

Original Article

The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors with Mediating Role of Positive Ethical Climate and Job Attitudes

Khalil Zandi¹, Mohammad Fatahi², Fatemeh Faghirnezhad^{3*}, Fakhr Al-Sadat Nasiri⁴

1. Ph.D. in Educational Management, Hamedan University, Hamedan, Iran.

2. Ph.D. Student of Higher Education Management, Urmia University, Urmia, Iran.

3. MSc of Educational Management, Urmia University, Urmia, Iran. (Corresponding Author)

Email: fatemeh_daneshzad@yahoo.com

4. Associate Professor, Department of Educational Sciences, University of Bu-Ali Sina, Hamedan, Iran.

Received: 22 Dec 2018 Accepted: 5 Mar 2019

Abstract

Background and Aim: Considering the relationship between leadership behaviors and organizational citizenship behaviors in previous researchs, this study aimed to determine the relationship between transformational leadership with organizational citizenship behaviors with mediating role of ethical climate and job attitudes.

Materials and Methods: This was a descriptive-correlational study. The study population consisted of 192 elementary school teachers of Sanandaj city in the academic year 2018-19. Sample size was estimated using Morgan table and available sampling method was used. Bass & Avolio's Transformational leadership (1997), Victor & Cullen's Ethical climate (1998), Ackfelt & Coote's Job attitudes (2005) and Organ's Organizational citizenship behavior (1988) questionnaires were used to collect data. To analyze the data correlation test and Structural equation modeling was used.

Findings: There was a significant correlation between the research variables ($p < 0.01$). The effect of transformational leadership on positive ethical climate ($\beta = 0.63$, $t = 4.70$), and job attitudes ($\beta = 0.48$, $t = 3.74$) was significant. Also, the effect of ethical climate on job attitudes ($\beta = 0.65$, $t = 3.34$) and organizational citizenship behaviors ($\beta = 0.85$, $t = 3.28$) and effect of job attitudes on organizational citizenship behaviors was approved ($\beta = 0.44$, $t = 3.49$). Overall, the model was well-fitted ($X^2/df = 2.21$).

Conclusion: Based on the findings, positive ethical climate and job attitudes play mediating role in the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behaviors. Therefore, efforts to improve ethical climate and teachers' professional attitudes of the schools are recommended.

Keywords: Transformational Leadership; Ethical Climate; Job Attitudes; Citizenship Behavior; Elementary School

Please cite this article as: Zandi KH, Fatahi M, Faghirnezhad F, Nasiri FS. The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors with Mediating Role of Positive Ethical Climate and Job Attitudes. *Bioethics Journal* 2019; 9(31): 73-83.

ارتباط بین رهبری تحول آفرین و رفتارهای شهروندی سازمانی با میانجی گری فضای اخلاقی مثبت و نگرش شغلی

خلیل زندی^۱، محمدفتاحی^۲، فاطمه فقیرنژاد^{۳*}، فخرالسادات نصیری^۴

۱. دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه همدان، همدان، ایران.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: fatemeh_daneshzad@yahoo.com

۴. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۲ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۱۴

چکیده

زمینه و هدف: نظر به مشاهده ارتباط بین رفتارهای رهبری و رفتارهای شهروندی سازمانی در تحقیقات پیشین، این سؤال مطرح شده است که چه ساز و کارهایی موجب ایجاد این ارتباط گردیده و بر آن تأثیر می گذارند. از این رو مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط رهبری تحول آفرین با رفتارهای شهروندی سازمانی با میانجی گری فضای اخلاقی مثبت و نگرش های شغلی انجام شده است.

مواد و روش ها: این پژوهش کاربردی از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه مطالعه شامل ۱۹۲ نفر از معلمان دوره ابتدایی شهر سنندج در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان برآورد و نمونه گیری به روش در دسترس انجام شد. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های رهبری تحول آفرین Bass و Avolio (۱۹۹۷ م.)، فضای اخلاقی Victor و Cullen (۱۹۹۸ م.)، سنجش نگرش شغلی Ackfelt و Coote (۲۰۰۵ م.)، رفتار شهروندی سازمانی Organ (۱۹۸۸ م.) و برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی و مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته ها: بین متغیرهای مطالعه همبستگی معنی داری وجود داشت ($p < 0/01$). اثر رهبری تحول آفرین بر فضای اخلاقی مثبت ($\beta = 0/63$) و نگرش شغلی ($\beta = 0/48$ و $t = 3/74$) معنی دار بود. همچنین اثر فضای اخلاقی بر نگرش شغلی ($\beta = 0/65$ و $t = 3/34$) و رفتار شهروندی سازمانی ($\beta = 0/85$ و $t = 3/28$) و اثر نگرش شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی ($\beta = 0/44$ و $t = 3/49$) تأیید شد. در مجموع، مدل از برازش خوبی برخوردار بود ($X^2/df = 2/21$).

نتیجه گیری: بر اساس یافته های مطالعه، فضای اخلاقی مثبت و نگرش شغلی می توانند نقش میانجی را در ایجاد ارتباط بین رهبری تحول آفرین و رفتارهای شهروندی سازمانی ایفا نمایند. بنابراین تلاش برای بهبود جو اخلاقی مدارس و نگرش شغلی معلمان توصیه می گردد.

واژگان کلیدی: رهبری تحول آفرین؛ فضای اخلاقی؛ نگرش شغلی؛ رفتار شهروندی؛ مدارس ابتدایی

مقدمه

سازمان‌ها به عنوان یکی از بارزترین نهادهای جوامع در حال تغییر کنونی برای این‌که بتوانند به طور مؤثری اقتضائات محیط امروزی را برآورده سازند، نیازمند انعطاف‌پذیری، انطباق‌پذیری، کارآفرینی و نوآوری هستند (۱-۲). آموزش و پرورش یکی از نهادهایی است که در ارتباط مستقیم با تحولات عصر حاضر است (۳). با توجه به اهمیت این سازمان در میان سازمان‌های دولتی، بایسته است در جهت سازگاری بیشتر با محیط و ارتقای اثربخشی خود برآید (۴). به منظور نیل به این مهم، این سازمان‌ها نیازمند کارکنانی هستند که بیشتر از وظایف معمول خود کار کرده، به طور داوطلبانه، رفتارهای شهروندی سازمانی و همکاری جمعی را در جهت تحقق اثربخشی کار گروهی به کار گیرند (۵).

یکی از متغیرهایی که به منظور مواجه مناسب با تغییرات فزاینده محیطی و به عنوان عاملی اثرگذار بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان مورد استقبال قرار گرفته، نظریه سبک رهبری تحول‌آفرین است (۶). رهبری تحول‌آفرین به عنوان فرایندی که در آن رهبران و پیروان یکدیگر را به سطح بالاتری از اخلاق و انگیزه سوق می‌دهند، تعریف شده (۷) و ارتباط آن با رفتارهای شهروندی سازمانی، در پژوهش‌های مختلف به تأیید رسیده است (۶، ۸-۱۲).

اگرچه پژوهش‌های مختلفی، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتارهای شهروندی سازمانی را تأیید نموده‌اند و باز هم اگرچه چندین فراتحلیل، رابطه مثبتی بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد پیروان را نشان داده‌اند، اما این سؤال همچنان بدون پاسخ مانده است که چه ساز و کاری موجب افزایش عملکرد کارکنان، با استفاده از این سبک رهبری می‌شود (۱). با طرح این پرسش، می‌توان گفت خلأ متغیرهای میانجی در تبیین اثرات غیر مستقیم سبک رهبری تحول‌آفرین بر رفتار سازمانی کارکنان، دغدغه بسیاری از اندیشمندان این عرصه می‌باشد (۲).

در جستجوی شناسایی متغیرهای میانجی در تبیین اثرات غیر مستقیم سبک رهبری تحول‌آفرین بر رفتار سازمانی کارکنان، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که حمایت‌های رهبری و به

ویژه رفتارهای رهبری تحول‌آفرین از طریق اثرگذاری بر نگرش شغلی کارکنان همچون رضایت شغلی و تعهد سازمانی، می‌تواند در ارتقای رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان نقش داشته باشد (۱۴-۱۲).

علاوه بر این‌که می‌توان نقش نگرش شغلی را در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی مفروض دانست، به نظر می‌رسد که فضای اخلاقی سازمان نیز بتواند نقش میانجی را در ارتباط رهبری تحول‌آفرین با نگرش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا نماید، چراکه از یکسو تأثیر رهبری بر متغیرهای اخلاقی تأیید شده است (۷، ۱۸-۱۵) و از سوی دیگری تأثیر فضای اخلاقی بر نگرشی شغلی از قبیل رضایت، تعهد، تمایل به ترک خدمت و البته رفتار شهروندی سازمانی، در پژوهش‌های مختلفی به صورت ضمنی یا آشکار تأیید شده است (۲۵-۱۹).

به هر حال اگرچه با جمع‌بندی نتایج پژوهش‌های پیشین می‌توان احتمال داد که فضای اخلاقی سازمان نقش میانجی را در ارتباط رهبری تحول‌آفرین با نگرش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا نماید، اما پژوهشی که به طور مشخص به بررسی این روابط پرداخته باشد، در دسترس نیست. با این رویکرد، هدف پژوهش حاضر، مطالعه نقش میانجی فضای اخلاقی و نگرش شغلی در تبیین ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی در میان معلمان دوره ابتدایی بوده است. برای نیل به این هدف، چارچوب مفهومی زیر مورد بررسی قرار گرفت:

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر با در نظر گرفتن هدف، کاربردی و با در نظر گرفتن شیوه گردآوری و تحلیل داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه پژوهش شامل معلمان دوره ابتدایی شهر سمنان بودند که با استناد به جدول مورگان ۲۲۰ نفر برآورد و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها چهار پرسشنامه بسته‌پاسخ بود که در ادامه شرح مشخصات آن‌ها ارائه شده است:

۱- پرسشنامه رهبری تحول آفرین

ابزار اندازه گیری رهبری تحول آفرین، پرسشنامه Bass و Avolio (۱۹۹۷ م.) بود. این پرسشنامه شامل ۲۰ گزاره می باشد که رهبری تحول آفرین را در قالب چهار مؤلفه نفوذ آزمائی، انگیزش الهام بخش، تحریک ذهنی و ملاحظات فردی اندازه گیری می کند (۲۶). روایی این پرسشنامه در پژوهش حسینی و همکاران (۱۳۸۹ ش.) از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، (۰/۹۰) گزارش شد (۲۷).

۲- پرسشنامه فضای اخلاقی

برای اندازه گیری فضای اخلاقی از پرسشنامه Victor و Cullen (۱۹۹۸ م.) استفاده شد (۲۸). نسخه اصلی پرسشنامه جو اخلاقی، شامل ۲۶ گزاره و پنج مؤلفه جو نوع دوست، جو قانونی، جو حقوقی، جو ابزاری و جو مستقل می باشد که در پژوهش قدیری و همکاران (۱۳۹۲ ش.) مورد استفاده قرار گرفته است (۲۱). از آنجا که در پژوهش حاضر، جو اخلاقی مثبت مورد نظر پژوهشگران بود، لذا مؤلفه جو ابزاری از پرسشنامه حذف گشته و پرسشنامه جو اخلاقی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، شامل ۱۹ ماده و چهار مؤلفه جو نوع دوست، جو قانونی، جو حقوقی و جو مستقل بود.

۳- پرسشنامه نگرش شغلی

برای اندازه گیری نگرش شغلی معلمان از پرسشنامه ۹ سؤالی Ackfelt و Coote (۲۰۰۵ م.) استفاده شد (۲۹). این پرسشنامه نگرش شغلی را در قالب دو مؤلفه رضایت شغلی و تعهد عاطفی اندازه گیری می نماید. در ایران روایی این پرسشنامه در پژوهش گل پرور و رفیع زاده (۱۳۸۸ ش.) از طریق تحلیل عاملی اکتشافی تأیید گردید و پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ نیز (۰/۹۲) گزارش شد (۱۲).

۴- پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی

ابزار اندازه گیری رفتار شهروندی سازمانی در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای پرسشنامه Organ (۱۹۸۸ م.) بود. این پرسشنامه، رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان را در قالب ۱۵ سؤال و پنج مؤلفه نوع دوستی، جوانمردی، ادب و نزاکت، فضیلت شهروندی و وجدان می سنجد (۳۰).

به طور کلی گویه های پاسخ گویی به پرسشنامه های پژوهش بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت و شیوه نمره گذاری آنها از ۱ تا ۵ بود. پایایی پرسشنامه ها با استناد به ضریب آلفای کرونباخ، برای رهبری تحول آفرین برابر با (۰/۹۱)، برای فضای اخلاقی (۰/۸۸)، برای نگرش شغلی (۰/۸۱) و برای رفتار شهروندی سازمانی (۰/۸۶) گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی و مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی

پس از بیان اهداف مطالعه و کسب رضایت شفاهی شرکت کنندگان و اطمینان دهی به آنان درباره محرمانگی اطلاعات، مطالعه انجام شد.

یافته ها

قبل از بررسی فرضیه های پژوهش، آمارهای توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی پژوهش و نیز همبستگی بین آنها بررسی شد. همان گونه که در جدول ۱ ملاحظه می شود، روابط دو به دوی هر چهار متغیر رهبری تحول آفرین، فضای اخلاقی، نگرش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معنی دار بود.

در ادامه، مدل پیشنهادی پژوهش و فرضیه های مطرح شده در چارچوب آن، از طریق مدل معادلات ساختاری بررسی شدند. در شکل های ۲ و ۳ مدل پژوهش به ترتیب در دو حالت استاندارد و معناداری ارائه شده است.

بررسی شاخص های نیکویی برازش نشان می دهد که مقدار مجذور کای (۱۸۸/۳۶) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی دار بوده است. بر اساس این شاخص، مدل از برازش مناسبی برخوردار نیست، البته از آنجا که مقدار آماره مجذور کای (X^2) نسبت به تعداد نمونه ها دارای حساسیت بوده و با افزایش تعداد نمونه ها افزایش می یابد، بنابراین لازم است تا نسبت مجذور کای به درجه آزادی محاسبه شود تا از این طریق رابطه آن با تعداد نمونه ها کنترل شود، چنانچه نسبت مجذور کای به درجه آزادی (X^2/df) بین ۱ تا ۳ قرار داشته

نگرش شغلی معلمان، نقش معنی‌داری در پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. در مجموع با توجه به برازش مناسب مدل پژوهش و نیز با توجه به مورد تأیید قرارگرفتن همه فرضیه‌های پژوهش، فضای اخلاقی مثبت و نگرش شغلی معلمان نقش میانجی را در تبیین ارتباط رهبری تحول‌آفرین با رفتارهای شهروندی سازمانی ایفا نمودند.

بحث

هدف از این پژوهش مطالعه نقش میانجی فضای اخلاقی مثبت و نگرش شغلی در تبیین ارتباط رهبری تحول‌آفرین با رفتارهای شهروندی سازمانی سازمانی بود. تأیید این فرضیه‌ها نشان داد که فضای اخلاقی مثبت و نگرش شغلی می‌توانند نقش میانجی را در تبیین ارتباط رهبری تحول‌آفرین با رفتارهای شهروندی سازمانی سازمانی ایفا نمایند. نتایج مطالعه حاکی از نقش رهبری تحول‌آفرین در پیش‌بینی فضای اخلاقی مثبت بود. این نتایج با یافته‌های صالح‌نیا، Zhu و همکاران، Haq و همکاران همخوانی دارد (۱۴، ۱۶-۱۷). بنابراین می‌توان گفت رهبری تحول‌آفرین این احساس را در زیردستان ایجاد می‌کند که به آنان به عنوان انسان نگریسته می‌شود و سعی می‌کنند خصوصیات اخلاقی و ایده‌آل‌های متعالی مانند آزادی، عدالت، برابری، صلح و انسانیت را پیرامون خود متجلی سازند. به همین دلیل رهبری تحول‌آفرین هم ارتقای عملکرد کارکنان را در بردارد و هم این‌که موجب تحول ارزش‌های شخصی افراد به سوی سطوح بالاتر نیازها و آرمان‌ها می‌گردد. رهبری تحول‌آفرین نقش معنی‌داری در پیش‌بینی نگرش شغلی معلمان داشت. این نتیجه با یافته‌های سنجقی، Herold و همکاران، Chen و Li، Nguni و همکاران همخوانی دارد (۳۱-۳۴). رهبران تحول‌آفرین دارای ویژگی‌هایی همچون جذابیت و فرهنگ‌داری، الهام‌بخشی، تحریک ذهنی و ملاحظه فردی کارکنان می‌باشند. این رهبران از طریق فراهم‌آوردن شبکه‌ای از ارتباطات سازنده و شفاف، روح اعتماد در سازمان را به وجود می‌آورند و از طریق تسهیم دانش در همه سطوح، موجی از توانمندسازی و رضایت را در کارکنان موجب می‌شوند.

باشد، حاکی از برازش مناسب مدل است. از آنجا که این مقدار در پژوهش حاضر ۲/۲۱۶ بود، لذا بر اساس این شاخص مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار است. در مورد شاخص RMSEA از آنجا که مقدار آن (۰/۰۸) کمتر از ۰/۱ می‌باشد، لذا به معنای تأیید مدل می‌باشد و نهایتاً مقادیر سه شاخص CFI، NNFI و IFI به ترتیب برابر با ۰/۹۲، ۰/۹۱ و ۰/۹۲ بوده و چون از ۰/۹ بزرگ‌تر هستند، حاکی از برازش خوب مدل می‌باشند، اما برازش مدل بر حسب دو شاخص GFI و RMR پایین بود. به هر حال، از آنجا که مدل مشاهده‌شده بر حسب بسیاری از شاخص‌های نیکویی برازش، دارای برازندگی خوبی است، در مجموع می‌توان گفت که مدل نهایی پژوهش، مدل مناسبی بوده است (جدول ۲).

پس از اطمینان از درستی مدل، در ادامه فرضیه‌های جزئی پژوهش مورد بررسی قرار گرفت (جدول ۳). ضریب مسیر رهبری تحول‌آفرین به فضای اخلاقی برابر با ۰/۶۳ بود. مقدار t متناظر با این مسیر (۴/۷۰) بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده و رهبری تحول‌آفرین نقش معنی‌داری در پیش‌بینی فضای اخلاقی سازمان دارد. مقدار بتای رهبری تحول‌آفرین بر نگرش شغلی برابر با ۰/۴۸ و مقدار t متناظر با آن (۳/۷۴) بود. با توجه این‌که مقدار t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بود، فرضیه دوم پژوهش مبنی بر نقش رهبری تحول‌آفرین در پیش‌بینی نگرش شغلی معلمان تأیید می‌شود. فضای اخلاقی توانست ۰/۶۳ از تغییرات نگرش شغلی را تبیین نماید. با توجه به معنی‌داربودن مقدار t متناظر با این مسیر (۳/۳۴)، مشخص می‌شود که فضای اخلاقی مثبت، نقش معنی‌داری در پیش‌بینی نگرش شغلی معلمان دارد. ضریب مسیر فضای اخلاقی به رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان برابر با ۰/۸۵ و مقدار t برابر با ۳/۲۸ گزارش شد. از آنجا که مقدار t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بود، فضای اخلاقی مثبت، نقش معنی‌داری در پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. آخرین فرضیه مورد بررسی در این پژوهش مبنی بر نقش نگرش شغلی معلمان در پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی آن‌ها بود. مقدار بتا ۰/۴۴ و مقدار t متناظر با آن ۳/۴۹ گزارش شد. با توجه به معنی‌داربودن مقدار t در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵، مشخص می‌شود که

سازمان باعث ایجاد نگرش شغلی مثبت و ارتقای عملکرد کارکنان گردیده و رضایت درونی آن‌ها را به همراه خواهد داشت. بنابراین به مدیران مدارس توصیه می‌گردد تا در جهت ایجاد و ارتقای جو اخلاقی مثبت در مدارس و نگرش شغلی از طریق مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری تلاش نمایند.

تشکر و قدردانی

از همه کسانی که در انجام این تحقیق ما را یاری نمودند، به ویژه مدیران و معلمان گرامی مدارس سنندج تقدیر و تشکر می‌گردد.
تعارض منافع وجود ندارد.

یافته‌ها نشان داد که جو اخلاقی مثبت، نقش معنی‌داری در پیش‌بینی نگرش شغلی معلمان دارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های خورشید و محسنی، قدیری و همکاران، جولایی و همکاران، انصاری و اردکانی همخوانی دارد (۲۰-۲۲). همچنین جو اخلاقی مثبت نقش معنی‌داری در پیش‌بینی رفتارهای شهروندی کارکنان داشت. نتایج این یافته‌ها با نتایج شاکری‌نیا، موغلی و همکاران، شیروانی و سی‌سختی، سلیمانی، طاهری‌دمنه و همکاران، Schminke و همکاران، Yener و همکاران همخوانی دارد (۱۹-۱۸، ۲۵-۲۳، ۳۶، ۳۸). با توجه به وجود تأثیر نگرش‌های شغلی معلمان در پیش‌بینی رفتارهای شهروندی سازمانی و مطالعه بهاری‌فر (۳۷) می‌توان گفت جو اخلاقی مثبت موجب نگرش شغلی مثبت و کاهش رفتارهای غیر اخلاقی، و افزایش رفتارهای شهروندی می‌شود. در تفسیر این نتایج می‌توان گفت رهبران تحول‌آفرین از طریق اعمال رفتارهایی همچون احترام به معلمان، توجه به نیازهای آن‌ها، همدلی و قدردانی، حمایت از ابتکارها، نشان دادن اعتماد و ارائه اطلاعات شفاف برای تصمیم‌گیری توسط زیردستان و معنابخشیدن به کار پیروان خود، فضایی مملو از همکاری، پایبندی به ارزش‌های اخلاقی و احترام به قوانین و مقررات را فراهم می‌آورند. در چنین شرایطی قابل انتظار است که رضایت شغلی معلمان و تعهد آن‌ها نسبت به سازمان و مدرسه افزایش یافته و تمایل آن‌ها به بروز رفتارهای بیانگر شهروندی خوب سازمانی ارتقا یابد.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به محدود بودن مطالعه به معلمان دوره ابتدایی شهر سنندج، نمونه‌گیری در دسترس و تعدد پرسشنامه‌ها که سبب کاهش تمایل معلمان به تکمیل آن گردید، اشاره نمود. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی مشخصه‌ها و ویژگی‌های فضای اخلاقی سالم در مدارس مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد که فضای اخلاقی مثبت و نگرش شغلی در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است. حاکمیت جو اخلاقی و نوع‌دوستی در

جدول ۱: ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)
رهبری تحول‌آفرین	۱			
فضای اخلاقی	۰/۴۹۶**	۱		
نگرش شغلی	۰/۴۴۳**	۰/۶۵۹**	۱	
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۷۱**	۰/۶۱۴**	۰/۳۶۶**	۱

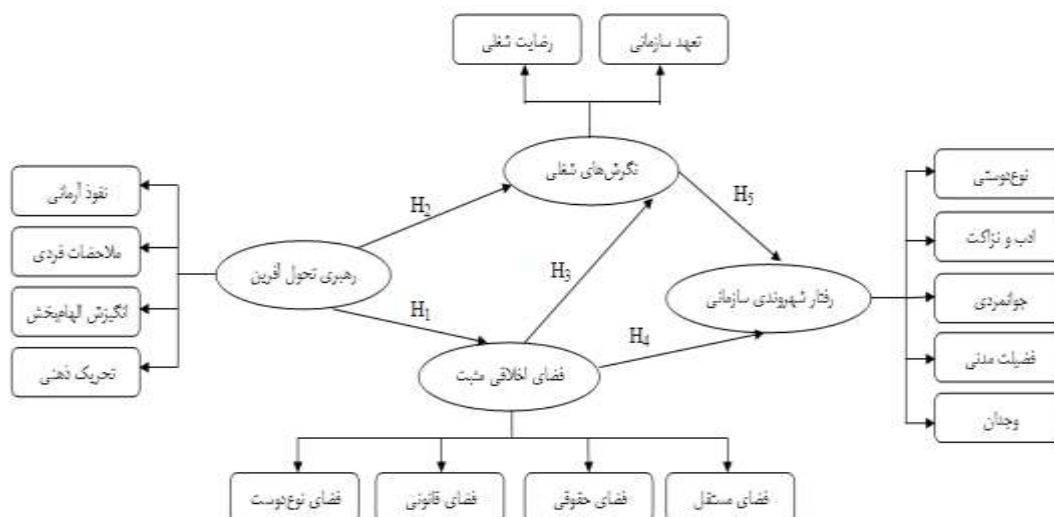
**p<0.01

جدول ۲: شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون آزمون برازندگی مدل مفهومی پژوهش

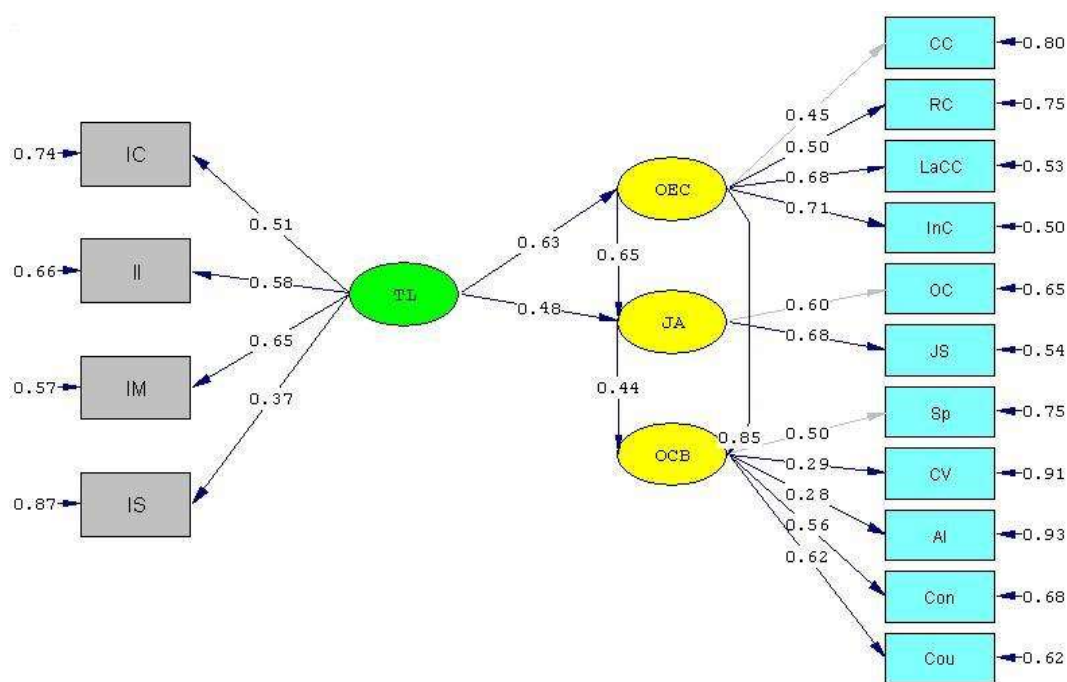
RMR	IFI	NNFI	CFI	GFI	RMSEA	X ² /df	X ²
۰/۱۵	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۸۸	۰/۰۸۰	۲/۲۱	(S: 0001) 188.36

جدول ۳: ضرایب مسیر و مقادیر t متناظر با آن

فرضیه	مسیر	آماره بتا	آماره t	نتیجه
اول	تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فضای اخلاقی	۰/۶۳	۴/۷۰	تأیید فرضیه
دوم	تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نگرش شغلی	۰/۴۸	۳/۷۴	تأیید فرضیه
سوم	تأثیر جو اخلاقی بر نگرش شغلی	۰/۶۵	۳/۳۴	تأیید فرضیه
چهارم	تأثیر جو اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی	۰/۸۵	۳/۲۸	تأیید فرضیه
پنجم	تأثیر نگرش شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۴	۳/۴۹	تأیید فرضیه

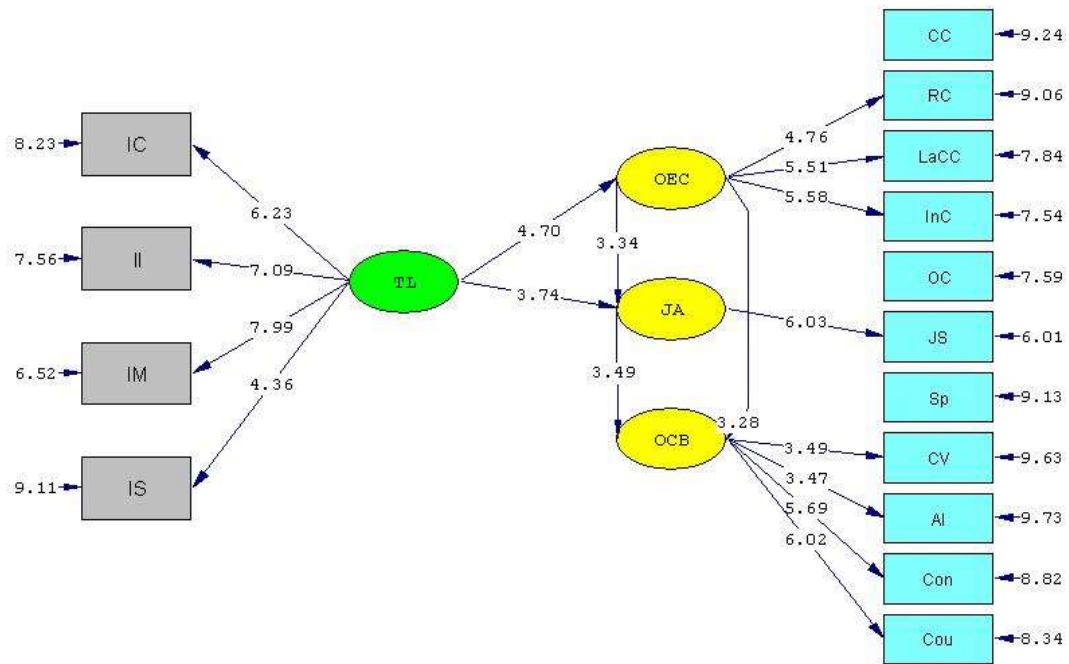


شکل ۱: چارچوب مفهومی پژوهش



Chi-Square=188.36, df=85, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

شکل ۲: مدل مشاهده شده در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=188.36, df=85, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

شکل ۳: مدل مشاهده‌شده در حالت معنی‌داری

References

1. Moradi MR, Hamidi M, Sajadi SN, Kazemnezhad A, Jafari A, Moradi Chaleshtari J. The Relationship between Transformational Leadership Styles - Exchange with Organizational Justice and Modeling in the Physical Education Organization of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Sport Management* 2009; 1(2):73-96. [Persian]
2. Sanjaghi M, Farahi bozanjani B, Hosseini Sarkhosh SM. The Impact of Transformational Leadership on Organizational Culture and Organizational Commitment in a Defensive Organization. *Defense Strategy Quarterly* 2011; 9(32): 111-136. [Persian]
3. Shirbeigi N, Hajizadeh S. Investigating the Relationship between the Features of the Leadership Style of Servicemen of Secondary School Directors with the Empowerment of the Secretaries. *Quarterly Journal of Management and Leadership* 2012; 6(4): 81-99. [Persian]
4. Shirbeigi N, Sayyed MA, Nasrati SR. Relationship of Self-efficacy with leadership effectiveness among high school managers in Guilan province. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management* 2012; 12: 37-50. [Persian]
5. Sha'bani AH. Investigating the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Civil Behavior in University of Tehran Congregations. *Journal of Academic Library and Information Research* 2011; 45(57): 39-62. [Persian]
6. Yaqoubi NMM, Moghadami M, Kaykhah AL. The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *Transformation Management Research Journal* 2010; 2(4): 64-96. [Persian]
7. Hosseini Sarkhosh SM. The Conceptual Framework of the Impact of Transformational Leadership on Organizational Culture. *Polar Human Development Bulletin* 2010; 7(30): 59-72.
8. López-Domínguez M, Enache M, Sallan JM, Simo P. Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research* 2013; 66(10): 21-52.
9. Oğuz E. The relationship between the leadership styles of the school administrators and the organizational citizenship behaviours of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2010; 9: 1193-1188.
10. Wang X-HF, Howell JM. Exploring the dual-level effects of transformational leadership on followers. *Journal of Applied Psychology* 2010; 95(6): 1144-1334.
11. Cho J, Dansereau F. Are transformational leaders fair? A multi-level study of transformational leadership, justice perceptions and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly* 2010; 21(3): 409-421.
12. Golparvar MR, Rafiezadeh PA. A model for enhancing organizational citizenship behaviors through career attitudes, professional growth, leadership support and empowerment. *Quarterly Journal of Basirat* 2009; 16(44): 27-54. [Persian]
13. Givens RJ. Transformational leadership: The impact on organizational and personal outcomes. *Emerging Leadership Journeys* 2008; 1(1): 4-24.
14. Haq S. Ethics and leadership skills in the public service. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2011; 15: 2792-2796.
15. Cheung MF, Wong CS. Transformational leadership, leader support, and employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal* 2011; 32(7): 656-672.
16. Zhu W, Avolio BJ, Riggio RE, Sosik JJ. The effect of authentic transformational leadership on follower and group ethics. *The Leadership Quarterly* 2011; 22(5): 801-817.
17. Salehania M. The Effect of Ethical Leadership on Organizational Ethics. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2011; 7(2): 1-13. [Persian]
18. Yener M, Yaldıran M, Ergun S. The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2012; 58: 733-724.
19. Schminke M, Arnaud A, Kuenzi M. The power of ethical work climates. *Organizational Dynamics* 2007; 32(2): 171-186.
20. Khorshid S, Mohseni Z. The study of the effect of the organization's ethical atmosphere on the job satisfaction of private and public banks in Gorgan. *Management Research* 2010; 3(7): 79-119. [Persian]
21. Ghadiri M, Bashlideh K, Hashemi Shikh Shabani SE, Moshkelati F. The relationship of ethical atmosphere with job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave a job in a public company employee. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2013; 8(2): 62-75. [Persian]
22. Joolae S, Jalili HR, Rafii F, Hajibabae F, Haghani H. The relationship between ethical climate at work and job satisfaction among nurses in Tehran.

Indian Journal of Medical Ethics 2013; 10(4): 238-242.

23. Moghli SR, Ahmadi SA, Alavi A. Explaining the Model of Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior by Occupational Values (Case Study of Isfahan University of Medical Sciences). *Health Information Management* 2013; 10(2): 1-10. [Persian]

24. Shirvani AS. Investigating the Role of Work Ethics on Positive Organizational Behavior Based on Individual Lotus Model (CHOSE). *Beyond Management* 2012; 6(23): 73-93. [Persian]

Promoting Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2011; 6(2): 9-30. [Persian]

26. Bass BM, Avolio BJ. Full range leadership development: Manual for 25. Taheri Demneh M, Zanjirchi SM. The Role of Work Ethics in

the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto, Calif: Mind Garden; 1997.

27. Hosseini FC, Hamza Steyrie M, Sharifi SM. Investigate the Relationship between Organizational Culture and Transformational Leadership Styles and Leader-Follower Exchange. *Public Management Publication* 2010; 2(4): 55-72. [Persian]

28. Victor B, Cullen JB. The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly* 1988; 1: 101-125.

29. Ackfeldt AL, Coote LV. A study of organizational citizenship behaviors in a retail setting. *Journal of Business Research* 2005; 58(2): 151-159.

30. Organ DW. Organizational Citizenship Behavior: The 'Good Soldier' Syndrome. Lexington: Lexington Books; 1988.

31. Herold DM, Fedor DB, Caldwell S, Liu Y. The effects of transformational and change leadership on employees' commitment to a change: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology* 2008; 93(2): 346-357.

32. Sanjaghi B, Zahooryan NA. Investigating the Impact of Team Empowerment on the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Performance (A Case Study in R & D Units of the Oil Industry Department in Tehran. *Improvement of Management* 2011; 5(2): 124-137. [Persian]

33. Chen CY, Li CI. Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-

concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position. *The Leadership Quarterly* 2013; 24(1): 240-255.

34. Nguni S, Slegers P, Denessen E. Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and Improvement* 2006; 17(2): 145-177.

35. Ansari M, Mohammadi S. Islamic Ethics and Organizational Commitment among Employees of Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 2013; 2(6): 86-98. [Persian]

36. Zinnali S, Poorezat A. The effects of the ethical environment in the workplace on organizational anti-citizenship behaviors. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2011; 6(4): 1-10. [Persian]

37. Baharifar M. Investigating the Consequences of Organizational Ethical Values by Investigating Organizational Justice, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Policymaking Human Development Bulletin* 2010; 7(28): 95-118. [Persian]

38. Soleimani N. The Relationship Between Ethical Behavior of Managers or Organizational Citizenship Behavior of Teachers and Employees in Garmsar Schools. *Quarterly Journal of Thoughts in Education* 2011; 7(1): 11-27. [Persian]