

نقش میانجی جو اخلاقی سازمان در رابطه ی بین فضیلت سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی شهرستان پارس آباد

عادل زاهد بابلان^۱، فردین فروغی^۲، مهدی مصلح^۳

^۱ دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، استان اردبیل

^۲ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل (نویسنده مسئول)

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی جو اخلاقی سازمان در رابطه ی بین فضیلت سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی شهرستان پارس آباد می باشد. جامعه ی آماری پژوهش حاضر را، معلمان شاغل به تدریس در دوره ی ابتدایی سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ شهرستان پارس آباد به تعداد ۵۵۹ نفر تشکیل می دهد. از میان جامعه ی آماری پیش گفته شده، بر اساس جدول مورگان نمونه ای به حجم ۲۲۸ نفر (۱۶۵ نفر مرد و ۶۳ نفر زن) با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب گردید. برای این منظور اطلاعات مورد نیاز جهت تجزیه و تحلیل و نتیجه گیری از طریق پرسشنامه های استاندارد با طیف لیکرت ۵ گزینه ای جمع آوری، و در تجزیه و تحلیل داده ها از دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی با استفاده از جداول فراوانی و نمودار های مناسب به توصیف داده ها پرداخته شده است. در بخش استنباطی نیز برای بررسی فرضیه های پژوهش و همچنین ارزیابی برازش مدل مفهومی ارائه شده از نرم افزارهای spss۲۲ و Lisrel8 انجام گرفته است. بدین ترتیب نتایج پژوهش بیانگر آن است که فضیلت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۶۳ و با توجه به آماره t برابر با ۷/۵۳ تاثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی دارد. همچنین مشخص شد که فضیلت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۴ و با توجه به آماره t برابر با ۶/۰۴ تاثیر مثبت و معناداری بر جو اخلاقی دارد. بنابراین هرچه میزان فضیلت سازمانی بالا رود بر جو اخلاقی مدارس افزوده می شود.

واژه های کلیدی: جو اخلاقی، فضیلت سازمانی، اشتیاق شغلی معلمان

مقدمه

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 فرایند 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 تعریفی 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. تراس و همکارانش^۱ (۲۰۰۴) اشتیاق را حاصل ایجاد فرصت برای کارکنان در برقراری ارتباط با همکاران و مدیران خود می‌دانند. اشتیاق شغلی مقدار اشتیاق و علاقه‌ای است که کارکنان از نظر هویت کارکنان به سازمان خود دارند. به نظر گیبونز^۲ (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی افراد با استعداد، یک رابطه احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش داشته و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیرگذار است. سالانوا و همکاران^۳ (۲۰۰۵) نیز اشتیاق را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله‌ی قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌نماید [11].

با پیچیده‌تر شدن روز افزون جوامع امروزی به طور حتم رسالت سازمانها در جهت برآوردن انتظارات افراد جامعه حساس‌تر و با اهمیت‌تر می‌شود. در دنیای امروز می‌توان ادعا نمود دنیای ما دنیای سازمانهاست و با فعال‌تر شدن این تشکلهای می‌توان مشکلات افراد جامعه را مرتفع نمود. یکی از شاخصه‌های اصلی پیشرفت و نماد حرکت سالم در مسیر تکاملی بشر، رعایت اخلاق اجتماعی در جامعه است. در جامعه اسلامی ما هم نظام آموزش و پرورش به دلیل جایگاه ویژه‌ای که دارد این نقش پررنگ‌تر و تأثیرگذارتر است. در این راستا معلمان به عنوان نیروی انسانی که مهندسی افکار عمومی و چشم‌انداز رشد فرهنگی و علمی جامعه در دستان آنها است؛ برای اجرای بایدها و نبایدهای اخلاقی در جامعه، وظیفه‌ای فراتر از قشرهای دیگر دارند. زیرا رفتار معلم تعیین می‌کند که آیا مدارس وظایف خود را به خوبی انجام می‌دهند یا در این امر با شکست مواجه می‌شوند. همچنین کیفیت و پیشرفت آموزش و پرورش به طور جدایی‌ناپذیر به کارایی معلمان بستگی دارد [5]. سازمانها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان، جو اخلاقی است که تأثیر قابل ملاحظه‌ای در بهره‌وری سازمان دارد. جو اخلاقی نشانگر درک افراد از سازمانشان است و بر نگرش و رفتار آنها تأثیر می‌گذارد و به عنوان چارچوبی برای مراجعه کارکنان سازمان به کار می‌رود [7]. این نوع جو زمینه‌ای برای بروز رفتارها و تصمیم‌گیری‌ها فراهم می‌کند. به عبارت دیگر جو اخلاقی خصوصیت یک سازمان را ارائه می‌دهد و در واقع متغیری سازمانی است که می‌تواند اوضاع کاری را تغییر دهد یا بهبود بخشد همچنین رویه‌ها، عملکردها و سیاست‌های یک سازمان را با اجماع نظر اخلاقی بیان می‌کند [13].

بر اساس پژوهش قدم پور و همکاران، شیفتگی در ارتباط با شغل اثر مناسب و مفهوم داری بر فضیلت سازمانی کارمندان می‌گذارد [9]. باکر و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خویش این برداشت را کردند که بالا بودن تجربه شیفتگی، رضایت و عملکرد

^۱Traace et al

^۲Gibbons

^۳Salanova et al

بالاتر را در پی دارد [3]. ژيانگ و همکاران گزارش دادند که میان درجات شیفتگی و سطوح هیجان های مثبت از جمله لذت، شادی، رضایت و صداقت ارتباط مناسب و مفهومی داری هست. کسانی که در حرفه شان شیفتگی را تجربه می نمایند به طور عام از حرفه خود رضایت کافی را دارند. به بیان دیگر پیامد شیفتگی، لذت، کامروایی و رضایت در کارمندان می باشد. این عمل سبب می گردد که آنان عمیقاً بر روی حرفه شان توجه لازم را دارا باشند و حرفه و شغل را در تمرکز خودشان قرار دهند [9].

فضیلت در سازمان ها به معنای پدید آوردن، ترویج، حمایت و شکوفاندن رفتارها، عادت ها، کارها و تمایلات بالا و متعالی از جمله انسانیت، راستگویی، گذشت، اعتماد و وفاداری در سطح شخصی و گروهی در یک سازمان هست. از این رو هر شکل از امور شخصی، فعالیت های گروهی، خصوصیات فرهنگی و یا هر فرآیندی که منجر به ترویج و تداوم فضیلت در سازمانی گردد احتمال دارد به فضیلت سازمانی ختم گردد. پس در این حیات پیشرفته می توان با گسترش دادن رفتارهای فضیلت محور که با نمونه های مانند گسترش خوش بینی، اعتماد، شفقت، انسجام و گذشت در سازمان است؛ پایداری سرمایه های انسانی را تا درجه فراوانی بالا برد [14]. فردرکسیون (۲۰۰۳) در تحقیقی تاکید می نماید اشخاصی که در سازمان های فضیلت محور مورد قدردانی شده اند و شاهد تبدلات مناسب در فضای شغلی می باشند، هیجان های مثبت و بهتری را تجربه می نمایند. دارا بودن کارمندانی علاقمند که افزون بر عمل کردن به مسئولیت های خویش نسبت به موارد و مشکلات سازمان ها احساس وظیفه می نمایند از آرمان های هر سازمانی می باشد. از مولفه های رسیدن به چنین کارمندانی توسل به اخلاق شخصی و اخلاق شغلی می باشد [1].

با پیچیده تر شدن روز افزون سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیر مسئولانه توجه سازمان ها به بحث اخلاق معطوف شده است [15]. یکی از عوامل مهم شکل دهی به رابطه های داخل سازمانی و عقاید کارمندان، جو اخلاقی می باشد. جو اخلاقی مشمول مدل های هست که رفتار اعضای سازمان را هدایت می کند و ویژگی های اخلاقی هر سازمان را مشخص می کند. مباحث اخلاقیات سازمانی و شغلی امروزه تاثیر پراهمیتی را در دنیا و حوزه سازمان پیدا کرده است، به طوری که اخلاقیات و مبحث های مربوط به آن مانند دادگری، منصفانه، عهد و دستمزد شخصی و سازمانی تاثیر فوق العاده و با ارزشی پیدا کرده است. از این رو مدیران و اعضای سازمان ها برای به نمایش در آوردن امور سازمانی خویش، علاوه بر مقیاس های سازمانی و مقرراتی نیاز به دسته ای از راهنمایی های اخلاقی و ارزشی دارند که آن ها را در کارهای سازمانی کمک کنند و گونه ای همیاری و همکاری شیوه ها در جهش به سمت سبک مناسب در اخلاق سازمانی را فراهم سازد. چون در دنیای حاضر از با ارزش ترین مقیاس های سنجش موسسات و از علل با ارزش پیروزی موسسات مبحث ها و اصول اخلاقی هست [8]. بسط و گسترش حوزه کسب و کار و بالا رفتن همآورد، امکان از بین رفتن مراجعان کنونی در موسسات با ارزش می گردد و هم راستای این ارزش مطالعه اثرات گونه پسندیده، اعمال و همفکری اعضای سازمان با مشتریان در پایداری روابط مشتری با سازمان ارزش خیلی زیادی یافته است [3]. در جوامع پیچیده امروزی که سرعت پیشرفت اختراعات و نظریه پردازی های افراد بیشتر هست و هر روزه شیوه ها، روش ها و فنون مختلفی در هر عرصه علمی آشکار می شود. اصلی ترین علتی که منجر حفظ کیان و کرامت این رویه ها می شود نگهداری اصول و چارچوب های اخلاقی و انسانی می باشد که منجر بقا و تبیین علوم و نظریه های گوناگون هست [8]. یکی از معمول ترین نگرانی مدیران حرفه بلد در سطح های مختلف، نحوه شکل گیری زمینه های بهتر برای علل بشری مشغول در تمام شغل ها می باشد تا با حس وظیفه و عهد تمام به موارد در جوامع و مشاغل خویش به کار مشغول شوند و اصول اخلاقی حاکم بر کار و حرفه خویش را رعایت کنند. از این رو محققان در نظر دارند نقش میانجی جو اخلاقی سازمان در رابطه بین فضیلت سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی شهرستان پارس آباد را بررسی کنند.

¹⁰ Frederksion

تعریف متغیرها:

اشتقاق شغلی: اشتقاق شغلی به صورت یک وضعیت ذهنی مثبت نسبت به حرفه معرفی می گردد که با خصوصیات شوق داشتن به حرفه، غرق کار شدن و جذب در حرفه معرفی می شوند. به جای یک وضعیت ویژه و موقتی اشتقاق شغلی به وضعیتی روانشناختی ثابت و فراگیر نشان داده می شود [2].

فضیلت سازمانی: فضیلت سازمانی را می توان شامل اقدامات افراد، فعالیت های گروهی، خصیصه های فرهنگی با فرآیندهایی فهمیده که می توانند ویژگی های سازمانی فضیلت محور را نشر کرده و تداوم داشته باشند تعریف کرد [14].

جو اخلاقی سازمان: ویکتور و کالن (۲۰۰۶) جو اخلاقی را نوعی جو کاری می دانند که منعکس کننده خط مشی ها، روش ها، سیاست های سازمانی و دارای نتایج اخلاقی می باشند [13].

پیشینه پژوهش:

مومن پور و همکاران در پژوهشی به مطالعه تاثیر جو اخلاقی بر ابعاد اشتقاق شغلی کارمندان پرداخته است. طبق یافته ها رابطه علی مثبت و معنی دار بر ابعاد درگیری شغلی دارد. به عبارتی افراد در سازمان هایی با جو اخلاقی بالا دارای درگیری شغلی بالایی خواهند بود [15].

بهزادی در پژوهشی با عنوان رابطه جو اخلاقی سازمان، وجدانی بودن و رهبری معنوی با فضیلت سازمانی به این نتایج رسیدند که میان متغیرهای پیش بین خصوصیات شخصیتی وجدانی بودند. جو اخلاقی و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی همبستگی مثبت معناداری دارد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مشخص کرد که به ترتیب رهبری معنوی، جو اخلاقی و خصوصیات شخصیتی وجدانی بودن در تبیین واریانس فضیلت سازمانی بیشترین نقش را ایفا می کنند. نتایج این پژوهش حاکی از آن هست که هم خصوصیات شخصیتی و هم عوامل محیطی پیش بینی کننده خوبی برای شکل گیری فضیلت سازمانی هستند. از این رو، سازمان ها می بایست موقعیت لازم جهت بروز و شکوفایی این سازه را آماده سازند تا در نتیجه آن پیامد های سازمانی مثبت حاصل گردد [4].

در پژوهش عباس اسدزاده باویل که تحت عنوان نقش فضیلت سازمانی بر اشتقاق شغلی کارکنان اداره کل دیوان محاسبات استان آذربایجان شرقی انجام دادند نتایج حاصل نشان داد که فضیلت سازمانی و ابعاد آن (خوش بینی، اعتماد، همدردی، صداقت و شفقت سازمانی) بر اشتقاق شغلی کارکنان اداره کل دیوان محاسبات استان آذربایجان شرقی موثر است [2].

در پژوهش نیشتمان مومن پور، محمد حسنی و ابوالفضل قاسم زاده که تحت عنوان نقش جو اخلاقی بر ابعاد اشتقاق شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران در سال ۱۳۹۳ انجام دادند نتایج نشان داد که جو اخلاقی رابطه علی مثبت و معنی دار بر ابعاد اشتقاق شغلی دارد. به عبارتی افراد در سازمان هایی با جو اخلاقی بالا دارای شوق شغلی بالایی خواهند بود [10]. در پژوهش عزت اله قدم پور و همکاران که تحت عنوان بررسی رابطه بین توانمند سازی روان شناختی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی اشتقاق شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام دادند نتایج نشان داد که توانمند سازی روان شناختی تاثیر مثبت و معنی داری بر اشتقاق شغلی و فضیلت سازمانی دارد. هم چنین اشتقاق شغلی هم تاثیر مثبت و معنی داری بر فضیلت سازمانی دارد و روشن گردید که توانمند سازی روان شناختی تنها تاثیر مستقیم بر فضیلت سازمانی دارد [9].

نادی و حاذقی (۱۳۹۲) در بررسی به مدل روش چارچوبی ارتباط میان فضای نیکخویی، راضی کاری و پیمان تشکیلاتی با هدف جدا شدن از شغل در میان کارمندان درمانگاه شخصی استان فارس پرداخت. نتایج مشخص کرد میان فضای نیکخویی با راضی کاری و پیمان تشکیلاتی ارتباط سودمند و مفهومی و با هدف جدایی از شغل، ارتباط مخالف و برعکس دارد. نیز میان راضی کاری با پیمان تشکیلاتی، ارتباط سودمند و با هدف جدایی شغل، ارتباط مخالف و میان وفاداری تشکیلاتی با هدف

جدایی شغل، هم ارتباط مخالف و برعکس روشن گردید. الگو چارچوبی، اثر راستی راضی کاری و عهد وفاداری را بر هدف جدایی شغل مشخص نمود [12].

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر ماهیت محتوایی توصیفی - همبستگی (مدل معادلات ساختاری) و از منظر هدف کاربردی است. شرکت کنندگان در پژوهش حاضر یا به عبارتی جامعه آماری تحقیق، معلمان شاغل به تدریس در دوره ی ابتدایی سال تحصیلی ۹۹-۹۸ شهرستان پارس آباد به تعداد ۵۵۹ نفر می باشند. روش نمونه گیری به کار گرفته شده، روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای بوده و با توجه به ناهمگون بودن جامعه آماری از روش نمونه گیری طبقه ای نیز استفاده گردید که از میان جامعه ی آماری پیش گفته، بر اساس جدول مورگان نمونه ای به حجم ۲۲۸ نفر (۱۶۵ مرد و ۶۳ زن) انتخاب شدند. اطلاعات لازم برای پاسخ به سوال پژوهشی از طریق پرسشنامه های کتبی جمع آوری می شود که مشخصات پرسشنامه های بکار برده شده به شرح ذیل می باشد:

پرسشنامه اشتیاق شغلی

برای سنجش اشتیاق شغلی معلمان از پرسشنامه سالانوا و شوفلی (۲۰۰۴) استفاده خواهد شد. این پرسشنامه با ۱۷ گویه به بررسی اشتیاق شغلی معلمان در قالب سه مولفه جذب (گویه های ۱-۶)، نیرومندی (گویه های ۷-۱۲) و وقف خود (گویه های ۱۳-۱۷) می پردازد. پاسخ در تمام گویه ها بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) تنظیم شده اند. نمره گذاری پرسشنامه در مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می باشد. خسروی (۱۳۸۹) ضریب روایی این پرسشنامه را با روش روایی همزمان ۰/۴۰ گزارش کرده است که نشان دهنده روایی مطلوب این مقیاس می باشد و ضریب پایایی این پرسشنامه را به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۸۹ گزارش کرده است و همچنین پایایی این پرسشنامه به وسیله ی مونو و همکاران (۲۰۰۷)، ۰/۹۲ نیز گزارش شده است که نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه می باشد.

پرسشنامه فضیلت سازمانی

برای سنجش فضیلت سازمانی از پرسشنامه کامرون و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه با ۱۵ گویه به بررسی فضیلت سازمانی در قالب پنج مولفه خوش بینی (گویه های ۱۸-۲۰)، اعتماد (گویه های ۲۱-۲۳)، همدردی (گویه های ۲۴-۲۶)، یکپارچگی (گویه های ۲۷-۲۹) و بخشش (گویه های ۳۰-۳۲) می پردازد. پاسخ در تمام گویه ها بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) تنظیم شده اند. نمره گذاری پرسشنامه در مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می باشد. در پژوهش خشوعی و نوری (۱۳۹۲) برای بررسی اعتبار سازه پرسشنامه فضیلت سازمانی از تحلیل عاملی اکتشافی به روش مولفه های اصلی یا چرخش واریماکس استفاده کردند و روایی و پایایی پرسشنامه را مطلوب گزارش کردند.

پرسشنامه جو اخلاقی

پرسشنامه جو اخلاقی توسط ویکتور و کالن (۲۰۰۲) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ده سوال و نه بعد می باشد. ابعاد جو اخلاقی نفع شخصی، سود سازمانی، کارایی، دوستی، علائق تیمی، مسئولیت اجتماعی، اخلاق شخصی، رویه ها و قوانین و کد های حرفه ای است. پاسخ در تمام گویه ها بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) تنظیم شده اند. نمره گذاری پرسشنامه در مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می باشد. این پرسشنامه در پژوهش شیرازی و احمدی زهرانی (۱۳۹۱) هم استفاده شده است که ضریب روایی آن برابر با ۰/۸۸ و ضریب پایایی آن ۰/۷۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی برابر با ۰/۸۴ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش، با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ شاخص های توصیفی متغیرهای تحقیق و ماتریس همبستگی آن ها محاسبه شد، سپس به منظور بررسی روابط علی بین متغیرها از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. مدل ارائه شده در این پژوهش در برگرفته فضیلت سازمانی به عنوان متغیر برون زاء، اشتیاق شغلی به عنوان متغیر درون زاء و جو اخلاقی سازمان به عنوان متغیرهای میانجی است. برای آزمون مدل نظری پژوهش از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ استفاده شد.

یافته ها

شاخص های توصیفی متغیرهای اندازه گیری شده

در این بخش شناسه های توصیفی و سپس آزمون فرضیه ها بر پایه آمار استنباطی شرح می گردد، پس نخست شناسه های توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی اعلان می شود، و در ادامه شناسه های میانگین و انحراف استاندارد متغیرها و شناسه های چولگی و کشیدگی شرح می گردد، در جدول (۱) فراوانی نمونه بر اساس جنس، مدرک تحصیلی، سوابق خدمت و سن شرح می گردد.

جدول (۱): فراوانی نمونه بر حسب جنسیت، سن و سابقه خدمت و مدرک تحصیلی

آماره	جنسیت		سن					سابقه خدمت			مدرک تحصیلی			
	مرد	زن	کمتر از ۳۰ سال	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۱ تا ۵۰ سال	۵۱ تا ۶۰ سال	کمتر از ۵ سال	۶ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶ تا ۲۰ سال	۲۱ سال به بالا	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری
فراوانی	۱۶۵	۶۳	۴۲	۱۰۷	۵۳	۲۷	۱۶	۴۱	۸۲	۵۹	۳۲	۱۳۵	۸۷	۷
درصد	۷۳	۲۷	۱۸	۴۷	۲۳	۱۲	۷	۱۸	۳۶	۲۶	۱۴	۵۹	۳۸	۳
کل	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸

جدول (۱) نشان می دهد که میزان فراوانی در متغیر جنسیت، گروه مردان با ۷۳ درصد و گروه زنان با ۲۷ درصد می باشد. همچنین بیشترین میزان فراوانی در متغیر سن، گروه سنی ۴۰-۳۱ سال با ۴۷ درصد بیشترین می باشد. براساس نتایج جدول بالا که نشان می دهد که بیشترین میزان فراوانی در متغیر سابقه خدمت، گروه با سابقه خدمت ۱۵-۱۱ سال بیشترین می باشد. در گروه مدرک تحصیلی نیز بیشترین میزان فراوانی در متغیر مدرک، گروه با مدرک لیسانس می باشد. در جدول (۲) شاخص های پراکندگی و نتایج آزمون چولگی و کشیدگی برای بررسی نرمالیه گزارش شده است (لازم به ذکر است آزمون کالموگروف-اسمیرنوف برای نمونه های بزرگ با خطا همراه است).

جدول (۲): شاخص های توصیفی و بررسی نرمال بودن داده ها

سازه	مولفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	آزمون K-S	
						آماره	Sig
جو اخلاقی سازمان	نفع شخصی (j1)	۳/۴	۰/۷۷	۰/۰۸۵	-۰/۲۱۳	۰/۳۵۹	۰/۰۹۶
	سود سازمانی (j2)	۳/۸	۰/۹۲	-۰/۱۷۱	۰/۲۱۱	۰/۲۸۰	۰/۱۲۵
	کارایی (j3)	۳/۷	۰/۷۳	۰/۱۹۴	-۰/۲۷۴	۰/۱۴۹	۰/۳۵۸
	دوستی (j4)	۳/۱	۰/۹۱	-۰/۱۷۹	-۰/۲۷۵	۰/۱۷۳	۰/۴۲۱
	علاقه تیمی (j5)	۳/۲	۰/۷۹	۰/۱۵۶	-۰/۳۲۴	۰/۲۰۹	۰/۵۲۱
	مسئولیت اجتماعی (j6)	۳/۶	۰/۸۴	۰/۰۳۵	-۰/۳۳۵	۰/۳۵۰	۰/۰۷۸
	اخلاق شخصی (j7)	۱/۴	۰/۸۳	-۰/۲۰۲	۰/۰۶۵	۰/۳۳۹	۰/۱۱۵
	رویه ها و قوانین (j8)	۳/۹	۰/۴۹	۰/۱۰۸	۰/۲۱۶	۰/۱۷۳	۰/۲۱۸
فضیلت سازمانی	کدهای اخلاقی (j9)	۳/۷	۰/۸۴	۰/۴۱۴	۰/۴۷۰	۰/۴۱۵	۰/۱۰۸
	خوش بینی (f1)	۳/۸	۰/۸۸	۰/۰۲۷	-۰/۵۶۶	۰/۲۰۶	۰/۴۲۱
	اعتماد (f2)	۳/۵	۰/۹۶	۰/۳۸۱	-۰/۴۸۳	۰/۰۹۸	۰/۳۲۸
	شفقت (f3)	۳/۲	۰/۹۲	۰/۳۸۱	-۰/۵۴۰	۰/۱۹۳	۰/۱۸۴
	صداقت (f4)	۳/۰	۰/۸۷	۰/۱۴۵	-۰/۳۹۶	۰/۱۴۸	۰/۴۱۰
اشتیاق شغلی	بخشش (f5)	۳/۶	۰/۷۴	۰/۲۴۷	-۰/۵۶۸	۰/۱۶۳	۰/۱۰۳
	توانایی (E1)	۴/۰	۰/۸۱	-۰/۴۰۲	۰/۰۸۱	۰/۲۱۵	۰/۰۹۰
	وقف خود (E2)	۳/۹	۰/۹۱	۰/۲۰۲	۰/۰۹۸	۰/۲۲۷	۰/۰۶۷
	جذب (E3)	۳/۵	۰/۸۸	-۰/۱۷۲	-۰/۳۴۵	۰/۳۱۸	۰/۱۴۶

شاخص های میانگین و انحراف استاندارد متغیرها نشانگر پراکندگی مناسب داده ها و شاخص های چولگی و کشیدگی حاکی از طبیعی بودن توزیع متغیرهای پژوهش می باشند. بنابراین نتیجه بر این می شود که می توانیم آزمون ها را به صورت پارامتریک در تحلیل های خود به کار بگیریم. لذا آزمون هایی که در این تحقیق به کار می بریم شامل آزمون های ماتریس همبستگی پیرسون، آزمون معادلات ساختاری و برازش مدل می باشد.

آزمون الگوی نظری و فرضیه های پژوهش

با دقت به این مورد که ماتریس همبستگی پایه تجزیه و تحلیل مدل های علی، به ویژه مدل یابی معادلات ساختاری می باشد، پس پیش از توجه به آزمون الگوی نظری، ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق همگام با ضرایب همبستگی و جوانب معنا داری آنان در جدول (۳) بیان می گردد تا ارتباط میان متغیرها مطالعه گردد.

جدول (۳): ماتریس همبستگی ابعاد فضیلت سازمانی با اشتیاق شغلی

اشتیاق شغلی	ابعاد فضیلت سازمانی
۰/۵۹۶*	خوش بینی (f1)
۰/۶۸۱*	اعتماد (f2)
۰/۵۱۲*	شفقت (f3)
۰/۴۳۷*	صداقت (f4)
۰/۶۰۴*	بخشش (f5)

**p<0.01

با توجه به جدول شماره (۳) ابعاد فضیلت سازمانی با اشتیاق شغلی همبستگی مثبت و معنی داری در سطح کمتر از ۰/۰۱ نشان داده است. در این میان بیشترین همبستگی را اعتماد و کمترین را صداقت نشان داده است.

جدول (۴): ماتریس همبستگی ابعاد جو اخلاقی با اشتیاق شغلی

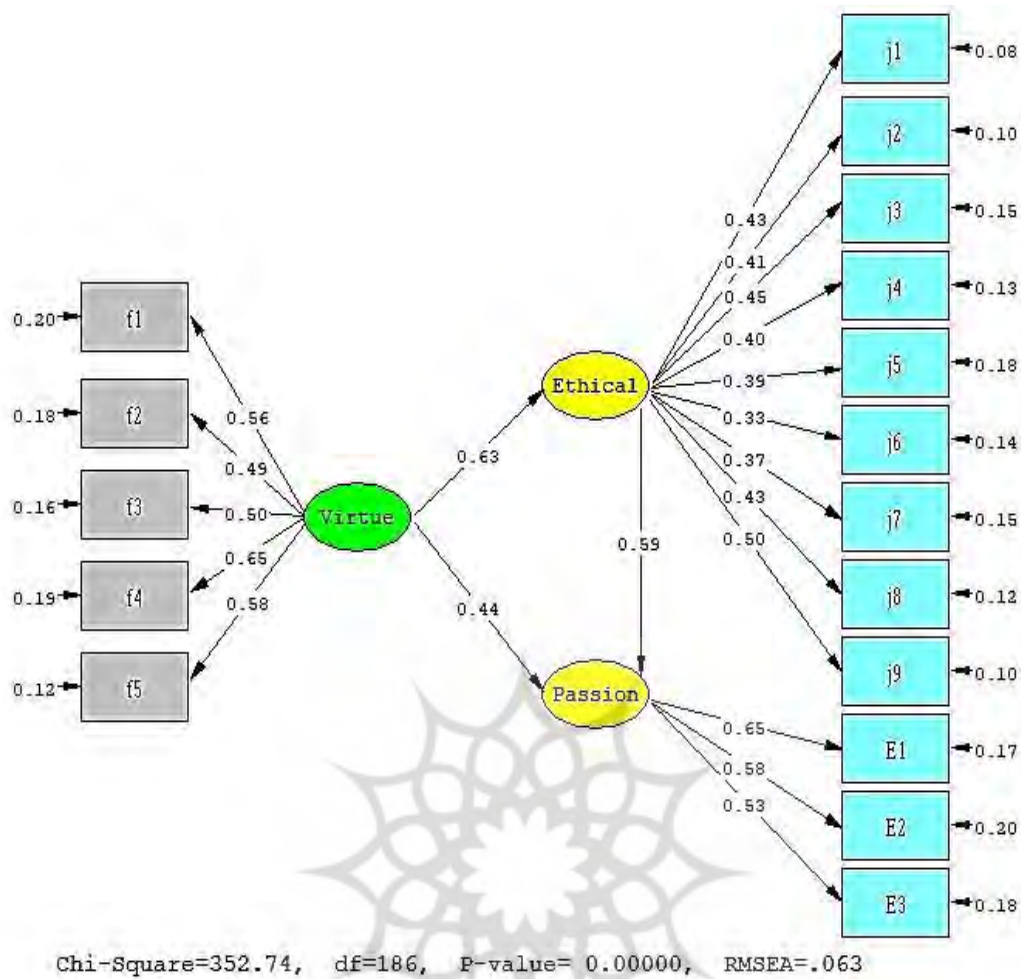
اشتیاق شغلی	ابعاد جو اخلاقی سازمان
۰/۴۲۸*	نفع شخصی (j1)
۰/۷۱۲*	سود سازمانی (j2)
۰/۶۵۳*	کارایی (j3)
۰/۴۷۹*	دوستی (j4)
۰/۶۰۴*	علاقه تیمی (j5)
۰/۴۴۸*	مسئولیت اجتماعی (j6)
۰/۴۸۹*	اخلاق شخصی (j7)
۰/۵۱۸*	رویه ها و قوانین (j8)
۰/۶۶۳*	کدهای اخلاقی (j9)

**p<0.01

با توجه به جدول شماره (۴) ابعاد جو اخلاقی سازمانی با اشتیاق شغلی همبستگی مثبت و معنی داری در سطح کمتر از ۰/۰۱ نشان داده است. در این میان بیشترین همبستگی را سود سازمانی و کمترین همبستگی را نفع شخصی به خود اختصاص داده است.

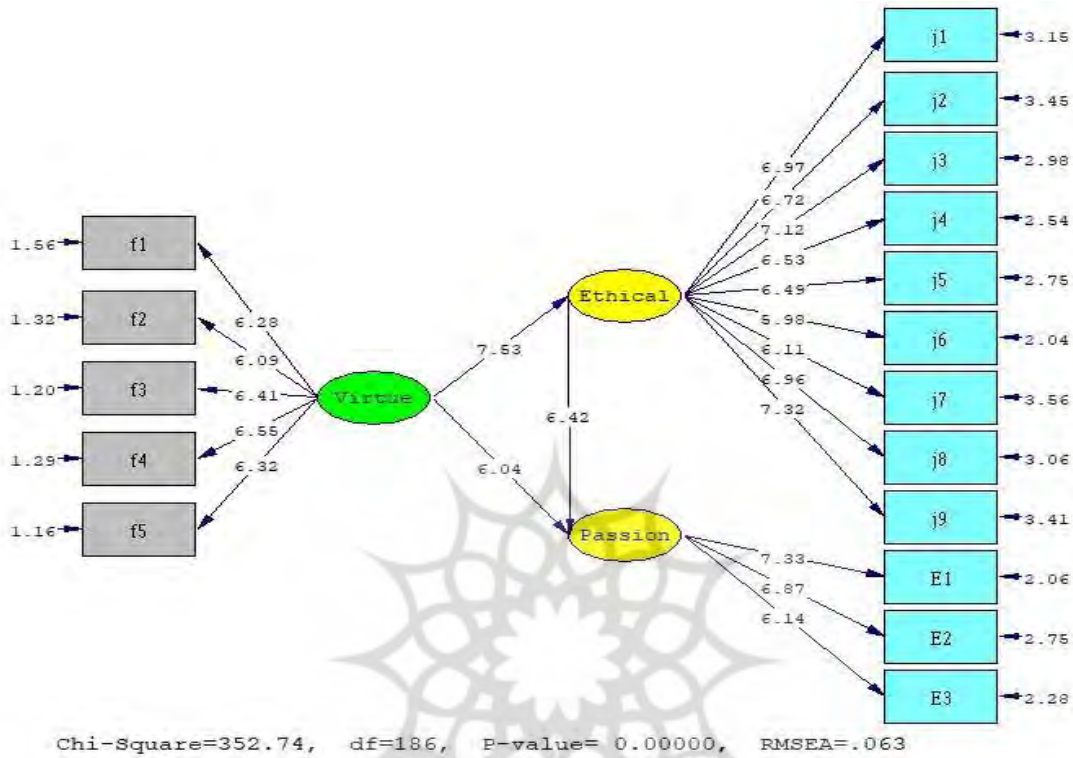
اثرات مستقیم

در شکل (۱) الگو سنجش شده پژوهش حاضر مشخص هست. در این الگو از متغیرهای های خوش بینی، اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش به عنوان نشانگرهای سازه مکنون فضیلت سازمانی، مولفه های نفع خصوصی، منافع موسسه ای، کارایی، دوستی، علاقه های گروهی، وظایف اجتماعی، اخلاق خصوصی، روش ها و مقررات و کدهای حرفه ای به عنوان نشانگرهای سازه مکنون جو اخلاقی سازمانی و مولفه های توانایی، وقف خود و جذب به عنوان نشان دهنده مولفه مکنون اشتیاق کاری بهره گرفته شد. نیز در جدول (۵) ضریب های تاثیرات مستقیم، آماره t در ارتباط با هر راه و سطح معنی داری راه ها بیان می شوند.



شکل (۱): مدل آزمون شده تحقیق حاضر (مقدارهای استاندارد شده)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل (۲): مدل آزمون شده تحقیق حاضر (مقدارهای معناداری t-values)

جدول (۵): برآورد ضریب های اثرات مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری	نتیجه
به روی جو اخلاقی سازمانی از					
فضیلت سازمانی	۰/۶۳	۰/۵۸	۷/۵۳	۰/۰۵	تأیید
به روی اشتیاق شغلی از					
فضیلت سازمانی	۰/۴۴	۰/۴۱	۶/۰۴	۰/۰۵	تأیید
جو اخلاقی سازمانی	۰/۵۹	۰/۳۹	۶/۴۲	۰/۰۵	تأیید

با توجه به جدول (۵) اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر جو اخلاقی سازمانی (۰/۶۳) با $t(7/53)$ در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنی دار می باشد، اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی با ضریب ۰/۴۴ و $t(6/04)$ در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنی دار می باشد، همچنین، اثر مستقیم جو اخلاقی سازمانی بر اشتیاق شغلی با ضریب ۰/۵۹ و $t(6/42)$ در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنی دار می باشد.

اثرات غیر مستقیم و بررسی میانجی‌گری جو اخلاقی سازمانی

یکی از ویژگی‌های روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، برآورد تأثیرات غیر مستقیم مولفه بر روی همدیگر می‌باشد. این خصوصیات به محققان این احتمال را می‌دهد تا تأثیر واسطه‌ای مولفه‌ها را در الگو مورد مطالعه نمایند. اثر غیرمستقیم فضیلت سازمانی بر روی اشتیاق شغلی از طریق جو اخلاقی سازمانی (۰/۳۷) می‌باشد که در سطح کمتر از ۰/۰۵ مثبت و معنی‌دار است. بنابراین جو اخلاقی سازمانی نقش واسطه‌ای در ارتباط فضیلت سازمانی با اشتیاق شغلی دارد. لذا هر چقدر فضیلت سازمانی بالا رود بر جو اخلاقی سازمانی نیز افزوده می‌شود و در نهایت به صورت غیر مستقیم بر اشتیاق شغلی اثر مثبت و پیش‌رونده‌ای می‌گذارد.

مقایسه اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و میزان واریانس تبیین شده‌ی متغیرها

خصوصیات سایر شیوه‌مدل‌یابی معادلات ساختاری مقایسه تأثیرات کامل مولفه‌ها بر همدیگر، مقایسه تأثیرات مستقیم یا غیر مستقیم و نیز سنجش مقدار واریانس بیان‌نموده‌ی هر یک از متغیرهای داخلی به وسیله الگو می‌باشد. جدول (۴-۶) در ارتباط به ضریب‌های استاندارد شده تأثیرات مستقیم، غیر مستقیم و تأثیرات کامل و واریانس تبیین‌شده مولفه‌ها هست.

جدول (۶): ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل و واریانس تبیین شده متغیرها

متغیرها	ضریب مسیر	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به روی جو اخلاقی سازمانی از				۰/۳۸
فضیلت سازمانی	۰/۶۳	-	۰/۶۳	
به روی اشتیاق شغلی از				۰/۴۹
فضیلت سازمانی	۰/۴۴	۰/۳۷-	۰/۸۱	۰/۴۲
جو اخلاقی سازمانی	۰/۵۹	--	۰/۵۹	۰/۵۸

با توجه به جدول (۶)، فضیلت سازمانی ۰/۳۸ درصد از تغییرات جو اخلاقی سازمانی را تبیین می‌کنند. فضیلت سازمانی ۰/۴۲ درصد از تغییرات اشتیاق شغلی و جو اخلاقی سازمانی نیز ۰/۵۸ درصد از تغییرات اشتیاق شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در مجموع نیز فضیلت سازمانی و جو اخلاقی سازمانی ۰/۴۹ درصد از تغییرات اشتیاق شغلی را تبیین می‌کنند و بقیه ۰/۵۱ درصد شامل متغیرهای دیگر می‌باشد که در این تحقیق خارج از حوزه بررسی‌های محقق بوده‌اند.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

در جدول (۷-۴) نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق ارائه شده است. سپس بررسی تفصیلی فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌شود.

جدول (۷) بررسی فرضیه‌های تحقیق

ردیف	فرضیه‌ها	ضریب مسیر	آماره t	P	نتیجه
۱	فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر مستقیم دارد.	۰/۶۳	۷/۵۳	۰/۰۵	تایید
۲	فضیلت سازمانی از طریق جو اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر غیر مستقیم دارد.	۰/۳۷	-	۰/۰۵	تایید

فرضیه اول: فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر مستقیم دارد.

براساس نتایج تحلیل‌ها و داده‌های تحقیق مشخص شد که فضیلت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۶۳ و با توجه به آماره t برابر با ۷/۵۳ تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی دارد. بنابراین هرچه میزان فضیلت سازمانی بالا رود بر اشتیاق شغلی معلمان نیز

در مدارس افزوده می شود. همچنین بر اساس نتایج مندرج در نمودار تحلیل عاملی صداقت بیشترین اثرگذاری و اعتماد کمترین اثرگذاری را دارا می باشد. البته لازم به ذکر است که این نتیجه جهت اولویت بندی به کار گرفته می شود و به معنای این نیست که اعتماد در سازمان زیاد نباید مهم باشد.

فرضیه دوم: فضیلت سازمانی از طریق جو اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر غیرمستقیم دارد.

بر اساس نتایج تحلیل ها و داده های تحقیق مشخص شد که فضیلت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۴ و با توجه به آماره t برابر با ۶/۰۴ تاثیر مثبت و معناداری بر جو اخلاقی دارد. بنابراین هرچه میزان فضیلت سازمانی بالا رود بر جو اخلاقی مدارس افزوده می شود. از طرف دیگر جو اخلاقی سازمان با ضریب مسیر ۰/۵۹ و با توجه به آماره t برابر با ۶/۴۲ تاثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی معلمان دارد. بنابراین هرچه میزان جو اخلاقی مدارس بالا رود بر اشتیاق شغلی معلمان نیز افزوده می شود. بنابراین نتیجه بر این می شود که جو اخلاقی چون از فضیلت سازمانی تاثیر پذیرفته و بر اشتیاق شغلی تاثیر می گذارد بنابراین می تواند به عنوان نقش میانجی در رابطه بین فضیلت سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان عمل نماید. بنابر نتایج بدست آمده نیز مشخص شد که فضیلت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۳۷ اثر غیرمستقیم از طریق جو اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر دارد و در کل ۴۹ درصد از تغییرات اشتیاق شغلی معلمان را می توان ناشی از ادغام فضیلت سازمانی و جو اخلاقی در سازمان دانست.

سوال: آیا مدل نظری ارائه شده با داده های واقعی برازش می شود؟

در جدول ۸ شاخص های برازش مدل آزمون شده گزارش شده اند که با توجه به معیارهایی که گیفن و همکاران (۲۰۰۰) مطرح نموده اند، مدل آزمون شده کل برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد.

جدول (۸): شاخص های برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش حاضر

شاخص	X^2	df	X2/d.f.	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
پژوهش حاضر	۳۵۲/۷۴	۱۸۶	۱/۸۹	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۸۹	۰/۰۶۳
حد قابل پذیرش	معنی دار نباشد	-	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۸

نتیجه گیری و بحث

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی جو اخلاقی سازمان در رابطه ی بین فضیلت سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی شهرستان پارس آباد می باشد. جامعه ی آماری این پژوهش را، معلمان شاغل به تدریس در دوره ی ابتدایی سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ شهرستان پارس آباد به تعداد ۵۵۹ نفر تشکیل می دهد. از میان جامعه ی آماری پیش گفته شده، بر اساس جدول مورگان نمونه ای به حجم ۲۲۸ نفر (۱۶۵ نفر مرد و ۶۳ نفر زن) با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب گردید. برای این منظور اطلاعات مورد نیاز جهت تجزیه و تحلیل و نتیجه گیری از طریق پرسشنامه های استاندارد با طیف لیکرت ۵ گزینه ای جمع آوری شده است و تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی با استفاده از جداول فراوانی و نمودار های مناسب به توصیف داده ها پرداخته شده است. در بخش استنباطی نیز برای بررسی فرضیه های پژوهش و همچنین ارزیابی برازش مدل مفهومی ارائه شده از نرم افزارهای spss۲۲ و Lisrel8 انجام گرفته است. بر اساس مبانی نظری تحقیق جو اخلاقی با ابعاد اشتیاق شغلی معلمان و ابعاد فضیلت سازمانی با ابعاد اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی داری دارند. بنابراین هرچه میزان جو اخلاقی مدارس بالا رود بر اشتیاق شغلی معلمان نیز افزوده می شود. بر این نکته باید تاکید کرد که افراد در سازمان هایی با جو اخلاقی بالا دارای درگیری شغلی بالایی خواهند بود. بنابراین هر چه میزان صداقت، اعتبار و اعتماد در بین کارکنان و بالادستان زیاد باشد بر اشتیاق شغلی نیز افزوده می شود. هم خصوصیات شخصیتی و هم عوامل محیطی پیش بینی کننده خوبی برای شکل گیری

فضیلت سازمانی هستند. از این رو، سازمان‌ها می‌بایست موقعیت لازم جهت بروز و شکوفایی این سازه را آماده سازند تا در نتیجه آن پیامد‌های سازمانی مثبت حاصل گردد و در نهایت این فضیلت در سازمان می‌تواند تعهد و انگیزه کارکنان را بالا ببرد. بدین ترتیب از نتایج پژوهش چنین استنباط می‌گردد که فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر مستقیم دارد. همچنین فضیلت سازمانی با نقش میانجی جو اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر غیر مستقیم دارد.

نتیجه بررسی آزمون فرضیه اول

فرضیه اول: فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر مستقیم دارد.

بر اساس نتایج تحلیل‌ها و داده‌های تحقیق مشخص شد که فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. بنابراین هرچه میزان فضیلت سازمانی بالا رود بر اشتیاق شغلی معلمان نیز در مدارس افزوده می‌شود. همچنین بر اساس نتایج مندرج در نمودار تحلیل عاملی صداقت بیشترین اثرگذاری و اعتماد کمترین اثرگذاری را دارا می‌باشد. البته لازم به ذکر است که این نتیجه جهت اولویت بندی به کار گرفته می‌شود و به معنای این نیست که اعتماد در سازمان زیاد نباید مهم باشد. بنابراین نتایج تحقیق فوق با نتایج تحقیق مومن پور و همکاران (۱۳۹۶) همسو می‌باشد. مومن پور و همکاران (۱۳۹۶) بر این نکته تاکید داشته‌اند که افراد در سازمان‌هایی با جو اخلاقی بالا دارای درگیری شغلی بالایی خواهند بود. بنابراین هر چه میزان صداقت، اعتبار و اعتماد در بین کارکنان و بالادستان زیاد باشد بر اشتیاق شغلی نیز افزوده می‌شود. همچنین همسو با نتایج تحقیق حاضر تحقیق بهزادی (۱۳۹۶) نیز بر این نکته اشاره نموده است که هم خصوصیات شخصیتی و هم عوامل محیطی پیش‌بینی‌کننده خوبی برای شکل‌گیری فضیلت سازمانی هستند. از این رو، سازمان‌ها می‌بایست موقعیت لازم جهت بروز و شکوفایی این سازه را آماده سازند تا در نتیجه آن پیامد‌های سازمانی مثبت حاصل گردد و در نهایت این فضیلت در سازمان می‌تواند تعهد و انگیزه کارکنان را بالا ببرد.

فرضیه دوم: فضیلت سازمانی از طریق جو اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر دارد.

بر اساس نتایج تحلیل‌ها و داده‌های تحقیق مشخص شد که فضیلت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر جو اخلاقی دارد. بنابراین هرچه میزان فضیلت سازمانی بالا رود بر جو اخلاقی مدارس افزوده می‌شود. از طرف دیگر جو اخلاقی سازمان تاثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی معلمان دارد. بنابراین هرچه میزان جو اخلاقی مدارس بالا رود بر اشتیاق شغلی معلمان نیز افزوده می‌شود. بنابراین نتیجه بر این می‌شود که جو اخلاقی چون از فضیلت سازمانی تاثیر پذیرفته و بر اشتیاق شغلی تاثیر می‌گذارد بنابراین می‌تواند به عنوان نقش میانجی در رابطه بین فضیلت سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان عمل نماید. بنابراین نتایج بدست آمده نیز مشخص شد که فضیلت سازمانی اثر غیرمستقیم از طریق جو اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان دارد. در راستای تحقیق حاضر نیز اسدزاده (۱۳۹۵) نیز به نتیجه همسو رسیده است. ایشان به این نتیجه رسیده‌اند که فضیلت سازمانی و ابعاد آن (خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، صداقت و شفقت سازمانی) بر اشتیاق شغلی کارکنان اداره کل دیوان محاسبات استان آذربایجان شرقی موثر است. همچنین بر نقش غیرقابل انکار جو و محیط نیز در این میان اشاره نموده‌اند. از طرف دیگر تحقیق مومن پور و همکاران (۱۳۹۳) نیز همسو با تحقیق حاضر بر این نکته اشاره نموده است که جو اخلاقی رابطه علی‌مثبت و معنی‌دار بر ابعاد اشتیاق شغلی دارد. به عبارتی افراد در سازمان‌هایی با جو اخلاقی بالا دارای شوق شغلی بالایی خواهند بود. همچنین همسو با تحقیق حاضر نتایج تحقیقات قدم پور و همکاران (۱۳۹۶) نیز نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر اشتیاق شغلی و فضیلت سازمانی دارد. هم‌چنین اشتیاق شغلی هم‌تاثیر مثبت و معنا‌داری بر فضیلت سازمانی دارد و روشن‌گردید که توانمندسازی روان‌شناختی تنها تاثیر مستقیم بر فضیلت سازمانی دارد.

محدودیت‌های پژوهش

*نظر به اینکه محقق صرفاً به بررسی معلمان ابتدایی مدارس پارس آباد پرداخته است و به عبارتی جامعه تحقیق محدود به معلمان این مدارس می‌باشد، لذا در تعمیم به سایر گروه‌ها، شهرستان‌ها و سازمان‌ها باید احتیاط نمود.

* در اجرای این تحقیق عوامل و متغیرهای زیادی همچون نیازها، علایق، ویژگی های شخصیتی معلمان و دیدگاه های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی آنان، قواعد و مقررات موجود و فرهنگ حاکم بر مدارس و جامعه می توانند تاثیرگذار باشند؛ که از اختیار محقق خارج بوده و کنترل نشده اند.

* با توجه به اینکه ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه می باشد ممکن است برخی از همکاران از روی احتیاط و خستگی نظرات واقعی خودشان را ارائه ننمایند.

پیشنهادات کاربردی

* مدیران و مسئولان آموزش و پرورش برای فراهم ساختن زمینه های لازم جهت بروز فضیلت سازمانی و جو اخلاقی در محیط های آموزشی باید تمام تلاش خود را به اجرا بگذارند چرا که هر چقدر در محیط های آموزشی فضیلت سازمانی و جو اخلاقی بیشتر گردد معلمان نیز با شوق و اشتیاق فراوانی در مدارس حضور خواهند یافت.

* کارکنان مسایل آموزشی و تصمیم گیرندگان می توانند از نتایج این تحقیق درباره جابجایی معلمان استفاده کنند.

* مراکز اطلاعات حرفه ای مدیریت آموزشی در مدارس ایجاد شود و مدیران از تحقیقات موثر سازمانی به خصوص فضیلت سازمانی و اشتیاق شغلی و جو اخلاقی سازمانی آگاهی یابند تا از این راه دریچه ای برای افزایش کارایی باز شود.

پیشنهادات پژوهشی

* در این پژوهش اثر فضیلت سازمانی با میانجیگری جو اخلاقی بر اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار گرفت. لذا توصیه می شود تاثیر متغیرهایی مانند توانمندسازی، عدالت سازمانی و وجدان کاری و بهره وری نیروی انسانی بر اشتیاق و انگیزه شغلی نیز مورد بررسی قرار گیرد.

* با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش یک سازمان آموزشی می باشد، لذا بررسی این رابطه در سازمان های دیگر به غیر از سازمان های آموزشی پیشنهاد می گردد.

* پیشنهاد می شود محققان ارتباطات میان متغیرهای پژوهش حاضر را با استفاده از روش های تحقیق کیفی و استفاده از ابزارهای سایر همچون مشاهده و مصاحبه نیز بررسی کنند.

* پژوهش مشابهی بر روی معلمان دیگر مقاطع و مدیران نیز انجام شود.

منابع و مآخذ

۱. ابراهیم پور، حبیب. (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق کاری با رفتار کناره گیرانه. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره اول، شماره نه.
۲. اسدزاده، عباس. (۱۳۹۵). نقش فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان اداره کل دیوان محاسبات استان آذربایجان شرقی. سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دوره سوم، شماره دو.
۳. انصاری، عرفان. (۱۳۹۹). اصول اخلاقی مدیران. مطالعات تاریخ و تمدن ایران و اسلام. ۵ (۱): ۳۸ - ۲۷.

۴. بهزادی، الهام؛ نعیمی، عبدالزهرا و بشیلده، کیومرث. (۱۳۹۲). بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی؛ وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کازرون. نشریه علوم تربیتی و روان شناختی، شماره دو.
۵. تابان نژاد، زینب؛ عبادی، عباس؛ باباجانی، سعید. (۱۳۹۲). ارتباط میان درگیری شغلی با ویژگی های جمعیت شناختی. مجله بالینی، دوره سوم، شماره چهار.
۶. حسن زاده ثمرین، تورج؛ سفیدکار، سپیده. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه علمی و پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره هفتاد و شش.
۷. حسینی، محمد؛ بشیری، ژینا. (۱۳۹۴). رابطه جو اخلاقی با پیامدهای مثبت و منفی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره چهار.
۸. داروئیان، سهیلا؛ امیر کبیری، علیرضا. (۱۳۹۰). برداشتهای اخلاق حرفه‌ای مدیران در کسب و کارهای کوچک و متوسط. اخلاق در علوم و فناوری، ۶ (۱): ۹۴-۸۵.
۹. قدم پور، عزت اله؛ خلیلی، زهرا؛ عالی پور، کبری (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین توانمند سازی روان شناختی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی شیفتگی مرتبط با کار در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی لرستان، ماهنامه سلامت کار در ایران، دوره پانزدهم، شماره دو.
۱۰. مومن پور، نشتیمان؛ مومن پور، سمیه؛ قاسم زاده، ابوالفضل؛ حسینی، محمد. (۱۳۹۰). نقش جو اخلاقی بر ابعاد درگیری شغلی کارکنان. رویش روانشناسی، ۱ (۵): ۳۸-۲۷.
۱۱. نادری، فرح؛ صفرزاده، سحر. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی، سلامت سازمانی و جو سازمانی نوآورانه با توانمند سازی روان شناختی و رفتار مدنی سازمانی، دانش پژوهش در روانشناسی کاربردی، دوره پانزدهم، شماره دو.
۱۲. نادری، محمد علی؛ حادقی، فاطمه. (۱۳۹۰). الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان های خصوصی شهر شیراز. مدیریت اطلاعات سلامت، ۸ (۵): ۶۹-۷۰۸.
۱۳. نجفی، محمد؛ کریمی، مهدی؛ قهرمانی، فری؛ رضوانی، سیدمرتضی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی در میان کارکنان، فصلنامه رویکرد های نوین آموزشی، دوره پنجم، شماره دو.
۱۴. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre : An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
۱۵. Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (Eds) (2010). *Work Engagement : A handbook essential theory and research*. New York : Psychology press.
۱۶. Bakker, A. B. (2010). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*
۱۷. Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004), exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral* 32) Halberg, U., & Schaufeli, W. B. (2010) "same same" but different: can work engagement be discriminated from job involvement and organizational Commitment *European Journal of psychology*