

نقش رهبری تحولی مدیران مدارس در کامیابی شغلی معلمان با میانجی گری نقش فضای اخلاقی مدارس

رضا حیدری فرد^۱، احترام صیدی چقاماهی^۲

^۱ استادیار و عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی، مؤسسه آموزش عالی باختر ایلام (نویسنده مسئول)

^۲ دانش آموخته کارشناسی ارشد علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی، مؤسسه آموزش عالی باختر ایلام

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری تحولی مدیران مدارس در کامیابی شغلی معلمان با میانجی گری نقش فضای اخلاقی مدارس ابتدایی دولتی شهرستان ایوان غرب بود. روش پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی است و با استفاده از پرسشنامه استاندارد رهبری تحول آفرین (باس و اولیو (۲۰۰۰)، کامیابی شغلی (رادسیپ (۱۹۸۴)) و فضای اخلاقی (ویکتور و کون (۱۹۸۸)) اجرا شده است که روایی صوری و محتوایی آنها را متخصصان تأیید کردند و اعتبار آنها با روش آلفای کرونباخ رهبری تحول آفرین ۰/۸۷، کامیابی شغلی ۰/۸۹ و فضای اخلاقی ۰/۸۶ تأیید شده است. جامعه آماری این پژوهش، معلمان ابتدایی مدارس دولتی شهرستان ایوان غرب بودند که تعداد آنها ۲۹۰ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه طبق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۱۸۲ نفر انتخاب شده است. برای آزمون فرضیه های پژوهش از آزمون های کلموگروف-اسمیرنف، ضریب همبستگی پیرسون در سطح معناداری ۰/۰۵ و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نهایتاً داده ها به کمک نرم افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحلیل فرضیه ها و سؤال ها نیز نشان داد در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین رهبری تحول آفرین و کامیابی شغلی معلمان با میزان فضای اخلاقی معلمان ابتدایی شهرستان ایوان غرب یک رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. همچنین، بین ابعاد رهبری تحول آفرین شامل؛ ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ملاحظه فردی با میزان کامیابی شغلی مدارس ابتدایی شهرستان ایوان غرب یک رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. به همین ترتیب، بین ابعاد فضای اخلاقی شامل؛ مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ابزاری، کارایی مدار و مستقل با کامیابی شغلی مدارس ابتدایی شهرستان ایوان غرب یک رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. نتایج ضریب تعیین و رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که سهم مؤلفه های رهبری تحول آفرین و کامیابی شغلی بر فضای اخلاقی مدارس ابتدایی شهرستان ایوان غرب به میزان ۱۹/۸۴ درصد، میزان سهم همزمان کلیه ابعاد رهبری تحول آفرین بر میزان کامیابی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان ایوان غرب ۱۹/۸۴ درصد و میزان سهم همزمان کلیه ابعاد فضای اخلاقی بر میزان کامیابی شغلی مدارس ابتدایی شهرستان ایوان غرب ۶/۷۳ درصد است.

واژه های کلیدی: رهبری تحول آفرین، کامیابی شغلی، فضای اخلاقی، مدارس ابتدایی

۱. مقدمه و بیان مسأله

کامیابی شغلی معلمان یکی از نمونه های رشد آنها در محیط مدرسه است. در حین کامیابی شغلی، معلمان احساس قدرت کرده و سطح بالایی از عملکرد روانی (خودشکوفایی) را تجربه می کنند (نیسون و همکاران، ۲۰۱۲). کامیابی شغلی وضعیتی روانی است که در آن افراد احساس شور و نشاط و یادگیری را با هم در شغل خود تجربه می کنند. بعد یادگیری به دانش و مهارت کسب شده ی فرد و بعد شور و نشاط به احساس مثبت و پرانرژی بودن فرد در محیط شغلی اشاره دارد (پاتوسون و مکاران، ۲۰۱۴). هم عقل سلیم و هم پژوهش های صورت گرفته در حوزه ی کامیابی شغلی، حاکی از آن است که کامیابی شغلی مزایایی همچون سبک زندگی سالمتر و قضاوت بهتر درباره ی شرایط، بهزیستی، سلامت فیزیکی و روحی برای کارکنان (پفر، ۲۰۱۰) و عملکرد شغلی بهتر، رفتارهای نوآورانه ی شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی را برای سازمان هایشان به همراه دارد (تانوا و ارنولد، ۲۰۱۵). کامیابی مقیاسی مهم است برای سنجش اینکه معلمان چگونه کار می کنند؟ آیا آنها در مسیر شغلی خود رشد و پیشرفت دارند؟ یا آنکه آنها می توانند به سازگاری و رشد خود در محل کار کمک کنند؟ از جمله عوامل مؤثر بر کامیابی شغلی معلمان سبک رهبری مدیران می باشد. در عصر حاضر فرآیند جهانی شدن سبب ایجاد پیشرفت هایی شده که روند تغییر و تحول را سرعت بخشیده است. این تغییرات در سازمان ها نیز رسوخ کرده و آن ها برای بقا و کسب موفقیت ناچارند خود را با شرایط سازگار کنند. تغییرات سازمانی نقش رهبری را بیش از پیش برجسته ساخته است. رهبری فرآیند اساسی در هر سازمان است که پیروزی و یا شکست سازمان را به رهبر آن نسبت می دهند. توانایی رهبری بر منطبق کردن و سازگار نمودن سازمان با شرایط جدید در محیط، به ترتیبی است که این شرایط و عوامل به نفع سازمان عمل کند. برای تحقق این مهم باید رهبر بر پیروانش تأثیرگذار باشد. بنا به گفته ی میچل (۱۹۹۸)، در واقع رهبر است که با نفوذ بر اعضای سازمان، القای بینش مثبت و توانمندسازی آن ها، انگیزه ی ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورده، بقا و موفقیت سازمان را سبب می شود. رهبران تحول گرا به سبب خصوصیات مانند فرهنگندی و احترام و وفاداری نسبت به زیردستان، سبب افزایش عملکرد آن ها شده و بدین طریق بقای خود و سازمانشان را در عصر حاضر تضمین می کنند. مدارس نیز برای بقا و ایفای نقش پویای خود باید دگرگونی ها را پذیرفته و خود را با شرایط اجتماعی سازگار نمایند. مدیر مدرسه به عنوان رهبر در مدرسه نقش مهمی را بر عهده دارد، چون اوست که کارکنان را جهت پذیرفتن تغییرات و دستیابی به اهداف هدایت می کند و با ایجاد نگرش مناسب به تغییر و فراهم نمودن محیطی مطلوب سطح آمادگی برای پذیرش تغییر را در آن ها به وجود آورده و ضرورت ایجاد آن را به کارکنان تفهیم می کند (کتر، ۲۰۱۵). امروزه به همان اندازه که مدارس، توسعه یافته شده و مسئولیت های جدیدتری را پذیرفته اند، اداره آنها نیز پیچیده تر شده است (قدم پور و زندکریمی، ۱۳۹۸). موفقیت و عدم موفقیت در ایجاد تحول در نظام های آموزشی، منوط به توانمندی ها و قابلیت های حرفه ای معلمان است که مجریان اصلی برنامه های آموزشی در محیط واقعی هستند (امراالله و حکیم زاده، ۱۳۹۳). موفقیت سازمان ها را می توان در آیین کامیابی شغلی کارکنانشان مشاهده کرد (ابزاری و همکاران، ۱۳۸۸). کامیابی شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری

^۱Niessen^۲Paterson^۳Pfeffer^۴Taneva & Arnold^۵Michel^۶Katter

مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می دهند، تعریف می شود. پیترسون (۱۹۹۲)، در نظریه معروف خود کامیابی شغلی را به مجموعه ای از فعالیت های منسجم و هدفمند اطلاق می کند که فرد از شغل خود انتظار دارد و کامیابی شغلی را شامل چهار عامل بهبود کار، همکاری در کار، احساس مسئولیت در کار و رعایت نظم و انضباط در کار می داند (اشرفی، ۱۳۹۳). به دلیل اهمیت کامیابی شغلی کارکنان، پژوهشگران تلاش های نظری فراوانی انجام داده اند. در این میان، پژوهش های متعددی بر تاثیر سبک های مختلف رهبری و به ویژه رهبری تحول آفرین روی کامیابی شغلی کارکنان صحنه گذاشته اند (رایت و پاندی، ۲۰۱۰؛ بیل، ۲۰۱۳؛ صیادی، ۱۳۹۵). مفهوم متعارف رهبری تحول آفرین شامل چهار بعد رفتاری است: نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، تحریک فکری و ملاحظه فردی (باس، ۱۹۸۵؛ بورنز، ۱۹۷۸). صاحب نظران معتقدند که رهبران تحول آفرین با توسعه قابلیت های پیروان خود تاثیر مثبتی بر کامیابی شغلی آنان می گذارند (چن و همکاران، ۲۰۱۶). از سوی دیگر تاثیر متغیر جدیدی به عنوان فضای اخلاقی روی کامیابی شغلی کارکنان به ویژه در سازمان های دولتی موضوعی است که در دو دهه اخیر توجه دانشمندان مدیریت را به خود جلب کرده است (آحمد و فیلا دلفو، ۲۰۱۶). از همین رو محققان به بررسی نقش فضای اخلاقی به عنوان یکی از متغیرهای اقتصادی که ممکن است اثرات عملکردی رهبری تحول آفرین را تعدیل نماید، همت گماشته اند (گران، ۲۰۱۲). مفهوم فضای اخلاقی پیوند بسیار نزدیکی با سازه 'رهبری تحول آفرین دارد، از این جهت که رهبری تحول آفرین مستلزم انگیزش پیروان به سمت «گذشت از منافع شخصی خود به خاطر تیم، سازمان یا جامعه سیاسی بزرگ تر» است (شامیر هوز و آرتور، ۱۹۹۳). برخی از استدلال های نظری چنین مطرح می کنند که رهبری تحول آفرین می تواند تاثیر بیشتری بر کامیابی شغلی کارکنانی که فضای اخلاقی بالاتری دارند، بگذارد (بیلو، ۲۰۱۳).

۴

واضح است که پژوهشی که به طور مستقیم به بررسی نقش رهبری تحولی مدیران مدارس در کامیابی شغلی معلمان بامیانجیگری نقش فضای اخلاقی مدارس پرداخته باشد، در دسترس نیست و با توجه به اهمیت و ضرورت همگامی مدارس با تغییرات، رشد و توسعه جامعه و فرهنگ ملی و از سوی دیگر نقش مدیران به عنوان عاملان تغییر در مدرسه و همچنین حساسیت شغل معلمان که مسئولیت همگامی با اهداف و خط مشی های آموزش و پرورش را بر عهده دارند. نهایتاً، با توجه به اهداف چشم انداز بیست ساله کشور و افق ۱۴۰۴ و همچنین سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، چه بسا بی توجهی به نقش معلم و کامیابی او در تحقق این اهداف می تواند چالشی مهم بر سر راه تحول نظام آموزشی به شمار آید. در این راستا اگر مدیرانی خلاق و تحول آفرین به کارگیری شوند و یا مدیران فعلی نیز آشنایی بیشتری با این سبک رهبری پیدا کنند می توانند در کارکنان نفوذ کرده، به آنان الهام بخشند و از خلاقیت آنان در حل مشکلات استفاده کنند. در این بین اما، نباید از نقش مهم فضای اخلاقی مدارس در ارائه عملکرد مناسب، غافل بود. بی تردید فضای اخلاقی مدارس بالاتر، نقشی اساسی در پیاده سازی هر گونه تغییر مثبت در آموزش و پرورش دارند. از این رو، مسأله اصلی پژوهش، تبیین نقش رهبری تحولی مدیران

Paterson

Bass

Burns

Chen et al

Ahmed & Filadelfo

Grant

Shamir, House & Arthur

Belle

مدارس در کامیابی شغلی معلمان با میانجی گری نقش فضای اخلاقی مدارس است. لذا در این پژوهش مساله اصلی این است که میزان تاثیر رهبری تحولی مدیران مدارس در کامیابی شغلی معلمان با میانجی گری نقش فضای اخلاقی مدارس تا چه اندازه است؟ و همچنین میزان تاثیر رهبری تحولی مدیران بر کامیابی شغلی معلمان تا چه اندازه است؟ و میزان تاثیر فضای اخلاقی مدارس بر کامیابی شغلی معلمان تا چه اندازه می باشد؟

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری تحول آفرین

رهبری یکی از اساسی ترین و در عین حال پیچیده ترین موضوعات در عرصه ی مطالعات سازمان و مدیریت تلقی می شود. باس (۱۹۷۸)، در خصوص ماهیت پیچیده ی رهبری می گوید: «رهبری یکی از پدیده هایی است که بیشترین مطالعات و اندیشه ها در مورد آن گرفته است، اما هنوز هم در قلمرو پدیده های ناشناخته قرار دارد. کراوفورد (۲۰۰۵) اظهار می دارد که رهبری تحولی فرآیندی است که در آن «رهبران و پیروان برجسته، روحیه و انگیزش یکدیگر را به منزلت عالی تر ارتقا می دهند» (توکل شاه طالبی، ۱۳۹۸). رهبر تحول گرا در ترغیب ذهنی، کارکنان را بر می انگیزد. این گونه رهبران، پیروان را ترغیب می کنند که مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند و در حل مسائل، خلاقانه برخورد کنند. در ملاحظات فردی نیز رهبر نیازهای احساسی زیردستان را برآورده می کند، یعنی نیازهای افراد را تشخیص می دهد و به آنها کمک می کند تا مهارت هایی که برای رسیدن به هدف مشخص لازم دارند را پرورش دهند. این رهبران ممکن است زمان قابل ملاحظه ای را صرف پرورش دادن و تعلیم کنند. در قوت قلب دادن رهبران برای دستیابی به موفقیت های سازمانی با شناسایی عملکردهای موفق کارکنان به آنها پاداش داده و باعث افزایش انگیزه کاری شان می شوند (زبردست و همکاران، ۱۳۹۶).

چهار عامل رهبری تحولی

نفوذ آرمانی: نفوذ آرمانی شامل بینش ها و چشم اندازه ای الهام بخش، خطرات وسختی های مشترک و کسب اعتماد و اطمینان زیردستان است. رهبری که نفوذ آرمانی را اعمال می کند به روش ها و گونه ای رفتار می کند که استانداردهای بالایی از رفتارهای اخلاقی را نشان می دهد. **ترغیب ذهنی:** برانگیختن پیروان بوسیله رهبری به منظور کشف راه حلهای جدید و تفکر مجدد در مورد حل مشکلات سازمانی توسط پیروان است. رهبرانی که از نظر عقلانی کارکنان را تحریک می کنند خلاقیت و پذیرش چالش ها را به عنوان بخشی از کارشان تشویق می کنند. رهبران تحول آفرین از ترغیب ذهنی جهت به چالش کشیدن افکار، تصورات و خلاقیت پیروان استفاده می کنند (کولند، ۲۰۱۰). **انگیزش الهام بخش:** این عامل توصیف کننده رهبرانی است که از پیروانشان انتظارات بالا دارند و به آنها از طریق انگیزش، الهام می بخشند تا به منظور افزایش تعهد آنان گام برداشته و تحقق چشم انداز مشترک را تسهیل کنند (مظلومی و همکاران، ۲۰۱۳). **ملاحظات فردی:** توجه و ملاحظه فردی، شامل توجه به تفاوت های فردی پیروان و ارتباط تک تک آنها و تحریک آنان از طریق واگذاری مسوولیت ها برای یادگیری تجربیات است. همچنین این عامل دربرگیرنده مراتب دلسوزی و اهتمام وافر رهبر در خصوص توجه جدی به خواست های پیروان و تلاش به منظور رشد و شکوفایی هرچه بیشتر آنان است (هماینی دمیچی و همکاران، ۱۳۹۷).

^۱Bass

^۲Idealized Influence

کامیابی شغلی

کامیابی مؤلفه مرتبط با بهزیستی روانشناختی است (دووان، گوان و گن، ۲۰۱۶)، که مجموعه ای از عملکردهای مثبت در شخص در زمینه های روانی، فیزیکی و اجتماعی مفهوم سازی شده است (شفیعی و فاتحی زاده، ۱۳۹۷). کامیابی با بسیاری از عملکردهای مثبت انسان از جمله رضایت از زندگی، احساسات مثبت، حمایت، احساس تعلق، معنا، تعامل، خودارزشی، خودکارآمدی، موفقیت و خوشبینی در ارتباط است (گوپتا و نفیس، ۲۰۱۴). کامیابی شغلی بینش جدیدی را درباره چگونگی همسوی و هماهنگی حالات روانی، درونی و رشدی افراد با زمینه های شغلی فراهم می کند. کامیابی شغلی سازهای چندبعدی است که شامل ابعاد یادگیری و شورونشاط است بعد یادگیری با کسب و استفاده از دانش و مهارت های جدید توصیف می شود و بعد شورونشاط به وسیله احساسات مثبت در ارتباط با داشتن انرژی و سرزندگی مشخص می شود (عبید و همکاران، ۲۰۱۵).

فضای اخلاقی

فضای اخلاقی، ادراک چیزی است که شامل رفتار اخلاقی است و بنابراین مکانیسمی روانشناختی است که از طریق آن مسائل اخلاقی مدیریت می شوند. فضای اخلاقی، تصمیم گیری و رفتار متعاقب آن را در پاسخ به مسائل اخلاقی تحت تأثیر قرار می دهد. پژوهشگران، مفهوم فضای اخلاقی را طریقه ای برای تبیین، توضیح و پیش بینی رفتارهای اخلاقی در سازمان معرفی نموده اند. فضای اخلاقی سازمان، تصمیم گیری و رفتار نهایی آن را در پاسخ به مسائل اخلاقی تحت تأثیر قرار می دهد. به عبارتی، با حمایت اخلاق، سازمان ها سیستم های هنجاری نهادینه شده ای را توسعه می دهند که به قدر کافی برای اعضای سازمان شناخته شده است و به عنوان یک فضای کاری درک می شوند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۷). فضای اخلاقی سازمان با ارائه معیارهای اخلاقی برای تصمیم گیری افراد و دادن بازخوردهای مثبت و منفی، به رفتار افراد، جهت می دهد (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵). فضای اخلاقی به صورت های مختلف به مشکلات مراقبتی همراه با عوارض اخلاقی می پردازد (حسن زاده پسرخانی و همکاران، ۱۳۹۷). جو اخلاقی سازه ای تک بعدی برای سنجش ارزیابی های کارمند از اجرای کدهای اخلاقی، ارتباطات اخلاقی، سیاست های اخلاقی شرکت و اعمال اخلاقی مدیریت ارشد است. باید ها و نبایدهای اخلاقی مرتبط با محیط کار که چگونگی رفتار فرد را با دیگران، سازمان و دیگر سازمان ها تنظیم می کند منجر به مطلوبیت در امراتی مرتبط با فرد و سازمان می شود (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹).

ابعاد جو اخلاقی سازمانی

علاقمندی فردی: خودپرستی به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم گیری سازمانی در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح فردی می باشد. خودپرستی در این سطح نیازها و اولویت های فردی افراد را مورد توجه قرار می دهد. علاقمندی فردی بر مبنای سلامتی فیزیکی، رضایت، قدرت و شادی فرد ارتقا می یابد. **علاقمندی سازمانی:** خودپرستی به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم گیری سازمانی در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح سازمانی می باشد که توسط باورهای گروه کاری تحت تأثیر قرار می گیرد و به بافت هایی اشاره دارد که بازتابی از سودهایی سازمانی هم چون سود شرکت و مزیت رقابتی را در بر می گیرد. **کارایی:** خودپرستی به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم گیری سازمانی در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح اجتماعی می باشد که تحت تأثیر علایق و سودهای اجتماعی و اقتصادی قرار دارد. **دوستی:** نیک خواهی به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم سازمانی در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح فردی می باشد. **روحیه کارگروهی:** نیک خواهی به

^۱Gupta & Nafis^۱Abid

عنوان معیار اخلاقی در تصمیم گیری سازمانی در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح سازمانی می باشد. این بعد بر تیم سازمانی تاکید می کند. **مسئولیت اجتماعی:** نیک خواهی به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم گیری سازمانی در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح اجتماعی می باشد. **معنویات فردی:** اصول اخلاقی به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم گیری سازمانی در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح فردی می باشد. **قوانین و رویه های سازمانی:** اصول اخلاقی به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم گیری در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح سازمانی می باشد. در این نوع از جو اخلاقی، منشا اصول اخلاقی از سازمان ها نشأت می گیرد. **قوانین و اصول حرفه ای:** اصول اخلاقی به عنوان معیار اخلاقی در تصمیم گیری سازمانی در نظر گرفته شده و کانون تحلیل در سطح اجتماعی می باشد. در این بعد، منشا تعالی این اصول ماورای سازمان است و توسط سیستم قانونی و سازمان های حرفه ای ارائه می شود (اردلان و بهشتی راد، ۱۳۹۵).

پیشینه تجربی پژوهش

منتظری و پورحسینعلی (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان، "ارتباط رهبری تحول آفرین مدیران مدارس با عملکرد معلمان: تبیین نقش تعدیل کننده انگیزه خدمت عمومی"، به این نتیجه رسیدند که انگیزه خدمت عمومی تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی معلمان را تعدیل می کند. در عین حال رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی، انگیزه خدمت عمومی بر عملکرد شغلی و همچنین رهبری تحول آفرین بر انگیزه خدمت عمومی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارند. اشرفی و زین آبادی (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان "شناسایی نشانگان کامیابی شغلی معلمان و ارزیابی وضع موجود آن" به این نتیجه رسیدند که معلمان کامیابی شغلی معناداری را تجربه کرده اند و هر سه عامل کامیابی شغلی آنها متوسط به بالا ارزیابی شد. این پژوهش کامیابی شغلی معلمان را مورد بررسی قرار می دهد و متغیر و پرسشنامه کامیابی شغلی معلمان را به پژوهشگران علاقه مند پیشنهاد کرده است. در پایان، در مورد یافته ها بحث شده است. حسن زاده پسیخانی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر جو اخلاقی سازمان بر سکوت کارکنان با نقش میانجی ادراک از حمایت سازمانی"، به این نتیجه رسیدند که متغیر درک از حمایت سازمانی در تأثیرگذاری متغیر جو اخلاقی ابزاری بر سکوت کارکنان به صورت میانجی جزئی عمل میکند و در تأثیر جو اخلاقی مراقبتی، حرفه ای و قانونی بر سکوت کارکنان نقش میانجی کامل دارد. زبردست و همکاران (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان، "رابطه بین رهبری تحول گرای مدیران و جو سازمانی: دیدگاه معلمان مدارس دخترانه ابتدایی"، انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین مؤلفه های سبک رهبری تحول گرا با مؤلفه های جو سازمانی همبستگی وجود دارد، بر اساس بررسی های انجام شده از بین مؤلفه های سبک رهبری تحول گرا ترغیب ذهنی بیشترین قدرت پیش بینی کنندگی جو مدرسه را داشته، و از میان مؤلفه های جو سازمانی مدارس ابتدایی، مؤلفه رفتار حمایتی مدیر نیز بیشترین قدرت پیش بینی کنندگی در سبک رهبری تحول گرای مدیران داشته است. سانکار (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان "رابطه بین رفتارهای رهبری مدیران مدارس با کامیابی شغلی معلمان در شمال قبرس" به این نتیجه دست یافت که بین درک معلمان از رفتارهای رهبری آموزشی مدیران و میزان کامیابی شغلی آنان رابطه مثبت وجود دارد؛ باینحال رابطه معنیداری بین درک معلمان از رفتارهای سازمانی مدیران و میزان کامیابی شغلی معلمان وجود ندارد. بلی و فنکرا (۲۰۱۸)، در مقاله خود تحت عنوان "تأثیر رهبری آموزشی بر کامیابی شغلی معلمان به منظور بهبود دستاوردهای مدرسه" به ارائه مدلی برای بررسی تأثیر رهبری آموزشی بر کامیابی شغلی معلمان با حضور متغیرهای موفقیت تحصیلی دانش آموزان و وضعیت اجتماعی- اقتصادی پرداختند. آنها دریافتند که وضعیت اجتماعی- اقتصادی بیشتر از رهبری آموزشی و همچنین کامیابی شغلی معلم، موفقیت تحصیلی دانش

^۱Sankar

^۲Cyprus

^۳Bliss & Fan

آموزان را پیش بینی می کند. عبید و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان " کامیابی شغلی به عنوان مکانیزه میانجیگری بین ادراک حمایت سازمانی، رفتار کاری خلاقانه و قصد ترک شغل " تلاش کردند کامیابی شغلی را در ارتباط با حمایت سازمانی حالت روانشناسی افراد را تغییر میدهد، پرداختند. نتایج پژوهش نقش میانجیگری کامیابی شغلی بین دریافت حمایت سازمانی و رفتار کاری خلاقانه و قصد ترک شغل تأیید کرد دو متغیر مهم رفتار کاری خلاقانه و قصد ترک شغل تحلیل کنند. همچنین آنها به بررسی اینکه چگونه دریافت.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

رهبری تحولی مدیران مدارس بر کامیابی شغلی معلمان بامیانجی گری نقش فضای اخلاقی مدارس تأثیر دارد.

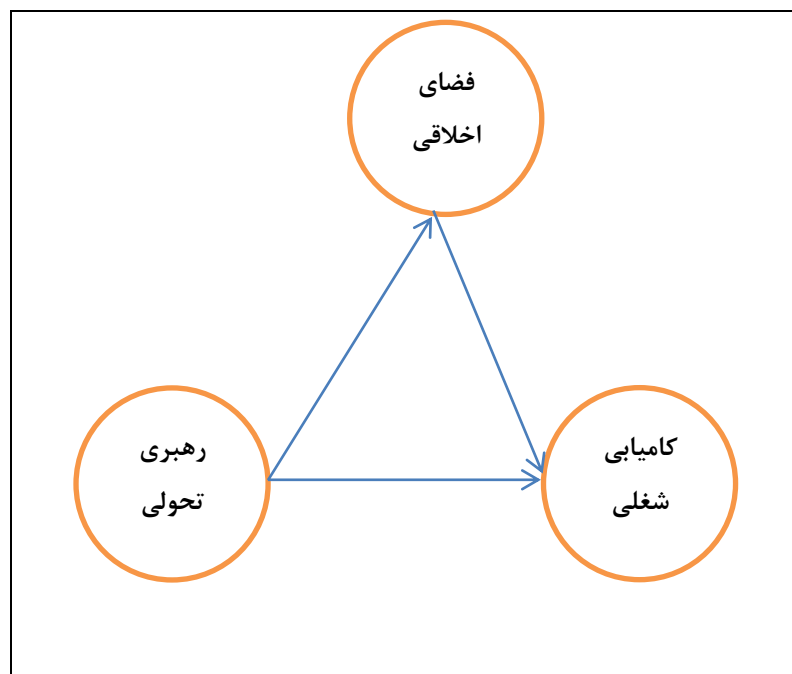
فرضیه های ویژه

۱- رهبری تحولی مدیران مدارس اثر مستقیمی بر کامیابی شغلی معلمان دارد.

۲- رهبری تحولی مدیران مدارس اثر مستقیمی بر فضای اخلاقی مدارس دارد.

۳- فضای اخلاقی مدارس اثر مستقیمی بر کامیابی شغلی معلمان دارد.

با توجه به فرضه های تحقیق مدل مفهومی در شکل ۱ رسم شده است.



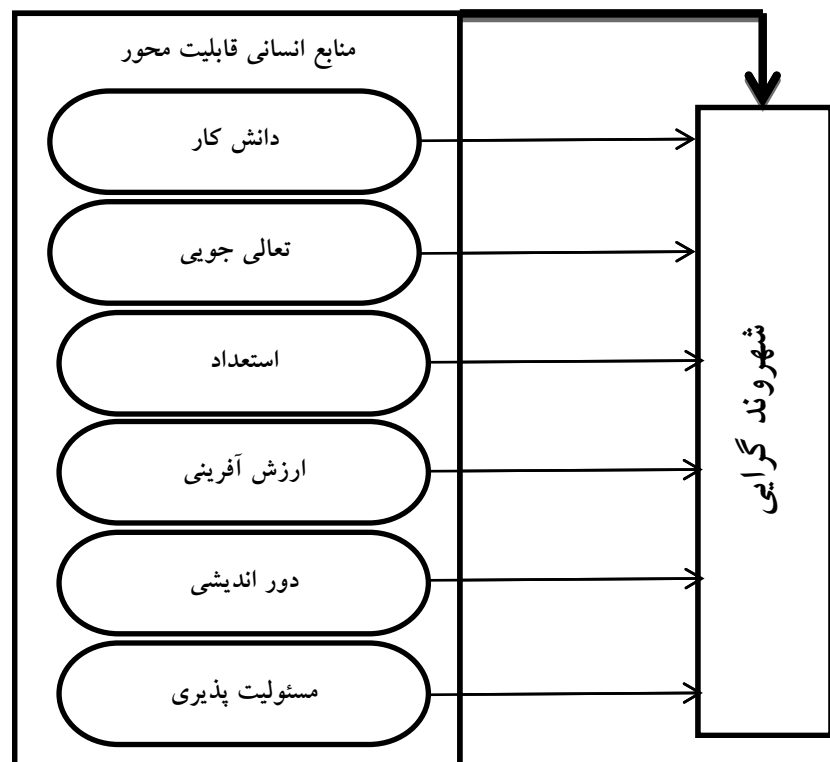
شکل ۱): مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی است که بر مبنای هدف پژوهشی از نوع کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایوان می باشد، با توجه به اینکه جامعه آماری ۲۹۰ نفر می باشد. و برای نمونه گیری و توزیع پرسشنامه ها نیز از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شده است بر اساس این جدول تعداد نمونه ۱۶۵ نفر می باشد که بصورت نمونه گیری طبقه ای نسبتی متناسب با حجم انتخاب می شوند. به منظور جلوگیری از افت نمونه، عدم عودت پرسشنامه ها و... ۱۰ درصد بیشتر یعنی ۱۸۲ نفر و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم از هر دو گروه زن و مرد انتخاب شد. با استفاده از روش میدانی و جمع آوری نظرات پاسخ گویندگان و آزمون ها از طریق پرسشنامه های استاندارد رهبری تحول آفرین، باس و اولیو (۲۰۰۰)، کامیابی شغلی، رادسیپ (۱۹۸۴) و فضای اخلاقی ویکتور و کالن (۱۹۸۸)، بررسی گردید. برای تعیین قابلیت اعتبار (روایی) پرسشنامه، از روایی صوری و محتوای استفاده شده است. به این طریق که نسخه های از پرسشنامه اولیه در اختیار استاد راهنما و اساتید گروه مدیریت قرار گرفت که بعد از اعمال نظرات و اصلاحات مدنظر، پرسشنامه نهایی تنظیم می شود. برای محاسبه پایایی پژوهش حاضر، پرسشنامه بین ۳۰ نفر از اعضای نمونه آماری توزیع شد و سپس با استفاده از نرم افزار spss آلفای کرونباخ آن محاسبه گردید که میزان آن در پرسشنامه رهبری تحول آفرین، کامیابی شغلی، و فضای اخلاقی بدست می آید.

جدول ۱) ضریب آلفای کرونباخ هر یک از متغیرها

متغیر	تعداد آیتام (سوال)	آلفای کرونباخ
رهبری تحولی	۲۰	۰/۸۷
کامیابی شغلی	۳۰	۰/۸۹
فضای اخلاقی	۲۶	۰/۸۶



تحلیل یافته ها

۱- نرمال بودن داده ها (آزمون کلموگروف-اسمیرنوف)

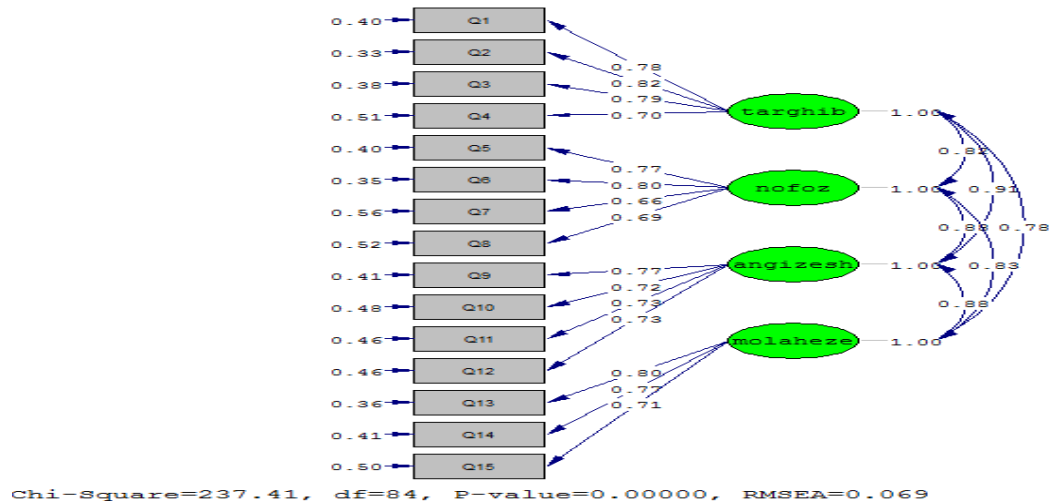
جدول (۲) به بررسی نرمال بودن توزیع داده های منابع انسانی قابلیت محورو ابعاد آن و شهروندگرایی می پردازد. لازمه تأیید نرمال بودن داده ها، سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ است لذا از آنجایی که سطح معنی داری به دست آمده از ۰/۰۵ بیشتر می باشد پس فرضیه صفر تأیید می شود و توزیع داده ها نرمال است.

جدول (۲) نرمال سازی داده ها (آزمون کلموگروف-اسمیرنوف)

مؤلفه	ابعاد	آماره آزمون	سطح معنی داری	نتیجه
کامیابی شغلی	سرزندگی	۱/۷۲۸	۰/۰۶۹	توزیع داده ها نرمال است
	یادگیری	۱/۶۳۸	۰/۰۵۷	توزیع داده ها نرمال است
رهبری تحول آفرین	ترغیب ذهنی	۱/۸۴۰	۰/۰۷۱	توزیع داده ها نرمال است
	نفوذ آرمانی	۱/۶۵۰	۰/۰۷۰	توزیع داده ها نرمال است
	انگیزش الهام بخش	۱/۲۱۳	۱/۰۰۸	توزیع داده ها نرمال است
	ملاحظه فردی	۱/۵۰۷	۰/۰۷۹	توزیع داده ها نرمال است
جو اخلاقی	مراقبت و توجه	۱/۵۵۹	۰/۰۸۳	توزیع داده ها نرمال است
	قوانین و مقررات	۱/۸۲۴	۰/۰۷۰	توزیع داده ها نرمال است
	ابزاری	۱/۵۲۰	۰/۰۹۶	توزیع داده ها نرمال است
	کارایی مدار	۱/۱۲۸	۱/۰۲۷	توزیع داده ها نرمال است
	مستقل	۱/۰۶۷	۱/۰۳۹	توزیع داده ها نرمال است

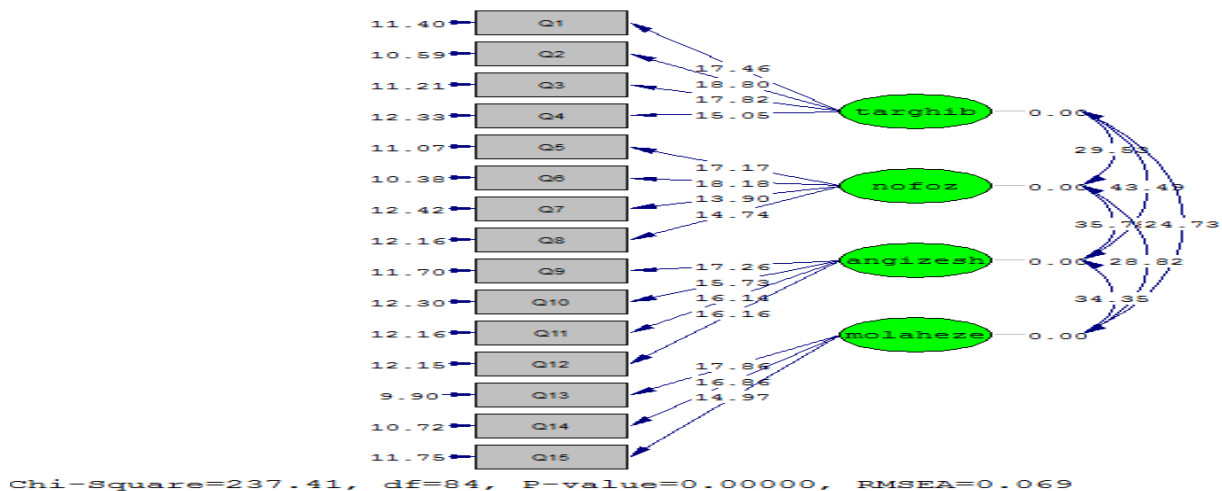
تحلیل عاملی تأییدی متغیر مستقل رهبری تحول آفرین در مرتبه اول متغیر مستقل رهبری تحول آفرین دارای ۱۵ شاخص می باشد. در زیر نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر رهبری تحول آفرین آمده است.

مدل در حالت تخمین استاندارد



شکل شماره ۴-۱: تحلیل عاملی تأییدی متغیر رهبری تحول آفرین در حالت تخمین استاندارد بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تاثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده گر (سؤال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل ها) می باشد. هر چه بار عاملی بزرگتر و به عدد یک نزدیکتر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده (سؤال) بهتر می تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین نماید. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین ۰/۳ و ۰/۶ قابل قبول و اگر بیشتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است.

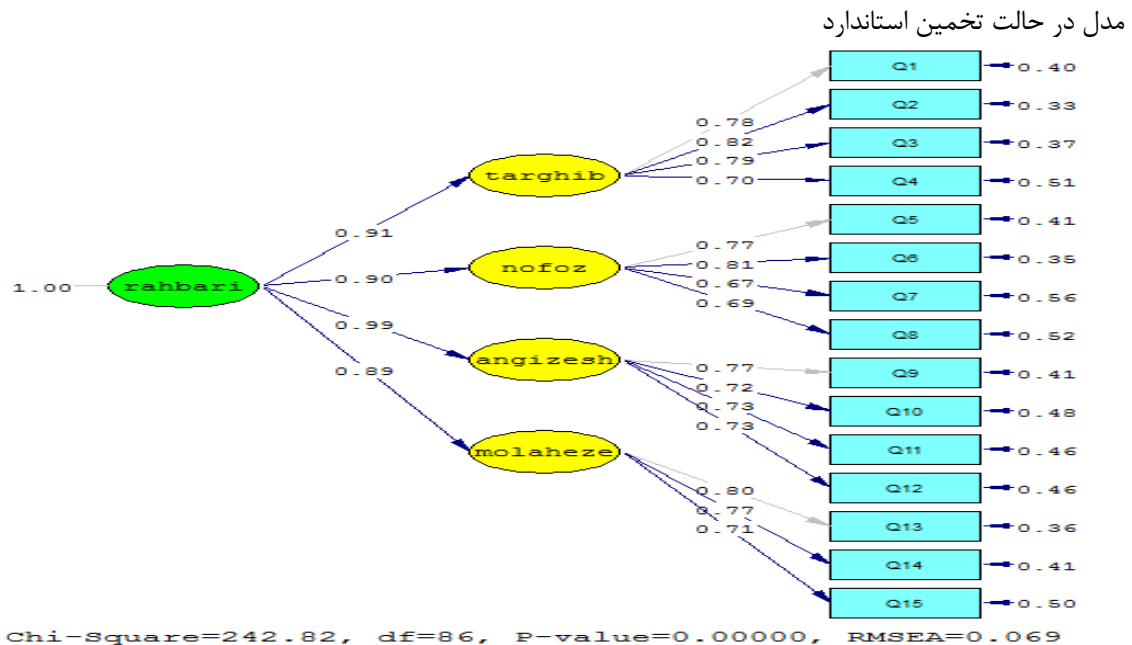
مدل در حالت ضرایب معناداری



شکل شماره ۴-۲: تحلیل عاملی تأییدی متغیر رهبری تحول آفرین در حالت ضرایب معناداری در حالت معنی داری نیز باید ارزش t (ضریب مسیر در حالت معنی داری) بیشتر از مقدار ۱/۹۶ باشد تا رابطه بین هر سؤال و متغیر مورد نظر معنی دار باشد. در صورتیکه که ارزش t برای همه سؤالات بیشتر از مقدار ۱/۹۶ بدست آمده لذا رابطه بین سؤالات و متغیر مورد نظر معنی دار بوده و بنابراین سؤالات تبیین کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر هستند. بر اساس نتیجه

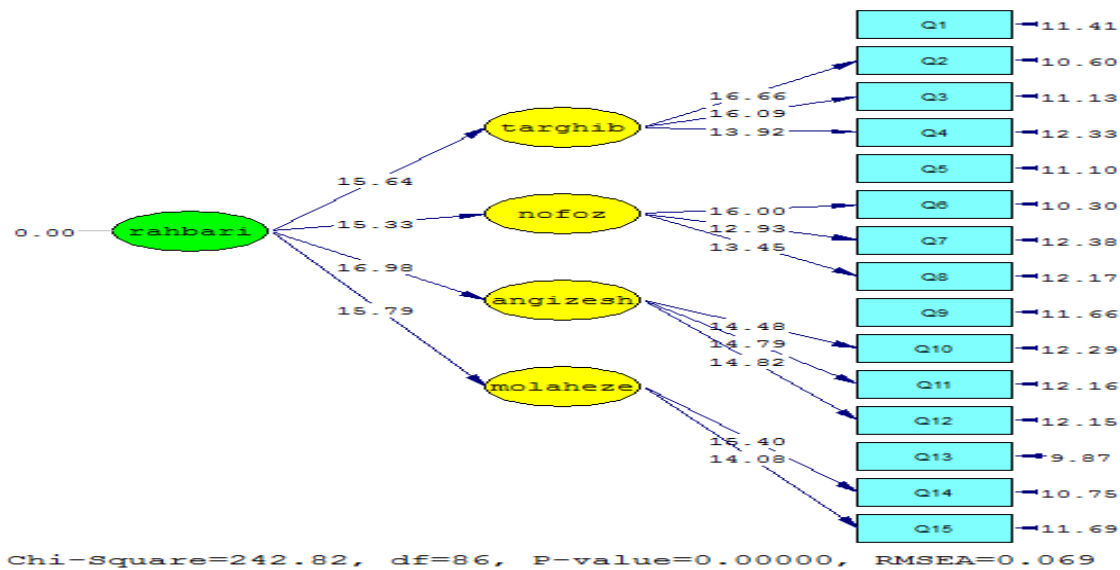
تحلیل عاملی T با توجه به اینکه همه بارهای عاملی ابعاد بزرگتر از $0/30$ و ضرایب معناداری آنها نیز بزرگتر از $1/96$ می باشند پس هر ۱۵ شاخص رهبری تحول آفرین تأیید می شوند.

۲-۳-۴ تحلیل عاملی تأییدی متغیر مستقل رهبری تحول آفرین در مرتبه دوم متغیر مستقل رهبری تحول آفرین دارای ۴ مؤلفه (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ملاحظه فردی) می باشد. در زیر نتایج تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه های رهبری تحول آفرین آمده است.



شکل شماره ۳-۴: تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه های رهبری تحول آفرین در مرتبه دوم در حالت تخمین استاندارد بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده گر (سوال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل ها) می باشد. هر چه بار عاملی بزرگتر و به عدد یک نزدیکتر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده (سؤال) بهتر می تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین نماید. اگر بار عاملی کمتر از $0/3$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین $0/3$ و $0/6$ قابل قبول و اگر بیشتر از $0/6$ باشد خیلی مطلوب است.

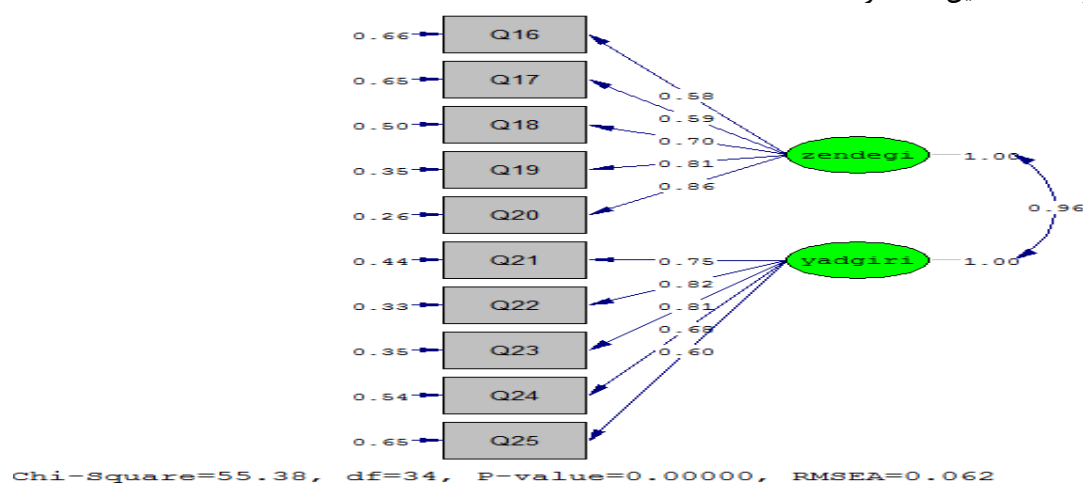
مدل در حالت ضرایب معناداری



شکل شماره ۴-۴: تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه های رهبری تحول آفرین در مرتبه دوم در حالت ضرایب معناداری در حالت معنی داری نیز باید ارزش t (ضریب مسیر در حالت معنی داری) بیشتر از مقدار $1/96$ باشد تا رابطه بین هر سؤال و متغیر مورد نظر معنی دار باشد. در صورتیکه که ارزش t برای همه سؤالات بیشتر از مقدار $1/96$ بدست آمده لذا رابطه بین سؤالات و متغیر مورد نظر معنی دار بوده و بنابراین سؤالات تبیین کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر هستند. بر اساس نتیجه تحلیل عاملی، با توجه به اینکه همه بارهای عاملی ابعاد بزرگتر از $0/30$ و ضرایب معناداری آنها نیز بزرگتر از $1/96$ می باشند پس هر ۴ مؤلفه (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ملاحظه فردی) تأیید می شوند.

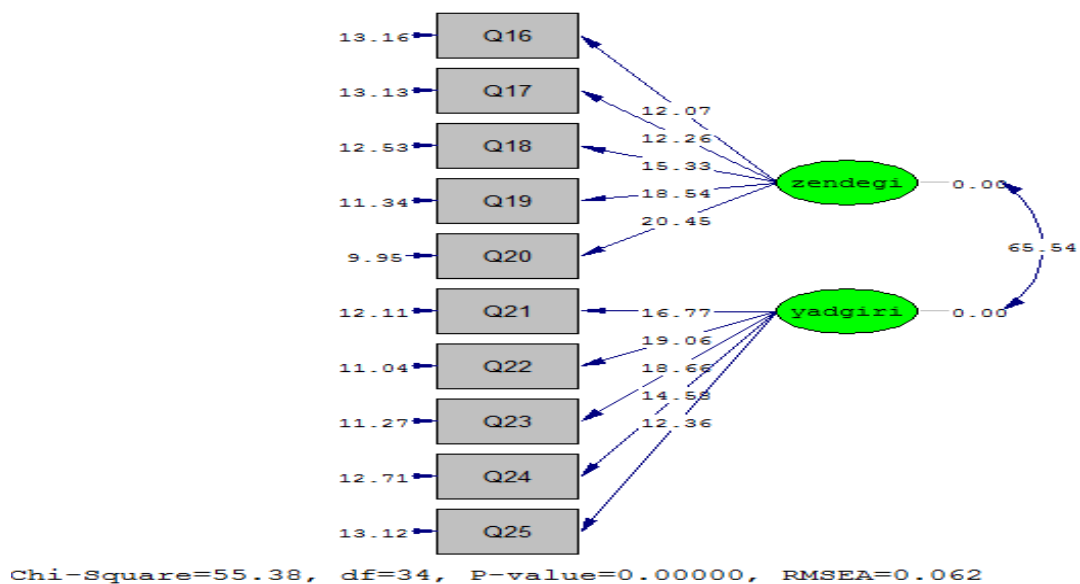
۳-۳-۴ تحلیل عاملی تأییدی متغیر وابسته کامیابی شغلی در مرتبه اول متغیر وابسته کامیابی شغلی دارای ۱۰ شاخص می باشد. در زیر نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر وابسته کامیابی شغلی آمده است.

مدل در حالت تخمین استاندارد



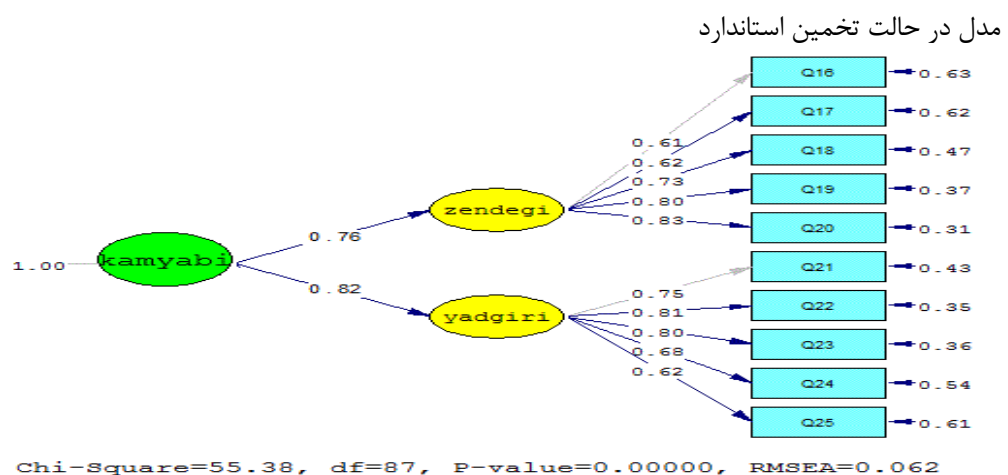
شکل شماره ۴-۵: تحلیل عاملی تأییدی متغیر وابسته کامیابی شغلی در حالت تخمین استاندارد بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تاثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده گر (سوال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل ها) می باشد. هر چه بار عاملی بزرگتر و به عدد یک نزدیکتر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده

(سؤال) بهتر می تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین نماید. اگر بار عاملی کمتر از $0/3$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین $0/3$ و $0/6$ قابل قبول و اگر بیشتر از $0/6$ باشد خیلی مطلوب است. مدل در حالت ضرایب معناداری



شکل شماره ۴-۶: تحلیل عاملی تأییدی متغیر وابسته کامیابی شغلی در حالت ضرایب معناداری در حالت معنی داری نیز باید ارزش t (ضریب مسیر در حالت معنی داری) بیشتر از مقدار $1/96$ باشد تا رابطه بین هر سؤال و متغیر مورد نظر معنی دار باشد. در صورتیکه که ارزش t برای همه سؤالات بیشتر از مقدار $1/96$ بدست آمده لذا رابطه بین سؤالات و متغیر مورد نظر معنی دار بوده و بنابراین سؤالات تبیین کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر هستند. بر اساس نتیجه تحلیل عاملی T با توجه به اینکه همه بارهای عاملی ابعاد بزرگتر از $0/30$ و ضرایب معناداری آنها نیز بزرگتر از $1/96$ می باشند پس هر ۱۰ شاخص کامیابی شغلی تأیید می شوند.

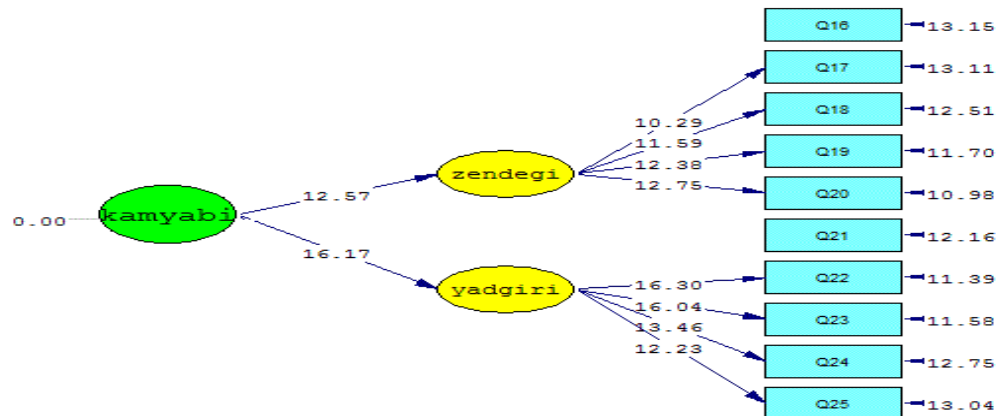
۴-۳-۷: تحلیل عاملی تأییدی متغیر وابسته کامیابی شغلی در مرتبه دوم متغیر وابسته کامیابی شغلی دارای ۲ مؤلفه (سر زندگی، یادگیری) می باشد. در زیر نتایج تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه های کامیابی شغلی آمده است.



شکل شماره ۴-۷: تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه های کامیابی شغلی در مرتبه دوم در حالت تخمین استاندارد

بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تاثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده گر (سؤال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل ها) می باشد. هر چه بار عاملی بزرگتر و به عدد یک نزدیکتر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده (سؤال) بهتر می تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین نماید. اگر بار عاملی کمتر از $0/3$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین $0/3$ و $0/6$ قابل قبول و اگر بیشتر از $0/6$ باشد خیلی مطلوب است.

مدل در حالت ضرایب معناداری

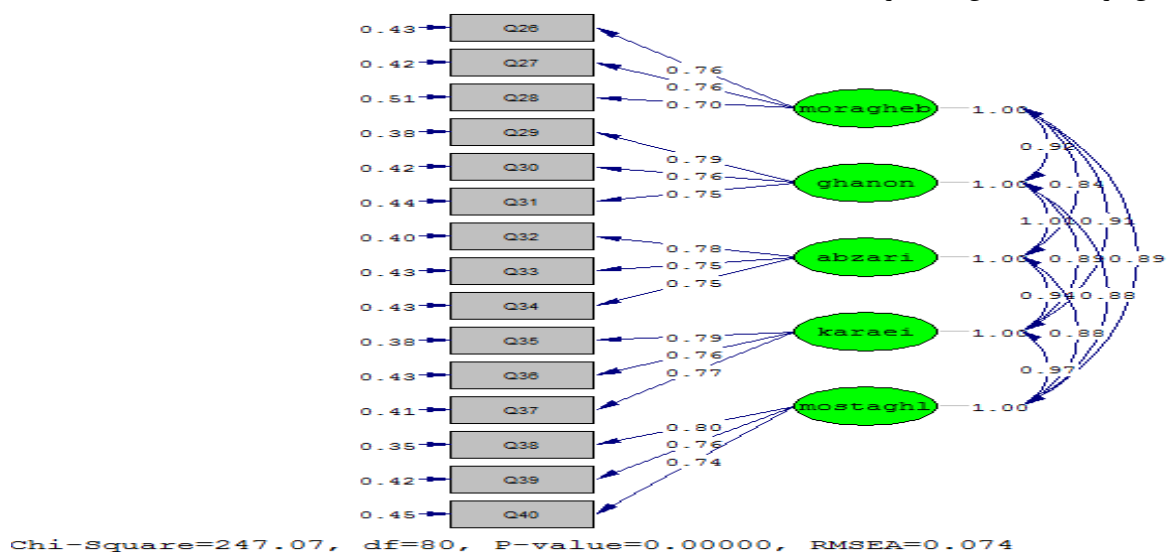


Chi-Square=55.38, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.062

شکل شماره ۴-۸: تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه های کامیابی شغلی در مرتبه دوم در حالت ضرایب معناداری در حالت معنی داری نیز باید ارزش t (ضریب مسیر در حالت معنی داری) بیشتر از مقدار $1/96$ باشد تا رابطه بین هر سؤال و متغیر مورد نظر معنی دار باشد. در صورتی که ارزش t برای همه سؤالات بیشتر از مقدار $1/96$ بدست آمده لذا رابطه بین سؤالات و متغیر مورد نظر معنی دار بوده و بنابراین سؤالات تبیین کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر هستند. بر اساس نتیجه تحلیل عاملی، با توجه به اینکه همه بارهای عاملی ابعاد بزرگتر از $0/30$ و ضرایب معناداری آنها نیز بزرگتر از $1/96$ می باشند پس هر ۲ مؤلفه (سر زندگی، یادگیری) تأیید می شوند.

۵-۷-۴: تحلیل عاملی تأییدی متغیر میانجی جو اخلاقی در مرتبه اول متغیر میانجی جو اخلاقی دارای ۱۵ شاخص می باشد. در زیر نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر میانجی جو اخلاقی آمده است.

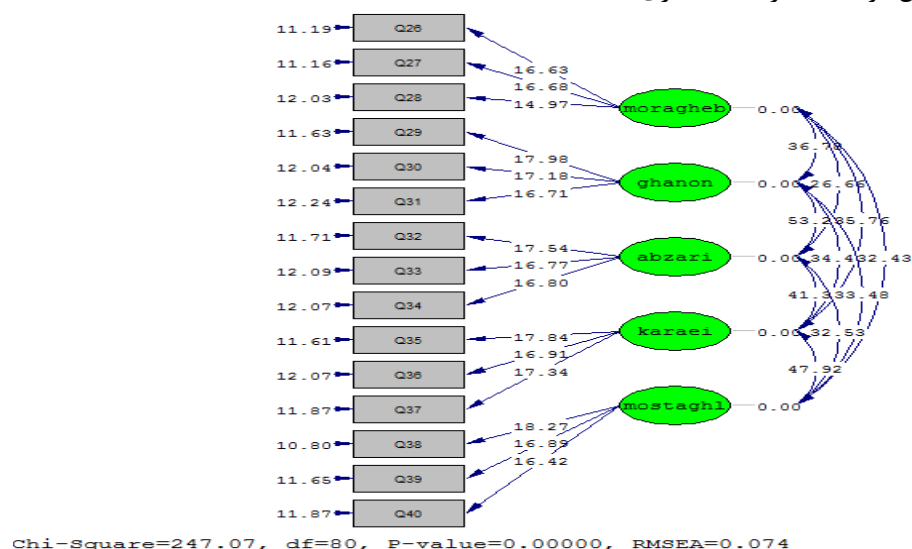
مدل در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=247.07, df=80, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

شکل شماره ۴-۹: تحلیل عاملی تأییدی متغیر میانجی جو اخلاقی در حالت تخمین استاندارد بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده گر (سؤال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل ها) می باشد. هر چه بار عاملی بزرگتر و به عدد یک نزدیکتر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده (سؤال) بهتر می تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین نماید. اگر بار عاملی کمتر از $0/3$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین $0/3$ و $0/6$ قابل قبول و اگر بیشتر از $0/6$ باشد خیلی مطلوب است.

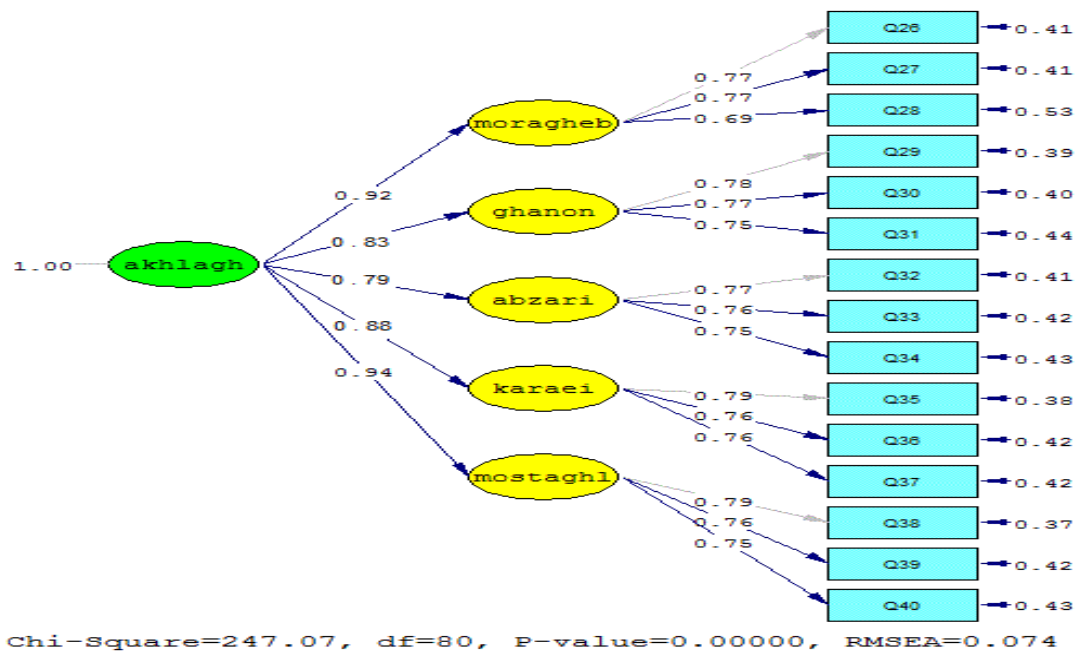
مدل در حالت ضرایب معناداری



شکل شماره ۴-۱۰: تحلیل عاملی تأییدی متغیر میانجی جو اخلاقی در حالت ضرایب معناداری در حالت معنی داری نیز باید ارزش t (ضریب مسیر در حالت معنی داری) بیشتر از مقدار $1/96$ باشد تا رابطه بین هر سؤال و متغیر مورد نظر معنی دار باشد. در صورتی که که ارزش t برای همه سؤالات بیشتر از مقدار $1/96$ بدست آمده لذا رابطه بین سؤالات و متغیر مورد نظر معنی دار بوده و بنابراین سؤالات تبیین کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر هستند. بر اساس نتیجه تحلیل عاملی جدول، با توجه به این که همه بارهای عاملی ابعاد بزرگتر از $0/30$ و ضرایب معناداری آنها نیز بزرگتر از $1/96$ می باشند پس هر ۱۵ شاخص متغیر میانجی جو اخلاقی تأیید می شوند.

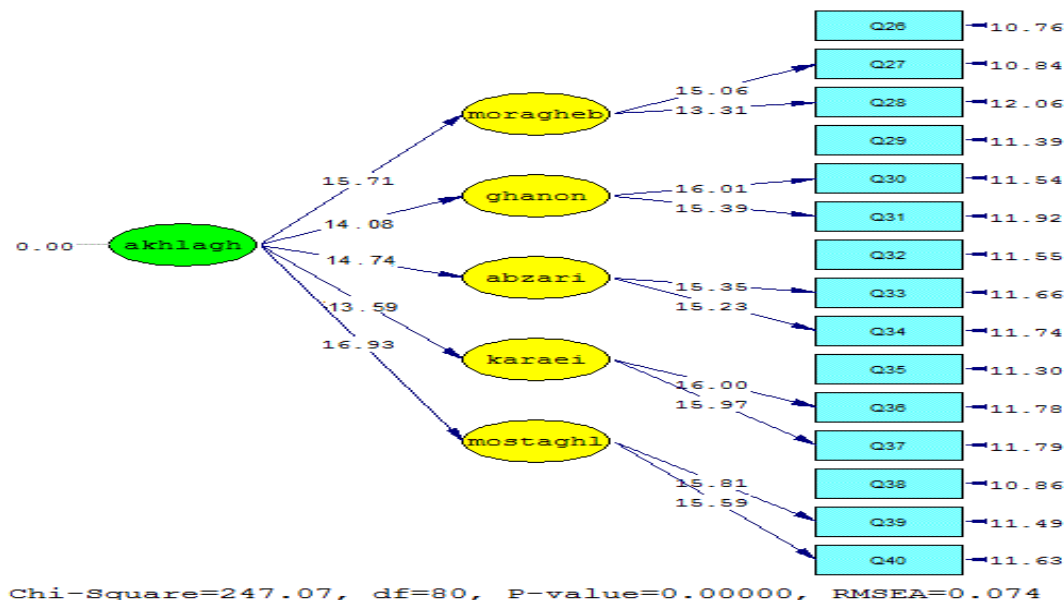
۴-۷-۶: تحلیل عاملی تأییدی متغیر میانجی جو اخلاقی در مرتبه دوم متغیر میانجی جو اخلاقی دارای ۵ مؤلفه (مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ابزاری، کارایی مدار، مستقل) می باشد. در زیر نتایج تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه های جو اخلاقی آمده است.

مدل در حالت تخمین استاندارد



شکل شماره ۴-۱۱: تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه های جو اخلاقی در مرتبه دوم در حالت تخمین استاندارد بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده گر (سؤال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل ها) می باشد. هر چه بار عاملی بزرگتر و به عدد یک نزدیکتر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده (سؤال) بهتر می تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین نماید. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین ۰/۳ و ۰/۶ قابل قبول و اگر بیشتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است.

مدل در حالت ضرایب معناداری



شکل شماره ۴-۱۲: تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه های جو اخلاقی در مرتبه دوم در حالت ضرایب معناداری

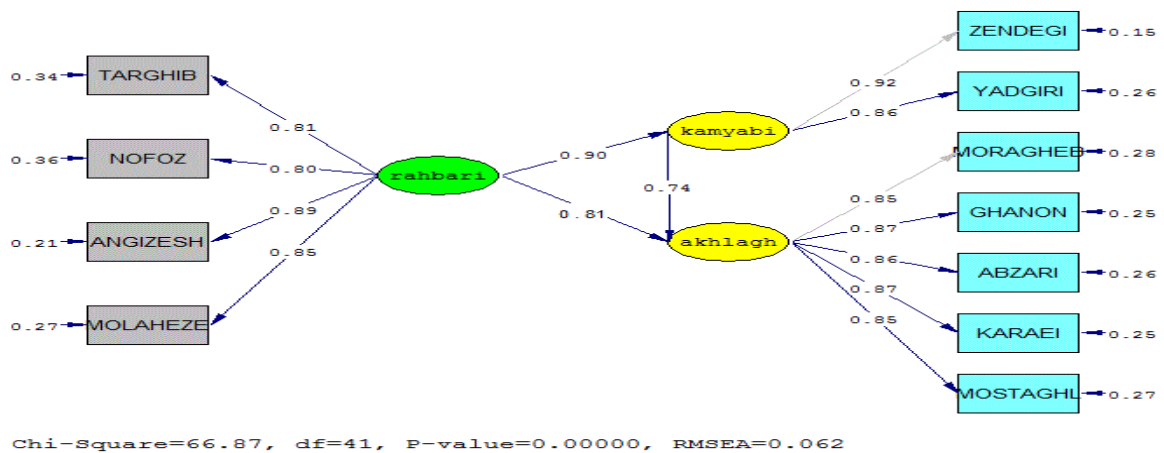
در حالت معنی داری نیز باید ارزش t (ضریب مسیر در حالت معنی داری) بیشتر از مقدار $1/96$ باشد تا رابطه بین هر سؤال و متغیر مورد نظر معنی دار باشد. در صورتی که ارزش t برای همه سؤالات بیشتر از مقدار $1/96$ بدست آمده لذا رابطه بین سؤالات و متغیر مورد نظر معنی دار بوده و بنابراین سؤالات تبیین کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر هستند. بر اساس نتیجه تحلیل عاملی، با توجه به اینکه همه بارهای عاملی ابعاد بزرگتر از $0/30$ و ضرایب معناداری آنها نیز بزرگتر از $1/96$ می باشند پس هر ۵ مؤلفه (مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ابزاری، کارایی مدار، مستقل) تأیید می شوند.

بررسی مدل ساختاری (تحلیل مسیر)

فرضیه های تحقیق:

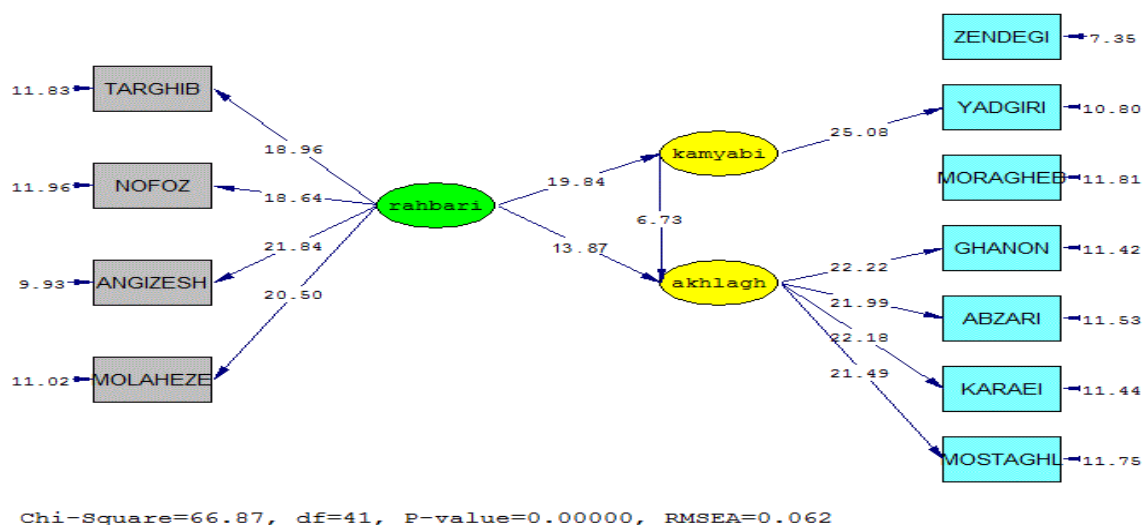
در این قسمت به دنبال آزمون فرضیه های تحقیق هستیم. مدل فرضیه ها ارایه می شود که در آن با توجه به اعداد معناداری فرضیه مورد پذیرش یا رد می گردند.

مدل در حالت تخمین استاندارد



شکل شماره ۴-۱۳: مدل معناداری فرضیه های تحقیق در حالت تخمین استاندارد

مدل در حالت ضرایب معناداری



شکل شماره ۴-۱۴: مدل معناداری فرضیه های تحقیق در حالت ضرایب معناداری

بررسی فرضیه های تحقیق و نتیجه گیری درباره آنها :

فرضیه اصلی: رهبری تحولی مدیران مدارس بر کامیابی شغلی معلمان بامیانجی گری نقش فضای اخلاقی مدارس تأثیر دارد.

فرضیه ها آماری آزمون عبارتند از :

H_0 = رهبری تحولی مدیران مدارس بر کامیابی شغلی معلمان بامیانجی گری نقش فضای اخلاقی مدارس تأثیر ندارد.

H_1 = رهبری تحولی مدیران مدارس بر کامیابی شغلی معلمان بامیانجی گری نقش فضای اخلاقی مدارس تأثیر دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho_{xy} = 0 \\ H_1: \rho_{xy} \neq 0 \end{cases}$$

جدول شماره ۴-۹ : نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه اصلی

فرضیه	نوع تأثیر	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه فرضیه
رهبری تحولی ← کامیابی شغلی	مستقیم	۰/۹۰	۱۹/۸۴	تأیید
رهبری تحولی ← فضای اخلاقی	مستقیم	۰/۸۱	۱۳/۸۷	تأیید
فضای اخلاقی ← کامیابی شغلی	مستقیم	۰/۷۴	۶/۷۳	تأیید
رهبری تحولی ← فضای اخلاقی ← کامیابی شغلی	غیرمستقیم	۰/۵۹	۱۰/۳۰	تأیید

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (T-value) بین دو متغیر رهبری تحولی و کامیابی شغلی برابر با ۱۹/۸۴ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، پس رهبری تحولی بر کامیابی شغلی تأثیر معنی داری دارد. همچنین چون ضریب همبستگی (ضریب استاندارد) بین دو متغیر برابر با ۰/۹۰ شده است، پس می توان نتیجه گرفت که رهبری تحولی بر کامیابی شغلی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است و شدت این تأثیر (۰/۹۰) می باشد. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (T-value) بین دو متغیر رهبری تحولی و فضای اخلاقی برابر با ۱۳/۸۷ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، پس رهبری تحولی بر فضای اخلاقی تأثیر معنی داری دارد. همچنین چون ضریب همبستگی (ضریب استاندارد) بین دو متغیر برابر با ۰/۸۱ شده است، پس می توان نتیجه گرفت که رهبری تحولی بر فضای اخلاقی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است و شدت این تأثیر (۰/۸۱) می باشد. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (T-value) بین دو متغیر فضای اخلاقی و کامیابی شغلی برابر با ۶/۷۳ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، پس فضای اخلاقی بر کامیابی شغلی تأثیر معنی داری دارد. همچنین چون ضریب همبستگی (ضریب استاندارد) بین دو متغیر برابر با ۰/۷۴ شده است، پس می توان نتیجه گرفت که فضای اخلاقی بر کامیابی شغلی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است و شدت این تأثیر (۰/۷۴) می باشد. بنابراین رهبری تحولی مدیران مدارس بر کامیابی شغلی معلمان بامیانجی گری نقش فضای اخلاقی مدارس تأثیر معناداری دارد.

فرضیه اول: رهبری تحولی مدیران مدارس اثر مستقیمی بر کامیابی شغلی معلمان دارد.

فرضیه های آماری آزمون عبارتند از :

H_0 = رهبری تحولی مدیران مدارس اثر مستقیمی بر کامیابی شغلی معلمان ندارد.

$H1$ = رهبری تحولی مدیران مدارس اثر مستقیمی بر کامیابی شغلی معلمان دارد.

$$\begin{cases} H0: \rho_{xy} = 0 \\ H1: \rho_{xy} \neq 0 \end{cases}$$

جدول شماره ۴-۱۰: نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه ۱

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب استاندارد	T-value	نتیجه آزمون
رهبری تحولی	کامیابی شغلی	۰/۹۰	۱۹/۸۴	رد $H0$

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (T-value) بین دو متغیر رهبری تحولی و کامیابی شغلی برابر با ۱۹/۸۴ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، پس رهبری تحولی بر کامیابی شغلی تأثیر معنی داری دارد. همچنین چون ضریب همبستگی (ضریب استاندارد) بین دو متغیر برابر با ۰/۹۰ شده است، پس می توان نتیجه گرفت که رهبری تحولی بر کامیابی شغلی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است و شدت این تأثیر (۰/۹۰) می باشد.

فرضیه دوم: رهبری تحولی مدیران مدارس اثر مستقیمی بر فضای اخلاقی مدارس دارد.

فرضیه ها آماری آزمون عبارتند از:

$H0$ = رهبری تحولی مدیران مدارس اثر مستقیمی بر فضای اخلاقی ندارد.

$H1$ = رهبری تحولی مدیران مدارس اثر مستقیمی بر فضای اخلاقی دارد.

$$\begin{cases} H0: \rho_{xy} = 0 \\ H1: \rho_{xy} \neq 0 \end{cases}$$

جدول شماره ۴-۱۱: نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه ۲

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب استاندارد	T-value	نتیجه آزمون
رهبری تحولی	فضای اخلاقی	۰/۸۱	۱۳/۸۷	رد $H0$

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (T-value) بین دو متغیر رهبری تحولی و فضای اخلاقی برابر با ۱۳/۸۷ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، پس رهبری تحولی بر فضای اخلاقی تأثیر معنی داری دارد. همچنین چون ضریب همبستگی (ضریب استاندارد) بین دو متغیر برابر با ۰/۸۱ شده است، پس می توان نتیجه گرفت که رهبری تحولی بر فضای اخلاقی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است و شدت این تأثیر (۰/۸۱) می باشد.

فرضیه سوم: فضای اخلاقی مدارس اثر مستقیمی بر کامیابی شغلی معلمان دارد.

فرضیه ها آماری آزمون عبارتند از:

H_0 = فضای اخلاقی مدارس اثر مستقیمی بر کامیابی شغلی معلمان ندارد.

H_1 = فضای اخلاقی مدارس اثر مستقیمی بر کامیابی شغلی معلمان دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho_{xy} = 0 \\ H_1: \rho_{xy} \neq 0 \end{cases}$$

جدول شماره ۴-۱۲: نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه ۳

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب استاندارد	T-value	نتیجه آزمون
فضای اخلاقی	کامیابی شغلی	۰/۷۴	۶/۷۳	رد H_0

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (T-value) بین دو متغیر فضای اخلاقی و کامیابی شغلی برابر با ۶/۷۳ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، پس فضای اخلاقی بر کامیابی شغلی تأثیر معنی داری دارد. همچنین چون ضریب همبستگی (ضریب استاندارد) بین دو متغیر برابر با ۰/۷۴ شده است، پس می توان نتیجه گرفت که فضای اخلاقی مدارس بر کامیابی شغلی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است و شدت این تأثیر (۰/۷۴) می باشد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (T-value) بین دو متغیر رهبری تحولی و کامیابی شغلی برابر با ۱۹/۸۴ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، پس رهبری تحولی بر کامیابی شغلی تأثیر معنی داری دارد. همچنین چون ضریب همبستگی (ضریب استاندارد) بین دو متغیر برابر با ۰/۹۰ شده است، پس می توان نتیجه گرفت که رهبری تحولی بر کامیابی شغلی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است و شدت این تأثیر (۰/۹۰) می باشد. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (T-value) بین دو متغیر رهبری تحولی و فضای اخلاقی برابر با ۱۳/۸۷ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، پس رهبری تحولی بر فضای اخلاقی تأثیر معنی داری دارد. همچنین چون ضریب همبستگی (ضریب استاندارد) بین دو متغیر برابر با ۰/۸۱ شده است، پس می توان نتیجه گرفت که رهبری تحولی بر فضای اخلاقی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است و شدت این تأثیر (۰/۸۱) می باشد. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (T-value) بین دو متغیر فضای اخلاقی و کامیابی شغلی برابر با ۶/۷۳ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، پس فضای اخلاقی بر کامیابی شغلی تأثیر معنی داری دارد. همچنین چون ضریب همبستگی (ضریب استاندارد) بین دو متغیر برابر با ۰/۷۴ شده است، پس می توان نتیجه گرفت که فضای اخلاقی بر کامیابی شغلی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است و شدت این تأثیر (۰/۷۴) می باشد. بنابراین رهبری تحولی مدیران مدارس بر کامیابی شغلی معلمان بامیانجی گری نقش فضای اخلاقی مدارس تأثیر معناداری دارد. این یافته با یافته های سانکار (۲۰۱۹)، بلی و فنکرا (۲۰۱۸)، منتظری و پورحسینعلی (۱۳۹۸) همراستا می باشد. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (T-value) بین دو متغیر رهبری تحولی و کامیابی شغلی برابر با ۱۹/۸۴ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، پس رهبری تحولی بر کامیابی شغلی تأثیر معنی داری دارد. همچنین چون ضریب همبستگی (ضریب استاندارد) بین دو متغیر برابر با ۰/۹۰ شده است، پس می توان نتیجه گرفت که رهبری تحولی بر کامیابی شغلی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است و شدت این تأثیر (۰/۹۰) می باشد. که این یافته با یافته سانکار (۲۰۱۹) همراستا می باشد. و سانکار (۲۰۱۹) نشان داد که بین درک معلمان از رفتارهای رهبری آموزشی مدیران و میزان کامیابی شغلی آنان رابطه مثبت وجود دارد؛ باین حال رابطه معنی داری بین درک معلمان از رفتارهای

سازمانی مدیران و میزان کامیابی شغلی معلمان وجود ندارد. رهبری تحولی با متحول ساختن معلمان و سازمان ها با هدف بهبود سازمانی، زمینه توسعه بهره وری را در سر می پروراند. رهبری تحولی باید با ایجاد تحول در جهت دستیابی به تغییرات مثبت در سازمان، گروه، روابط بین فردی و محیط، زمینه افزایش کامیابی شغلی و ارتقای سطح رضایت از کار، توانمندی کارکنان، فداکاری و دلبستگی را در کارکنان فراهم کند. در تبیین می توان گفت که برنز (۱۹۷۸) رهبری تحولی را به عنوان فرایندی می داند که رهبران و پیروان یکدیگر را توانمند کرده تا به سطح بالایی از انگیزش و روحیه برسند، همچنین از نظر او رهبران تحولی نیازها و انگیزه های پیروان را بالا برده و باعث تغییر برجسته در افراد، گروه ها و سازمان ها می شوند. رهبر تحول گرا در ترغیب ذهنی، کارکنان را بر می انگیزد. این گونه رهبران، پیروان را ترغیب می کنند که مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند و در حل مسائل، خلاقانه برخورد کنند. در ملاحظات فردی نیز رهبر نیازهای احساسی زبردستان را برآورده می کند، یعنی نیازهای افراد را تشخیص می دهد و به آنها کمک می کند تا مهارت هایی که برای رسیدن به هدف مشخص لازم دارند را پرورش دهند. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (T-value) بین دو متغیر رهبری تحولی و فضای اخلاقی برابر با ۱۳/۸۷ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، پس رهبری تحولی بر فضای اخلاقی تأثیر معنی داری دارد. همچنین چون ضریب همبستگی (ضریب استاندارد) بین دو متغیر برابر با ۰/۸۱ شده است، پس می توان نتیجه گرفت که رهبری تحولی بر فضای اخلاقی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است و شدت این تأثیر (۰/۸۱) می باشد. این یافته با یافته رحیمیان و همکاران (۱۳۹۴) مطابقت دارد. زیرا آنها دریافتند که رهبری تحولی زمینه ساز ارتقاء جو اخلاقی است. صرف وجود رهبری موثر به عنوان سیستم رفتاری از سوی مدیران جهت نفوذ در افراد زیر دست برای انجام کار بیشتر، منجر به جوی سالم و همراه با امنیت عاطفی در محیط کار می شود. فراتر از رهبری صرف، در فرایند رهبری مزین به اخلاق و متعهد به رعایت بایدها و نبایدهای اخلاقی، جو سازمانی واژه ای مضاف همچون اخلاق را در معنا و مفهوم خود حمل می نماید که بستری برای بروز فعالیت موثر از سوی کارکنان است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (T-value) بین دو متغیر فضای اخلاقی و کامیابی شغلی برابر با ۶/۷۳ و بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، پس فضای اخلاقی بر کامیابی شغلی تأثیر معنی داری دارد. همچنین چون ضریب همبستگی (ضریب استاندارد) بین دو متغیر برابر با ۰/۷۴ شده است، پس می توان نتیجه گرفت که فضای اخلاقی بر کامیابی شغلی دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است و شدت این تأثیر (۰/۷۴) می باشد. که این یافته با یافته های بلی و فنکرا (۲۰۱۸) و منتظری و پورحسینعلی (۱۳۹۸) همراستا می باشد. بلی و فنکرا (۲۰۱۸) نشان دادند که وضعیت اجتماعی- اقتصادی بیشتر از رهبری آموزشی و همچنین کامیابی شغلی معلم، موفقیت تحصیلی دانش آموزان را پیش بینی می کند.

با توجه به نتایج کسب شده؛ پیشنهاداتی به شرح ذیل توصیه می گردد:

- پیشنهاد می گردد مدیران مدارس شرایط مساعد و یکسان برای همکاران فراهم آورند بطوری که آنان بتوانند خواسته های خود را به راحتی بیان کنند و احساس تعهد در آنها متبلور شود.
- پیشنهاد می گردد که مدیران مدارس از تجربه کاری و مدیریتی مناسب برخوردار باشند تا با هدایت و برنامه ریزی و ارائه دستور کار به معلمان بتوانند تجارب خود را به آنها انتقال نمایند و در تصمیم گیری و تغییر تاکتیک درسی در جهت اعتدالی دانش آموزان موجب کامیابی شغلی معلمان گردند.
- با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه دوم تحقیق، رهبری تحولی مدیران مدارس اثر مستقیمی بر فضای اخلاقی مدارس دارد، از حد متوسط بالاتر است. از این رو، پیشنهادهای زیر در جهت تحقق این مهم ارائه می شود:

- به مدیران پیشنهاد می گردد که در بازخوردگیری فعالیت همکاران توجه لازم به عملکرد آن ها داشته باشند و از تبعیض جلوگیری نمایند تا موجب خدشه دار شدن اخلاق معلمان در ارائه درس نگردد که باعث به هم ریختن جو اخلاقی مدارس می شود.
- پیشنهاد می شود با فراهم آوردن شرایط و فضای کاری دوستانه و احترام متقابل، باعث بوجود آمدن احساس لذت و رضایت بیشتری در کارکنان شوند و میل به تلاش و ماندگاری همراه با روحیه شاداب در آنها فراهم آورند.
- کارکردهای کامیابی شغلی و فضای اخلاقی برای مدیران آموزش داده شود. تا با اطلاع از پیامدهای انواع ارتباط اخلاقی کارکنان، نسبت به فراهم آوردن جو اخلاقی مناسب، اقدام و برای اثربخش بودن کارکنان به تعهدکاری آنها توجه نمایند.
- پیشنهاد می گردد مدیران در کمال ادب و اخلاق در خلال تدریس عملکرد معلمان مدارس را با حضور در کلاس های درس ارزیابی نمایند و در صورت وجود اشکال، در طرح درس آنها با ارائه راهکار و پیشنهاد بهتر، در نحوه تدریس، موجب اعتلای شغلی و کامیابی شغلی آنان گردند.

منابع

- ابزاری؛ محمد، رنجبریان؛ بهرام، فتحی؛ سعید، قربانی؛ حمید(۱۳۸۸)، تأثیر بازاریابی داخلی بر بازاریابی و عملکرد سازمانی در صنعت هاتلینگ، چشم انداز مدیریت، سال ۳۱، صص ۴۲-۵۷.
- احمدی؛ سهیلا، حسنی؛ محمد، موسوی؛ میرنجف (۱۳۹۷)، رابطه جو اخلاقی مدرسه با حس تعلق به مدرسه و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۳، شماره ۴، صص ۱۲۵-۱۳۲.
- اردلان؛ محمدرضا، بهشتی راد؛ رقیه (۱۳۹۵)، رابطه فضای اخلاقی سازمان با اخلاق آموزشی؛ نقش میانجی گری توسعه حرفه ای، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۴، صص ۱-۱۲.
- اشرفی؛ سکینه، زین آبادی؛ حسن رضا(۱۳۹۷)، شناسایی نشانگان کامیابی شغلی معلمان و ارزیابی وضع موجود آن، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دهم شماره ۳، پیاپی ۳۹، صص ۲۵-۴۸.
- امرالله؛ امید، حکیم زاده؛ رضا(۱۳۹۳)، اکتشاف تطبیقی سیستم ارزیابی کیفیت برنامه درسی آموزش معلمان در کره جنوبی و انگلیس و ایران، مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۵(۹)، صص ۷-۲۵.
- توکل؛ سارا، شاه طلبی؛ بدری (۱۳۹۸)، رابطه بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و رهبری تحولی مدیران دوره ابتدایی شهرستان گلپایگان، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره ۱، پیاپی ۳۷، صص ۸۵-۱۰۸.
- حسن زاده پسیخانی؛ محمدصادق، حسن زاده ثمرین؛ تورج، فنون حسنی؛ بهناز(۱۳۹۷)، تأثیر جو اخلاقی سازمان بر سکوت کارکنان با نقش میانجی ادراک از حمایت سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، سال نهم، صص ۸۷-۱۱۰.
- زبردست؛ محمد امجد، غلامی؛ خلیل، رحیمی؛ مهناز (۱۳۹۶)، رابطه بین رهبری تحول گرای مدیران و جو سازمانی؛ دیدگاه معلمان مدارس دخترانه ابتدایی. مدیریت مدرسه، ۵(۱)، ۱۲۹-۱۵۰.
- شفیع؛ زهرا، فاتحی زاده؛ مریم (۱۳۹۷)، پیشبینی کامیابی بر اساس متغیرهای زوجی سازگاری زناشویی، جهتگیری اهداف زناشویی و منبع کنترل زناشویی در زنان متأهل، فصلنامه فرهنگی- تربیتی زنان و خانواده، سال سیزدهم، شماره ۴۵، صص ۱۱۷-۱۳۳.

- صیادی، یحیی (۱۳۹۵)، تأثیر ابعاد تحول گرا، معاملاتی و غیر رهبری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان در ایران، مدیریت در آموزش و پرورش، ۳۰(۲)، صص ۶۵-۵۷.
- قادم پور؛ ایرج، زندکریمی؛ محسن (۱۳۹۸)، رابطه بین رهبری تحول گرا و چابکی سازمانی با نقش واسطه ای اشتراک دانش، مجله مدیریت مدارس، ۷(۲)، ۲۳۱-۲۱۲.
- منتظری؛ محمد، پورحسینعلی؛ نسرين (۱۳۹۸). ارتباط رهبری تحول آفرین مدیران مدارس با عملکرد معلمان: تبیین نقش تعدیل کننده انگیزه خدمت عمومی. مدیریت مدرسه، ۷(۳)، ۶۷-۴۵.
- همایونی دمیرچی؛ امین، میرکمالی؛ سیدمحمد، همایون آریا؛ شاهین (۱۳۹۷)، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره ۲، پیاپی ۳۴، صص ۲۷۵-۲۹۶.
- Abid, G., Zahra, I., & Ahmed, A. (2015). Mediated mechanism of thriving at work between perceived organization support, innovative work behavior and turnover intention. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 982-998.
- Ahmed, M. M., & Filadelfo, L (2016), Public service motivation and organizational performance in Mexico: testing the mediating effects of organizational citizenship behaviors. *International Journal of Public Administration*, 39(1), 40-48.
- Belle, N. (2013). Experimental evidence on the relationship between public service motivation and job performance. *Public Administration Review*, 73(1), 143-153.
- Bliss, J. R., & Fancera, S. F. (2017). Instructional Leadership Influence on Collective Teacher Efficacy to Improve School Achievement. *Leadership and Policy in Schools*. ۱۰(۳): ۳۴۹-۳۷۰.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.
- Chen, C. V., Yuan, M., Cheng, J., & Seifert, R. (2015). Linking transformational leadership and core self-evaluation to job performance: The mediating role of felt accountability. *North American Journal of Economics and Finance*, 35(2016), 234-246.
- Duan, W., Yuan, G., & Fengchun, G. (2016). Brief Inventory of Thriving: A comprehensive measurement of wellbeing. *Chinese Sociological Dialogue*, 1(1): 15-31.
- Grant, A. M. (2012). Leading with meaning: beneficiary contact, prosocial impact, and the performance effects of transformational leadership. *Academy of Management Journal*, 55, 458-476.
- Gupta, G., & Nafis, N. (2014). Does Marital Adjustment and Psychological Well-Being Differences in Working and Non-Working Female?. *The International Journal of Indian Psychology*. 1(3): 61-72.
- Kurland, H. et al., (2010). Leadership style and organizational learning: the mediate effect of school vision, *Journal of Educational Administration*, 48(1), 7-30.

- Mazloumi, N. Nasehifar, V. Ehsanfar, Gh. (2013). The Relationship of Transformational Leadership and Creativity and Organizational Innovation in Private Insurance Companies in Iran. Insurance Newsletter, 20 (1): 33-56 [in Persian].
- Niessen, C., Sonnentag, S., & Sach, F. (2012). Thriving at work—A diary study. Journal of Organizational Behavior, 33(4), 468-487.
- Paterson, T.A., Luthans, F., Jeung, W. (2014), Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. Journal of Organizational Behavior, ۳۵(۳): ۴۳۴-۴۴۶
- Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor. The Academy of Management Perspectives, 24(1), 34-45.
- Sankar, M. (2019). Leadership Behaviors of School Principals in Relation to Teacher Job Satisfaction in North Cyprus. Procedia Social and Behavioral Sciences Journal. ۱:۲۸۵۵-۲۸۶۴.
- Taneva, S., & Arnold, J. (2015). Hanging on or bowling along? Thriving, surviving and performing in late career.