

تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با میانجی اعتماد سازمانی در معلمان ناحیه دو اردبیل با محوریت سند تحول بنیادین

ایلناز رضوان پور^۱؛ معصومه سیفی^۲

چکیده

با توجه به دگرگونی‌هایی که در عصر حاضر شاهد آن هستیم، سازمان‌ها برای تحقق اهداف خود به مجموعه‌ای از رهنمودها و رویکردهای جامع نیاز دارند که در سیستم آموزش و پرورش، سند تحول بنیادین می‌باشد. از این رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با میانجی اعتماد سازمانی در معلمان ناحیه دو اردبیل با محوریت سند تحول بنیادین صورت گرفت. تحقیق حاضر از نظر ماهیت محتوایی توصیفی-همبستگی و از منظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را معلمان دوره ابتدایی شاغل در ناحیه دو اردبیل به تعداد 397 نفر در سال تحصیلی 1404-1405 تشکیل دادند. که 196 نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز پژوهش با ابزارهای استاندارد رهبری اخلاقی، اشتیاق شغلی و اعتماد سازمانی گردآوری شدند. داده‌های گردآوری شده با بکاربست نرم افزارهای Spss27 و Lisler در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده حاکی از اثر مستقیم رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان به ترتیب 0/48 و 0/92 و اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر اعتماد سازمانی 0/72 می‌باشد. همچنین اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان، 0/66 به دست آمده است. از آنجایی که مقادیر معناداری در سطح 0/05 بزرگتر از 0/96 است. لذا تمام روابط معنادار می‌باشد. با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود مدیران با بکاربست سبک رهبری اخلاقی زمینه را برای ارتقاء اشتیاق شغلی و اعتماد سازمانی فراهم آورند.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، اشتیاق شغلی، اعتماد سازمانی

^۱ لیسانس زبان انگلیسی، آموزش و پرورش، اردبیل، ایران

^۲ لیسانس علوم تربیتی، آموزش و پرورش، اردبیل، ایران

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 (مولائی، ۱۴۰۴). به عبارتی اساس حرکت‌های کارایی و اثربخشی 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 (پروکوپنکو، ۱۹۸۷). پدیدار شدن مفهوم اشتیاق شغلی هم جهت 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 به عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرهای روان‌شناختی در محیط کار، به توانایی افراد در ایجاد و حفظ ارتباط مثبت با شغل خود اشاره دارد. این مفهوم نه تنها بر سلامت روان فرد تأثیر می‌گذارد، بلکه به طور مستقیم بر کیفیت خدمات و عملکرد سازمان‌ها نیز اثر می‌گذارد. در زمینه آموزش و پرورش، اشتیاق شغلی معلمان به عنوان یک عامل کلیدی در بهبود کیفیت آموزشی و ارتقاء عملکرد دانش‌آموزان شناخته می‌شود (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۸). معلمان با اشتیاق شغلی قوی‌تر، نه تنها از انگیزه و رضایت بیشتری برخوردارند، بلکه تأثیر مثبتی بر محیط یادگیری و اعتماد سازمانی نیز دارند (حسینی و رستمی، ۱۳۹۹). عوامل متعددی بر اشتیاق شغلی تأثیر می‌گذارند که شامل شرایط کاری، حمایت سازمانی، تعاملات اجتماعی و ویژگی‌های فردی می‌شوند. در پژوهش‌های اخیر، توجه زیادی به اهمیت حمایت از معلمان و فراهم کردن شرایط کار مناسب صورت گرفته است که به شدت بر اشتیاق آنها تأثیرگذار است (علیزاده و کریمی، ۱۴۰۰). تحقیقات نشان می‌دهند که اشتیاق شغلی و اعتماد سازمانی به صورت متقابل بر یکدیگر تأثیر دارند؛ به این معنا که اشتیاق شغلی می‌تواند منجر به افزایش اعتماد به سازمان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی گردد (رضایی و موسوی، ۱۴۰۱).

از طرفی با توجه به تحولات روز افزون در عصر حاضر، سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. اهمیت یافتن مباحث اخلاقیات کاری و حرفه‌ای سبب شده است تا موضوعاتی مانند رهبری اخلاقی در اولویت امور سازمان‌ها قرار گیرد. به نظر می‌رسد رهبری اخلاقی تأثیرات مثبتی در نگرش‌ها و رفتار

کارکنان و در نهایت در عملکرد سازمان داشته باشد (کالسون^۴، ۲۰۱۱). از این رو رهبری اخلاقی بعنوان یکی از مهم‌ترین سبک‌های رهبری است که در دهه‌های پایانی قرن بیستم در رهبری و مدیریت مطرح گشته است. یکی از مهم‌ترین عناصری که می‌تواند نقش بسزایی در موفقیت سازمان و تحقق اهداف داشته باشد عملکردهای افراد است، و با جدیت می‌توان بیان کرد که عملکردهای فردی و سازمانی افراد از متغیرهای متعددی همچون تعهد، آموزش، باورها و رهبری تاثیر می‌پذیرد. این کارکردها منجر به آن گشته‌اند که رهبری اخلاقی در زمینه رفتار سازمانی و مدیریت مورد توجه پژوهشگران قرار بگیرد. پژوهشگران رهبری اخلاقی را به عنوان رفتاری بیان می‌کنند که بر ابعاد رهبری در رویکردهای رهبری توجه بیشتر دارد (والومبا^۵، ۲۰۱۱). از این رو محقق در پژوهش حاضر در نظر دارد به بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با میانجی اعتماد سازمانی در معلمان ناحیه دو اردبیل با محوریت سند تحول بنیادین بپردازد. و به این سوال اساسی که آیا مدل مفهومی از برآزش مطلوب برخوردار است؟ پاسخ دهد.

اهمیت و ضرورت

حرفه معلمی به دلیل ماهیت حساس و تأثیرگذاری که بر جامعه دارد، نیازمند توجه ویژه به مسائل روان‌شناختی و سازمانی کارکنان است. افزایش اشتیاق شغلی در معلمان می‌تواند منجر به اعتماد بیشتر به محیط کار، بهبود روابط حرفه‌ای، و ارتقای کیفیت آموزشی شود. این امر به مدیران آموزشی کمک می‌کند تا از طریق شناسایی عوامل مؤثر، سیاست‌ها و برنامه‌هایی برای بهبود محیط کار و افزایش رضایت شغلی معلمان تدوین کنند که در نهایت به پیشرفت نظام آموزشی منجر خواهد شد. اشتیاق شغلی و اعتماد سازمانی دو مفهوم کلیدی در مدیریت منابع انسانی هستند که نقش مهمی در بهبود عملکرد کارکنان و افزایش بهره‌وری سازمانی ایفا می‌کنند. از سوی دیگر، اعتماد سازمانی به عنوان یکی از ارکان کلیدی در روابط بین کارکنان و مدیریت، نقش بسزایی در ایجاد یک محیط کار مثبت و مؤثر ایفا می‌کند. پژوهش‌های متعددی نشان می‌دهند که اشتیاق شغلی معلمان می‌تواند به بهبود کیفیت تدریس و افزایش انگیزه و تعهد آنان منجر شود. به عنوان مثال، مطالعه‌ای که توسط ساکز^۶ (۲۰۲۰) انجام شده است، نشان می‌دهد که اشتیاق شغلی با افزایش رضایت شغلی و کاهش نرخ ترک شغل ارتباط مستقیم دارد. معلمان با اشتیاق شغلی بالا معمولاً درگیر فعالیت‌های حرفه‌ای و توسعه شخصی بیشتری هستند و این موضوع به ارتقای کیفیت آموزشی کمک می‌کند. در عین حال، اعتماد سازمانی به عنوان یک عنصر کلیدی در ایجاد روابط مثبت بین کارکنان و مدیریت، می‌تواند به بهبود ارتباطات داخلی و افزایش همکاری در سازمان‌ها منجر شود (فرین و دریکس^۷، ۲۰۲۱). و در پژوهش خود به این نتیجه رسیده‌اند که اعتماد سازمانی می‌تواند به کاهش تعارضات و افزایش رضایت شغلی منجر شود. در محیط‌های آموزشی، معلمان با اعتماد به مدیریت و سیاست‌های سازمانی، احساس امنیت و حمایت بیشتری دارند که این موضوع به نوبه خود می‌تواند بر اشتیاق شغلی آنان تأثیر

⁴ Kalshoven

⁵ Walumbwa

⁶ Saks

⁷ Ferrin & Dirks

مثبت بگذارد. تحقیقات نشان می دهند که اشتیاق شغلی و اعتماد سازمانی به طور متقابل بر یکدیگر تأثیر می گذارند. به عنوان مثال، مطالعه‌ای که توسط باکر و شاولی (۲۰۲۲) انجام شده است، نشان می دهد که اشتیاق شغلی بالا می تواند به افزایش اعتماد به مدیریت و سیاست های سازمانی منجر شود. این موضوع به ویژه در نظام های آموزشی که معلمان با چالش های متعددی مواجه هستند، اهمیت ویژه ای دارد. معلمان با اشتیاق شغلی بالا، بیشتر به ارزش ها و اهداف سازمان پایبند هستند و این امر می تواند به تقویت اعتماد بین کارکنان و مدیریت منجر شود (پرگلی، ۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر در اشتیاق شغلی معلمان و تأثیر آن بر اعتماد سازمانی می تواند به مدیران آموزشی کمک کند تا سیاست ها و برنامه های مؤثرتری را طراحی کنند.

روش شناسی

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 ناحیه دو اردبیل به تعداد 397 نفر در سال تحصیلی 1404-1405 تشکیل دادند. روش نمونه گیری به کار گرفته شده، روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای بود؛ به این شکل که ابتدا مدارس و سپس کلاس های درس و در نهایت معلمان شاغل در آن پایه تحصیلی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. که از میان جامعه ی آماری پیش گفته، بر اساس جدول مورگان نمونه ای به حجم 196 نفر (110 نفر زن و 86 نفر مرد) انتخاب شدند. اطلاعات لازم برای پاسخ به سوال پژوهشی از طریق پرسشنامه های کتبی جمع آوری شد که مشخصات پرسشنامه های بکار برده شده به شرح ذیل می باشد:

پرسشنامه رهبری اخلاقی: برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه ی رهبری اخلاقی که توسط کالسون و همکاران (۲۰۱۱) تهیه شده، استفاده شد که شامل ۲۳ گویه است. و مولفه های صداقت (گویه های ۱-۴)، تسهیم قدرت (گویه های ۵-۱۰)، رهنمودهای اخلاقی (گویه های ۱۱-۱۶) و انصاف (گویه های ۱۷-۲۳) را در بر می گیرد. پرسشنامه با مقیاس لیکرت پنج گزینه ای 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 بی تفاوت، نمره ۲ نظر مخالف، نمره ۱ نظر کاملاً مخالف است. در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه توسط متخصصین به اثبات رسیده و پایایی زیر مقیاس های آن با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۰، ۰/۸۶، ۰/۸۴ و ضریب آلفای کل ۰/۹۴ می باشد.

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 (گویه های ۱-۶)، نیرومندی (گویه های ۷-۱۲) و وقف خود (گویه های ۱۳-۱۷) می پردازد. نمره گذاری پرسشنامه در مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می باشد. 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 ۰/۹۳ گزارش کرده است. همچنین پایایی این پرسشنامه به وسیله‌ی مونو و همکاران (۲۰۰۷)، ۰/۹۲ نیز گزارش شده است که نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه می‌باشد (زاهد بابلان، فروغی، ۱۴۰۰).

پرسشنامه اعتماد سازمانی: این پرسشنامه توسط الون و همکاران (۲۰۰۸) طراحی و تدوین شد. این ابزار دارای ۳۳ گویه و سه مولفه اعتماد عمودی یا اعتماد به مدیران (سوالات ۱ الی ۱۱)، اعتماد افقی یا اعتماد به همکاران (سوالات ۱۲ الی ۲۲) و اعتماد موسسه‌ای یا اعتماد به سازمان (سوالات ۲۳ الی ۳۳) می‌باشد. طریقه نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم: ۱ تا کاملاً موافقم: ۵) می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید اساتید حوزه علوم تربیتی بوده و پایای آن در پژوهش یانچشمه و همکاران (۱۳۹۶) بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ و در این پژوهش ۰/۹۱ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

نتایج توصیفی

نتایج توزیع فراوانی جنسیت و مدرک تحصیلی نشان داد که ۱۱۰ نفر (۵۶/۱۲ درصد) از پاسخگویان زن و ۸۶ نفر (۴۳/۸۸ درصد) مرد بوده که از بین این تعداد ۲ نفر (۱/۰۲ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۴۴ نفر (۷۳/۴۷ درصد) دارای مدرک لیسانس، ۴۸ نفر (۲۴/۴۹ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و ۲ نفر (۱/۰۲ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. همچنین وضعیت اشتغال پاسخگویان نشان داد که ۱۳۷ نفر (۶۹/۹۰ درصد) بصورت رسمی، ۴۸ نفر (۲۴/۴۹ درصد) قراردادی، ۱۱ نفر (۵/۶۱ درصد) سایر (حق التدریس، آزمایشی و...) بودند. بیشترین سابقه خدمت با فراوانی ۹۸ نفر (۵۴/۱۴ درصد) متعلق به افرادی است که بین ۱۵ الی ۳۰ سال، سابقه خدمت داشتند.

بررسی نرمال بودن داده‌ها

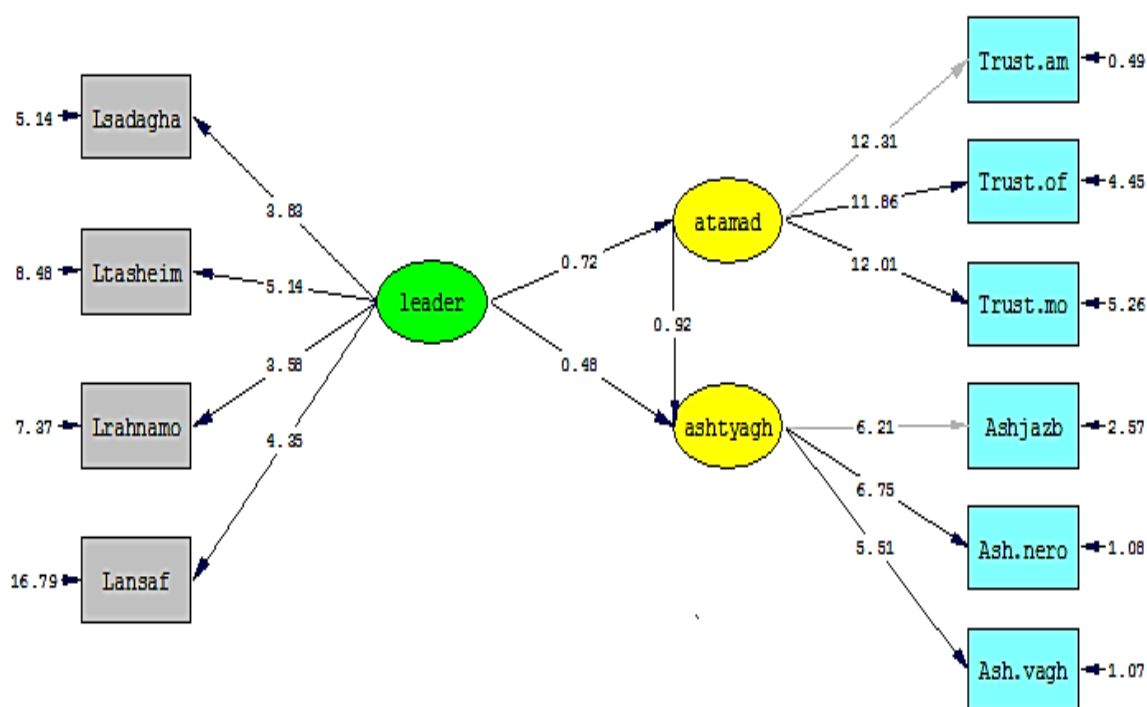
در این قسمت ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرها می‌پردازیم که فرض آزمون صفر عبارت است از (H_0): توزیع داده‌ها با توزیع طبیعی تفاوت ندارد. فرض مقابل عبارت است از (H_1): عدم نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی (توزیع داده‌ها با توزیع نرمال تفاوت دارد). در پژوهش حاضر به منظور بررسی توزیع نرمال از ضرایب چولگی و کشیدگی استفاده شد. که نتایج آن به شرح ذیل می‌باشد:

جدول ۱: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی

آماره‌های پژوهش	صداقت	تسهیم	رهنمود	انصاف	رهبری	جذب	نیرومندی	وقف	اشتیاق	اعتماد	اعتماد	اعتماد	اعتماد
	قدرت	اخلاقی	اخلاقی	اخلاقی	جذب	خود	خود	خود	(کل)	عمودی	افقی	موسسه‌ای	سازمانی
					(کل)								کل
میانگین	۱۲/۱۰	۱۸/۱۲	۱۸/۶۴	۲۲/۰۰	۷۰/۸۶	۱۸/۸۵	۱۸/۸۶	۱۵/۶۵	۵۳/۳۶	۳۴/۵۳	۳۴/۴۹	۳۴/۵۶	۱۰۳/۵۸
انحراف	۴/۴۵	۵/۹۱	۴/۴۹	۵/۹۸	۱۷/۸۳	۶/۴۱	۶/۸۴	۵/۶۰	۱۸/۶۳	۱۲/۳۳	۱۲/۰۳	۱۲/۲۲	۳۶/۳۶

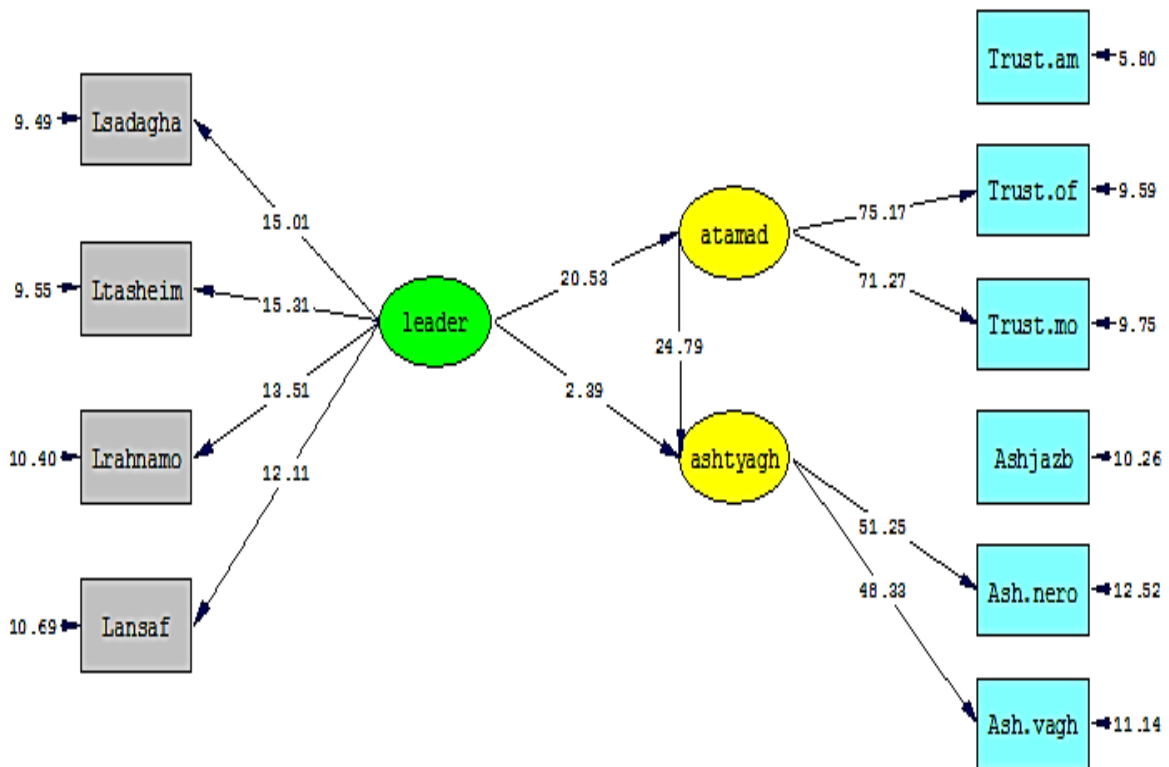
چولگی	۰/۰۱۸	-۰/۱۲۵	۰/۱۹۵	-۰/۰۰۱	-۰/۱۰۳	-۰/۱۳۲	-۰/۱۱۵	-۰/۱۰۱	۰/۱۳۶	-۰/۱۴۳	-۰/۱۵۰	۰/۱۳۷	-۰/۱۴۶
انحراف استاندارد چولگی	۰/۱۷۴	۰/۱۷۴	۰/۱۷۴	۰/۱۷۴	۰/۱۷۴	۰/۱۷۴	۰/۱۷۴	۰/۱۷۴	۰/۱۷۴	۰/۱۷۴	۰/۱۷۴	۰/۱۷۴	۰/۱۷۴
کشیدگی	-۱/۰۹	-۰/۷۷۶	-۰/۱۶۰	-۰/۳۴۶	-۱/۱۲	-۱/۱۵	-۱/۱۹	-۱/۲۶	-۱/۲۶	-۱/۲۶	-۱/۲۸	-۱/۲۵	-۱/۳۰
انحراف استاندارد کشیدگی	۰/۳۴۶	۰/۳۴۶	۰/۳۴۶	۰/۳۴۶	۰/۳۴۶	۰/۳۴۶	۰/۳۴۶	۰/۳۴۶	۰/۳۴۶	۰/۳۴۶	۰/۳۴۶	۰/۳۴۶	۰/۳۴۶
کمینه	۴/۰۰	۶/۰۰	۷/۰۰	۹/۰۰	۳۷/۰۰	۷/۰۰	۶/۰۰	۶/۰۰	۲۰/۰۰	۱۳/۰۰	۱۴/۰۰	۱۲/۰۰	۴۴/۰۰
بیشینه	۲۰/۰۰	۳۰/۰۰	۳۰/۰۰	۳۴/۰۰	۱۰۱/۰۰	۲۹/۰۰	۳۰/۰۰	۲۵/۰۰	۸۲/۰۰	۵۳/۰۰	۵۳/۰۰	۵۳/۰۰	۱۵۵/۰۰

با توجه به نتایج جدول بالا مقدار چولگی برای تمامی متغیرهای رهبری اخلاقی، اشتیاق شغلی و اعتماد سازمانی و مقوله‌های آنها در محدود (+۱ و -۱) قرار دارد. به علاوه مقادیر کشیدگی نیز در محدوده (+۲ و -۲) قرار گرفته است. بر اساس این نتایج می‌توان اذعان داشت که توزیع داده‌های ما نرمال بوده و شرایط برای بکار بست آزمون‌های پارامتریک مهیا است. در ادامه به منظور بررسی اثر مستقیم و غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر اعتماد سازمانی مدل مفهومی و مقدار معناداری روابط نمایش داده شده است.



Chi-Square=320.91, df=32, P-value=0.00000, RMSEA=0.015

شکل ۱: مقادیر ضرایب مسیر و بار عاملی



شکل ۲: مقادیر معناداری (t-value)

دیدگاه مک کالوم، براون و شوگاوارا (۱۹۹۶) اگر مقدار این شاخص (RMSEA) کوچکتر از ۰/۱ باشد برازندگی مدل بسیار عالی است. اگر بین ۰/۱ و ۰/۵ باشد برازندگی مدل خیلی خوب است و اگر بین ۰/۵ و ۰/۸ باشد برازندگی مدل متوسط است. که در این پژوهش برازندگی مدل خوب ارزیابی می شود.

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

رهبری اخلاقی	۰/۶۶	۰/۸۷۵	۱۳/۱۰	۰/۰۵
--------------	------	-------	-------	------

یکی از ویژگی‌های روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، برآورد اثرات غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر است. اثرات غیر مستقیم حاصل ضرب اثرات مستقیم در هم می‌باشد. این ویژگی به پژوهشگران این امکان را می‌دهد تا نقش میانجی متغیرها را در مدل مورد بررسی قرار دهند. با توجه به شکل (۱) اثر رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان به ترتیب ۰/۴۸ و ۰/۹۲ و اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر اعتماد سازمانی ۰/۷۲ به دست آمده است. همچنین در جدول (۲) اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان، ۰/۶۶ و با مقدار تی (۱۳/۱۰) به دست آمده است که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد. در جدول (۳) شاخص‌های برازش مدل آزمون شده گزارش شده‌اند که مدل آزمون شده کل، برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول (۳): شاخص‌های برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش حاضر

معیارهای برازش مدل	شاخص	اعداد بدست آمده	مقدار مجاز	نتیجه
ریشه میانگین مجذورات	RMSEA	۰/۰۲	کمتر از ۰/۱	برازش مناسب
ریشه مجذور مانده‌ها	RMR	۰/۰۱۲	نزدیک صفر	برازش مناسب
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش اضافی	IFI	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب

با توجه به نتایج، 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 شاخص‌های NFI، AGFI، GFI، CFI و

NNFI در مدل معادلات ساختاری فرضیه تحقیق نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان‌دهنده 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. در جدول (۴) نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق ارائه شده است. سپس بررسی تفصیلی فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌شود.

جدول (۴) بررسی فرضیه‌های تحقیق

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	p	نتیجه
۱	رهبری اخلاقی با میانجی اعتماد سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی تاثیر دارد.	۰/۶۶	۱۳/۱۰	۰/۰۵	تائید
۲	رهبری اخلاقی بر اعتماد سازمانی تاثیر دارد.	۰/۷۲	۲۰/۵۳	۰/۰۵	تائید
۳	رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی تاثیر مستقیم دارد.	۰/۴۸	۲/۳۹	۰/۰۵	تائید

بحث و نتیجه‌گیری:

پژوهش حاضر با هدف تاثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با میانجی اعتماد سازمانی در معلمان ناحیه دو اردبیل با محوریت سند تحول بنیادین صورت گرفت. از آنجایی که روز به روز شاهد پیچیدگی در سازمان‌ها هستیم، توجه به بقا و حیات سازمانی بیش از پیش لازم و ضروری است. از طرفی دیگر با توجه به اینکه درون داد و برون داد سیستم آموزشی انسان می‌باشد؛ لذا توجه به مقوله‌های تاثیر گذار بر رشد و نمو آن بسیار حیاتی است. به علاوه، هر سیستم برای ارتقاء و بهبود اثربخشی و کارآیی خود به مجموعه‌ای از رهنمودها و نقشه راه نیازمند است. که در سیستم آموزشی این نقشه راه سند تحول بنیادین است. این سند در ۸ هدف غایی تدوین شده است که در راستای تحقق حیات طیبه است. یکی مقوله‌هایی که می‌توان برای حیات طیبه در سیستم آموزشی در نظر گرفت، بکار بست سبک رهبری اخلاقی و تلاش برای ارتقاء اعتماد سازمانی میان کارکنان است. اگر در سازمان این فرهنگ و جو نهادینه شود؛ کارکنان بدون هیچ دغدغه و نگرانی ایده‌ها و اندیشه‌های خود را مطرح خواهند کرد. بیان ایده‌ها و اندیشه‌ها برای سازمان به منظور برون رفت از مشکلات الزامی است. همچنین وقتی ایده‌های کارکنان مورد استقبال قرار گیرد می‌توان شاهد اشتیاق و دلبستگی به کار بود. نتایج به دست آمده از این پژوهش حاکی از آن است که رهبری اخلاقی هم به طور مستقیم و هم با میانجی اعتماد سازمانی می‌تواند بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر مثبت و معناداری داشته باشد. این یافته با نتایج به دست آمده از پژوهش‌های میرزایی (۱۴۰۳)؛ فروغی و همکاران (۱۴۰۲)؛ بابلان و فروغی (۱۴۰۰)؛ وان مایل و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان اذعان داشت که دلبستگی شغلی معلمان به عنوان یک عامل کلیدی در بهبود کیفیت آموزش و اعتماد سازمانی در مدارس، نیازمند توجه و درک عمیق‌تری است. دلبستگی شغلی نه تنها به احساسات و نگرش‌های فردی معلمان مربوط می‌شود، بلکه تحت تاثیر عوامل اجتماعی، فرهنگی و سازمانی نیز قرار دارد. تحقیقات نشان می‌دهد که دلبستگی شغلی معلمان می‌تواند به ارتقاء کیفیت یادگیری دانش‌آموزان و تقویت روابط بین معلمان و

دانش آموزان منجر شود. احمدی قراچه و شجاعی فرد (۱۴۰۱) به این نکته اشاره کرده‌اند که دلبستگی معلمان نه تنها بر روی عملکرد آموزشی آنها تأثیر می‌گذارد، بلکه به افزایش اعتماد سازمانی در محیط‌های آموزشی نیز کمک می‌کند. علاوه بر این، شهرکی ده سوخته و سلیمی (۱۴۰۰) تأکید کردند که دلبستگی شغلی معلمان به عوامل اجتماعی و فرهنگی وابسته است و برای تقویت آن، نیاز به یک محیط حمایتی و تشویق‌کننده در مدارس وجود دارد. این موضوع نشان‌دهنده اهمیت تعاملات مثبت بین معلمان و مدیران آموزشی است. اکبری (۱۳۹۹) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که احساس رضایت از وظایف آموزشی و ارتباط معلمان با دانش‌آموزان می‌تواند به ایجاد یک محیط یادگیری مثبت و سازنده منجر شود. این محیط نه تنها بر یادگیری دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد، بلکه موجب افزایش انگیزه و تعهد معلمان نیز می‌شود. رنگریز، سجاد و لطیفی (۱۳۹۶) نیز در تحقیقات خود به این نکته اشاره کردند که دلبستگی شغلی بالای معلمان می‌تواند به کاهش ترک شغل و افزایش ماندگاری آنها در حرفه‌ی خود منجر شود. این امر نه تنها به نفع معلمان است، بلکه به کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان نیز کمک می‌کند. در مجموع، این مطالعات بر اهمیت دلبستگی شغلی معلمان و تأثیر آن بر اعتماد سازمانی و کیفیت آموزش در مدارس تأکید دارند و نشان می‌دهند که توجه به این عامل می‌تواند به بهبود عملکرد آموزشی و افزایش رضایت شغلی معلمان منجر شود. با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس یا نهادهای ساختن جو اخلاقی و اعتماد سازمانی زمینه را برای اشتیاق شغلی فراهم آورند. به علاوه با توجه به رابطه مثبت و معناداری که بین این متغیرها وجود دارد سایر سازمان‌ها نیز تأثیرات آنها را مورد ارزیابی قرار دهند.

منابع

پرگلی، فرزانه؛ فقیه آرام، بتول؛ مرادی، سعید (۱۴۰۰). رابطه جامعه‌پذیری سازمانی با نگهداشت استعدادها و نقش میانجی اعتماد سازمانی کارکنان، دو ماهنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوازدهم، شماره ۳، ۱۲۴-۱۴۰.

زاهد بابلان، عادل؛ فروغی سوها، فردین (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای رهبری اخلاقی در رابطه آوای سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان شهرستان نمین. فصلنامه مطالعات رهبری فرهنگی، ۳(۳): ۲۶-۴۰.

فروغی، فردین؛ خدایی، معصومه؛ فاطمی‌زاده، لیلی؛ حسن‌زاده، سمیه (۱۴۰۲). رابطه هوش فرهنگی و هوش معنوی با اعتماد سازمانی معلمان: نقش میانجی فرهنگ اخلاقی. فصلنامه رویکردهای پژوهش‌های نوین در مدیریت و حسابداری. ۷(۸۹): ۱۲۵۱-۱۲۶۳.

میرزایی، وحید؛ عبدالله‌زاده، فاطمه. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و نقش تعدیلگر اشتیاق شغلی. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۸(۲۹)،

- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Feldner SB, Berg KT. How corporations manage industry and consumer expectations via the CSR report. *Public Relat J*. 2014.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N. & De Hoogh, A.H.B. (2011). Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW): Development and Validation of a Multidimensional Measure. *The Leadership Quarterly*. 22, 51–69.
- Mehrabian, Fardin; Nasiripour, Amirashkan; Farmanbar, Mohammadian, Sakineh (1390). 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.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (۲۰۲۲). The measurement of work engagement. *Work & Stress*
- Scott, M., & Miller, D. (2024). The role of job engagement in building organizational trust in public schools. *International Journal of Leadership in Education*, 10(1), 78-95.
- Van Maele, D., Moolenaar, N. M., Daly, A. J., DiPaola, M., & Hoy, W. (2015). All for one and one for all: A social network perspective on the effects of social influence on teacher trust. M. DiPaola & WK Hoy (Eds.), 171-196.
- Walumbwa, F.O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K. & Christensen, A. L. (2011). Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader–Memberexchange, Self-Efficacy, and Organizational Identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 115, 204–213
- Williams, S. P., & Davis, K. L. (2025). The Impact of Organizational Trust on Job Satisfaction and Engagement among Primary School Teachers. *Educational Research and Reviews*, 20(1), 15-29. DOI: 10.5897/ERR2025.4123