

مدلسازی تاثیر رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی آوای سازمانی

زهرا محمدی^۱، علی شوقی^۲، اسرافیل شبانی^۳، پریسا ایمانی^۴

تاریخ دریافت: ۱۰ اردیبهشت ۱۴۰۲ تاریخ پذیرش: ۲۰ خرداد ۱۴۰۲

چکیده

سازمان‌های امروزی به کارمندان با انرژی و علاقمند نیاز دارند افرادی که نسبت به کارشان شوق و احساس خوب بالایی دارند. به عبارتی، کارمندان علاقمند به طور کامل جذب کارشان می‌شوند و فعالیت‌های کاریشان را به شکل مناسبی انجام می‌دهند. هدف پژوهش حاضر مدلسازی تاثیر رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی آوای سازمانی می‌باشد. هدف پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ نوع و روش پژوهش، همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق را کلیه‌ی آموزگاران زن و مرد مقطع ابتدایی شهرستان نمین به تعداد ۳۵۰ نفر تشکیل می‌دهند که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به تدریس می‌باشند. نمونه آماری پژوهش با استفاده از جدول مورگان و از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای یک مرحله‌ای که در این روش، فهرست مدارس تنظیم گردید و به عنوان خوشه در نظر گرفته شدند و از بین آن‌ها مدرسه‌ها به طور تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها به طور تصادفی در بین ۱۸۳ نفر از معلمان این مدارس توزیع گردید. در این پژوهش جهت جمع آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی با میانجی آوای سازمانی به ترتیب با مقدار ضرایب مسیر ۰/۲۹ و ۰/۲۴ بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر غیر مستقیم دارند. همچنین آوای سازمانی با مقدار ضریب مسیر ۰/۶۸، با مقدار $t=4/73$ بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر مستقیم دارد. به طور کلی سازمان‌های آموزشی برای بهبود اشتیاق شغلی بهتر است فرهنگ اخلاقی را در سازمان نهادینه کرده و سبک رهبری اخلاقی را بکار ببندند.

۱ کارشناسی ارشد ادبیات فارسی، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات (نویسنده مسئول).

۲ کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان اردبیل

۳ کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان اردبیل

۴ کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان بنت الهدی صدر اردبیل

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، فرهنگ اخلاقی، آوای سازمانی، اشتیاق شغلی

۱- مقدمه

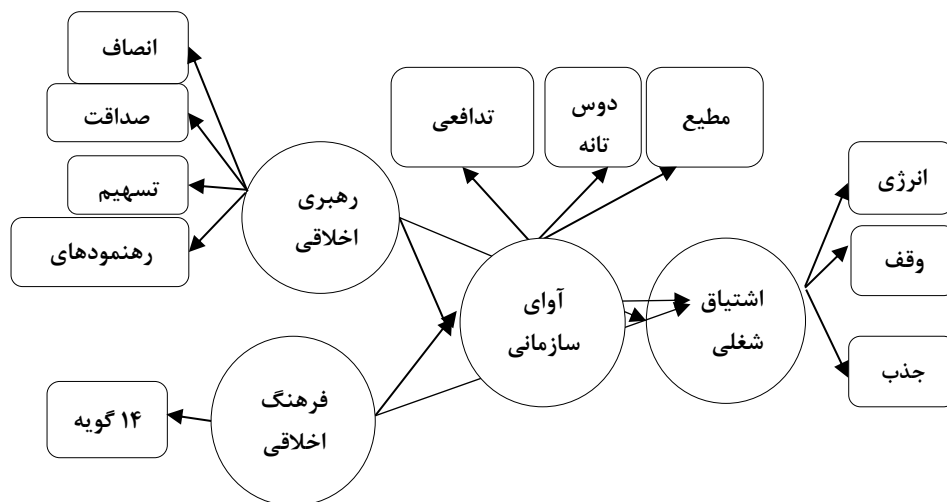
مهم‌ترین نهاد اجتماعی که از درون جامعه برآمده، آموزش و پرورش است؛ که تأثیر آن بر پیشرفت اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه کاملاً مشخص است. از میان سازمان‌های مختلفی که به طور رسمی در آموزش و پرورش فعال هستند، آموزشگاه‌ها در دستیابی به اهداف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به عنوان یک سازمان اثربخش اجتماعی نقش مهمی ایفا می‌کنند و برای رسیدن به این اهداف باید محیط‌های شاد ایجاد گردد و با خشنودی و رضایت مدیران و معلمان همراه باشد (Cablei, 2000). مهم‌ترین عامل توسعه‌ی نظام تعلیم و تربیت جامعه، وجود معلمان با انگیزه و مؤثر است. معلمان عامل اصلی فرایند آموزش و یادگیری هستند و می‌توانند با داشتن سطح بالای انگیزه، روحیه و رضایت خاطر، تأثیرگذاری سیستم آموزش و پرورش کشور را تضمین نمایند (Hajloo, Sobhi Gharamaleki, Amel Hoshmand, 2013). در سال‌های گذشته به دلیل عواملی مانند افزایش رقابت جهانی، تغییرات ناهنگام و نیاز به کیفیت کالا و خدمات و منابع کمیاب، سازمان‌ها تحت فشار زیادی قرار دارند. بعد از سال‌ها مشاهده و تجربه، مدیران سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که اگر سازمانی بخواهد در رأس اقتصاد و تجارت باشد و رقابت پذیر باشد، باید نیرویی ماهر، متفکر، ایده پرداز، خلاق و با انگیزه داشته باشد به عبارتی موهبت واقعی یک سازمان منابع انسانی آن است (Sajedi, Omidvari, 2014, quoted by Sadri Nobakht, 2006). از آنجا که منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه و منبع اصلی توانایی رقابتی است و توانایی‌های اساسی هر سازمان را خلق می‌کند، یکی از بهترین راه‌ها برای دستیابی به توانایی رقابت‌پذیری در شرایط حاضر، کارآیی معلمان است. پیوستگی در برنامه‌های بهسازی منابع انسانی به تهیه‌ی برنامه‌های توانمندسازی معلمان نیاز دارد، که در آن اخلاق کاری و اشتیاق شغلی نقش مهمی در به هم پیوستگی و یکپارچه‌سازی این برنامه‌ها دارند و مدلی مناسب برای توانمندسازی معلمان فراهم می‌کند (Tazekar, 2018). سازمان‌های آموزشی با معلمان توانمند، متعهد، ماهر و با انگیزه می‌توانند با شرایط متغیر سازگار شده و رقابت کنند (Iranzadeh, Babaei Heravi, 2009:56).

سازمان‌های آموزشی برای پویا نگه‌داشتن معلمان دانش‌گرا، با ارزش و با استعداد خود باید به سازه‌ی دیگر یعنی اشتیاق شغلی توجه خاصی داشته باشند. اشتیاق شغلی یک متغیر مهم و مثبت در سلامت معلمان است. برای سازمان‌های آموزشی مهم است که چگونه میزان اشتیاق معلمان خود را افزایش دهند. با ایجاد شور و شوق به کار، به هم پیوستگی و اتحاد بین معلمان و سازمان ایجاد می‌شود که نتایج خوب را برای فرد و سازمان به همراه دارد (Kohansal Zaidi et al., 2017). به طور کلی، معلمان مشتاق کاملاً جذب شغل خود شده و کار خود را به خوبی انجام می‌دهند (Hojjati, 2018). یکی از عوامل تأثیر گذار بر اشتیاق شغلی، سبک رهبری است. انتظار می‌رود که معلمان در سازمان مورد احترام و درک خوبی باشند. معلمان دوست دارند قابل اعتماد بودن، احساس صداقت، درستکاری، اعتماد به نفس و این که جزئی از سازمان هستند را احساس کنند. بنابراین رهبر فردی است که چنین شرایطی را ایجاد می‌کند و رهبران در مراتب مختلف سازمان نقش

مهمی در پیشرفت و استمرار فضا و رفتار اخلاقی دارند. از طرفی در سال‌های گذشته کثر رفتاری‌های اخلاقی رهبران، تبعیض، نابرابری و منحرف کردن موضوعات در سازمان‌های اقتصادی، دولتی و کلیسا در اخبار جهان مطرح شده است و سرانجام توجه عموم مردم را به طرف رهبری اخلاقی جلب کرده است (Karimi et al., 2018, quoted by Sorani Yancheshmeh, 2014). به همین خاطر به نظر می‌رسد که برای سازمان ضروری است که جهت ادامه حیات خود، رهبری اخلاقی را به کار بسته و بستر مناسب برای ابراز عقاید، ایده‌ها و نظرات توسط کارکنان، را فراهم سازد. و از آنجایی که معلم با موقعیت‌های آموزشی، استعدادها و شایستگی‌های گوناگونی روبه‌رو می‌شود، و هدف غایی آموزش و پرورش رشد و شکوفایی همه جانبه فراگیران است، لذا باید به ایده‌ها، اندیشه‌ها، نظرات و پیشنهادهای آنها توجه داشت و از اطلاعاتی که آنان ارائه می‌دهند در فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی و درسی استفاده کرد و همچنین آنها را در فرآیندهای تصمیم‌گیری مشارکت داد تا از این طریق بتوان زمینه رشد و توسعه حرفه‌ای آنان را فراهم ساخت. گاهی اوقات سازمان‌ها نسبت به خود چیزی نمی‌داند، چرا که آگاهی‌ها بصورت شناختی در اختیار افراد قرار دارد. و یکی از مهم‌ترین مسائلی که در این زمینه مطرح می‌شود تصمیم افراد است مبنی بر اینکه آیا دانش و اطلاعات خود را در اختیار سازمان‌ها و مدیران قرار دهند یا نه. در بسیاری از مواقع کارکنان در سازمان‌ها، اطلاعاتی در زمینه مشکلات و مسائل سازمانی دارند، اما ممکن است بستر مناسب برای بیان ایده‌ها و اندیشه‌ها وجود نداشته و یا اینکه خود کارکنان تمایل به ابراز نظر نداشته باشند که در این صورت سکوت سازمانی رخ می‌دهد (زارع متین، ۱۳۹۳).

در عصر حاضر گوش سپردن به ایده‌ها، اندیشه‌ها، اطلاعات و نظرات کارکنان برای سازمان‌ها بسیار اهمیت دارد، چرا که بیان این ایده‌ها و نظرات می‌تواند از یک طرف بعنوان راهبردی برای حل مسائل و پیچیدگی‌های سازمان باشد و از طرفی دیگر نماینگر علایق و خواسته‌های آنان باشد تا از این طریق برای مدیریت پیامی را ارسال کنند تا شرایط را برای اثربخشی هر چه بیشتر آنان فراهم سازند (ون دالین، لیپین، ۱۹۹۸). آوای سازمانی می‌تواند عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی را تحت پوشش قرار دهد، بنابراین شناسایی موانع بروز آوای سازمانی و تلاش برای رفع آنها اهمیت بسزایی دارد تا از این طریق بتوان پدیده سکوت در سازمان را شکست و سازمان را بسوی نوآوری و خلاقیت و حل مشکلات سوق داد (افخمی اردکانی، و خلیلی صدر آباد، ۱۳۹۱). زند کریمی (2019) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی معلمان نشان داد که رهبری اخلاقی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی موجب افزایش تسهیم دانش در میان معلمان می‌شود. در پژوهش تازه کار (2018) با موضوع بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی بر توانمندسازی کارکنان نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی با توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. سورانی یانچشمه (2018) در

پژوهشی تاثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی را مورد بررسی قرار داد و یافته‌ها نشان دادند که با توجه به نقش میانجی جو سازمانی، رهبری اخلاقی و مولفه‌های آن بر اشتیاق شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارند. هماینی دمیرچی و همکاران (2018) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تحول آفرین و درگیری شغلی کارکنان با میانجی‌گری اشتیاق شغلی نشان دادند که رابطه متقابل هر سه متغیر رهبری تحول آفرین و اشتیاق شغلی و درگیری شغلی با همدیگر مثبت و معنی‌دار است. رحیمی نژاد و همکاران (2017) در پژوهشی با عنوان کارکردهای رهبری اخلاقی و رهبری حمایتی برای سرمایه روانشناختی و اثربخشی سازمانی، نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی و رهبری حمایتی با سرمایه روانشناختی و سرمایه روانشناختی و رهبری حمایتی با اثربخشی سازمانی دارای رابطه مستقیم و معنادار هستند. با توجه به پیشینه پژوهشی موضوع تحقق حاضر محقق در نظر دارد به بررسی تاثیر رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی آوای سازمانی بپردازد و به سوال اساسی پژوهش مبنی بر اینکه آیا مدل مفهومی ارائه شده با توجه به داده‌های به دست آمده برآزش دارد؟ پاسخ دهد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۲- اهمیت و ضرورت پژوهش

با بررسی‌های صورت گرفته در مورد تاثیرگذاری آوای سازمانی بر عملکرد، مشخص شده که آوای نوع دوستانه و آوای مطیع بر عملکرد تاثیرگذار هستند. آوای نوع دوستانه بر عملکرد تاثیر مثبت دارد. زمانی که کارکنان با هدف نفع‌رسانی به سازمان و دیگر همکاران به بیان ایده‌ها و نظرات خود می‌پردازند، باعث بهبود عملکرد می‌شوند. به عبارتی زمانی که کارکنان به دلیل احساس ترس یا ناتوانی در ایجاد تغییر و یا بی‌فایده بودن

نظریه‌های خلاقانه امتناع نکنند و مشتاقانه به ابراز نظر بپردازند، باعث بهبود عملکرد کارکنان خواهد شد (دوستار و همکاران، ۱۳۹۵). اهمیت دادن به ایده‌ها و اظهارات کارکنان نه تنها موجب ارتقا اعتماد به نفس آنان می‌شود، بلکه نشانه احترام و حفظ حرمت آنان نیز محسوب می‌شود، و بدین طریق مقاومت در برابر تغییر را نیز کاهش می‌دهد (خاچیان، منوچهری، اکبرزاده، ۲۰۱۲). همس (۲۰۱۲) در پژوهشی به درک کارکنان از آوای سازمانی و اهمیت آن در سازمان پرداخت و نشان داد پیامدهای هر امری در سازمان بطور مثبتی با آوای کارکنان در ارتباط بوده و پذیرش و درک جو آوای سازمانی توسط مدیران در سازمان‌ها مولفه‌ای بسیار مهم در اثربخشی سازمانی به حساب می‌آید. نتایج پژوهشی (دوستار و همکاران، ۱۳۹۵) نیز بیان کرده‌اند که رهبری اخلاقی بر آوای نوع دوستانه تاثیرگذار بوده؛ بطوری که هر اندازه سبک رهبری، به سمت اخلاقیات حرکت کند کارکنان بیشتر به اظهار نظر و بیان ایده‌های خلاقانه خود با هدف تحقق اهداف سازمانی خواهند پرداخت (دوستار و همکاران، ۱۳۹۵). گرینگ و ادواردز (۲۰۰۹) در پژوهشی به اهمیت آوای سازمانی کارکنان و تاثیر آن در تصمیمات سازمانی پرداخته‌اند و سکوت سازمانی را بعنوان پدیده‌ای معرفی کرده‌اند که مانع اثربخشی سازمانی می‌شود (قنبری، زندی، محمدی و احمدیان فر، ۱۳۹۴). نتایج بدست آمده از پژوهش (مهاجران و دیوبند، ۱۳۹۶) حاکی از آن است که عدم پایبندی رهبران به نظام ارزش‌های اخلاقی می‌تواند نتایج مخربی همچون سکوت سازمانی و عدم خلاقیت را در پی داشته باشد. همچنین رابطه معکوس و معناداری بین شیوه‌های رهبری اخلاقی با سکوت سازمان و همبستگی مثبت و معناداری بین سبک رهبری اخلاقی و خلاقیت کارکنان وجود دارد. هر اندازه سبک رهبری در سازمان‌ها به اخلاق مداری گرایش داشته باشد، کارکنان در ارتباط با رهبر و یا با همدیگر احساس اعتماد بیشتری کرده و به بیان نظرات و پیشنهادات خود در جهت حل مسائل سازمانی برانگیخته خواهند شد و با تشریک مساعی در فرآیند تصمیم‌گیری جهت تحقق اهداف سازمانی و حیطه شغلی خود توانمندی‌های خود را نمایان خواهند کرد (مهاجران و دیوبند، ۱۳۹۶). انتظارات بالای مشتریان و توجه زیاد آنان بر کیفیت که نشانگر تغییرات دائمی و پیوسته است، به شکل فزاینده‌ای خواهان کارکنانی هستند که خلاق باشند، اظهار نظر کنند و مسئولیت‌پذیر باشند. مدیران برای تصمیمات اثربخش، پاسخگویی مناسب به موقعیت پویای سازمان و اصلاح مشکلات، به اطلاعات سطوح پایین احتیاج دارند. کارکنان، بیشتر اوقات تمایلی ندارند این اطلاعات را عرضه کنند و چه بسا همین، از دلایل شکست برنامه‌های مدیریت تغییر باشد. از این رو، عدم بروز آوای سازمانی می‌تواند یک فرآیند ناکارا باشد که می‌تواند شکل‌های متفاوتی به خود گیرد؛ از قبیل: سکوت جمعی در جلسات، ارائه طرح‌های پیشنهادی اندک، سطح پایین آوای جمعی (جباری، مرادی، کاظمی، ۱۳۹۴).

۳-۱- اهداف کلی

۱. بررسی برآزش مدل مفهومی ارائه شده.
۲. تعیین تاثیر رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی آوای سازمانی

۳-۲- اهداف جزئی:

۱. بررسی برآزش مدل مفهومی ارائه شده
۲. تعیین اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان
۳. تعیین اثر مستقیم فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان
۴. تعیین اثر مستقیم آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان
۵. تعیین اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی آوای سازمانی

۴- سوال و فرضیه‌های پژوهش

۱. رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان اثر مستقیم دارد.
۲. فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان اثر مستقیم دارد.
۳. آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان اثر مستقیم دارد.
۴. رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی آوای سازمانی اثر غیرمستقیم دارد.
۵. آیا مدل مفهومی ارائه شده برآزش دارد؟

۵- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ نوع و روش پژوهش، همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق را کلیه‌ی آموزگاران زن و مرد مقطع ابتدایی شهرستان؟ به تعداد ۳۵۰ نفر تشکیل می‌دهند که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ مشغول به تدریس می‌باشند. نمونه آماری پژوهش با استفاده از جدول مورگان و از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای یک مرحله‌ای که در این روش، فهرست مدارس تنظیم گردید و به عنوان خوشه در نظر گرفته شدند و از بین آن‌ها مدرسه‌ها به طور تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها به طور تصادفی در بین ۱۸۳ نفر از معلمان این مدارس توزیع گردید. در این پژوهش جهت جمع آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه با مشخصات زیر استفاده شده است:

پرسشنامه رهبری اخلاقی: پرسشنامه رهبری اخلاقی کالشوون (۲۰۱۱) شامل ۲۳ گویه است و در چهار بعد صداقت (گویه‌های ۱،۲،۳،۴)، تسهیم قدرت (گویه‌های ۵،۶،۷،۸،۹،۱۰)، رهنمودهای اخلاقی (گویه‌های ۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷) و انصاف (گویه‌های ۱۸،۱۹،۲۰،۲۱،۲۲،۲۳) رهبری اخلاقی را می‌سنجد. طیف

پاسخگویی آن ۵ گزینه‌ای و از نوع لیکرت و طیف کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) را در بر می‌گیرد. روایی محتوایی توسط اساتید و متخصصان علوم تربیتی تایید شده و ضریب پایایی این پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۴ می‌باشد.

آوای سازمانی: برای سنجش آوای سازمانی از پرسشنامه زهیر و اردوقان (۲۰۱۱) استفاده شد که سه مولفه آوای مطیع (گویه‌های ۱-۵)، آوای تدافعی (گویه‌های ۶-۱۰) و آوای نوع دوستانه (گویه‌های ۱۱-۱۵) را در بر می‌گیرد که هر کدام پنج گویه را شامل می‌شود و در مجموع آوای کارکنان از ۱۵ گویه تشکیل شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه در مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می‌باشد. روایی پرسشنامه توسط متخصصین به اثبات رسیده و پایایی آن در پژوهش عزیزیان کهن (۱۳۹۷)، تحت عنوان تاثیر عدالت بر تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای آوای سازمانی، ۸۶٪ می‌باشد.

فرهنگ اخلاقی: برای سنجش فرهنگ اخلاقی از پرسشنامه بکارگیری شده در تحقیق گوبل و همکاران (۲۰۱۱)، تحت عنوان نفوذ فرهنگ اخلاقی در انتخاب منابع پایدار اقتباس شده است. پرسشنامه شامل ۱۴ گویه (۳۹-۵۲) در خصوص سنجش میزان نفوذ مولفه‌های فرهنگ اخلاقی با مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای روی پیوستار کاملاً مخالف تا کاملاً موافق طراحی شده که در آن نمره ۵ نشان دهنده نظر کاملاً موافق، نمره ۴ نظر موافق، نمره ۳ بی تفاوت، نمره ۲ نظر مخالف، نمره ۱ نظر کاملاً مخالف است. روایی پرسشنامه توسط چهار نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه تایید شده و پایایی آن در پژوهش سید زین العابدین سادات مدینه (۱۳۹۴)، تحت عنوان تاثیر نفوذ فرهنگ اخلاقی بر نگرش مدیران در تامین مالی به منظور ایجاد درآمدهای پایدار، ۸۳۹/۰ به دست آمده است.

پرسشنامه اشتیاق شغلی: پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و بیکر (۲۰۰۳) که دارای ابعاد قدرت (گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶)، وقف خود (گویه‌های ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱) و جذب (۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷) می‌باشد. طیف پاسخگویی آن ۵ گزینه‌ای و از نوع لیکرت و طیف کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) را در بر می‌گیرد. روایی محتوایی این پرسشنامه مورد تایید استاد حوزه علوم تربیتی بود ضریب پایایی بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۲ می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها در قالب آمار استنباطی از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار spss v23 و LISREL V 8. 8 استفاده شد.

۶- یافته‌های تحقیق

نتایج توزیع فراوانی جنسیت و مدرک تحصیلی نشان داد که ۶۷ نفر (۳۶/۶ درصد) از پاسخگویان مرد و ۱۱۶ نفر (۶۳/۴ درصد) زن بوده که از بین این تعداد ۱۴ نفر (۷/۷ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۱۴ نفر (۷/۷ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۲۱ نفر (۶۶/۱ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۳۲ نفر (۱۷/۵ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و ۲ نفر (۱/۱ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. همچنین وضعیت اشتغال پاسخگویان نشان داد که ۱۵۲ نفر (۸۳/۱ درصد) بصورت رسمی، ۸ نفر (۴/۴ درصد) پیمانی، ۱ نفر (۰/۵ درصد) قراردادی، ۱۳

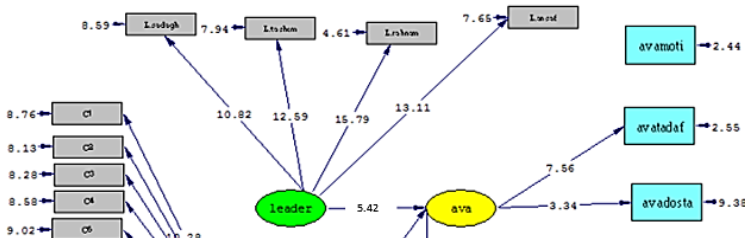
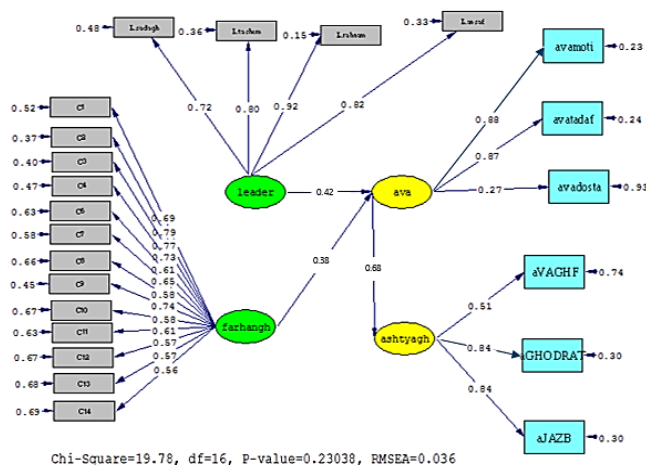
نفر (۷/۱ درصد) حق التدریس و ۵ نفر (۲/۲ درصد) سایر (آزمایشی و...) بودند. بیشترین سابقه خدمت با فراوانی ۷۵ نفر (۴۰/۹۸ درصد) متعلق به افرادی است که بین ۲۱ الی ۳۰ سال، سابقه خدمت داشتند. برای آزمون نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف که به آزمون one sample k-s معروف است، استفاده شد که نتایج حاصل از آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۰۱. آزمون نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آمار آزمون	سطح معناداری
رهبری اخلاقی	۸۷/۶۳	۹/۷	۰/۱۲۵	۰/۰۰۰
فرهنگ اخلاقی	۶۴/۲۵	۷/۵	۰/۵۶۷	۰/۰۰۰
اشتیاق شغلی	۷۲/۳۳	۹/۳	۰/۱۵۱	۰/۰۰۰
آوای سازمانی	۶۸/۱۴	۱۰/۸	۰/۱۱۳	۰/۰۰۰

جدول بالا نشان می دهد که توزیع متغیرها در سطح ۰/۰۱ نرمال است.

یافته‌های آمار استنباطی: دیدگاه مک‌کالم، براون و شوگاوارا (۱۹۹۶) اگر مقدار این شاخص (RMSEA) کوچکتر از ۰,۱ باشد برازندگی مدل بسیار عالی است. اگر بین ۰,۱ و ۰,۵ باشد برازندگی مدل خوب است و اگر بین ۰,۵ و ۰,۸ باشد برازندگی مدل متوسط است. که در این پژوهش برازندگی مدل خوب ارزیابی می شود.



با توجه به شکل (۲) اثر مستقیم رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان به ترتیب ۰/۴۲ و ۰/۳۸ به دست آمده است. همچنین در جدول (۲) اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان به ترتیب ۰/۲۹ و ۰/۲۶ با مقدار تی (۶/۹۳) و (۵/۰۹) به دست آمده است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می‌باشد.

جدول (۲): برآورد ضرایب اثرات مستقیم و غیر مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
اثر غیر مستقیم به روی اشتیاق شغلی معلمان				
رهبری اخلاقی	۰/۲۹	۰/۰۴	۶/۹۳	۰/۰۰۱
فرهنگ اخلاقی	۰/۲۶	۰/۰۳	۵/۰۹	۰/۰۰۱
اثر مستقیم به روی اشتیاق شغلی از				
آوای سازمانی	۰/۶۸	۰/۲۸	۴/۷۳	۰/۰۰۱

جدول (۳): ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل و واریانس تبیین شده متغیرها

متغیرها	اثر مستقیم (مقداربتا)	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
اشتتیاق شغلی				۰/۳۰
رهبری اخلاقی	۰/۴۲	۰/۲۹	۰/۷۱	
فرهنگ اخلاقی	۰/۳۵	۰/۲۴	۰/۵۹	
اشتتیاق شغلی				۰/۴۶
آوای سازمانی سازمانی	۰/۶۸	-	۰/۶۸	

با توجه به جدول (۳)، رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی ۰/۳۰ درصد از تغییرات اشتتیاق شغلی معلمان را تبیین می‌کنند. همچنین آوای سازمانی ۰/۴۶ درصد از تغییرات را پیش بینی می‌کند. در جدول (۴) شاخص‌های برازش مدل آزمون شده گزارش شده‌اند که مدل آزمون شده کل، برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول (۴): شاخص‌های برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش حاضر

معیارهای برازش مدل	شاخص	اعداد بدست آمده	مقدار مجاز	نتیجه
نسبت کای دو به درجه آزادی	K^2/df	۱/۲۳	کمتر از ۳	برازش مناسب
ریشه میانگین مجذورات	RMSEA	۰/۰۳	کمتر از ۰/۱	برازش مناسب
ریشه مجذور مانده ها	RMR	۰/۰۲۰	نزدیک صفر	برازش مناسب
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص تطبیقی	CFI	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص اضافی	IFI	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب

شاخص برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
---------------------------------	------	------	---------------	-------------

جدول (۵) بررسی فرضیه‌های تحقیق

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	P	نتیجه
۱	رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی آوای سازمانی تاثیر غیر مستقیم دارد.	۰/۱۸	۶/۹۳	۰/۰۰۱	تائید
۲	فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی آوای سازمانی تاثیر غیر مستقیم دارد.	۰/۳۵	۵/۰۹	۰/۰۰۱	تائید
۳	آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر مستقیم دارد.	۰/۲۶	۴/۷۳	۰/۰۰۱	تائید
۴	رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی با میانجی آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر غیر مستقیم دارد.	۰/۵۳	-	۰/۰۰۱	تائید

۷- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها در هر کشوری، سازمان آموزش و پرورش است. مهم‌ترین عامل پیشرفت نظام تعلیم و تربیت یک جامعه وجود معلمان با انگیزه و اثربخش می‌باشد. معلمانی که به عنوان اصلی‌ترین عنصر فرآیند یاددهی-یادگیری می‌توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه و روحیه اثربخشی نظام آموزشی یک کشور را تضمین نمایند. پدیدار شدن مفهوم اشتیاق شغلی هم جهت با مطرح شدن آنچه روانشناسی مثبت نگر خوانده می‌شود می‌باشد چرا که از یک سو تعریقی مثبت از سلامت کارکنان ارائه می‌کند و از سوی دیگر به نظر می‌رسد با نتایج مثبت دخیل در موفقیت سازمانی نظیر جو سازمانی رابطه داشته باشد. اشتیاق شغلی کارکنان، از پارادایم‌های جدید حوزه منابع انسانی بوده و به دلیل راه‌های متنوع بهره‌برداری از آن، تعاریف چندگانه‌ای را داراست. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای آوای سازمانی در تاثیر رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان صورت گرفت. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که رهبری اخلاقی با میانجی آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر دارد که این یافته با نتایج به دست آمده از پژوهش مومن پور و همکاران (۱۳۹۳) همسو است. همچنین نتایج حاصل از این پژوهش با یافته‌های درخشان (۱۳۹۵) تحت عنوان پیش بینی آوای سازمانی از طریق جو اخلاقی همسو است. بدین معنا که از طریق جو اخلاقی سازمان می‌توان زمینه ارتقای سرمایه روان‌شناختی و افزایش آوای سازمانی را فراهم آورد. در تبیین این یافته می‌توان اشاره کرد که رهبران اخلاقی کارکنان را به ابراز نظر در مورد مسائل و مشکلات کاری ترغیب می‌کنند و از کارکنان در مورد برنامه‌های جدید سازمان، نظرخواهی می‌کنند تا از نظر کارکنان در ارائه برنامه‌های جدید

استفاده کنند و در برابر فشارهای گروهی که موجب ترس کارکنان از بیان نظراتشان می‌شود، بایستند. رهبران اخلاقی باید تصمیمات اتخاذ شده را روشن نمایند و اطلاعات اضافی را در صورت درخواست کارکنان ارائه دهند. بکاربست این نوع از سبک رهبری در محیط آموزشی منجر به بهبود اشتیاق شغلی معلمان می‌شود. همچنین نتایج به دست آمده حاکی از آن است که فرض دوم تحقق مبنی بر اینکه فرهنگ اخلاقی با نقش واسطه‌ای آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر دارد، مورد تایید است. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش شکر امینی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و آوای سازمانی در میان معلمان مدارس پایه تحصیلی ابتدایی شهر کرمانشاه" همسو می‌باشد. همچنین با نتایج بدست آمده از پژوهش‌های الماسوندی و امیری (۱۳۹۷)، محمدی و همکاران (۱۳۹۰) و عارفی و همکاران (۱۳۸۹) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان اشاره کرد که فرهنگ سازمانی روی تمام جنبه‌های سازمان تاثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر، در سازمان پدیده‌های به دور از تاثیر فرهنگ نیست. تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، به چگونگی رفتار، احساسات دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آن‌ها را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. فرض سوم تحقیق نیز با توجه به نتایج به دست آمده مورد تایید می‌باشد این یافته با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های زاهد و فروغی (۱۴۰۰) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت که اگر در سازمان‌های آموزشی معلمان و سایر کارکنان بتوانند نظراتشان را بدون هیچ گونه ترسی بیان کنند قطعاً کشش درونی برای انجام فعالیت‌هایشان نیز ارتقاء خواهد یافت.

با توجه به نتایج پیشنهادات کاربردی زیر ارایه می‌گردد:

- بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اول و دوم تحقیق، شایسته است که مسئولین و مدیران آموزش و پرورش برای فراهم ساختن زمینه‌های لازم جهت بروز رهبری اخلاقی در محیط‌های آموزشی تمامی عناصر را بسیج نمایند، چرا که هر چقدر در محیط‌های آموزشی رهبری بصورت اخلاقی نمایان گردد، کارکنان بیشتر برای به بیان ایده‌ها و اندیشه‌های خود می‌پردازند و در نتیجه خلاقیت و نوآوری اتفاق می‌افتد.
- با توجه به نقش واسطه‌ای فرهنگ اخلاقی و تاثیر مثبت آن در رابطه رهبری اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان بهتر است، سازمان‌ها آموزشی می‌توانند برای ایجاد فرهنگ اخلاقی مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورهای اخلاقی را که منجر به تمایز آنها با سایر سازمان‌ها می‌گردد تدوین نموده و شرایط لازم برای پذیرش این باورها توسط کارکنان و بروز آنها در رفتارهایشان را مهیا سازند.
- از آنجایی که روز به روز بر پیچیدگی تکنولوژی در سازمانها افزوده می‌شود با نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی و ترویج سبک رهبری اخلاقی می‌توان کارکنان را به ابراز دیدگاه‌های خود در ارتباط با سازمان و همکارانشان تشویق نمود و با صرف حداقل انرژی و هزینه به راهبردهای حل مسئله

سازمانی نایل گشت. از این رو پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها فرهنگ اخلاقی خود را در بین کارکنان سازمان ترویج دهند.

Referance

- Azami, M.; 2019. The effect of employee empowerment on organizational performance by mediating employee teamwork (a case study of Allameh Tabatabai University employees), master's thesis in public administration, transformation management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University.
- Bagheri Nouri, M., 2014. The relationship between ethical leadership and the empowerment of the employees of Alborz Province General Welfare Department, Master's thesis in public administration, information systems, Faculty of Economics, Accounting and Management, Payam Noor University, Payam Noor Center the West.
- Derakhshan, Mojgan (1396). Predicting organizational voice through ethical climate and psychological capital. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 12 (2): 46-38.
- Ghanbari, S; C, Eid Al-Mulki; 2019. The role of social capital on job performance with the mediation of teamwork (case study: employees of Bo Ali Sina University), Iran's strategic researches on social issues, 9th year, serial number (28), number 1.
- Gohari, A., 2015. Investigating the relationship between servant leadership style and organizational learning with the job enthusiasm of the employees of the General Department of Standards of Semnan province. Human Resources Master's Thesis, Faculty of Human Sciences, Islamic Azad University, Shahrood Branch.
- Hajlu, N., N. Sobhi Karamelki and R. Smart factor, 2014. Personality predictors of job enthusiasm of teachers. *A new scientific-research quarterly in educational management*, 6 (2).
- Hojjati, S., 2017. The relationship between talent management and empowerment and job enthusiasm among the employees of Payam Noor University, Shiraz Center, Master's Thesis in Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Marov Dasht Branch. Rahiminejad, S, P; M, florist; 2016. The functions of ethical leadership and supportive leadership for psychological capital and organizational effectiveness, *The Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, Year 14, Number.
- Homaini Demir Chi, A; M, Mirkamali; Sh, Homayoun Arya; 2017. Investigating the relationship between transformational leadership and employees' job involvement with the mediation of job enthusiasm (case study: Social and Behavioral Sciences Faculties of Tehran University), *New Approach Scientific-Research Quarterly in Educational Management*, 9th year, number 2, 34 consecutive.

- Hosni, Mohammad; Seyed Abbaszadeh, Mir Mohammad; Samari, Maryam (2015). An introduction to educational leadership and organizational behavior: theory in practice. P. Chance, A. Chance 1955. Iran. Urmia: Urmia University.
- Momenpour, Nashtman; Hassani, Mohammad; Qasemzadeh, Abolfazl (1394). The role of ethical climate on the dimensions of employee job conflict. *Bioethics*. 5 (17): 90-65
- Sadri Nobakht, R., 2014. The relationship between moral leadership and the empowerment of employees of the General Department of Sports and Youth of East Azarbaijan Province. Master's Thesis of Physical Education and Sports Sciences, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Urmia University.
- Sorani Yanchasmeh, R., 2017. The effect of moral leadership on job enthusiasm with the mediating role of innovative organizational climate of faculty members of Tehran Azad University (case study: Tehran). *Research in educational systems, special issue*.
- Tashekar, H., 2017. Investigating the impact of professional ethics and job enthusiasm on employee empowerment - a case study of Islamic Azad University, Ardabil branch, master's thesis in business management, strategic orientation, Novin Higher Education Institute.
- Zarei Metin, H., M. Ahmadi Zahrani, A. Amini and S. Nik Maram, 2014. Investigating the effect of ethical leadership behavior on employees' voice. *Human Resource Management Research Quarterly of Imam Hossein University (AS)*, 7th year, number 4 (22 in a row).

Modeling the effect of ethical leadership and ethical culture on teachers' job enthusiasm with the mediation of organizational voice

Zahra Mohammadi, Ali Shoghi, Esrafil Shabani, Parisa Imani

Abstract

Today's organizations need energetic and interested employees, people who have high enthusiasm and good feeling towards their work. In other words, interested employees are completely absorbed in their work and perform their work activities properly. The purpose of the present study is to model the effect of ethical leadership and ethical culture on teachers' job enthusiasm through the mediation of organizational voice. The purpose of the current research is applied in terms of purpose, and in terms of the type and method of the research, it is correlation of the type of structural equation modeling. The statistical population of the research consists of all male and female primary school teachers of Nemin city, numbering 350 people, who are engaged in teaching in the academic year 1402-1401. The statistical sample of the research was done using Morgan's table and through one-stage cluster sampling, in which the list of schools was set and considered as clusters, and schools were randomly selected from among them, and the questionnaires were randomly selected among 183. Some of the teachers of these schools were distributed. In this research, four standard questionnaires were used to collect data. The obtained results indicate that ethical leadership and ethical culture with the mediation of organizational voice have an indirect effect on teachers' job enthusiasm with path coefficients of 0.29 and 0.24, respectively. Also, organizational voice with the path coefficient value of 0.68. With a value of $t=4.73$, it has a direct effect on teachers' job enthusiasm. In general, educational organizations should institutionalize ethical culture in the organization and use ethical leadership style to improve job enthusiasm.

Keywords: ethical leadership, ethical culture, organizational voice, job passion