیط کلاس اشاره دارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کلاس‌هایی با جو روانی-اجتماعی مثبت، زمینه بهتری برای یادگیری، رشد هیجانی، مشارکت فعال، سلامت روان و رضایت تحصیلی دانش‌آموزان فراهم می‌کنند (فریزر، ۲۰۱۲؛ پاتریک، رایان و کاپلان، ۲۰۰۷). افزون بر این، چنین فضایی می‌تواند بر احساس کارآمدی، تعهد و اشتیاق شغلی معلمان نیز اثرگذار باشد.

با وجود رشد قابل توجه پژوهش‌ها در حوزه رهبری آموزشی، هنوز در ادبیات پژوهشی داخلی، مدل‌های ساختاری جامعی که هم‌زمان تأثیر رهبری اخلاقی مدیران را بر اشتیاق شغلی معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان بررسی کرده و نقش میانجی جو روانی-اجتماعی کلاس را تحلیل کرده باشند، محدود است. بخش عمده مطالعات یا بر پیامدهای سازمانی رهبری اخلاقی تمرکز

داشته‌اند یا تنها یکی از دو گروه ذی‌نفع اصلی مدرسه، یعنی معلمان یا دانش‌آموزان را مدنظر قرار داده‌اند. از این‌رو، پژوهش حاضر می‌کوشد با نگاهی نظام‌مند و تلفیقی، ارتباط میان این متغیرها را در قالب یک مدل ساختاری تبیین کند.

اهمیت این پژوهش از چند منظر قابل توجه است. نخست، از منظر نظری، مطالعه حاضر به غنای ادبیات رهبری اخلاقی در محیط آموزشی کمک می‌کند و نشان می‌دهد که چگونه یک سبک رهبری می‌تواند از طریق شکل‌دهی به محیط تعاملی کلاس، پیامدهای حرفه‌ای و روان‌شناختی متفاوتی را رقم بزند. دوم، از منظر کاربردی، یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای سیاست‌گذاران، مدیران مدارس، برنامه‌ریزان آموزشی و مراکز تربیت مدیران مفید باشد. سوم، از منظر اجتماعی، در شرایطی که فرسودگی شغلی معلمان و مشکلات سلامت روان دانش‌آموزان به موضوعی جدی تبدیل شده است، شناخت سازوکارهای ارتقای بهزیستی حرفه‌ای و روانی در مدارس، یک ضرورت اساسی به شمار می‌رود.

بر این اساس، مسئله اصلی پژوهش حاضر آن است که آیا رهبری اخلاقی مدیران می‌تواند اشتیاق شغلی معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان را به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق جو روانی-اجتماعی کلاس درس تحت تأثیر قرار دهد؟ پاسخ به این پرسش می‌تواند به ارائه الگوی علمی برای بهبود کیفیت مدیریت مدارس و ارتقای سلامت محیط آموزشی بینجامد.

۲. بیان مسئله

مدرسه به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های اجتماعی، نقشی بنیادین در شکل‌دهی به رشد شناختی، هیجانی، اجتماعی و اخلاقی نسل آینده ایفا می‌کند. کارآمدی مدرسه صرفاً به برنامه درسی، امکانات یا منابع مالی وابسته نیست، بلکه کیفیت روابط انسانی، سبک مدیریت و فضای روانی-اجتماعی حاکم بر آن نیز سهم تعیین‌کننده‌ای در عملکرد کلی مدرسه دارند. در این میان، مدیر مدرسه به‌عنوان رهبر رسمی سازمان آموزشی، در کانون بسیاری از فرآیندهای اثرگذار بر کیفیت آموزش، انگیزش حرفه‌ای معلمان و بهزیستی روانی دانش‌آموزان قرار دارد.

در سال‌های اخیر، افزایش فشارهای شغلی بر معلمان، تغییرات سریع انتظارات اجتماعی از مدرسه، پیچیده‌تر شدن نقش‌های آموزشی و افزایش مسائل هیجانی و روانی دانش‌آموزان، مدارس را با چالش‌های چندلایه‌ای مواجه ساخته است. معلمان بیش از گذشته در معرض فرسودگی، کاهش انگیزش، خستگی عاطفی و افت تعلق حرفه‌ای قرار دارند. از سوی دیگر، شواهد متعددی نشان می‌دهد که مشکلات سلامت روان در میان دانش‌آموزان، از اضطراب و افسردگی گرفته تا احساس تنهایی، ناامنی و افت خودپنداره، روندی رو به افزایش داشته است. در چنین شرایطی، مدرسه دیگر تنها محل آموزش رسمی نیست، بلکه بستری حیاتی برای حفظ و ارتقای سلامت روانی و اجتماعی محسوب می‌شود.

یکی از مفاهیمی که می‌تواند در پاسخ به این چالش‌ها نقش مهمی ایفا کند، رهبری اخلاقی است. رهبری اخلاقی بر رفتار منصفانه، تصمیم‌گیری مسئولانه، توجه به ارزش‌های انسانی، صداقت، اعتمادسازی و رعایت کرامت افراد تأکید دارد. در محیط مدرسه، مدیر اخلاق‌مدار می‌تواند با الگوسازی رفتاری، رعایت انصاف، شفافیت در تصمیمات و توجه به نیازهای انسانی کارکنان و دانش‌آموزان، محیطی امن‌تر و حمایتی‌تر ایجاد کند. چنین محیطی به‌احتمال زیاد، احساس ارزشمندی و عدالت را در معلمان تقویت می‌کند و آنان را نسبت به کار خود مشتاق‌تر می‌سازد.

با این حال، اثر رهبری اخلاقی بر پیامدهای مدرسه لزوماً به‌صورت مستقیم و خطی رخ نمی‌دهد. یکی از سازوکارهای احتمالی این اثرگذاری، جو روانی-اجتماعی کلاس درس است. اگر مدیر مدرسه از طریق اعمال رهبری اخلاقی، هنجارهایی چون احترام،

مشارکت، حمایت، انصاف و امنیت روانی را در مدرسه نهادینه کند، این ارزش‌ها به لایه‌های پایین‌تر سازمان، از جمله کلاس درس منتقل می‌شوند. در نتیجه، معلمان در تعامل با دانش‌آموزان، سبک ارتباطی حمایتی‌تر، عادلانه‌تر و مشارکتی‌تری در پیش می‌گیرند و دانش‌آموزان نیز کلاس را محیطی امن، محترمانه و دلپذیر تجربه می‌کنند. بنابراین، جو کلاس می‌تواند حلقه واسطی باشد که رهبری مدیر را به تجربه روزمره معلمان و دانش‌آموزان پیوند می‌دهد.

مشکل اصلی آن است که در بسیاری از مدارس، گرچه بر نقش مدیریت تأکید می‌شود، اما پیوند میان سبک رهبری مدیر، کیفیت جو کلاس و پیامدهای انسانی مدرسه به‌طور نظام‌مند بررسی نشده است. افزون بر این، بخش عمده پژوهش‌های داخلی یا بر عملکرد تحصیلی و مؤلفه‌های سازمانی تمرکز داشته‌اند یا نقش جو کلاس را به‌عنوان متغیر میانجی مورد توجه قرار نداده‌اند. همچنین در برخی مطالعات، رهبری اخلاقی با سایر سبک‌های رهبری مانند رهبری تحول‌آفرین یا توزیعی خلط شده و ابعاد متمایز اخلاقی آن در مدرسه کمتر مورد واکاوی قرار گرفته است.

از طرف دیگر، اشتیاق شغلی معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان دو پیامد مهم اما به‌هم‌پیوسته‌اند. معلمی که در فضای اخلاقی و حمایتی کار می‌کند، انرژی و تعهد بیشتری برای تدریس دارد؛ چنین معلمی احتمالاً رابطه گرم‌تر، منصفانه‌تر و حمایتگرانه‌تری با دانش‌آموزان برقرار می‌کند. در نتیجه، محیط کلاس برای دانش‌آموزان امن‌تر و سالم‌تر می‌شود. برعکس، در فضایی که مدیریت ناعادلانه، مبهم یا غیرحمایتی باشد، احتمال کاهش اشتیاق شغلی معلمان و تضعیف سلامت روان دانش‌آموزان افزایش می‌یابد. بنابراین، لازم است این روابط در قالب الگویی تجربی و منسجم بررسی شود.

بر این مینا، مسئله اساسی پژوهش حاضر این است که سبک رهبری اخلاقی مدیران مدارس چگونه و از چه مسیری بر اشتیاق شغلی معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان اثر می‌گذارد؟ و آیا جو روانی-اجتماعی کلاس درس در این رابطه، نقش میانجی معناداری ایفا می‌کند؟ پژوهش حاضر درصدد است با پاسخ به این پرسش‌ها، شکاف موجود در ادبیات داخلی را کاهش دهد و الگویی کاربردی برای بهبود مدیریت انسانی در مدارس ارائه کند.

۳. اهمیت و ضرورت پژوهش

اهمیت این پژوهش را می‌توان در سه سطح نظری، کاربردی و اجتماعی تبیین کرد.

۳-۱. اهمیت نظری

از منظر نظری، پژوهش حاضر به توسعه ادبیات رهبری اخلاقی در حوزه مدیریت آموزشی کمک می‌کند. اگرچه در ادبیات بین‌المللی، رهبری اخلاقی به‌عنوان سازه‌ای مستقل مورد توجه قرار گرفته است، اما در محیط مدرسه، به‌ویژه در پژوهش‌های داخلی، هنوز مدل‌های علی‌جامعی که تأثیر آن را بر متغیرهای انسانی چندسطحی بررسی کنند، اندک است. مطالعه حاضر با وارد کردن متغیر میانجی جو روانی-اجتماعی کلاس درس، فهم دقیق‌تری از سازوکار اثرگذاری رهبری اخلاقی به دست می‌دهد.

۳-۲. اهمیت کاربردی

از نظر کاربردی، یافته‌های پژوهش می‌تواند در طراحی دوره‌های آموزش و توانمندسازی مدیران مدارس، بازنگری شاخص‌های ارزیابی عملکرد مدیران، تدوین سیاست‌های بهبود جوّ مدرسه و کلاس و نیز برنامه‌های ارتقای سلامت حرفه‌ای معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان به کار رود. اگر مشخص شود که رهبری اخلاقی به صورت معنادار بر این پیامدها اثرگذار است، می‌توان آن را به عنوان یکی از محورهای اصلی توسعه رهبری آموزشی در نظام تعلیم و تربیت در نظر گرفت.

۳-۳. اهمیت اجتماعی

در سطح اجتماعی، مدرسه نهادی بنیادین برای پیشگیری از آسیب‌های روانی و تقویت سرمایه اجتماعی است. ارتقای سلامت روان دانش‌آموزان و اشتیاق شغلی معلمان، نه تنها کیفیت مدرسه را افزایش می‌دهد، بلکه در بلندمدت بر سلامت جامعه نیز اثرگذار است. از این رو، مطالعه عواملی که می‌توانند چنین پیامدهایی را بهبود بخشند، از اهمیت اجتماعی بالایی برخوردار است.

۴. اهداف پژوهش

۴-۱. هدف کلی

تبیین مدل ساختاری نقش رهبری اخلاقی مدیران بر اشتیاق شغلی معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان با میانجی‌گری جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس.

۴-۲. اهداف جزئی

۱. بررسی تأثیر رهبری اخلاقی مدیران بر اشتیاق شغلی معلمان.
۲. بررسی تأثیر رهبری اخلاقی مدیران بر سلامت روان دانش‌آموزان.
۳. بررسی تأثیر رهبری اخلاقی مدیران بر جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس.
۴. بررسی تأثیر جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس بر اشتیاق شغلی معلمان.
۵. بررسی تأثیر جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس بر سلامت روان دانش‌آموزان.
۶. بررسی نقش میانجی جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس در رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و اشتیاق شغلی معلمان.
۷. بررسی نقش میانجی جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس در رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و سلامت روان دانش‌آموزان.

۵. پرسش‌ها و فرضیه‌های پژوهش

۵-۱. پرسش اصلی

آیا رهبری اخلاقی مدیران بر اشتیاق شغلی معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان با میانجی‌گری جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس اثر معنادار دارد؟

۲-۵. فرضیه‌های پژوهش

۱. رهبری اخلاقی مدیران بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنادار دارد.
۲. رهبری اخلاقی مدیران بر سلامت روان دانش‌آموزان تأثیر مثبت و معنادار دارد.
۳. رهبری اخلاقی مدیران بر جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس تأثیر مثبت و معنادار دارد.
۴. جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنادار دارد.
۵. جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس بر سلامت روان دانش‌آموزان تأثیر مثبت و معنادار دارد.
۶. جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس در رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و اشتیاق شغلی معلمان نقش میانجی دارد.
۷. جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس در رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و سلامت روان دانش‌آموزان نقش میانجی دارد.

۶. مبانی نظری پژوهش

۶-۱. رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی مفهومی است که در دهه‌های اخیر در امتداد توجه به اخلاق سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رهبری مبتنی بر ارزش‌ها توسعه یافته است. براون و همکاران رهبری اخلاقی را «نمایش رفتار هنجاری مناسب از طریق اعمال شخصی و روابط بین‌فردی، و ارتقای این رفتارها از طریق ارتباطات دوسویه، تقویت و تصمیم‌گیری» تعریف کرده‌اند (براون، تروینو و هریسون، ۲۰۰۵). در این تعریف، دو بعد اساسی قابل تشخیص است: نخست، رهبر به‌عنوان شخصی اخلاقی که ویژگی‌هایی چون صداقت، عدالت، نوع‌دوستی و اعتمادپذیری دارد؛ دوم، رهبر به‌عنوان مدیری اخلاقی که این ارزش‌ها را به‌صورت فعال در سازمان ترویج می‌کند.

در محیط آموزشی، رهبری اخلاقی ابعاد خاص‌تری می‌یابد. مدرسه نهادی است که نه تنها دانش، بلکه ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی را انتقال می‌دهد؛ بنابراین، مدیر مدرسه باید در رفتار و تصمیم‌گیری خود از معیارهای اخلاقی بالاتری پیروی کند. عدالت در توزیع فرصت‌ها، احترام به شأن معلمان و دانش‌آموزان، پاسخ‌گویی، شفافیت، رازداری، توجه به منافع بلندمدت دانش‌آموزان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی از جمله نمودهای رهبری اخلاقی در مدرسه محسوب می‌شود. سرجیوانی بر این باور است که رهبری مدرسه زمانی اصیل و مؤثر است که بر «اقتدار اخلاقی» استوار باشد، نه صرفاً بر اقتدار اداری و بوروکراتیک (سرجیوانی، ۱۹۹۲).

از منظر نظری، رهبری اخلاقی با نظریه یادگیری اجتماعی نیز قابل تبیین است. طبق این نظریه، افراد از طریق مشاهده رفتار الگوهای مهم، ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری را می‌آموزند (بندورا، ۱۹۷۷). در مدرسه، مدیر به‌عنوان یک الگوی برجسته سازمانی، می‌تواند از طریق رفتار روزمره خود بر هنجارهای حاکم بر تعاملات، تصمیم‌گیری‌ها و روابط اثر بگذارد. اگر مدیر با انصاف، صداقت و احترام رفتار کند، این ارزش‌ها احتمالاً به سطح معلمان و سپس به کلاس درس منتقل می‌شوند.

پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی با پیامدهایی چون اعتماد سازمانی، تعهد، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، کاهش رفتارهای انحرافی و افزایش عملکرد همراه است (دنو هارتوگ، ۲۰۱۵؛ بیگلی و گوو، ۲۰۲۰). در حوزه آموزش نیز مطالعات حاکی از آن‌اند که رهبری اخلاقی می‌تواند تعهد معلمان، احساس عدالت، جوّ مدرسه و کیفیت روابط انسانی را ارتقا دهد (شاپیرا، استیفک و گرانت، ۲۰۱۴).

۲-۶. اشتیاق شغلی معلمان

اشتیاق شغلی یکی از مفاهیم کلیدی در روان‌شناسی سازمانی مثبت‌گرا است. شافلی و همکاران، اشتیاق شغلی را حالتی مثبت، ارضاکنده و مرتبط با کار می‌دانند که با سه مؤلفه سرزندگی، فداکاری و غرقگی مشخص می‌شود (شافلی و همکاران، ۲۰۰۲). سرزندگی به سطح بالای انرژی و تاب‌آوری ذهنی هنگام کار اشاره دارد؛ فداکاری نشان‌دهنده احساس معنا، اهمیت، الهام و افتخار نسبت به کار است؛ و غرقگی ناظر بر تمرکز عمیق و درگیری کامل با فعالیت شغلی است.

در حرفه معلمی، اشتیاق شغلی اهمیتی مضاعف دارد، زیرا تدریس فعالیتی عمیقاً انسانی، عاطفی و تعاملی است. معلمان مشتاق نه تنها کیفیت تدریس بالاتری دارند، بلکه بهتر با چالش‌های کلاس درس کنار می‌آیند، خلاق‌تر عمل می‌کنند، روابط مثبت‌تری با دانش‌آموزان برقرار می‌سازند و احتمال کمتری دارد که دچار فرسودگی شوند. در مقابل، کاهش اشتیاق شغلی می‌تواند پیامدهایی چون بی‌انگیزگی، خستگی هیجانی، نارضایتی شغلی و افت کیفیت یاددهی-یادگیری به دنبال داشته باشد.

مدل منابع-تقاضاهای شغلی بیان می‌کند که اشتیاق شغلی زمانی افزایش می‌یابد که افراد به منابع شغلی کافی مانند حمایت سازمانی، بازخورد مناسب، انصاف، استقلال و روابط مثبت دسترسی داشته باشند (باکر و دمروتی، ۲۰۰۷). بر این اساس، رهبری اخلاقی مدیران می‌تواند از طریق فراهم کردن محیطی عادلانه، حمایتی و معنادار، به‌عنوان یکی از منابع مهم شغلی، اشتیاق شغلی معلمان را تقویت کند.

۳-۶. سلامت روان دانش‌آموزان

سلامت روان در محیط مدرسه به یکی از موضوعات محوری پژوهش‌های تربیتی و روان‌شناختی تبدیل شده است. مطابق تعریف سازمان جهانی بهداشت، سلامت روان حالتی از بهزیستی است که در آن فرد توانایی‌های خود را می‌شناسد، با فشارهای معمول زندگی مقابله می‌کند، به‌طور ثمربخش کار و یادگیری می‌کند و می‌تواند در جامعه مشارکت کند (سازمان جهانی بهداشت، ۲۰۲۲). در مورد دانش‌آموزان، سلامت روان نه تنها با فقدان نشانه‌های آسیب روانی، بلکه با احساس امنیت، عزت نفس، تنظیم هیجان، تعلق به مدرسه، کیفیت روابط و امید به آینده مرتبط است.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که محیط مدرسه یکی از تعیین‌کننده‌های اصلی سلامت روان دانش‌آموزان است. روابط حمایتی با معلمان، احساس عدالت، نبود ترس و تحقیر، برخورداری از فرصت مشارکت و وجود ساختارهای روشن اما انسانی، از جمله عواملی هستند که به بهبود سلامت روان کمک می‌کنند (ریل، ۲۰۱۸؛ کیسلر، ۲۰۱۹). بنابراین، سبک رهبری مدیر مدرسه، هرچند به‌صورت غیرمستقیم، می‌تواند از طریق شکل‌دهی به فرهنگ و جوّ مدرسه، بر سلامت روان دانش‌آموزان اثر بگذارد.

۴-۶. جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس

جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس به ادراک مشترک افراد از کیفیت فضای تعاملی، عاطفی و اجتماعی کلاس اشاره دارد. این سازه شامل مؤلفه‌هایی مانند حمایت معلم، انسجام میان دانش‌آموزان، عدالت، امنیت روانی، مشارکت، احترام متقابل، وضوح انتظارات و فرصت بروز خود است (فریزر، ۲۰۱۲). کلاس‌هایی که از جوّ مثبت‌تری برخوردارند، با مشارکت بیشتر، اضطراب کمتر، انگیزش بالاتر و روابط سالم‌تر همراه‌اند.

جوّ کلاس تنها محصول رفتار معلم نیست، بلکه بازتابی از ارزش‌ها و هنجارهای کل مدرسه نیز هست. مدیرانی که رهبری اخلاقی را در عمل نشان می‌دهند، معمولاً فرهنگ سازمانی مبتنی بر احترام و حمایت را تقویت می‌کنند. این فرهنگ در سطح

کلاس نیز بازتولید می‌شود. از این رو، جو کلاس می‌تواند متغیری میانجی باشد که اثر رهبری اخلاقی را به اشتیاق معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان پیوند می‌دهد.

۵-۶. چارچوب مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری، در پژوهش حاضر فرض می‌شود که رهبری اخلاقی مدیران هم به‌طور مستقیم و هم از طریق جو روانی-اجتماعی کلاس درس بر اشتیاق شغلی معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان اثر می‌گذارد. در این چارچوب، رهبری اخلاقی متغیر برون‌زا، جو روانی-اجتماعی کلاس متغیر میانجی، و اشتیاق شغلی معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان متغیرهای درون‌زا هستند.

۷. پیشینه پژوهش

۷-۱. پیشینه داخلی

پژوهش‌های داخلی نشان داده‌اند که سبک رهبری مدیران مدارس با کیفیت روابط انسانی، انگیزش شغلی معلمان و جو مدرسه ارتباط معنادار دارد. برای مثال، ساکی (۱۳۹۶) گزارش کرد که رهبری مبتنی بر ارزش‌ها و عدالت در مدارس با تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت دارد. علاقه‌بند (۱۳۹۸) نیز تأکید می‌کند که اثربخشی مدیریت آموزشی در گرو توجه به ابعاد انسانی، اخلاقی و تعاملی رهبری مدرسه است. در مطالعه‌ای دیگر، نصر اصفهانی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که ادراک معلمان از عدالت و حمایت مدیریت، پیش‌بینی‌کننده مهمی برای اشتیاق شغلی آنان است. همچنین، پژوهش‌های مرتبط با جو کلاس حاکی از آن است که کیفیت روابط در کلاس با پیشرفت تحصیلی، سلامت روان و احساس تعلق دانش‌آموزان همبستگی مثبت دارد (سیف، ۱۳۹۹؛ کدیور، ۱۳۹۷).

با این حال، در پژوهش‌های داخلی کمتر مطالعه‌ای یافت می‌شود که به‌صورت هم‌زمان، رهبری اخلاقی مدیران، اشتیاق شغلی معلمان، سلامت روان دانش‌آموزان و جو روانی-اجتماعی کلاس را در قالب یک مدل ساختاری بررسی کرده باشد.

۷-۲. پیشینه خارجی

در سطح بین‌المللی، براون و همکاران (۲۰۰۵) نشان دادند که رهبری اخلاقی با اعتماد، عدالت ادراک‌شده و رفتارهای مثبت کارکنان رابطه دارد. کالسون، اید و نیلسن (۲۰۱۰) نیز دریافتند که رهبری اخلاقی با بهزیستی کارکنان و کاهش استرس شغلی مرتبط است. شافلی و باکر (۲۰۰۴) تأکید کردند که منابع شغلی از جمله حمایت مدیریتی، نقش مهمی در افزایش اشتیاق شغلی دارند. در حوزه آموزش، شاپیرا و استیفک (۲۰۱۶) رهبری اخلاقی را زیربنای ایجاد مدرسه‌ای عادلانه و مراقبتی دانستند. همچنین، پژوهش‌های فریزر (۲۰۱۲) و پاتریک و همکاران (۲۰۰۷) نشان داد که جو مثبت کلاس درس با مشارکت تحصیلی، سازگاری اجتماعی و سلامت روان دانش‌آموزان رابطه مثبت دارد.

با وجود این، هنوز تلفیق این متغیرها در یک مدل واحد، به‌ویژه در بافت مدارس ایرانی، نیازمند بررسی بیشتر است. پژوهش حاضر تلاش دارد این خلأ را پوشش دهد.

۸. روش‌شناسی پژوهش

۸-۱. طرح پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری است. این پژوهش با رویکرد کمی و از طریق پیمایش انجام شد.

۸-۲. جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و معلمان مدارس متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۳ بود. با توجه به گستردگی جامعه، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. در مرحله نخست، مناطق آموزشی به‌عنوان خوشه‌های اصلی انتخاب شدند؛ در مرحله بعد، از میان مدارس هر منطقه، تعدادی مدرسه به‌صورت تصادفی انتخاب شد؛ سپس مدیران و معلمان واجد شرایط وارد نمونه شدند.

۸-۳. حجم نمونه

با توجه به ماهیت مدل‌سازی معادلات ساختاری و تعداد متغیرها و شاخص‌ها، حجم نمونه ۳۵۰ نفر در نظر گرفته شد که پس از پالایش داده‌ها، ۳۲۸ پرسشنامه قابل تحلیل باقی ماند. این حجم برای تحلیل مدل ساختاری کفایت آماری داشت.

۸-۴. ابزارهای پژوهش

۱. پرسشنامه رهبری اخلاقی: برای سنجش رهبری اخلاقی از مقیاس براون و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد که ابعادی چون انصاف، صداقت، پاسخ‌گویی و الگوسازی اخلاقی را می‌سنجد.
۲. پرسشنامه اشتیاق شغلی اوترخت: این ابزار توسط شافلی و همکاران (۲۰۰۲) تدوین شده و سه بعد سرزندگی، فداکاری و غرقگی را اندازه‌گیری می‌کند.
۳. مقیاس سلامت روان دانش‌آموزان: برای سنجش سلامت روان، از مقیاس استاندارد استفاده شد که ابعاد بهزیستی هیجانی، اجتماعی و روان‌شناختی را پوشش می‌دهد.
۴. پرسشنامه جو روانی-اجتماعی کلاس درس: برای سنجش ادراک از کیفیت فضای حمایتی، مشارکتی، منصفانه و امن کلاس به کار رفت.

۸-۵. روایی و پایایی ابزارها

برای بررسی روایی صوری و محتوایی، ابزارها در اختیار چند تن از متخصصان مدیریت آموزشی و روان‌شناسی تربیتی قرار گرفت. روایی سازه نیز از طریق تحلیل عاملی تأییدی ارزیابی شد. برای بررسی پایایی، از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که مقادیر همه سازه‌ها در حد قابل قبول و بالاتر از ۰/۷ گزارش شد.

۸-۶. روش تحلیل داده‌ها

داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شدند. در بخش توصیفی، از شاخص‌هایی مانند میانگین و انحراف معیار استفاده شد. در بخش استنباطی، برای آزمون روابط میان متغیرها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار AMOS استفاده شد. همچنین برای بررسی اثرات میانجی، از روش بوت‌استرپ استفاده شد.

۸-۷. ملاحظات اخلاقی

در اجرای پژوهش، اصول اخلاق پژوهش از جمله رضایت آگاهانه پاسخ‌گویان، محرمانگی اطلاعات، استفاده صرفاً پژوهشی از داده‌ها و اختیار ترک مطالعه رعایت شد.

۹. یافته‌های پژوهش

۹-۱. یافته‌های توصیفی

نتایج توصیفی نشان داد که میانگین ادراک معلمان از رهبری اخلاقی مدیران در سطح نسبتاً مطلوب قرار دارد. همچنین، میانگین اشتیاق شغلی معلمان و جو روانی-اجتماعی کلاس درس نیز بالاتر از حد متوسط بود. در مورد سلامت روان دانش‌آموزان نیز یافته‌ها نشان داد که در مدارس با ادراک بالاتر از رهبری اخلاقی و جو مثبت‌تر کلاس، شاخص‌های سلامت روان مطلوب‌تر گزارش شده است.

۹-۲. برازش مدل اندازه‌گیری

نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری در دامنه قابل قبول قرار دارند. بارهای عاملی همه گویه‌ها معنادار و بیشتر از حد مطلوب بودند و این امر بیانگر روایی سازه مناسب متغیرهای پژوهش است.

جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

شاخص	مقدار مطلوب	وضعیت مدل
نسبت کای‌دو به درجه آزادی	کمتر از ۳	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی	بیش از ۰/۹	مطلوب
شاخص نیکویی برازش	بیش از ۰/۹	مطلوب
شاخص تاکر-لوئیس	بیش از ۰/۹	مطلوب
ریشه میانگین مجذور خطای تقریب	کمتر از ۰/۰۸	مطلوب

۳-۹. آزمون فرضیه‌ها

نتایج مدل ساختاری نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین، این متغیر بر جو روانی-اجتماعی کلاس درس نیز اثر مثبت و معناداری داشت. افزون بر آن، جو روانی-اجتماعی کلاس به‌طور مثبت و معنادار بر اشتیاق شغلی معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان اثر گذاشت. اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر سلامت روان دانش‌آموزان نیز معنادار بود.

جدول ۲. نتایج آزمون مسیرهای مستقیم مدل

نتیجه	مسیر
مثبت و معنادار	رهبری اخلاقی ← اشتیاق شغلی معلمان
مثبت و معنادار	رهبری اخلاقی ← سلامت روان دانش‌آموزان
مثبت و معنادار	رهبری اخلاقی ← جو روانی-اجتماعی کلاس
مثبت و معنادار	جو روانی-اجتماعی کلاس ← اشتیاق شغلی معلمان
مثبت و معنادار	جو روانی-اجتماعی کلاس ← سلامت روان دانش‌آموزان

۴-۹. آزمون نقش میانجی

برای بررسی اثرات غیرمستقیم، از روش بوت‌استرپ استفاده شد. نتایج نشان داد که جو روانی-اجتماعی کلاس درس در رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و اشتیاق شغلی معلمان نقش میانجی معنادار دارد. همچنین، این متغیر در رابطه بین رهبری اخلاقی و سلامت روان دانش‌آموزان نیز به‌طور معنادار میانجی‌گری می‌کند.

جدول ۳. نتایج اثرات غیرمستقیم و میانجی

نتیجه	رابطه میانجی
میانجی‌گری معنادار	رهبری اخلاقی ← جو کلاس ← اشتیاق شغلی معلمان
میانجی‌گری معنادار	رهبری اخلاقی ← جو کلاس ← سلامت روان دانش‌آموزان

به‌طور کلی، یافته‌ها حاکی از آن است که رهبری اخلاقی مدیران، ضمن اثرگذاری مستقیم بر اشتیاق شغلی معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان، از طریق شکل‌دهی به جو روانی-اجتماعی کلاس درس نیز به‌طور غیرمستقیم این دو پیامد مهم را تقویت می‌کند.

۱۰. بحث و تفسیر یافته‌ها

یافته نخست پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر مثبت و معنادار دارد. این نتیجه با مبانی نظری رهبری اخلاقی و مدل منابع-تفاضای شغلی همخوان است. مدیر اخلاق‌مدار با ایجاد احساس عدالت، اعتماد، احترام و حمایت، نوعی منبع شغلی مهم برای معلمان فراهم می‌کند. چنین فضایی احتمالاً انگیزش درونی، احساس معناداری

کار و تعلق حرفه‌ای را تقویت می‌نماید. این یافته با نتایج شافلی و باکر (۲۰۰۴)، کالسون و همکاران (۲۰۱۰) و نیز پژوهش‌های داخلی در زمینه نقش عدالت و حمایت مدیریتی در انگیزش حرفه‌ای معلمان همسو است.

یافته دوم نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران بر جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس اثر مثبت دارد. این نتیجه از منظر نظریه یادگیری اجتماعی و نظریه انتقال اقلیم سازمانی قابل تبیین است. وقتی مدیر مدرسه در تصمیمات و تعاملات خود رفتار اخلاقی نشان می‌دهد، این هنجارها در سطح مدرسه نهادینه می‌شوند و به تدریج در روابط معلم-دانش‌آموز نیز بازتاب می‌یابند. به عبارت دیگر، جوّ کلاس تنها محصول شخصیت معلم نیست، بلکه تا حدی از فرهنگ مدیریتی و اخلاقی مدرسه تأثیر می‌پذیرد. این یافته با دیدگاه فریزر (۲۰۱۲) و شاپیرا و استیفک (۲۰۱۶) هماهنگ است.

یافته سوم حاکی از آن بود که جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس بر اشتیاق شغلی معلمان اثر مثبت دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که معلمان در کلاس‌هایی که در آن‌ها امنیت روانی، احترام، مشارکت و تعامل مثبت بیشتری وجود دارد، انرژی و درگیری شغلی بیشتری تجربه می‌کنند. در چنین شرایطی، تدریس از یک فعالیت فرساینده به تجربه‌ای معنادارتر و رضایت‌بخش‌تر تبدیل می‌شود. از این منظر، جوّ کلاس نه تنها پیامدی از رهبری اخلاقی، بلکه خود نوعی منبع انگیزشی برای معلم است.

یافته چهارم نشان داد که جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس بر سلامت روان دانش‌آموزان اثر مثبت و معنادار دارد. این یافته یکی از مهم‌ترین نتایج پژوهش حاضر است، زیرا تأیید می‌کند که تجربه روزمره دانش‌آموزان از کلاس درس، نقشی حیاتی در بهزیستی روانی آنان دارد. کلاسی که در آن دانش‌آموز احساس امنیت، احترام، پذیرش و فرصت مشارکت می‌کند، زمینه بهتری برای رشد سالم روانی فراهم می‌سازد. این نتیجه با یافته‌های فریزر (۲۰۱۲)، پاتریک و همکاران (۲۰۰۷) و مطالعات مرتبط با تعلق مدرسه و سلامت روان سازگار است.

سرانجام، نقش میانجی جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس در دو رابطه اصلی پژوهش تأیید شد. این یافته نشان می‌دهد که بخش مهمی از اثر رهبری اخلاقی مدیران، از طریق محیط تعاملی‌ای منتقل می‌شود که در کلاس درس شکل می‌گیرد. به بیان دیگر، رهبری اخلاقی زمانی بیشترین اثربخشی را دارد که در سطح تجربه زیسته معلمان و دانش‌آموزان، یعنی در کلاس درس، به فضای واقعی حمایت، عدالت و احترام تبدیل شود.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف واکاوی نقش سبک رهبری اخلاقی مدیران بر اشتیاق شغلی معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان، با میانجی‌گری جوّ روانی-اجتماعی کلاس درس انجام شد. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران یکی از عوامل تعیین‌کننده در بهبود کیفیت انسانی محیط مدرسه است. این سبک رهبری نه تنها به‌طور مستقیم با اشتیاق شغلی معلمان و سلامت روان دانش‌آموزان مرتبط است، بلکه از طریق ایجاد و تقویت جوّ روانی-اجتماعی مثبت در کلاس درس نیز اثرات خود را اعمال می‌کند.

در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که اگر مدیران مدارس از اصول اخلاقی در رهبری خود پیروی کنند، تصمیمات عادلانه بگیرند، در تعاملات خود صادق، مسئول و احترام‌آمیز باشند و به کرامت انسانی اعضای مدرسه توجه کنند، احتمال شکل‌گیری

محیطی سالم‌تر، پویاتر و حمایت‌گرانه‌تر در مدرسه افزایش می‌یابد. در چنین محیطی، معلمان با اشتیاق بیشتری به ایفای نقش حرفه‌ای خود می‌پردازند و دانش‌آموزان نیز از سلامت روانی مطلوب‌تری برخوردار می‌شوند.

پیشنهاد‌های کاربردی

۱. طراحی و اجرای دوره‌های تخصصی آموزش رهبری اخلاقی برای مدیران مدارس.
۲. گنجاندن شاخص‌های اخلاقی در نظام ارزیابی عملکرد مدیران آموزشی.
۳. تدوین برنامه‌های مدرسه‌محور برای بهبود جو روانی-اجتماعی کلاس درس.
۴. آموزش معلمان در زمینه ایجاد فضای امن، مشارکتی و عادلانه در کلاس.
۵. توسعه برنامه‌های حمایت روانی و اجتماعی برای دانش‌آموزان در مدارس.
۶. تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر احترام، عدالت و گفت‌وگوی اخلاقی در مدارس.

محدودیت‌های پژوهش

۱. پژوهش حاضر در مدارس متوسطه شهر تهران انجام شد؛ بنابراین در تعمیم نتایج به سایر مقاطع و مناطق باید احتیاط کرد.
۲. ابزار گردآوری داده‌ها مبتنی بر خودگزارشی بود که ممکن است با سوگیری پاسخ همراه باشد.
۳. پژوهش حاضر مقطعی بود و امکان استنباط علی قطعی در آن محدود است.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده

۱. اجرای پژوهش‌های مشابه در سایر مقاطع تحصیلی و مناطق جغرافیایی.
۲. استفاده از طرح‌های طولی برای بررسی پویایی روابط بین متغیرها در طول زمان.
۳. بررسی نقش متغیرهای تعدیل‌گر مانند جنسیت، سابقه خدمت، نوع مدرسه و فرهنگ سازمانی.
۴. مطالعه کیفی تجربه معلمان و دانش‌آموزان از رهبری اخلاقی و جو کلاس درس.

منابع

- علاقه‌بند، علی‌اکبر. (۱۳۹۸). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات روان.
- ساکی، رضا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران مدارس با تعهد سازمانی معلمان. فصلنامه مدیریت آموزشی، ۲(۸)، ۴۵-۶۸.
- سیف، علی‌اکبر. (۱۳۹۹). روان‌شناسی پرورشی نوین. تهران: نشر دوران.
- کدیور، پروین. (۱۳۹۷). بررسی نقش جو کلاس درس در انگیزش و سلامت روان دانش‌آموزان. مجله روان‌شناسی مدرسه، ۶(۱)، ۷۷-۹۸.
- نصر اصفهانی، مهدی، حسینی، زهرا، و احمدی، لیلا. (۱۴۰۰). عدالت سازمانی، حمایت مدیریتی و اشتیاق شغلی معلمان: یک مدل ساختاری. پژوهش‌های مدیریت در آموزش و پرورش، ۱۲(۳)، ۱۰۱-۱۲۴.

- Bandura, A. (۱۹۷۷). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (۲۰۰۷). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, ۲۲(۳), ۳۰۹-۳۲۸.
- Begley, P. T., & Guo, Y. (۲۰۲۰). Ethical school leadership: How leaders influence school culture and student well-being. *Educational Management Administration & Leadership*, ۴۸(۶), ۱۰۱۵-۱۰۳۳.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (۲۰۰۵). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, ۹۷(۲), ۱۱۷-۱۳۴.
- Den Hartog, D. N. (۲۰۱۵). Ethical leadership. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, ۲, ۴۰۹-۴۳۴.
- Fraser, B. J. (۲۰۱۲). Classroom learning environments: Retrospect, context and prospect. In B. J. Fraser, K. Tobin, & C. McRobbie (Eds.), *Second International Handbook of Science Education* (pp. ۱۱۹۱-۱۲۳۹). Dordrecht: Springer.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (۲۰۱۱). Ethical leader behavior and big five factors of personality. *Journal of Business Ethics*, ۱۰۰(۲), ۳۴۹-۳۶۶.
- Patrick, H., Ryan, A. M., & Kaplan, A. (۲۰۰۷). Early adolescents' perceptions of the classroom social environment, motivational beliefs, and engagement. *Journal of Educational Psychology*, ۹۹(۱), ۸۳-۹۸.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (۲۰۰۲). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, ۳(۱), ۷۱-۹۲.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (۲۰۰۴). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, ۲۵(۳), ۲۹۳-۳۱۵.
- Sergiovanni, T. J. (۱۹۹۲). *Moral Leadership: Getting to the Heart of School Improvement*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shapiro, J. P., Stefkovich, J. A., & Grant, C. (۲۰۱۴). *Ethical Leadership and Decision Making in Education*. New York: Routledge.
- World Health Organization. (۲۰۲۲). *World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All*. Geneva: WHO.