

تأثیر برهمکنش اشتیاق شغلی با رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش

فهیمة فروتنی^۱، علیرضا منظری توکلی^۲، سنجر سلاجقه^۳، مهدی محمدباقری^۴

چکیده

این مطالعه با هدف بررسی تأثیر برهمکنش اشتیاق شغلی با رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش کرمان انجام شده است. این مطالعه به صورت کاربردی، توصیفی و به روش پیمایشی بر روی ۳۴۱ نفر از کارکنان و مدیران آموزش و پرورش استان کرمان انجام شد. نمونه‌ها به روش تصادفی طبقه‌ای از نظر سطح و رتبه شغلی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، بررسی اسناد و مدارک، مصاحبه و پرسشنامه‌های محقق ساخته بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (آزمون تی و رگرسیون) استفاده شده و داده‌ها به کمک نرم‌افزارهای SPSS و AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های مطالعه نشان داد که بین اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن (اشتیاق رفتاری، شناختی و هیجانی) و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج نشان داد که بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش با میانجیگری رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر آن بین مؤلفه‌های اشتیاق شغلی یعنی اشتیاق رفتاری، اشتیاق شناختی و اشتیاق هیجانی با عملکرد کارکنان و میانجیگری رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. بار عاملی عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای به ترتیب برابر با ۰.۸۴ و ۰.۸۱ بود. بر اساس نتایج مدل لاجیت چند سطحی رفتار غیرخطی مابین متغیرهای تحقیق مورد تأیید قرار گرفت در نتیجه رابطه غیرخطی میان اشتیاق شغلی، رهبری و عملکرد شغلی در حالت کلی و جزئی وجود دارد. بر اساس روابط برهمکنشی ضربی نقش میانجی‌گری متغیر رهبری نیز مورد تأیید قرار گرفت. متغیرهای رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی می‌تواند توانمندسازی کارکنان را پیش‌بینی و با توسعه سبک رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی، اشتیاق شغلی و توانمندسازی آنها را افزایش داد.

واژه‌های کلیدی: اشتیاق شغلی، رهبری اخلاقی، کارکنان آموزش و پرورش.

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۲. دانشیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول)

a.manzari@iauk.ac.ir

۳. دانشیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

۴. استادیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

مقدمه

امروزه مسئله مهم پیش روی سازمان‌ها، شناسایی عوامل مرتبط با اشتیاق شغلی و به‌کارگیری این عوامل جهت افزایش سطوح اشتیاق کارکنانشان است. نیروی انسانی کارآمد و خلاق، یکی از مهم‌ترین دارایی‌های یک سازمان است. به‌علاوه، با پیشرفت‌های اخیر در روان‌شناسی کار و سلامت حرفه‌ای افراد، سازمان‌ها به کارکنانشان به‌عنوان ارزشمندترین موهبت و دارایی‌شان توجه می‌کنند. در این بین آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین سازمان‌های اجتماعی جامعه است که تأثیر زیادی بر پیشرفت اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه می‌گذارد (Ahadpour & Behrangi, 2020). در محیط پویای کسب‌وکار امروزی، نقش انسان و نوع نگاه او می‌تواند سهم بسزایی در کسب موفقیت و مزیت رقابتی برای هر سازمان داشته باشد. به همین منظور، سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم کنند تا برای حفظ و نگهداری سرمایه‌های انسانی تلاش کنند. اشتیاق شغلی حالتی از سلامت شغلی است که مثبت، خشنودکننده و برانگیزاننده است. فردی که نسبت به کارش اشتیاق دارد انرژی و دلبستگی بالایی به شغل خود دارد و وظایف شغلی خود را در نهایت توان انجام می‌دهد و به‌شدت به دنبال تحقق اهداف سازمانی است. هر سازمان نیازمند یک سبک رهبری خاص است و بی‌شک همه مدیران می‌دانند که موفقیت آنان به نیروی انسانی موجود در سازمان‌ها بستگی دارد و این اندیشه در آنان موجب شده است تا به دنبال سبک مناسب در اداره امور سازمان‌ها باشند. در ادبیات مدیریت، سبک‌های مختلفی از رهبری شناخته و تعریف شده است؛ به‌عنوان نمونه می‌توان از «رهبری تحول‌آفرین»، «رهبری خدمتگزار» و «رهبری تعاملی» نام برد. از سوی دیگر مطالعات نشان می‌دهد که بعد انسانی هر یک از افراد با فرآیندهای سلامت اجتماعی و افزایش رفاه کارکنان (اشتیاق شغلی در محل کار)، در سازمان‌ها ارتباط دارد (Forootani et al, 2023) و در نتیجه، اشتیاق شغلی کارکنان می‌تواند یک مؤلفه اصلی از ابعاد انسانی کارکنان باشد (Ahmadi et al, 2016). اشتیاق شغلی تحت عنوان تمایل شدید روان‌شناختی به سرمایه‌گذاری قابل توجه در انرژی و زمان در فعالیت‌های کاری که مورد علاقه فرد بوده و یا برایش مهم هستند، تعریف شده است (Ebrahimi, 2021). سازمان‌ها امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به‌طور کلی، کارکنان مشتاق به‌طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند. در طی سال‌های اخیر، مطالعه و تحقیق در زمینه روانشناسی مثبت یک رویکرد بدیع را برای

بسیاری از روانشناسان، اجتماعی پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روان‌شناختی و منابع انسانی مثبت به‌جای تأکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد (Seligman, 2003). توجه به اشتیاق شغلی از تحقیقات مربوط به فرسودگی شغلی در قرن بیستم شروع شد. پژوهش‌گران با بررسی قطب مثبت فرسودگی شغلی در روان‌شناسی مثبت به اشتیاق شغلی رسیدند. باکر^۱ در سال ۱۹۹۱ اولین کسی بود که مفهوم اشتیاق شغلی را در مقاله‌ای با عنوان «شرایط روان‌شناسی اشتیاق و عدم اشتیاق شخصی در کار»، وارد محیط‌های کاری کرد. او اشتیاق شغلی را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند (Bakker et al, 2012).

چالش‌های مسیر شغلی و راه‌های مقابله با آن‌ها به مجموعه‌ای از موانع درونی و بیرونی اطلاق می‌شود که افراد در طول زندگی حرفه‌ای/شغلی خود با آن‌ها مواجه می‌شوند. این چالش‌ها ممکن است در زمینه‌های مختلفی از جمله رشد مالی یا شغلی، روابط و تعاملات با همکاران و افراد، تغییر شغل، سکون و عدم پیشرفت شغلی و مالی و پیشرفت سازمانی بروز کنند. شناخت چالش‌های مسیر شغلی اهمیت زیادی دارد زیرا به افراد کمک می‌کند تا با آن‌ها مقابله کرده و راه‌های مناسبی برای پیشرفت و توسعه شخصی، حرفه‌ای و مالی خود پیدا کنند. درک بهتر این چالش‌ها می‌تواند از بروز استرس و ناامیدی جلوگیری کرده و رضایت شغلی را افزایش دهد.

پژوهش‌ها نشان داده است اشتیاق شغلی به دلیل شور، شادی، لذت که در کارکنان ایجاد می‌کند باعث می‌شود سهم زیادی از عملکرد شغلی تبیین گردد (Halbesleben & Wheeler, 2008) و (Schaufeli et al, 2002).

پیشینه تحقیق

عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند. عملکرد شغلی به حالتی اطلاق می‌شود که آیا افراد شغل خود را به‌خوبی انجام می‌دهند (Moradi Moghadam et al, 2018).

مدیران با شناسایی عوامل تأثیرگذار و مرتبط با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری در سازمان‌ها، می‌توانند به فهم بهتر ماهیت واقعی عملکرد و اشتیاق کاری کارکنان نائل شوند و به دنبال آن تلاش‌های معطوف به پیش‌بینی و اندازه‌گیری و درنهایت زمینه تغییر

¹ Bakker

این سازه‌های بااهمیت را فراهم سازند ([Arjmandrad & Shokrkon, 2020](#)).
فلاحی و زائرچی ([Falahi & Zayerchi, 2017](#))، عصاره و همکاران ([Assareh et al, 2021](#)) و ([Alessandri G et al, 2018](#)) همگی معتقدند که اشتیاق کاری باعث بهبود عملکرد شغلی می‌شود.

اشتیاق شغلی کارکنان را می‌توان به‌عنوان پیامدی در نظر گرفت که تحت تأثیر رفتارهای مثبت و منفی محیط کار قرار می‌گیرد. یکی از عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی کارکنان به نظر می‌رسد سبک رهبری مدیران باشد. همه رفتارهای رهبر می‌بایست قابلیت‌های اخلاقی را منعکس کند ([Soorani Yancheshmeh, 2018](#)).

یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته است و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف نموده است، رویکرد رهبری اخلاقی است که طی سال‌های آغازین هزاره سوم میلادی به‌واسطه پیامدهای سازمانی، گروهی و فردی که به همراه دارد، در حوزه ایجاد یک فضای کاری سالم، به‌شدت مورد توجه قرار گرفته است. در این نوع رهبری، ارزش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، درستی و راست‌کرداری، محور تمرکز و توجه است ([Oleiki & Oleiki, 2022](#)). نیروی انسانی کارآمد و خلاق، یکی از مهم‌ترین دارایی‌های یک سازمان است که عوامل بسیار متعددی بر روی توانمندی و بهبود عملکرد آنها تأثیر دارد. این مطالعه با هدف بررسی تأثیر برهمکنش اشتیاق شغلی با رهبری اخلاقی بر عملکرد کارکنان آموزش و پرورش کرمان انجام شده است.

روش کار

محیط پژوهش و جمعیت مورد مطالعه

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ ماهیت توصیفی و به لحاظ روش پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل از بین کارکنان و مدیران آموزش و پرورش کل استان کرمان که به تعداد ۳۰۱۶ نفر بودند و دارای مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر بودند شامل می‌شد که از بین آنها بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۴۱ نفر از کارکنان و مدیران آموزش و پرورش استان کرمان به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای نمونه‌های از دست‌رفته نمونه‌گیری مجدد تصادفی انجام می‌شد.

روش جمع‌آوری داده‌ها

برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. پرسشنامه رهبری اخلاقی، شامل دو بعد؛ (۱) شخصیت اخلاقی با مؤلفه‌های خصوصیات شخصیتی (سؤالات ۱ تا ۱۲)، رفتار اخلاقی (سؤالات ۱۳ تا ۲۴)، (۲) مدیریت اخلاقی با مؤلفه‌های الگوبرداری از رفتار اخلاقی (سؤالات ۲۵ تا ۲۸)، برقراری معیارهای اخلاقی (سؤالات ۲۹ تا ۳۸)، مسئولیت‌پذیری اخلاقی (سؤالات ۳۹ تا ۴۶)، پرسشنامه عملکرد شغلی شامل دو بعد؛ (۱) عملکرد وظیفه‌ای (فنی) (سؤالات ۱ تا ۱۲)، (۲) عملکرد زمینه‌ای (سؤالات ۱۳ تا ۲۸) است. سؤالات بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. بر اساس نظر کارشناسان روایی صوری و محتوایی سؤالات تأیید شد. سپس برای سنجش اعتبار این مؤلفه‌ها و میزان تطبیق آن‌ها با آموزش و پرورش بر اساس روش دلفی از ۳۰ نفر از صاحب‌نظران و متخصصان نظرسنجی شد که نتایج حاصل از برآزش مؤلفه‌های به‌دست آمده با نرم‌افزار AMOS نشان داده شد.

شناسایی ابعاد اشتیاق شغلی

برای پاسخ به این فرضیه از تحلیل عاملی اکتشافی^۱ به روش تجزیه به ابعاد اصلی^۲ و چرخش واریماکس^۳ استفاده شده است. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی، تعداد ۷ زیر بُعد (شاخص) مربوط به اشتیاق شغلی در ۳ عامل خلاصه شده‌اند.

شناسایی ابعاد رهبری اخلاقی

برای پاسخ به این فرضیه از تحلیل عاملی اکتشافی به روش تجزیه به ابعاد اصلی و چرخش واریماکس استفاده شده است. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی، تعداد ۵ زیر بُعد (شاخص) مربوط به رهبری اخلاقی در ۲ عامل خلاصه شده‌اند.

شناسایی ابعاد عملکرد شغلی

برای پاسخ به این فرضیه از تحلیل عاملی اکتشافی به روش تجزیه به ابعاد اصلی و چرخش واریماکس استفاده شده است. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی، تعداد ۲۸ زیر بُعد (شاخص) مربوط به عملکرد شغلی در ۲ عامل خلاصه شده‌اند.

^۱ Exploratory Factor Analysis (EFA)

^۲ Principle Components

^۳ Varimax

ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای رهبری اخلاقی (۰/۹۱۹)، عملکرد شغلی (۰/۹۰۴) محاسبه شد که بالاتر از ۰/۷ است و بیانگر هماهنگی درونی گویه‌ها و تأیید پایایی بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تی تک نمونه‌ای با کاربرد نرم‌افزار SPSS استفاده شد.

آنالیز آماری

جهت آزمون آماری داده‌ها از آزمون‌های توصیفی و تحلیلی استفاده شد. آزمون‌های آماری استفاده شده شامل آزمون t تک نمونه‌ای، رگرسیون چندمتغیره و تحلیل مسیر با نرم‌افزار SPSS-22 و AMOS بود.

یافته‌ها

از ۳۴۱ نمونه تحت بررسی ۶۴ درصد (۲۱۸ نفر) نمونه‌ها را مردان و بقیه آنها را زنان تشکیل می‌دادند که ۱۰ درصد آنها دارای مدرک دیپلم، ۲۰ درصد فوق دیپلم، ۵۵ درصد لیسانس، ۱۰ درصد فوق لیسانس و بقیه دارای مدرک دکترا بودند. بر اساس آماره آزمون تی تک نمونه‌ای، ($t_{341} = 3/277, P < 0/05$) وضعیت رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن در بین کارکنان مطلوب بود (جدول ۱).

جدول ۱. آماره‌های آزمون T یک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت رهبری اخلاقی کارکنان

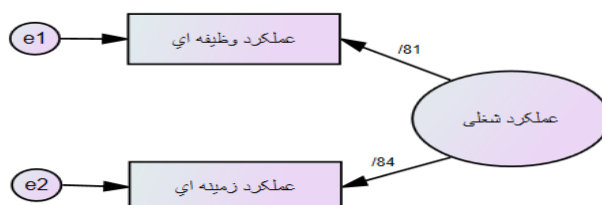
آموزش و پرورش

معنی داری	درجه آزادی	آماره T	اختلاف میانگین	مقدار آزمون	انحراف معیار	میانگین	تعداد	آماره‌ها
۰/۰۰۱	۳۴۰	۳/۲۷۷	۰/۱۱۱	۳	۰/۶۲۷	۳/۱۱۱	۳۴۱	وضعیت رهبری اخلاقی
۰/۰۳۲	۳۴۰	۲/۱۵۹	۰/۰۸۶	۳	۰/۷۴۲	۳/۰۸۶	۳۴۱	وضعیت شخصیت اخلاقی
۰/۰۰۱	۳۴۰	۳/۶۸۲	۰/۱۳۸	۳	۰/۶۹۳	۳/۱۳۸	۳۴۱	وضعیت مدیریت اخلاقی

جهت مشخص شدن مؤلفه‌های عملکرد شغلی کارکنان، نتایج حاصل از برآزش مؤلفه‌های به دست آمده با نرم‌افزار AMOS نشان داد که مؤلفه دارای بار عاملی مناسبی بوده و معنی داری آن‌ها کمتر ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد مؤلفه‌های عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش شامل عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای است (جدول ۲) و (شکل ۱).

جدول ۲. بارهای عاملی مؤلفه‌های عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش

معنی داری	بارهای عاملی	شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده شده)	عامل‌های نهفته (متغیرهای مکنون)
۰/۰۰۱	۰/۸۱	عملکرد وظیفه‌ای	عملکرد شغلی
۰/۰۰۱	۰/۸۴	عملکرد زمینه‌ای	



شکل ۱. بارهای عاملی مؤلفه‌های عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش

نتایج آنالیز نشان داد که عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش در حد مطلوبی نبود، یعنی بین میانگین به‌دست‌آمده و میانگین نظری (مقدار آزمون) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد پس می‌توان گفت که وضعیت عملکرد وظیفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش مطلوب نیست. در خصوص بعد زمینه‌ای بر اساس آماره آزمون تی تک نمونه‌ای، میانگین به‌دست‌آمده و میانگین نظری (مقدار آزمون) تفاوت معنی‌داری وجود دارد و چون مقدار آماره t و اختلاف میانگین‌ها مثبت است یعنی میانگین به‌دست‌آمده بزرگ‌تر از میانگین نظری (مقدار آزمون) است پس می‌توان گفت که وضعیت عملکرد زمینه‌ای کارکنان آموزش و پرورش مطلوب بود (جدول ۳).

جدول ۳. آماره‌های آزمون T یک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت عملکرد شغلی کارکنان

آموزش و پرورش

آماره‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار آزمون	اختلاف میانگین	آماره T	درجه آزادی	معنی داری
وضعیت عملکرد شغلی	۳۴۱	۳/۰۴۹	۰/۷۲۵	۳	۰/۰۴۹	۱/۲۴۹	۳۴۰	۰/۲۱۲
وضعیت عملکرد وظیفه‌ای	۳۴۱	۲/۹۷۲	۰/۸۰۸	۳	-۰/۰۲۷	-۰/۶۳۱	۳۴۰	۰/۵۲۹
وضعیت عملکرد زمینه‌ای	۳۴۱	۳/۱۰۶	۰/۷۸۱	۳	۰/۱۰۶	۲/۵۲۵	۳۴۰	۰/۰۱۲

جدول ۴. مقایسه میزان اثرگذاری عوامل مؤثر بر عملکرد در سطوح مختلف بر اساس رویکرد لاجیت چند سطحی

متغیر	سطح بالایی عملکرد		سطح متوسط عملکرد		سطح پایینی عملکرد	
	عملکرد					
	ضریب	$\exp(B_j)$	ضریب	$\exp(B_j)$	ضریب	$\exp(B_j)$

۸ / فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، سال یازدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۴

رفتاری (فیزیکی)	۰.۱۹۶***	۰.۹۸۰	۰.۱۵۷*	۰.۷۸۴	۰.۱۳۹***	۰.۶۹۶
شناختی (ادراکی)	۰.۰۹۴*	۰.۴۷۰	۰.۰۷۵	۰.۳۷۶	۰.۰۶**	۰.۳۳۴
هیجانی (عاطفی)	۰.۲۰۳***	۰.۹۱۴	۰.۱۶۲***	۰.۷۳۱	۰.۱۴۴***	۰.۶۴۹
شخصیت اخلاقی	۰.۳۱۴***	۱.۵۷۰	-۰.۲۵۱**	۱.۲۵۶	۰.۲۲۳***	۱.۱۱۵
مدیریت اخلاقی	۰.۱۰۲***	۰.۶۱۲	-۰.۰۸۲**	۰.۴۹۰	۰.۰۷۲**	۰.۴۳۵
شخصیت اخلاقی* رفتاری (فیزیکی)	۰.۱۶۴	۰.۸۲۰	-۰.۱۳۱*	۰.۶۵۶	۰.۱۱۶**	۰.۵۸۲
شخصیت اخلاقی* شناختی (ادراکی)	۰.۱۰۳	۰.۵۱۵	-۰.۰۸۲**	۰.۴۱۲	۰.۰۷۳	۰.۳۶۶
شخصیت اخلاقی* هیجانی (عاطفی)	۰.۲۸۴***	۱.۴۲۰	۰.۲۲۷***	۱.۱۳۶	۰.۲۰۲***	۱.۰۰۸
مدیریت اخلاقی* رفتاری (فیزیکی)	۰.۱۹۱*	۰.۹۵۵	۰.۱۵۳**	۰.۷۶۴	۰.۱۳۶***	۰.۶۷۸
مدیریت اخلاقی* شناختی (ادراکی)	۰.۲۶۱***	۱.۳۰۵	-۰.۲۰۹	۱.۰۴۴	-۰.۱۸۵**	۰.۹۲۷
مدیریت اخلاقی* هیجانی (عاطفی)	۰.۲۰۶**	۱.۰۳۰	-۰.۱۶۵***	۰.۸۲۴	-۰.۱۴۶**	۰.۷۳۱
عملکرد وظیفه‌ای (فنی)						
رفتاری (فیزیکی)	۰.۲۱۴*	۱.۰۹۱	۰.۱۷۱**	۰.۸۷۳	۰.۱۵۲***	۰.۷۷۵
شناختی (ادراکی)	۰.۱۹۸***	۱.۰۱۰	۰.۱۵۸***	۰.۸۰۸	۰.۱۴۱*	۰.۷۱۷
هیجانی (عاطفی)	۰.۲۴۹*	۱.۲۷۰	۰.۱۹۹**	۱.۰۱۶	۰.۱۷۷***	۰.۹۰۲
شخصیت اخلاقی	۰.۱۷۳***	۰.۸۴۸	۰.۱۳۸***	۰.۶۷۸	۰.۱۳۳***	۰.۶۰۲
مدیریت اخلاقی	۰.۱۲۹***	۰.۶۳۲	۰.۱۰۳***	۰.۵۰۶	۰.۰۹۲***	۰.۴۴۹
شخصیت اخلاقی* رفتاری (فیزیکی)	۰.۱۸۹***	۰.۹۲۶	-۰.۱۵۱*	۰.۷۴۱	۰.۱۳۴**	۰.۶۵۸
شخصیت اخلاقی* شناختی (ادراکی)	۰.۱۵۵**	۰.۷۷۵	۰.۱۲۴***	۰.۶۲۰	۰.۱۱۰***	۰.۵۵۰
شخصیت اخلاقی* هیجانی (عاطفی)	۰.۰۵۲	۰.۲۶۰	۰.۰۴۲	۰.۲۰۸	۰.۰۳۷*	۰.۱۸۵
مدیریت اخلاقی* رفتاری (فیزیکی)	۰.۲۴۳***	۱.۲۱۵	۰.۱۹۴**	۰.۹۷۲	۰.۱۷۳**	۰.۸۶۳
مدیریت اخلاقی* شناختی (ادراکی)	۰.۴۳۵***	۲.۱۷۵	۰.۳۴۸	۱.۷۴۰	-۰.۳۰۹	۱.۵۴۴
مدیریت اخلاقی* هیجانی (عاطفی)	۰.۲۰۵***	۱.۰۲۵	۰.۱۶۴***	۰.۸۲۰	۰.۱۴۶***	۰.۷۲۸
عملکرد زمینه‌ای						
رفتاری (فیزیکی)	۰.۱۲۴***	۰.۶۲۰	۰.۰۹۹	۰.۴۹۶	۰.۰۸۸	۰.۴۴۰
شناختی (ادراکی)	۰.۰۸۵	۰.۴۲۵	۰.۰۶۸**	۰.۳۴۰	۰.۰۶۰***	۰.۳۰۲
هیجانی (عاطفی)	۰.۱۵۷***	۰.۷۸۵	۰.۱۲۶***	۰.۶۲۸	۰.۱۱۱***	۰.۵۵۷
شخصیت اخلاقی	۰.۳۲۴***	۱.۶۲۱	۰.۲۵۹***	۱.۲۹۶	۰.۲۳۰***	۱.۱۵۰

مدیریت اخلاقی	۰.۱۵۰***	۰.۷۵۰	۰.۱۲۰***	۰.۶۰۰	۰.۱۰۷**	۰.۵۳۳
شخصیت اخلاقی* رفتاری (فیزیکی)	۰.۱۷۴***	۰.۸۷۰	۰.۱۳۹***	۰.۶۹۶	۰.۱۲۴***	۰.۶۱۸
شخصیت اخلاقی* شناختی (ادراکی)	۰.۲۲۹**	۱.۱۴۵	۰.۱۸۳	۰.۹۱۶	۰.۱۶۳	۰.۸۱۳
شخصیت اخلاقی* هیجانی (عاطفی)	۰.۲۷۴***	۱.۳۷۰	۰.۲۱۹***	۱.۰۹۶	۰.۱۹۵**	۰.۹۷۳
مدیریت اخلاقی* رفتاری (فیزیکی)	۰.۲۳۵***	۱.۱۷۵	۰.۱۸۸***	۰.۹۴۰	۰.۱۶۷***	۰.۸۳۴
مدیریت اخلاقی* شناختی (ادراکی)	۰.۰۸۵***	۰.۴۲۵	۰.۰۶۸**	۰.۳۴۰	۰.۰۶۰**	۰.۳۰۲
مدیریت اخلاقی* هیجانی (عاطفی)	۰.۱۰۲	۰.۵۱۰	۰.۰۸۲*	۰.۴۰۸	۰.۰۷۲***	۰.۳۶۲
گشودگی در برابر تجربه	۰.۱۶۴	۰.۸۲۰	۰.۱۳۱	۰.۶۵۶	۰.۱۱۶	۰.۵۸۲
Logarithm likelihood	۶۱۲/۸ (p-value=۰.۰۰۰)		P-۰.۰۰۰) ۴۵۱/۹ (value=		۳۴۱/۲ (p-value=۰.۰۰۰)	
آزمون دو یانس	۱۱۳/۹ (p-value=۰.۷۵۱)		p-۰.۶۲۳) ۹۸/۶۴ (value=		۹۰/۸۷ (p-value=۰.۵۱۳)	
ضریب تعیین مک فادن	۰.۶۵۱		۰.۵۱۲		۰.۴۹۳	

بر اساس نتایج رفتار غیرخطی مابین متغیرهای تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. بر اساس روابط برهمکنش ضربی نقش میانجی گری متغیر رهبری نیز مورد تأیید قرار گرفت.

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش دو فرضیه برای بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی کارکنان مطرح شد. در فرضیه اول رهبری اخلاقی بر توانمندسازی تأثیر مستقیمی را نشان داد. بر طبق نتایج، رهبری اخلاقی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر مستقیم و معنی داری را نشان داد که این نتیجه با یافته‌های پژوهش ([Zakerfard et al, 2011](#)) مبنی بر بررسی رابطه رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان، ([Derakhshanmehr, 2018](#)) در بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان و نصر اصفهانی همسو بود ([Nasr Esfahani et al, 2013](#)). در تبیین این یافته می‌توان گفت رهبری یکی از مهم‌ترین وظایف مدیریتی است و با توجه به اهمیت فرایند کار، توجه به توانایی‌ها و دانش کارکنان آموزش و پرورش توجه به نیازهای فکری استقلال و آزادی عمل افراد می‌تواند

بسیار مؤثر بوده و مدیر با اعمال رهبری اخلاقی و با اعطای قدرت تصمیم‌گیری به کارکنان آموزش و پرورش، موجبات اثربخشی سازمان و توانمندسازی آنها را فراهم می‌آورد.

نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش مطلوب نیست. ابعاد این متغیر که شامل عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای است مورد آزمون قرار گرفته‌اند. نتایج نشان داد که وضعیت عملکرد وظیفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش مطلوب نیست ولی وضعیت عملکرد زمینه‌ای کارکنان آموزش و پرورش مطلوب است. عملکرد شغلی به‌عنوان یک عامل رفتاری متأثر از سایر مؤلفه‌های سازمانی همچون شخصیت پویا و دگرگون‌سازی (Baharloo et al, 2013)، کیفیت زندگی (Arjomandrad & Shekarkon, 2022). انگیزش درونی و خود کارآمدی (Savari et al, 2016) است. هر چند که عملکرد زمینه‌ای کارکنان آموزش و پرورش در حد مطلوبی بوده و افراد توانسته‌اند نقش‌های پیرامون شغل به‌طور قابل قبولی ارزیابی کنند و از روابط با سایر افراد به‌خوبی بهره ببرند ولی عملکرد وظیفه‌ای نقش‌های درونی شغلی که به بررسی نقش‌های سازمانی فرد سروکار دارد در وضعیت مناسبی به سر نمی‌برد. عملکرد کلی نامناسب کارکنان آموزش و پرورش در مؤلفه وظیفه‌ای که هسته فنی سازمان یا شغل است و می‌تواند ناشی از عدم مهارت، دانش و یا توانایی‌های افراد در سطح مطلوب یا همان‌طور که کنگ و کنگ بیان کردند، ناشی عدم نظارت بر حضور و غیاب افراد است (Kwong & Cheung, 2003).

براون و همکاران با استناد به نظریه یادگیری اجتماعی، رهبری اخلاقی را به‌صورت «نمود رفتار مناسب به لحاظ هنجاری در اعمال شخصی و روابط میان فردی و ترغیب چنین رفتارهایی در پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری» تعریف نمودند. رهبران اخلاقی به‌عنوان رهبرانی صادق و راستگو تلقی می‌شوند که به‌صورت منصفانه و اصولی تصمیم می‌گیرند. علاوه بر این، این رهبران توجه و نگرانی واقعی خود را برای پیروانشان نشان می‌دهند و هم در زندگی حرفه‌ای و زندگی شخصی خود به‌صورت اخلاقی رفتار می‌کنند (Kwong & Cheung, 2003).

خسروی‌زاده و همکاران در پژوهشی با عنوان «ارتباط عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با عملکرد سازمانی مربیان (مورد مطالعه: هیئت‌های ورزشی شهر اراک)» نشان دادند بین اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی مربیان هیئت‌های ورزشی شهرستان اراک

رابطه معنا دار وجود دارد (Khosravi Zadeh et al, 2018). سجادی و امیدی، در تحقیق با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی نتایج تحقیق نشان داد که کارشناسان ستادی از عملکرد شغلی و انگیزش شغلی بهتری برخوردارند. نتایج حاصل از ضریب همبستگی گویای رابطه معنی داری بین عملکرد شغلی کارشناسان ستادی و رضایت شغلی، انگیزش شغلی، سابقه خدمت و عوامل آموزشی است. متغیر مطابقت دوره‌های گذرانده شده، مهم‌ترین عامل پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی است (Sajjadi & Omidy, 2024).

رهبری اخلاقی بر توانمندسازی کارکنان از طریق اشتیاق شغلی اثری غیرمستقیم دارد. همان‌گونه که نتایج مطالعه نشان داد، رهبری اخلاقی بر توانمندسازی کارکنان از طریق اشتیاق شغلی دارای تأثیری غیرمستقیم و معنی دار بود و این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های فروتنی و همکاران مبنی بر تأثیر اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی بر توانمندسازی کارکنان (Forootani et al, 2024)، سورانی یانچشمه در بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی در ارزیابی نقش واسط اشتیاق شغلی همسو بود (Soorani Yancheshmeh, 2018). بر اساس نتایج مدل لاجیت چند سطحی نیز رفتار غیرخطی مابین متغیرهای تحقیق مورد تأیید قرار گرفت در نتیجه رابطه غیرخطی میان اشتیاق شغلی، رهبری و عملکرد در حالت کلی و جزئی وجود دارد. بر اساس روابط ضربداری نقش میانجی‌گری متغیر رهبری نیز مورد تأیید قرار گرفت.

با توجه به اهمیت رهبری اخلاقی، به نظر می‌رسد ضمن توجه به خصوصیات شخصیتی و رفتار کارکنان در برابر سایرین و مدیریت برخورد و نحوه برقراری ارتباط مؤثر با سایرین در محیط کار با حفظ مسئولیت اخلاقی به‌عنوان انگیزه‌ای برای بهبود عملکرد که موجب توسعه مهارت‌های بهبود عملکرد در سازمان می‌گردد، لازم است اقدامات مؤثری در راستای ارتقاء وضعیت موجود عملکرد شغلی و وظیفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش کرمان صورت گیرد. نتایج این پژوهش می‌تواند به‌عنوان بک تجربه مورد استفاده مدیران و برنامه ریزان آموزش و پرورش کشور قرار گیرد.

پیشنهادات

سایر عوامل مدیریتی و سازمانی تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی مدیران و کارکنان آموزش و پرورش مورد بررسی قرار بگیرد و پیشنهاد می‌شود این تحقیق در دیگر استان‌ها

انجام شود و نتایج آن‌ها با هم مقایسه شود تا اطمینان از یافته‌های تقویت شود و راهکارهای تقویت اشتیاق شغلی و رهبری اخلاقی مدیران و کارکنان آموزش و پرورش مورد مطالعه قرار گیرد. با توجه به نتایج لاجیت چند سطحی پیشنهادهای زیر قابل ارائه است:

با توجه به تفاوت شدت اثرگذاری مابین متغیرهای تحقیق در سطوح مختلف عملکرد پیشنهاد می‌گردد بر اساس عملکرد هر بخش اقدام به اجرای سیاست‌های تشویقی و انگیزشی بنماییم.

با توجه به شدت اثرگذاری متفاوت متغیرها بر عملکرد، پیشنهاد می‌گردد؛ با راه‌اندازی سامانه‌ی پایش و رتبه‌بندی؛ اقدام به رتبه‌بندی سطح عملکرد نمایند. ابزارهای هوش مصنوعی نیز که در عصر حاضر توسعه بالایی یافته‌اند در تجزیه و تحلیل این داده‌ها می‌توانند، نقش مثر ثمری ایفاء نمایند.

محدودیت‌ها

بر اساس ادبیات پژوهش برخی متغیرهای مداخله‌گر مثل عدالت سازمانی، دلبستگی شغلی هم می‌توانند بر ارتباط رهبری اخلاقی و عملکرد مشتاقانه اثر بگذارند که در این پژوهش به دلیل محدودیت‌های زمانی و مالی امکان بررسی آنها وجود نداشت. انواع سبک‌های دیگر رهبری مثل رهبری تحولی، رهبری معنوی هم بر عملکرد مشتاقانه اثرگذارند که در این پژوهش امکان بررسی آنها وجود نداشت.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می‌نمایند که تضاد منافی در این تحقیق وجود ندارد.

References:

- Ahadpour M, Behrangi MR. (2020). Modeling the impact of ethical leadership on teacher empowerment with work engagement mediation. *Applied Educational Leadership*, 1(3): 33-50.
- Ahmadi M, Amini A, Nikmaram S. (2016). The Effects of Ethical Leadership on Employees' Voices. *Journal of Research in Human Resources Management*, 7(4): 167-190.
- Alessandri G, Consiglio C, Luthans F, Borgogni L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1): 33-47.

- Arjmandrad I, Shokrkon H. (2020). The Relationship of Social Capital and Quality of Work Life with Job Performance and Work Engagement. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2): 225-240.
- Arjomandrad A, Shekarkon H. (2022). The relationship between social capital and quality of work life with job performance and work enthusiasm. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2): 225-240.
- Assareh, AR, Oza'ee N, Azimpour E. (2021). The Relationship between Work Engagement, Academic Optimism, and Teachers' Job Performance. *Quarterly Journal of Family and Research*, 18(1):27-46
- Baharloo M, Mahmoodi Kia M, Ahmadi Chegni S. (2013). Investigating the Relationship between Dynamic Personality and Job Performance with Mediation of Job Transformation and Job Enthusiasm in Airline Employees in Tehran. *New Findings in Psychology (Social Psychology)*, 8(2): 53-68.
- Bakker AB, Tims M, Derks D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations*, 65(10): 1359-1378.
- Brown ME, Treviño LK, Harrison DA. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2): 117-134.
- Derakhshanmehr A. (2018). Analysis of relationship between Ethical Leadership and Certified Public Accountants performance with the role of moderating professional ethics. *Public Organizations Management*, 6(2): 149-158.
- Ebrahimi E. (2021). The Relationship between Living a Calling and Job Crafting: The Moderating Role of Job Passion. *Transformation Management Journal*, 12(2): 1-20.
- Falahi M, Zayerchi N. (2017). 'The relationship between self-efficacy, work engagement and inner motivation with teacher's job performance', *Research on Educational Leadership and Management*, 3(11): 101-120.
- Forootani F, Manzari Tavakoli A, Salajegheh S, Mohammad Bagheri M. (2024). Ethical leadership status and performance health of Education workers. *Social Determinants of Health*, 10(1): 1-8.
- Forootani F, Tavakoli AM, Rad NF, Salajegheh S, Bagheri MM. (2023). Performance prediction based on employees' job engagement mediated by ethical leadership. *Social Determinants of Health*, 9(1): 1-10.

- Halbesleben JR, Wheeler AR. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3): 242-256.
- Khosravi Zadeh A, Kamankash A, Moghaddasi HVandian Z. (2018). The relationship between organizational justice and job motivation with the organizational performance of coaches (Case study: Arak Sports Boards), 6(21): 55-63.
- Kwong JY, Cheung FM. (2003). Prediction of performance facets using specific personality traits in the Chinese context. *Journal of vocational behavior*, 63(1): 99-110.
- Moradi Moghadam M, Jafari S, Navigable SM. (2018). The structural Relationship of Authentic Leadership on work engagement and positive organizational behavior of teachers. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 13(2): 61-79.
- Nasr Esfahani A, Ghazanfari A, Ameri S. (2013). The Relation between Ethical Leadership and Empowerment of the Employees. *Journal of Research in Human Resources Management*, 5(1): 107-128.
- Oleiki S, Oleiki S. (2022). 'Investigating the Effect of Managers' Ethical Leadership on Teachers' Job Enthusiasm', *Teacher Professional Development*, 7(2): 71-79.
- Sajjadi K, Omidy D. (2024). Investigating the effective factors on job performance of the staff experts of the Physical Education Organization. Master Thesis, Islamic Azad University.
- Savari K, Falahi M, Zairchi N. (2016). The relationship between self-efficacy, job motivation and intrinsic motivation with teachers' job performance, *Leadership Research and Educational Management*, 11(3): 101-120.
- Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1): 71-92.
- Soorani Yancheshmeh R. (2018). The effect of moral leadership on job enthusiasm with the mediating role of innovative organizational climate among faculty members of Tehran Azad Universities (case study: Tehran). *Journal of Research in Educational Systems*, 12(1): 1009-1027.
- Zakerfard M, Nouri A, Samavatyan H, Soltani I. (2011). The effect of conceptual skills training of shift supervisors on the degree of job satisfaction and performance of their subordinates. *Contemporary Psychology*, 6(1): 13-22.

COPYRIGHTS

© 2023 by the authors. Licensee Advances in Modern Management Engineering Journal. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

