

# تحلیل نقش پیشایندی رهبری اخلاقی و پساایندهای خود انگیختگی و بهروزی به عنوان مولفه های فضیلت سازمانی در بین معلمان

سلیم کاظمی، دکتر عادل زاهد بابلان\*، دکتر مهدی معینی کیا، دکتر علی خالق خواه  
گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، ایران.

(تاریخ دریافت: ۹۹/۲/۵، تاریخ پذیرش: ۹۹/۴/۴)

## چکیده

**زمینه:** با توجه به اینکه متغیرهای اخلاقی همچون فضیلت در بهبود روابط و اثربخشی معلمان تاثیر دارد. پژوهش حاضر با هدف تحلیل نقش پیشایندی رهبری اخلاقی و پساایندهای خود انگیختگی و بهروزی به عنوان مولفه های فضیلت سازمانی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل انجام شد.

**روش:** روش پژوهش توصیفی- همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل به تعداد ۳۸۵۰ نفر بود که از این تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای برای جمع آوری داده‌ها انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه های استاندارد رهبری اخلاقی، فضیلت سازمانی، خودانگیختگی سازمانی و بهروزی سازمانی استفاده شد. همچنین برای تحلیل یافته ها از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

**یافته ها:** نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان داد که بین متغیرهای رهبری اخلاقی، فضیلت سازمانی، خودانگیختگی سازمانی و بهروزی سازمانی همبستگی معنادار در جهت مثبت وجود دارد. همچنین مدلیابی معادلات ساختاری متغیرهای پژوهش نیز بیانگر این بود که مدل علی پیشایندی رهبری اخلاقی و پساایندی خود انگیختگی و بهروزی سازمانی با فضیلت از برازش مناسب برخوردار است.

**نتیجه گیری:** فضیلت به عنوان یک متغیر اخلاقی در سازمان می تواند نقش پیشایندی رهبری اخلاقی و پساایندهایی همچون خود انگیختگی و بهروزی سازمانی را تبیین نماید.

**کلیدواژگان:** رهبری اخلاقی، خود انگیختگی سازمانی، بهروزی سازمانی، فضیلت سازمانی.

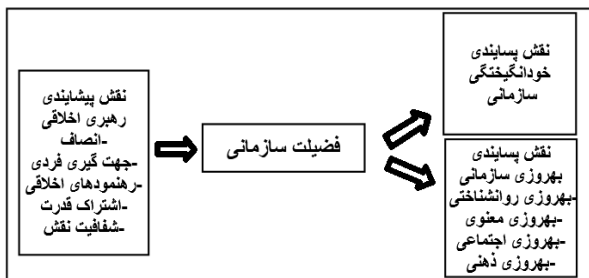
## سر آغاز

در واقع، عدم توجه به رفتارهای اخلاقی و مالی اخیر در آموزش و پرورش<sup>۲</sup> موجب گرایش و علاقه فزاینده به موضوعاتی همچون فضیلت در سازمان های آموزشی گشته و به تبع این علاقه، گرایش و توجه ویژه ای به موضوع فضیلت در حوزه تعلیم و تربیت شده است. در واقع فضیلت به عنوان ویژگی اخلاقی سازمانی است که می تواند در صفات شخصیتی افراد سازمان نمود پیدا کند و توانایی مقابله با مشکلات عمده ای که سازمان با آن مواجه می شود، از آثار منفی مشکلات می کاهد (۶). اخلاق به انواع ارزش ها و اخلاقیات مربوط می شود که یک فرد یا یک جامعه، مطلوب یا مناسب می داند. بعلاوه، اخلاق به فضیلت افراد و انگیزه های آن ها مربوط می شود (۷). انتخاب های رهبر نیز تحت تأثیر رشد اخلاقی آن ها است (۶).

در سال های اخیر، صاحب نظران سازمانی به طور مکرر تأکید می کنند که رفتارهای غیرمتعارف و نامشروع افزایش یافته است و خسارات مهم و پرهزینه ای را به سازمان ها وارد آورده است (۱). رسوایی های مالی و اخلاقی افشاشده در سازمان های سراسر دنیا، تمایل به بازنگری نقش فضیلت<sup>۱</sup> را موجب شده (۲). و پژوهشگران را بر آن داشته است که به بازشناسی فضیلت در سازمان ها اهتمام ورزند (۳). فضیلت از جمله مفاهیم مهم و جدید سازمانی است که از روان شناسی مثبت نگر گرفته شده است (۴). واژه لاتین (Virtues) به معنی نقطه قوت یا برتری است. در واقع اقداماتی هستند که منجر به فواید فردی و اجتماعی می شوند (۳). مفهوم فضیلت اشاره به شایستگی های اخلاقی فطری دارد که از طریق همه کنش های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می شود (۵).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: zahed@uma.ac.ir

می‌تواند از طریق آموزش شکوفا شود، در این زمینه، معلمان به عنوان یکی از عناصر روند یادگیری رسمی، نقش اصلی را بازی می‌کنند (۲۰). بنابراین هرچه قدر معلمان دارای سطح بالاتری از فضیلت باشد، موفق‌تر هستند و بهتر می‌توانند با همکاران خود تشریک مساعی داشته باشند و پیشنهاد‌های سازنده نسبت به همکاران و مدرسه ارائه دهند. در واقع اثربخشی مدارس بدون داشتن معلمان با فضیلت با انگیزه و فداکار امکان‌پذیر نخواهد بود. معلمانی که در مدارس با فضائل سازمانی بالا مشغول به کار هستند باید بخشش<sup>۱۲</sup> و خوش‌بینی<sup>۱۳</sup> بالایی نیز داشته باشند. با توجه به آنچه ذکر شد، پژوهش حاضر با هدف واکاوی الگوی فضیلت سازمانی در بین معلمان انجام گرفت تا مشخص شود پیش‌سازندهای پسا‌سازندهای فضیلت سازمانی بین معلمان مقطع ابتدایی شامل چه مواردی می‌شوند و چه تأثیری بر یکدیگر دارند.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

## روش

پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی است و بر اساس نوع روش، توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل به تعداد ۳۸۵۰ نفر بود. تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند. به این صورت که ابتدا از بین مناطق شهر چند منطقه به صورت تصادفی انتخاب شدند و سپس از درون هر منطقه مدارس به صورت تصادفی انتخاب شده و در آخر از مدارس انتخاب شده به تناسبی و به صورت تصادفی معلمان انتخاب شدند. از میان پاسخ دهندگان ۶۵/۶ درصد زن و ۳۴/۴ مرد بودند. بیشترین فراوانی تحصیلی مربوط به مقطع کارشناسی و بیشترین فراوانی سنی مربوط به معلمان با سن ۳۵-۲۵ و کم‌ترین فراوانی مربوط به معلمان با سن ۵۰-۴۵ سال بود. همچنین اکثریت معلمان این نمونه دارای سابقه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال و کم‌ترین فراوانی مربوط به سابقه کاری ۱۶ تا ۲۰ سال بودند.

برای جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه بسته پاسخ استفاده شد که شرح هر یک از پرسشنامه‌ها در ادامه آورده شده است:

برای سنجش فضیلت سازمانی از پرسشنامه استاندارد فضیلت سازمانی استفاده شد (۲۱). این پرسشنامه شامل ۱۵ سوال و در پنج بعد خوش‌بینی<sup>۱۳</sup>، اعتماد<sup>۱۴</sup>، شفقت<sup>۱۵</sup>، صداقت<sup>۱۶</sup>، و بخشش<sup>۱۷</sup> ۱۰-۱۲ و بخشش<sup>۱۸</sup>-۱۳ می‌باشد، مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است.

رهبری یک موضوع تحقیقاتی مشهور است، چه در سازمان‌های تجاری و چه در سازمان‌های غیرانتفاعی از رهبران همیشه انتظار می‌رود فراتر از نقش مدیران باشند تا سازمان را به طور مؤثر اداره کنند. اخیراً، رسوایی‌های اخلاقی بی‌شماری در مدیریت سازمان‌ها اتفاق افتاده است که بحث در مورد جنبه‌های اخلاقی رهبران را برانگیخته است (۸). با این حال، عدم رعایت اصول اخلاقی فقط به افراد موجود در سازمان‌های تجاری محدود نمی‌شود بلکه در معلمان، سیاستمداران و سایر متخصصان نیز وجود دارد (۹). رهبری اخلاقی<sup>۳</sup> رهبری است که با احترام به اعتقادات و ارزش‌های اخلاقی و حیثیت و حقوق دیگران هدایت می‌شود (۱۰). یک واقعیت انکارناپذیر وجود دارد که ارزش‌ها و اخلاق از عناصر مهم رهبری هستند (۱۱)، زیرا رهبران در طی فرایند کار باید برخی مضامین اخلاقی را برطرف کنند (۱۲). مدرسه یک نهاد مهم ایجاد هنجارهای اجتماعی و موازین اخلاقی است و مدیران مدارس که به عنوان کارگزاران اخلاقی در نظر گرفته می‌شوند، وظیفه دارند از طریق روش‌های اخلاقی تصمیم‌گیری کنند و بر اساس موازین اخلاقی اختیارات خود را اعمال کنند. (۱۳). بنابراین طبق آنچه بیان شد می‌توان گفت یکی از پیامدهای رهبری اخلاقی، فضیلت سازمانی<sup>۴</sup> در بین معلمان است (۱۴). در نتیجه، فضیلت در سازمان‌ها به سرعت به یک مفهوم اصلی تبدیل شده است که منجر به چندین نتیجه مثبت مانند بهرورزی<sup>۵</sup> می‌شود (۱۵). به طور کلی، فضیلت در محل کار، ایجاد محیطی است که احترام به نفس سرمایه انسانی را تقویت می‌کند و بهرورزی را بهبود می‌بخشد (۱۶). در ادبیات علوم سازمانی، بهرورزی به معانی مختلفی از جمله تأثیر مثبت، تأثیر منفی، سلامت روانی، فرسودگی عاطفی، رضایت از زندگی، رضایت از محیط و بهرورزی ذهنی<sup>۶</sup>، روان‌شناختی<sup>۷</sup>، اجتماعی<sup>۸</sup> و عاطفی<sup>۹</sup> در نظر گرفته شده است. این معانی باعث شد که محققان بهرورزی سازمانی<sup>۱۰</sup> را به عنوان همه چیزهای که در مورد چگونگی فکر کردن و تجربه زندگی ما مهم است تعریف کنند. صرف‌نظر از نحوه تعریف بهرورزی، محققان سازمانی مدت‌هاست از هزینه‌های گسترده، هم از نظر انسانی و هم از نظر مالی، که منتسب به بهرورزی ناکارآمد می‌باشد، آگاه بوده‌اند (۱۷).

همچنین یکی از متغیرهایی که فضیلت سازمانی بر آن تأثیر دارد، خود‌انگیختگی سازمانی<sup>۱۱</sup> می‌باشد (۱۸). خود‌انگیختگی در سازمان‌های آموزشی به عنوان رفتارهای خارج از نقش داوطلبانه که به اثربخشی سازمانی<sup>۱۲</sup> کمک می‌کند. پنج مؤلفه خود‌انگیختگی سازمانی عبارتند از: کمک به همکاران، محافظت از سازمان، ارائه پیشنهاد‌های سازنده، توسعه خود و گسترش حسن نیت. این پنج شکل خود‌انگیختگی سازمانی به طور خلاصه شامل کلیه اشکال داوطلبانه کمک‌هایی است که اعضای سازمان برای تسهیل انجام وظایف و دستیابی به اهداف به یکدیگر ارائه می‌دهند؛ رفتارهایی از کمک به همکار با حجم کار زیاد و اشتراک منابع تا جلب توجه به خطاها و قصورها، ارائه دستورالعمل برای استفاده از فناوری جدید و کمک به یک همکار در حل مسئله که عملی خود به خودی است و غالباً از قبل تعیین نمی‌شود (۱۹). با توجه به اینکه آموزش و پرورش از مسائل بسیار اساسی در یک جامعه است و جامعه

از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمده است. پرسشنامه‌ها به روش خوداظهاری تکمیل گردید و در پایان داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 24 و lisrel و با روش همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری تحلیل گردید.

### یافته‌ها

با توجه به این که نرمال بودن متغیرهای پژوهش از پیش فرض‌های اساسی استفاده از آزمون‌های پارامتریک و به کارگیری مدل‌یابی معادلات ساختاری است. از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده گردید. نتایج آزمون بیانگر این بود که مقدار Z برای تمام متغیرهای پژوهش بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا مقدار Z در سطح پنج صدم معنادار نیست و این نشان دهنده توزیع نرمال متغیرها است. همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین متغیرهای پژوهش به ترتیب برابر است با: رهبری اخلاقی (۳۱/۸۶)، فضیلت سازمانی (۱۶/۳۶)، خود‌انگیختگی سازمانی (۱۴/۵۰) و بهروزی سازمانی (۱۷/۳۴) می‌باشد. بالاترین میانگین یعنی (۳۱/۸۶) مربوط به بعد رهبری اخلاقی و پایین‌ترین میانگین یعنی (۱۴/۵۰) مربوط به بعد خود‌انگیختگی سازمانی می‌باشد.

روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده است.

برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی استفاده شد (۲۲). این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال و در پنج بعد انصاف-۱، جهت‌گیری فردی-۹، ۶، رهنمودهای اخلاقی-۱۳، ۱۰، اشتراک‌داری-۱۹، ۴ و شفافیت نقش-۲۴، ۲۰ می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است.

برای سنجش پرسشنامه بهروزی سازمانی از پرسشنامه استاندارد استفاده شد (۲۳). این پرسشنامه شامل ۷۵ سوال و چهار بعد بهروزی روانشناختی-۲۵، ۱، بهروزی معنوی-۴۰، ۲۶، بهروزی اجتماعی-۵۵، ۴۱ و بهروزی ذهنی-۷۵، ۵۶ می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمده است.

برای سنجش متغیر خود‌انگیختگی سازمانی از پرسشنامه استاندارد خود‌انگیختگی سازمانی استفاده گردید (۲۴). این پرسشنامه شامل ۵ گویه بود. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی

جدول ۱: آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	k-s	Sig
رهبری اخلاقی	۳۱/۸۶	۵/۴۱	۰/۷۶	۰/۱۲
فضیلت سازمانی	۱۶/۳۶	۳/۳۵	۰/۸۵	۰/۱۸
خود‌انگیختگی سازمانی	۱۴/۵۰	۲/۰۶	۰/۸۱	۰/۲۵
بهروزی سازمانی	۱۷/۳۴	۵/۵۵	۰/۷۳	۰/۲۲

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

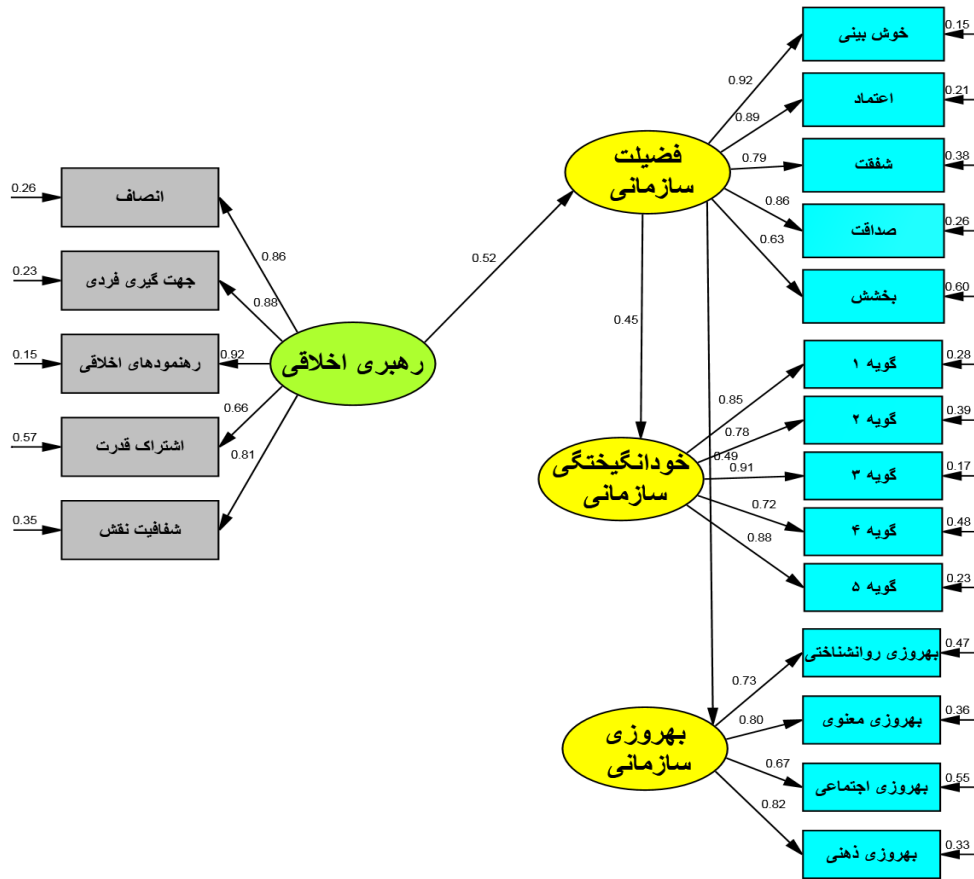
متغیر	بهروزی سازمانی	خود‌انگیختگی سازمانی	فضیلت سازمانی	رهبری اخلاقی
۱- رهبری اخلاقی	۰/۴۹**	۰/۴۶**	۰/۳۸**	۱
۲- فضیلت سازمانی	۰/۳۸**	۰/۵۲**	۱	
۳- خود‌انگیختگی سازمانی	۰/۴۱**	۱		
۴- بهروزی سازمانی	۱			

قبل از ارزیابی الگوی ساختاری، شاخص‌های برازش برای الگوی اندازه‌گیری محاسبه شد. الگوی اندازه‌گیری، ارتباط بین متغیرهای آشکار ساز با متغیرهای مخون را آشکار می‌کند. ارزیابی این الگو با استفاده از تحلیل عامل تأییدی انجام شد. شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری در جدول شماره ۳، برازش بسیار مناسب این الگو را نشان می‌دهد؛ بنابراین متغیرهای آشکار ساز توانایی لازم برای عملیاتی کردن متغیرهای مخون را دارند.

آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای همبستگی بین متغیرها نشان داد بین رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی ( $I+0/38, p \leq 0/01$ )، بین فضیلت سازمانی با خود‌انگیختگی سازمانی ( $I+0/41, p \leq 0/01$ ) و بین فضیلت سازمانی با بهروزی سازمانی ( $I+0/41, p \leq 0/01$ ) رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳: خلاصه شاخص‌های آماری برازندگی الگوی پژوهش

(NFI)	(CFI)	(AGFI)	(GFI)	(RMSEA)	X2/df	(df)	(X2)
۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۰۸	۱/۹۳	۱۶۶	۳۲۰/۵۰



نگاره ۲: ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش

جدول ۴: جدول ضرایب استاندارد و سطح معنی‌داری برای مسیرهای الگو

مسیر از متغیر	به متغیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	T
رهبری اخلاقی	فضیلت سازمانی	۰/۵۲	-	۴/۷۵
فضیلت سازمانی	خودانگیختگی سازمانی	۰/۴۵	۰/۳۳	۵/۰۱
فضیلت سازمانی	بهروزی سازمانی	۰/۴۹	۰/۳۵	۳/۹۲

مطلوب الگو دلالت دارد. خروجی نرم‌افزار لیزرل برای بررسی روابط بین متغیرها در نگاره‌های ۲ ارائه شده است  
فرضیه اول: رهبری اخلاقی بر فضیلت سازمانی اثر مستقیم دارد.  
مطابق با خروجی‌های معادلات ساختاری در نگاره ۲ و جدول ۴ سطح معنی‌داری بین متغیر رهبری اخلاقی و فضیلت سازمانی برابر (۴/۷۵) می‌باشد که بزرگ‌تر از مقدار (۱/۹۶) است که نشان می‌دهد رابطه بین متغیر رهبری اخلاقی و فضیلت سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵)

بررسی برازش الگوی ساختاری پژوهش نشان داد شاخص ریشه میانگین مجزورات خطای تقریب (RMSEA) برابر با (۰/۰۸)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۵، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۱، شاخص برازندگی هنجارشده (NFI) برابر با ۰/۹۳ و شاخص  $X^2/df$  بر روی درجه آزادی برابر با ۱/۹۳ بر برازش مناسب و

معنی دار است. همچنین مقدار ضریب مسیر مابین این دو متغیر (۰/۵۲) می‌باشد که بر اساس آن می‌توان نتیجه گرفت متغیر رهبری اخلاقی بر فضیلت سازمانی تأثیر مثبت دارد؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: فضیلت سازمانی بر خودانگیختگی سازمانی اثر مستقیم دارد.

مطابق با خروجی‌های معادلات ساختاری در نگاره ۲ و جدول ۴ سطح معنی‌داری بین متغیر فضیلت سازمانی و خودانگیختگی سازمانی (۵/۰۱) می‌باشد که بزرگ‌تر از مقدار (۱/۹۶) است که نشان می‌دهد رابطه بین متغیر فضیلت سازمانی و خودانگیختگی سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین مقدار ضریب مسیر مابین این دو متغیر (۰/۴۵) می‌باشد که بر اساس آن می‌توان نتیجه گرفت متغیر فضیلت سازمانی بر خودانگیختگی سازمانی تأثیر مثبت دارد؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: فضیلت سازمانی بر بهروزی سازمانی اثر مستقیم دارد.

مطابق با خروجی‌های معادلات ساختاری در نگاره ۲ و جدول ۴ سطح معنی‌داری بین متغیر فضیلت سازمانی بر بهروزی سازمانی تأثیر مستقیم دارد (۳/۹۲) می‌باشد که بزرگ‌تر از مقدار (۱/۹۶) است که نشان می‌دهد رابطه بین متغیر فضیلت سازمانی و بهروزی سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین مقدار ضریب مسیر مابین این دو متغیر (۰/۴۹) می‌باشد که بر اساس آن می‌توان نتیجه گرفت متغیر فضیلت سازمانی بر بهروزی سازمانی تأثیر مثبت دارد؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: رهبری اخلاقی بر خودانگیختگی سازمانی از طریق فضیلت سازمانی اثر غیرمستقیم دارد.

برای بررسی تأثیر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر خودانگیختگی سازمانی از طریق فضیلت سازمانی، باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر فضیلت سازمانی در اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر خودانگیختگی سازمانی) محاسبه شود. ضریب اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر بهروزی سازمانی ۰/۲۳ است که نشان می‌دهد نقش واسطه‌ای فضیلت سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و خودانگیختگی سازمانی معنی دار است.

فرضیه پنجم: رهبری اخلاقی بر بهروزی سازمانی از طریق فضیلت سازمانی اثر غیرمستقیم دارد.

برای بررسی تأثیر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر بهروزی سازمانی از طریق فضیلت سازمانی، باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر فضیلت سازمانی در اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر بهروزی سازمانی) محاسبه شود. ضریب اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر بهروزی سازمانی ۰/۲۵ است که نشان می‌دهد نقش واسطه‌ای فضیلت سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و بهروزی سازمانی معنی دار است.

همچنین بررسی برازش الگوی ساختاری پژوهش نشان داد شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برابر با (۰/۰۸)،

شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۵، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۱، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۳ و شاخص  $\chi^2/df$  دو بر روی درجه آزادی (X2/df) برابر با ۱/۹۳ بر برازش مناسب و مطلوب الگو دلالت دارد.

### بحث

پژوهش حاضر به بررسی روابط علی بین متغیرها در میان معلمان ابتدایی شهر اردبیل پرداخت. یافته‌های به دست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهشی نتایج ذیل را به دست داد. براساس الگوی آزمون شده پژوهش اثر رهبری اخلاقی بر فضیلت سازمانی تأیید شد. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که ارتباط بین متغیر رهبری اخلاقی و فضیلت سازمانی معنی دار است. در تبیین این فرض می‌توان گفت که رهبری اخلاقی به دلایل مختلف، برای مشتریان، معلمان و به طور کلی سازمان‌ها و مدارس مهم است. مهارت‌های رهبری برای کمک به ایجاد فرهنگ اخلاقی مثبت در یک سازمان و یا مدرسه ضروری می‌باشد. معلمانی که رهبری اخلاقی بالایی دارند می‌توانند به دانش‌آموزان کمک کنند تا احساس کنند مدرسه یک سازمان خوب و قابل اعتمادی است. دانش‌آموزان وقتی معلمان اخلاق مدار مستقر در یک مدرسه را می‌بینند، بیشتر احساس انگیزه می‌کنند در واقع دانش‌آموزان وقتی ببینند که رهبری با اخلاق وجود دارد، احساس می‌کنند می‌توانند به مدرسه اعتماد کرده و به خوبی تحصیل خود را ادامه دهند. رهبری اخلاقی همچنین می‌تواند شامل مدیریت رفتار و همکاری در یک تیم باشد. معمولاً وقتی افراد با یکدیگر کنار می‌آیند، روحیه در محیط کار بالاتر است. وقتی همکاران به صورت تیمی کار می‌کنند، می‌توانند به ایجاد روابط در محل کار کمک کرده و به عملکرد کلی گروه کمک کنند.

فرضیه دیگر پژوهش مبنی بر اثر فضیلت سازمانی بر خودانگیختگی سازمانی تأیید شد. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که ارتباط بین فضیلت سازمانی و خودانگیختگی سازمانی معنی دار است. این نتایج همخوان با یافته‌های پژوهش محققان دیگری است (۱۸). که در پژوهش خود گزارش دادند بین فضیلت سازمانی و خودانگیختگی سازمانی ارتباط مثبت وجود دارد. همچنین پژوهشگران دیگر (۲۵) در مطالعه خود گزارش داد که بین ابعاد فضیلت سازمانی (همدلی، صداقت، وظیفه‌شناسی، شهامت و غیرت) با رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ارتباط مثبت وجود دارد. محقق دیگری (۲۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین ادراک فضیلت سازمانی با ادراک سازمانی در سازمان‌های آموزشی ارتباط معناداری وجود دارد. در تبیین این فرض می‌توان اظهار داشت که اهمیت حفظ نگرش مثبت و فضیلت سازمانی در محیط کار با بهبود سلامت کلی و خودانگیختگی سازمان ارتباط زیادی دارد. وقتی افراد می‌توانند نسبت به یکدیگر احترام بگذارند و می‌توانند برای نظرات دیگران ارزش قائل شوند، این امر می‌تواند به ایجاد یک محیط کار مولد کمک کند. یک سازمان اخلاقی می‌تواند

مثبت دارد. در سازمان‌های آموزشی، اعتماد حساسیت، ارتباطات و گشودگی نسبت به نوآوری را در بین معلمان تقویت می‌کند (۳۲). در تبیین این فرض می‌توان گفت در کوتاه‌مدت، رهبران اخلاقی می‌توانند به تقویت روحیه معلمان کمک کرده و به آن‌ها کمک کنند تا از مدیریت و کارشان هیجان زده شوند. این امر می‌تواند باعث افزایش مثبت و همکاری در سازمان شود و همه افراد از حضور در محل کار احساس خوشبختی کنند علاوه بر این در درازمدت، رهبری اخلاقی می‌تواند از رسوایی‌های شرکت، معضلات اخلاقی و مسائل اخلاقی جلوگیری کند. همچنین می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا مشارکت و همکاری بیشتری کسب کنند.

فرضیه دیگر پژوهش مبنی بر اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر بهروزی سازمانی از طریق فضیلت سازمانی تایید شد. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که رهبری اخلاقی بر بهروزی سازمانی از طریق فضیلت سازمانی اثر غیرمستقیم دارد. در تبیین این فرض می‌توان گفت که رهبری اخلاقی به عنوان رفتار مناسب نشان دادن از نظر هنجاری و از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی تعریف می‌شود. این واقعاً به این معنی است که رهبری اخلاقی به معنای قرار دادن افرادی در پست‌های مدیریتی و رهبری است که رفتارهای اخلاقی مناسب در عملکردها و روابطشان در محل کار را ارتقا می‌دهند و می‌توانند نمونه‌ای از آن‌ها باشند. در مقابل بهروزی سازمانی به ایجاد یک جریان همکاری در سازمان اشاره دارد؛ که در آن تجانس بین نیازها و ارزش‌های افراد سازمان شرایطی را به وجود می‌آورد که در آن سازمان به یک محیط امن و حمایتی برای مشارکت معنی‌دار واحدهای مدیریتی مؤثر و معلمان نیرومند تبدیل می‌شود (۳۳). بر این اساس می‌توان گفت امروزه در سازمان‌های آموزشی، اخلاق یک عنصر و بحث مهم به طور فزاینده‌ای است؛ بنابراین رهبری با اخلاق برای درک، توسعه و شناخت در سازمان‌های آموزشی بسیار مهم است. حفظ فضای کاری مثبت مسئولیت مهم یک رهبر اخلاقی قوی است. رهبران اخلاقی ممکن است دیگران را برای انجام کار مثبت تحت تأثیر قرار دهند و به عنوان یک الگو برای دیگران عمل کنند. به طور کلی، افراد تحت تأثیر تعاملات پیرامون خود قرار می‌گیرند. ارتباطات مثبت بین همکاران ممکن است به تأثیر بر بهروزی و انگیزش کمک کند.

در راستای پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد که:

- متصدیان آموزش و پرورش و مدیران سازمان‌های آموزشی به‌عنوان مهم‌ترین عامل رشد اجتماعی، اقتصادی و تربیتی، برای دستیابی به اهداف بهتر و بالاتر آموزشی، باید سازوکارهای تقویت فضیلت سازمانی را در مدارس فراهم کنند و از این طریق باعث خود‌انگیختگی معلمان و بهروزی سازمانی شوند.

- مدیران مدرسی که به طور مداوم محبت، اعتماد و خوش بینی را بین معلمان ارتقا می‌دهند، تشویق شوند و علاوه بر این در مدارس فرهنگ حمایتی تقویت شود و این خود به خود باعث افزایش همکاری و خود‌انگیختگی بین معلمان می‌شود.

زمانی اتفاق بیفتد که اجتماعات مردم در محیط کاری با احترام متقابل با هم کار کنند، جایی که آن‌ها می‌توانند شخصاً رشد کنند، دوستی برقرار کنند و در هدف کلی سهیم باشند.

فرضیه دیگر پژوهش مبنی بر اثر فضیلت سازمانی بر بهروزی سازمانی تایید شد. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که فضیلت سازمانی بر بهروزی سازمانی اثر مستقیم دارد. این نتایج همسو با مطالعات محققان (۱۶) است که در پژوهش‌های خود نشان دادند فضیلت سازمانی بهزیستی سازمانی را بهبود می‌بخشد. علاوه بر این پژوهشگران دیگری (۲۷) نشان دادند که فضیلت سازمانی کلیه خصوصیات مانند سلامتی سازمانی، رشد اجتماعی، تحمل، صداقت و رفاه اخلاقی است و به بهبود فرهنگ سازمانی و ارتباطات کمک می‌کند به عبارت دیگر معلمان که از فضیلت استفاده می‌کنند در یک محیط صادقانه، فهمیده و بردبار کار می‌کنند. این باعث می‌شود که آن‌ها از احترام بیشتری برخوردار شوند (۲۸). می‌توان این فرض را چنین تبیین کرد، فضیلت تعالی اخلاقی است. فضیلت ویژگی یا صفتی است که از نظر اخلاقی خوب قلمداد می‌شود و بنابراین به عنوان پایه‌ای برای اصل و اخلاق خوب ارزیابی می‌شود. فضایل شخصی خصوصیتی هستند که به عنوان ارتقا عظمت جمعی و فردی ارزیابی می‌شوند؛ به عبارت دیگر این رفتاری است که معیارهای اخلاقی بالایی را نشان می‌دهد. انجام کار درست و پرهیز از کار نادرست. از سوی دیگر یکی از جنبه‌های تعالی در سازمان فضیلت سازمانی می‌باشد فضیلت در سازمان به معنای حمایت و پرورش رفتارها، عادات، اعمال و تمایلات تعالی از جمله انسانیت، بخشش، صداقت و وفاداری در یک سازمان می‌باشد؛ به عبارت دیگر سازمانی که دارای سطح بالاتری از فضیلت باشد، موفق‌تر است و بهتر می‌تواند با مشکلات کنار رفتارهای فضیلت آمیز مدیران سازمان در برابر کارکنان باعث افزایش عملکرد آن‌ها و تحریک آن‌ها برای تولید ایده‌های جدید می‌شود و به آن‌ها کمک می‌کند تا از مهارت‌های خود برای تحقق اهداف سازمانی بهتر استفاده کنند (۲۹). فضیلت سازمانی هم بر کارکنان و هم بر معلمان در سازمان‌ها اثر مثبت دارد از یک سو، فضیلت سازمانی به کارکنان و معلمان کمک می‌کند تا عملکرد خود را بهبود بخشند و به روشی مثبت خاص رفتار کنند که رشد شغلی و سازمانی آن‌ها را افزایش دهد. در حالی که سازمان‌هایی که ذاتاً دارای فضیلت هستند، احتمالاً عملکرد بهتر کارکنان، دستاوردهای مالی بهتر، نیروی کار متعهد و متعهدتر و شادکامی بالاتری را در بین معلمان کسب خواهند کرد.

فرضیه دیگر پژوهش مبنی بر اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر خودانگیختگی سازمانی از طریق فضیلت سازمانی تایید شد. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که رهبری اخلاقی بر خودانگیختگی سازمانی از طریق فضیلت سازمانی اثر غیرمستقیم دارد. همسو با این فرضیه نتایج مطالعه پژوهشگران (۳۰) نشان می‌دهد که رفتارهای فضیلت آمیز که مبتنی بر اعتماد و لطف است، ارتباطات موجود در سازمان را افزایش می‌دهد و بنابراین، بر سعادت سازمانی در سازمان‌های آموزشی تأثیر می‌گذارد. همچنین پژوهشگران دیگری (۳۱) نشان دادند اعتماد با عدالت ادراک شده و رضایت شغلی در یک سازمان ارتباط

4. Organizational virtue	فضیلت سازمانی
5. well-being	بهروری
6. Mental well-being	بهروری ذهنی
7. Psychological well-being	بهروری روانشناختی
8. Social well-being	بهروری اجتماعی
9. Emotional well-being	بهروری عاطفی
10. Organizational well-being	بهروری سازمانی
11. Organizational spontaneity	خود انگیزتی سازمانی
12. Organizational effectiveness	اثر بخشی سازمانی
13. Forgiveness	بخشش
14. Optimism	خوش بینی
15. trust	اعتماد
16. compassion	شفقت
17. Honesty	صداقت

- مدیران سازمان های آموزشی از رفتارها و اعمال متعالی همه معلمان حمایت کنند و هرچه قدر حمایت آنها بیشتر باشد، فضیلت معلمان به همان اندازه بیشتر می شود و افراد سازمان از لحاظ ویژگی های اجتماعی، معنوی و روانشناختی رشد و توسعه خواهند یافت.

- متولیان سازمان های آموزشی از سبک رهبری اخلاق مدار در مدارس که بیشتر با روابط انسانی سرکار دارد، استفاده کنند و همه افراد را به همکاری و تسریک مساعی داوطلبانه با یکدیگر دعوت نمایند.

در مورد پژوهش حاضر باید توجه داشت که همه محدودیت هایی که شامل تحقیقات عرصه علوم انسانی و اجتماعی می شود؛ نیز وجود دارد. از جمله این که پرسشنامه تنها ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش بود و احتمال سوگیری نیز در پرسشنامه ها وجود دارد. همچنین عوامل شخصیتی، فردی نیز در نحوه پاسخگویی افراد تاثیر گذار باشد. بنابراین پیشنهاد می گردد از ابزارهای دیگر مانند مصاحبه در کنار پرسشنامه استفاده شود.

## References

- Najaf Beigi R, Musa Khani M, Daneshfard K, Delavar A, Hamrahi M. (2014). Designing a favorable model for promoting organizational virtue in Iranian government organizations. *Public Management Research*; 24(6): 47-66. (In Persian).
- Rego A, Ribeiro N, Cunha MP. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*; (93), 215-235.
- Rego A, Ribeiro N, Cunha MP, Jesuino J. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and effective commitment relationship. *Journal of Business Research*; 64(1): 524-32.
- Brigh D, Cameron KS, Caza A. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. *Journal of Business Ethics*; 64: 249-269.
- Hessel I. (2013). Developing a virtuous aspect of leadership: a case study of the virtuous projects approach of leadership development. [M.A. thesis]. Norway: Department of Educational Research, University of Oslo.
- Ghafouri Kh, Hoveida R, Karimianpour Gh. (2020). The mediating role of organizational virtue in the relationship between role transparency and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Educational Leadership*; 1: 43-156. (Persian).
- Northouse PG. (2018). *Leadership: Theory and practice*. 1st ed. USA: Sage publications.
- Brown ME, Treviño LK, Harrison DA. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process*; 97: 117-134.
- Davis JR, Welton RE. (1991). Professional ethics: business students' perceptions. *J. Bus. Ethics*; 10: 451-463.

## نتیجه گیری

در عصر افول مدرنیسم و ظهور پست مدرنیسم، فضیلت سازمانی به عنوان یک پدیده اخلاقی سازمانی نقش حائز اهمیتی پیدا می کند. باید بیش از هر زمان دیگری نیازمند توجه و روشنگری علمی باشد. فضیلت در قرن بیست یکم به عنوان یک حلقه گمشده در سازمان های آموزشی می باشد که توجه چندانی به این متغیر مهم سازمانی در بعد آموزشی نشده است. بنابراین مدیران سازمان های آموزشی باید نسبت به پیاده سازی فضیلت در سازمان اقدام نمایند. با توجه به اینکه سازمان ها در فضای اخلاقی رشد و توسعه می یابند، بنابراین لازم است در نظام آموزشی به ارتقای رفتار و منش های اخلاقی که باعث خود انگیزتی معلمان و بهروری سازمانی می شود، توجه کرد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که فضیلت سازمانی با پیشابندی رهبری اخلاقی باعث بهروری سازمانی و خودانگیزتی سازمانی در معلمان می شود.

## ملاحظه های اخلاقی

پس از توضیح درباره اهداف مطالعه و اطمینان بخشی به شرکت کنندگان درباره محرمانگی اطلاعات و رضایت شفاهی آنان، پرسشنامه ها بین شرکت کنندگان توزیع گردید.

## سپاسگزاری

پژوهشگران از همکاری و مساعدت صمیمانه معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل در نیل به اهداف پژوهش کمال تشکر را دارند.

## واژه نامه

- Virtues فضیلت
- Education آموزش و پرورش
- Ethical Leadership رهبری اخلاقی



23. Danaeifard H, Amrollahi B, Nahid L, Ali A, Rezaeian A. (2013). Research on the effective preconditions for the formation of organizational well-being phenomenon. *Quarterly Journal of Public Management Research*; 19 (6): 24-5. (In Persian).
24. Eisenberger R, Armeli S, Rexwinkel B, Lynch PD, Rhoades L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*; 86 (1): 42-51.
25. Chun R. (2017). Organizational virtue and performance: An empirical study of customers and employees. *Journal of Business Ethics*; 146(4): 869-881.
26. Ozen F. (2018). The impact of the perception of organizational virtue on the perception of organizational happiness in educational organizations. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*; 13(4): 124-140.
27. Çelik DA, Telman N. (2013). Scales used in industrial/organizational psychology and related fields.
28. Akbolat M, Durmuş A, Ünal Ö. (2017). The effect of organizational virtuousness on employee empowerment and the mediating role of authentic leadership. *Journal of Business Science*; 5(2):71-87.
29. Kırık A, Sönmez M. (2017). Relationship between communication and happiness. *İNİF E- DERGİ*; 2(1):15-26. Available at: <http://dergipark.gov.tr/inifedergi/issue/27641/292862>. Accessed: 3 May 2020.
30. İşcan ÖF, Sayın U. (2010). The relationship between organizational justice, job satisfaction and organizational trust. *Atatürk University Journal of Economics and Administrative Sciences*; 24(4): 95-216.
31. Memduhoğlu HB, Zengin H. (2014). The views of teachers about organizational trust in premier schools. *Yüzüncü Yıl University Journal of Education*; 8(1): 211-228.
32. Cameron KS, Bright DC. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*; 47(6): 766-790
33. Rob N. (2013). Promoting organizational well-being. A systems psychodynamic model. Available at: [https://flora.insead.edu/fichiersti\\_wp/InseadEMCC/Ctheseswave12/78467.pdf](https://flora.insead.edu/fichiersti_wp/InseadEMCC/Ctheseswave12/78467.pdf). Accessed: 2 May 2020.
10. Watts T. (2008). Business leaders' values and beliefs regarding decision making ethics. Null ed. North Carolina/ USA: Lulu Publication.
11. Hodgkinson C. (1991). Educational leadership: the moral art. USA/NY: Suny Press.
12. Neubert MJ, Carlson DS, Kacmar KM, Chonko JARA. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: evidence from the field. *J. Bus. Ethics*; 90: 157-170.
13. Greenfield WD. (1991). Rationale and methods to articulate ethics and administrator training. *Adm. Probl*; 33: 1-33.
14. Behzadi E, Naami A, Hashemi Sh, Seyed E. (2015). Analysis of the relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior. *Ethics in Science and Technology*; 10 (1): 61-71. )In Persian(.
15. Meyer M. (2018). The evolution and challenges of the concept of organizational virtuousness in positive organizational scholarship. *Journal of Business Ethics*; 53 (1): 245-264.
16. Cameron KS, Winn B. (2012). Virtuousness in organizations. in Cameron, K.S. and Spreitzer, G.M. (Eds), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford University Press, New York. 231-244.
17. Wright TA, Huang CC. (2012). The many benefits of employee well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*; 33(8): 1188-1192.
18. Vahdati H, Pour Zare H, Bagheri M. (2019). The effect of organizational virtue on organizational self-motivation with the mediating role of organizational identity among employees of Lorestan University. *Journal of Applied Sociology*; 30 (4): 113-126. (In Persian).
19. George JM, Brief AP. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*; 112: 310-329.
20. Perez-Nebra AR, Queiroga F, Oliveira TA. (2020). Presenteeism of class teachers: well-being as a critical psychological state in the mediation of job characteristics. *Revista de Administração Mackenzie*; 21(1).
21. Cameron KS, Bright DC. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*; 47(6): 766-790.
22. Kalshoven K. (2010). Ethical leadership: through the eyes of employees. [Ph.D. thesis]. Netherland: University of Amsterdam.