

Research Paper

The role of ethical leadership, organizational culture and psychological capital in employee retention, job involvement and job stress with the mediating role of organizational citizenship behavior



Mohammad Bashokouh Ajirlou^{1*}, Majid Yahyavi Ghasem Gheshlaghi² & Alireza Hamidzadeh Arbabi³

1. Professor, Faculty of social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

2. Master of Business Management, Faculty of social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

3. Ph D. student of Business Management, Faculty of social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

Use your device to scan
and read article online



Article Info:

Received: 2021/09/10

Accepted: 2024/10/20

Available Online: 2024/12/18

Citation: Bashokouh Ajirlou, M., Yahyavi Ghasem Gheshlaghi, M. & Hamidzadeh Arbabi, A. (2024). [The role of ethical leadership, organizational culture and psychological capital in employee retention, job involvement and job stress with the mediating role of organizational citizenship behavior (Persian)]. *Journal of School Psychology and Institutions*, 13 (3):14-29. <https://doi.org/10.22098/jsp.2024.9531.4985>



[10.22098/jsp.2024.9531.4985](https://doi.org/10.22098/jsp.2024.9531.4985)

Extended Abstract

1. Introduction

Every organization needs micro and macro strategy and planning for its progress and development. The position and role of human resources in these strategies as the main resources of the organization has great importance and credibility. With the increase in competition and the expansion of human resources development methods, organizations try to retain their talented employees and empower them so that they can show high performance. On the other hand, the results of numerous studies have identified employee job involvement as a key tool for organizational success (Rameshkumar, 2019) and consider it as a strong predictor of employee performance and job commitment (He et al., 2014; Karami et al., 2020). One of the factors that can reduce job conflict among employees is job stress, and the teaching profession is considered one of the most stressful professions due to the insufficient number of teachers and the consequent high work pressure. On the other hand, the increasing complexity of organizations and the increase in the amount of unethical, illegal and irresponsible work in the workplace has turned the attention of managers and experts to the issue of ethical leadership. By creating an ethical leadership program, educational organizations can lead ethics in the workplace and maintain their ethical performance in turbulent conditions. Organizational culture is also one of the main and focal issues of any organization, which is known as one of the most effective factors of its progress.

The more an employee has a suitable organizational culture and has more organizational citizenship behavior, the effectiveness of an organization can be improved (Masrohatin and Tobing, 2019). Today, organizations are increasingly realizing the importance of being positive and focusing on developing employees' strengths instead of their weaknesses. Positive psychology, as a new approach in psychology, focuses on understanding and explaining happiness and the subjective feeling of well-being, as well as accurately predicting the factors that affect them (Bahadori et al., 2012). One of the indicators of positive psychology is psychological capital, which is defined as a person's belief in his abilities to achieve success, to be persistent in pursuing goals, to create positive documents about himself, and to endure problems. The results of the researches conducted so far show that psychological capital improves employees' job performance, job satisfaction, and organizational commitment by creating positive attitudes and outlook on work and reducing job tensions (Dianat Nasab et al., 2013). Also, research results have shown that psychological capital is positively related to organizational citizenship behavior and through it stress management can be achieved (Nejat Sabet and Mohammadi, 2019; James, 2010). The role of schools in the training of future human resources and comprehensive development of countries is a proof of the need to benefit from teachers with high organizational citizenship behavior.

*Corresponding Author:

Mohammad Bashokouh Ajirlou

Address: Faculty of social Sciences, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

Tel: +98 (912) 7949504

E-mail: mohammadbashokouh@gmail.com



Copyright © 2024 by Authors. Published by University of Mohaghegh Ardabili. This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). Non-commercial purposes uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

The results of various studies have shown that organizational culture is one of the factors that may affect organizational citizenship behavior (Zaidi, 2015) and organizational citizenship behavior has a positive and meaningful relationship with ethical leadership and citizenship behavior has an inverse relationship with stress (Tziner and Sharoni, 2014). In general, according to the presented materials as well as the research background, although some studies have examined the effect of each of these components on the other, but few studies have studied these components comprehensively and simultaneously; Therefore, the current research was conducted to investigate the role of ethical leadership, organizational culture and psychological capital in employee retention, job involvement and job stress with the mediating role of organizational citizenship behavior.

2. Materials and Methods

This study is an applied research in term of purpose and descriptive research in term of data collection, and has been analyzed using structural equation modeling. The statistical population of the study consisted of all junior and secondary school teachers in Ardabil in the

academic year 1399-1400. From this number, 290 people were selected using a multi-stage random sampling method and questionnaires were distributed among them. Data for this study were obtained using Brown et al.'s ethical leadership questionnaire, Denison's Organizational Culture questionnaire, Luthans's Psychological Capital questionnaire, Utrecht's job involvement questionnaire, Parker & DeCotiis's Job Stress questionnaire, Oregon and Kanowski's Organizational Citizenship behavior questionnaire and researcher made questionnaire for employee retention. Descriptive and inferential statistics (structural equation model using LISREL software) were used to analyze the data.

3. Results

The values of model fit indices such as df/χ^2 , RMR, NFI, NNFI, CFI, IFI, RFI, GFI, AGFI and RMSEA were evaluated as favorable according to the considered criterion, which indicates the appropriate fit of the measurement models. Therefore, according to the results of the measurement models, it can be said that all the research tools have a suitable and acceptable fit. The path coefficient of direct, indirect and total effects is also presented in the table below.

Table 1. Calculation of direct, indirect and total effects of research variables

Variables	Type of effect		
	Direct effect	Indirect effect	Total effect
Ethical Leadership → Organizational Citizenship Behavior → Job Involvement	0.51	0.62	0.32
Ethical Leadership → Organizational Citizenship Behavior → Employee Retention	0.51	0.57	0.29
Ethical Leadership → Organizational Citizenship Behavior → job Stress	0.51	- 0.61	- 0.31
Organizational Culture → Organizational Citizenship Behavior → Job Involvement	0.48	0.62	0.29
Organizational Culture → Organizational Citizenship Behavior → Employee Retention	0.48	0.57	0.27
Organizational Culture → Organizational Citizenship Behavior → job Stress	0.48	- 0.61	- 0.29
Psychological Capital → Organizational Citizenship Behavior → Job Involvement	0.60	0.62	0.37
Psychological Capital → Organizational Citizenship Behavior → Employee Retention	0.60	0.57	0.34
Psychological Capital → Organizational Citizenship Behavior → Job Stress	0.60	- 0.61	- 0.36

4. Discussion and Conclusion

This research was conducted with the aim of investigating the role of ethical leadership, organizational culture and psychological capital in employee retention, job involvement and job stress with the mediating role of organizational citizenship behavior. According to the results of the survey, it was found that ethical leadership, organizational culture and psychological capital have an effect on employee retention, job involvement and job stress and the relationship between organizational citizenship behavior and employee retention, job engagement and job stress is significant and also organizational citizenship behavior mediates the impact of ethical leadership, organizational culture, and psychological capital on employee retention, job involvement and job stress. Accordingly, it can be concluded that the presence of ethical leadership along with attention to organizational culture and psychological capital are

among the factors that make employees more involved in their jobs, lead to citizenship behavior on their part and reduce job stress among them.

5. Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All ethical considerations set out in the Helsinki Declaration have been considered in this study.

Funding

This research did not receive any grant from funding agencies in the public, commercial, or non-profit sectors.

Authors' contributions

All authors have participated in the design, implementation and writing of all parts of the research.

Conflicts of interest

The authors declared no conflicts of interest.

مقاله پژوهشی

نقش رهبری اخلاق مدار، فرهنگ‌سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی

محمد باشکوه اجیرلو^{۱*}، مجید یحیوی قاسم قشلاقی^۲ و علیرضا حمیدزاده اربابی^۳

۱. استاد گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۲. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۳. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

Use your device to scan and read article online



استاددهی: باشکوه اجیرلو، م؛ یحیوی قاسم قشلاقی، م. و حمیدزاده اربابی، ع. (۱۴۰۳). نقش رهبری اخلاق مدار، فرهنگ‌سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه، ۱۳ (۳): ۱۴-۲۹.

<https://doi.org/10.22098/jsp.2024.9531.4985>

doi 10.22098/jsp.2024.9531.4985

چکیده

هدف: این پژوهش به منظور بررسی نقش رهبری اخلاق مدار، فرهنگ‌سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی در دیران دوره اول و دوم متوسطه شهر اردبیل انجام شده است.

روش‌ها: جامعه آماری پژوهش کلیه دبیران متوسطه دوره اول و دوم شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰، تشکیل می‌داد. از این تعداد ۲۹۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب و به پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی براون و همکاران، فرهنگ‌سازمانی دنسیون، سرمایه روان‌شناختی لوتانز، ابقای کارکنان محقق ساخته، درگیری شغلی اوترخت، استرس شغلی پارکر و دکوتیس و شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی جواب دادند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که الگوی پیشنهادی در همه شاخص‌های برازندگی برازش نسبتاً خوبی دارد. همچنین رهبری اخلاق مدار، فرهنگ‌سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی تأثیر دارند و طبق یافته تحقیق رابطه بین متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی رابطه معناداری می‌باشد و همین‌طور طبق نتایج رفتار شهروندی سازمانی در تأثیر رهبری اخلاق مدار، فرهنگ‌سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی نقش واسطه‌گری را دارد.

نتیجه‌گیری: بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که وجود رهبری اخلاق مدار و توجه به فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در زمره عواملی هستند که باعث درگیر شدن بیشتر کارکنان در شغل و بروز رفتار شهروندی از جانب آن‌ها و نیز کاهش استرس شغلی بین آن‌ها می‌شود.

اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۹/۲۸

کلیدواژه‌ها:

رهبری اخلاق مدار، سرمایه روان‌شناختی، درگیری شغلی، استرس شغلی، رفتار شهروندی سازمانی

مقدمه

سازمان، مدیریت مؤثر این منابع باارزش است چون یکی از رسالت‌های اساسی مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها، ابقای کارکنان توانمند می‌باشد (اسکندری و عابدی، ۱۳۸۸) چراکه ابقای کارکنان برای دستیابی به موفقیت و حفظ سازمان ضروری است. حفظ و ابقای کارکنان همواره یکی از دغدغه‌های مهم سازمان‌ها بوده است زیرا

هر سازمانی برای پیشرفت و توسعه‌ی خود، نیازمند راهبرد و برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان است. جایگاه و نقش نیروی انسانی در این راهبردها به‌عنوان منابع اصلی سازمان از اهمیت و اعتبار فوق‌العاده‌ای برخوردار می‌باشد. به عبارتی منابع انسانی، ثروت واقعی یک سازمان به شمار می‌رود بنابراین لازمه‌ی دستیابی به هدف‌های

* نویسنده مسئول:

محمد باشکوه اجیرلو

نشانی: گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

تلفن: ۰۹۸ (۹۱۲) ۷۹۴۹۵۰۴

پست الکترونیکی: mohammadbashokouh@gmail.com



فشار کار به‌خودی‌خود به‌منزله نخستین منبع تنیدگی محسوب می‌شود (منصوری، ۱۴۰۰). درواقع استرس بر معلمان به دلیل پیچیدگی کاری بسیار چشمگیرتر است و درکل استرس شغلی امروزه به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری تبدیل‌شده و تقریباً همه افراد با آن مواجه شده‌اند (فیاض بخش، ۱۴۰۰).

آموزش و پرورش، محور اصلی توسعه انسانی در سراسر جهان می‌باشد. آموزش و پرورش برای پاسخ به اقتضائات محیط و تضمین بقا و اثربخشی خود در شرایط متحول امروزی باید بتواند خود را به‌طور مستمر و به نحوی اثربخش بازآفرینی نماید. تحقق این امر مهم مستلزم آن است که رفع مشکلات کارکنان به‌ویژه دبیران آموزش و پرورش در اولویت قرارگرفته شود (قلانودی، ۱۳۹۷). محور و عامل مهم آموزشی در سازمان‌های آموزشی که به‌طور مستقیم درراه برآورد هدف کوشش می‌کنند، دبیران هستند. رفتار معلم تعیین می‌کند که آیا مدارس وظایف خود را به‌خوبی انجام می‌دهند یا در این امر با شکست مواجه می‌شوند، همچنین کیفیت و پیشرفت آموزش و پرورش به‌طور جدایی‌ناپذیر به کار آیی معلمان بستگی دارد (امانی و شباهنگ، ۱۳۹۶). معلمان رکن اصلی آموزش و پرورش محسوب می‌شوند و نقش مهمی در تربیت نسل آینده کشور ایفا می‌کنند، معلمان برای ایفای درست نقش اصلی خود باید از توانایی‌ها و مهارت‌ها ویژگی‌های مثبت شخصیتی و روان‌شناختی لازم برخوردار باشند تا بتوانند زمینه لازم را برای ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان و هدایت آن‌ها به سمت پیشرفت فراهم کنند. در کنار اهمیت شغل معلمی به‌عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های تعلیم و تربیت، تدریس و معلمی به دلیل ماهیت و انتظارات زیادی که از معلم می‌رود، کار پرتنش و پرفشاری است و ممکن است بر سطح سلامت روان و بهزیستی معلم‌ها تأثیرگذار باشد (بختیاری و همکاران، ۱۳۹۹). در آموزش و پرورش، معلمی شغلی تخصصی و با مسئولیت‌های دشوار به شمار می‌آید. عواملی مانند نیازهای متعدد دانش‌آموزان، تفاوت‌های فردی و محدودیت‌های روان‌شناختی و فیزیولوژیکی آنان، لزوم پاسخگویی به والدین و مربیان و تغییرهای سریع عقاید و انتظارات در مورد نقش معلمی آموزش را بسیار پیچیده و مشکل ساخته است. لذا معلمان آموزش و پرورش دارای شرایط کاری پرفشاری هستند و فرسودگی بیشتری را تجربه می‌کنند (بیلنگسلی، ۲۰۰۵).

کارکنان باتجربه سهم بسزایی در موفقیت یک سازمان دارند (تیان و همکاران، ۲۰۲۰). با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند نمایند تا آن‌ها بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند؛ لکن، سازمان‌ها همواره از این مسئله بیم دارند که سرمایه‌های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند؛ زیرا، هر سازمان برای آموزش، تربیت و آماده‌سازی کارکنان خود تا مرحله بهره‌دهی و کار آیی مطلوب، هزینه‌های بسیاری را صرف می‌کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارت‌ها و تجربیاتی می‌شود که طی سال‌ها تلاش به‌دست آمده است. یکی از اصلی‌ترین وظایفی که همواره بر دوش مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها سنگینی می‌کند، حفظ و نگهداری بهینه نیروی انسانی و درگیر شدن هرچه بیشتر آن‌ها در شغلشان است (اسکندری و عابدی، ۱۳۸۸). درگیری شغلی به چگونگی درک افراد از شغل و محیط کاری خود و هماهنگی بین شرایط شغلی و زندگی شخصی اشاره دارد. درگیری شغلی به‌طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دل‌بستگی تعریف می‌شود. توان گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار کردن، میل به‌صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است. افزون بر این نتایج تحقیقات مختلف همگی بیانگر این مطلب بوده‌اند که درگیری شغلی باعث بهره‌وری در سازمان می‌شود (یه، ۲۰۱۳؛ لی و همکاران، ۲۰۰۸؛ روشن‌بین و پهلوان، ۱۳۹۴). همین‌طور مطالعات متعددی در سال‌های اخیر درگیری شغلی کارکنان را به‌عنوان یک ابزار کلیدی برای موفقیت شناسایی کرده‌اند (رامشکومار، ۲۰۱۹) و آن را یک پیش‌بینی‌کننده قوی عملکرد و تعهد شغلی کارکنان می‌دانند (هی و همکاران، ۲۰۱۴؛ کرمی و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از عواملی که می‌تواند سبب کاهش درگیری شغلی در کارکنان گردد، استرس شغلی است. در دنیایی کنونی استرس به‌عنوان یکی از آفات نیروی انسانی شناخته‌شده است. اثرات مخرب استرس بر زندگی فردی و اجتماعی کاملاً مشهود بوده و مدیران یکی از آسیب‌پذیرترین قشرها در برابر استرس هستند (فیاض بخش، ۱۴۰۰). و از طرفی هم استرس شغلی یکی از موضوعات مهم مورد مطالعه در رفتار سازمانی است و به دلایل مختلف در مدیریت نیروی انسانی راه پیدا کرده است. تنیدگی می‌تواند برای کارکنان اثر مخرب فیزیولوژیکی و روان‌شناختی داشته و در تندرستی آنان اثر سوء بگذارد. حرفه معلمی به علت کافی نبودن تعداد معلمان و در نتیجه

1. Tian et al
2. Yeh
3. Li et al
4. Rameshkumar
5. He et al
6. Billingsley

فرهنگ‌سازمانی، یکی از مسائل اصلی و کانونی هر سازمان، می‌باشد که از مؤثرترین عوامل پیشرفت آن شناخته شده است. فرهنگ‌سازمانی، تقریباً همه‌چیز را در سازمان، شامل مفروضات و اعتقادات اساسی، نگرش‌ها، ارزش‌ها، هنجارها، اخلاق، الگوی رفتار و آداب‌ورسوم، زبان خاص، شیوه‌ها، عادات، ایده‌ها و نمادها، هنر، مصنوعات، دانش و فناوری، پوشش می‌دهد و در زمره مهم‌ترین عامل‌های وحدت‌بخش و انسجام آفرین در عرصه فعالیت‌های سازمانی به شمار می‌رود (لیواری^{۱۱}، ۲۰۱۰). در این بین **هال و همکاران^{۱۲}** (۲۰۱۰) به بررسی اثر فرهنگ‌سازمانی بر رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل و وفاداری پرداخت و نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که ابعاد فرهنگ‌سازمانی بر رضایت شغلی وفاداری سازمانی تأثیر مثبت دارد. هرچه یک کارمند دارای فرهنگ‌سازمانی مناسبی بوده و رفتار شهروندی سازمانی بیشتری داشته باشد، اثربخشی یک سازمان می‌تواند بهبود یابد (مسروهاطیان و توبینگ^{۱۳}، ۲۰۱۹). امروزه سازمان‌ها به‌طور روزافزون به اهمیت مثبت بودن و تمرکز بر توسعه نقاط قوت کارکنان به جای نقاط ضعف آن‌ها پی برده‌اند. روانشناسی مثبت‌گرا جنبه‌ای از علم روانشناسی است که به مطالعه شرایط و فرایندهایی که به موفقیت افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها کمک می‌کنند، می‌پردازد (شافلی و سالانوا^{۱۴}، ۲۰۰۷). روانشناسی مثبت‌گرا به‌عنوان رویکرد تازه‌ای در روانشناسی، بر فهم و تشریح شادمانی و احساس ذهنی بهزیستی و همچنین پیش‌بینی دقیق عواملی که بر آن‌ها مؤثرند، تمرکز دارد (بهادری و همکاران^{۱۵}، ۱۳۹۱). یکی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گرا، سرمایه روان‌شناختی می‌باشد که به‌صورت باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسندهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (دیانت نسب و همکاران^{۱۶}، ۱۳۹۳). در کل نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه سرمایه روان‌شناختی نشان از آن دارد که رابطه معناداری میان این متغیر و پیامدهای سازمانی دارد (حسینی و همکاران^{۱۷}، ۱۳۹۳). پژوهش‌های که تاکنون انجام‌شده نشان

در همین راستا **سیمپسون و همکاران^۱** (۲۰۰۶) در پژوهش خود گزارش دادند معلمان مدارس درگیر مشکلات بسیاری هستند. همچنین پژوهش‌ها نشان داده معلمان مدارس نسبت به بقیه مشاغل سطوح بالا استرس بیشتری را تجربه می‌کنند (فاینلی-جونز^۲، ۲۰۰۹ و کاوس-ماسفتی و همکاران^۳، ۲۰۰۷). در طرف دیگر، پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث رهبری اخلاقی معطوف ساخته است. سازمان‌های آموزشی با ایجاد یک برنامه رهبری اخلاقی می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار رهبری کنند و در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند (فلاوندی^۴، ۱۳۹۷). رهبری اخلاقی طی سال‌های آغازین هزاره سوم میلادی در حوزه ایجاد یک فضای کاری سالم و به‌واسطه پیامدهای سازمانی، گروهی و فردی که به همراه دارد، به‌شدت موردتوجه قرار گرفته است (نیری و همکاران^۵، ۱۳۸۹). در این نوع رهبری، ارزش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده برای همه، نظیر عدالت، انصاف، صداقت، درستی و راست‌کرداری محور تمرکز و توجه هستند. مطالعات این حوزه، علاوه بر هزینه‌های مالی و اقتصادی این رفتارها، اثرات روانی و اجتماعی آن را نیز بررسی کرده‌اند (مورفی^۶، ۱۹۹۳). بنابراین جای تعجب نیست که محققان سازمانی بر انواع رفتارهای منفی در محیط کار تمرکز نموده‌اند (گریفین و لوپز^۷، ۲۰۰۵). از این لحاظ اهمیت رهبری اخلاقی به‌عنوان الگوی نقش (باندورا^۸، ۱۹۸۶، براون و میشل^۹، ۲۰۱۰) برای ارتقای نگرش‌ها و رفتار کارکنان، در کانون توجه قرار می‌گیرد (براون و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۵). باوجوداین، در دیدگاه‌های سنتی رهبری، اهمیت رهبر به‌عنوان پیام‌دهنده نادیده گرفته‌شده و در دیدگاه‌های معاصر نیز باوجود تأکید بر تاثیر کلمات، ایده‌ها و رفتارهای رهبران بر پیروان، نقش اخلاقیات به‌روشنی بررسی نشده است (رابینز و جاج^{۱۱}، ۲۰۱۳). این امر باعث شده است که در سرتاسر دهه اخیر به دلیل اهمیت شناسایی عوامل که تأثیر رهبری اخلاقی در سازمان‌ها را افزایش یا کاهش می‌دهد، تحقیقات بر ایفای نقش رهبری اخلاقی متمرکز باشد. بروز اقدامات و نمایش فعالیت‌های اخلاق‌مدارانه از جانب رهبر به همراه رفتارهای محرک از جانب او (مانند ارائه پاداش، تشویق و حمایت در جهت ارتقاء)، باعث بهبود نتایج اقدامات سازمان خواهد شد (ستار و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۰). مطالعات نشان داده‌اند که بین رهبری اخلاقی بر نگرش‌های مثبت ازجمله رفتار شهروند سازمانی، کاهش استرس شغلی، و درگیری شغلی اثر دارد (بهارلو همکاران^{۱۳}، ۱۳۹۳؛ حسینی و همکاران^{۱۴}، ۱۳۹۷؛ شول و حکیمی^{۱۵}، ۱۳۹۷).

1. Simpson et al
2. Finaly-Jones
3. Kovess-Masféty et al
4. Murphy
5. Griffin and Lopez
6. Bandura
7. Brown and Mitchell
8. Brown et al
9. Robbins and Judge
10. Sattar et al
11. Livari
12. Hall et al
13. Masrohatin and Tobing
14. Schaufeli and Salanova

یافته است، بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد (هویدا و همکاران، ۱۳۹۱). رفتار شهروندی سازمانی، بهره‌وری مدیریتی و روحیه کارکنان را بهبود می‌بخشد و نیاز به گسترش منابع کمیاب را کاهش می‌دهد و تأثیر خاصی بر روی اثربخشی سازمان دارد. رفتار شهروندی سازمانی طبق نتایج تحقیقات با متغیرهای مطرح شده دارای رابطه مثبت و معنادار می‌باشد. تحقیقات آتش‌پور و همکاران (۱۳۹۴)؛ فقیه و حسنی (۱۳۹۸) و طزری و رجبی فرجاد (۱۳۹۹) نشان دادند که رفتار شهروندی سازمانی با رهبری اخلاق مدار دارای رابطه مثبت و معنادار می‌باشد. یافته‌های تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی یکی از عواملی است که ممکن است بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر داشته باشد (زیدی، ۱۳۹۴) همان‌طور که چشمه‌نوشی و قوچانی (۱۳۹۵) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنادار دارند. از جمله عوامل مؤثر در رفتار شهروندی سازمانی که در پژوهش‌ها کمتر به آن توجه شده است سرمایه روان‌شناختی است که سازه‌ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مؤلفه ادراکی شناختی یعنی خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری را در برمی‌گیرد (یوسف و ساندرز^۳، ۲۰۱۲؛ آقاجانی و همکاران، ۱۴۰۳). تزنر و شارون^۴ (۲۰۱۴) نشان دادند که رفتار شهروندی با استرس رابطه معکوس دارند. رضائی منش و قربانی (۱۳۹۶) نشان دادند که عوامل استرس‌زای شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثر بوده است. همین‌طور طبق تحقیقات انجام شده درگیری شغلی هم جزو عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد (اکبری و همکاران، ۱۳۹۸؛ باغبانی و همکاران، ۱۳۹۷؛ زردشتیان و همکاران، ۱۳۹۴). در کل با توجه به مطالب ارائه شده و همین‌طور پیشینه تحقیقات انجام شده، در زمینه تأثیر هر کدام از این مؤلفه‌ها بر یکدیگر تحقیقاتی انجام گرفته است لکن پژوهش‌های معدودی به مطالعه هم‌زمان این مؤلفه‌ها با یکدیگر پرداخته است؛ بنابراین برای رسیدن به هدف کلی پژوهش که بررسی نقش رهبری اخلاق مدار، فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد.

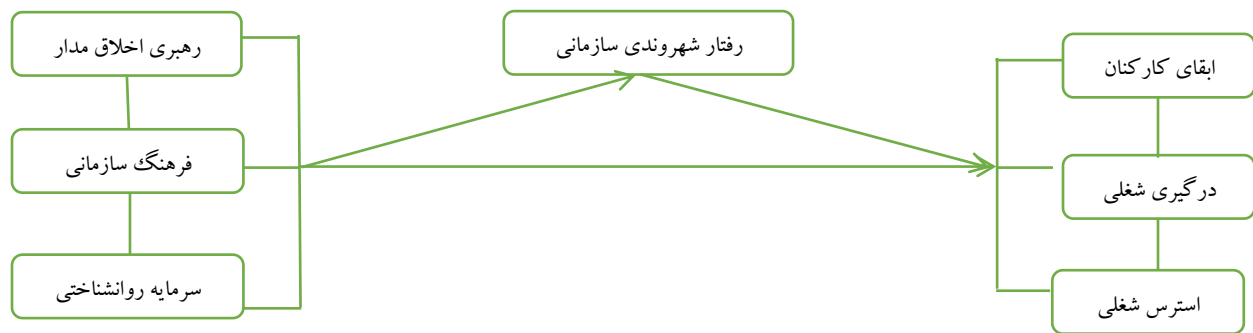
1. James

2. Pham et al

3. Yousaf & Sanders

4. Tziner & Sharoni

می‌دهند که سرمایه روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی به‌طور مثبت مرتبط است (خادم حسینی و همکاران، ۱۳۹۷؛ نجات ثابت و محمدی، ۱۳۹۸). جمیز^۱ (۲۰۱۰) معتقد است که با آموزش سرمایه روان‌شناختی می‌توان به مدیریت استرس دست یافت. همچنین نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که سرمایه‌های روان‌شناختی با ایجاد نگرش‌ها و نگاه مثبت به کار و کاهش تنش‌های شغلی سبب بهبود عملکرد شغلی کارکنان، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی می‌شود (دیانت نسب و همکاران، ۱۳۹۳). امروزه سازمان‌ها و مدیران با کاربست راهکارها و شیوه‌های مختلف، سعی در جذب نیروی انسانی کارآمد دارند. یکی از ویژگی‌های ارزشمند نیروی انسانی که امروزه توجه بسیاری را به خود جلب کرده است رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. به همین دلیل در این پژوهش رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی بین عوامل رهبری اخلاق مدار، فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی با ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی در نظر گرفته شده است. اهمیت رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان‌های مختلف غیرقابل انکار است، اما نقش آن‌ها در سازمان‌های آموزشی حائز اهمیت بیشتری است. نقش مدارس در تربیت نیروی انسانی آینده و توسعه همه‌جانبه کشورها، دلیلی بر لزوم بهره‌مندی از معلمان با رفتار شهروندی سازمانی بالاست. وظیفه معلمان ارتقاء هرچه بیشتر یادگیری در دانش‌آموزان از طریق تدریس اثربخش است و نظر به ماهیت پیچیده یادگیری بدون شک نمی‌توان با انجام وظایفی خاص و از پیش تعیین شده، آن را تحقق بخشید. رفتار شهروندی سازمانی مجموعه‌ای از رفتارهای آگاهانه است که تحت نظام رسمی پاداش‌دهی قرار نمی‌گیرد، اما بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت بسیاری دارد (فام و همکاران^۲، ۲۰۱۸). رفتار شهروندی سازمانی رفتارهای سودمند و فرائضی هستند که گویای این واقعیت است که وجود چنین رفتارهایی در سازمان‌های دولتی و خصوصی آثار مثبت قابل توجهی دارد. رفتار شهروندی سازمانی بیانگر فعالیت‌های کاری مرتبط، داوطلبانه و اختیاری بوده و به‌طور مستقیم و ضمنی از طریق توصیف رسمی شغل و سیستم‌های پاداش، سازمان‌دهی شده و در نهایت کار آیی و اثربخشی سازمان را ارتقاء می‌دهد. از آنجایی که رفتار شهروندی سازمانی به‌صورت دلخواه و داوطلبانه رخ می‌دهد و بر کار آیی افراد در سازمان نقش دارد بنابراین مطالعه و بررسی این‌گونه رفتار افراد در سازمان که به رفتار شهروندی سازمانی شهرت



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی، شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی و ازلحاظ زمانی، مقطعی می‌باشد.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری پژوهش کلیه دبیران متوسطه دوره اول و دوم شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ که بر اساس آخرین آمار صادره از مدیریت نیروی انسانی اداره کل آموزش و پرورش در حدود ۱۱۱۱ نفر (۶۰۹ نفر خانم و ۵۰۲ نفر آقا) می‌باشد که از میان آن‌ها به تعداد ۲۹۰ نفر (۱۵۰ نفر خانم و ۱۴۰ نفر آقا) به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای و بر اساس جدول گرجسی مورگان انتخاب شدند. به منظور انتخاب نمونه، از میان مدارس متوسطه شهرستان اردبیل، ابتدا چندین مدرسه دخترانه و پسرانه انتخاب شده است و از میان این مدارس مجدداً به صورت تصادفی و به تعداد نمونه لازم پرسشنامه توزیع و جمع‌آوری گردید. جهت جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای ذیل استفاده شد:

پرسشنامه رهبری اخلاق مدار: این مقیاس توسط **براون و همکاران^۱** (۲۰۰۵) ساخته شده است. این مقیاس از ۱۰ سؤال ۵ گزینه‌ای بر اساس مقیاس لیکرت (با نمره دهی یک تا پنج از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تهیه شده و دارای ۲ مؤلفه فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی می‌باشد و به منظور سنجش روایی پرسشنامه رهبری اخلاق مدار، در جهت انطباق سؤالات با سازه از نظر صاحب‌نظران و اساتید محترم بهره‌گیری شده و روایی محتوایی پرسشنامه تأیید شده است و پایایی این ابزار توسط پژوهشگران مختلف برآورد شده است و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۹۰ گزارش شده است (**براون و همکاران، ۲۰۰۵**). در داخل کشور نیز در مطالعه **اسماعیلی راد (۱۳۹۲)** ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۷ گزارش شده است. همچنین میزان پایایی پرسشنامه رهبری اخلاق مدار در تحقیق حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه گردید.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی: این مقیاس توسط **دنيسون و همکاران^۲**

(۲۰۱۲) ساخته شده است. این مقیاس از ۱۲ سؤال ۵ گزینه‌ای بر اساس

مقیاس لیکرت (با نمره دهی یک تا پنج از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تهیه شده و دارای ۳ مؤلفه (تسهیم دانش، محیط بیرون، نوآوری) می‌باشد و به منظور سنجش روایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی، در جهت انطباق سؤالات با سازه از نظر صاحب‌نظران و اساتید محترم بهره‌گیری شده و روایی محتوایی پرسشنامه تأیید شده است و پایایی این ابزار توسط پژوهشگران مختلف برآورد شده است و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ در مطالعه **رعنائی کردشولی (۱۳۹۵)** گزارش شده است. همچنین میزان پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی در تحقیق حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه گردید.

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی: این مقیاس توسط **لوتانز و همکاران^۳** (۲۰۰۷) ساخته شده است. این مقیاس از ۲۴ سؤال ۵ گزینه‌ای بر اساس مقیاس لیکرت (با نمره دهی یک تا پنج از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تهیه شده و دارای ۴ مؤلفه (امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) می‌باشد و به منظور سنجش روایی پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی، در جهت انطباق سؤالات با سازه از نظر صاحب‌نظران و اساتید محترم بهره‌گیری شده و روایی محتوایی پرسشنامه تأیید شده است و پایایی این ابزار توسط پژوهشگران مختلف برآورد شده است و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ در مطالعه **محمدیان و سجادی (۱۳۹۵)** گزارش شده است. همچنین میزان پایایی پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی در تحقیق حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه گردید.

پرسشنامه ابقای کارکنان: این پرسشنامه محقق ساخته بر اساس تحقیقات **رنجبر و شفیع‌زاده (۱۳۹۵)** و **وفائی نژاد و همکاران (۱۳۹۵)** تشکیل شده است. این مقیاس از ۹ سؤال ۵ گزینه‌ای بر اساس مقیاس لیکرت (با نمره دهی یک تا پنج از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تهیه شده است و به منظور سنجش روایی پرسشنامه ابقای کارکنان، در جهت انطباق سؤالات با سازه از نظر صاحب‌نظران و اساتید محترم

1. Brown et al
2. Denison et al
3. Luthans et al

بهره‌گیری شده و روایی محتوایی پرسشنامه تأیید شده است و پایایی این ابزار توسط پژوهشگران مختلف برآورد شده است و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ در مطالعه رنجبر و شفیع‌زاده (۱۳۹۵) و ۰/۹۵ در مطالعه وفائی نژاد و همکاران (۱۳۹۵) گزارش شده است. همچنین میزان پایایی پرسشنامه ابقای کارکنان در تحقیق حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه گردید.

پرسشنامه درگیری شغلی: این مقیاس توسط اوترخت^۱ (۲۰۰۳) ساخته شده است. این مقیاس از ۹ سؤال ۵ گزینه‌ای بر اساس مقیاس لیکرت (با نمره دهی یک تا پنج از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تهیه شده و دارای ۳ مؤلفه (سرزندگی، فداکاری و شیفتگی) می‌باشد و به‌منظور سنجش روایی پرسشنامه درگیری شغلی، در جهت انطباق سؤالات با سازه از نظر صاحب‌نظران و اساتید محترم بهره‌گیری شده و روایی محتوایی پرسشنامه تأیید شده است و پایایی این ابزار توسط پژوهشگران مختلف برآورد شده است و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ در مطالعه قبری و همکاران (۱۳۹۴) گزارش شده است. همچنین میزان پایایی پرسشنامه درگیری شغلی در تحقیق حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ محاسبه گردید.

پرسشنامه استرس شغلی: این مقیاس توسط پارکر و دکوتیس^۲ (۱۹۸۳) ساخته شده است. این مقیاس از ۱۲ سؤال ۵ گزینه‌ای بر اساس مقیاس لیکرت (با نمره دهی یک تا پنج از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تهیه شده و دارای ۳ مؤلفه (فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل) می‌باشد و به‌منظور سنجش روایی پرسشنامه استرس شغلی، در جهت انطباق سؤالات با سازه از نظر صاحب‌نظران و اساتید محترم بهره‌گیری شده و روایی محتوایی پرسشنامه تأیید شده است و پایایی این ابزار توسط پژوهشگران مختلف برآورد شده است و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ در مطالعه خاقانی زاده و همکاران (۲۰۰۸) گزارش شده است. همچنین میزان پایایی پرسشنامه استرس شغلی در تحقیق حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ محاسبه گردید.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: این مقیاس توسط اورگان و

کانوسکی^۳ (۱۹۸۹) ساخته شده است. این مقیاس از ۱۵ سؤال ۵ گزینه‌ای بر اساس مقیاس لیکرت (با نمره دهی یک تا پنج از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تهیه شده و دارای ۵ مؤلفه (نوع‌دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه) می‌باشد و به‌منظور سنجش روایی پرسشنامه شهروندی سازمانی، در جهت انطباق سؤالات با سازه از نظر صاحب‌نظران و اساتید محترم بهره‌گیری شده و روایی محتوایی پرسشنامه تأیید شده است و پایایی این ابزار توسط پژوهشگران مختلف برآورد شده است و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ در مطالعه پور سلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۹۲) و همین‌طور در تحقیق حسنی و همکاران (۱۳۹۶) پایایی این پرسشنامه ۰/۷۷ گزارش شده است. همچنین میزان پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی در تحقیق حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه گردید.

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (معادلات ساختاری) به کار گرفته شد.

یافته‌ها

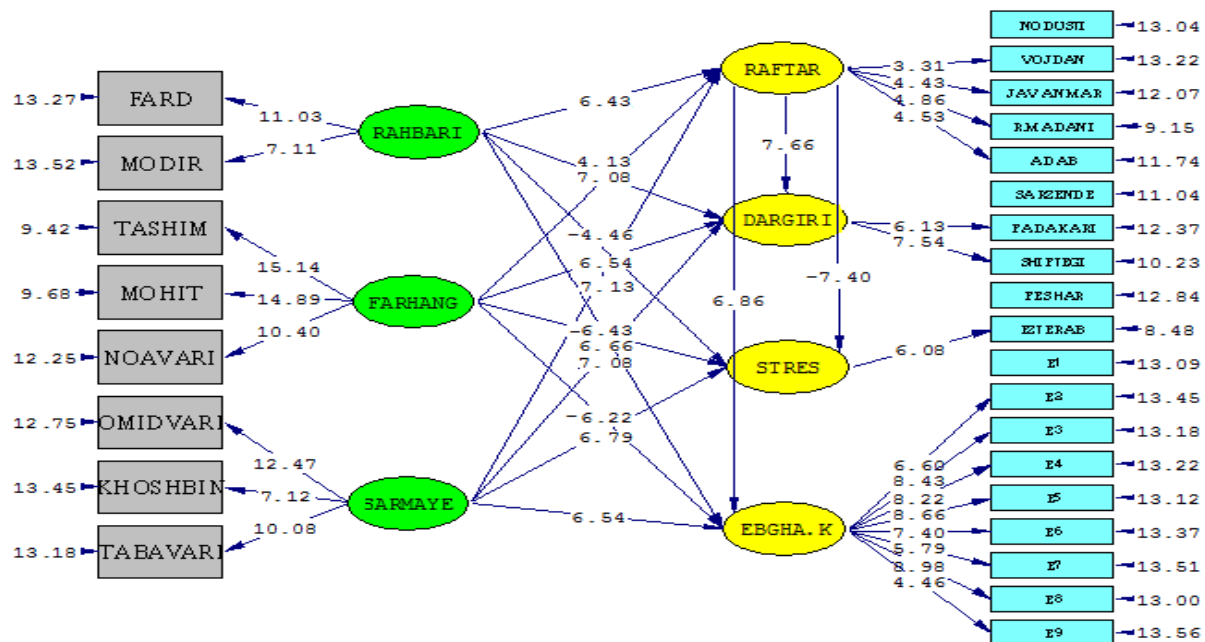
تعداد ۲۹۰ نفر نمونه آماری تعداد ۱۴۰ نفر یعنی ۴۸/۳ درصد مرد و ۱۵۰ نفر یعنی ۵۱/۷ درصد زن؛ ۲۸ نفر یعنی ۹/۷ درصد سنی بین (۲۴-۱۸)، ۷۲ نفر یعنی ۲۴/۸ درصد بین (۳۵-۲۵)، ۱۱۲ نفر یعنی ۳۸/۶ درصد بین (۴۵-۳۶) و ۷۸ نفر یعنی ۲۶/۹ درصد بین (۶۰-۴۶) سن دارند همچنین ۱۳ نفر یعنی ۴/۵ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۸۵ نفر یعنی ۶۳/۸ درصد مدرک لیسانس و ۹۲ نفر یعنی ۳۱/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس و بالاتر می‌باشند و همچنین ۵۹ نفر یعنی ۲۰/۳ درصد درازای سابقه خدمت بین (۱۰-۱) سال، ۷۳ نفر یعنی ۲۵/۲ درصد بین (۱۵-۱۱) سال، ۹۵ نفر یعنی ۳۲/۸ درصد بین (۲۰-۱۶) سال و ۶۳ نفر یعنی ۲۱/۷ درصد بین (۳۰-۲۱) سال سابقه خدمت دارند. یافته‌های توصیفی در جدول ۱ ارائه شده است.

1. Utrecht
2. Parker & DeCotiis
3. Organ & Konovsky

جدول ۱. شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش

آماره	رهبری اخلاق مدار	فرهنگ سازمانی	سرمایه روانشناختی	ابقای کارکنان	درگیری شغلی	استرس شغلی	رفتار شهروندی سازمانی
میانگین	۳/۳۳	۳/۲۹	۳/۴۵	۳/۹۵	۳/۶۳	۳/۶۶	۳/۰۱
انحراف معیار	۱/۱۷	۱/۱۸	۱/۷۳	۰/۴۸	۱/۱۷	۰/۶۴	۰/۹۹
حداقل نمرات	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰
حداکثر نمرات	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰

در بخش استنباطی مدل یابی معادلات ساختاری به کار گرفته شد و بدین منظور از نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید.



شکل ۲. مقدار t برای بررسی معنی‌داری ضرایب مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق

کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی به ترتیب معادل ۶۲؛ ۵۷ و ۶۱- درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامترها مقدار t ، به ترتیب ۷/۶۶؛ ۸۶/۶ و ۷/۴۰- تخمین زده شده است. لذا بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می‌شود و با توجه به معنی‌دار بودن این ضرایب می‌توان بیان نمود که رفتار شهروندی سازمانی در ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی تأثیر دارند. این یافته نشان می‌دهد رابطه بین متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی رابطه معناداری می‌باشد که با افزایش رفتار شهروندی سازمانی، ابقای کارکنان، درگیری شغلی افزایش یافته و استرس شغلی کمتر می‌گردد و بالعکس.

با توجه به نتایج، شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت مقدار کای‌دو در همه مدل‌های اندازه‌گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت کای‌دو به درجه آزادی در همه مدل‌های اندازه‌گیری با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل‌های مفهومی است.

مقدار شاخص **RMSEA** در همه مدل‌های اندازه‌گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها است. همان‌طوری که در جدول ۳ نشان داده شده است، اثر مستقیم و اثر غیرمستقیم متغیرها از طریق محاسبه ضرایب استاندارد بتا که ضرایب مسیر می‌باشند به‌دست آمده‌اند، و اثر کل از مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم به‌دست آمده است

همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌گردد، ضریب مسیر اثر متغیر رهبری اخلاق مدار بر ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی به ترتیب معادل ۵۸؛ ۵۸ و ۴۹- درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامترها مقدار t ، به ترتیب ۷/۰۸؛ ۷/۰۸ و ۴/۴۶- تخمین زده شده است. و ضریب مسیر اثر متغیر فرهنگ سازمانی بر ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی به ترتیب معادل ۵۵؛ ۵۲ و ۵۱- درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامترها مقدار t ، به ترتیب ۶/۷۹؛ ۵۴/۶ و ۴۳/۶- تخمین زده شده است. و همچنین ضریب مسیر اثر متغیر سرمایه روان‌شناختی بر ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی به ترتیب معادل ۵۲؛ ۵۴ و ۵۰- درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامترها مقدار t ، به ترتیب ۶/۵۴؛ ۶/۶۶ و ۶/۲۲- تخمین زده شده است.

لذا بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می‌شود و با توجه به معنی‌دار بودن این ضرایب می‌توان بیان نمود که رهبری اخلاق مدار، فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی تأثیر دارند.

این یافته نشان می‌دهد رابطه بین متغیرهای رهبری اخلاق مدار، فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی و ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی رابطه معناداری می‌باشد که با افزایش رهبری اخلاق مدار، فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی، ابقای کارکنان، درگیری شغلی افزایش یافته و استرس شغلی کمتر می‌گردد و بالعکس. همچنین، ضریب مسیر اثر متغیر رفتار شهروندی سازمانی بر ابقای

جدول ۲. نتایج برازش مدل

معیارهای برازش مدل	شاخص	اعداد به دست آمده	مقدار مجاز	نتیجه
نسبت کای دو به درجه آزادی	K^2/df	۲/۲۶	کمتر از ۳	برازش مناسب
ریشه میانگین مجذورات	RMSEA	۰/۰۶	کمتر از ۱	برازش مناسب
ریشه مجذور مانده‌ها	RMR	۰/۰۶۵	نزدیک صفر	برازش مناسب
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش اضافی	IFI	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب

جدول ۳. محاسبه اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل متغیرهای تحقیق

متغیرها	انواع تأثیر		
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
رهبری ← رفتار ← درگیری شغلی	۰/۵۱	۰/۶۲	۰/۳۲
رهبری ← رفتار ← ابقای کارکنان	۰/۵۱	۰/۵۷	۰/۲۹
رهبری ← رفتار ← استرس شغلی	۰/۵۱	-۰/۶۱	-۰/۳۱
فرهنگ سازمانی ← رفتار ← درگیری شغلی	۰/۴۸	۰/۶۲	۰/۲۹
فرهنگ سازمانی ← رفتار ← ابقای کارکنان	۰/۴۸	۰/۵۷	۰/۲۷
فرهنگ سازمانی ← رفتار ← استرس شغلی	۰/۴۸	-۰/۶۱	-۰/۲۹
سرمایه روان‌شناختی ← رفتار ← درگیری شغلی	۰/۶۰	۰/۶۲	۰/۳۷
سرمایه روان‌شناختی ← رفتار ← ابقای کارکنان	۰/۶۰	۰/۵۷	۰/۳۴
سرمایه روان‌شناختی ← رفتار ← استرس شغلی	۰/۶۰	-۰/۶۱	-۰/۳۶

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف بررسی نقش رهبری اخلاق مدار، فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی با نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت. با توجه به نتایج حاصل بررسی، رهبری اخلاق مدار، فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی تأثیر دارند. این یافته نشان می‌دهد رابطه بین متغیرهای رهبری اخلاق مدار، فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی و ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی رابطه معناداری می‌باشد که با افزایش رهبری اخلاق مدار و فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی، ابقای کارکنان و درگیری شغلی افزایش یافته و استرس شغلی کمتر می‌گردد و بالعکس که این یافته با تحقیقات بهارلو همکاران (۱۳۹۷)؛ ستار و همکاران^۱ (۲۰۲۰) و همین‌طور مسروها تین و توبینگ^۲ (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. به‌طور کلی نتایج پژوهش حاکی

از آن است که رهبری اخلاق مدار، فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی باعث ارتقای ابقای کارکنان و درگیری شغلی و همچنین کاهش استرس شغلی می‌شود. بنابراین نتایج پژوهش و بررسی جایگاه هر یک از مؤلفه‌های تأثیرگذار در این مقوله می‌تواند به مدیران و برنامه ریزان آموزش در اتخاذ راهبردهای مناسب برای کاهش فاصله بین وضع موجود و مطلوب در این زمینه و ارتقای آن‌ها کمک نماید (میکائیلی و همکاران، ۱۴۰۲). لذا توجه اساسی به نقش و تأثیر رهبری اخلاق مدار، فرهنگ سازمانی، سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی باعث ارتقای درگیری شغلی و بهبودی ابقای کارکنان و همین‌طور کاهش استرس و تنش ناشی از شغل معلمان در محیط مدارس می‌گردد.

همچنین طبق نتایج به دست آمده رابطه بین متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی رابطه

1. Sattar et al
2. Masrohatin & Tobing

کاهش استرس و تنش ناشی از شغل معلمان در محیط مدارس می‌گردد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمانی و به‌ویژه مدیران سازمان‌های آموزشی مانند مدارس، با الهام از این یافته‌ها، علاوه بر ایفای نقش رهبری اخلاقی و توجه به فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در کیفیت تعاملات خود با کارکنان و معلمان تجدیدنظر کرده و از توجه بیش‌ازحد به روابط تعاملی با کیفیت پایین پرهیز نموده و به تعاملات با کیفیت بالا روی آورند. همچنین پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان آموزش و پرورش و نیز مدارس به‌طور هم‌زمان با افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان به‌واسطه ارائه مشوق‌ها و ایجاد جو دوستانه از رفتارهای انحرافی مانند استرس شغلی جلوگیری کنند و موجب درگیری بیشتر کارکنان و تمایل بیشتر آن‌ها به ابقاء شوند. این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی نیز همراه بود. از مهم‌ترین محدودیت این پژوهش کمی بودن بررسی است که نمی‌توان به‌طور دقیق ابعاد مختلف مسئله را شناسایی کرد و همین‌طور با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش فقط دبیران متوسطه دوره اول و دوم شهر اردبیل است بنابراین در تعمیم‌یافته‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد. همچنین نتایج به‌دست آمده از این پژوهش در زمان و مکان مشخصی حاصل شده است و امکان دارد در شرایط زمانی و مکانی متفاوت قابل تعمیم نباشد. همچنین از محدودیت‌های اساسی این تحقیق وجود بیماری کرونا بود که مشکلاتی همچون رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی، عدم همکاری بعضی از پاسخ‌دهندگان به دلیل خطر ابتلا به بیماری کرونا، عدم دسترسی به نسخه فیزیکی پایان‌نامه‌های دانشگاهی و عدم دسترسی محقق به برخی سخت‌افزارهای موردنیاز را در پی داشت. درنهایت به پژوهشگرانی که می‌خواهند در این زمینه پژوهش انجام دهند، پیشنهاد می‌شود که جامعه آماری یا سازمان‌های دیگر و سایر متغیرهای فردی و اجتماعی را که به‌نوعی تحت تأثیر این متغیرها هستند، بررسی نمایند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

اصول اخلاقی تماماً در این مقاله رعایت شده است و اطلاعات شرکت‌کنندگان در این تحقیق کاملاً محرمانه نگه‌داشته شده است.

حامی مالی

این تحقیق هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

.....
1. Tian et al

معناداری می‌باشد که با افزایش رفتار شهروندی سازمانی، ابقای کارکنان و درگیری شغلی افزایش یافته و استرس شغلی کمتر می‌گردد و بالعکس. این یافته نیز با نتایج تحقیقات اکبری و همکاران (۱۳۹۸)؛ شول و حکیمی (۱۳۹۷)؛ باغبانی و همکاران (۱۳۹۷)؛ تیان و همکاران^۱ (۲۰۲۰) و ترنر و شارون (۲۰۱۴) همسو بوده و مطابقت دارد. در کل با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، می‌توان گفت که رهبران سازمانی به‌ویژه سازمان‌های آموزشی از جمله مدارس، با الهام گرفتن از این یافته‌ها، علاوه بر ایفای نقش مدیریتی و رهبری خود، در تعاملات خود تجدیدنظر کرده و با توجه بیش‌ازحد به این مؤلفه شهروندی سازمانی از استرس شغلی جلوگیری کرده و رفتارهای انحرافی را در مدارس کاهش دهند. نتایج پژوهش‌های صورت گرفته درباره ترک شغل کارکنان در سازمان‌ها اهمیت بسیاری دارد که می‌تواند از جمله رفتارهای انحرافی باشد چراکه نتایج تحقیقات نشان از آن دارد که عواملی مانند شهروندی سازمانی دارای ارتباط معناداری با عوامل شغلی و سازمانی و همچنین ماندگاری کارکنان دارد همچنین از طرفی مطالعات متعددی در سال‌های اخیر درگیری شغلی و کاهش استرس شغلی کارکنان را به‌عنوان یک ابزار کلیدی برای موفقیت شناسایی کرده‌اند و آن‌ها را یک پیش‌بینی‌کننده قوی عملکرد شغلی کارکنان می‌دانند.

همچنین طبق نتایج و با توجه به نتایج اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل و نتایج برازش ارائه‌شده در تحقیق می‌توان بیان نمود که رفتار شهروندی سازمانی در بررسی تأثیرات رهبری اخلاق مدار، فرهنگ سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر ابقای کارکنان، درگیری شغلی و استرس شغلی نقش واسطه‌گری دارد. و شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار بوده و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری است که این یافته نیز با تحقیقات خادم حسینی و همکاران (۱۳۹۷)؛ نجات ثابت و محمدی (۱۳۹۸)؛ فقیه و حسینی (۱۳۹۸)؛ طزری و رجبی فرجاد (۱۳۹۹)، نریمانی، تقی‌زاده و نریمانی (۱۴۰۱) و یوسف و ساندرز (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. بنابراین نتایج پژوهش و بررسی جایگاه هر یک از مؤلفه‌های تأثیرگذار در این مقوله می‌تواند به مدیران و برنامه‌ریزان آموزش در اتخاذ راهبردهای مناسب برای کاهش فاصله بین وضع موجود و مطلوب در این زمینه و ارتقای آن‌ها کمک نماید. لذا توجه اساسی به نقش و تأثیر رهبری اخلاق مدار، فرهنگ سازمانی، سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی باعث ارتقای درگیری شغلی و بهبودی ابقای کارکنان و همین‌طور

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این پژوهش تعارض منافع ندارد.

منابع

بختیاری، احسان؛ صباحی، پرویز؛ کرمی، ابوالفضل و صفاری نیا، مجید. (۱۳۹۹). تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده و هنجار سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی معلمان، *مجله روانشناسی مدرسه*، ۹(۴)، ۶۰-۷۸.
[Doi:10.32598/JSPI.9.4.1]

بهادری، خسروشاهی؛ هاشمی، جعفر؛ باباپور، تورنج و خیرالدین، جلیل. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان‌شناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز، *مجله تخصصی پژوهش و سلامت، مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقای سلامت*، ۲(۱)، ۱۵۳-۱۴۳.

<https://www.sid.ir/paper/214459/fa>

بهارلو، مصطفی؛ بشلیده، کیومرث؛ هاشمی، سید اسماعیل و نعامی، عبدالزهر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه الگوی تبادل رهبر عضو رفتار شهروندی سازمانی: نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۲(۱)، ۱۹-۱.

[Doi:10.22059/jomc.2014.50180]

چشمه نوشی، بهزاد و قوچانی، فرخ. (۱۳۹۵). مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با به کارگیری مدل دنیسون در وزارت صنعت و معدن و تجارت، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۴(۳)، ۷۵۸-۷۴۵.

[Doi:10.22059/jomc.2016.58892]

حسینی، محمد؛ ارس زاده، سهیلا و کاظم زاده، مهدی. (۱۳۹۷). رابطه رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی، درک سیاست‌های سازمانی و جنسیت، *فصلنامه اخلاقی در علوم و فناوری*، ۱۲(۳)، ۱۵۱-۱۴۲.
[Dor:20.1001.1.22517634.1396.12.3.16.5]

خادم حسینی، مسعود؛ سیدعباس زاده، میرمحمد؛ ملکی، شیوا و قاسم زاده، ابوالفضل. (۱۳۹۷). نقش تعاملی سرمایه روان‌شناختی و هویت سازمانی بر رفتار شهروندی و پاسخگویی سازمانی کارکنان آموزشی، *دوفصلنامه علمی پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۴(۱۲)، ۳۱-۹.

[Dor:20.1001.1.2423494.1394.4.1.1.4]

دیانت نسب، مدینه؛ جاویدی، حجت اله و بقولی، حسین. (۱۳۹۳). نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان، *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۴(۱۵)، ۸۹-۷۵.
[Dor:20.1001.1.22285516.1393.415.5.2]

راستگو، پروانه. (۱۳۹۸). ارائه مدلی به‌منظور نگهداشت و پایداری نیروی انسانی متخصص در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر، *ایده‌های نوین روان‌شناسی*، ۳(۷)، ۱۲-۱.
<http://jnjp.ir/article-1-220-fa.html>

رضائی منش، بهروز و قربانی پاچی، عقیل. (۱۳۹۶). تأثیر عوامل استرس‌زا شغلی با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده، *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۶(۸۶)، ۶۰-۲۵.
[Doi:10.22054/jmsd.2017.8442]

آتش پور، سید حمید؛ رشیدی راد، مرضیه؛ قاسمی، مجید علی و دایی، محمدرضا. (۱۳۹۴). رهبری اخلاقی مدار، شادی در محیط کار و رفتارهای شهروندی سازمانی، *مجموعه مقالات پنجمین کنگره انجمن روانشناسی ایران*.

<https://www.sid.ir/fa/VEWSSID/pdf/3421394h0501>

آقاجانی، سیف اله؛ سلمانی، علی و شارعی، آيسان. (۱۴۰۳). اثربخشی آموزش مبتنی بر تاب‌آوری بر نگرش مسئولیت‌پذیری و خودنظم‌جویی تحصیلی دانش‌آموزان فرزند طلاق. *روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه*، ۱۳(۲)، ۱-۱۶.

[Doi:10.22098/jsp.2024.15256.5878]

اسکندری، مجتبی و عابدی علی. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مرتبط با حفظ و نگهداری کارکنان در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۱۱(۲)، ۱۲۵-۱۰۷.

https://hrmj.ihu.ac.ir/article_4865.html

اسماعیلی راد، حامد. (۱۳۹۲). رهبری اخلاقی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان واحدهای ستادی بانک ملی در شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران. اکبری، محسن؛ آذر، عادل؛ حاجی محمود لو، ایوب مهدی و آل طه، سید حسن. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی درگیری شغلی، رضایت شغلی و آوای کارکنان، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی*، ۹(۴)، ۲۴-۱.

[Doi:10.22034/JHRS.2020.103549]

امانی، ملاح و شباهنگ محمدجواد. (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی اضطراب و افسردگی در رابطه بین سبک دلبستگی با رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه علمی تخصصی طب کار*، ۹(۲)، ۷۰-۵۹.

<http://tkj.ssu.ac.ir/article-1-767-fa.html>

باغبانی، سیدمرتضی؛ بهبودی، امید؛ پورنگ، علی و نصیری، الهام. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر درگیری شغلی کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیل‌گری هویت سازمانی، *تشریه مدیریت فرد*، ۵۵(۱۷)، ۴۶-۳۱.

<http://www.modiriyatfarda.ir/Article/139604211451526881>

- پروش، متعالی، (۱۱)، ۳۸-۴۷.
<http://ensani.ir/fa/article/467952>
 قلاوندی، حسن. (۱۳۹۷). رابطه بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی با رضایت از زندگی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۱)، ۹۰-۸۱
<http://ethicsjournal.ir/article-1-996-fa.html>
 قنبری، سیروس؛ اردلان، محمد رضا؛ زندی، خلیل و سیف پناهی، حامد. (۱۳۹۴). روایی و پایایی فرم کوتاه شده مقیاس درگیری شغلی اوتراخت (UWES-9)، غریند مدیریت و توسعه، ۲۸(۲)، ۱۹۷-۱۸۱
<http://jmdp.ir/article-1-1665-fa.html>
 کرمی، سمیرا؛ محمداسماعیلی، ندا و حاجی عسگری، سمانه. (۱۳۹۹). بررسی رابطه فلات زدگی شغلی با درگیری شغلی با نقش میانجیگری تعهد سازمانی (مورد مطالعه: هلدینگ ساختمانی تراز پیریز وابسته به صندوق بازنشستگی کشوری)، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۳(۴۷)، ۱۶۰-۱۳۵.
[\[Doi:10.22111/jmr.2020.32205.48666\]](https://doi.org/10.22111/jmr.2020.32205.48666)
 معتقد، اعظم و قشقانی زاده، نصرالله. (۱۳۹۸). نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در رابطه با رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی معلمان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴(۲)، ۱۲۰-۱۱۳.
<http://ethicsjournal.ir/article-1-1455-fa.html>
 منصوری، حسین. (۱۴۰۰). بررسی وضعیت استرس شغلی معلمان و ارتباط آن با برخی از مشخصات فردی در شرایط بحران کرونا، اولین کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرآیندهای تعلیم و تربیت.
<https://civilica.com/doc/1293598/>
 میکائیلی، نیلوفر؛ سلمانی، علی و شاری، آسان. (۱۴۰۲). تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر انسجام / سازش یافتگی خانواده و راهبردهای مقابله‌ای در والدین دانش‌آموزان دختر دارای ناتوانی‌های یادگیری. ناتوانی‌های یادگیری، ۱۳(۱)، ۴۲-۵۶.
[\[Doi:10.22098/jld.2023.13976.2126\]](https://doi.org/10.22098/jld.2023.13976.2126)
 نریمانی، محمد؛ تقی‌زاده، سارا و نریمانی، آذین. (۱۴۰۱). اثربخشی برنامه توانبخشی شناختی آرام بر بهبود حافظه کاری و توجه کودکان مبتلا به اختلالات یادگیری. مجله ناتوانی‌های یادگیری، ۱۲(۱)، ۸۵-۹۷.
[\[Doi:10.22098/jld.2022.11688.2046\]](https://doi.org/10.22098/jld.2022.11688.2046)
 نجات ثابت، زین العابدین و محمدی، ارسلان. (۱۳۹۸). رابطه سرمایه روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۸(۴۳)، ۲۰-۱.
https://fasname.msy.gov.ir/article_308.html
 نیری، شیرین؛ گل پرور، محسن و مهداد، علی. (۱۳۸۹). نقش ارزش‌های اخلاقی و رهبری اخلاق مدار بر کاهش تنش شغلی کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۵(۳)، ۷۶-۶۷.
<https://www.sid.ir/paper/122819/fa>

- رعنایی کرد شولی، حبیب الله. (۱۳۹۵). مدیریت فرهنگی سازمانی بر مبنای مدل موجودی فرهنگ سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۵(۱۷)، ۳۵-۱.
https://obs.sinaweb.net/article_20259.html
 رنجبر، هومن و شفیع زاده، حمید. (۲۰۱۶). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر بقاء و ماندگاری کارکنان شهرداری منطقه ۱۳ تهران. مطالعات مدیریت شهری، ۷(۲۴)، ۶۴-۷۷.
https://journals.srbiau.ac.ir/article_9400.html
 روشن بین، سحر و پهلوان، محمد. (۱۳۹۴). رابطه بین کیفیت زندگی با درگیری شغلی کارکنان مدارس استثنایی، تعلیم و تربیت استثنایی، ۱۵(۲)، ۳۰-۲۳.
<http://exceptionaleducation.ir/article-1-253-fa.html>
 زردشتیان، شیرین؛ عباسی، همایون؛ اسماعیلی، محمد و خانم‌رادی، سعید. (۱۳۹۴). رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲(۶)، ۱۰۳-۹۳.
<https://www.sid.ir/paper/257683/fa>
 زیدی، فاطمه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی و فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان گروه صنعتی پاکشو، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم انسانی، نهم آذر، ۱۳۹۴.
<https://www.sid.ir/FileServer/SF/3521394h0124>
 شول، عباس و حکیمی، ایمان. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و استرس شغلی: نقش میانجی رضایت شغلی و مشتری‌مداری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۲)، ۱۳۹-۱۲۹.
<http://ethicsjournal.ir/article-1-1112-fa.html>
 طزری، مهدی و رجیبی فرجاد، حاجیه. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش میانجی طرد شدگی در محیط کار، فصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی در نیروی نظامی، ۸(۴)، ۲۸۴-۲۵۵.
<https://www.sid.ir/paper/957799/20/fa>
 فاتح‌نیا، هادی. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر در نگهداری منابع انسانی و ماندگاری کارکنان در شرکت مدیریت تولید برق هرمزگان، کنفرانس نیروگاه‌های برق کشور (هرمزگان)
<https://www.sid.ir/paper/822201/fa>
 فقیه، فاطمه و حسینی، محمد. (۱۳۹۸). تحلیل رابطه فرهنگ اخلاق مدار با تمایل به رفتار اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی و تناسب فرد - سازمان، فصلنامه تخصصی انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران، ۷(۲)، ۶۱-۵۴.
<http://journal.iehfs.ir/article-1-627-fa.html>
 فیاض بخش، حسین. (۱۴۰۰). رابطه بین استرس شغلی و دل‌بستگی شغلی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهر یاسوج، فصلنامه آموزش و

- future research. *Business Ethics Quarterly*, 20, 583-616. [Doi:10.5840/beq201020439]
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: "Asocial learning theory perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134. [Doi:10.1016/j.obhdp.2005.03.002]
- Cheng, J. W., Chang, S. C., Kuo, J. H., & Cheung, Y. H. (2014). Ethical leadership, workengagement, and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(5), 817-831. [Doi:10.1108/IMDS-10-2013-0429]
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2012). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145-161. [Doi:10.1080/1359432X.2012.713173]
- Dianat nasab, M., Javidi, H., & Baquli, H. (2013). The mediating role of job stress in the relationship between psychological capital and employee job performance. *Psychological ethods and Models*, 4(15), 75-89. (Persian) [Dor:20.1001.1.22285516.1393.4.15.5.2]
- Eskandari, M., & Abedi, A. (2009). Investigating the factors related to personnel retention in the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, 1(2), 107-125. (Persian) https://hrmj.ihu.ac.ir/article_4865.html
- Fatehnia, H. (2014). Identifying effective factors in maintaining human resources and staff retention in Hormozgan Power Generation Management Company. *Conference on Power Plants (Hormozgan)*. (Persian) <https://www.sid.ir/paper/822201/fa>
- Finaly-Jones, R. (2009). Factors in the teaching environment associated with severe psychological distress among school teachers. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 20(3), 304-313. [Doi:10.3109/00048678609158878]
- Ghanbari, S., Ardalan, M. R., Zandi, K., & Seif Panahi, H. (2015). Validity and reliability of the abbreviated form of Utrecht Occupational Involvement Scale (UWES-9). *Management and Development Process*, 28(2), 181-197. (Persian). <http://jmdp.ir/article-1-1665-fa.html>
- Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (2005). Bad behavior in organizations: A review and typologyfor future research. *Journal of Management*, 31, 988-1005. [Doi:10.1177/0149206305279942]
- Hall, C. B., Brazil, K., Wakefield, D., Lerer, T., & Tennen, H. (2010). Organizational culture, job satisfaction, and clinician turnover in primary care. *Journal of Primary Care & Community Health*, 1(1), 29-36. [Doi:10.1177/2150131909360990]
- هویدا، رضا؛ مختاری، حجت الله و فروهر، محمد. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی ومؤلفه های تعهد سازمانی، مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۲(۲)، ۴۳-۵۶. https://cbs.ui.ac.ir/article_17295.html
- وفائی نژاد، مریم؛ حیدری گرجی، علی مراد و نادى قرا، اصغر. (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر بقا و ماندگاری (حفظ و نگهداری) کارکنان ستادی معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی مازندران. *مجله مهندسی فرآیندها*، ۳(۴): ۳۳-۱۳. <http://jpe.mazums.ac.ir/article-1-142-fa.html>

References:

- Aghajani, S., Salmani, A. & Sharei, A. (2024). The effectiveness of education based on resilience on the attitude of responsibility and academic self-regulation of students who are children of divorce. *Journal of School Psychology*, 13(2), 1-16. (Persian) [Doi:10.22098/jsp.2024.15256.5878]
- Avey, J. B., Palanski, M. E., & Walumbwa, F. O. (2011). When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. *Journal of Business Ethics*, 98, 573-582. [Doi:10.1007/s10551-010-0610-2]
- Bahadori, K., Hashemi, J., Babapour, T., & Khairuddin, J. (2012). The relationship between psychological capital and social capital of Tabriz university students. *Journal of Research and Health*, 2(1), 153-143. (Persian) <https://www.sid.ir/paper/214459/fa>
- Baharloo, M., Bashlideh, K., Hashemi, S. I., & Naami, A. Z. (2013). Investigating the relationship between member leader exchange pattern and organizational citizenship behavior: The mediating role of psychological empowerment and organizational commitment. *Organizational Culture Management*, 12(1), 1-19. (Persian) [Doi:10.22059/jomc.2014.50180]
- Bakhtiari, E., Sabahi, P., Karami, A., & Saffarinia, M. (2020). The effect of perceived organizational justice and organizational norm on teachers' psychological well-being. *Journal of School Psychology*, 9(4), 60-78. (Persian) [Doi:10.32598/JSPI.9.4.1]
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A socialcognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. <https://psycnet.apa.org/record/1985-98423-000>
- Billingsley, B. S. (2005). Teacher retention and attrition in special and general education: A critical review of the literature. *Journal of Special Education*, 27, 137-174. [Doi:10.1177/002246699302700202]
- Brown, M. E., & Mitchell, M. S. (2010). Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for

- Hassani, M., Araszadeh, S., & Kazemzadeh, M. (2018). The relationship between moral leadership and organizational citizenship behavior, understanding of organizational policies and gender. *Ethical Quarterly in Science and Technology*, 12(3), 142-151. (Persian) [Dor:20.1001.1.22517634.1396.12.3.16.5]
- He, H., Zhu, W., & Zheng, X. (2014). Procedural justice and employee engagement: Roles of organizational identification and moral identity centrality. *Journal of Business Ethics*, 122(4), 681-695. [Doi:10.1007/s10551-013-1774-3]
- Ismaili Rad, H. (2013). *Ethical leadership and its relationship with the organizational commitment of the staff of Bank Melli headquarters in Tehran*, M.Sc. Thesis, Department of Public Administration, Islamic Azad University of Tehran. (Persian)
- James, B., Fred, L., Avey, B.J.A., & Su zanne, J.P. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. [Doi:10.1002/hrdq.20034]
- Karami, S., Mohammad Ismaeili N., & Haji Asgari, S. (2020). Investigating the relationship between job plateau and job conflict with the mediation role of organizational commitment (Case Study: Taraz Pariz Construction Holding affiliated to the National Pension Fund). *Public Management Research*, 13(47), 135-160. (Persian) [Doi:10.22111/jmr.2020.32205.4866]
- Khadem, H., Massoud, S. A., Mir Mohammad, M., Shiva and Ghasemzadeh, A. (2018). The interactive role of psychological capital and organizational identity on citizenship behavior and organizational accountability of educational staff. *Bi-Quarterly Journal of Educational Studies*, 4(12), 12, 9-31. (Persian) [Dor:20.1001.1.2423494.1394.4.1.1.4]
- Kovess-Masféty, V., Rios-Seidel, C., & Sevilla-Dedieu, C. (2007). Teachers' mental health and teaching levels. *Teaching and Teacher Education*, 23(7), 1177-1192. [Doi:10.1016/j.tate.2006.07.015]
- Li, W., Shi, K., He, D., & Zhang, J. (2008). Effects of job satisfaction, affective commitment and job involvement on job skill ratings. Journal article springer link. <https://psycnet.apa.org/record/2007-02311-018>
- Livari, N., & Livari, J. (2010). The relationship between organizational culture and the deployment of agile methods, Contents lists available at Science Direct Information and Software Technology Journal, 22(2), 209-250. [Doi:10.1016/j.infsof.2010.10.008]
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. [Doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x]
- Masrohatin, S., & Tobing, D. S. K. (2019). Transformational leadership style, organizational culture, locus of control and its influence on the organizational citizenship of behavior employees: State Institute of Islamic Studies of Jember. <http://www.ijstr.org/final-print/june2019/>
- Mikaeili, N., Salmani, A. and Sharei, A. (2023). The effect of communication skills training on family adaptability / cohesion and coping strategies in parents of female students with learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 13(1), 42-56. (Persian) [Doi:10.22098/jld.2023.13976.2126]
- Motaghed, A., Qashqaeizadeh, N. (2019). The mediating role of psychological capital in relation to moral leadership and burnout of teachers. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 14(2), 113-120. (Persian). <http://ethicsjournal.ir/article-1-1455-fa.html>
- Murphy, K. R. (1993). *Honesty in the Workplace*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co. <https://psycnet.apa.org/record/1992-98570-000>
- Narimani, M., Taghizadeh, S., & Narimani, A. (2022). Effectiveness of ARAM Cognitive rehabilitation package on improvement of working memory and attention in children with learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 12(1), 85-97. (Persian) [Doi:10.22098/jld.2022.11688.2046]
- Nayeri, S., Golparvar, M., & Mahdad, A. (2010). The role of ethical values and ethical leadership on reducing employee stress. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 5(3), 67-76. (Persian) <http://ethicsjournal.ir/article-1-1455-fa.html>
- Nejat Sabet, Z.A.A., & Mohammadi, A. (2019). The relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior in the ministry of sports and youth. *Strategic Studies of Sports and Youth*, 18(43), 1-20. (Persian) https://faslname.msy.gov.ir/article_308.html
- Organ, D.W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74, 157-164. [Doi:10.1037/0021-9010.74.1.157]
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177. [Doi:10.1016/0030-5073(83)90145-9]
- Pham, N. T., Phan, Q. P. T., Tučková, Z., Vo, N., & Nguyen, L. H. (2018). Enhancing the organizational citizenship behavior for the environment: the roles of green training and organizational culture. *Management & Marketing*, 13(4), 1174-1189. [Doi:10.2478/mmcks-20180030]
- Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment—A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36(3), 105-112. [Doi:10.1016/j.ajsl.2019.11.003]

- Ranaei, K., & Shouli, H. (2016). Organizational cultural management based on the inventory model of organizational culture. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, 5(17), 1-35. (Persian)
https://obs.sinaweb.net/article_20259.html
- Rastgoo, P. (2019). Providing a model for maintenance and sustainability of specialist human resources at Bushehr university of medical sciences. *New Ideas of Psychology*, 3(7), 1-12. (Persian)
<http://jnip.ir/article-1-220-fa.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior (15th Ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_c5d15cc7c32d4985a70c200bad26dc576781601d_1648649445.pdf
- Roshanbin, S., & Pahlavan, M. (2015). The relationship between quality of life and job involvement of employees of special schools. *Exceptional Education*, 15(2), 23-30. (Persian)
<http://exceptionaleducation.ir/article-1-253-fa.html>
- Sattar, N., Ali, M., Hamza, M. A., Saleem, U. H., & Ali, F. (2020). Examining the influence of ethical leadership on employee outcomes: Mediating role of psychological empowerment. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(4).
<https://www.researchgate.net/publication/343305740>
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). *Work Engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations*. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner & d.p. Skarlicki, research in social issues in management. 5(3), 135-177.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/273.pdf>
- Simpson, R.L. & Myles, B. S., Ormsbee, C. K., (2006). Autism and stress: An individualized intervention plan for teachers, focus on autistic behavior, 6, 8-16. [Doi:10.1177/108835769100600302]
- Tian, H., Iqbal, S., Akhtar, S., Qalati, S. A., Anwar, F., & Khan, M. A. S. (2020). The impact of transformational leadership on employee retention: mediation and moderation through organizational citizenship behavior and communication. *Frontiers in Psychology*, 11, 314.
[Doi:10.3389/fpsyg.2020.00314]
- Tziner, A., & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 30(1), 35-42.
[Doi:10.5093/tr2014a5]
- Yeh, C. M. (2013). Tourism involvement, work engagement and job satisfaction among frontline hotel employees. *Annals of Tourism Research*, 42, 214-239. [Doi:10.1016/j.annals.2013.02.002]
- Yousaf, A., & Sanders, K. (2012). Employability and organizational commitment: The role of job satisfaction and self-efficacy as intervening variables. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 907-919.
- Zaidi, F. (2015). Investigating the effect of dimensions of organizational justice and organizational culture on organizational citizenship behavior Employees of Pakshoo Industrial Group. *International Conference on Management and Humanities*. (Persian)
<https://www.sid.ir/FileServer/SF/3521394h0124.pdf>