

## پیش‌بینی رضایت‌مندی شغلی معلمان ابتدایی: نقش جو مدرسه و رهبری اخلاقی

محمد الهی<sup>۱</sup>، آمنه ذاکری<sup>۲\*</sup>، نرگس مومن جو<sup>۳</sup>، مریم دانش فر<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup>استادیار گروه معارف اسلامی، دانشگاه علوم پزشکی فسا، فسا، ایران.

Mohammadelahi098@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7075-0320

<sup>۲\*</sup>نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.

zakeriameneh094@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2884-8084

<sup>۳</sup>کارشناسی ارشد، روانشناسی بالینی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

Narsis.momeni3574@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5893-7603

<sup>۴</sup>کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، دانشگاه پیام نور، شهر ری، تهران، ایران.

Daneshfar@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6234-0359

### چکیده

**زمینه و هدف:** رضایت شغلی از جمله مقوله‌هایی است که تحت تأثیر جو محیط و شیوه رهبری اخلاقی بوده است. از این رو مطالعه حاضر با هدف نقش جو مدرسه و رهبری اخلاقی در رضایت‌مندی شغلی معلمان ابتدایی بهارستان انجام شد. **مواد و روش‌ها:** در این پژوهش توصیفی-همبستگی ۱۴۴ نفر از معلمان دوره دوم ابتدایی ناحیه دو بهارستان در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری شامل پرسش‌نامه جو مدرسه Ojaghi (۱۹۹۷)، رهبری اخلاقی Kalshoven et al (۲۰۱۱) و پرسش‌نامه رضایت شغلی Rothe & Brayfield (۱۹۵۱) بود. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه انجام شد. **ملاحظات اخلاقی:** در این پژوهش رضایت شفاهی مشارکت‌کنندگان اخذ و درباره محرمانه بودن اطلاعات به آن‌ها اطمینان خاطر داده شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد جو مدرسه و رهبری اخلاقی با رضایت شغلی معلمان همبستگی مثبت و معنادار داشت ( $P < 0/01$ ). مؤلفه‌های جوسازمانی مدرسه، ۴۱ درصد و مؤلفه‌های رهبری اخلاقی ۳۶/۵ درصد از واریانس رضایت‌مندی شغلی را تبیین می‌کنند.

**نتیجه‌گیری:** بهبود جو مدرسه و به کارگیری سبک رهبری اخلاقی می‌تواند زمینه را برای افزایش رضایت‌مندی شغلی معلمان ابتدایی فراهم نماید. نتایج پژوهش اهمیت متصدیان تعلیم و تربیت در جهت ارتقای رضایت‌مندی شغلی معلمان را نشان می‌دهد. **کلمات کلیدی:** جو مدرسه، رهبری اخلاقی، رضایت‌مندی شغلی، معلمان.

# Predicting Job Satisfaction for Primary Teachers: The Role of the School Atmosphere and Ethical Leadership

Mohammad Elahi<sup>1</sup>, Ameneh Zakeri<sup>\*2</sup>, Narges Momenijoo<sup>3</sup>, Maryam Daneshfar<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Assistant Professor, Department of Islamic Education, Fasa University of Medical, Fasa, Iran.

<sup>2\*</sup> Corresponding Author: PhD student in Educational Psychology, Department of Psychology, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

<sup>3</sup> MA, Clinical Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

<sup>4</sup> M.A. Curriculum Planning, Payame Noor University, Rey, Tehran, Iran.

## Abstract

**Background and Aim:** Job satisfaction is one of the categories that has been influenced by the environment and ethical leadership style. Therefore, the present study was conducted with the aim of the role of school and moral leadership in job satisfaction of primary teachers in Baharestan.

**Materials and Methods:** In this descriptive-correlational study, 144 teachers of the second grade of elementary school in District Two of Baharestan in the academic year 2019-2020 were selected by stratified sampling method. The collection tools included the Stove School Atmosphere Questionnaire Ojaghi(1997), the Kalshoven et al Moral Leadership Questionnaire (2011) and Brayfield & Rothe (1951) Job Satisfaction Questionnaire. Data analysis was performed using SPSS software version 22 and Pearson correlation test and multiple regression.

**Ethical Considerations:** In this study, the verbal consent of the participants was obtained and they were assured about the confidentiality of the information.

**Findings:** The results showed that school climate and ethical leadership had a positive and significant correlation with job satisfaction in teachers ( $P < 0.01$ ). Components of school organizational climate explain 41% and components of moral leadership 36.5% of the variance of job satisfaction.

**Conclusion:** Improving the school climate and applying ethical leadership style can provide the basis for increasing the job satisfaction of elementary teachers. The results of the study show the importance of education providers in promoting job satisfaction of teachers.

**Keywords:** School atmosphere, Moral leadership, job satisfaction, Teachers.

## ۱. مقدمه

اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی معتقدند که معلمان، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت و اساس یک سیستم آموزشی موفق را تشکیل می‌دهند، از این رو درک عوامل مؤثر بر کیفیت فعالیت آن‌ها از جمله رضایت شغلی (Job Satisfaction) مهم و ضروری است (۱). رضایت شغلی به این معنی است که فرد شغل خود را دوست دارد؛ در واقع رضایت شغلی همان احساسات و باور فرد در ارتباط با شغل خود است (۲). افراد دارای رضایت شغلی نسبت به سایرین از تعهد، مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری قوی‌تری برخوردار هستند (۳). رضایت شغلی باعث افزایش بهره‌وری، بهبود سلامت فیزیکی و ذهنی، افزایش روحیه فرد و ارتقا مهارت‌های جدید شغلی می‌شود (۴). پژوهشگران بر این باورند که عوامل متعدد فردی، اجتماعی، سازمانی و محیطی در رضایت شغلی مؤثر است (۵). یکی از عوامل محیطی سازنده رضایت شغلی، جو مدرسه (School atmosphere) هست که عبارت از باورها، ارزش‌ها و نگرش‌های مشترکی که تعامل بین دانش‌آموزان، معلمان و مدیران مدارس را شکل می‌دهد و در عین حال الگوهایی را نیز برای هنجارها و رفتارهای ایدئال و مقبول، در سطح مدرسه به وجود می‌آورد (۶). در پژوهش‌های بررسی جو مدرسه به هشت ویژگی شامل چهار مؤلفه رفتار معلمان (ممانعت یا بازدارندگی، صمیمیت، روحیه گروهی و عدم جوشش) و چهار مؤلفه رفتار مدیر مدرسه (تأکید بر تولید، کناره‌جویی، فاصله‌گیری، مراعات یا ملاحظه‌گری و نفوذ و پویایی) اشاره شده است (۷، ۸). در پژوهش‌ها تأثیر جو سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان تأمین اجتماعی (۹)، ارتباط جوسازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان بیمارستان (۱۰)، رابطه جو مدرسه و امکانات آموزشی با التزام شغلی (۱۱)، رابطه جو مدرسه و نگرش‌های شغلی معلمان (۱۲) و رابطه بین جو سازمانی مدارس و توانمندسازی دبیران (۱۳) تأیید شده است.

یکی دیگر از عوامل مؤثر در رضایت شغلی که در مطالعه حاضر به آن پرداخته می‌شود، رهبری اخلاقی (Moral leadership) هست. رهبری اخلاقی نمایش رفتار هنجاری مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و انتقال چنین رفتاری به پیروان است (۱۴) و به‌عنوان الگوی نقش، برای ارتقای نگرش‌ها و رفتار کارکنان مورد توجه قرار دارد و در توسعه و تداوم فرهنگ اخلاقی و رفتار اخلاقی نقش مهمی را ایفا می‌کند (۱۵). رهبران اخلاقی صادق و قابل‌اعتماد هستند، از مردم و جامعه مراقبت می‌کنند (۱۶). مطالعات از رابطه رهبری اخلاقی با رضایت و استرس شغلی کارکنان (۱۷)، عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان (۱۸)، فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی دبیران (۱۹) و درگیری شغلی دبیران (۲۰) حکایت دارند.

رضایت شغلی کارکنان، نگرش‌های مهم شغلی و سازمانی هستند که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی خصوصاً روان‌شناسی اجتماعی بوده است (۲۱) و عدم وجود رضایت شغلی باعث می‌شود افراد انگیزه لازم و کافی برای انجام وظایف خود نداشته باشند و از نظر سلامت روانی دچار فرسودگی شغلی گردند و در نتیجه کارایی لازم را هم نداشته باشند (۲۲). لذا امید است ارائه نتایج این پژوهش فتح بابی برای توجه بیشتر مسئولان ذی‌ربط به رضایت شغلی باشد و راهکارهای پیشنهادی بتواند موجبات تعالی رضایت شغلی معلمان و به تبع آن عملکرد دانش‌آموزان را در پی داشته باشد. از این رو، نظر به اهمیت رضایت شغلی و نیز نقشی که مؤلفه‌های جو مدرسه و رهبری اخلاقی می‌توانند داشته باشد و با توجه به خلأ پژوهشی موجود در این زمینه، مطالعه حاضر با هدف نقش جو مدرسه و رهبری اخلاقی در رضایت‌مندی شغلی معلمان ابتدایی شهر بهارستان انجام شد و به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین جو مدرسه و رهبری اخلاقی با رضایت‌مندی شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟ و سهم جو مدرسه و رهبری اخلاقی در میزان پیش‌بینی رضایت‌مندی شغلی معلمان چقدر است؟

## ۲. ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش قبل از ارائه پرسشنامه تحقیق، اطلاعاتی در مورد هدف و نحوه انجام پژوهش، به پاسخگویان ارائه گردید. همچنین رضایت شفاهی مشارکت‌کنندگان اخذ و درباره محرمانه بودن اطلاعات به آن‌ها اطمینان خاطر داده شد.

### ۳. مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان دوره دوم ابتدایی ناحیه دو بهارستان در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ بودند (۲۴۰ نفر شامل ۱۶۰ نفر زن و ۸۰ مرد) که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تعداد ۱۴۴ (مرد و زن) بر اساس جدول گجرسی و مورگان (۲۳)، انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل رضایت آگاهانه برای شرکت در مطالعه، داشتن تحصیلات لیسانس و بالاتر، اشتغال در دوره دوم ابتدایی، داشتن حداقل ۵ سال سابقه کار بود. معیار خروج از مطالعه عدم همکاری در حین پاسخگویی و تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها بود. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های زیر بودند:

پرسشنامه جو مدرسه: این پرسشنامه ۳۴ سؤالی توسط اجاقی (۲۴)، ساخته شده و پنج بعد رفتار مشمول (۱، ۲، ۳، ۹، ۱۱، ۱۵)، رفتار ناکام (۴، ۵، ۸، ۱۲، ۱۷، ۱۸)، رفتار صمیمی (۶، ۷، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۶)، رفتار حمایتی (۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶) و رفتار دستوری (۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴) را بر اساس مقیاس لیکرت (خیلی زیاد نمره ۵ تا خیلی کم نمره ۱) می‌سنجد. در پرسشنامه فوق، سوالات ۴، ۵، ۸، ۱۲، ۱۷، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴ به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند. در مجموع یک نمره کل از مجموع سؤالات می‌دهد، دامنه نمرات بین ۳۴ تا ۱۷۰ هست و نمرات بالاتر در مجموع نشان‌دهنده جو مطلوب و بهتر است. در مطالعه اجاقی (۲۴)، روایی صوری و محتوایی توسط اساتید دانشگاه تهران تأیید و پایایی کل با استفاده از روش همسانی درونی (ضریب آلفای کرونباخ) نیز ۰/۸۲ به دست آمد. در پژوهش حاضر پایایی کل به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ به دست آمد.

پرسشنامه رهبری اخلاقی: این پرسشنامه ۲۴ سؤالی توسط کالسون و همکاران (۲۵)، ساخته شده که پنج بعد انصاف (سؤالات ۱-۵)، جهت‌گیری فردی (سؤالات ۶-۹)، رهنمودهای اخلاقی (سؤالات ۱۳-۱۰)، اشتراک قدرت (سؤالات ۱۹-۱۴)، شفافیت نقش (سؤالات ۲۴-۲۰) را در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم: ۱ تا خیلی زیاد: ۵ می‌سنجد، دامنه نمرات بین ۲۴ تا ۱۲۰ هست که نمرات بالاتر در مجموع نشان‌دهنده سبک رهبری اخلاقی‌تر را نشان می‌دهد. کالسون و همکاران، روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه را تأیید و پایایی را به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش نمودند. در پژوهش مهاجران و دیوبند، نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه سبک رهبری اخلاقی تأیید و پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد (۲۶). در پژوهش حاضر پایایی کل به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسشنامه ۲۰ سؤال در دانشگاه مینه‌سوتا توسط برافیلد و روث (۲۷)، طراحی شده که رضایت شغلی درونی (ماهیت کار، شرایط و ارتقاء) و رضایت شغلی بیرونی (حقوق و مزایا، نظارت و سرپرستی، همکاری) را بر روی مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای (خیلی ناراضی: نمره ۱ تا خیلی راضی: نمره ۵) می‌سنجد. دامنه رضایت شغلی حاصل این پرسشنامه بین ۲۰ تا ۱۰۰ هست. نمره ۷۵ و بالاتر بیانگر درجه بالای رضایت، نمره ۲۵ و کمتر نشان‌دهنده سطح پایین و نمرات بین ۲۶ تا ۷۴ به‌عنوان سطح متوسط رضایت شغلی معرفی شده‌اند و در مجموع نمره بالاتر نشان‌دهنده رضایت بیشتر است. در مطالعه برافیلد و روث (۲۷)، روایی محتوایی تأیید و پایایی با روش باز آزمایی ۰/۸۹ گزارش شده است. جعفر جلال و همکاران (۲۸)، روایی صوری و محتوایی آن را بررسی و تأیید نموده‌اند و ضریب پایایی آن به روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

در مرحله اجرا با اخذ مجوز از آموزش و پرورش و مشخص نمودن نمونه، به کسانی که تمایل به همکاری داشتند، توضیحاتی در مورد شیوه و فرآیند پژوهش، محرمانه بودن، حق خروج از پژوهش، داشتن رضایت کامل داده شد. سپس پرسشنامه‌ها توزیع شد؛ و در نهایت داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند.

### ۴. یافته‌ها

بر اساس نتایج از بین اعضای حاضر در پژوهش ۸۵ نفر (۵۹ درصد) زن و ۵۹ نفر (۴۱ درصد) نیز مرد بودند. ۳۵ نفر (۲۴ درصد) بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۶۲ نفر (۴۳ درصد) بین ۳۶ تا ۴۵ سال و ۴۷ نفر (۳۳ درصد) نیز بین ۴۶ تا ۵۵ سال سن داشتند.

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول ۱. تمامی ضرایب همبستگی محاسبه شده بین جو مدرسه و رهبری اخلاقی با رضایت‌مندی شغلی معنی‌دار بود نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که همبستگی بین رفتار مشمول، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی و رهبری اخلاقی با رضایت‌مندی شغلی مثبت و همبستگی بین رفتار ناکام و رفتار دستوری با رضایت‌مندی شغلی منفی هست. ( $p < 0.01$ ).

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین جو سازمانی مدرسه و رهبری اخلاقی با رضایت‌مندی شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱- رفتار مشمول	۱										
۲- رفتار ناکام	-۰/۴۴۵	۱									
۳- رفتار صمیمی	۰/۳۵۱	-۰/۴۸۰	۱								
۴- رفتار حمایتی	۰/۳۳۷	-۰/۱۶۲	۰/۲۳۶	۱							
۵- رفتار دستوری	-۰/۱۷۸	۰/۲۹۱	-۰/۳۲۴	-۰/۲۴۶	۱						
۶- انصاف	۰/۲۱۲	-۰/۲۰۷	۰/۲۰۴	۰/۱۵۶	-۰/۲۶۲	۱					
۷- جهت‌گیری فردی	۰/۱۷۵	-۰/۳۰۴	۰/۲۴۶	۰/۳۴۳	-۰/۳۹۲	۰/۲۴۴	۱				
۸- رهنمودهای اخلاقی	۰/۲۶۸	-۰/۳۷۵	۰/۲۹۱	۰/۲۶۵	-۰/۲۰۲	۰/۳۳۱	۰/۲۷۰	۱			
۹- اشتراک قدرت	۰/۲۴۱	-۰/۲۹۵	۰/۳۴۹	۰/۳۲۷	-۰/۳۰۸	۰/۲۷۶	۰/۳۷۵	۰/۲۳۲	۱		
۱۰- شفافیت نقش	۰/۳۱۸	-۰/۳۷۱	۰/۳۴۷	۰/۲۵۰	-۰/۴۴۴	۰/۲۸۵	۰/۳۲۵	۰/۳۱۱	۰/۴۲۴	۱	
۱۱- رضایت‌مندی شغلی	۰/۳۰۶	-۰/۳۹۹	۰/۴۵۱	۰/۴۵۱	-۰/۴۰۱	۰/۳۰۳	۰/۴۶۱	۰/۳۳۱	۰/۴۰۲	۰/۴۰۸	۱
میانگین	۲۱/۱۵	۲۰/۴۶	۱۸/۱۷	۲۷/۳۲	۲۳/۲۱	۱۵/۴۸	۱۲/۳۸	۱۱/۴۳	۱۶/۴۸	۱۴/۳۴	۸۱/۸۳
انحراف معیار	۴/۷۳۴	۳/۱۷۹	۳/۲۹۹	۳/۴۶۴	۳/۲۲۷	۳/۳۶۸	۳/۷۹۹	۲/۶۶۵	۲/۷۵۳	۲/۷۴۵	۱۰/۲۷۶

به منظور پیش‌بینی رضایت‌مندی شغلی معلمان ابتدایی از طریق جو مدرسه و رهبری اخلاقی، از آزمون رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان استفاده شد. برای بررسی استقلال باقی مانده‌ها از آماره دوربین-واتسون استفاده شد. با توجه به اینکه مقدار آن ( $1/799$ ) در فاصله  $1/5$  تا  $2/5$  قرار دارد، می‌توان گفت پیش‌فرض استقلال باقی‌مانده‌ها رعایت شد. برای بررسی وجود هم خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین از شاخص‌های تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده شد که با توجه به نتایج به دست آمده انحرافی از مفروضه هم خطی چندگانه مشاهده نشد. کجی و کشیدگی توزیع نمرات متغیرها محاسبه و نتایج نشان داد هیچ‌کدام از مقادیر کجی و کشیدگی بیشتر از دامنه  $±1$  نمی‌باشد. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف بررسی شد. نتایج نشان داد توزیع نمرات متغیرها مدل نرمال است ( $P > 0.05$ ).

جدول ۲. تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رضایت‌مندی شغلی از طریق جو مدرسه

مدل	B	SE	Beta	t	مقدار احتمال	R	R مجذور	F مقدار	مقدار احتمال
ثابت	۶۱/۰۹۷	۷/۹۸۰		۷/۶۵۶	۰/۰۰۱	۰/۶۴۰	۰/۴۱۰	۴۵/۷۰۸	۰/۰۱
رفتار مشمول	۰/۲۷۹	۰/۱۰۵	۰/۱۲۹	۲/۶۷۰	۰/۰۰۸				
رفتار ناکام	-۰/۴۴۰	۰/۱۶۸	-۰/۱۳۶	-۲/۶۲۲	۰/۰۰۹				
رفتار صمیمی	۰/۶۲۵	۰/۱۵۸	۰/۲۰۱	۳/۹۵۳	۰/۰۰۱				
رفتار حمایتی	۰/۹۷۷	۰/۱۳۲	۰/۳۲۹	۷/۳۹۷	۰/۰۰۱				
رفتار دستوری	-۰/۶۱۳	۰/۱۴۷	-۰/۱۹۲	۴/۱۷۱	۰/۰۰۱				

در جدول ۲ مقدار F به دست آمده برای بررسی مدل رگرسیونی برابر با  $45/708$  بود که در سطح  $0.01$  معنی‌دار بود که نشان داد جو مدرسه می‌تواند تغییرات مربوط به رضایت‌مندی شغلی را به خوبی تبیین کند و نشان‌دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده بود. مقدار مجذور R برابر با  $0.410$  به دست آمد که نشان داد مؤلفه‌های جو مدرسه،  $41$  درصد از واریانس رضایت‌مندی شغلی را تبیین می‌کنند. لذا نتیجه گرفته شد که جو مدرسه به شکل معنی‌داری رضایت‌مندی شغلی معلمان ابتدایی را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رضایت‌مندی شغلی از طریق رهبری اخلاقی

مدل	B	SE	Beta	t	مقدار	R	R مجذور	F مقدار	مقدار
-----	---	----	------	---	-------	---	---------	---------	-------

احتمال	تعدیل شده	احتمال	احتمال	احتمال	احتمال	احتمال	احتمال	ثابت
۰/۰۱	۳۷/۸۹۲	۰/۳۶۵	۰/۶۰۵	۰/۰۰۱	۱۰/۱۲۹	۳/۵۲۶	۳۵/۷۱۸	ثابت
				۰/۰۰۱	۳/۳۷۰	۰/۱۵۸	۰/۱۴۳	انصاف
				۰/۰۰۱	۶/۱۸۲	۰/۳۰۰	۰/۱۷۸	جهت گیری فردی
				۰/۰۰۵	۲/۸۲۸	۰/۱۳۷	۰/۱۸۷	رهنمودهای اخلاقی
				۰/۰۰۲	۳/۰۵۸	۰/۱۵۵	۰/۱۹۰	اشتراک قدرت
				۰/۰۰۱	۳/۴۴۹	۰/۱۷۵	۰/۱۹۰	شفافیت نقش

در جدول ۳ مقدار F به دست آمده برای بررسی مدل رگرسیونی برابر با ۳۷/۸۹۲ بود که در سطح ۰/۰۱ معنی دار بود که نشان داد رهبری اخلاقی می تواند تغییرات مربوط به رضایت مندی شغلی را به خوبی تبیین کند و نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده بود. مقدار مجذور R برابر با ۰/۳۶۵ به دست آمد که نشان داد مؤلفه های رهبری اخلاقی، ۳۶/۵ درصد از واریانس رضایت مندی شغلی را تبیین می کنند. لذا نتیجه گرفته شد که رهبری اخلاقی به شکل مثبت و معنی داری رضایت مندی شغلی معلمان ابتدایی را پیش بینی می کند.

## ۵. بحث

رضایت شغلی از جمله مقوله هایی است که تحت تأثیر جو محیط و شیوه رهبری بوده و می تواند بر عملکرد سازمان اثر بگذارد؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی نقش جو مدرسه و رهبری اخلاقی در رضایت مندی شغلی معلمان ابتدایی بود. نتایج نشان داد که از بین مؤلفه های جو مدرسه بین رفتار مشمول، رفتار صمیمی و رفتار حمایتی با رضایت مندی شغلی رابطه مثبت و بین رفتار ناکام و رفتار دستوری با رضایت مندی شغلی رابطه منفی هست. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه های جو مدرسه به طور معنی داری قادر به پیش بینی رضایت مندی شغلی معلمان هستند. رفتار ناکام و رفتار دستوری به شکل منفی و رفتار مشمول، رفتار صمیمی و رفتار حمایتی، به صورت مثبت رضایت مندی شغلی معلمان ابتدایی را پیش بینی می کنند. یافته فوق با نتایج مطالعات مشابه در این زمینه از جمله پژوهش ابراهیمی (۹)، سهرابیان و همکاران (۱۰)، دوتا و ساهنی (۲۹)، قوی فکر و پیلائی (۳۰)، مالینن و ساولاینن (۳۱) همسو است. در تبیین یافته فوق می توان گفت که جو محیط سازمانی اساساً مبتنی بر پیش فرض های مدیریتی و حاصل ارتباط مدیران و زیردستان است که بر ادراک آنان از شغل شان تأثیر می گذارد. به عبارت دیگر، جو سازمانی را می توان به عنوان ادراکات کارکنان درباره ویژگی های نسبتاً پایدار سازمان مانند تصمیم گیری و هنجارهای محیط کار شامل سیاست های رسمی سازمان، نیازهای کارکنان، ارزش ها و شخصیت ها تبیین کرد که رفتار آن ها را در سازمان تحت تأثیر قرار می دهد (۳۲). زمانی که جو و محیط نیز حمایت از کارکنان و استقلال کارکنان را تشویق و آنان را در تصمیم گیری ها شریک کند، احساس مسئولیت نسبت به برونداد کار افزایش یافته، موجب افزایش تمایل به موفقیت سازمان می شود و در نهایت افزایش معنادار کار به رضایت شغلی خواهد انجامید، اما در صورتی که محیط کاری حالت دستوری و ناکام داشته باشد، زمینه نارضایتی در محیط کار را فراهم می کند. به عبارتی دیگر می توان گفت که محیط دارای جو سازمانی باز و متعهدانه با روابط میان فردی اصیل و درست آن ها بستری را پدید می آورند که رشد و افزایش رضایت مندی در آن ها به طور موفقیت آمیزی صورت می گیرد و در مقابل جو غیر متعهدانه با ایجاد محیطی سرشار از بی مسؤولیتی، توانمندی را به شکست می کشاند (۱۳). در تبیینی دیگر می توان گفت داشتن ادراک مثبت از جو مدرسه به منزله تشکیل ارتباط های عصبی پایدار از محیط پیرامونی در ذهن معلمان و دانش آموزان است که به مرور زمان شکل می گیرد و درک روابط سالم و مطلوب بین عوامل آموزشگاه، عدالت و نبود تبعیض در بافت آموزشگاهی زمینه مطلوبی برای یادگیری و انعطاف پذیری در محیط کاری را مهیا می کند تا در برخورد با موقعیت های تنش زایی که وجود دارد، بر پایه ارتباط های عصبی پیش ساخته نرمش و انعطاف بیشتری صورت گیرد؛ بنابراین، ادراک مثبت از جو مدرسه می تواند به عنوان یک عامل حفاظتی، به شکل مستقیم بر مشکلات رفتاری و هیجانی کارکنان مدرسه مؤثر باشد و با افزایش رضایت از زندگی و شغل همراه باشد. دیگر یافته پژوهش نشان داد رابطه معنی داری بین رهبری اخلاقی و ابعاد آن با رضایت مندی شغلی وجود داشت؛ و ابعاد رهبری اخلاقی توانایی پیش بینی رضایت مندی شغلی را داشتند. در زمینه یافته به دست آمده تا آنجا که محقق بررسی نموده

است، مطالعه‌ای به صورت مستقیم انجام نشده است، اما با نتایج مطالعات مشابه در این زمینه از جمله مطالعه شول و حکیمی (۱۷)، جعفری و همکاران (۱۸)، قلاوندی (۱۹)، جشیره و ناستی زایی (۲۰) همسو است. در تبیین یافته فوق می‌توان گفت رهبران اخلاقی تمایل دارند که به گسترش انصاف، احترام به دیگران، صداقت، قابلیت اعتماد، اعتبار، صمیمیت، رابطه متقابل، تصمیم‌گیری دموکراتیک، حمایت از مشارکت و حس همدردی داشتن، بپردازند (۳۳). رهبران اخلاقی بر وضوح نقش تأکید دارند که این امر بر بیان صریح و مشخص انتظارات دلالت دارد و هرگاه افراد احساس کنند که نقشی که بر عهده دارند، واضح و شفاف است و ابهامات بسیار کمی را در نقش خود احساس کنند، تعاملات بهتری بین خود و رهبران و سایر افراد برقرار می‌کنند (۳۴). شفافیت نقش به علت تأثیر مثبت بر نحوه تعاملات کارمند با رهبر، یک عامل مؤثر در افزایش رضایت شغلی است، رهبران اخلاقی با تسهیم قدرت، رهبری سازمان را به حالت مشارکتی و گروهی درمی‌آورند که با نگرش تعاملی بین مدیران و کارکنان بر افزایش همکاری و استفاده از توانایی‌ها و استعدادها موجود در سازمان تأکید دارد و در نتیجه موجبات تعاملات رضایت‌مندی شغلی را فراهم می‌کنند (۳۵). رهبران اخلاقی به عنوان الگو عمل کرده و به هدایت اخلاقی دیگران می‌پردازند. این‌گونه رهبران رفتارهایی انجام می‌دهند که از دید پیروان به‌طور هنجاری مناسب هستند. بنابراین به عنوان الگو اعتبار کسب می‌کنند (۳۶). رهبران اخلاقی به نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دو سویه می‌پردازند که در نتیجه باعث رضایت شغلی افراد خواهند شد. در تبیینی دیگر می‌توان گفت رهبران اخلاقی کسانی هستند که در مدرسه دیدگاه اشتراکی را بین دبیران القا می‌کنند، فرایندهای تثبیت‌شده را به چالش می‌کشند، با تشویق روانی دیگران را به فعالیت وادار می‌کنند، هنر تحریک دیگران را دارند و خود را محدود به موقعیت مدیریتی در مدرسه نمی‌کنند، خود را مربیانی می‌بینند که در کار رهبری کلاس نیز می‌توانند وارد شوند. از این رو مدیریت و رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی وجود فضیلت‌ها و ارزش‌های اخلاقی و ترویج آن در محیط کار سازمان‌های آموزشی که حاصل تعامل پیچیده ارزش‌ها و تفکر در رفتار است، باعث دوام سازمان می‌شود و از جمله منافع آن افزایش انگیزه کاری برای کارکنان، حسن شهرت و اعتبار کاهش تخلفات اداری و افزایش رضایت شغلی است. هنگامی که کارکنان این‌گونه ادراک کنند که فعالیت رهبرشان اخلاقی است، عملکرد و همچنین رضایت شغلی آنها بالا می‌رود.

از محدودیت‌های مطالعه حاضر خود گزارشی بودن ابزار پژوهش و محدود بودن نتایج به معلمان دوره دوم ابتدایی ناحیه دو بهارستان می‌توان اشاره نمود، لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از مطالعات طولی و روش‌های جمع‌آوری اطلاعات کیفی مانند مصاحبه استفاده شود. همچنین جهت بالا بردن میزان تعمیم‌پذیری این پژوهش به انجام پژوهش در سایر مقاطع تحصیلی و شهرهای مختلف پرداخته شود. با توجه به نقش رهبری اخلاقی و جو مدرسه در رضایت شغلی، برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی مستمر در حوزه فنون رهبری و راهکارهای ارتقای جو مدرسه برای معلمان و مدیران پیشنهاد می‌شود.

## ۶. نتیجه‌گیری

بهبود جو مدرسه و به‌کارگیری سبک رهبری اخلاقی می‌تواند زمینه را برای افزایش رضایت‌مندی شغلی معلمان ابتدایی فراهم نماید. نتایج پژوهش اهمیت متصدیان تعلیم و تربیت در جهت ارتقای رضایت‌مندی شغلی معلمان را نشان می‌دهد، بنابراین ضرورت تدوین برنامه‌های آموزشی مداخله‌ای برای افزایش رضایت شغلی از الزام‌های عملی این پژوهش محسوب می‌شوند، از این رو پیشنهاد می‌شود در مدارس که فضای روانی حاکم بر آن‌ها به‌دوراز هرگونه تفاهم و درک متقابل میان مدیران و کارکنان است آموزش‌هایی را در جهت تغییر جو مدرسه مدنظر قرار دهند و مدیران جوی دوستانه را در مدرسه به وجود بیاورند تا رضایت معلمان افزایش یابد.

## ۷. تقدیر و تشکر

بدین‌وسیله از همکاری و مساعدت تمامی کسانی که پژوهشگران مقاله حاضر را در اجرای مطلوب این پژوهش یاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی به عمل آید.

## ۸. سهم نویسندگان

آقای محمد الهی در نقش راهنمایی و نظارت بر فرآیند نگارش پژوهش، خانم آمنه ذاکری: نگارش متن اصلی مقاله، خانم نرگس مؤمن جو: تهیه پرسشنامه و نتایج آماری و خانم مریم دانش فر: در جهت اجرای پرسشنامه و ورود داده‌ها در نرم‌افزار نقش داشته‌اند.

## ۹. تضاد منافع

در این پژوهش بین نویسندگان تعارض منافی وجود ندارد.

## References

1. Moosavi F, Shirzadi p. The Role of Social Capital of School Principals on School Teachers' Job Satisfaction. *Teacher Professional Development*. 2019;3(4):51-62. [Persian]
2. Abedinya A. Relationship between leadership styles of educational and training leaders with job satisfaction of multigrade primary school teachers in Talesh city. *Applied Educational Leadership*. 2020;1(1):29-42. [Persian]
3. Toropova A, Myrberg E, Johansson S. Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*. 2021;73(1):71-97.
4. Kazemi A, Derakhshide H. The Effect of Job Involvement and Organizational Commitment on Employees' Job Satisfaction and Performance in Hotel Industry of Mashhad by Using Structural Equation Modeling. *Journal of Applied Sociology*. 2014;25(3):89-101. [Persian]
5. Salimi G, Safari Anaraki E. An investigation of the relationship between Organizational trust and job satisfaction in hospital nursing staffs of Medical Science University and social security organization of Isfahan. *Journal of Management and Planning In Educational System*. 2009;2(2):83-102. [Persian]
6. Mitchell MM, Bradshaw CP. Examining classroom influences on student perceptions of school climate: The role of classroom management and exclusionary discipline strategies. *Journal of school psychology*. 2013;51(5):599-610.
7. Ghodoosi Nejad A, Asadian S, Farid A. The direct and indirect effects of classroom management practices and perception of school climate on procrastination. *Social Psychology Research*. 2015;4(16):53-9. [Persian]
8. Konishi C, Hymel S, Wong TK, Waterhouse T. School climate and bystander responses to bullying. *Psychology in the Schools*. 2021;58(8):1557-74.
9. Ebrahimi D. Evaluating the effect of organizational climate, perception of organizational support and job burnout on job satisfaction (Case study: Branches 5 and 6 of Tehran Social Security Organization). *New Business Attitudes*. 2020;1(1):49-69. [Persian]
10. Sohrabian A, Modaresi S, Yousefi F. The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction among Occupied Nurses in Psychiatric Hospitals of Qods, Tohid and Besat. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry*. 2018;4(4):34-43. [Persian]
11. Omidian M, Jaber A, Shehni Yailagh M. The casual relationship between school climate and educational facilities with job engagement directly and with the mediator of emotional intelligence and achieved motivation of teachers in the city of Ramshir. *Journal of Educational Scinces*. 2019;26(2):89-108. [Persian]
12. Massaah H, Oreyzi Saamaani SHR, Kalaantari M. Teacher Enthusiasm: The Intermediary Factor between School Climate and Teachers' Professional Attitudes. *Quarterly Journal Of Education*. 2017;33(3):131-48. [Persian]
13. Shams Mourkani G, Garivani K. A study of the relationship between organizational climate and Empowerment of teachers :A case study. *Journal of Management and Planning In Educational System*. 2011;4(2):64-84. [Persian]
14. Tarkang Mary MEM, Ozturen A. Sustainable ethical leadership and employee outcomes in the hotel industry in Cameroon. *Sustainability*. 2019;11(8):2245.
15. Kuo YK. Organizational commitment in an intense competition environment. *Industrial Management & Data Systems*. 2013.
16. Abbasi M, Akrami F. Ethical Leadership and Organizational Excellence. *Akhlagh-e Zisti* 2019;9(31):7-8. [Persian]



17. Shoul A, Hakimi I. Relationship between Ethical Leadership and Job Stress: Intermediary Role of Job Satisfaction and Customer Orientation. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2018;13(2):129-39. [Persian]
18. Jafari M, Hamidifar F, Shirzad kubria B. The Relationship between Ethical Leadership and Teachers' Performance and Job Self-Efficacy (Case Study: Teachers of the First Year of High School in Tehran 9th District Education Office ). *The Journal of Modern Thoughts in Education*. 2022:17-29. [Persian]
19. Galavandi H. Studying the Relationship between Moral Leadership and Burnout with Satisfaction of Life. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2018;13(1):82-90. [Persian]
20. Jashireh M, Nastiezaie N. The Relationship between Ethical Leadership and Job Involvement by the Mediating Role of Leader-Member Interaction. *Akhlagh-e Zisti*. 2019;8(29):7-18. [Persian]
21. Rajabipoor Meybodi A, Dehghani Firouzabadi M. The relationship between Islamic work ethic and organizational commitment and job satisfaction in nurses. *Akhlagh-e Zisti* 2016;2(6):49-92. [Persian]
22. Maleki Avarsin S, Ghassabi R. A study of the relationship between the organizational health and the teachers` job satisfaction in Kaleibar high-schools and the second district of Tabriz in 2010-2011. *Journal of Instruction and Evaluation*. 2013;6(23):31-40. [Persian]
23. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*. 1970;30(3):607-10.
24. Ojaghi A. Investigating the relationship between organizational climate and morale of public high school teachers in Malayer. Tehran: University of Tehran; 1997. [Persian]
25. Kalshoven K, Den Hartog DN, De Hoogh AH. Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The leadership quarterly*. 2011;22(1):51-69.
26. Mohajeran B, Divband A. The structural model of impact Ethical leadership style and perceived organizational justice on organizational silence. *Career and Organizational Counseling*. 2017;9(30):73-90. [Persian]
27. Brayfield AH, Rothe HF. An index of job satisfaction. *Journal of applied psychology*. 1951;35(5):307.
28. Jafarjalal E, Ghafari M, Firouzeh MM, Farahaninia M. Intrinsic and extrinsic determinants of job satisfaction in the nursing staff: a cross-sectional study. *Arvand J Health Med Sci*. 2017;2(1):7-14 [Persian].
29. Dutta V, Sahney S. School leadership and its impact on student achievement: The mediating role of school climate and teacher job satisfaction. *International Journal of Educational Management*. 2016.
30. Ghavifekr S, Pillai NS. The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review*. 2016;17(1):87-106.
31. Malinen O-P, Savolainen H. The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*. 2016;60:144-52.
32. Tsai C-l. The organizational climate and employees' job satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*. 2014;30(3):373-92.
33. Tutar H ,Altınöz M, Çakıroğlu D. Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2011;24:1378-88.
34. Lang J, Thomas JL, Bliese PD, Adler AB. Job demands and job performance: the mediating effect of psychological and physical strain and the moderating effect of role clarity. *Journal of occupational health psychology*. 2007;12(2):116-123.
35. Kocolowski MD. Shared leadership: Is it time for a change. *Emerging leadership journeys*. 2010;3(1):22-32.
36. Miao Q, Newman A, Yu J, Xu L. The relationship between ethical leadership and unethical pro-organizational behavior: Linear or curvilinear effects? *Journal of business ethics*. 2013;116(3):641-53.