

نقش رهبری اخلاقی مدیران مدارس در رفتار شهروندی سازمانی معلمان با میانجی گری سرمایه اجتماعی

محمد رضا اردلان^۱، جمال عبدالملکی^۲، نسرين حیدری سورشجانی^۳

Received: 02/09/2019

صفحات: ۱۵۹-۱۳۳

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۶/۱۱

Accepted: 07/11/2019

پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۸/۱۶

چکیده

هدف پژوهش بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران در رفتار شهروندی سازمانی معلمان به واسطه سرمایه اجتماعی معلمان بود. جامعه پژوهش کلیه معلمان مدارس متوسطه دوم شهرستان کرمانشاه بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر مبنای جدول مورگان، نمونه‌ای به حجم ۳۴۱ نفر انتخاب شد. روش پژوهش همبستگی است و از پرسش‌نامه ۳۰ سؤالی رفتار شهروندی سازمانی مدل ارگان (۱۹۸۸)، پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی ۲۷ سؤالی مدل ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و پرسش‌نامه رهبری اخلاقی ۱۰ سؤالی مدل براون، تروینو و هریسون (۲۰۰۵) استفاده شد. برای تعیین پایایی و روایی ابزار، از تکنیک‌های آلفای کراباخ و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. تحلیل داده‌ها با روش تحلیل مسیر تأییدی با استفاده از نرم افزار lisrel صورت گرفت. نتایج نشان دادند که رهبری اخلاقی مدیران دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۴۵)، اثر غیرمستقیم مثبت (۰/۲۵۴) و اثر کل مثبت (۰/۷۰۴) و معنادار بر متغیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان در سطح ۰/۰۵ دارد. سرمایه اجتماعی معلمان دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۴۱) و معنادار بر متغیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان در سطح ۰/۰۵ است. رهبری اخلاقی مدیران با ضریب مسیر غیر مستقیم به واسطه سرمایه اجتماعی معلمان (۰/۲۵۴) و مقدار t (۲/۸۴) دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان در سطح ۰/۰۵ است.

کلیدواژه‌ها: رهبری اخلاقی، مدیران، سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی، معلمان.

۱ - دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

Email: mr.ardalan@basu.ac.ir

نویسنده مسؤول:

۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

۳- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد آموزشی و فرهنگی نقش اساسی و محوری در رشد و اعتلای اخلاقی و فرهنگی جامعه دارد. مدرسه، مدیر و معلمان قلب آموزش و پرورش هستند. وجود خصایص اخلاقی و ارتباطی مؤثر و سازنده در مدیران و معلمان سبب غنای محیط مدرسه می‌شود. امروزه مدیران مدارس نیازمند مهارت‌های والای رهبری برای تحقق اهداف آموزشی و فرهنگی مدرسه هستند؛ زیرا رهبران نقش محوری و کلیدی در پیش‌برد سازمان در مسیر تحقق اهداف و استمرار بقای سازمان دارند. همچنین رهبران مدارس قادر به اثرگذاری در رفتار و تعاملات معلمان هستند. یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته است و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف کرده، رویکرد اخلاقی است. ضرورت توجه به رهبری اخلاقی^۱ از آن‌جا ناشی می‌شود که نتایج مثبت رهبری اخلاقی برای سازمان ثابت شده است (Abbaszadeh, Salehi & Bahmanshi, 2015). رهبران اخلاقی کارکنان خود را به عنوان دارایی ارزشمند، قابلیت‌های اصلی توسعه‌یافته و مزایای رقابتی در نظر می‌گیرند که به طور مؤثر از آنان بهره می‌گیرند (Ullah, Hameed & Kashif, 2018). رهبران اخلاقی احتمالاً درباره رفتارهای نامناسب سازمانی صحبت خواهند کرد و روی انجام کار صحیح تمرکز می‌کنند (Hassan, 2015).

رهبران اخلاقی به کارکنان خود اجازه می‌دهند تا عقایدشان را بیان و در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت کنند و از افکار و عقاید آنان استفاده کنند و حس اعتماد را در آنان به وجود می‌آورند (De Hoogh' & Den Hartog, 2008). رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درست‌کار شناخته می‌شوند که تصمیم‌های متعادل و خوب می‌گیرند. غالباً پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می‌کنند؛ معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم و پاداش و تنبیه‌ها را به کار می‌گیرند تا محیطی سالم و با بهره‌وری بالا در سازمان ایجاد کنند (Brown & Trevino, 2006). معلمان به عنوان کارکنان مدارس همواره مورد توجه بوده‌اند، معلمانی که دارای رفتارهای فرآینقی و تعاملات سازنده باشند به عنوان نیروی مثبت در مدرسه عمل کرده و منجر به پیامدهای مثبتی خواهد شد. رهبران اخلاقی مدارس با حمایت از معلمان، احترام به نظرات و گوش دادن به آنان سبب ایجاد حس اعتماد در میان معلمان می‌شوند. حاصل مهارت‌های رهبری اخلاقی مدیران مدارس، شکل‌گیری رفتارهای فرآینقی و تعاملات مثبت در قالب مفاهیم رفتار

شهروندی سازمانی^۱ و سرمایه اجتماعی^۲ در معلمان است. رهبری اخلاقی در سطوح مختلف سازمان نقش مهمی در توسعه و تداوم فرهنگ اخلاقی و رفتار اخلاقی ایفا می‌کند (Macey et al, 2004). امروزه رهبری اخلاقی به عنوان یک راهبرد اساسی در عرصه مدیریت و رهبری سازمان‌ها شناخته می‌شود. به طور کلی رهبری اخلاقی در برگزیده رفتار مناسب در اعمال و رفتار گروهی است که به صورت هنجاری سبب تشویق همکاران به برقراری ارتباط دو طرفه شده است و منتج به اتخاذ تصمیمات بهینه می‌شود (Brown, 2005). به طور کلی این‌گونه رهبری عبارت است از: نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی، روابط بین فردی و ترویج این‌گونه رفتارها در میان پیروان؛ از طریق ارتباطات دو جانبه و تصمیم‌گیری (Walumbwa et al, 2010). بنابراین رهبری اخلاقی مدیران در ایجاد تعاملاتی که منجر به شکل‌گیری سرمایه اجتماعی معلمان می‌شود، نقش اساسی دارد.

از دیدگاه (Adler & Wookwon, 2002)، اولین مزیت مستقیم سرمایه اجتماعی، توزیع اطلاعات است. سرمایه اجتماعی، دسترسی به منابع اطلاعاتی وسیع‌تر را تسهیل می‌کند و کیفیت، مربوط بودن، مناسبت داشتن و به جا بودن اطلاعات را بهبود می‌بخشد. این دو محقق، ایجاد شبکه‌های نفوذ، کنترل و قدرت را دومین مزیت سرمایه اجتماعی دانسته و معتقدند که انسجام، سومین مزیت سرمایه اجتماعی است. همچنین (Colman, 1997) بر سودمندی سرمایه اجتماعی به عنوان منبعی برای همکاری، برقراری روابط دوجانبه و توسعه اجتماعی تأکید کرده است؛ زیرا از این مسائل می‌توان به عنوان منابعی برای در پیش گرفتن کنشی مؤثر و دست یافتن به هدف‌های مورد نظر استفاده کرد. او این روابط را به عنوان منابع سرمایه‌ای مفید برای افراد توصیف کرده است. لذا می‌توان گفت معلمان با تعاملات سازنده سبب رشد و تعالی مدرسه می‌شوند. این تعاملات مثبت زمینه‌ساز شکل‌گیری رفتارهای فرآینقی مانند رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. از آنجا که بقا و پیشرفت هر سازمانی، در گرو رفتار اعضای آن سازمان به عنوان شهروندانی است که به همه جنبه‌های رفتاری مثبت توجه و آن را رعایت می‌کنند و به دلیل اهمیت به سزای چیزی که شهروندان خوب درون سازمانی تعبیر شده است. آگاهی یافتن از ماهیت و وضعیت رفتار شهروندی سازمانی همواره جزء محورهای مطالعات سازمانی محسوب شده است (Serroni, 2004). رفتار شهروندی سازمانی اشاره به رفتارهایی فراتر از وظیفه است که کارکنان بر عهده گرفته‌اند و مورد حمایت سازمان است (Glińska-Noweś & Szostek, 2018). در سازمان مدرسه، معلمان شهروندان سازمانی و درگیر آموزش و یادگیری هستند.

1. Organizational Citizen Behavior

2. Social Capital

با توجه به تغییرات و تحولات سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن‌ها در چنین شرایطی، نیاز آن‌ها را به نسلی ارزشمند از کارکنان آشکار می‌سازد. نسلی که از آن‌ها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود (Dipaola, Tarter & Hoy, 2005). بی‌تردید این کارکنان وجه تمایز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش هستند (Podsakoff, Mackenzie, Paine & Bachrach, 2000). سازمان‌های موفق، کارکنانی دارند که احساس مسؤولیتی فراتر از وظایف شغلیشان دارند و به نوعی خود را وقف موفقیت سازمان می‌کنند و در این راستا به طور داوطلبانه وقت و انرژی بسیاری را صرف می‌کنند. چنین رفتارهایی نه لازم و نه تجویزگونه هستند بلکه بیان‌گر شرایط ایده‌آل انجام وظایف سازمانی است (Foote & Li-Pi ngTang, 2008). کارکنانی که تمایل به انجام امور فراتر از الزام‌های رسمی شغل خود هستند، نماینده رفتار شهروندی سازمانی اند. این امر خود در سال‌های اخیر، کانون توجه بسیاری از محققان سازمانی بوده است (Morrison, 1994). شهروندان سازمانی، دارای منافع زیادی برای سازمان است. شهروندان خوب سازمانی با حفظ منافع سازمان، سازمان را قادر می‌سازند که منافع خود را به صورت کارا تخصیص دهد. سازمانی که رفتار شهروندی در آن رایج است، مکان جالب‌تری برای کار کردن است و می‌تواند بهترین افراد را به استخدام خود درآورد (Dennis, 2005). لذا با عنایت به موارد مذکور می‌توان گفت رهبری اخلاقی مدیران منجر به تکوین و ترویج رفتار شهروندی سازمانی در معلمان می‌شود. اهمیت پژوهش حاضر در شناسایی نقش رهبری اخلاقی مدیران مدارس در سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی معلمان است؛ زیرا رهبران اخلاقی ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار، اتخاذ مدیریت مشارکتی، ایجاد جو مناسب سلامت سازمانی، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش‌ها در تصمیم‌گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کنند (Tutar, 2011). همچنین رهبران اخلاقی با گشودن ارتباط داخل سازمان و همسو با دیدگاه‌های کارکنان، فضای مناسب و مساعد برای ابراز عقیده و اظهار نظر را ایجاد می‌کنند. رهبری اخلاقی باعث ایجاد جوّی باز می‌شود که در آن میل و رغبت افراد به بیان باورها و نظرات خود بیشتر خواهد شد. حاصل این موارد شکل‌گیری مفاهیمی همچون سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی در معلمان است.

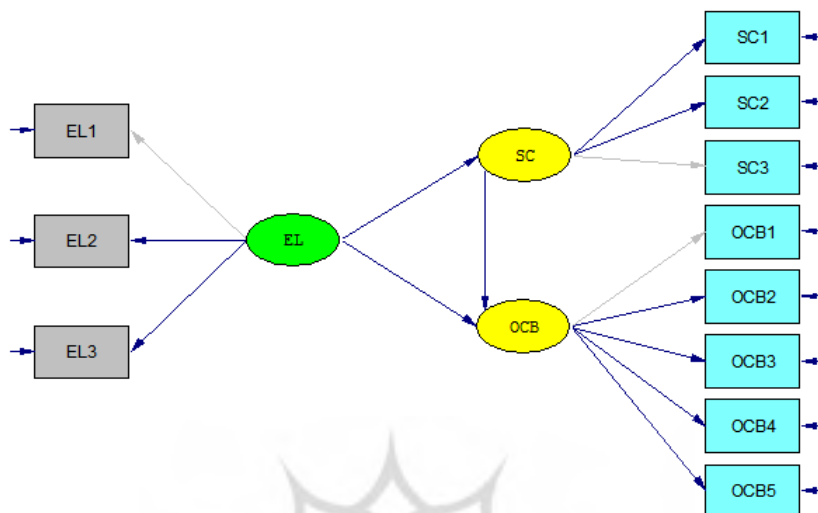
برخی سازمان‌ها نسبت به سنجش روابط بین مقولات فوق، به صورت تفکیکی اقدام کرده‌اند ولی تا کنون یک بررسی جامع و ساختاری در باب روابط مقولات فوق انجام نشده است. در میان این مقولات می‌توان یک ساختار نظری قائل شد سپس به بررسی و آزمون ساختار نظری اقدام کرد. با توجه به بررسی‌های انجام شده در باب اهمیت، تقدم و تأخر مقولات مذکور در مطالعات

سازمانی، متغیر رهبری اخلاقی مدیران با توجه به نظریات دارای اثرات مثبت بر زیردستان است. با عنایت به این که زیردستان مدیران مدارس، معلمان هستند در پژوهش حاضر رهبری اخلاقی مدیران به عنوان متغیر مستقل، متغیر سرمایه اجتماعی معلمان به عنوان متغیر میانجی و در نهایت متغیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته می شود. بنابراین بررسی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی با تأکید بر متغیرهای رهبری اخلاقی مدیران و سرمایه اجتماعی در معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم شهرستان کرمانشاه لازم است. چراکه اطلاعاتی را فراهم می سازد که بر اساس آن سازمان قادر خواهد بود با اتخاذ خط مشی های مناسب و پرداختن به راهکارهای مطلوب، برای بهبود عملکرد و ارتقای بهره وری منابع انسانی گام بردارد. بنابراین می توان گفت مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا رهبری اخلاقی مدیران مدارس تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان با میانجی گری سرمایه اجتماعی دارد یا خیر؟

پیشینه پژوهش

مطالعات انجام گرفته توسط (Baharifa & Javaheri Kamel 2010, Naderi & Niloufar 2014, Sadeghi et al 2014, Baharloo et al 2015, Hassani et al 2017, Turnipseed 2014, Vivian Chen 2007, Palanski & Walumbwa 2010 & Yang & Wei 2018) نشان داد که بین رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. نتایج تحقیقات انجام گرفته توسط (Wahdati Fadih & Hosseinzadeh 2017, Abbad Shah & Moghimi 2015, Doustar & Dehshali 2016, Brown et al 2001, Ayios et al 2014 & Ozgur et al 2015) نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین رهبری اخلاقی و سرمایه اجتماعی وجود دارد. پژوهش های انجام گرفته توسط (Soleimani 2011, Jahangiri et al 2012, Abbaszadeh et al 2012, Soltani et al 2013, zabardas (2019) Mojibi & Nabavi 2014, Rahimi et al 2015, Kavusi 2015 Field & Spence 2000, Grootaert & Van Bastelaer 2002, Alper Erturk 2005, Krause et al 2006, Bowler et al 2006, Fournier 2008, Zheng & Jun 2009 & Norman et al 2010) حاکی از آن است که بین سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد.

با توجه به مبانی نظری و مطالعات انجام شده، مدل مفهومی پژوهش حاضر به شرح زیر تدوین گردید. رهبری اخلاقی مدیران به عنوان متغیر مستقل، سرمایه اجتماعی معلمان به عنوان متغیر میانجی و در نهایت متغیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته می شود.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش^۱

در ذیل، فرضیه‌های پژوهش حاضر بیان شده است:

- (۱) رهبری اخلاقی مدیران و سرمایه اجتماعی معلمان اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم شهرستان کرمانشاه دارند.
- (۲) سرمایه اجتماعی معلمان اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم شهرستان کرمانشاه دارد.
- (۳) رهبری اخلاقی مدیران با سرمایه اجتماعی معلمان اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم شهرستان کرمانشاه دارند.

مبانی نظری پژوهش

رهبری اخلاقی: (Brown (2005 از نخستین کسانی بودند که رهبری اخلاقی را به عنوان یک سبک مستقل در نظر گرفتند. آن‌ها با استناد به نظریه یادگیری اجتماعی، رهبری اخلاقی

۱. رهبری اخلاقی (EL)، روابط بین فردی (el1)، الگو بودن (el2)، عمل‌گرایی (el3)، رفتار شهروندی سازمانی (OCB)، وظیفه‌شناسی (ocb1)، نوع دوستی (ocb2)، فضیلت شهروندی (ocb3)، جوانمردی (ocb4)، احترام و تکریم (ocb5)، سرمایه اجتماعی (SC)، سرمایه اجتماعی شناختی (SC1)، سرمایه اجتماعی ساختاری (SC2)، و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای (SC3).

را « نمود رفتار مناسب به لحاظ هنجاری در اعمال شخصی و روابط میان فردی و ترغیبی چنین رفتارهایی در پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم گیری» تعریف کردند (Brown, 2012). براون بر این باور بود که دو نظریه داد و ستد اجتماعی و یادگیری اجتماعی می‌توانند مبنای تشریح رابطه رهبری اخلاقی با رفتار پیروان قرار گیرد (Walumbwa et al, 2012). محققان برای رهبری اخلاقی هفت بعد را در نظر گرفتند که شامل: مردم‌گرایی، انصاف، تسهیم قدرت، نگرانی برای ثبات، راهنمایی اخلاقی، وضوح نقش و صداقت می‌شود. انصاف^۱ به این معنی است که اقدامات رهبری از گروه خاصی طرفداری نکنند و با پیروان عادلانه رفتار کند و انتخاب‌هایش منصفانه و اصولی باشد. تسهیم قدرت^۲ به معنای اجازه به پیروان برای اظهار نظر در تصمیمات و گوش دادن به ایده‌ها و نظرات آنها است. وضوح نقش^۳ به معنی مشخص کردن مسؤلیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکرد است. مردم‌گرایی^۴، مراقبت، حمایت و احترام برای پیروان است. صداقت^۵ به معنای عمل به وعده‌ها و با ثبات بودن اقدامات و سخن رهبر است. راهنمایی اخلاقی^۶ به معنای گفتگو کردن درباره اخلاقیات، توضیح دادن قواعد اخلاقی و ترویج و پاداش دادن به رفتار اخلاقی است و نهایتاً مفهوم نگرانی برای ثبات^۷ بیان‌گر پایش محیطی است (Kalashove et al, 2011). به باور (DuBrin (2010 و Northouse (2013 پنج اصل که باعث توسعه رهبری اخلاقی در سازمان می‌شود عبارت‌اند از: احترام به دیگران^۱؛ به این معنی که آنها با افراد به عنوان غایت‌های خودشان رفتار می‌کنند نه به عنوان ابزاری برای رسیدن به اهداف شخصی. خدمت به دیگران^۲؛ این رهبران عمده‌ترین دلیل برای وجود خود را حمایت و پرورش کارمندان مطرح می‌کنند. عدالت برای دیگران^۳؛ رفتارشان در مقابل تمامی زیردستان مشابه است، مگر زمانی که برای رفتارهای متمایز، روشنگری کرده باشند. صداقت نسبت به دیگران^۴؛ صداقت به معنی روراست بودن با دیگران یا بیان اندیشه‌ها است، چنان‌که هستند. ساختن جامعه با

1. Fairness

2. Power Sharing

3. Role clarity

4. Populism

5. Honesty

6. Ethical guidance

7. Concern for stability

8. Respect for others

9. Service to others

1. Justice for others

0

1. Honesty toward others

1

دیگران، رهبری، نفوذ در دیگران برای رسیدن به هدف مشترک است به این معنی که رهبران، اهداف سازمان یا تیم را برای منافع کارکنان توسعه می‌دهند. رهبری اخلاقی و ترویج و توسعه آن در همه سطوح مدیریت، در رأس دستور کار بسیاری از سازمان‌ها قرار دارد. چراکه انتظار می‌رود چنین رهبرانی آثاری مثبت داشته باشند (Kanungo, 2001).

سرمایه اجتماعی: مفهوم سرمایه اجتماعی، مجموعه منافع بالفعل و بالقوه‌ای است که با عضویت کنشگران و سازمان‌ها در شبکه‌های اجتماعی به وجود می‌آید؛ به عبارتی، مجموعه‌ای معین از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی است که اعضای گروه همکاری، در آن سهیم‌اند (Fukuyama, 2001). سرمایه اجتماعی به طور کلی، نهادها، روابط، گرایش‌ها، ارزش‌ها و هنجارهایی را شامل می‌شود که بر رفتارها و تعامل‌های بین افراد، حاکم‌اند (Grootaert & Van Bastelaer, 2002). به عبارت دیگر، مراد از سرمایه اجتماعی، آن دسته از شبکه‌ها و هنجارهایی است که مردم را در عمل جمعی توانا می‌کند (Woolcock, 1998). سرمایه اجتماعی، مجموعه منافع بالفعل و بالقوه-ای است که با عضویت کنشگران و سازمان‌ها در شبکه‌های اجتماعی به وجود می‌آید؛ به عبارتی، سرمایه اجتماعی یعنی منابع در دسترس در ساختارهای اجتماعی همچون اعتماد، هنجارهای روابط متقابل و هدف متقابل که افراد را برای انجام دادن کنش جمعی آماده می‌کند و به عنوان محصول فرعی روابط اجتماعی و درگیری مدنی در سازمان‌های رسمی و غیررسمی نمود می‌یابد (Kawachi, 2001).

به نظر (Lin (2001)، سرمایه اجتماعی به لحاظ علمی، عبارت از منابعی محاط در شبکه‌های اجتماعی تعریف می‌شود که در دسترس و مورد استفاده کنشگران اجتماعی هستند. در نتیجه، این مفهوم، دو ویژگی مهم بدین شرح دارد: نخست آن که نشان می‌دهد منابع محاط در روابط اجتماعی قرار دارند تا افراد. دوم آن که دسترسی به این منابع و استفاده از آن‌ها در اختیار افراد است. Nahapiet & Ghoshal (1998) سرمایه اجتماعی را عبارت از جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. آنان سرمایه اجتماعی را دارای سه بعد اساسی شناختی، ساختاری و رابطه‌ای می‌دانند. بعد ساختاری، به توانایی افراد در ایجاد رابطه با دیگران در یک سازمان اشاره دارد و دارای

-
1. Building community with others
 2. Social Networks
 3. Mutual Aide
 4. Cognitive
 5. Structural
 6. Relational

شاخص‌های پیوندهای شبکه‌ای^۱، پیکربندی پیوندهای ارتباطی^۲ و متناسب‌سازی شبکه ارتباطی^۳ است. بعد ارتباطی، به توصیف نوع و روابط شخصی اشاره دارد که افراد در تعاملات با یکدیگر دارند و دارای شاخص‌های اعتماد^۴، هنجارها^۵، تعهدات/انتظارات^۶ و هویت^۷ است. بعد شناختی، به این موضوع اشاره دارد که افراد با یکدیگر در تعامل حاصل هستند و این تعاملات منجر به ایجاد دیدگاه و اهداف مشترک می‌شود و دارای شاخص‌های زبان و قواعد مشترک^۸ و حکایت‌های مشترک^۹ است (Leana & Pil, 2006). رفتار شهروندی سازمانی: مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط Batman و Organ در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسؤولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با وجود این که در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مغفول می‌مانند اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند (Bienstock et al, 2003)؛ (Appelbaum et al, 2000). این اعمال که در محل کار اتفاق می‌افتند را مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری تعریف می‌کنند که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند. (Bienstock et al, 2003) معتقدند که این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: اول این که این رفتار باید داوطلبانه باشد؛ یعنی نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد باشد. دوم این که مزایای این رفتار، جنبه سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چندوجهی دارد.

با این تعاریف، از انسان به عنوان شهروند سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فراتر از نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارها، اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد. (Organ (1988)

1 .Network ties

2 .Configuration of ties

3 .Network appropriability

4 .Trust

5 .Norms

6 .Obligations and expectations

7 .Identity

8 .Language and common rules

9 .Shared stories

برای رفتار شهروندی پنج بعد وظیفه‌شناسی^۱، نوع‌دوستی^۲، فضیلت‌شهروندی^۳، جوانمردی^۴ و احترام و تکریم^۵ را معرفی می‌کند. بعد وظیفه‌شناسی نمونه‌های مختلفی را در برمی‌گیرد و در آن اعضای سازمان، رفتارهای خاصی را انجام می‌دهند که فراتر از حداقل سطح وظیفه‌ای مورد نیاز برای انجام آن کار است. ارگان همچنین معتقد است افرادی که دارای رفتار شهروندی متری هستند در بدترین شرایط و حتی در حالت بیماری و ناتوانی هم به کار ادامه می‌دهند. این نشان دهنده وظیفه‌شناسی بالای آن‌هاست. دومین بُعد رفتار شهروندی یعنی نوع‌دوستی به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم و یا غیرمستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند کمک می‌کند. بعد سوم رفتار شهروندی که فضیلت شهروندی نام دارد، شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت‌های فوق برنامه و اضافی، آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه شده توسط مدیران سازمان و تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران، می‌شود. جوانمردی یا تحمل‌پذیری، چهارمین بُعد رفتار شهروندی است که به شکیبایی در برابر موقعیت‌های مطلوب و مساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه‌مندی اشاره می‌کند. آخرین بعد رفتار شهروندی، سازمان احترام و تکریم است. این بعد بیان‌کننده نحوه رفتار افراد با همکاران، سرپرستان و مخاطبان سازمان است. افرادی که در سازمان با احترام و تکریم با دیگران رفتار می‌کنند دارای رفتار شهروندی متری هستند (Appelbaum et al, 2004).

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش با توجه به فلسفه پژوهش، کمی، با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها؛ روش مورد استفاده روش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و به طور خاص، مدلیابی معادلات ساختاری است. جامعه پژوهش تمام معلمان مدارس متوسطه دوم شهرستان کرمانشاه به تعداد ۳۰۵۳ نفر هستند. در راستای برآورد حجم نمونه پژوهش از جدول مورگان استفاده شد، لذا حجم نمونه آماری ۳۴۱ نفر تعیین شد. با استفاده از

1. Conscientiousness

2. Altruism

3. Civic virtue

4. Charm

5. Respect and respect

روش نمونه گیری تصادفی ساده ۳۴۱ معلم از میان معلمان مدارس متوسطه دوم شهرستان کرمانشاه به عنوان اعضای نمونه انتخاب و بررسی شدند. از آنجا که رهبری اخلاقی دارای تأثیرات بر زبردستان است، در پژوهش حاضر از پرسش‌نامه رهبری اخلاقی ۱۰ سؤالی بر مبنای دیدگاه Brown (2005) که دارای سه بعد (روابط بین فردی، الگو بودن، عمل گرایی) در طیف لیکرت پنج درجه‌ای استفاده شد. این پرسش‌نامه توسط زبردستان (معلمان) برای ارزیابی وضعیت رهبری اخلاقی مدیران تکمیل شد. این ابزار در ایران استفاده شده است؛ برای مثال Baharloo, Bashlida, Naami & Hashemi Sheikh Sheba (2015) در مطالعه خود برای این ابزار مقدار پایایی ۰/۸۴ را گزارش داده‌اند.

از پرسش‌نامه سرمایه اجتماع ۲۷ سؤالی بر مبنای مدل Nahapiet & Ghoshal (1998) دارای سه بعد (سرمایه اجتماعی شناختی، سرمایه اجتماعی ساختاری و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای) در طیف لیکرت پنج درجه‌ای استفاده شد. این پرسش‌نامه توسط فرد (معلمان) به منظور ارزیابی وضعیت سرمایه اجتماعی تکمیل شد. از این ابزار در ایران بهره برده‌اند؛ برای مثال Abdolmaleki, Amani & Ahnani Jan (2016) در مطالعه خود برای این ابزار مقدار پایایی ۰/۸۹۳ را گزارش داده‌اند. روایی آن توسط تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول بررسی شد و مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۳۲ و مقدار GFI برابر با ۰/۹۲ گزارش شده است.

پرسش‌نامه ۳۰ سؤالی رفتار شهروند سازمانی بر مبنای مدل Organ (1998) دارای پنج بعد (وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی، فضیلت شهروندی، جوانمردی، احترام و تکریم) در طیف لیکرت پنج درجه‌ای استفاده شد. این پرسش‌نامه توسط فرد (معلمان) برای ارزیابی وضعیت رفتار شهروند سازمانی تکمیل شد. این ابزار در ایران استفاده شده است. برای مثال Abdolmaleki, Amani & Ahnani Jan (2016) در مطالعه خود برای این ابزار مقدار پایایی ۰/۸۵ را گزارش داده‌اند. روایی آن توسط تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول بررسی شد و مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۲۴ و مقدار GFI برابر با ۰/۹۲ گزارش شده است. به منظور تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرانباخ استفاده شد، لذا ابزار بر روی ۳۰ پاسخ‌گو که بصورت تصادفی انتخاب شده بودند اجرا و سپس ضرایب پایایی محاسبه شد.

نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی آلفای کرانباخ نشان می‌دهد که ضرایب پایایی ابزار پژوهش در دامنه حداقل ۰/۹۱ تا ۰/۹۴ قرار دارد. بنابراین می‌توان گفت ابزار، ویژگی پایایی مناسب دارند. برای تعیین روایی ابزار در پژوهش حاضر از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

جدول ۱. ضرایب پایایی ابزار پژوهش

ردیف	متغیرها	تعداد سؤالات	شماره سؤالات	آلفای کراباخ
۱	رفتار شهروندی سازمانی	۳۰	۱-۳۰	۰/۹۴
۲	سرمایه اجتماعی	۲۷	۱-۲۷	۰/۹۰
۳	رهبری اخلاقی	۱۰	۱-۱۰	۰/۹۱

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزار پژوهش

ردیف	شاخص	ملاک	رفتار شهروندی سازمانی
۱	خی دو	۰/۰۳۳	۵۱/۲۷
۲	درجه آزادی	-	۳۵
۳	نسبت	۲ و کمتر	۱/۴۶
۴	RMSEA	۰/۰۵ و پایین‌تر	۰/۰۴۱
۵	CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۵
۶	GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۳
۷	AFGI	حداقل ۰/۹	۰/۹۰

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزار پژوهش

ردیف	شاخص	ملاک	سرمایه اجتماعی	رهبری اخلاقی
۱	خی دو	۰/۰۳۷ و ۰/۰۳۹	۴۹/۸۷	۲۴/۵۹
۲	درجه آزادی	-	۳۰	۱۳
۳	نسبت	۲ و کمتر	۱/۶۶	۱/۸۹
۴	RMSEA	۰/۰۵ و پایین‌تر	۰/۰۴۴	۰/۰۴۸
۵	CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۴	۰/۹۳
۶	GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۲	۰/۹۱
۷	AFGI	حداقل ۰/۹	۰/۹۰	۰/۹۰

با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش، می‌توان گفت نسبت خی دو بر درجه آزادی در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مد نظر بیان‌گر برازش مناسب مدل مفهومی ابزارها با داده‌ها است. مقدار شاخص RMSEA در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر گویای مقدار خطای قابل قبول در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها است. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI و AGFI در تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مد نظر مطلوب ارزیابی می‌شوند و نشان‌گر برازش مناسب تمامی مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها است. بنابراین با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها می‌توان گفت، تمامی ابزارهای پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) هستند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری و با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL به شرح زیر استفاده شد. در تحلیل توصیفی داده‌ها از جداول توزیع فراوانی، شاخص‌های میانگین و انحراف معیار استفاده شد. در آزمون فرضیات پژوهش از تکنیک‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تأییدی استفاده شد.

یافته‌ها

الف) تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش:

جدول ۴. بررسی توصیفی وضعیت متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد
۱	رفتار شهروندی سازمانی OCB	۳۴۱	۳/۲۲	۱/۱۳
۳	سرمایه اجتماعی SC	۳۴۱	۳/۲۹	۱/۰۲
۴	رهبری اخلاقی EL	۳۴۱	۳/۳۴	۱/۰۹

ب) تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش:

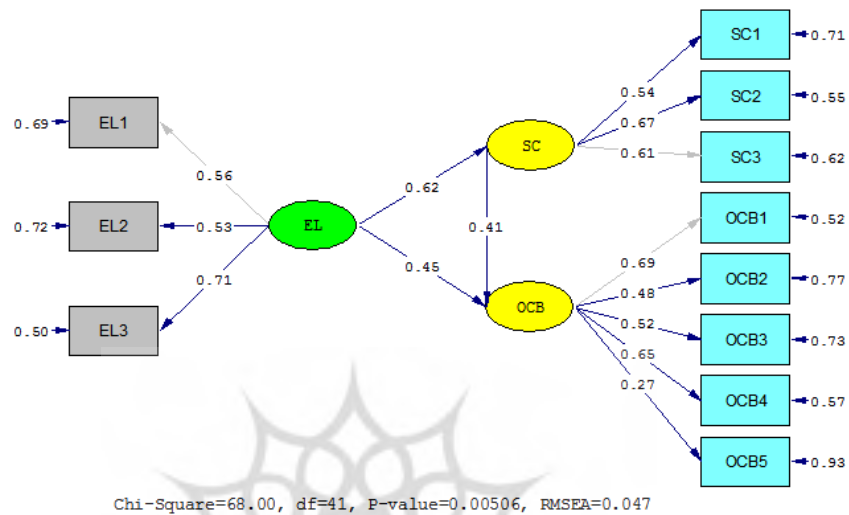
جدول ۵. ضرایب همبستگی

متغیر	EL	SC	OCB
رهبری اخلاقی EL	-		
سرمایه اجتماعی SC	*۰/۷۱	-	
رفتار شهروندی سازمانی OCB	*۰/۵۲	*۰/۴۹	-

* (معنادار در سطح ۰/۰۵)

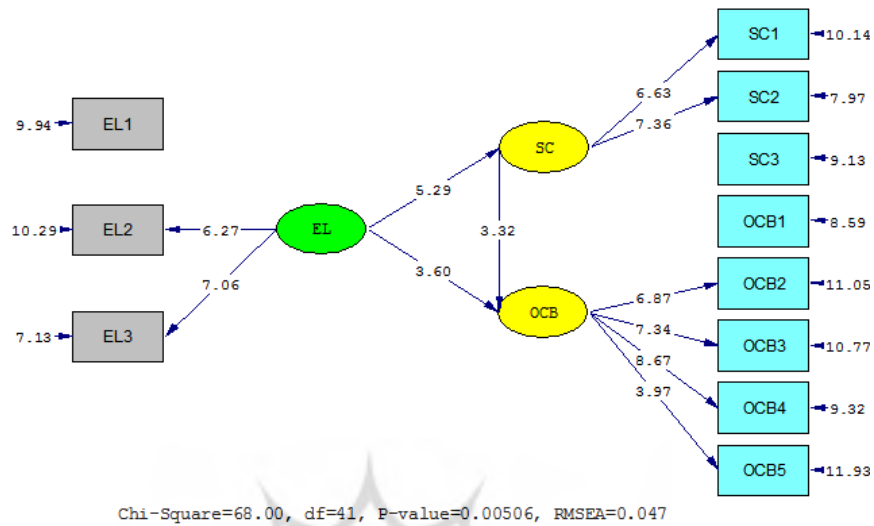
با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش می‌توان گفت: متغیرهای رهبری اخلاقی ۰/۵۲ و سرمایه اجتماعی ۰/۴۹ دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر رفتار شهروندی سازمانی در سطح ۰/۰۵ هستند. متغیر رهبری اخلاقی دارای رابطه مثبت و معنادار با متغیر سرمایه اجتماعی ۰/۴۹ در سطح ۰/۰۵ هستند.

ج) آزمون فرضیات پژوهش:

شکل ۱) مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده^۱

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. رهبری اخلاقی (EL)، روابط بین فردی (el1)، الگو بودن (el2)، عمل‌گرایی (el3)، رفتار شهروندی سازمانی (OCB)، وظیفه شناسی (ocb1)، نوع دوستی (ocb2)، فضیلت شهروندی (ocb3)، جوانمردی (ocb4)، احترام و تکریم (ocb5)، سرمایه اجتماعی (SC)، سرمایه اجتماعی شناختی (sc1)، سرمایه اجتماعی ساختاری (sc2)، و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای (sc3).



شکل ۲) مدل تجربی با مقادیر شاخص^۱

فرضیه اول: رهبری اخلاقی مدیران و سرمایه اجتماعی معلمان اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم شهرستان کرمانشاه دارند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. رهبری اخلاقی (EL)، روابط بین فردی (el1)، الگو بودن (el2)، عمل گرایی (el3)، رفتار شهروندی سازمانی (OCB)، وظیفه شناسی (ocb1)، نوع دوستی (ocb2)، فضیلت شهروندی (ocb3)، جوانمردی (ocb4)، احترام و تکریم (ocb5). سرمایه اجتماعی (SC)، سرمایه اجتماعی شناختی (sc1)، سرمایه اجتماعی ساختاری (sc2)، و سرمایه اجتماعی رابطه ای (sc3).

جدول ۶. ضرایب مسیر مستقیم رهبری اخلاقی مدیران و سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی

متغیر مستقل	مسیر استاندارد	T	R2	T
رهبری اخلاقی (EL)	۰/۴۵	۳/۶۰	۰/۵۹	۳/۸۹
سرمایه اجتماعی (SC)	۰/۴۱	۳/۳۲		

رهبری اخلاقی مدیران با ضریب مسیر ۰/۴۵ و مقدار T ۳/۶۰ و سرمایه اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۴۱ و مقدار T ۳/۳۲ دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی در سطح ۰/۰۵ هستند. همچنین رهبری اخلاقی مدیران و سرمایه اجتماعی قادر به تبیین ۵۹٪ واریانس رفتار شهروندی سازمانی هستند. مقدار واریانس تبیین شده رفتار شهروندی سازمانی با توجه به مقدار T آن ۳/۸۹ در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

فرضیه دوم: رهبری اخلاقی مدیران اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر سرمایه اجتماعی معلمان دارد.

جدول ۷. ضرایب مسیر مستقیم رهبری اخلاقی مدیران بر سرمایه اجتماعی

متغیر مستقل	مسیر استاندارد	T	R2	T
رهبری اخلاقی (EL)	۰/۶۲	۵/۲۹	۰/۵۸	۴/۰۲

رهبری اخلاقی مدیران با ضریب مسیر مستقیم ۰/۶۲ و مقدار T ۵/۲۹ دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۵ هستند. همچنین رهبری اخلاقی مدیران قادر به تبیین ۵۸٪ واریانس سرمایه اجتماعی معلمان هستند. مقدار واریانس تبیین شده سرمایه اجتماعی معلمان با توجه به مقدار T آن ۴/۰۲ در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

فرضیه سوم: رهبری اخلاقی مدیران به واسطه سرمایه اجتماعی معلمان اثر غیر مستقیم مثبت و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارند.

جدول ۸. مسیر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی

متغیر مستقل	مسیر استاندارد	T	R2	T
رهبری اخلاقی (EL)	۰/۲۵۴	۲/۸۴	۰/۵۹	۳/۸۹

رهبری اخلاقی مدیران با ضریب مسیر غیرمستقیم به واسطه سرمایه اجتماعی ۰/۲۵۴ و مقدار T ۲/۸۴ دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی در سطح ۰/۰۵ است.

جدول ۹. ضرایب مسیر مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای مستقل بر رفتار شهروندی سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته: رفتار شهروندی سازمانی OCB		
	اثرات استاندارد شده		
	مستقیم	غیرمستقیم	کل
رهبری اخلاقی (EL)	۰/۴۵	۰/۲۵۴	۰/۷۰۴
سرمایه اجتماعی (SC)	۰/۴۱	-	۰/۴۱

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری می‌توان گفت: رهبری اخلاقی مدیران دارای اثر مستقیم مثبت ۰/۴۵، اثر غیر مستقیم مثبت ۰/۲۵۴ و اثر کل مثبت ۰/۷۰۴ و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان در سطح ۰/۰۵ است. سرمایه اجتماعی معلمان دارای اثر مستقیم مثبت ۰/۴۱ و معنادار بر متغیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان در سطح ۰/۰۵ است. رهبری اخلاقی مدیران با ضریب مسیر غیر مستقیم به واسطه سرمایه اجتماعی معلمان ۰/۲۵۴ و مقدار T ۲/۸۴ دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر رفتار شهروندی سازمانی معلمان در سطح ۰/۰۵ هستند. همچنین متغیرهای رهبری اخلاقی مدیران و سرمایه اجتماعی معلمان قادر به تبیین ۵۹٪ واریانس رفتار شهروندی سازمانی معلمان هستند. مقدار واریانس تبیین شده رفتار شهروندی سازمانی معلمان با توجه به مقدار T آن ۳/۸۹ در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

جدول ۱۰. شاخص‌های برازندگی تحلیل مسیر تأییدی

ردیف	شاخص	ملاک	برآورد
۱	خی دو	۰/۰۰۵	۶۸/۰۰
۲	درجه آزادی	-	۴۱
۳	نسبت	۲ و کمتر	۱/۶۵
۴	RMSEA	۰/۰۵ و پایینتر	۰/۰۴۷
۵	CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۸
۶	GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۶
۷	AFGI	حداقل ۰/۹	۰/۹۴

با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی در مدل تحلیل مسیر تأییدی پژوهش می‌توان گفت نسبت خی دو بر درجه آزادی با توجه به ملاک مد نظر بیان‌گر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول است. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI با توجه به ملاک مد نظر مطلوب ارزیابی می‌شوند و نشان‌گر برازش مناسب مدل ساختاری هستند. بنابراین با توجه به نتایج می‌توان گفت، مدل ساختاری پژوهش دارای برازش مناسب و قابل قبول است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش بررسی نقش رهبری اخلاقی مدیران در رفتار شهروندی سازمانی معلمان با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی معلمان بود. نتایج نشان دادند که رهبری اخلاقی مدیران دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۴۵)، اثر غیر مستقیم مثبت (۰/۲۵۴) و اثر کل مثبت (۰/۷۰۴) و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد. سرمایه اجتماعی معلمان دارای اثر مستقیم مثبت (۰/۴۱) و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان در سطح ۰/۰۵ است. رهبری اخلاقی مدیران با ضریب مسیر غیر مستقیم به واسطه سرمایه اجتماعی معلمان (۰/۲۵۴) و مقدار T (۲/۸۴) دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر رفتار شهروندی سازمانی در سطح ۰/۰۵ است. همچنین متغیرهای رهبری اخلاقی مدیران و سرمایه اجتماعی معلمان قادر به تبیین ۵۹٪ واریانس متغیر رفتار شهروندی سازمانی هستند. مقدار واریانس تبیین شده متغیر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به مقدار T آن (۳/۸۹) در سطح ۰/۰۵ معنادار است. نسبت خی دو بر درجه آزادی با توجه به ملاک مد نظر بیان‌گر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص

RMSEA در دامنه ملاک قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول است. مقادیر شاخص‌های AGFI، GFI، CFI نیز با توجه به ملاک مد نظر مطلوب ارزیابی می‌شوند و نشان‌گر برازش مناسب مدل ساختاری است.

نتیجه حاصل در باب رابطه مثبت رهبری اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان با نتایج مطالعات (Baharifa & Javaheri Kamel 2010, Naderi & Niloufar 2014, Sadeghi et al 2014, Baharloo et al 2015, Hassani et al 2017, Turnipseed 2002, Vivian Chen 2007, Palanski & Walumbwa 2010 & Yang & Wei 2018) هم‌سو و هم‌جهت است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت بدیهی است چنانچه رهبران سازمانی در رفتار و کردار خود به ارزش‌های اصیل اخلاقی همچون صداقت، امانت‌داری، درستکاری و احترام به جایگاه والای انسان در نظام هستی پایبند باشند، می‌توانند زیردستان را تحت تأثیر قرار داده و خود را به عنوان یک الگوی اخلاقی شایسته به کارکنان بشناسانند. در چنین شرایطی انتظار می‌رود که کارکنان نیز با الگو قرار دادن رفتارهای رهبر، پایبندی به ارزش‌های اصیل را در فعالیت‌های کاری خود و در تعامل با سایر ذی‌نفعان سازمان سرلوحه قرار دهند و بیش از پیش در فعالیت‌های سازمان درگیر شوند.

نتیجه حاصل در باب رابطه مثبت رهبری اخلاقی مدیران با سرمایه اجتماعی معلمان با نتایج مطالعات (Wahdati Fadieh & Hosseinzadeh 2017, Abbad Shah & Moghimi 2015, Doustar & Dehshali 2016, Brown et al 2001, Ayios et al 2014 & Ozgur et al 2015) هم‌سو و هم‌جهت است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که رهبری اخلاقی باعث ایجاد فضای اخلاقی در سازمان خواهد شد. حاکم کردن اخلاقیات در سازمان و همچنین ایجاد فضایی که در آن هر کس از بیان اعتقادات و نظر خود واهمه‌ای نداشته باشد، از ملزومات فضای اخلاقی است. این رهبران نگرش مدیران و سرپرستان را در مورد کارکنان تغییر می‌دهند و تلاش خواهند کرد با ایجاد فرصت‌های ارتباطی مناسب از مقدار جو سکوت و به تبع آن رفتار سکوت در سازمان که مانع پیشرفت و بالندگی سازمان است بکاهند.

نتیجه حاصل در باب رابطه مثبت سرمایه اجتماعی معلمان با رفتار شهروندی سازمانی معلمان با نتایج مطالعات (Soleimani 2011, Jahangiri et al 2012, Abbaszadeh et al 2012, Soltani et al 2013, zabardas 2019, Mojibi & Nabavi 2014, Rahimi et al 2015, Kavusi 2015 Field & Spence 2000, Grootaert & Van Bastelaer 2002, Alper Erturk 2005, Krause et al 2006, Bowler et al 2006, Fournier 2008, Zheng & Jun 2009 & Norman et al 2010) هم‌سو و هم‌جهت است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که تعاملات‌سازنده، مثبت و همگرا در معلمان سبب ایجاد و شکل‌گیری هنجارهای رفتاری فرانقشی

در میان معلمان می‌شود. همچنین با شکل‌گیری گروه‌های رسمی و غیررسمی پیامدهای مثبتی همچون وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی، جوانمردی، فضیلت شهروندی و احترام متقابل در آنان ظهور و تقویت خواهند شد. رهبری اخلاقی مدیران به واسطه سرمایه اجتماعی معلمان اثر مثبت و غیر مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارد. در تبیین این نتیجه پژوهش می‌توان گفت که رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درست‌کار شناخته می‌شوند که تصمیم‌های متعادل و خوب می‌گیرند و غالباً پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می‌کنند، معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم می‌کنند و پاداش و تنبیه‌ها را به کار می‌گیرند تا محیطی سالم و با بهره‌وری بالا در سازمان ایجاد کنند (Brown, Treviño & Harrison, 2005). رهبران اخلاقی به کارکنان خود اجازه می‌دهند تا عقایدشان را بیان و در تصمیم‌گیری شرکت کنند، به افکار و عقاید آنان گوش می‌دهند و حس اعتماد را در آنان به وجود می‌آورند (De Hoog'h' & Den Hartog, 2008). لذا می‌توان گفت رهبری اخلاقی مدیران با حمایت و پرورش روابط مثبت، زمینه‌ساز تعاملات عالی و کارا در میان معلمان می‌شود و تعاملات شکل گرفته، سبب ایجاد و تقویت رفتارهای فراتر از نقش در قالب رفتار شهروندی سازمانی در آنان می‌شود.

با توجه به نتایج پژوهش در نهایت راهکارهای زیر برای بهبود وضعیت رهبری اخلاقی مدیران بخاطر نقش مستقیم و غیر مستقیم آن در رفتار شهروندی سازمانی معلمان، پیشنهاد می‌شود. مدیران به زیردستان اجازه دهند که در تصمیم‌های مهم و حیاتی تأثیرگذار باشند. مدیران اجازه دهند که کارکنان در مشخص کردن اهداف آموزشی سهیم شوند. رهبر اخلاقی با برقراری ارتباطات اخلاقی، ایفای نقش اخلاقی برای کارکنان و جدیت در توجه به اخلاق در سازمان با استفاده از روش‌های تقویت رفتار اخلاقی و کاهش رفتار غیر اخلاقی می‌تواند بر فضای اخلاقی سازمان تأثیرگذار باشد و در نهایت سیستم پاداش‌دهی و تنبیه عادلانه برای تحقق اهداف آموزشی برای کارکنان، تعیین کند.

محدودیت‌های پژوهش حاضر در مواردی از قبیل تعمیم نتایج، روش پژوهش، ابزار و شیوه تحلیل داده‌ها مطرح است. نتایج صرفاً قابل تعمیم به جامعه پژوهش است و در جوامع دیگر باید با احتیاط تعمیم داد. روش پژوهش کمی بود و از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد. لذا تطبیق آن با نتایج مطالعات کیفی دارای محدودیت است. در شیوه تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. لذا نتایج بیان‌گر همبستگی احتمالی هستند و نمی‌توان از آن‌ها علیت را استنباط کرد.

منابع

- Abbad Shah, M., & Moghimi, M. (2015). Ethical Leadership and its Impact on Social Capital in Public Service Organizations (Case Study: Tehran Property and Documentation Organization). *Social Capital Management Quarterly*, 4(2): 214-242. [in Persian].
- Abbaszadeh, M., Salehi, M., & Bahmanshi, M. (2015). The Impact of Ethical Mediator Variables on the Relationship between Ethical Leadership and Innovation and Ethical Behavior of Mashhad Bank Employees, *Ethical Research*, 6(2): 27-47. [in Persian].
- Abbaszadeh, M., Budaghi, A., Moqtadaie, L., Hasanpour, M., & Hosseinpour, I. (2012). The relationship between organizational citizenship behavior and social capital of Tabriz University staff. *Welfare and Social Development Planning Quarterly*, 11, 33-67. [in Persian].
- Abdolmaleki, J., Amani, M., & Ahnani Jan, A. (2016). Modeling Structural Equations of Relationships between Quality of Work Life, Social Capital and Organizational Socialization with Organizational Citizenship Behavior in University of Tehran Staff, *Iranian Journal of Higher Education*, 8(4): 129-154. [in Persian].
- Abdolmaleki, J., John Ahnani, A., & Amani, M. (2016). Investigating the Status of Social Capital and its Dimensions in Marine Command Staff of Bushehr Province. *Journal of Border Studies*, 4(11): 61-87. [in Persian].
- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of management review*, 27(1): 17-40.
- Alirehi, M., Amirkhani, H., Rasooli, R. & Taleghani, G. (2018). The Role of Ethical Leadership and Organizational Ethics in Reducing Organizational Service Turnover. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 13(1): 56-64. [in Persian].
- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I., & Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust. *Management decision*, 42(1): 13-40.
- Avey, J. B., Palanski, M. E., & Walumbwa, F. O. (2011). When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. *Journal of business ethics*, 98(4): 573-582.
- Ayios, A., Jeurissen, R., Manning, P., & Spence, L. J. (2014). Social capital: a review from an ethics perspective. *Business Ethics: A European Review*, 23(1): 108-124.
- Baharifar, A., & Javaheri Kamel, M. (2010). Investigating the Consequences of Ethical Values (Studying Organizational Commitment and Ethical Values. *Quarterly Journal of Human Development*, 7(10): 1-11. [in Persian].

- Baharloo, M., Bashlida, K., Naami, A., & Hashemi Sheikh Sheba, I. (2015). Analyzing the Relationship between Ethical Leadership and Citizenship Behavior. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(1): 1-19. [in Persian].
- Bienstock, C. C., DeMoranville, C. W., & Smith, R. K. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of services marketing*, 17(4): 357-378.
- Bowler, W. M., & Brass, D. J. (2006). Relational correlates of interpersonal citizenship behavior: a social network perspective. *Journal of applied Psychology*, 91(1): 70-82.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2): 117-134.
- Cakici, A. (2007). "Silence at Organizations: Theoretical Backgrounds of Silence and Its Dynamics, *Journal of Cukurova university Institute of Social Sciences*, 16(1): 145- 162.
- Chen, C. H. V., Chang, W. C., & Hu, C. S. (2007). The Relationship between Leader-Member Exchange, Trust, Supervisor Support, and Organizational Citizenship Behavior A Case Study of Nurses. *In Proceedings of the 13th Asia Pacific Management Conference, Melbourne, Australia* (pp. 692-697).
- Cloeman J.S (2005). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: *Harvard University Press*, Belknap Press: page 169.
- De Hoogh, A & Den Hartog, D. N. (2008). "Ethical and despotic leadership, relationship with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi- method study". *The Leadership Quarterly*, 19(3): 297-311.
- Dennis, Wat. (2005), Equity and relationship quality influences on organizational behavior. *Personnel Review*, 34(4): 406-422.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J., & Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB scale. *Educational leadership and reform*, 4(2): 319-341.
- Doustar, M., & Dehshali, H. (2016). Investigating the Relationship between Managers' Ethical Leadership with Social Capital and Organizational Citizenship Behavior in Guilan Cultural Organizations. *Two Quarterly Journal of Social Research*, 2(3): 90-110.
- Field, J., & Spence, L. (2000). *Social, Capital and Informal Learning*. F. Coffield (Ed.). *The Necessity of Informal Learning*. Bristol, Policy Press.
- Foot, David. A., & Li-Ping Tang, Thomas. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Management Decision*, 46(6): 933-947.

- Fournier, William H. (2008). Communication Satisfaction, Interactional Justice, and Organizational Citizenship Behaviors: Staff Perceptions in a University Environment. *A dissertation (PhD) presented to the faculty of the Scripps College of Communication of Ohio University.*
- Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third world quarterly*, 22(1): 7-20.
- Glińska-Noweś, A., & Szostek, D. (2018). Organizational citizenship behaviors in public and private sector. *International Journal of Contemporary Management*, 17(1): 45-58.
- Grojean, M. W., Resick, C. J., Dickson, M. W., & Smith, D. B. (2004). Leaders, values, and organizational climate: Examining leadership strategies for establishing an organizational climate regarding ethics. *Journal of business ethics*, 55(3): 223-241.
- Grootaert, C., & Van Bastelaer, T. (2002). *Understanding and Measuring Social Capital: a Synthesis of Findings and Recommendations*. World Bank S. C. I. Working Paper. Nú24. <http://www.iris.umd.edu/adass/proj/soccap.asp>.
- Hassan, S. (2015). The importance of ethical leadership and personal control in promoting improvement-centered voice among government employees. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(3): 697- 719. [in Persian].
- Hassani, M., Araszadeh, S., & Battali, M. (2017). The Relationship between Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior, Understanding Organizational Policies, and Gender. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 12(3): 142-151. [in Persian].
- Jahangiri, A., Gopranloo, M., & Hajzadeh, M. (2012). Investigating the Relationship between Social Capital and Organizational Citizen Behavior. *Journal of Sociological Studies of Youth*, 3(8): 83-98. [in Persian].
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1): 51-69.
- Kanungo, R. N. (2001). Ethical values of transactional and transformational leaders. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 18(4): 257-265.
- Kavusi, I. (2015). The Relationship between Social Capital and Job Activity of Islamic Azad University, East Tehran Branch. *Iranian Journal of Social Development Studies*, 7(4): 85-104. [in Persian].
- Kawachi, I. (2001). Social capital for health and human development. *Development*, 44(1): 31-35.
- Krause, D. R., Handfield, R. B., & Tyler, B. B. (2007). The relationships between supplier development, commitment, social capital accumulation and performance improvement. *Journal of operations management*, 25(2): 528-545.

- Leana, C. R., & Pil, F. K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science*, 17, 353-366.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mojibi, T., & Nabavi, F. (2014). Relationship between social capital and social responsibility of Islamic Azad University of Firoozkooch staff. *Management Quarterly*, 11(36): 31-40. [in Persian].
- Mayowa, T. B., Stouten, J., Martin, C., & F. Ovadje. (2017). "The Relation between Ethical Leadership and Workplace Conflicts: The Mediating Role of Employee Resolution Efficacy". *Journal of Management*, 2(1): 1-27.
- Morrison, Elizabeth. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: Importance of the employees perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6): 1543- 1567.
- Naderi, M., & Niloufar, M. (2014). A Survey of Ethical Standards, Psychological Empowerment, and Job Satisfaction with Citizenship Behavior among Private Employees in Shiraz. *Journal of Paramedical Faculty of Medical Sciences*, 8(3): 399-414. [in Persian].
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2): 242-266.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimmicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee OCB and deviance behavior. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(4): 380-391.
- Northouse, p. G. (2013). *Leadership: theory and practice* (6th). Thousand oak, CA Sage.
- Ozgun, D., Kayseri, T., Abdurrahman, E., & Diyarbakır, T. (2015). The relationship between Social Capital and Ethics: An Application at Health Sector. *Journal of Public Management Research*, 1(1): 20-29.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3): 513-563.
- Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual review of sociology*, 24(1): 1-24.
- Rahimi, H., Madani, S., & Mohammadian, A. (2015). Investigating the relationship between moral intelligence and social capital with student responsibility. *Journal of Culture in Islamic University*, 14(5): 101-125. [in Persian].
- Sadeghi, A., Daei Jafari, M., Rashidi Rad, M., & Ghasemi, M. (2014). The Relationship between Ethical Leadership, Happiness at Work and Feeling Energy with Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1(3): 39-54. [in Persian].

- Saha, L. J. (1997). *International encyclopedia of the sociology of education*. Pergamon Pr. Oxford.
- Serroni, Carlo. (2004). "organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust." *Manamement Decision*, 42(1): 13-40.
- Shokrallahi, A., & Taheri, A. (2015). The relationship between quality of work life and organizational citizenship behavior with employee entrepreneurship. *New Approaches to Educational Management*, 6(4): 129-152. [in Persian].
- Soleimani, N. (2011). Investigating the Relationship between Managers 'Ethical Behaviors with Employees' Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Modern Educational Thoughts*, 7(1): 11-27. [in Persian].
- Soltani, I., Asfestani, R., & Abbasi, H. (2013). The mediating role of organizational citizenship behavior on the impact of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance. *Management Studies Quarterly*, 23(70): 203-229. [in Persian].
- Soltanzadeh, V., GhaLavandi, H., & Seyed Abbaszadeh, M. (2015). Simple and hybrid relationships between organizational socialization and social responsibility: A case study of Urmia University staff. *New Approach in Educational Management*, 6(1): 167-189. [in Persian].
- Tutar, H., Altinöz, M., & Çakıroğlu, D. (2011). Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1378-1388.
- Ullah, I., Hameed, R. M., & Kashif, A. R. (2018). Ethical Leadership Impacts Intellectual Capital Facets Paving Way to Foster Innovative Performance: A Pakistani Software Houses Perspective. *Journal of Managerial Sciences*, 1(3): 231-262.
- Wahdati Fadieh, F., & Hosseinzadeh, A. (2017). *The Impact of Ethical Leadership on Social Capital*. Eighth International Conference on Accounting and Management with New Research Approach, Tehran.
- Walumbwa, FO., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio BJ. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21(5): 901-914.
- Walumbwa, F. O., Morrison, E. W., & Christensen, A. L. (2012). Ethical leadership and group in-role performance: The mediating roles of group conscientiousness and group voice. *The Leadership Quarterly*, 23(5): 953-964.
- Wat, D., & Shaffer, M. A. (2005). Equity and relationship quality influences on organizational citizenship behaviors: The mediating role of trust in the supervisor and empowerment. *Personnel review*, 34(4): 406-422.
- Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and society*, 27(2): 151-208.

- Yalcin, B., & Baykal, U. (2013). "The Subjects of and Reasons for Nurses' Remaining Silent in private Hospitals and Relative Factors", *Journal of Education and Research in Nursing*, 9(2): 42-50.
- Yang, Q., & Wei, H. (2018). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behavior: The moderating role of workplace ostracism. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(1): 100-113.
- Zabardas, M., azize, K., & Sharifi, A. (2019). Organizational climate as a mediator between servant leadership and organizational citizenship behavior. *Journal of School Administration*. 7(1): 40-63. [in Persian].
- Zhang, M., Zheng, W., & Wei, J. (2009). Sources of social capital: Effects of altruistic citizenship behavior and job involvement on advice network centrality. *Human Resource Development Quarterly*, 20(2): 195-217.

