

نقش واسطه‌ای رهبری اخلاقی در رابطه آوای سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان شهرستان نمین

زاهد عادل بابلان^۱، فردین فروغی سوها^۲

تاریخ دریافت: ۱۵ تیر ۱۴۰۰

تاریخ پذیرش: ۲۰ شهریور ماه ۱۴۰۰

چکیده

سازمان‌های امروزی به کارمندان با انرژی و علاقمند نیاز دارند. افرادی که نسبت به کارشان شوق و احساس خوب بالایی دارند. به عبارت کلی، کارمندان علاقمند به طور کامل جذب کارشان می‌شوند و فعالیت‌های کاریشان را به شکل مناسبی انجام می‌دهند. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی (مدل معادلات ساختاری) می‌باشد، که با هدف بررسی نقش واسطه‌ای رهبری اخلاقی در رابطه‌ی آوای سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان شهرستان نمین صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش حاضر را معلمان دوره ابتدایی شاغل در شهرستان نمین به تعداد ۳۸۱ نفر تشکیل داده که بر اساس جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۱۸۱ نفر (۹۶ نفر زن و ۸۵ نفر مرد) با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و طبقه‌ای انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد، رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱)، اشتیاق شغلی معلمان سالانوا و شوفلی (۲۰۰۴) و آوای سازمانی زهیر و اردوقان (۲۰۱۱) جمع آوری شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای Iisrel8 و Spss21 انجام گرفته است. نتایج حاکی از آن است که متغیر اشتیاق شغلی، آوای سازمانی و رهبری اخلاقی به ترتیب با ضریب بتای استاندارد برابر با ۰.۵۳ و ۰.۷۹، ۰.۴۱ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نموده‌اند. این یافته نشان می‌دهد رابطه بین دو متغیر آوای سازمانی و اشتیاق شغلی توسط متغیر رهبری اخلاقی تشدید می‌شود که اگر رهبری اخلاقی افزایش یابد این اثر قوی‌تر و اگر رهبری اخلاقی ضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد.

واژگان کلیدی: آوای سازمانی، رهبری اخلاقی، اشتیاق شغلی

^۱ استاد دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی zahed@uma.ac.ir

^۲ نویسنده مسئول، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی fardin.foroghi.2018@gmail.com

۱- 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. اهمیت نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل در زنجیره عملیاتی هر سازمان، مدت‌ها است که به اثبات رسیده است و سازمان‌هایی که موفقیت‌های چشمگیری داشته‌اند، به این موضوع بیشتر متمرکز بوده‌اند (مهرابیان و همکاران، ۱۳۹۰). به عبارتی اساس حرکت‌های کارایی و اثر بخشی را باید در منابع انسانی جست و جو کرد، بگونه‌ای که تحقق اهداف در هر زمینه‌ای به نیروهای انسانی ماهر، شایسته و وفادار به سازمان بستگی دارد (پرو کوپنکو^۱، ۱۹۸۷). پدیدار شدن مفهوم اشتیاق شغلی هم‌جهت با مطرح شدن آنچه روانشناسی مثبت‌نگر 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^۲ (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^۳ (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.

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 تأثیر گذارتر 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 (آذرمی، فرزانه و امیرنژاد، ۱۳۹۳). لذا 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. 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؛ به نظر می‌رسد توجه به ایده‌ها، اندیشه‌ها، نظرات و پیشنهادهای آنها

¹ Productivity

²-Trace et al

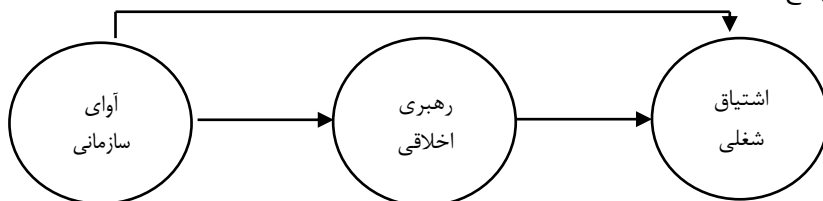
³-Gibbons

می‌تواند موثر واقع شده و از اطلاعاتی که آنان ارائه می‌دهند در فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی و درسی استفاده کرد. گاهی اوقات سازمان‌ها نسبت به خود چیزی نمی‌دانند، 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 پیمای را ارسال کنند تا شرایط را برای اثربخشی هر چه بیشتر آنان فراهم سازند (ون دالین، لیپین^۱، 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). رهبری، آوای سازمانی را به دو دلیل تحت تاثیر قرار می‌دهد؛ دلیل نخست اینکه کارکنان برای بیان ایده‌ها و اظهارنظر در مورد مسائل سازمانی به فردی نیاز دارند که بتواند از قدرت لازم برای درک سازمان بعنوان یک سیستم و یا کل برخوردار باشد و بستر لازم برای کاربردی کردن ایده‌ها را فراهم آورد. به همین علت رهبران خود پایه و اساسی برای سازمان‌ها تلقی می‌شوند. دلیل دوم اینکه رهبران از توانایی تشویق و تنبیه برخوردار هستند. و این مولفه می‌تواند منجر به پرداخت دستمزد بیشتر، اشتیاق شغلی، ارتقاء و فعالیت‌های حرفه‌ای شود که خود سبب می‌شود رهبران بعنوان منبع برجسته در تبادل اندیشه‌ها، نظرات و پیشنهادات شناخته شوند. بنابراین زمانی که رهبران با اشتیاق به بحث و گفتگو با کارکنان خود می‌پردازند و از نظرات آنان در فرآیندهای مختلف سازمانی بهره می‌برند، به نوعی زیردستان را برای اظهار نظر برمی‌انگیزانند. اما با نبود چنین خصیلت‌هایی در رهبران سازمان، احتمالاً کارکنان از بیان ایده‌ها و نظرات خود، پرهیز خواهند کرد. با این توصیف محققان سازمانی همواره به دنبال مطالعه آن هستند که تحت چه شرایطی بروز آوای سازمانی اتفاق می‌افتد (دیترت و باریس، ۲۰۰۷). سازمان‌ها امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به طور کلی کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (باکر، لیتر، ۲۰۱۰). کسانی که در حرفه‌شان شیفتگی را تجربه می‌نمایند به طور عام از حرفه خود رضایت کافی را دارند. به بیان دیگر پیامد شیفتگی، لذت، کامروایی و رضایت در کارمندان می‌باشد. این عمل سبب می‌گردد که آنان عمیقاً بر روی حرفه‌شان توجه لازم را دارا باشند و حرفه و شغل را در تمرکز خودشان قرار دهند (قدم پور و همکاران، ۱۳۹۶). با

¹ Van Dyne & Lepine

توجه به نقش پررنگ آوای سازمانی در ایجاد اشتیاق شغلی و تاثیر سبک رهبری بر آن، محقق در این پژوهش به دنبال بررسی نقش واسطه‌ای رهبری اخلاقی در رابطه‌ی آوای سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان شهرستان نمین می‌باشد. محقق در نظر دارد با توجه به مدل مفهومی تحقیق به سوال اساسی زیر پاسخ دهد:



شکل ۱: مدل مفهومی

آوای سازمانی از طریق رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان شهرستان نمین چه تاثیر دارد؟

۲- پیشینه پژوهشی

مومن پور و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به مطالعه تاثیر جو اخلاقی بر ابعاد اشتیاق شغلی کارمندان پرداخته است. طبق یافته‌ها رابطه علی مثبت و معنی‌دار بر ابعاد درگیری شغلی دارد. به عبارتی افراد در سازمان‌هایی با جو اخلاقی بالا دارای درگیری شغلی بالایی خواهند بود (مومن پور و همکاران، ۱۳۹۳). درخشان (۱۳۹۶) به پیش‌بینی آوای سازمانی از طریق جو اخلاقی و سرمایه روانشناختی پرداخته است که نتایج حاکی از آن است که بین جو اخلاقی، آوای سازمانی و سرمایه روان‌شناختی روابط مثبت و معناداری وجود دارد. و جو اخلاقی هم به طور مستقیم و هم با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی بر آوای سازمانی تاثیرگذار است.

بهزادی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان رابطه جو اخلاقی سازمان، وجدانی بودن و رهبری معنوی با فضیلت سازمانی به این نتایج رسیدند که میان متغیرهای 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 می‌کنند (بهزادی، ۱۳۹۶).

آورام و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به رابطه بین جو اخلاقی و اعتماد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی انجام داده‌اند. شرکت کنندگان در پژوهش ۱۴۷ نفر از کارمندان نظام سلامت بودند. یافته‌های پژوهش نشان داد که میان جو اخلاقی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد و رضایت شغلی یک واسطه جزیی در ارتباط میان جو اخلاقی و اعتماد سازمانی می‌باشد (آورام و همکاران، ۲۰۱۶).

۳- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر ماهیت محتوایی توصیفی-همبستگی (مدل معادلات ساختاری) و از منظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را معلمان دوره ابتدایی شاغل در شهرستان نمین به تعداد ۳۸۱ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری به کار گرفته شده، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای بوده و با توجه به ناهمگون بودن جامعه آماری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نیز استفاده گردید که از میان جامعه‌ی آماری پیش گفته، بر اساس جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۱۸۱ نفر (۹۶ نفر زن و ۸۵ نفر مرد) انتخاب شدند. اطلاعات لازم برای پاسخ به سوال پژوهشی از طریق پرسشنامه‌های کتبی جمع‌آوری می‌شود که مشخصات پرسشنامه‌های بکار برده شده به شرح ذیل می‌باشد:

الف) 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 ضریب آلفای کرونباخ در زیر مقیاس‌های آن به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۹۱، ۰/۸۲، و ضریب آلفای کل ۰/۹۲ می‌باشد.

ب) پرسشنامه رهبری اخلاقی

برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه‌ی رهبری اخلاقی که توسط کالسون و همکاران (۲۰۱۱) تهیه شده، استفاده شد که شامل ۲۳ گویه است. و مولفه‌های صداقت (گویه‌های ۱-۴)، تسهیم قدرت (گویه‌های ۵-۱۰)، رهنمودهای اخلاقی (گویه‌های ۱۱-۱۶) و انصاف (گویه‌های ۱۷-۲۳) را در بر می‌گیرد. پرسشنامه با مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای روی پیوستار کاملاً مخالف تا کاملاً موافق طراحی شد که در آن نمره ۵ نشان دهنده نظر کاملاً موافق، نمره ۴ نظر موافق، نمره ۳ بی‌تفاوت، نمره ۲ نظر مخالف، نمره ۱ نظر کاملاً مخالف است. روایی پرسشنامه توسط متخصصین به اثبات رسیده و پایایی زیر مقیاس‌های آن با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۰، ۰/۸۶، ۰/۸۴ و ضریب آلفای کل ۰/۹۴ می‌باشد.

پ) پرسشنامه اشتیاق شغلی

برای سنجش اشتیاق شغلی معلمان از پرسشنامه سالانوا و شوفلی (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه با ۱۷ گویه به بررسی اشتیاق شغلی معلمان در قالب سه مولفه جذب (گویه‌های ۱-۶)، نیرومندی (گویه‌های ۷-۱۲) و وقف خود (گویه‌های ۱۳-۱۷) می‌پردازد. 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 این پژوهش با آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد. خسروی (۱۳۸۹) ضریب پایایی این

پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ $0/93$ گزارش کرده است. همچنین پایایی این پرسشنامه به وسیله‌ی مونو و همکاران (۲۰۰۷)، $0/92$ نیز گزارش شده است که نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه می‌باشد.

۴- یافته‌های تحقیق

۱-۴- آمار توصیفی

نتایج توزیع فراوانی جنسیت و مدرک تحصیلی نشان داد که ۹۶ نفر (۵۳ درصد) از پاسخگویان زن و ۸۵ نفر (۴۷ درصد) مرد بوده که از بین این تعداد ۴ نفر (۲۱/۲۱ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۱۲ نفر (۶/۶۳ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۱۳ نفر (۴۳/۶۲ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۵۰ نفر (۶۲/۲۷ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و ۲ نفر (۱/۱۰ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. همچنین وضعیت اشتغال پاسخگویان نشان داد که ۱۴۳ نفر (۷۹ درصد) بصورت رسمی، ۶ نفر (۳/۳۱ درصد) قراردادی، ۱۵ نفر (۸/۲۹ درصد) حق التدریس و ۱۷ نفر (۹/۴ درصد) سایر (پیمانی، آزمایشی و...) بودند. بیشترین سابقه خدمت با فراوانی ۹۸ نفر (۵۴/۱۴ درصد) متعلق به افرادی است که بین ۲۰ الی ۳۰ سال، سابقه خدمت داشتند.

۴-۱-۱ - بررسی نرمال بودن داده‌ها

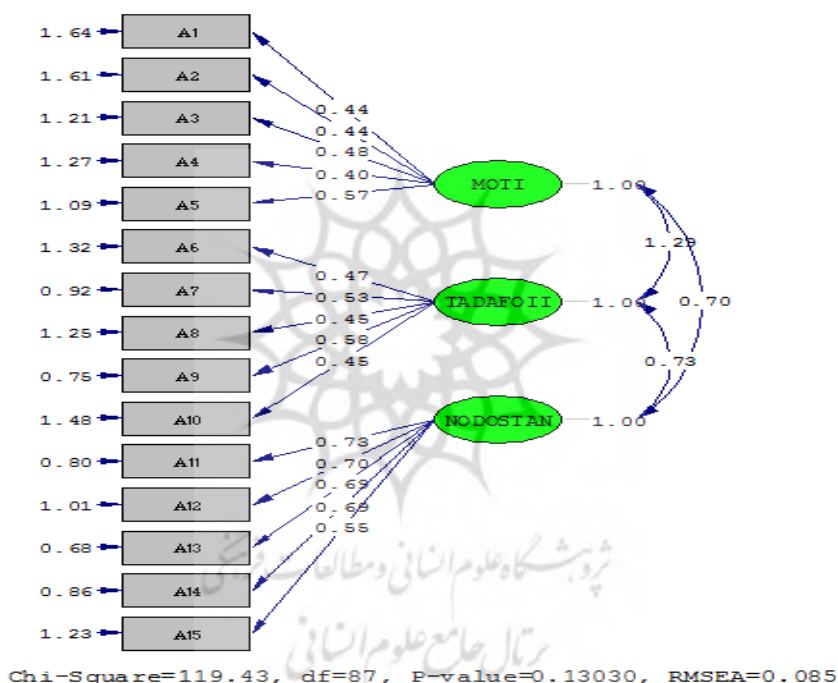
در این قسمت ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرهای می‌پردازیم که فرض آزمون صفر عبارت است از (H_0) : نرمال بودن توزیع متغیرها فرض مقلیل عبارت است از (H_1) : عدم نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی. در صورتی که سطح معنی داری آزمون کمتر از 0.05 فرض صفر را رد کرده و با اطمینان 95% می‌توان گفت توزیع داده‌ها نرمال نیست. در صورتی که سطح معنی داری آزمون بیشتر از 0.05 باشد فرض صفر را می‌پذیریم و توزیع داده‌ها نرمال است. که در جدول (۳) نتایج حاکی از عدم نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی است.

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

| متغیر | آوای سازمانی | اشتیاق شغلی | رهبری اخلاقی |
|--------------------|--------------|-------------|--------------|
| میانگین | ۲۹/۲۱ | ۵۰/۶۲ | ۶۴/۵۱ |
| انحراف معیار | ۹/۰۷ | ۳/۲۴ | ۸/۴۴ |
| مقدار Z کولموگروف- | ۰/۱۲۲ | ۰/۱۵۷ | ۰/۰۸۹ |
| اسمیرنوف | | | |
| سطح معنی داری | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۱ |

مدل اندازه گیری متغیر آوای سازمانی

این مدل شامل کلیه ابعاد متغیر آوای سازمانی می‌باشد. اعداد روی فلش‌ها بیانگر مقدار بار عاملی متغیرها و شاخص‌ها بوده و نمایانگر میزان هر کدام از آنهاست. شاخص‌های برازش مدل با توجه به شکل (۱) حاکی از مناسب بودن مدل اندازه گیری ابعاد متغیر آوای سازمانی با مقدار RMSEA برابر ۰/۰۸۵ می‌باشد و با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۹ است نشان دهنده میانگین مجذور خطاهای مدل مناسب است. همچنین مقدار کای دو به درجه آزادی کمتر از ۳ می‌باشد. میزان شاخص‌های AGFI، GFI و NFI نیز به ترتیب برابر با ۰/۹۰، ۰/۹۶ و ۰/۹۳ می‌باشد.

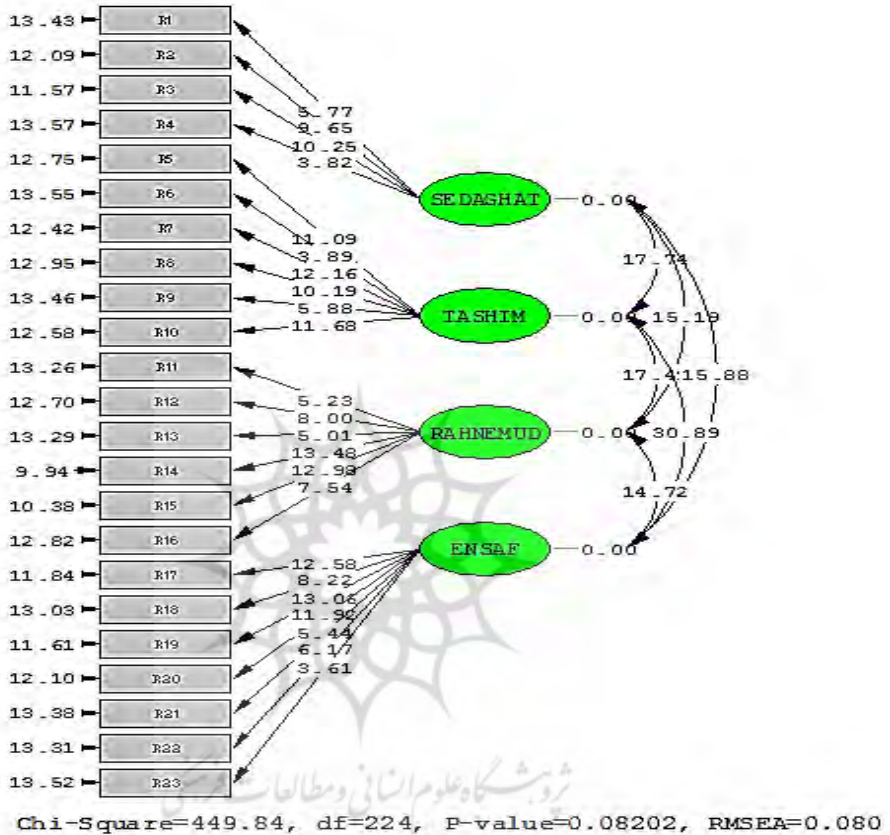


شکل ۱: مقدار T-Value متغیر آوای سازمانی

مدل اندازه گیری متغیر رهبری اخلاقی

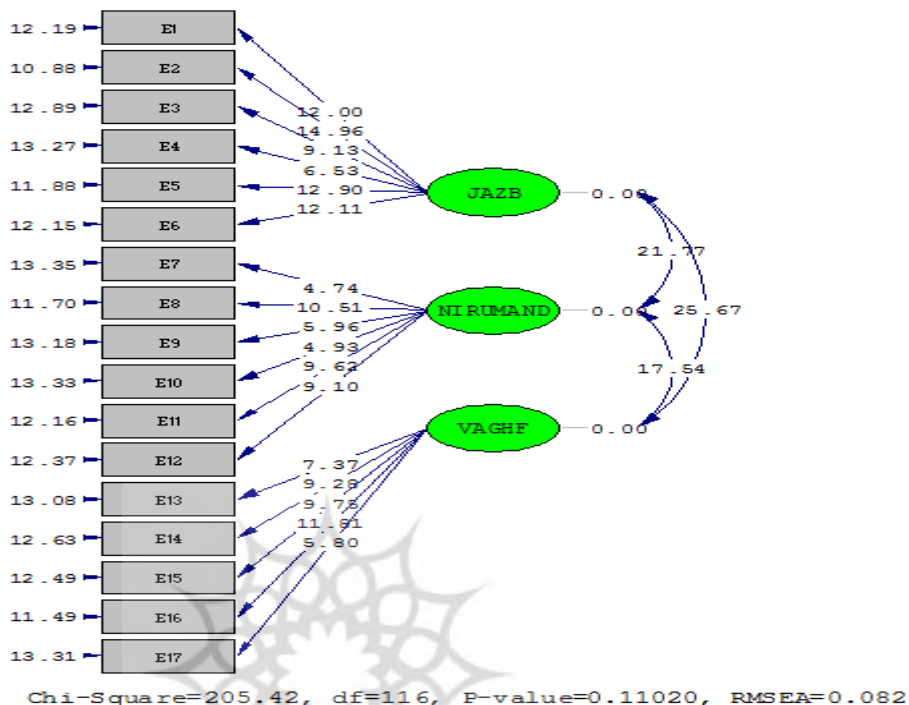
این مدل شامل کلیه ابعاد متغیر رهبری اخلاقی می‌باشد. اعداد روی فلش‌ها بیانگر مقدار بار عاملی متغیرها و شاخص‌ها بوده و نمایانگر میزان هر کدام از آنهاست. شاخص‌های برازش مدل با توجه به شکل ۳-۴ حاکی از مناسب بودن مدل اندازه گیری ابعاد متغیر رهبری اخلاقی با مقدار RMSEA برابر ۰/۰۸۰ می‌باشد و با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۹ است نشان دهنده میانگین مجذور خطاهای مدل مناسب است. همچنین

مقدار کای دو به درجه آزادی کمتر از ۳ می باشد. میزان شاخصهای AGFI, GFI و NFI نیز به ترتیب برابر با ۰/۹۲، ۰/۹۵ و ۰/۹۵ می باشد.



مدل اندازه گیری متغیر اشتیاق شغلی

این مدل شامل کلیه ابعاد متغیر اشتیاق شغلی می باشد. اعداد روی فلش ها بیانگر مقدار بار عاملی متغیرها و شاخصها بوده و نمایانگر میزان هر کدام از آنهاست. شاخصهای برازش مدل با توجه به شکل ۴-۵ حاکی از مناسب بودن مدل اندازه گیری ابعاد متغیر اشتیاق شغلی با مقدار RMSEA برابر ۰/۰۸۲ می باشد و با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۹ است نشان دهنده میانگین مجذور خطاهای مدل مناسب است. همچنین مقدار کای دو به درجه آزادی کمتر از ۳ می باشد. میزان شاخصهای AGFI, GFI و NFI نیز به ترتیب برابر با ۰/۹۵، ۰/۹۹ و ۰/۹۸ می باشد.



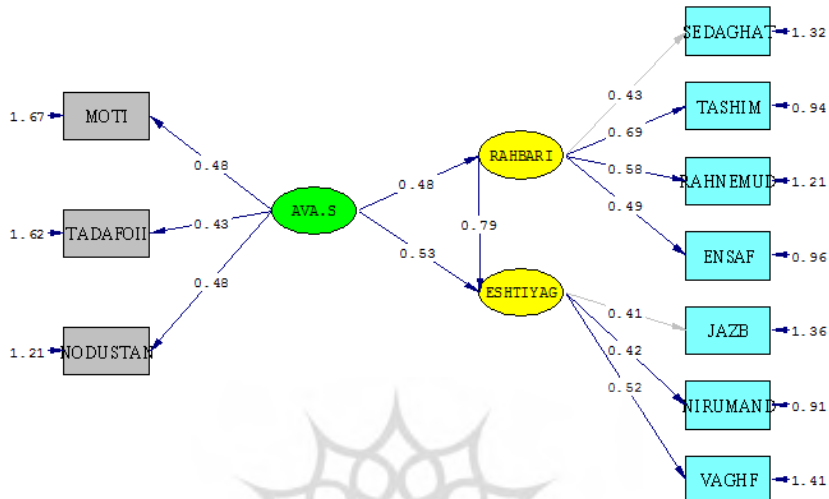
۴-۲- مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی

آوای سازمانی با نقش واسطه‌ای رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان شهرستان نمین تاثیر دارد.

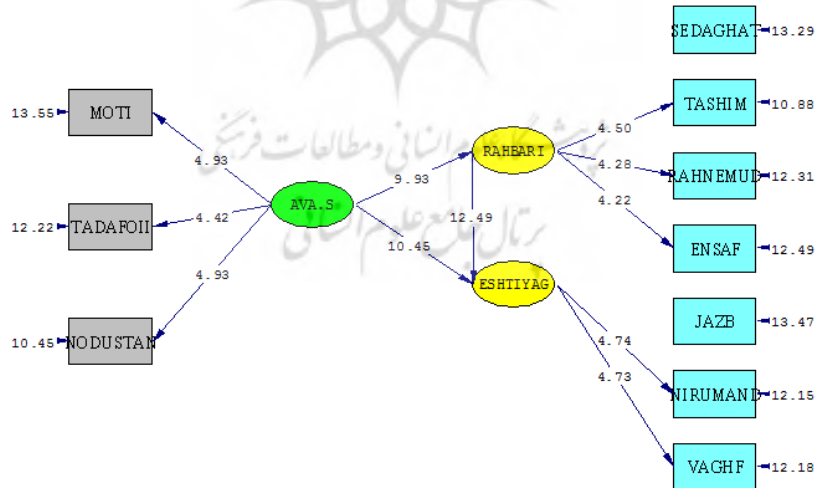
همان‌طور که در شکل ۴ و ۵ مشاهده می‌گردد، ضریب مسیر اثر متغیر آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان شهرستان نمین معادل ۵۳ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار $t=10.45$ تخمین زده شده است. و ضریب مسیر اثر واسطه‌ای رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان شهرستان نمین با مقدار $t=12.49$ ، ۷۹ درصد محاسبه گردیده است. براساس تحلیل مسیر پژوهش نشان داده شده در شکل ۹ می‌توان بیان نمود که برای متغیر اشتیاق شغلی، آوای سازمانی و رهبری اخلاقی به ترتیب با ضریب بتای استاندارد برابر با ۰.۵۳ و ۰.۷۹ و ۰.۴۱ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نموده‌اند. لذا بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می‌شود و با توجه به معنی‌داری و مثبت بودن این ضریب می‌توان بیان نمود که آوای سازمانی با نقش واسطه‌ای رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان شهرستان نمین تاثیر دارد.

این یافته نشان می‌دهد رابطه بین دو متغیر آوای سازمانی و اشتیاق شغلی توسط متغیر رهبری اخلاقی تشدید می‌شود که اگر رهبری اخلاقی افزایش یابد این اثر قوی‌تر و اگر رهبری اخلاقی ضعیف شود

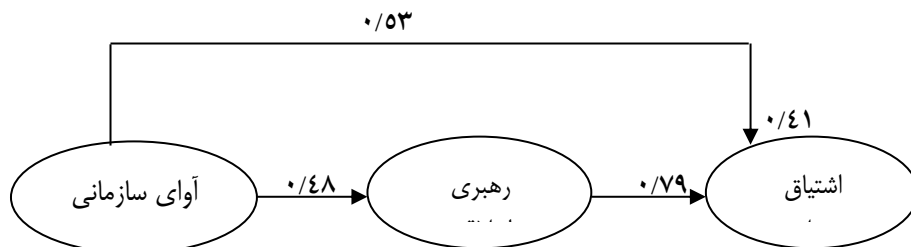
طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد این موضوع بر اساس معنی‌دار بودن و هم جهت بودن اثر رهبری اخلاقی قابل استنباط است. لذا فرضیه اصلی تحقیق پذیرفته می‌شود.



Chi-Square=98.42, df=32, P-value=0.80000, RMSEA=0.018



Chi-Square=98.42, df=32, P-value=0.80000, RMSEA=0.018



شکل ۶: ضریب مسیر فرضیه اصلی تحقیق

همانطور که در شکل ۴ داده می شود، نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که تمامی روابط بین سازه های تحقیق برقرار است. همچنین مقدار شاخص های برازش در جدول ۱ آمده است که نشان دهنده برازش مناسب مدل است. جدول جدول ۱: نتایج برازش مدل

| نتیجه | مقدار مجاز | اعداد بدست آمده | شاخص | معیارهای برازش مدل |
|-------------|---------------|-----------------|----------|---------------------------|
| برازش مناسب | کمتر از ۳ | ۳/۰۰ | K^2/df | نسبت کای دو به درجه آزادی |
| برازش مناسب | کمتر از ۱ | ۰/۰۱ | RMSEA | ریشه میانگین مجذورات |
| برازش مناسب | نزدیک صفر | ۰/۰۱۲ | RMR | ریشه مجذور مانده ها |
| برازش مناسب | بالاتر از ۰/۹ | ۰/۹۶ | NFI | شاخص برازش هنجار شده |
| برازش مناسب | بالاتر از ۰/۹ | ۰/۹۱ | NNFI | شاخص نرم برازندگی |
| برازش مناسب | بالاتر از ۰/۹ | ۰/۹۹ | CFI | شاخص برازش تطبیقی |
| برازش مناسب | بالاتر از ۰/۹ | ۰/۹۹ | IFI | شاخص برازش اضافی |
| برازش مناسب | بالاتر از ۰/۹ | ۰/۹۶ | RFI | شاخص برازش نسبی |
| برازش مناسب | بالاتر از ۰/۹ | ۰/۹۳ | GFI | شاخص برازندگی |
| برازش مناسب | بالاتر از ۰/۹ | ۰/۹۰ | AGFI | شاخص برازندگی تعدیل یافته |

با توجه به نتایج، شاخص های برازندگی در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق، ابزارهای پژوهش می توان گفت مقدار کمی دو در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت کمی دو به درجه آزادی در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق است. مقادیر شاخص های CFI، GFI، AGFI، NFI و NNFI در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان دهنده برازش مناسب مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق است. بنابراین، با توجه

به نتایج مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق، می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.

۵- بحث و نتیجه گیری

در عصر حاضر با توجه به پیشرفت‌هایی که در زمینه تکنولوژی صورت گرفته است، سازمان‌ها به دنبال آن هستند که خود را با این شرایط سازگار ساخته و به بهره‌وری مطلوبی دست یابند، اما رسیدن به این هدف زمانی میسر خواهد بود که سازمان‌ها از منابع انسانی ماهر و توانمند برخوردار باشند. به همین خاطر است که کارکنان در سازمان‌ها به عنوان عنصری گران‌بها در نظر گرفته می‌شوند. هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای رهبری اخلاقی در رابطه آوای سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نمین می‌باشد. فرض تحقیق حاضر مبنی بر اینکه، آوای سازمانی با نقش واسطه‌ای رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان شهرستان نمین تاثیر دارد مورد تایید است و یافته‌ها نشان می‌دهند رابطه بین دو متغیر آوای سازمانی و اشتیاق شغلی توسط متغیر رهبری اخلاقی تشدید می‌شود که اگر رهبری اخلاقی افزایش یابد این اثر قوی‌تر و اگر رهبری اخلاقی ضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد این موضوع بر اساس معنی‌دار بودن و هم جهت بودن اثر رهبری اخلاقی قابل استنباط است. این نتایج با پژوهش امینی و نیک مرام (۱۳۹۴) مبنی بر تاثیر رهبری اخلاقی بر آوای کارکنان مطابقت دارد. نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر هر سه نوع آوای مطیع، تدافعی و دوستانه تاثیر دارد. 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. تحقیق مومن پور و همکاران (۱۳۹۳) نیز همسو با تحقیق حاضر بر این نکته اشاره نموده است که جو اخلاقی رابطه علی مثبت 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. هم چنین اشتیاق شغلی هم تاثیر مثبت و معنی‌داری بر فضیلت سازمانی دارد و روشن گردید که توانمندسازی روان‌شناختی تنها تاثیر مستقیم بر فضیلت سازمانی دارد. سازمان‌های امروزی به کارمندان با انرژی و علاقمند نیاز دارند. افرادی که نسبت به کارشان شوق و احساس خوب بالایی دارند. به عبارت کلی، کارمندان علاقمند به طور کامل جذب کارشان می‌شوند و فعالیت‌های کاریشان را به شکل مناسبی انجام می‌دهند. بیشتر محرک‌هایی که باعث اشتیاق شغلی می‌گردند دارای ماهیت غیرمالی هستند؛ از این رو هر سازمانی که رهبری متعهد را دارا هست می‌تواند به سطح مطلوب اشتیاق با صرف هزینه‌های کم را به دست آورد. دقت خاصی باید به این امر گردد که سازمان‌ها مزایا را غیرمالی برگزینند، به خصوص به صورتی که احساس قدردانی افراد و حس تقدیر از آنها را پرورش دهند و هم چنین آنان را تشویق کنند تا زیاد خودشان را نسبت به کار متعهد کنند. سازمان‌ها برای دستیابی به مزایای رقابتی و توسعه پیوسته خود

این فرصت را برای کارکنان به وجود می‌آورند تا آنان بتوانند دیدگاه‌ها، نظرات و اطلاعات خود را در ارتباط با کارکنان و یا سازمان مطرح کنند. آوای سازمانی را می‌توان به معنای اظهار نظر کارکنان سازمان در ارتباط با مسائل و مشکلات سازمانی، ارائه راهکارها و پیشنهادات برای تغییر در سیاست کاری در نظر گرفت. یکی از مهم‌ترین متغیرهایی که در سازمان‌ها می‌تواند آوای کارکنان را متاثر سازد، جو و شرایط محیطی حاکم بر سازمان‌ها می‌باشد. با توجه به نتایج حاصل شده و 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 همکاری‌انشان تشویق نمود و با صرف حداقل انرژی و هزینه به راهبردهای حل مسئله سازمانی نایل گشت. از این رو پیشنهاد می‌شود در سازمان‌ها به سبک رهبری اخلاقی توجه گردیده و اشتیاق شغلی را در بین کارکنان ارتقا داد. از جمله محدودیت‌هایی که در این پژوهش می‌توان با آن اشاره کرد عبارتند از:

- از آنجایی که پژوهش حاضر در دوره ابتدایی انجام شده است، لذا دوره تحصیلی نیز می‌تواند بعنوان محدودیت در نظر گرفته شود.
- استفاده از پرسشنامه به منظور جمع‌آوری اطلاعات در نتیجه ممکن است برخی از افراد از پاسخ واقعی خودداری نموده و پاسخ غیر واقعی داده باشند.
- با توجه به این که پژوهش حاضر در جامعه‌ی معلمان صورت گرفته است لذا می‌توان جامعه آماری را از جمله محدودیت‌های دیگر آن مطرح کرد.

References

- Asadzadeh, Abbas (2016). The role of organizational virtue on the job motivation of the staff of the General Directorate of the Court of Audit of East Azerbaijan Province, 3rd International Conference on Management, Economics and Accounting, 2 (3).
- Afkhami Ardakani, Mehdi; Khalili Sadrabad, Officer (2012). Investigating the relationship between personality factors and the silence of knowledge workers. *Public Management Research*. 5 (18): 83-65.
- Avram, E., Ionescu, D., Mincu, C. L (2015). Perceived safety climate and organizational trust: the mediator role of job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 187: 679- 684.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Behzadi, Elham; Naami, Abdolzahra and Bashildeh, Kiomars (2013). Investigating the Relationship between Organizational Virtue and Organizational Civic Behavior; Organizational Loyalty and Spiritual Welfare in the Employees of Kazerun Oil and Gas Exploitation Company, *Journal of Educational Sciences and Psychology*, No 2.
- Derakhshan, Mojgan (2017). Predicting organizational voice through ethical climate and psychological capital. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 12 (2): 46-38

- Detert, J. R (2003) To speak or not to speak: Multi-level leadership influences on organizational voice. Dissertation/Thesis. Harvard University.
- Ebrahimipour, Habib (2014). A Study of the Relationship between Work Ethics and Withdrawal Behavior, *Ethics in Science and Technology Quarterly*, Volume 1, Number Nine.
- Hassanzadeh Samarin, Touraj and Sefidkar, Sepideh (2014). Investigating the Relationship between Organizational Virtue and Organizational Citizenship Behavior, *Scientific and Research Quarterly of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 23 (76).
- Hejazifar, Saeed and Bagheri Kani, Sabah Al-Huda (2011). Central Virtues in Virtue-Based Organizations, *Islam and Managerial Research*, First Year, Third Issue.
- Ghadmpour, Ezatollah; Khalili, Zahra; Alipour, Kobra (2017). Investigating the Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Virtue with the Mediating Role of Work-Related Fascination in Employees of Lorestan University of Medical Sciences, *Occupational Health Monthly in Iran*, Volume Fifteenth, number two.
- Mehrabian, Fardin; Nasiripour, Amirashkan; Farmanbar, Mohammadian, Sakineh (2011). Determining the factors of improving the productivity of human resources from the perspective of faculty and non-faculty members of Guilan University of Medical Sciences. *Research in Medical Sciences*, 2 (3): 63-58.
- Momenpour, Nashtman; Hassani, Mohammad; Qasemzadeh, Abolfazl (2015). The role of ethical climate on the dimensions of employee job conflict. *Bioethics*. 5 (17): 90-65.
- Najafi, Mohammad; Karimi, Mehdi; Ghahramanifar, Ali; Rezvani, Seyed Morteza (2010). A Study of the Relationship between Dimensions of Ethical Atmosphere and Job Satisfaction among Employees, *Quarterly Journal of New Educational Approaches*, Volume 5, Number Two.
- Naami, Ali and Piriaei, Sadegh (2011). The relationship between self-determining dimensions of job motivation and job enthusiasm in employees of Isfahan Steel Company, *Job and Organizational Counseling Quarterly*, Volume 3, Number Nine.
- Van Dyne, L. V., Ang, S.& Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*.40 (6), 1359- 139.
- Zarei Matin, Hassan; Ahmadi, Maryam; Amini, Alireza; Nik Maram, Sahar (2015). Investigating the effect of ethical leadership behavior on employees' voice. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hossein University, 7 (4): 190-167.

The mediating role of moral leadership in the relationship between organizational voice and job motivation of teachers in Namin city

Adel Zahed Babalan¹, Fardin Foroghi Soha²

Abstract

Today's organizations need energetic and enthusiastic employees. People who are passionate about their work and feel good. In general, interested employees are fully absorbed in their work and perform their work activities appropriately. The present study is a descriptive-correlational (structural equation model), which aims to investigate the mediating role of moral leadership in the relationship between organizational voice and job motivation of teachers in Namin. The statistical population of the present study consists of 381 primary school teachers working in Namin city. Based on Morgan table, a sample of 181 people (96 females and 85 males) were selected by cluster and stratified sampling method. The required information was collected using standard questionnaires, Ethical Leadership of Kalshon et al. (2011), Teacher Job Carefulness of Salanova and Shuffle (2004) and Organizational Voices of Zuhair and Ardoughan (2011). Data analysis was performed using Spss21 and lisrel8 software. The results show that the variables of job motivation, organizational voice and ethical leadership with standard beta coefficients of 0.53 and 0.79, respectively, explained 0.41% of the variance of this variable. This finding shows that the relationship between the two variables of organizational voice and job motivation is intensified by the variable of moral leadership that if moral leadership increases, this effect is stronger and if moral leadership is weakened, this relationship will naturally weaken.

Keywords: Organizational voice, Ethical leadership, Job passion

¹ Professor, Mohaghegh Ardabili University, Faculty of Educational Sciences and Psychology zahed@uma.ac.ir

² Responsible author, Master of Educational Management fardin.foroghi.2018@gmail.com