

تعیین ارتباط بین رهبری اخلاقی مدیران با نشاط سازمانی از طریق معنویت در کار

امید صفری^{۱*}، ژیلا صادقی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۲۶

تاریخ تصویب: ۱۴۰۳/۱۰/۲۹

ص ص: ۵۶-۳۹

چکیده

هدف اصلی این پژوهش تعیین ارتباط بین رهبری اخلاقی مدیران با نشاط سازمانی از طریق معنویت در کار از دیدگاه معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی بود. روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش معلمان متوسطه اول شهر نورآباد ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۴۲۰ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده و ۲۰۵ نفر بعنوان حجم نمونه آماری در نظر گرفته شد. شیوه نمونه گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی بود. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه معنویت در محیط کاری میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه نشاط سازمانی کرولف (۲۰۰۷) استفاده گردید. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از استاد راهنما در مورد پرسشنامه‌ها و سؤالات آن نظرخواهی گردید و در نهایت، اعتبار پرسشنامه تأیید شد. برای تأیید پایایی از ضریب الفای کرونباخ استفاده شده که برای نشاط سازمانی ۰/۷۴۴، معنویت در کار ۰/۷۹۱ و رهبری اخلاقی مدیران ۰/۷۱۵ بدست آمد که نشان از پایایی قابل قبول برای این پرسشنامه‌ها بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی،

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

(نویسنده مسئول): *omid.safari11@iau.ac.ir

۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

Sadeghi.ji.56@gmail.com

رگرسیون و معادلات ساختاری بر پایه نرم افزارهای SPSS²⁷ و PLS³ استفاده شد. نتایج نشان داد که بین رهبری اخلاقی مدیران با نشاط سازمانی از طریق معنویت در کار در معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین رهبری اخلاقی مدیران و مولفه‌های آن با نشاط سازمانی و معنویت در کار معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین معنویت در کار و مولفه‌های آن با نشاط سازمانی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رهبری اخلاقی مدیران قابلیت پیش‌بینی نشاط سازمانی معلمان را دارد. همچنین رهبری اخلاقی مدیران قابلیت پیش‌بینی معنویت در کار معلمان را دارد. در نهایت مشخص گردید که معنویت در کار قابلیت پیش‌بینی نشاط سازمانی معلمان را دارد.

واژه های کلیدی: رهبری اخلاقی مدیران، نشاط سازمانی، معنویت در کار



Determining the Relationship between Ethical leadership of Managers and Organizational Vitality through Spirituality at Work

Omid safari*¹, Gila sadeghi²

Abstract

The main objective of this study was to determine the relationship between ethical leadership of managers and organizational vitality through spirituality at work from the perspective of middle school teachers in Momsani city. The present research method was descriptive and correlational. The statistical population of this study was 420 middle school teachers in Noorabad Momsani city in the academic year 1403-1404. Morgan table was used to determine the sample size and 205 people were considered as the statistical sample size. The sampling method was stratified random. To collect information, Brown et al.'s ethical leadership questionnaire (2005), Milliman et al.'s spirituality in the workplace questionnaire (2003), and Kruloff's organizational vitality questionnaire (2007) were used. To determine the validity of the questionnaires, the supervisor was asked about the questionnaires and their questions, and finally, the validity of the questionnaire was confirmed. To confirm the reliability, Cronbach's alpha coefficient was used, which was 0.744 for organizational vitality, 0.791 for spirituality at work, and 0.715 for ethical leadership of managers, which indicated acceptable reliability for these questionnaires. Correlation, regression, and structural equations methods based on SPSS27 and PLS3 software were used to analyze the data. The results showed that there is a positive and significant relationship between ethical leadership of managers and organizational vitality through spirituality at work in teachers. There is a positive and significant relationship between ethical leadership of managers and its components with organizational vitality and spirituality at work of

1. Department of Physical Education , Noorabad Mamasani Branch , Islamic Azad University, Noorabad Mamasani , Iran.

(Corresponding Author*): omid.safari11@iau.ac.ir.

2. Department of Education Management, Noorabad Mamasani Branch , Islamic Azad University, Noorabad Mamasani , Iran.

Sadeghi.ji.56@gmail.com



teachers. There is a positive and significant relationship between spirituality at work and its components with organizational vitality of teachers. Ethical leadership of managers has the ability to predict organizational vitality of teachers. Also, ethical leadership of managers has the ability to predict spirituality at work of teachers. Finally, it was determined that spirituality at work has the ability to predict organizational vitality of teachers.

Keywords: ethical leadership of managers, organizational vitality, spirituality at work

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان جامعه، تأثیر بسزایی در توسعه فردی و اجتماعی دارد. در این سیستم، معلمان نقشی کلیدی ایفا می‌کنند، چرا که آن‌ها مسئول شکل‌دهی به ذهن و رفتار نسل‌های آینده هستند. محیط‌های آموزشی نه تنها برای انتقال اطلاعات و مهارت‌های علمی و فرهنگی ضروری‌اند، بلکه باید فضایی باشند که در آن انگیزه، نشاط، و شادابی برای یادگیری و رشد فردی فراهم شود (درخشانی و همکاران، ۱۴۰۲). این امر به ویژه برای معلمان بسیار اهمیت دارد، چرا که انگیزه و روحیه بالای آن‌ها به طور مستقیم بر کیفیت آموزش و پرورش دانش‌آموزان تأثیرگذار است. در این راستا، نشاط سازمانی معلمان به عنوان یک عامل تعیین‌کننده در کارایی و اثربخشی آن‌ها مطرح می‌شود (دیمیر و زینکیرلی^۱، ۲۰۲۱).

نشاط سازمانی معلمان به معنای احساس رضایت، انگیزه، و انرژی مثبت در محیط کار است که موجب افزایش بهره‌وری و عملکرد شغلی معلمان می‌شود. این مفهوم شامل جنبه‌هایی همچون رضایت شغلی، احساس تعلق به سازمان، و انگیزه برای انجام وظایف است (کارداش و آکین^۲، ۲۰۲۳). زمانی که معلمان در محیطی شاد و پرانرژی فعالیت کنند، نه تنها عملکرد فردی آن‌ها بهبود می‌یابد، بلکه این انرژی مثبت به دانش‌آموزان نیز منتقل می‌شود و به یادگیری بهتر کمک می‌کند. از این رو، ایجاد شرایطی که نشاط سازمانی را در میان معلمان افزایش دهد، می‌تواند به بهبود کیفیت آموزشی و تقویت روابط مثبت میان معلمان و دانش‌آموزان منجر شود (سوداگر و ناستی زایی، ۱۴۰۰).

در این میان، رهبری اخلاقی مدیران مدارس یکی از عواملی است که می‌تواند بر سطح نشاط سازمانی معلمان تأثیرگذار باشد (قلعه کانی و همکاران، ۱۴۰۲). رهبری اخلاقی به معنای هدایت و راهبری کارکنان با تأکید بر اصول اخلاقی، صداقت، احترام به حقوق فردی، و ایجاد محیطی مبتنی بر اعتماد و انصاف است. مدیران اخلاقی با رفتارهای خود الگویی از تعهد به اصول اخلاقی را برای معلمان و سایر کارکنان فراهم می‌آورند، که این خود موجب تقویت انگیزه و احساس رضایت در آنان می‌شود. رهبری اخلاقی همچنین به ارتقاء روابط انسانی در محیط کار و تشویق به تصمیم‌گیری‌های منصفانه و اخلاقی کمک می‌کند که این امر می‌تواند به تقویت نشاط سازمانی معلمان منجر شود (اوزگنل و اکسیو^۳، ۲۰۲۰).

1. Demir & Zincirli

2. Karadaş & Akın

3. Özgenel & Aksu

مزایای رهبری اخلاقی در محیط‌های آموزشی برای معلمان شامل افزایش اعتماد به نفس و انگیزه در انجام وظایف، کاهش استرس و فشارهای کاری، و ایجاد فضایی امن و عادلانه برای رشد و پیشرفت است. مدیران با استفاده از رهبری اخلاقی می‌توانند احساس رضایت و ارزشمندی را در معلمان تقویت کنند و این امر موجب افزایش رضایت شغلی و کاهش ترک شغل در میان معلمان می‌شود. همچنین، رهبران اخلاقی با ایجاد فضای باز و شفاف برای ارتباطات، به معلمان اجازه می‌دهند تا نظرات خود را بیان کرده و در تصمیم‌گیری‌های مهم سازمانی مشارکت کنند، که این خود موجب افزایش احساس تعلق و همبستگی در میان اعضای تیم آموزشی می‌شود (سلطانقلی و همکاران، ۱۴۰۰).

یکی از عواملی که می‌تواند رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و نشاط سازمانی معلمان را تحت تأثیر قرار دهد، معنویت در محیط کار است. معنویت در محیط کار به معنای توجه به جنبه‌های روحی و معنوی افراد در محل کار است و شامل ارزش‌هایی چون هدف‌مندی، انسجام اجتماعی و ایجاد فضایی است که در آن کارکنان احساس کنند که در انجام کارشان مفهومی عمیق‌تر و بزرگ‌تر وجود دارد (سعید^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). این مفهوم می‌تواند به عنوان یک واسطه میان رهبری اخلاقی و نشاط سازمانی عمل کند، زیرا مدیران با ایجاد فضایی معنوی و اخلاقی می‌توانند انگیزه و رضایت درونی معلمان را تقویت کنند و آن‌ها را به انجام کارهای خود با احساس مسئولیت و رضایت بیشتر ترغیب کنند (مقدم و همکاران، ۱۴۰۰).

معنویت در محیط کار فواید زیادی دارد که شامل افزایش احساس تعلق به سازمان، ارتقاء رضایت شغلی، کاهش استرس و بهبود روابط میان کارکنان است (شیبانی، ۱۴۰۳). هنگامی که معلمان در محیطی معنوی و اخلاقی کار می‌کنند، احساس می‌کنند که کارشان بیشتر از یک شغل صرفاً اقتصادی است و دارای ارزشی والاتر است. این امر می‌تواند به افزایش انگیزه و عملکرد بهینه در آن‌ها منجر شود (عبداله زاده و همکاران، ۱۴۰۲). همچنین، فضایی که در آن معنویت و اخلاق مداری حاکم باشد، به معلمان احساس آرامش و امنیت می‌دهد و آن‌ها را قادر می‌سازد تا با انگیزه و انرژی بیشتری در فرآیند آموزش مشارکت کنند (یاسین^۲، ۲۰۲۰).

بر اساس مطالب ارائه شده و همچنین با توجه به اینکه در عصر حاضر، سازمان‌ها به‌ویژه در حوزه آموزش و پرورش، با چالش‌های متعددی از جمله کاهش نشاط و انگیزه کارکنان مواجه هستند. نشاط سازمانی به عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمانی شناخته می‌شود. از سوی

1. Saeed
2. Yasin

دیگر، رهبری اخلاقی به عنوان سبکی از رهبری که بر ارزش‌های اخلاقی، عدالت، صداقت و توجه به نیازهای کارکنان تأکید دارد، می‌تواند نقش مهمی در ایجاد و تقویت نشاط سازمانی ایفا کند. همچنین، معنویت در کار به عنوان عاملی که به کارکنان احساس معنا و هدف در کار می‌بخشد، می‌تواند به عنوان واسطه‌ای بین رهبری اخلاقی و نشاط سازمانی عمل کند. با این حال، رابطه بین این متغیرها به‌ویژه در بین معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی، کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. بنابراین، این پژوهش به دنبال بررسی ارتباط بین رهبری اخلاقی مدیران با نشاط سازمانی از طریق نقش میانجی معنویت در کار از دیدگاه معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی است تا به این سوال اصلی پاسخ دهد که «آیا بین رهبری اخلاقی مدیران و نشاط سازمانی از طریق معنویت در کار از دیدگاه معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟».

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ به تعداد ۴۲۰ بود، که از این تعداد ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵)، معنویت محیط کاری میلیمن (میلیمن و همکاران، ۲۰۰۳) و نشاط سازمانی توسط کرولف (۲۰۰۷) بود. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصص حوزه مدیریت در این رشته تأیید شد و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفا کربناخ، محاسبه و همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تأیید قرار گرفتند. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین و از معادلات ساختاری برای تحلیل مسیر و آزمون الگوی مفهومی تحقیق استفاده شده است.

یافته های تحقیق

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر رهبری اخلاقی مدیران و تمام مولفه های آن با نشاط سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0/01$). به طوری که با افزایش میزان رهبری اخلاقی مدیران و مولفه های آن میزان نشاط سازمانی این افراد افزایش می یابد.

جدول (۱): همبستگی بین رهبری اخلاقی مدیران و مولفه های آن با نشاط سازمانی

متغیر	نشاط سازمانی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
فرد اخلاقی	۰/۵۵۴	۰/۰۰۱
مدیر اخلاقی	۰/۵۴۱	۰/۰۰۱
رهبری اخلاقی مدیران	۰/۵۶۰	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر رهبری اخلاقی مدیران و تمام مولفه های آن با معنویت در کار رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0/01$). به طوری که با افزایش میزان رهبری اخلاقی مدیران و مولفه های آن میزان معنویت در کار این افراد افزایش می یابد.

جدول (۲): همبستگی بین رهبری اخلاقی مدیران و مولفه های آن با معنویت در کار

متغیر	معنویت در کار	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
فرد اخلاقی	۰/۶۰۱	۰/۰۰۱
مدیر اخلاقی	۰/۶۷۸	۰/۰۰۱
رهبری اخلاقی مدیران	۰/۶۵۹	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر معنویت در کار و مولفه های آن با نشاط سازمانی رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان معنویت در کار، میزان نشاط سازمانی این افراد افزایش می یابد.

جدول (۳): همبستگی بین معنویت در کار و مولفه‌های آن با نشاط سازمانی

نشاط سازمانی		متغیر
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۱	۰/۵۸۸	معنادار بودن کار
۰/۰۰۱	۰/۵۳۴	احساس همبستگی
۰/۰۰۱	۰/۵۹۱	همسویی با ارزش‌های سازمان
۰/۰۰۱	۰/۵۷۷	معنویت در کار

جدول ۴، پیش‌بینی متغیر نشاط سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی مدیران را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۵۴) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که تقریباً (۵۴٪) متغیر نشاط سازمانی از طریق رهبری اخلاقی مدیران تبیین می‌شود.

جدول (۴): پیش‌بینی نشاط سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی مدیران

مستقل	وابسته	ضریب بتا (β)	مقدار t	سطح معناداری (P)
رهبری اخلاقی مدیران	نشاط سازمانی	۰/۵۶۰	۶/۴۱۲	۰/۰۰۱
ضریب همبستگی	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)	آزمون F	سطح معناداری آزمون F (P)
۰/۵۶۰	۰/۵۵۷	۰/۵۴۳	۸۳/۸۴۳۹	۰/۰۰۱

جدول ۵، پیش‌بینی متغیر معنویت در کار بر اساس رهبری اخلاقی مدیران را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۶۳۳) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که (تقریباً ۶۳٪) متغیر معنویت در کار از طریق رهبری اخلاقی مدیران تبیین می‌شود.

جدول (۵): پیش‌بینی معنویت در کار بر اساس رهبری اخلاقی مدیران

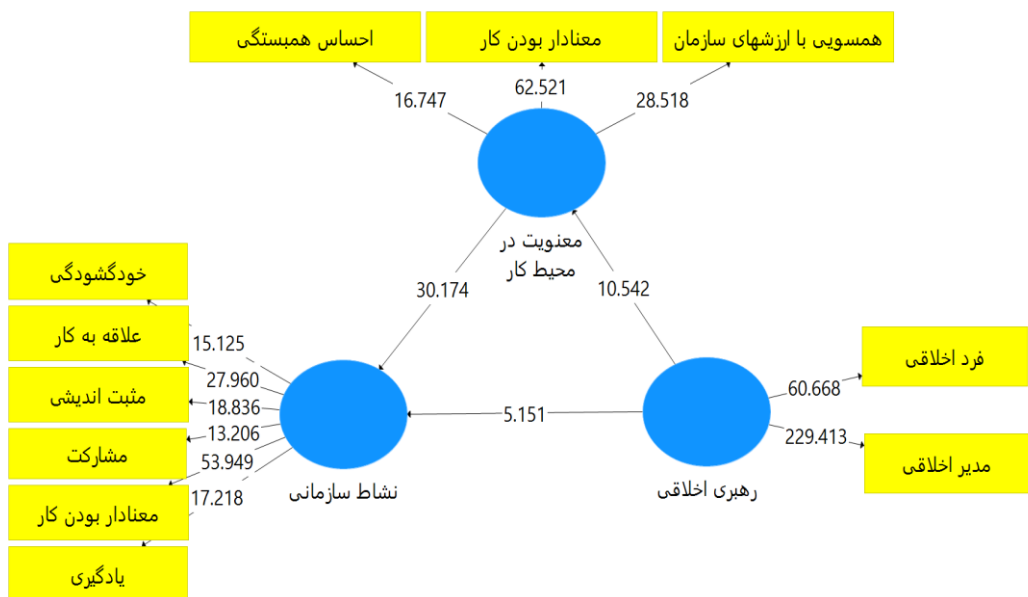
مستقل	وابسته	ضریب بتا (β)	مقدار t	سطح معناداری (P)
رهبری اخلاقی مدیران	معنویت در کار	۰/۶۵۹	۷/۸۴۵	۰/۰۰۱
ضریب همبستگی	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)	آزمون F	سطح معناداری آزمون F (P)
۰/۶۵۹	۰/۶۴۹	۰/۶۳۳	۹۹/۴۶۸	۰/۰۰۱

جدول ۶، پیش‌بینی متغیر نشاط سازمانی بر اساس متغیر معنویت در کار را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۵۴) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که (تقریباً ۵۴٪) متغیر نشاط سازمانی از طریق معنویت در کار تبیین می‌شود.

جدول (۶): پیش‌بینی نشاط سازمانی بر اساس معنویت در کار

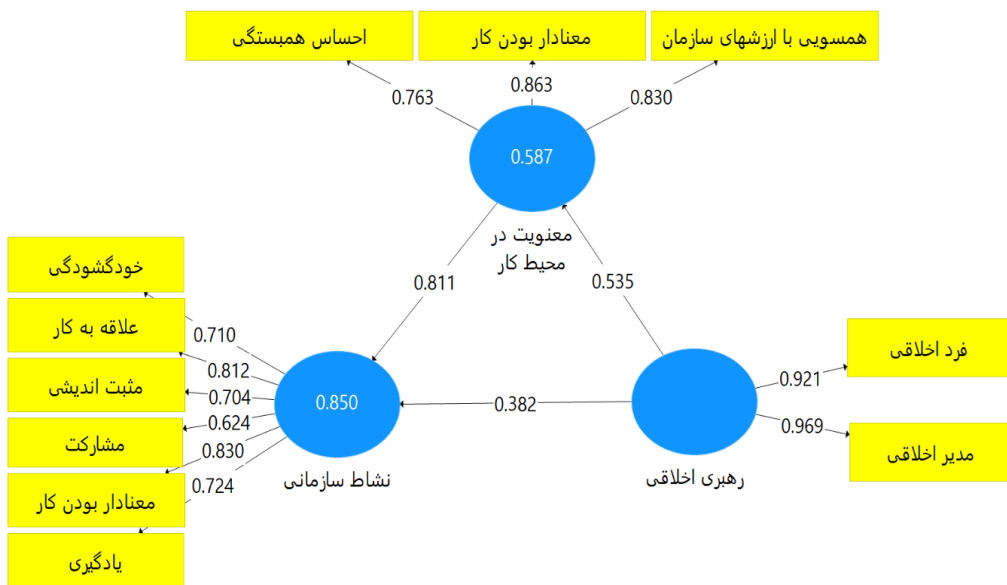
مستقل	وابسته	ضریب بتا (β)	مقدار t	سطح معناداری (P)
معنویت در کار	نشاط سازمانی	۰/۵۷۷	۶/۷۴۸	۰/۰۰۱
ضریب همبستگی	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)	آزمون F	سطح معناداری آزمون F
۰/۵۷۷	۰/۵۴۹	۰/۵۴۱	۶۹/۸۹۴	۰/۰۰۱

بر اساس جدول ۷ و شکل های ۱ و ۲، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر رهبری اخلاقی به نشاط سازمانی برابر ۰/۳۸ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در رهبری اخلاقی، نشاط سازمانی به میزان ۰/۳۸ تغییر می‌کند. ضریب مسیر رهبری اخلاقی به معنویت در کار برابر ۰/۵۳ می‌باشد و این نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی به میزان ۰/۵۳ بر معنویت در کار تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر معنویت در کار به نشاط سازمانی برابر ۰/۸۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که معنویت در کار به میزان ۰/۸۱ بر نشاط سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم رهبری اخلاقی با معنویت در کار از طریق نشاط سازمانی به میزان ۰/۴۳۴ می‌باشد.



شکل (۱) رابطه علی متغیرها درحالت معناداری

ملاک معناداری $\pm 1/96$ می باشد.



شکل (۲) رابطه علی متغیرها درحالت استاندارد

جدول ۷: نتایج مدل سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	رهبری اخلاقی مدیران ← نشاط سازمانی	۰/۳۸۲	۵/۱۵	تایید فرضیه	-
۲	رهبری اخلاقی مدیران ← معنویت در کار	۰/۵۳۵	۱۰/۵۴	تایید فرضیه	-
۳	معنویت در کار ← نشاط سازمانی	۰/۸۱۱	۳۰/۱۷	تایید فرضیه	-
۴	رهبری اخلاقی مدیران ← نشاط سازمانی ← معنویت در کار	-	-	تایید فرضیه	۰/۴۳۴

بحث و بررسی یافته های تحقیق

یافته های این پژوهش در خصوص رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و مولفه های آن با نشاط سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی بر نشان داد که فرد اخلاقی، مدیر اخلاقی و رهبری اخلاقی مدیران با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با نشاط سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. بر اساس نتایج جدول فوق، بین رهبری اخلاقی مدیران و مولفه های آن با نشاط سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج به دست آمده با یافته های پژوهش های قلعه کانی و همکاران (۱۴۰۲)، عربشاهی و زنگنه (۱۴۰۱)، صادقی و همکاران (۱۳۹۳)، آفتاب و همکاران (۲۰۲۳) و عدنان و همکاران (۲۰۲۰) همسو و سازگار می باشد. در تبیین این نتیجه می توان بیان کرد که رهبری اخلاقی مدیران با تأکید بر رفتارهای منصفانه، احترام به کرامت انسانی و ایجاد فضای سالم ارتباطی، به طور مستقیم بر روحیه و انگیزه معلمان تأثیر می گذارد. زمانی که معلمان شاهد پایبندی مدیران به ارزش های اخلاقی هستند، احساس تعلق و اعتماد بیشتری نسبت به مدرسه پیدا می کنند و این امر منجر به افزایش احساس رضایت، امیدواری و نشاط آنان می شود. به بیان دیگر، ویژگی ها و مؤلفه های رهبری اخلاقی

نظیر صداقت، شفافیت و حمایتگری، جو سازمانی را به سمت آرامش، همکاری و همبستگی سوق می‌دهد که خود بستری مناسب برای ارتقای نشاط سازمانی به شمار می‌آید.

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و مولفه‌های آن با معنویت در کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی نشان داد که فرد اخلاقی، مدیر اخلاقی و رهبری اخلاقی مدیران با سطح معناداری $0/001$ رابطه مثبت و معناداری با معنویت در کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. بر اساس نتایج جدول فوق، بین رهبری اخلاقی مدیران و مولفه‌های آن با معنویت در کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش‌های افتخاری‌نژاد (۱۴۰۱)، آفتاب و همکاران (۲۰۲۳)، کوپر (۲۰۲۳) و عدنان و همکاران (۲۰۲۰) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین این نتایج می‌توان بیان کرد که رهبری اخلاقی با ایجاد الگویی مبتنی بر عدالت، همدلی و رعایت ارزش‌های انسانی، زمینه‌ای را برای شکل‌گیری معنویت در کار فراهم می‌سازد. وقتی مدیران با رفتارهای خود پیام‌های اخلاقی آشکار و ضمنی به کارکنان منتقل می‌کنند، معلمان احساس می‌کنند که وظایفشان نه تنها یک مسئولیت شغلی بلکه بخشی از رسالت انسانی و اجتماعی آن‌هاست. این نگرش موجب می‌شود که معلمان کار خود را معنادارتر، ارزشمندتر و همسو با باورها و اهداف والای خود ببینند و این همان جوهره معنویت در محیط کار است که به واسطه رهبری اخلاقی تقویت می‌شود.

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین معنویت در کار و مولفه‌های آن با نشاط سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی نشان داد که معنادار بودن کار، احساس همبستگی، همسویی با ارزش‌های سازمان و معنویت در کار با سطح معناداری $0/001$ رابطه مثبت و معناداری با نشاط سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. بر اساس نتایج جدول فوق، بین معنویت در کار و مولفه‌های آن با نشاط سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش‌های عباسی و همکاران (۱۴۰۳)، هیتون و همکاران (۲۰۲۴)، ویدودو و همکاران (۲۰۲۱) و عدنان و همکاران (۲۰۲۰) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین این نتایج می‌توان بیان کرد که معنویت در کار با ایجاد حس معناداری و ارزشمندی در فعالیت‌های شغلی، تأثیر مستقیم بر بهبود نشاط سازمانی دارد. وقتی معلمان در کار خود هدف و رسالتی فراتر از وظایف روزمره می‌یابند و احساس می‌کنند که فعالیتشان به رشد و پیشرفت دیگران کمک می‌کند، انرژی و انگیزه بیشتری برای حضور فعال و مثبت در محیط کاری پیدا می‌کنند. معنویت در کار همچنین روابط بین همکاران را بر اساس احترام، همکاری و همدلی شکل

می‌دهد و این پیوندهای انسانی، محیط کاری را به فضایی سرشار از آرامش، اعتماد و نشاط تبدیل می‌کند.

یافته‌های این پژوهش در خصوص پیش‌بینی نشاط سازمانی بر اساس رهبری اخلاقی مدیران معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی نشان داد که، رهبری اخلاقی مدیران با ضریب بتای $0/560$ و سطح معناداری $0/001$ رابطه مثبت و معناداری با نشاط سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. این نتایج نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی مدیران قابلیت پیش‌بینی نشاط سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی را دارد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش‌های قلعه‌کانی و همکاران (۱۴۰۲)، صادقی و همکاران (۱۳۹۳)، آفتاب و همکاران (۲۰۲۳) و عدنان و همکاران (۲۰۲۰) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین این نتایج می‌توان بیان کرد که رهبری اخلاقی به واسطه تأثیرگذاری بر نگرش‌ها، احساسات و رفتارهای کارکنان، توان پیش‌بینی سطح نشاط سازمانی را دارد. مدیرانی که به اصول اخلاقی پایبند هستند، از طریق ایجاد عدالت سازمانی، کاهش تنش‌های بین‌فردی، و فراهم کردن فرصت‌های رشد و پیشرفت، محیطی سالم و پویا ایجاد می‌کنند. این محیط مثبت به معلمان انگیزه می‌دهد که با انرژی، شادابی و اشتیاق بیشتری به کار بپردازند و این امر به طور طبیعی منجر به بالا رفتن شاخص‌های نشاط سازمانی در مدرسه می‌شود.

یافته‌های این پژوهش در خصوص پیش‌بینی معنویت در کار بر اساس رهبری اخلاقی مدیران معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی نشان داد که، رهبری اخلاقی مدیران با ضریب بتای $0/659$ و سطح معناداری $0/001$ رابطه مثبت و معناداری با معنویت در کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. این نتایج نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی مدیران قابلیت پیش‌بینی معنویت در کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی را دارد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش‌های افتخاری‌نژاد (۱۴۰۱) و آفتاب و همکاران (۲۰۲۳) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که رهبری اخلاقی با تقویت ارزش‌های انسانی، برقراری روابط سالم و ایجاد اعتماد متقابل، قادر است سطح معنویت در کار معلمان را پیش‌بینی کند. مدیران اخلاق‌مدار با تشویق معلمان به تمرکز بر رسالت آموزشی و پرورشی و ایجاد حس همبستگی و هدف مشترک، زمینه‌ای را ایجاد می‌کنند که افراد کار خود را نه صرفاً به‌عنوان یک شغل، بلکه به‌عنوان یک مأموریت ارزشمند در خدمت جامعه ببینند. این نگرش مثبت، همان معنویت در کار است که از طریق رهبری اخلاقی تقویت و پایدار می‌شود.

یافته‌های این پژوهش در خصوص پیش‌بینی نشاط سازمانی بر اساس معنویت در کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی نشان داد که، معنویت در کار با ضریب بتای $0/577$ و سطح معناداری $0/001$ رابطه مثبت و معناداری با نشاط سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. این نتایج نشان می‌دهد که معنویت در کار قابلیت پیش‌بینی نشاط سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی را دارد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش‌های عباسی و همکاران (۱۴۰۳)، امان‌الهی و همکاران (۱۴۰۲)، بهال‌الدینی (۱۳۹۹)، هیتون و همکاران (۲۰۲۴) و ویدودو و همکاران (۲۰۲۱) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که معنویت در کار به واسطه ایجاد حس تعلق، همبستگی و هدف مشترک، می‌تواند سطح نشاط سازمانی را پیش‌بینی کند. معلمانی که در کار خود معنا و ارزش می‌یابند، با انگیزه و انرژی بیشتری به انجام وظایف خود می‌پردازند و حتی در مواجهه با چالش‌ها، نگرش مثبت و امیدواری خود را حفظ می‌کنند. این حس مثبت و پایدار، علاوه بر ارتقای عملکرد فردی، بر روابط بین‌فردی و جو کلی مدرسه نیز اثر می‌گذارد و محیطی شاداب و پویا را شکل می‌دهد.

نتایج در خصوص فرضیه اصلی نشان داد که متغیر رهبری اخلاقی مدیران به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی معنویت در کار با ضریب $0/434$ و آماره $t(8/330)$ و سطح معناداری $0/001$ رابطه معناداری با نشاط سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می‌دهد که $43/4$ درصد تغییرات در نشاط سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان نورآباد ممسنی ناشی از تاثیرات رهبری اخلاقی مدیران با توجه به نقش واسطه‌ای معنویت در کار می‌باشد. از این رو فرضیه اصلی این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های پژوهش‌های قلعه‌کانی و همکاران (۱۴۰۲)، عربشاهی و زنگنه (۱۴۰۱)، صادقی و همکاران (۱۳۹۳)، آفتاب و همکاران (۲۰۲۳) و عدنان و همکاران (۲۰۲۰) همسو و سازگار می‌باشد.

در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که رهبری اخلاقی مدیران با ایجاد محیطی مبتنی بر اعتماد، احترام متقابل و رعایت اصول اخلاقی، زمینه‌ای را فراهم می‌آورد که معلمان نه تنها از نظر حرفه‌ای بلکه از نظر روانی و هیجانی نیز احساس امنیت و ارزشمندی کنند. این احساس مثبت، انگیزش درونی آنان را افزایش داده و تمایل بیشتری به مشارکت فعال در فعالیت‌های آموزشی و پرورشی ایجاد می‌کند. زمانی که چنین محیطی با معنویت در کار همراه می‌شود، معلمان معنا و هدف عمیق‌تری در وظایف خود می‌یابند و احساس می‌کنند که کارشان علاوه بر جنبه‌های مادی، بعدی ارزشی و انسانی

دارد. در نتیجه، ترکیب این دو عامل موجب ارتقای نشاط سازمانی شده و باعث می‌شود معلمان با انرژی، امید و روحیه بالاتر به انجام مسئولیت‌های خود بپردازند.

بر اساس نتایج تحقیق پیشنهاد می‌گردد که مدیران مدارس با شرکت در دوره‌های آموزشی رهبری اخلاقی و کارگاه‌های تقویت معنویت در محیط کار، مهارت‌های لازم برای ایجاد جو مثبت و اخلاق‌مدار را کسب کنند. همچنین می‌توانند با طراحی برنامه‌های مدرسه‌ای مانند جلسات هم‌اندیشی هفتگی، فعالیت‌های گروهی فرهنگی، و برگزاری مناسبت‌های معنوی، حس تعلق و معناداری کار را در معلمان افزایش دهند. ایجاد چنین فضایی به مرور باعث شکل‌گیری انگیزش درونی بالا و ارتقای نشاط سازمانی در مدارس خواهد شد.

منابع:

- افتخاری نژاد، ع. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و معنویت سازمانی با نقش میانجی وجدان کاری در شرکت صنعتی- معدنی گل گهر سیرجان. یازدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران.
- درخشانی، ح؛ سلیمانی، ن؛ شفیع‌زاده، ح. (۱۴۰۲). ارائه الگوی عوامل کاهش نشاط معلمان: یک مطالعه کیفی. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۹(۲)، ۲۱۹-۲۳۰.
- سلطانقلی، ف؛ اردلان، م. ر؛ عبدالملکی، ج. (۱۴۰۰). اثر رهبری اخلاقی مدیران بر سلامت سازمانی با میانجی‌گری عدالت سازمانی در مدارس شهرستان قروه. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۷(۱)، ۱۳۳-۱۴۳.
- سوداگر، ا؛ ناستی‌زایی، ن. (۱۴۰۰). تأثیر رهبری امنیت‌مدار بر نشاط سازمانی با نقش میانجی روحیه در محیط کار. پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، ۷(۲)، ۶۱-۷۲.
- شیبانی، م. (۱۴۰۳). تأثیر معنویت محیط کار بر سلامت روان و خودکنترلی معلمان آموزش ابتدایی در شهرستان کازرون. فصلنامه انگاره‌های نو در تحقیقات آموزشی، ۳(۹)، ۱۹۹-۲۱۱.
- صادقی، ا؛ دایی جعفری، م. ر؛ رشیدی‌راد، م؛ علی قاسمی، م. (۱۳۹۳). رابطه رهبری اخلاق‌مدار، شادی در کار و احساس انرژی با رفتار شهروندی سازمانی. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۱(۲)، ۳۹-۵۴.
- قلعه‌کانی، ح؛ زعفرانلو، ل؛ رضانی، ر. (۱۴۰۲). بررسی رهبری اخلاقی و رفتارهای حمایت‌گرانه مدیران با نقش میانجی نشاط سازمانی. هفدهمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان. بازیابی از <https://civilica.com/doc/1898307>
- عباسی رودی، ن. ا؛ بوچانی، ک. (۱۴۰۲). نقش معنویت در محیط کار در افزایش شادکامی معلمان. اولین همایش بین‌المللی جامعه‌شناسی، علوم اجتماعی و آموزش و پرورش با رویکرد نگاهی به آینده، بوشهر. <https://civilica.com/doc/1952038>

عبداله‌زاده قواقلو، م؛ نجاری، م؛ کریمی، ک. (۱۴۰۲). معنویت در محیط کار معلمان مقطع ابتدایی: اثر شفقت به خود، تعهد سازمانی و تاب‌آوری شغلی. فصلنامه انگاره‌های نو در تحقیقات آموزشی، ۲(۳)، ۷۰-۴۶.

عربشاهی، ا؛ زنگنه ابراهیمی، ز. (۱۴۰۱). نقش رهبری معنوی در نشاط سازمانی با توجه به میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی. مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۶(۲۴)، ۲۲۷-۲۵۴.

مقدم، ع؛ همتی نوع‌دوست گیلانی، م؛ علیداد ابهری، م. (۱۴۰۰). تحلیل نظام‌مند مقالات پژوهشی پیرامون مطالعات معنویت در محیط کار. پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی، ۱۱(۲۴)، پاییز و زمستان.

Aftab, J., Sarwar, H., Kiran, A., Qureshi, M. I., Ishaq, M. I., Ambreen, S., & Kayani, A. J. (2023). Ethical leadership, workplace spirituality, and job satisfaction: moderating role of self-efficacy. *International Journal of Emerging Markets*, 18(12), 5880-5899.

Demir, H., & Zincirli, M. (2021). The relationship between teachers' perceptions of organizational justice and authentic leadership and their levels of organizational happiness. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(37), 3976-3998

Hilton, S. K., Puni, A., & Yeboah, E. (2024). Leadership practices and job involvement: does workplace spirituality moderate the relationship? *Cogent Business & Management*, 11(1), 2316582.

Karadaş, H., & Akın, M. A. (2023). Examining teachers' organizational happiness and organizational commitment. *International Journal of Educational Research*, 14(2), 289-309.

Özgenel, M., & Aksu, T. (2020). The power of school principals' ethical leadership behavior to predict organizational health. *International Journal of Evaluation and Research in Education*

Saeed, I., Khan, J., Zada, M., Ullah, R., Vega-Muñoz, A., & Contreras-Barraza, N. (2022). Towards examining the link between workplace spirituality and workforce agility: Exploring higher educational institutions. *Psychology Research and Behavior Management*, 31-49.



Widodo, S., & Suryosukmono, G. (2021). Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role. *Management Science Letters*, 11(7), 2115-2126.

Yasin, M. (2020). The Role of Prophetic Leadership on Workplace Spirituality At sufism-based Islamic Boarding School. *Journal of Business and Behavioral Entrepreneurship*, 4(1), 122-129.