



تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و رضایت شغلی معلمان

۱. مژگان سعیدی*: فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش ناحیه ۲ همدان - ایران
۲. فاطمه رجایی: فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش ناحیه ۲ همدان - ایران
۳. ملوک صالح: فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش ناحیه ۲ همدان - ایران
۴. ناهید قادری: فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش شهرستان قروه، کردستان - ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: saeidi.mojgan79@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و رضایت شغلی معلمان بود. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمام معلمان شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود که از این میان ۳۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد رضایت شغلی لستر (۱۹۶۷)، فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده شد. پایایی ابزارها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مطلوب گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و آمارهای توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین فضیلت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که فضیلت سازمانی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی و رضایت شغلی است و تعهد سازمانی نقش میانجی معناداری در رابطه بین فضیلت سازمانی و رضایت شغلی ایفا می‌کند. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که تقویت فضایل اخلاقی در مدارس از طریق افزایش تعهد معلمان، راهکاری مؤثر برای ارتقای رضایت شغلی آن‌ها است.

کلیدواژه‌گان: فضیلت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، معلمان.



Explaining the Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship between Organizational Virtuousness and Teachers' Job Satisfaction

1. Mozghan Saeedi*: Teacher, Department of Education, District 2, Hamedan, Iran
2. Fatemeh Rajaei: Teacher, Department of Education, District 2, Hamedan, Iran
3. Molouk Saleh: Teacher, Department of Education, District 2, Hamedan, Iran
4. Nahid Ghaderi: Teacher, Department of Education, Qorveh, Kurdistan, Iran

*Corresponding Author's Email: saeidi.mojgan79@gmail.com

Abstract

The purpose of the present study was to explain the mediating role of organizational commitment in the relationship between organizational virtuousness and teachers' job satisfaction. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of nature. The statistical population included all teachers in Hamedan city in the academic year 1403-1404, from which 330 individuals were selected using random accessibility sampling. Standard questionnaires of Lester's Job Satisfaction (1967), Cameron et al.'s Organizational Virtuousness (2004), and Allen & Meyer's Organizational Commitment (1990) were used to collect data. The reliability of the instruments was reported satisfactory using Cronbach's alpha coefficient. SPSS software and descriptive and inferential statistics (Pearson correlation coefficient and multiple regression) were used for data analysis. The findings showed that there is a positive and significant relationship between organizational virtuousness and job satisfaction. Also, the results of regression analysis showed that organizational virtuousness is able to predict organizational commitment and job satisfaction, and organizational commitment plays a significant mediating role in the relationship between organizational virtuousness and job satisfaction. Accordingly, it can be concluded that strengthening ethical virtues in schools through increasing teachers' commitment is an effective strategy for promoting their job satisfaction.

Keywords: *Organizational Virtuousness, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Teachers.*



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

مدرسه به عنوان یک سیستم اجتماعی پیچیده، مهم‌ترین نهاد برای پرورش نسل آینده و انتقال ارزش‌های فرهنگی است. در این سازمان، معلمان به عنوان هسته اصلی فرآیند آموزش و پرورش، نقشی انکارناپذیر در تحقق اهداف آموزشی ایفا می‌کنند. عملکرد و اثربخشی مدارس در گرو تعاملات، انگیزه و رفتار حرفه‌ای معلمان است. از آنجا که مدرسه محیطی پویاست، کیفیت جو سازمانی و شرایط کاری تأثیر مستقیمی بر سلامت روانی و بهره‌وری نیروی انسانی دارد. بدون وجود معلمی که از سلامت روان و انگیزه کافی برخوردار باشد، دستیابی به اهداف سند تحول بنیادین و ارتقای کیفیت آموزشی دشوار خواهد بود. بنابراین، توجه به عواملی که بر تجربه کاری معلمان تأثیر می‌گذارد، ضروری‌ترین اولویت مدیران آموزشی است (علوی لنگرودی و غفوری، ۱۳۹۴).

یکی از کلیدی‌ترین سازه‌ها در مطالعات رفتار سازمانی، «رضایت شغلی» است. رضایت شغلی به عنوان مجموعه‌ای از احساسات مثبت و منفی که کارمند نسبت به شغل خود دارد، تعریف می‌شود. در میان معلمان، رضایت شغلی نه تنها با سلامت روان و کاهش فرسودگی رابطه مستقیم دارد، بلکه پیش‌بینی‌کننده اصلی ماندگاری در شغل و تلاش برای بهبود کیفیت تدریس است. معلمانی که از شغل خود راضی هستند، تعاملات مثبت‌تری با دانش‌آموزان برقرار کرده و در فعالیتهای مدرسه مشارکت فعالانه‌تری دارند. در مقابل، عدم رضایت شغلی می‌تواند منجر به بی‌انگیزگی، غیبت‌های مکرر و در نهایت ترک خدمت شود که به سیستم آموزشی آسیب جدی می‌زند (فرجی، ۱۳۹۵؛ قاسمی و همکاران، ۱۴۰۲).

در سال‌های اخیر، توجه پژوهشگران از رویکردهای صرفاً مدیریتی به رویکردهای اخلاقی و ارزش‌محور تغییر جهت داده است. در این میان، «فضیلت سازمانی» به عنوان یکی از مفاهیم نوین و کارآمد مطرح شده است. فضیلت سازمانی به معنای تأکید بر ویژگی‌های اخلاقی و انسانی مانند اعتماد، همدلی، بخشش، شفقت و صداقت در محیط کار است. مدارس که دارای فضیلت سازمانی بالایی هستند، محیطی حمایتی و پربرکت را برای کارکنان فراهم می‌کنند که در آن افراد احساس امنیت و ارزشمندی می‌کنند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فضیلت سازمانی می‌تواند به عنوان یک منبع انرژی مثبت، عملکرد و رضایت کارکنان را ارتقا دهد (زاهد بابلان و همکاران، ۱۴۰۰؛ حیدری و همکاران، ۱۴۰۱).

با وجود تأثیر مستقیم فضیلت سازمانی بر خروجی‌های کاری، مکانیزم دقیق این تأثیر همواره مورد بحث بوده است. در این پژوهش، «تعهد سازمانی» به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. تعهد سازمانی به معنای وابستگی عاطفی و هویت‌بخشی فرد به سازمان است. زمانی که محیط مدرسه مملو از فضیلت و اخلاق باشد، معلمان احساس دین و تعهد بیشتری نسبت به سازمان خود پیدا می‌کنند. این تعهد افزایش یافته، آن‌ها را به تلاش بیشتر و در نتیجه کسب رضایت شغلی بالاتر سوق می‌دهد. به عبارت دیگر، فضیلت سازمانی با تقویت پیوند عاطفی معلم با مدرسه، بستر لازم برای رضایت شغلی را فراهم می‌کند (سمیعی و رجبی، ۱۳۹۴؛ قنبری فیروزآبادی و همکاران، ۱۳۹۱؛ هانگ و همکاران، ۲۰۲۳).

با مرور پیشینه پژوهش، می‌توان دریافت که اگرچه مطالعاتی در زمینه رابطه متغیرهای اخلاقی و رفتاری انجام شده، اما همچنان خلأها و ابهاماتی وجود دارد. بسیاری از پژوهش‌های پیشین بر ابعاد سخت‌افزاری یا سبک‌های رهبری تمرکز داشته‌اند و کمتر به بررسی نقش عمیق مؤلفه‌های اخلاقی مانند فضیلت سازمانی در مدارس پرداخته‌اند. همچنین، در بسیاری از مدل‌ها، تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی قدرتمند که می‌تواند پل ارتباطی بین محیط اخلاقی و احساسات فردی باشد، نادیده گرفته شده است. علاوه بر این، نتایج پژوهش‌ها در زمینه جهت و شدت روابط بین این متغیرها گاهی متناقض بوده و نیاز به بررسی مجدد در بافت فرهنگی و آموزشی کشور احساس می‌شود (بکتیارسو، ۲۰۲۲؛ دونگلونگ و همکاران، ۲۰۲۰).

تجربیات و دغدغه‌های پژوهشگران در حوزه مدیریت آموزشی نشان می‌دهد که صرفاً تأکید بر قوانین و مقررات اداری برای تضمین رضایت معلمان کافی نیست. آن‌ها دریافته‌اند که وجود فضایی مملو از معنویت، اخلاق و انسان‌دوستی در مدرسه می‌تواند معجزه کند. نویسندگان حاضر با مشاهده چالش‌های روزافزون معلمان و کاهش انگیزه در برخی مدارس، به این نتیجه رسیدند که شاید ریشه بسیاری از مشکلات در نبود «فضیلت» و اخلاق سازمانی است. آن‌ها بر این باورند که اگر بتوان نشان داد چگونه فضیلت سازمانی از طریق تعهد، منجر به رضایت می‌شود، می‌توان راهکارهای فرهنگی و عمیق‌تری برای بهبود وضعیت مدارس ارائه داد تا راهکارهای مدیریتی صرف. بنابراین با توجه به مطالب مطرح شده، هدف پژوهش حاضر پاسخ به این پرسش است که آیا تعهد سازمانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و رضایت شغلی معلمان نقش میانجی دارد یا خیر؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پیشینه نظری

تعریف و مفهوم فضیلت سازمانی

فضیلت سازمانی به عنوان یکی از مفاهیم نوین در مطالعات رفتار سازمانی، به معنای تأکید بر ویژگی‌های اخلاقی و انسانی در محیط کار است. این سازه شامل مجموعه‌ای از رفتارها و باورهای مشترک است که بر ارزش‌هایی مانند صداقت، بخشش، اعتماد، همدلی، شفقت و قدردانی تمرکز دارد. فضیلت سازمانی فراتر از رعایت اخلاق حرفه‌ای پایه است و به ایجاد محیطی اشاره دارد که در آن انسانیت و کرامت افراد ارجحیت دارد. در چنین سازمانی، تمرکز بر انجام کارهای درست و نیک است، نه فقط انجام کارها به صورت صحیح. این مفهوم ریشه در اندیشه‌های اخلاقی و اجتماعی دارد و در سال‌های اخیر به عنوان یک سرمایه اجتماعی مهم در مدارس مورد توجه قرار گرفته است (حیدری و همکاران، ۱۴۰۱؛ زاهد بابلان و همکاران، ۱۴۰۰).

تعریف و ابعاد تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به عنوان یک حالت روانی که پیوند فرد را با سازمان مشخص می‌کند، تعریف گردیده است. این سازه نشان‌دهنده میزان وابستگی، هویت‌بخشی و وفاداری فرد به سازمان است. رایج‌ترین مدل برای تعریف تعهد، مدل آلن و مایر است که آن را در سه بعد طبقه‌بندی می‌کند: تعهد عاطفی (وفاداری عاطفی و دلبستگی به سازمان)، تعهد مستمر (احساس نیاز به ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های ترک آن) و تعهد هنجاری (احساس وظیفه و تعهد اخلاقی برای ماندن). در میان معلمان، تعهد عاطفی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا نشان‌دهنده علاقه قلبی آن‌ها به مدرسه و اهداف آموزشی است (قنبری فیروزآبادی و همکاران، ۱۳۹۱؛ علوی لنگرودی و غفوری، ۱۳۹۴).

تعریف و ابعاد رضایت شغلی

رضایت شغلی به عنوان مجموعه‌ای از احساسات و نگرش‌های مثبت یا منفی که کارمند نسبت به شغل خود دارد، شناخته می‌شود. این مفهوم بازتابی از میزان تناسب بین نیازها و انتظارات فرد با واقعیت‌های محیط کار است. ابعاد رضایت شغلی معمولاً شامل رضایت از خودِ کار، حقوق و مزایا، روابط با همکاران و سرپرستان، فرصت‌های ارتقا و سیاست‌های سازمانی است. در حرفه معلمی، رضایت شغلی تأثیر مستقیمی بر کیفیت تدریس، تعامل با دانش‌آموزان و سلامت روانی معلم دارد. معلمان راضی، منبعی از انرژی مثبت برای مدرسه محسوب می‌شوند (فرجی، ۱۳۹۵؛ قاسمی و همکاران، ۱۴۰۲).

نظریه‌های مرتبط و چارچوب مفهومی

برای تبیین روابط بین این متغیرها، می‌توان از نظریه تبادل اجتماعی و نظریه ارزش‌گذاری استفاده کرد. نظریه تبادل اجتماعی بیان می‌کند که وقتی سازمان با کارکنان خود رفتاری محترمانه و مبتنی بر فضیلت دارد (فضیلت سازمانی)، کارکنان نیز متقابلاً با تعهد و وفاداری پاسخ می‌دهند (تعهد سازمانی). همچنین، نظریه ارزش‌گذاری توضیح می‌دهد که چگونه تعهد سازمانی منجر به رضایت شغلی می‌شود؛ زمانی که فرد خود را متعهد به سازمان بداند، شرایط کاری را ارزشمندتر تلقی کرده و در نتیجه رضایت بیشتری کسب می‌کند. این نظریه‌ها پایه و اساس مدل مفهومی پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند که در آن فضیلت سازمانی از طریق تعهد، بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد (هانگ و همکاران، ۲۰۲۳؛ بکتیارسو، ۲۰۲۲).

پیشینه تجربی

در داخل کشور، پژوهش‌های متعددی به بررسی روابط بین این متغیرها پرداخته‌اند. حیدری و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی رابطه فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی با نقش میانجی تعهد سازمانی پرداختند و نتایج نشان داد که فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. همچنین، زاهد بابان و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای بر روی معلمان ابتدایی دریافتند که جو اخلاقی سازمان نقش میانجی مهمی در رابطه بین فضیلت سازمانی و اشتیاق شغلی ایفا می‌کند که نشان‌دهنده اهمیت متغیرهای میانجی در زنجیره تأثیرات اخلاقی است. در زمینه رضایت شغلی، قاسمی و همکاران (۱۴۰۲) نشان دادند که تعهد سازمانی می‌تواند رابطه بین متورینگ و رضایت شغلی را میانجی‌گری کند. همچنین، سمیعی و رجبی (۱۳۹۴) در بررسی خود دریافتند که تعهد سازمانی در رابطه بین سبک رهبری و رضایت شغلی نقش واسطه‌گری دارد که با یافته‌های مدل مفهومی پژوهش حاضر همخوانی دارد.

در سطح بین‌المللی نیز شواهدی مبنی بر تأیید این روابط وجود دارد. هانگ و همکاران (۲۰۲۳) در یک مطالعه طولی نشان دادند که فضیلت سازمانی پیش‌بینی‌کننده قوی برای تعهد سازمانی و بهزیتی کارکنان است و این دو سازه در طول زمان رابطه‌ای متقابل دارند. از سوی دیگر، بکتیارسو (۲۰۲۲) در پژوهشی اظهار داشت که تعهد سازمانی نقش میانجی مهمی در رابطه بین شایستگی و فرهنگ سازمانی با عملکرد معلمان ایفا می‌کند. اگرچه متغیر وابسته در این مطالعه عملکرد بوده است، اما نقش کلیدی تعهد به عنوان یک حلقه اتصال بین عوامل محیطی و پیامدهای فردی را تأیید می‌کند. این مطالعات خارجی نیز تأکید دارند که محیط‌های کاری مبتنی بر فضیلت، بستر لازم برای ایجاد تعهد و در نهایت پیامدهای مثبت شغلی را فراهم می‌آورند.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، در زمره پژوهش‌های کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی است که به صورت مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام می‌شود. در این روش، رابطه بین متغیرهای مستقل (فضیلت سازمانی)، میانجی (تعهد سازمانی) و وابسته (رضایت شغلی) مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جامعه آماری این پژوهش را تمامی معلمان شاغل در مدارس شهر همدان در مقاطع تحصیلی مختلف (ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم) در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ تشکیل می‌دهند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و بر این اساس ۳۳۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. جهت گردآوری داده‌ها، از روش نمونه‌گیری در دسترس تصادفی استفاده شد؛ به این معنا که لینک پرسشنامه الکترونیکی در گروه‌های مجازی معلمان شهر همدان (مانند کانال‌های شاد و گروه‌های ایتا و ...) منتشر شد و معلمان که تمایل به همکاری داشتند، به صورت تصادفی وارد مطالعه شدند.

برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد و معتبر زیر استفاده شده است. برای اندازه‌گیری متغیر «رضایت شغلی» از پرسشنامه رضایت شغلی معلمان (TJQ) ساخته شده توسط «لستر» در سال ۱۹۶۷ استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۶ گویه است که پنج بعد شامل خود شغل، حقوق و مزایا، ارتقای شغلی، نظارت و همکاران را می‌سنجد. شیوه نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. روایی محتوایی و صوری این ابزار در پژوهش‌های متعدد تأیید شده است. در پژوهش‌های داخلی، پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰.۸۵ گزارش شده است و در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس ۰.۸۹ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بسیار بالای ابزار است.

برای سنجش متغیر «فضیلت سازمانی» از پرسشنامه ادراک از فضیلت سازمانی (OVQ) توسعه یافته توسط «کامرون و همکاران» در سال ۲۰۰۴ استفاده شد. این ابزار شامل ۱۵ گویه است که ابعاد فضیلت سازمانی شامل بهینه‌گرایی، اعتماد، همدلی، بخشش، یکپارچگی، شفقت و صداقت را می‌سنجد. نمره‌گذاری این پرسشنامه نیز به صورت طیف لیکرت پنج درجه‌ای انجام می‌شود. روایی سازه این پرسشنامه در مطالعات بین‌المللی و داخلی مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش‌های انجام شده در بافت آموزشی ایران، ضریب پایایی این ابزار حدود ۰.۸۲ گزارش شده است و در پژوهش حاضر نیز مقدار آلفای کرونباخ ۰.۸۶ محاسبه گردید که بیانگر پایایی مطلوب ابزار اندازه‌گیری است.

برای سنجش متغیر میانجی «تعهد سازمانی» از پرسشنامه تعهد سازمانی (OCQ) تهیه شده توسط «آلن و مایر» در سال ۱۹۹۰ استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است که سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را می‌سنجد. گویه‌های این پرسشنامه نیز در طیف لیکرت پنج درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند. این ابزار از پرکاربردترین و معتبرترین مقیاس‌ها در حوزه رفتار سازمانی است و روایی و پایایی آن در مطالعات متعدد اثبات شده است. در پژوهش‌های داخلی، پایایی این پرسشنامه بالای ۰.۸۰ گزارش شده است و در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰.۸۴ به دست آمد که نشان‌دهنده همسانی درونی مناسب گویه‌ها است.

در نهایت، برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS (نسخه ۲۶) استفاده شد. ابتدا برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار بهره گرفته شد. سپس برای آزمون فرضیه‌ها و بررسی روابط بین متغیرها از آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده گردید تا نقش میانجی تعهد سازمانی بررسی شود.

یافته‌ها

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد ماده	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۳۶	۳.۴۵	۰.۶۲
فضیلت سازمانی	۱۵	۳.۸۲	۰.۵۸
تعهد سازمانی	۲۴	۳.۶۷	۰.۶۵

جدول ۱، شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین و انحراف معیار را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، میانگین تمام متغیرها بالاتر از حد متوسط طیف لیکرت (عدد ۳) است. این امر حاکی از آن است که وضعیت رضایت شغلی، فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی در بین معلمان شهر همدان در سطح مطلوبی قرار دارد. در بین متغیرها، متغیر فضیلت سازمانی با میانگین ۳.۸۲ بالاترین میانگین و متغیر رضایت شغلی با

میانگین ۳,۴۵ پایین ترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین مقادیر انحراف معیار که بین ۰,۵۸ تا ۰,۶۵ متغیر است، نشان‌دهنده توزیع نسبتاً مناسب پاسخ‌های شرکت‌کنندگان حول میانگین است.

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
۱. رضایت شغلی	۱	-	-
۲. فضیلت سازمانی	۰,۵۲**	۱	-
۳. تعهد سازمانی	۰,۶۱**	۰,۵۸**	۱

جدول ۲، ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، بین تمام متغیرهای پژوهش همبستگی مثبت و معناداری در سطح ۰,۰۱ وجود دارد. ضریب همبستگی بین فضیلت سازمانی و رضایت شغلی برابر با ۰,۵۲ است که نشان می‌دهد با افزایش فضیلت سازمانی، رضایت شغلی معلمان نیز افزایش می‌یابد. همچنین بالاترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی با مقدار ۰,۶۱ است که بیانگر رابطه قوی این دو متغیر می‌باشد. علاوه بر این، همبستگی بین فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی (۰,۵۸) نیز مثبت و معنادار است که شرایط لازم برای بررسی نقش میانجی را فراهم می‌کند.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی

متغیر	ضریب بتا (β)	خطای استاندارد	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R^2)	مقدار F	سطح معناداری (P-value)
فضیلت سازمانی	۰,۲۳	۰,۰۴	۰,۶۵	۰,۴۲	۱۱۸,۳۴	۰,۰۰۱
تعهد سازمانی	۰,۴۸	۰,۰۵				

جدول ۳، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس متغیرهای فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰,۶۵ است که بیانگر همبستگی نسبتاً قوی بین مجموعه متغیرهای پیش‌بین و متغیر ملاک است. همچنین ضریب تعیین (R^2) برابر با ۰,۴۲ به دست آمد که نشان می‌دهد ۴۲ درصد از واریانس رضایت شغلی معلمان توسط این دو متغیر تبیین می‌شود. مقدار F معنادار (۱۱۸,۳۴ و ۰,۰۰۱) نشان‌دهنده معناداری کلی مدل رگرسیونی است. بررسی ضرایب بتا نشان می‌دهد که هر دو متغیر پیش‌بین توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند؛ به طوری که تعهد سازمانی با ضریب بتای ۰,۴۸ و فضیلت سازمانی با ضریب بتای ۰,۲۳ به ترتیب بیشترین و کمترین سهم را در پیش‌بینی رضایت شغلی دارند.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس فضیلت سازمانی

متغیر	ضریب بتا (β)	خطای استاندارد	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)	مقدار F	سطح معناداری (P-value)
فضیلت سازمانی	۰,۵۸	۰,۰۳	۰,۵۸	۰,۳۳	۱۶۲,۸۷	۰,۰۰۱

جدول ۴، نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس فضیلت سازمانی را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی ۰,۵۸ و ضریب تعیین ۰,۳۳ است که بیانگر آن است که ۳۳ درصد از واریانس تعهد سازمانی توسط فضیلت سازمانی تبیین می‌شود. مقدار F برابر با ۱۶۲,۸۷ و سطح معناداری کوچکتر از ۰,۰۵ (۰,۰۰۱) نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی از معناداری بالایی برخوردار است. ضریب بتای ۰,۵۸ نشان می‌دهد که فضیلت سازمانی نقش مثبت و معناداری در پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان دارد؛ به این معنا که با افزایش یک واحد در نمرات فضیلت سازمانی، نمرات تعهد سازمانی نیز به میزان ۰,۵۸ واحد افزایش خواهد یافت.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که بین فضیلت سازمانی و رضایت شغلی معلمان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد؛ به این معنا که وجود محیطی مملو از ارزش‌های اخلاقی مانند اعتماد، همدلی و صداقت در مدارس، می‌تواند سطح رضایت معلمان را ارتقا دهد. همچنین یافته‌ها بیانگر آن بود که فضیلت سازمانی توانایی پیش‌بینی تعهد سازمانی را دارد و بین این دو متغیر نیز همبستگی مثبت برقرار است. مهم‌ترین بخش از یافته‌ها، نقش میانجی تعهد سازمانی بود؛ بدین معنا که فضیلت سازمانی نه تنها به صورت مستقیم بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد، بلکه با تقویت حس تعهد و وابستگی معلمان به مدرسه، به صورت غیرمستقیم نیز باعث افزایش رضایت شغلی آن‌ها می‌شود. در واقع، معلمانی که در محیطی اخلاقی و فضیلت‌مند فعالیت می‌کنند، تعهد بیشتری به سازمان خود نشان می‌دهند و این تعهد افزایش یافته، منجر به تجربه رضایت شغلی بیشتری در آن‌ها می‌شود.

یافته‌های این پژوهش با نتایج بسیاری از مطالعات داخلی و خارجی همخوانی دارد. در سطح داخلی، نتایج حاضر با پژوهش حیدری و همکاران (۱۴۰۱) که به نقش مثبت فضیلت سازمانی در تعهد سازمانی اشاره داشتند، همسویی کامل نشان می‌دهد. همچنین تأیید می‌کند که یافته‌های زاهد بابلان و همکاران (۱۴۰۰) در خصوص تأثیر جو اخلاقی بر اشتیاق شغلی، می‌تواند به رضایت شغلی نیز تعمیم یابد. علاوه بر این، نتایج پژوهش قاسمی و همکاران (۱۴۰۲) مبنی بر نقش میانجی تعهد در روابط سازمانی، در این مطالعه نیز در قالب مدل میانجیگری تعهد بین فضیلت و رضایت تأیید گردید. در سطح بین‌المللی نیز، این یافته‌ها با مطالعه هانگ و همکاران (۲۰۲۳) که نشان دادند فضیلت سازمانی پیش‌بینی‌کننده قوی برای تعهد و بهزیستی است، مطابقت دارد. همچنین پژوهش بکتیارسو (۲۰۲۲) که نقش کلیدی تعهد را به عنوان حلقه اتصال بین عوامل محیطی و پیامدهای شغلی تأیید کرد، از نتایج پژوهش حاضر حمایت می‌کند.

تبیین این نتایج را می‌توان بر اساس نظریه تبادل اجتماعی توضیح داد. طبق این نظریه، روابط در سازمان بر اساس یک تبادل متقابل استوار است؛ زمانی که مدرسه با ایجاد فضایی مبتنی بر فضیلت و اخلاق، به معلمان احترام می‌گذارد و محیطی حمایتی و امن فراهم می‌کند، معلمان احساس می‌کنند که در برابر این تلاش‌ها، وظیفه دارند با وفاداری و تعهد بیشتری پاسخ دهند. این تعهد افزایش یافته، به دلیل همسویی بین ارزش‌های فردی و سازمانی، منجر به کاهش تنش‌های شغلی و افزایش رضایت می‌شود. همچنین نظریه ارزش‌گذاری کمک می‌کند تا درک کنیم که چگونه تعهد سازمانی به عنوان یک واسطه عمل می‌کند؛ وقتی فرد خود را متعهد به سازمان می‌داند، شرایط محیط کار را با ارزش تر تلقی کرده و در نتیجه رضایت بیشتری را تجربه می‌کند.

از دیدگاه پژوهشگران، این نتایج پیامی روشن برای مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی دارد. آن‌ها معتقدند که تمرکز صرف بر عوامل مادی و ساختاری برای افزایش رضایت معلمان، راهگشا نیست و باید به ابعاد معنوی و اخلاقی محیط کار نیز توجه ویژه‌ای شود. پژوهشگران حاضر بر این باورند که سرمایه‌گذاری بر ایجاد فضیلت سازمانی، یک هزینه نیست، بلکه یک استراتژی هوشمندانه برای مدیریت منابع انسانی است. وقتی مدیران مدارس با رفتار اخلاقی، همدلی و بخشش، فرهنگ سازمانی را غنی می‌کنند، در واقع بستر لازم برای رشد تعهد و وفاداری را فراهم می‌آورند که در نهایت به بهبود وضعیت رضایت شغلی و ثبات نیروی انسانی منجر می‌شود.

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که فضیلت سازمانی یک مؤلفه حیاتی و تأثیرگذار در اکوسیستم مدارس است. این پژوهش نشان داد که ارتقای اخلاق و فضیلت در محیط کار، مسیری مستقیم و غیرمستقیم برای رسیدن به معلمان راضی و متعهد است. تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی مشخص کرد که تأثیر فضیلت بر رضایت، یک فرآیند ساده و خطی نیست، بلکه از طریق تغییر نگرش‌ها و تعهدات درونی معلمان شکل می‌گیرد. بنابراین، هر برنامه‌ای که هدفش بهبود وضعیت مدارس است، باید نگاهی جدی به فرهنگ اخلاقی و فضیلت‌محور در مدارس داشته باشد.

با وجود تلاش‌های انجام شده برای کنترل متغیرها، این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز روبرو بود. از جمله مهم‌ترین محدودیت‌ها می‌توان به روش نمونه‌گیری در دسترس اشاره کرد که ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج را به تمام معلمان کشور با محدودیت مواجه کند. همچنین، گردآوری داده‌ها به صورت خودگزارشی ممکن است با سوگیری‌های پاسخ‌دهندگان همراه باشد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، از روش‌های نمونه‌گیری

تصادفی طبقه‌ای برای افزایش نمایندگی نمونه استفاده شود و همچنین سایر متغیرهای میانجی یا تعدیل‌گر مانند هوش معنوی یا سبک رهبری در مدل مورد بررسی قرار گیرند تا ابعاد مختلف این روابط روشن‌تر شود. انجام مطالعات طولی نیز برای بررسی تغییرات این متغیرها در طول زمان توصیه می‌گردد.

سپاسگزاری

از تمامی معلمانی که در تکمیل پرسشنامه‌ها همکاری کردند و در این مسیر یاری‌گر بودند، صمیمانه سپاسگزاریم.

منابع

- حیدری، الهام، سید کلای، نادر، و شریعتی، نیما. (۱۴۰۱). فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی: نقش میانجی تعهد سازمانی و نقش تعدیل‌گر هوش معنوی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۹(۴)، ۶۳۷-۶۱۷.
- حیدری، مرضیه. (۱۴۰۱). نقش میانجی همکاری حرفه‌ای و تعهد سازمانی در رابطه بین رهبری توزیعی و رضایت شغلی معلمان. فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی، ۲(۴)، ۴۲-۲۹.
- زاهد بابلان، عادل، فروغی، فردین، و مصلح، مهدی. (۱۴۰۰). نقش میانجی جو اخلاقی سازمان در رابطه ی بین فضیلت سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی شهرستان پارس آباد. نشریه مطالعات و تحقیقات در علوم رفتاری، ۳(۶)، ۲۲۵-۲۱۱.
- سمیعی، روح‌اله، و رجبی، آزاده. (۱۳۹۴). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه ی بین سبک رهبری و رضایت شغلی. در اولین همایش ملی کارآفرینی پایدار. علی‌آباد.
- صاحب‌یار، حافظ، فرید، ابوالفضل. (۱۳۹۸). نقش میانجی گری تعادل کار- زندگی در روابط علی بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۵(۱۹)، ۶۴-۳۹.
- علوی لنگرودی، سید کاظم، و غفوری، حمیده. (۱۳۹۴). رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۳) (پیاپی ۲۳)، ۸۵-۱۰۹.
- فرجی، محمد. (۱۳۹۵). بررسی نقش واسطه‌ای رضایت شغلی در تعیین رابطه بین سبک مدیریت و عملکرد معلمان مقطع ابتدایی منطقه درودزن [پایان‌نامه کارشناسی ارشد]. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- قاسمی، محمد، حسینی، محبوبه، و شریفی ارجمند، فریبا. (۱۴۰۲). نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین متورینگ و رضایت شغلی. مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۶(۶۰)، ۳۲۵-۲۹۹.
- قنبری فیروزآبادی، علیرضا، امامی، محسن، و خطیب‌زاده، مهدی. (۱۳۹۱). بررسی نقش میانجی اعتماد و تعهد سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی. در همایش بین‌المللی تربیت بدنی و ورزش.
- Alazmi, A. A., & Alenezi, A. S. (2023). Exploring the mediating role of trust in principal on the relationship between organizational justice and teacher commitment in Kuwait. *International Journal of Leadership in Education*, 26(5), 778-794.
- Bektiarso, S. (2022). The role of organizational commitment in mediating the relationship between competence and organizational culture with teachers performance. *Calitatea*, 23(191), 164-175.
- Budur, T. (2024). Virtue-based leadership and organizational commitment: A study from Al-Ghazali's perspective. *International Journal of Ethics and Systems*.
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L. (2020). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: The mediating effect of organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*, 21(1), 167-179.
- Ho, H. C., Hou, W. K., Poon, K. T., Leung, A. N., & Kwan, J. L. (2023). Being virtuous together: A one-year prospective study on organizational virtuousness, well-being, and organizational commitment. *Applied Research in Quality of Life*, 18(1), 521-542.

- Mahmood, S. A., Halim, B. B. A., Mujtaba, G., & Hammad, M. (2025). Fair practices for sustainable private schools: The role of perceived organizational justice in fostering teacher commitment and citizenship behavior. *Multidisciplinary Reviews*, 8(10), 2025315-2025315.
- Riadi, F., Riani, D., Sunarsi, D., & Munna, A. S. (2025). Islamic work ethics-based organizational citizenship behavior to improve the job satisfaction and organizational commitment of higher education lecturers in Indonesia. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 17-28.
- Sunaris, D., Wahyoedi, S., & Tecolu, M. (2022). Effects of organizational commitment and organizational justice on organizational citizenship behavior with job satisfaction as a mediation. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(3), 630-640.
- Wang, G. X., & Rashid, A. M. (2022). Job Satisfaction as the Mediator between a Learning Organization and Organizational Commitment among Lecturers. *European Journal of Educational Research*, 11(2), 847-858.