

# Akhlāq-i zīstī

## i.e., Bioethics Journal

2023; 13(38): e32

The Bioethics and Health  
Law InstituteMedical Ethics and Law  
Research CenterInternational Association  
of Islamic Bioethics

## Investigating the Mediating Role of Well-Being and Organizational Voice in the Relationship between Ethical Leadership and Job Enthusiasm

Reza Mohamadzadeh<sup>1</sup>, Adel Zahed Babelan<sup>1\*</sup>, Ali Khaleghah<sup>1</sup>, Mahdi Moeini Kia<sup>1</sup>

1. Department of Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

### ABSTRACT

**Background and Aim:** Today, job enthusiasm is a very important category for increasing productivity and job satisfaction in the educational system, and one of its requirements is the use of ethical leadership style in the management and leadership of teachers. The present study was conducted with the aim of investigating the mediating role of well-being and organizational voice in the relationship between ethical leadership and job enthusiasm.

**Methods:** The current research is applied in terms of purpose and field type in terms of data collection method. The research method is descriptive-correlation type of structural equation modeling. The statistical population of this research included all the primary school teachers in Urmia and based on the inquiry from the recruitment of the Department of Education of Urmia, there were 3740 people, of which 350 people were selected as statistical sample of the research based on the Cochran formula and using the multi-stage cluster sampling method for data collection. Standard organizational well-being questionnaires Amrollahi and Danaei (2013), organizational voice Hams (2012), ethical leadership Karlshon et al (2011) and job enthusiasm Salvanava and Shoufeli (2001) were used to collect data.

**Ethical Considerations:** After explaining the objectives of the study and assuring the participants about the confidentiality of information and their oral consent, the questionnaires were distributed among the participants.

**Results:** The results showed that ethical leadership has a positive and significant direct effect on organizational well-being (0.85). Ethical leadership has a positive and significant direct effect on organizational voice (0.72). Organizational well-being has a positive and significant direct effect on job enthusiasm (0.43). Organizational voice has a positive and significant direct effect on job enthusiasm (0.59). Ethical leadership through organizational well-being has a positive and significant indirect effect on job enthusiasm (0.21). Also, ethical leadership through organizational voice has an indirect and significant effect on job enthusiasm (0.39).

**Conclusion:** Ethical leaders and managers supporting for teachers to express their constructive ideas and opinions in solving educational problems has a significant role in the job satisfaction and enthusiasm of them. Therefore, using teachers' constructive suggestions is a kind of value and respect for teachers, and this itself causes enthusiasm among them.

**Keywords:** Organizational Well-Being; Organizational Voice; Moral Leadership and Job Enthusiasm; Primary Teachers of Urmia

**Corresponding Author:** Adel Zahed Babelan; **Email:** Zahed@uma.ac.ir

**Received:** March 07, 2023; **Accepted:** May 15, 2023; **Published Online:** March 08, 2024

### Please cite this article as:

Mohamadzadeh R, Zahed Babelan A, Khaleghah A, Moeini Kia M. Investigating the Mediating Role of Well-Being and Organizational Voice in the Relationship between Ethical Leadership and Job Enthusiasm. *Akhlāq-i zīstī, i.e., Bioethics Journal*. 2023; 13(38): e32.



انجمن بین‌المللی اخلاق زیستی اسلامی / مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی / انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت

## مجله اخلاق زیستی

دوره سیزدهم، شماره سی و هشتم، ۱۴۰۲

### بررسی نقش واسطه‌ای بهروزی و آوای سازمانی

### در رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی

رضا محمدزاده<sup>(id)</sup>، عادل زاهد بابلان<sup>(id)\*</sup>، علی خالق خواه<sup>(id)</sup>، مهدی معینی کیا<sup>(id)</sup>

۱. گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

#### چکیده

**زمینه و هدف:** امروزه اشتیاق شغلی مقوله‌ای بسیار مهم برای افزایش بازدهی و رضایت شغلی در نظام آموزشی می‌باشد و یکی از ملزومات آن استفاده از سبک رهبری اخلاقی در نحوه مدیریت و رهبری معلمان است. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای بهروزی و آوای سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی صورت گرفت.

**روش:** پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری اطلاعات از نوع میدانی است. روش پژوهش توصیفی - همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان مقطع ابتدایی شهر ارومیه و بر اساس استعلام از کارگزینی اداره آموزش و پرورش ارومیه ۳۷۴۰ نفر بود که از این تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد بهروزی سازمانی امرالهی و دانایی (۱۳۹۲ ش.)، آوای سازمانی هامس (Hams) (۲۰۱۲ م.)، رهبری اخلاقی کارلشون (Karlshon) و همکاران (۲۰۱۱ م.) و اشتیاق شغلی سالوانا و شوفلی (Salvanava & Shoufeli) (۲۰۰۱ م.) استفاده شد.

**ملاحظات اخلاقی:** پس از توضیح درباره اهداف مطالعه و اطمینان‌بخشی به شرکت‌کنندگان درباره محرمانگی اطلاعات و رضایت شفاهی آنان، پرسشنامه‌ها بین شرکت‌کنندگان توزیع گردید.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی بر بهروزی سازمانی (۰/۸۵) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد. رهبری اخلاقی بر آوای سازمانی (۰/۷۲) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد. بهروزی سازمانی بر اشتیاق شغلی (۰/۴۳) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد. آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی (۰/۵۹) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد. رهبری اخلاقی از طریق بهروزی سازمانی بر اشتیاق شغلی (۰/۲۱) اثر غیر مستقیم مثبت و معناداری دارد. همچنین رهبری اخلاقی از طریق آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی (۰/۳۹) اثر غیر مستقیم و معناداری دارد.

**نتیجه‌گیری:** حمایت رهبران و مدیران اخلاق‌مدار از بیان ایده‌ها و نظرات سازنده معلمان در راستای حل مشکلات تربیتی و آموزشی نقش به‌سزایی در رضایت و اشتیاق شغلی آن‌ها دارد. بنابراین استفاده از پیشنهادات سازنده معلمان به نوعی ارج‌نهادن و احترام‌گذاشتن به معلمان است و این امر خود باعث افزایش اشتیاق شغلی در بین آن‌ها می‌شود.

**واژگان کلیدی:** بهروزی سازمانی؛ آوای سازمانی؛ رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی؛ معلمان ابتدایی ارومیه

نویسنده مسئول: عادل زاهد بابلان؛ پست الکترونیک: [Zahed@uma.ac.ir](mailto:Zahed@uma.ac.ir)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۲۵؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۱۸

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Mohamadzadeh R, Zahed Babelan A, Khaleghkah A, Moeini Kia M. Investigating the Mediating Role of Well-Being and Organizational Voice in the Relationship between Ethical Leadership and Job Enthusiasm. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2023; 13(38): e32.

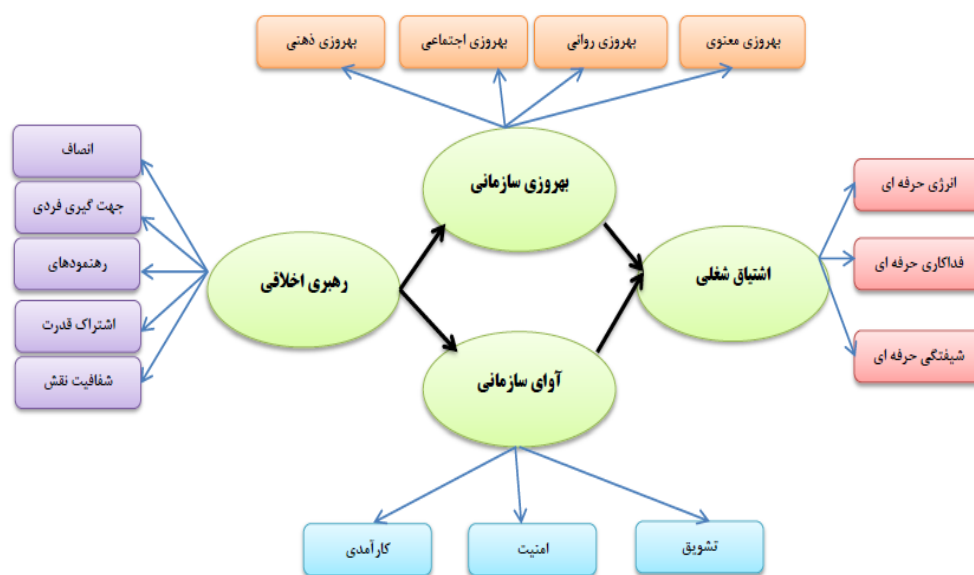
## مقدمه

امروزه اهمیت آموزش و پرورش بر هیچ کس پوشیده نیست و در واقع سرمایه امروز و آینده ماست و همان چیزی است که بشر را از عصر تاریکی و جهل به عصر روشنایی و نور سوق بخشیده است (۱). در این میان معلمان از عوامل اساسی هر جامعه به شمار می‌آیند، زیرا مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل و گاهی چند نسل را به عهده دارند؛ معلمانی که می‌توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه، روحیه و اشتیاق، اثربخشی نظام آموزشی کشور را تضمین کنند (۲). اشتیاق شغلی یکی از مهم‌ترین زمینه‌های نگرش افراد است که به واسطه اثرات زیادی که دارد، از اهمیتی بالا برخوردار است (۳). اشتیاق شغلی برای افزایش تعهد سازمانی، کاهش ترک شغل، افزایش رضایت شغلی و در نتیجه بهبود عملکرد کارکنان ضروری است (۴). اشتیاق معلم، نشانگر تلاش معلم در کار خودش است و ارتباط مستقیمی با عملکرد و نگرش‌های او دارد (۵). اشتیاق در کار، یک مفهوم انگیزشی تلقی شده و نمایانگر این است که شخص به صورت خودخواسته، وقت و انرژی زیادی در کارش صرف نموده و از آن لذت می‌برد (۶). یکی از متغیرهای اثرگذار بر اشتیاق شغلی معلمان وجود سبک رهبری اخلاقی در ساختار مدارس است (۷). امروزه بحث در خصوص اخلاق سازی سازمان‌ها، بیش از قبل ضرورت یافته است. درک مفهوم اخلاقیات به طور کلی و در معنای خاص آن در فعالیت‌های سازمانی، زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمان‌ها است. رفتار اخلاقی در عمق باورها و ارزش‌های مورد قبول فرد ریشه دارد، بنابراین درک مفهوم اخلاقیات کار مستلزم توجه به ارزش‌های بنیادین افراد، شناخت همه‌جانبه علل بروز رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی و نیز اتخاذ تدابیری جهت استقرار و حفظ نظام اخلاقیات در سازمان‌ها است. در سازمان‌های اخلاقی به مفاهیمی همچون توسعه پایدار، کیفیت زندگی، حکمرانی خوب، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اقتصادی به منزله محور توسعه پایدار توجه ویژه‌ای می‌شود (۸). سازمان‌ها به رهبری نیاز دارند که ویژگی‌ها و مهارت‌های لازم را برای حفظ

موجودیت، رشد و توسعه و دستیابی به اهداف خود داشته باشد. رهبری فرآیند تسهیل تلاش‌های فردی و جمعی و تأثیرگذاری بر دیگران برای دستیابی به اهداف مشترک است. رهبری بیانگر یک فرآیند است، در حالی که رهبر به یک فرد اشاره دارد. رهبر را می‌توان فردی تعریف کرد که پارادایم‌های افراد را تغییر می‌دهد، بینش ایجاد می‌کند، با منابع داخلی به پیروان انگیزه می‌دهد، این ایده را در خود جای می‌دهد که هر کس چیزی برای کمک به هدف مشترک دارد، آن‌ها را رهبری می‌کند و مستقیماً بر جریان رویدادها و نتایج تأثیر می‌گذارد. رهبری اخلاقی یکی از نظریه‌های جدیدتر و مثبت‌تر رهبری است این نظریه اخلاق را به عنوان بعد اصلی رهبری به جای بعد فرعی دربر می‌گیرد. علاوه بر این، ویژگی‌ها و رفتار رهبران را دربر می‌گیرد (۹). رهبری اخلاقی یک مفهوم مدیریتی است که به رهبرانی دلالت می‌کند که اخلاق را در زندگی شخصی خود و نقش‌های خود به عنوان مدیران سازمانی ادغام می‌کنند (۱۰). رهبری اخلاقی یک پدیده پیچیده با ابعاد متعدد است و تعریف استاندارد ندارد (۱۱) و با توجه به مفهوم‌سازی غالب، می‌توان آن را به عنوان «نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دو طرفه، تقویت و تصمیم‌گیری» تعریف کرد (۱۲). به طور کلی، استدلال شده است که ارزش‌های اخلاقی و اثربخشی رهبری به قدری مرتبط هستند که قابل تفکیک نیستند. از آنجایی که رهبری اخلاقی و رهبری موفقیت‌آمیز به طور جدایی‌ناپذیری به هم مرتبط هستند (۱۳). بنابراین استفاده از سبک رهبری اخلاقی در مدارس باعث اشتیاق شغلی معلمان می‌شود. یکی از متغیرهای میانجی تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی معلمان بهروزی سازمانی می‌باشد (۱۴). در ادبیات علوم سازمانی، بهروزی به معنای مختلفی، از جمله تأثیر مثبت، تأثیر منفی، سلامت روانی، فرسودگی عاطفی، رضایت از زندگی، رضایت از محیط و بهروزی ذهنی، روان‌شناختی، اجتماعی و عاطفی در نظر گرفته شده است. این معانی باعث شد که محققان بهروزی سازمانی را به عنوان همه چیزهای که در مورد چگونگی فکرکردن و تجربه زندگی ما مهم است تعریف کنند. صرف نظر از نحوه

تعهد و مسولیت‌پذیری بیشتری نشان خواهند داد (۱۳). اصطلاح آوا برای اولین بار توسط هیرچمان Hirschman (۱۹۷۰ م.) ابداع شد (۱۹). آوای سازمانی یا صحبت کردن یک عمل ارتباطی است که در آن نیروی انسانی به مشکلات خود اشاره می‌کنند و پیشنهادات خود را برای بهبود دیگر اعضای سازمان خود مانند همکاران، سرپرستان و یا زیردستان خود ارائه می‌دهند (۲۰). از این رو آوای سازمانی به عنوان تبادل اختیاری دیدگاه‌ها، پیشنهادات و نظرات در مورد مسائل کاری در نظر گرفته می‌شود که هدف آن بهبود عملکرد سازمانی است (۲۱) و بر این اساس، معلمانی که عملکرد مطلوبی دارند یکی از مسولیت‌های شغلی خود را بیان آزادانه ایده‌ها و پیشنهادات می‌دانند، بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای بهروزی و آوای سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی در میان معلمان انجام گرفت.

تعریف بهروزی، محققان سازمانی مدت‌هاست از هزینه‌های گسترده، هم از نظر انسانی و هم از نظر مالی که منتسب به بهزیستی ناکارآمد می‌باشد، آگاه بوده‌اند (۱۵). در سازمان‌های امروزی وجود آوای سازمانی یک امر ضروری و حیاتی می‌باشد و برای موفقیت در دنیای امروزی لازم است که آوای سازمانی وجود داشته باشد (۱۶). در واقع نقش آوای سازمانی به عنوان عامل کلیدی در ارتباطات داخل سازمان غیر قابل انکار است (۱۷). همچنین در عصر حاضر گوش‌سپردن به آوای معلمان و کارکنان برای سازمان اهمیت ویژه‌ای یافته است، چراکه از یک طرف ایده‌ها و نظرات معلمان می‌تواند راهگشای بسیاری از مشکلات سازمانی و از طرف دیگر منعکس‌کننده علایق و خواسته‌های آن‌ها از مدیریت سازمانی باشد (۱۸). در صورتی که معلمان احساس کنند، مدیران سازمان از شنیدن پیشنهادات مفید آنان خوشحال خواهند شد، نسبت به سازمان



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

رهبری اخلاقی با میانجی‌گری بهروزی سازمانی بر اشتیاق شغلی اثر غیر مستقیم دارد؛ ۶- رهبری اخلاقی با میانجی‌گری آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی اثر غیر مستقیم دارد.

۱. فرضیات پژوهش: ۱- رهبری اخلاقی بر بهروزی سازمانی اثر مستقیم دارد؛ ۲- رهبری اخلاقی بر آوای سازمانی اثر مستقیم دارد؛ ۳- بهروزی سازمانی بر اشتیاق شغلی اثر مستقیم دارد؛ ۴- آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی اثر مستقیم دارد؛ ۵- بین

## روش

پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی است و بر اساس نوع روش، توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهر ارومیه به تعداد ۳۷۴۰ نفر بود. تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه بسته پاسخ استفاده گردید که در ادامه شرح هر یک از پرسشنامه‌ها آورده شده است:

۱. **اشتیاق شغلی:** برای سنجش اشتیاق شغلی معلمان از پرسشنامه اشتیاق سالواناوا و شوفلی (۲۰۰۱ م.) استفاده گردید (۱۸). این پرسشنامه ۱۷ گویه و مشتمل بر سه مؤلفه نیرومندی (۱-۶)، وقف خود (۷-۱۱) و جذب (۱۲-۱۷) می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است (۲۲). روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید مدیریت آموزشی قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در پژوهش کاظمی و همکاران ۰/۹۱ محاسبه گردیده است (۷). پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمده است.

۲. **به‌روزی سازمانی:** برای سنجش پرسشنامه به‌روزی سازمانی از پرسشنامه امرالهی و دانایی (۱۳۹۲ ش.) استفاده شد (۲۳). این پرسشنامه شامل ۷۵ سؤال و چهار بعد به‌روزی روان‌شناختی (۱-۲۵)، به‌روزی معنوی (۲۶-۴۰)، به‌روزی اجتماعی (۴۱-۵۵) و به‌روزی ذهنی (۵۶-۷۵) 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 آن توسط امرالهی و دانایی (۱۳۹۲ ش.) (۲۳)  $\alpha = 0.91$  گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمده است.

۳. **رهبری اخلاقی:** برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی کارلشون و همکاران (۲۰۱۱ م.) استفاده شد (۲۴). این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال و در پنج بعد انصاف (۱-۵)، جهت‌گیری فردی (۶-۹)، رهنمودهای اخلاقی (۱۰-۱۳)، اشتراک قدرت (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 آن توسط کارلشون (Karlshon) و همکاران (۲۰۱۱ م.) (۲۴)،  $\alpha = 0.85$  گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمده است.

۴. **آوای سازمانی:** برای سنجش متغیر آوای سازمانی از پرسشنامه آوای سازمانی هامس (Hams) (۲۰۱۲ م.) استفاده گردید (۱۲). این پرسشنامه شامل ۱۸ گویه و مشتمل بر سه مؤلفه تشویق (۱-۶)، امنیت (۷-۱۲) و کارآمدی (۱۳-۱۸) بود. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است (۲۵). روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در پژوهش قنبری و محمدی (۱۳۹۵ ش.)  $\alpha = 0.94$  گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمده است. پرسشنامه‌ها به روش خوداظهاری تکمیل گردید و در پایان داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 24 و Lisrel 8.8 و با روش همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری تحلیل گردید

## یافته‌ها

۱. **یافته‌های توصیفی:** نمونه این پژوهش شامل ۳۵۰ نفر از معلمان ابتدایی شهر ارومیه بود. از میان پاسخ‌دهندگان ۷۲/۲ درصد زن و ۲۸/۸ مرد بودند. بر اساس داده‌های به دست آمده میزان تحصیلات ۴۹ درصد از معلمان کارشناسی، ۳۸ درصد کارشناسی ارشد و ۱۳ درصد دکتری بودند. همچنین ۴۱

کارگیری مدل‌یابی معادلات ساختاری است. از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (Kolmogorov-Smirnov) 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 پنج‌صدم معنادار نیست و این نشان‌دهنده توزیع نرمال متغیرها است.

درصد در سنین بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۴۴ درصد در سنین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۱۵ درصد در سنین ۵۵ سال و به بالا قرار داشتند. سابقه کاری کمتر از ۵ سال دارای ۳۹ درصد، سابقه بین ۵ تا ۱۵ سال دارای ۲۸ درصد و سابقه بیشتر از ۱۵ سال دارای ۳۳ درصد بوده است.

با توجه به اینکه نرمال بودن متغیرهای پژوهش از پیش فرض‌های اساسی استفاده از آزمون‌های پارامتریک و به

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	k-s	Sig
بهروزی سازمانی	۵۸/۵۴	۳/۳۱	۰/۵۶	۰/۱۱
اشتتیاق شغلی	۵۴/۴۷	۵/۴۴	۰/۷۱	۰/۱۳
آوای سازمانی	۶۴/۵۴	۳/۶۱	۰/۸۲	۰/۳۴
رهبری اخلاقی	۵۴/۱۱	۴/۱۱	۰/۵۵	۰/۲۰

که بین بهروزی سازمانی با اشتتیاق شغلی ( $p \leq 0/01$ ,  $r = 0/42$ )، بین بهروزی سازمانی با آوای سازمانی ( $p \leq 0/01$ ,  $r = 0/54$ )، بین بهروزی سازمانی با رهبری اخلاقی ( $p \leq 0/01$ ,  $r = 0/61$ ) و بین رهبری اخلاقی با آوای سازمانی ( $p \leq 0/01$ ,  $r = 0/54$ )، بین رهبری اخلاقی با اشتتیاق شغلی ( $p \leq 0/01$ ,  $r = 0/57$ ) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

همچنین میانگین و انحراف استاندارد بهروزی سازمانی به ترتیب برابر ۵۸/۵۴ و ۳/۳۱، میانگین و انحراف استاندارد اشتتیاق شغلی به ترتیب برابر ۵۴/۴۷ و ۵/۴۴، میانگین و انحراف استاندارد آوای سازمانی به ترتیب برابر ۶۴/۵۴ و ۳/۶۱ و میانگین و انحراف استاندارد رهبری اخلاقی به ترتیب برابر ۵۴/۱۱ و ۴/۱۱ بود.

جهت پاسخ به فرضیات پژوهش ابتدا از ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش استفاده شد. نتایج نشان‌دهنده این بود

جدول ۲: ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	بهروزی سازمانی	اشتتیاق شغلی	آوای سازمانی	رهبری اخلاقی
بهروزی سازمانی	۱			
اشتتیاق شغلی	۰/۴۲**	۱		
آوای سازمانی	۰/۵۴**	۰/۴۹**	۱	
رهبری اخلاقی	۰/۶۱**	۰/۵۷**	۰/۵۴**	۱

در جدول ۳، برازش بسیار مناسب این الگو را نشان می‌دهد؛ بنابراین متغیرهای آشکارساز توانایی لازم برای عملیاتی کردن متغیرهای مکنون را دارند.

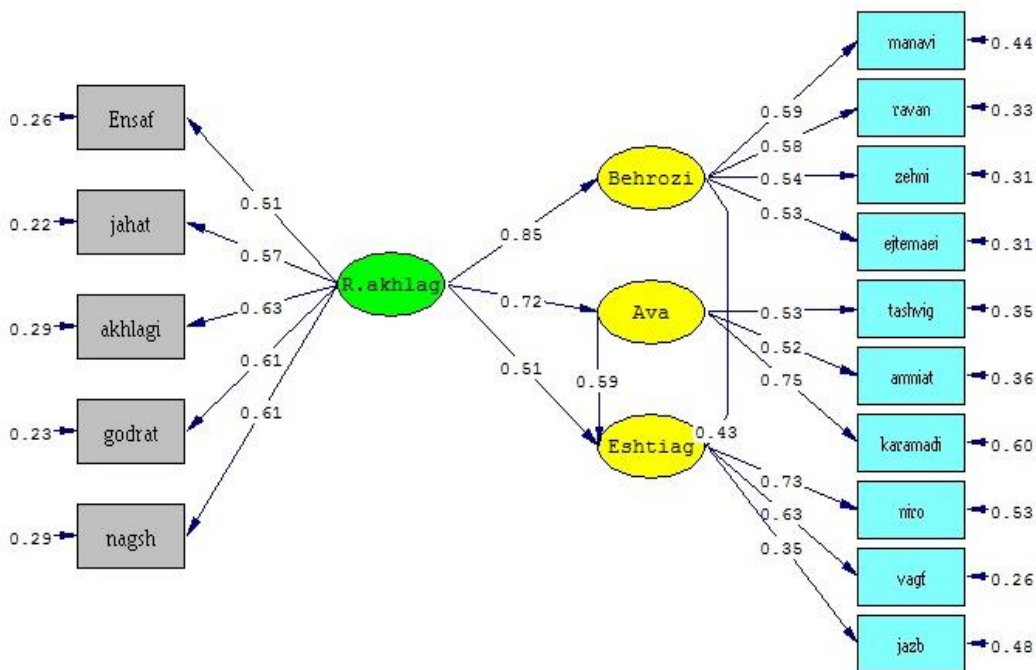
۲. بررسی مدل اندازه‌گیری: قبل از ارزیابی الگوی ساختاری، شاخص‌های برازش برای الگوی اندازه‌گیری محاسبه شد. الگوی اندازه‌گیری، ارتباط بین متغیرهای آشکارساز با متغیرهای مکنون را آشکار می‌کند. شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری

جدول ۳: خلاصه شاخص‌های آماری برازندگی الگوی پژوهش

NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	df	X2
۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۰۵۹	۸۵	۱۹۶/۰۳۰

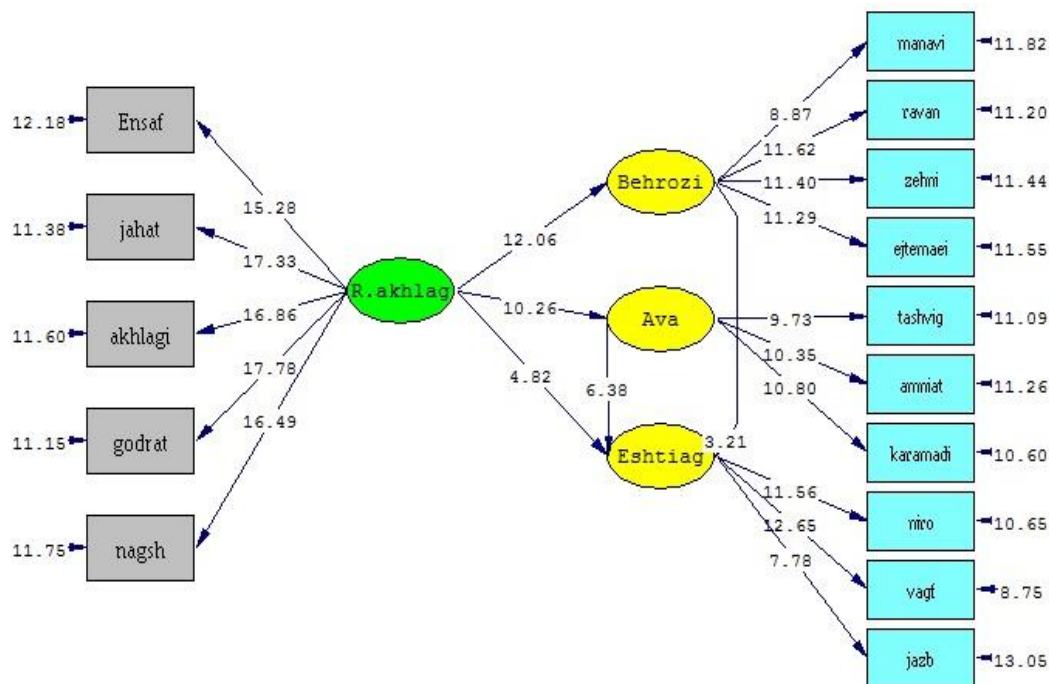
برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۴ بر برازش مناسب و مطلوب الگو دلالت دارد. خروجی نرم‌افزار لیزرل (Lisrel) برای بررسی روابط بین متغیرها در نگاره‌های ۲ و ۳ ارائه شده است.

بررسی برازش الگوی ساختاری پژوهش نشان داد شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۵۹، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۵، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۱، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۰ و شاخص شاخص



Chi-Square=196.03, df=85, P-value=0.00000, RMSEA=0.059

نگاره ۲: ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش



Chi-Square=196.03, df=85, P-value=0.00000, RMSEA=0.059

نگاره ۳: اعداد معنی‌داری مدل ساختاری پژوهش

نقش میانجی بهروزی سازمانی ۰/۲۱ است که نشان می‌دهد نقش واسطه بهروزی سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی معنی‌دار است. همچنین برای بررسی تأثیر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی آوای سازمانی، باید ضریب اثر غیر مستقیم (حاصل ضرب اثر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی در اثر مستقیم آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی) محاسبه شود. ضریب اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی آوای سازمانی ۰/۳۹ است که نشان می‌دهد نقش واسطه آوای سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی معنی‌دار است.

بر اساس جدول ۳ و نگاره‌های ۲ و ۳، اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر بهروزی سازمانی با بتای ۰/۸۵ و  $t=۱۲/۰۶$ ، اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر آوای سازمانی با بتای ۰/۷۲ و  $t=۱۰/۲۶$ ، اثر مستقیم بهروزی سازمانی بر اشتیاق شغلی با بتای ۰/۴۳ و  $t=۳/۲۱$ ، اثر مستقیم آوای سازمانی بر اشتیاق شغلی با بتای ۰/۵۹ و  $t=۶/۳۸$  معنی‌دار است. برای بررسی تأثیر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی بهروزی سازمانی، باید ضریب اثر غیر مستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی در اثر مستقیم بهروزی سازمانی بر اشتیاق شغلی) محاسبه شود. ضریب اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با

جدول ۳: جدول ضرایب استاندارد و سطح معنی‌داری برای مسیرهای الگو

اثرات کل	T	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	میانجی	مسیر	
					به متغیر	از متغیر
۰/۸۵	۱۲/۰۶	-	۰/۸۵		به‌روزی سازمانی	رهبری اخلاقی
۰/۷۲	۱۰/۲۶	-	۰/۷۲		آوای سازمانی	رهبری اخلاقی
۰/۴۳	۳/۲۱	-	۰/۴۳		اشتتیاق شغلی	به‌روزی سازمانی
۰/۵۹	۶/۳۸	-	۰/۵۹		اشتتیاق شغلی	آوای سازمانی
۰/۷۲	-	$0/51 \times 0/43 = 0/21$	-	به‌روزی	اشتتیاق شغلی	رهبری اخلاقی
۰/۹۰	-	$0/67 \times 0/59 = 0/39$	-	آوای سازمانی	اشتتیاق شغلی	رهبری اخلاقی

### بحث

رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیاز به توسعه استانداردهای اخلاقی و مدیریت رفتارهای کارکنان دارد و به عملی کردن استانداردهای اخلاقی با رفتارهایشان می‌پردازد. پژوهش حاضر به بررسی نقش واسطه‌ای به‌روزی و آوای سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتتیاق شغلی میان معلمان ابتدایی شهر ارومیه پرداخت. یافته‌های به دست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهشی نتایج ذیل را به دست داد. بر اساس الگوی آزمون شده پژوهش تأثیر رهبری اخلاقی بر به‌روزی سازمانی تأیید شد. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که ارتباط بین متغیر رهبری اخلاقی و به‌روزی سازمانی معنی‌دار است. در تبیین این فرض می‌توان گفت که رهبری اخلاقی به عنوان رفتاری مناسب از نظر هنجاری و از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی تعریف می‌شود. به این معنی که رهبری اخلاقی به معنای قراردادن 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 مثبت 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 کارکنان نیرومند تبدیل می‌شود (۲۶). بر این اساس می‌توان گفت

امروزه در سازمان‌های آموزشی، اخلاق یک عنصر 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 و تشویق 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.

فرض دیگر پژوهش مبنی بر اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر آوای سازمانی تأیید شد. این یافته‌ها با نتایج دوستار و حسنی (۱۳۹۵ م.) (۲۷) و بهرامی و کیانی (۱۴۰۰ م.) (۲۸) همسو و همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که هر چقدر مدیران و متولیان در سازمان‌های آموزشی از سبک رهبری اخلاق‌مدارانه استفاده کنند به همان اندازه معلمان می‌توانند دیدگاه و پیشنهادات سازنده خود را به مدیران ارائه دهند و در حل مشکلات آموزشی و تربیتی راه حل‌های عملیاتی ارائه دهند.

فرض دیگر پژوهش مبنی بر اثر مستقیم به‌روزی سازمانی بر اشتتیاق شغلی تأیید شد. این یافته‌ها با نتایج ترکیان و کریمی (۱۳۹۸ ش.) (۱۴) همسو و همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت یکی از عوامل ایجاد اشتتیاق در بین معلمان وجود جو مثبت و احترام‌آمیز در محیط مدرسه و در بین معلمان می‌باشد. هر چقدر فضای درونی و بیرونی مدرسه

بر معلمان است و این خود باعث اشتیاق شغلی در بین آن‌ها می‌شود، فلذا پیشنهاد می‌شود رهبران اخلاقی از قدرت تأثیرگذاری مثبت چشم‌گیری بر سازمان‌های تحت امر خود برخوردار بوده و در راستای بالابردن میزان آوای سازمانی کارکنان با مشارکت‌دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها، به پرورش ایده‌های نوین و اندیشه‌های مبتکرانه و افزایش انرژی به منظور اعمال تغییرات و نوآوری سازمانی اقدام نمایند. بنابراین از آنجایی که این مدیران توانایی حداکثر بهره‌برداری از نیروهای در دسترس خود را دارند، قادر خواهند بود، میزان بازدهی نیروی انسانی سازمان خود را افزایش داده و ضمن تقویت روحیه، اشتیاق و تعهد کارکنان را افزایش دهند.

#### نتیجه‌گیری

در عصر اطلاعات و ارتباطات، توجه به اخلاقیات در سازمان‌های آموزشی اهمیتی دوچندان پیدا کرده است. باید بیش از هر زمان دیگری به اخلاقیات در مدارس و نحوه مدیریت آن توجه شود. عدم توجه به اخلاق‌مداری باعث ایجاد بی‌اشتیاقی شغلی در بین معلمان می‌شود. بنابراین مدیران سازمان‌های آموزشی باید نسبت به پیاده‌سازی اخلاقیات در سازمان اقدام نمایند. با توجه به اینکه سازمان‌ها در فضای اخلاقی رشد و توسعه می‌یابند، بنابراین لازم است در نظام آموزشی به ارتقای رفتار و منش‌های اخلاقی که باعث به‌روزی و اشتیاق شغلی می‌شود، توجه کرد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که وجود سبک رهبری اخلاقی باعث بهبود به‌روزی، آوای سازمانی و اشتیاق شغلی در معلمان می‌شود.

در مورد پژوهش حاضر باید توجه داشت که محدودیت‌هایی که شامل تحقیقات عرصه علوم انسانی و اجتماعی می‌شود نیز وجود دارد، از جمله اینکه پرسشنامه‌ها تنها ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش بود و احتمال سوگیری نیز در پرسشنامه‌ها وجود دارد. همچنین عوامل شخصیتی، فردی نیز در نحوه پاسخگویی افراد می‌تواند تأثیرگذار باشد، بنابراین پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی از ابزارهای دیگر مانند مصاحبه در کنار پرسشنامه استفاده شود.

به خوبی مهیا باشد به همان نسبت اشتیاق و تعهد شغلی معلمان افزایش پیدا می‌کند.

فرض دیگر پژوهش مبنی بر اثر مستقیم آوای سازمانی بر اشتیاق تأیید شد. این یافته‌ها با نتایج محمدی و همکاران (۱۴۰۱ ش.) (۳۰)، محمدی (۱۳۹۹ ش.) (۲۹) همسو و همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که هر چقدر کار تیمی و مساعدت گروهی در مدارس بیشتر باشد، به همان نسبت معلمان در تصمیم‌گیری‌های کلان و خرد مدرسه مشارکت می‌کنند و آزادانه به بیان دیدگاه‌ها و راهکارهای عملیاتی می‌پردازند. بنابراین اگر معلمان و مدیران، نگرش و باورهای خود را درباره فرآیند تدریس و تعاملات درون سازمانی و برون‌سازمانی ارائه دهند، اشتیاق و تمایل به کارکردن در مدارس افزایش پیدا می‌کند و به همان نسبت رضایت درونی برای معلمان فراهم می‌شود.

فرضیه دیگر پژوهش مبنی بر اثر غیر مستقیم به‌روزی سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی تأیید شد. این یافته‌ها با نتایج ترکیان و کریمی (۱۳۹۸ ش.) (۱۴) همسو و همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که لازمه اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان و مدیران، توجه به سبک مدیریت اخلاق‌مدارانه و جو مثبت رفتاری در سازمان است. سبک رهبری اخلاقی سازمان را به سمت عدالت، اعتماد و برابری پیش می‌برد و در این سازمان کارکنان و معلمان نسبت به آینده شغلی خود امیدوارتر می‌شود.

در نهایت فرضیه دیگر پژوهش مبنی بر اثر غیر مستقیم آوای سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی تأیید شد. این یافته‌ها با نتایج دوستار و حسنی (۱۳۹۵ ش.) (۲۷) محمدی و همکاران (۱۴۰۱ ش.) (۳۰)، محمدی (۱۳۹۹ ش.) (۲۹) و بهرامی و کیانی (۱۴۰۰ ش.) (۲۸) همسو و همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت حمایت رهبران و مدیران اخلاق‌مدار از بیان ایده‌ها و نظرات سازنده معلمان در حل مشکلات تربیتی و آموزشی نقش به‌سزایی در رضایت و اشتیاق شغلی آن‌ها دارد. بنابراین استفاده از پیشنهادات سازنده معلمان به نوعی ارج‌نهادن و احترام‌گذاشتن

### مشارکت نویسندگان

رضا محمدزاده: جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و نگارش متن مقاله.

عادل زاهد بابلان: راهنمایی و نظارت بر نگارش مقاله.

علی خالق‌خواه: راهنمایی و نظارت بر نگارش مقاله.

مهدی معینی‌کیا: مشاوره در نگارش مقاله.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

### تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

### تقدیر و تشکر

ابراز نشده است.

### تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

### ملاحظات اخلاقی

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

## References

1. Bagheri M, Ranjbar M, Tab S. Investigating the mediating role of trust and collective self-efficacy on the relationship between transformational leadership and team performance (Case study: Hormozgan Education Department). *Journal of Research in Educational Systems*. 2015; 31(9): 127-162. [Persian]
2. Hajlo N, Sobhi Gharamaleki N, Hooshmand R. Personality Predictors of Teachers' Job Motivation, A New Approach in Management. 2015; 22(2): 61-75. [Persian]
3. Sergio Mérida-López S, Extremera N, Rey L. Contributions of Work-Related Stress and Emotional Intelligence to Teacher Engagement: Additive and Interactive Effects. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2017; 14(10): 1156.
4. Assareh PH, Azimpour E. The Relationship between Work Engagement, Academic Optimism and Teachers' Job Performance. *QJFR*. 2021; 18(1): 27-46.
5. Han J, Yin H, Wang. The effect of tertiary teachers' goal orientations for teaching on their commitment: The mediating role of teacher engagement. *Educational Psychology*. 2015; 3(7): 1-22.
6. Christian MS, Garza AS, Slaughter JE. Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*. 2011; 64(1): 89-136.
7. Sorani Yancheshme R. The effect of ethical leadership on job enthusiasm with the mediating role of innovative organizational climate among faculty members of Tehran Azad Universities (Case Study: Tehran). *Research in Educational Systems*. 2017; 12(Special Letter): 1009-1027.
8. Al-Halbusi H, Williams KA, Ramayah T, Aldieri L, Vinci CP. Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person-organization fit. *Personnel Review*. 2021; 50(1): 85-159.
9. Hoch JE, Bommer WH, Dulebohn JH, Wu D. Do ethical, authentic and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*. 2018; 44(2): 1-29.
10. Orunbon NO, Ifenaiké SA, Adeleke AA. Building Future for Education through Ethical Leadership: The Educational Administrators' and Planners' Lens. *CMU Academy Journal of Management and Business Education*. 2022; 1(2): 16-22.
11. Ahmad I, Gao Y. Ethical leadership and work engagement: The roles of psychological empowerment and power distance orientation. *Management Decision*. 2018; 56(9): 1991-2005.
12. Brown ME, Treviño LK, Harrison DA. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2005; 97(2): 117-134.
13. Sotirova D. Ethical leadership in cross-cultural business communication. *Acta Prosperitatis*. 2018; 1(9): 51-88.
14. Turkian B, Karimi F. The model of relationships between virtue and organizational loyalty with psychological well-being and job enthusiasm (Case Study: Secondary School Teachers in Isfahan City). *Knowledge and Research in Applied Psychology*. 2018; 20(3): 55-64. [Persian]
15. Wright TA, Huang CC. The many benefits of employee well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*. 2012; 33(8): 1188-1192.
16. Shokr Amini S, Mirzaei Seyed R, Seyed Soheil Ahmadi M. A Study of the Relationship between Organizational Culture and Organizational Voice among Primary School Teachers in Kermanshah. *Tehran: 2nd International Conference on Management Coherence and Development Economics*; 2017.
17. Chamanpira M, Honari H, Khodayari A, Mohammad Amirtash A, Ashraf Ganjouei F. The role of sport participation motivations with mediation of employee Voice on productivity of employees of public universities of Tehran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2020; 7(26): 101-114. [Persian]
18. Dostar M, Esmailzadeh M, Hosseini H. Studying the effect of Ethical Leadership on Organizational Silence, Voice and Employee's Performance. *Journal of Public Voice and Employee's Voice and Employee's Performance Administration Perspective*. 2016; 7(27): 63-83. [Persian]
19. Constantin EC, Baias CC. Employee Voice. Key Factor in Internal Communication. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2015; 191(1): 191-978.
20. Pauksztat B, Steglich C, Wittek R. Who speaks up to whom? A relational approach to employee voice. *Social Networks*. 2011; 7(33): 303-316.
21. Karimi M, Shojaei S. Study of the Relationship between Patriarchal Leadership and Employee Voice with Emphasis on the Modifying Role of Employee

Knowledge Sharing in Golestan Bank Saderat Branches. *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*. 2015; 3(2): 21-41. [Persian]

22. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a shortquestionnaire. A cross-national study, *Educationaland Psychological Measurement*. 2006; 66(4): 701-716.

23. Danaeifard H, Amrollahi B, Nahid L, Ali A, Rezaeian A. Research on the effective preconditions for the formation of organizational well-being phenomenon. *Quarterly Journal of Public Management Research*. 2013; 24(6): 5-19. [Persian]

24. Kalshoven K. Ethical leadership: through the eyes of employees. Thesis. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam; 2010. p.1395-1415.

25. Bahadori J, Hashemi T, Babapur J. The relationship of psychological capital with social capital among students of Tabriz University. *J Research & Health*. 2012; 2(1): 145-153. [Persian]

26. Chun R. Organizational virtue and performance: An empirical study of customers and employees. *Journal of Business Ethics*. 2017; 146(4): 869-881.

27. Dostar M, Hosni H. Investigating the effect of ethical leadership on employees' silence and voice behavior and their performance. *Public Administration Perspective*. 2015; 7(3): 63-83.

28. Bahrami SH, Kayani MS. The relationship of ethical leadership on citizenship behavior and employees' voice with the mediating role of organizational identity (a case study of the employees of the Sports and Youth Department in the western provinces of the country). *Knowledge Recovery and Semantic Systems Quarterly*. 2021; 8(28): 113-134.

29. Mohammadi S. Structural analysis of the effect of silence and organizational voice on job enthusiasm and organizational health of female nurses. *Women in Development and Politics*. 2019; 18(4): 601-617.

30. Mohammadi S, Rahimi F, Zahiri Abdowand P. Structural analysis of the effect of organizational policy perception on employees' job enthusiasm with the mediation of silence and organizational voice (Case Study: Khuzestan Steel Company). *Science and Technology Policy*. 2022; 12(1): 59-78.