

Explaining Employees' Moral Identity Based on Transformational Leadership and Autonomy-Supportive Environment with the Mediating Role of Organizational Commitment in Educational Environments

Fatemeh Dadvand¹, Reza Manzaritavakoli¹, Gholamhossein Maktabi^{2*}

1. PhD Student of Educational Psychology, Department of Educational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

2. Professor of Educational Psychology, Department of Educational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

ABSTRACT

Received: 02 Jun 2026

Accepted: 07 Oct 2026

First Available: 08 Oct 2026

Final Publication: 21 Mar 2027

Keywords

Autonomy-supportive environment, Educational employees, Moral identity, Organizational commitment, Transformational leadership.

This study aimed to explain employees' moral identity based on transformational leadership and an autonomy-supportive environment, with particular emphasis on the mediating role of organizational commitment in educational settings. This applied study employed a descriptive-correlational design using structural equation modeling. The statistical population consisted of 468 administrative employees working in the four educational districts of Shiraz during the 2025–2026 academic year. Using simple random sampling, 246 employees were recruited, and after excluding incomplete questionnaires, data from 231 participants were included in the final analyses. Data were collected using the Bass and Avolio Transformational Leadership Questionnaire, Assor's Autonomy-Supportive Environment Scale, Allen and Meyer's Organizational Commitment Questionnaire, and the Black and Reynolds Moral Identity Questionnaire. Pearson correlation analysis and structural equation modeling were conducted using SPSS-27 and AMOS-27. Transformational leadership had significant positive effects on organizational commitment ($\beta=0.35$, $p=0.001$) and moral identity ($\beta=0.22$, $p=0.001$). An autonomy-supportive environment also significantly and positively predicted organizational commitment ($\beta=0.37$, $p=0.001$) and moral identity ($\beta=0.25$, $p=0.001$). Organizational commitment exerted a significant positive effect on moral identity ($\beta=0.41$, $p=0.001$). Furthermore, the indirect effect of transformational leadership on moral identity through organizational commitment was significant ($\beta=0.14$, $p=0.001$), as was the indirect effect of an autonomy-supportive environment on moral identity ($\beta=0.15$, $p=0.001$). The predictor variables explained 36% of the variance in organizational commitment and 41% of the variance in employees' moral identity. Transformational leadership and an autonomy-supportive environment contribute to strengthening employees' moral identity both directly and indirectly through enhanced organizational commitment. Accordingly, promoting transformational leadership practices and creating work environments that support employee autonomy may represent effective organizational strategies for reinforcing commitment and facilitating the internalization of ethical values among employees in educational organizations.

How to cite:

Dadvand, F., Manzaritavakoli, R., & Maktabi, G. (2027). Explaining Employees' Moral Identity Based on Transformational Leadership and Autonomy-Supportive Environment with the Mediating Role of Organizational Commitment in Educational Environments. *Study and Innovation in Education and Development*, 7(1), 1-27.

* Corresponding Author:

Gholamhossein Maktabi

E-mail: ghmaktabi@scu.ac.ir



© 2027 the authors. Published by Institute for Knowledge, Development, and Research.

This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) License.

EXTENDED ABSTRACT

INTRODUCTION

Moral identity has increasingly been recognized as a central psychological construct for explaining how ethical values become integrated into an individual's self-concept and subsequently guide behavior across professional and social contexts. Moral identity refers to the extent to which attributes such as honesty, fairness, responsibility, compassion, and concern for others are central to how individuals define themselves. Accordingly, moral conduct is not merely a consequence of compliance with formal rules or external monitoring; rather, it may arise from the internalization of ethical standards as an integral part of one's identity. Recent research has demonstrated that moral identity is associated with self-regulatory processes, ethical decision-making, and responses to morally relevant situations (1, 2). The growing interest in professional moral identity further indicates that ethical self-definition can be meaningfully examined within specific occupational contexts (3). This issue is particularly important in educational organizations, where employees operate within institutions that are inherently connected with social responsibility, fairness, human development, and the transmission of values.

Moral identity should not, however, be regarded as a completely stable individual characteristic independent of the social environment. Emerging evidence suggests that motivational, interpersonal, and organizational experiences may contribute to its formation, activation, and strengthening. Moral identity has been linked to emotional self-awareness and intrinsic motivation (8), socially responsible organizational practices (6, 10), perceived social support and moral self-regulation (9), and educational and socially responsible orientations (11). Moreover, moral identity may affect how employees respond to organizational justice, counterproductive behavior, and socially responsible human resource practices (4, 5, 7). These findings suggest that understanding moral identity in organizations requires attention not only to individual characteristics but also to the leadership and environmental conditions within which employees work.

One potentially important organizational antecedent is transformational leadership. Transformational leaders influence employees through idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Rather than relying predominantly on supervision and control, transformational leadership encourages employees to find meaning in their work, identify with collective objectives, reconsider existing assumptions, and develop their personal and professional capacities. Evidence has consistently associated transformational leadership with favorable employee and

organizational outcomes (19). It has also been linked to employee retention and well-being (20), occupational well-being among teachers (24), psychological safety and innovation in educational settings (22), and the development of educational institutions (23). Transformational leadership may therefore provide both a behavioral model and a value-oriented context through which employees can reconsider and internalize ethical principles. Its positive implications for employees' psychological functioning have also been reported in organizational research (21).

An autonomy-supportive environment represents another organizational condition that may facilitate the internalization of values. Such an environment provides individuals with opportunities to make meaningful choices, express viewpoints, critically evaluate expectations, participate in decisions, and explore their own goals, interests, and values without excessive external pressure. From a self-determination perspective, these conditions facilitate autonomous motivation because employees experience themselves as active agents rather than passive recipients of organizational demands. Previous research has associated autonomy-supportive environments with favorable psychological and behavioral outcomes in educational and organizational contexts (14, 15). Autonomy support has also been related to employees' positive emotions and creative performance (16), academic performance and satisfaction (17), and psychological well-being through satisfaction of basic psychological needs and perceived organizational support (18). Self-determined motivation may further encourage individuals to internalize socially responsible goals and behaviors (12, 13). Therefore, an autonomy-supportive environment may promote moral identity by enabling employees to reflect upon and willingly integrate ethical values into their personal self-concept.

The effects of transformational leadership and an autonomy-supportive environment on moral identity may also operate through employees' psychological attachment to their organization. Organizational commitment reflects the strength of the relationship between employees and their organization and involves attachment, identification, perceived obligation, and willingness to maintain organizational membership. Organizational conditions such as trust, leadership quality, communication, managerial influence, and perceived support have been shown to contribute to organizational commitment (27-29). Leadership and job satisfaction may similarly strengthen employees' attachment to their organizations (30), while contemporary human resource practices can contribute to commitment by improving employees' organizational experiences (31). Organizational commitment has also been associated with motivation, perceived organizational support,

and individual productivity (32). Flexible and supportive working conditions may likewise contribute to the development and maintenance of organizational commitment (35).

Organizational commitment may be particularly relevant to moral identity because highly committed employees are more likely to identify with organizational goals and values and incorporate them into their professional self-definition. In educational institutions, where responsibility, fairness, service, respect, and ethical conduct are expected organizational values, stronger commitment may facilitate the internalization of these principles. Research has shown that perceived organizational responsibility may strengthen employees' organizational commitment (33), while ethical work values may contribute to employee ethical behavior through moral identity and related psychological mechanisms (26). Moral identity may also shape the ways employees respond to managerial priorities and relationship-building expectations (25). Thus, organizational commitment can theoretically constitute an important mechanism through which supportive organizational conditions are translated into deeper changes in employees' ethical self-concept.

Despite these developments, transformational leadership, autonomy-supportive environments, organizational commitment, and moral identity have generally been examined in separate lines of research. Less attention has been devoted to an integrated model in which leadership and environmental support are considered simultaneously as organizational antecedents, organizational commitment as an intervening psychological mechanism, and moral identity as the ultimate outcome. Examining such a model is particularly important in educational organizations because employees' ethical orientations have implications for interpersonal relations, professional responsibility, organizational climate, and the quality of educational services. Therefore, the present study aimed to explain employees' moral identity based on transformational leadership and an autonomy-supportive environment, with organizational commitment as a mediating variable in educational environments.

METHODS AND MATERIALS

The present study was applied in purpose and descriptive-correlational in design and employed structural equation modeling to examine the proposed relationships. The statistical population consisted of all 468 administrative employees working in the four educational districts of Shiraz during the 2025–2026 academic year. Based on the required sample size and to ensure adequate statistical power, 246 employees were recruited through simple random sampling using employee lists from the educational districts. After

screening the returned questionnaires and excluding incomplete or invalid responses, data from 231 employees were retained for final analysis.

Four standardized instruments were employed for data collection. Transformational leadership was assessed using the 20-item Transformational Leadership Questionnaire, which evaluates idealized influence, intellectual stimulation, inspirational motivation, and individualized consideration. The autonomy-supportive environment was assessed through 21 items covering opportunities for choice, opportunities for criticism, and opportunities to explore goals, values, and interests. Organizational commitment was measured using a 24-item instrument assessing affective, continuance, and normative commitment. Moral identity was assessed using a 28-item questionnaire covering moral self and moral integrity. Confirmatory factor analyses supported the construct validity of the instruments in the current sample, and Cronbach's alpha coefficients indicated acceptable internal consistency for the total scales and their respective dimensions. Data were analyzed using SPSS-27 and AMOS-27. Descriptive statistics, Pearson correlation coefficients, assessments of normality and multicollinearity, structural equation modeling, model-fit indices, and bootstrap procedures for indirect effects were employed.

FINDINGS

The final sample consisted of 231 administrative employees, including 127 men and 104 women. Preliminary analyses indicated statistically significant positive correlations among all principal study variables. Transformational leadership was positively correlated with the autonomy-supportive environment, organizational commitment, and moral identity. The autonomy-supportive environment was also positively correlated with organizational commitment and moral identity, while organizational commitment demonstrated the strongest bivariate association with moral identity. Skewness and kurtosis values were within acceptable ranges, and tolerance and variance inflation factor indices indicated no problematic multicollinearity among the predictors.

The structural model demonstrated satisfactory fit to the observed data. Transformational leadership had a significant positive direct effect on organizational commitment ($\beta=0.35$, $p=0.001$), while the autonomy-supportive environment also significantly and positively predicted organizational commitment ($\beta=0.37$, $p=0.001$). Organizational commitment, in turn, had a significant positive direct effect on moral identity ($\beta=0.41$, $p=0.001$). Transformational leadership also directly predicted moral identity ($\beta=0.22$, $p=0.001$), and the autonomy-supportive environment demonstrated a significant positive direct effect on moral identity ($\beta=0.25$, $p=0.001$).

Bootstrap analysis further confirmed the mediating role of organizational commitment. The indirect effect of transformational leadership on moral identity through organizational commitment was significant ($\beta=0.14$, $p=0.001$), with a bootstrap confidence interval that did not include zero. Similarly, the indirect effect of the autonomy-supportive environment on moral identity through organizational commitment was significant ($\beta=0.15$, $p=0.001$), and its confidence interval also excluded zero. Transformational leadership and the autonomy-supportive environment jointly explained 36% of the variance in organizational commitment. Transformational leadership, the autonomy-supportive environment, and organizational commitment collectively explained 41% of the variance in employees' moral identity, indicating satisfactory explanatory power for the proposed structural model.

DISCUSSION AND CONCLUSION

The findings demonstrate that employees' moral identity is meaningfully associated with both leadership characteristics and the broader organizational environment. Transformational leadership positively predicted organizational commitment, suggesting that employees develop stronger psychological attachment to educational organizations when leaders articulate meaningful goals, provide individualized support, encourage intellectual involvement, and model constructive organizational values. Such leadership may allow employees to perceive organizational membership as personally meaningful rather than merely contractual, thereby strengthening identification and commitment.

The autonomy-supportive environment similarly predicted organizational commitment. When employees are provided with meaningful opportunities to choose, express their opinions, question existing practices, and consider their own professional values, they are more likely to experience themselves as respected and active organizational participants. This sense of agency may strengthen belonging and attachment to the organization. Consequently, organizational commitment appears to be partly rooted in the extent to which employees perceive their workplace as supportive of their psychological autonomy rather than excessively controlling.

Organizational commitment was also a substantial positive predictor of moral identity. This finding suggests that stronger psychological identification with the organization may facilitate the integration of organizationally relevant ethical values into employees' self-concepts. Employees who view organizational membership as meaningful may be more inclined to accept responsibility for organizational goals, internalize standards of appropriate conduct, and consider ethical professional behavior part of who

they are. In educational environments, this process is particularly consequential because employees work within institutions whose functions are closely associated with social responsibility, fairness, human development, and public service.

Both transformational leadership and an autonomy-supportive environment additionally exerted significant direct effects on moral identity. Transformational leaders may foster moral identity by functioning as behavioral and value-based models, encouraging reflection on responsibilities, and emphasizing goals beyond narrow self-interest. An autonomy-supportive environment may strengthen moral identity through a different but complementary mechanism: it allows ethical values to be considered and adopted through voluntary reflection rather than external compulsion. Values that are freely evaluated and personally endorsed are more likely to become integrated components of the self.

The significant indirect effects provide further insight into these processes. Organizational commitment partially mediated the relationships of both transformational leadership and the autonomy-supportive environment with moral identity. Thus, supportive leadership and organizational conditions may first strengthen employees' psychological connection with their organization, which subsequently creates a context in which organizational and professional values can be more deeply internalized. Organizational commitment therefore functions as a psychological bridge between employees' experience of their work environment and the development of their ethical self-definition.

Overall, the results support an integrated view of moral identity as a construct shaped not only by individual dispositions but also by leadership, organizational context, and employees' psychological attachment to the organization. Educational organizations seeking to strengthen ethical conduct should therefore move beyond reliance on formal regulations and external monitoring. Developing transformational leadership, providing meaningful autonomy, enabling employee participation, and strengthening organizational commitment may create conditions in which ethical principles become genuinely internalized. The study concludes that transformational leadership and an autonomy-supportive environment can enhance employees' moral identity both directly and indirectly through organizational commitment, highlighting the importance of simultaneously addressing leadership practices, organizational climate, and employees' psychological connection with educational organizations.

تبیین هویت اخلاقی کارکنان براساس رهبری تحول‌آفرین و محیط حامی خودپیروی با میانجیگری تعهد سازمانی در محیط‌های آموزشی

فاطمه دادوند^۱، رضا منظری توکلی^۲، غلامحسین مکتبی^{۳*}

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۲. استاد روان‌شناسی تربیتی، گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین هویت اخلاقی کارکنان براساس رهبری تحول‌آفرین و محیط حامی خودپیروی با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی در محیط‌های آموزشی انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی بود که با استفاده از مدلیابی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری شامل ۴۶۸ نفر از کارکنان اداری نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ بود. با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۴۶ نفر وارد پژوهش شدند و پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص، داده‌های ۲۳۱ نفر تحلیل شد. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین باس و اولیو، مقیاس محیط حامی خودپیروی آسور، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر و پرسشنامه هویت اخلاقی بلک و رینولدز بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدلیابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-۲۷ و AMOS-۲۷ تحلیل شدند. نتایج نشان داد رهبری تحول‌آفرین اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی ($\beta=0.35, p=0.001$) و هویت اخلاقی ($\beta=0.22, p=0.001$) داشت. محیط حامی خودپیروی نیز تعهد سازمانی ($\beta=0.37, p=0.001$) و هویت اخلاقی ($\beta=0.25, p=0.001$) را به‌طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کرد. تعهد سازمانی نیز اثر مثبت و معناداری بر هویت اخلاقی داشت ($\beta=0.41, p=0.001$). اثر غیرمستقیم رهبری تحول‌آفرین بر هویت اخلاقی از طریق تعهد سازمانی معنادار بود ($\beta=0.14, p=0.001$)، و اثر غیرمستقیم محیط حامی خودپیروی بر هویت اخلاقی نیز معنادار به‌دست آمد ($\beta=0.15, p=0.001$). همچنین، متغیرهای پیش‌بین ۳۶ درصد از واریانس تعهد سازمانی و ۴۱ درصد از واریانس هویت اخلاقی را تبیین کردند. رهبری تحول‌آفرین و محیط حامی خودپیروی می‌توانند هویت اخلاقی کارکنان را هم به‌طور مستقیم و هم از طریق افزایش تعهد سازمانی تقویت کنند؛ بنابراین، ایجاد سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و محیط‌های کاری حمایت‌کننده از خودپیروی می‌تواند راهبردی مؤثر برای ارتقای تعهد سازمانی و درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی در کارکنان سازمان‌های آموزشی باشد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۳/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۷/۱۵

تاریخ چاپ اولیه: ۱۴۰۵/۰۷/۱۶

تاریخ چاپ نهایی: ۱۴۰۶/۰۱/۰۱

کلیدواژه‌ها

تعهد سازمانی، رهبری تحول‌آفرین، محیط حامی خودپیروی، کارکنان آموزشی، هویت اخلاقی.

شیوه ارجاع‌دهی:

دادوند، فاطمه، منظری توکلی، رضا، و مکتبی، غلامحسین. (۱۴۰۶). تبیین هویت اخلاقی کارکنان براساس رهبری تحول‌آفرین و محیط حامی خودپیروی با میانجیگری تعهد سازمانی در محیط‌های آموزشی. پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه، ۷(۱)، ۱-۲۷.

نویسنده مسئول:

غلامحسین مکتبی

پست الکترونیکی: ghmaktabi@scu.ac.ir



هویت اخلاقی یکی از سازه‌های مهم در حوزه روان‌شناسی اخلاقی و رفتار سازمانی است که به میزان مرکزیت ارزش‌ها، ویژگی‌ها و اصول اخلاقی در تعریف فرد از خویشتن اشاره دارد. هنگامی که صفاتی مانند صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، نوع‌دوستی، انصاف و احترام به دیگران به بخش مهمی از خودپنداره فرد تبدیل می‌شوند، انتظار می‌رود فرد در موقعیت‌های مختلف تلاش بیشتری برای هماهنگ کردن رفتار خود با این ویژگی‌ها داشته باشد. از این رو، هویت اخلاقی را نمی‌توان صرفاً آگاهی از معیارهای اخلاقی یا پذیرش شناختی قواعد دانست، بلکه این سازه بیانگر آن است که اخلاق تا چه اندازه در پاسخ فرد به پرسش «من چه کسی هستم؟» نقش دارد. مطالعات اخیر نشان داده‌اند که هویت اخلاقی می‌تواند نقش مهمی در تنظیم رفتارهای اخلاقی، کاهش رفتارهای انحرافی و جهت‌دهی به تصمیم‌گیری‌های فردی و اجتماعی داشته باشد (1, 2). همچنین، توسعه ابزارهای اختصاصی برای سنجش هویت اخلاقی حرفه‌ای نشان می‌دهد که این مفهوم نه تنها در سطح شخصیت عمومی، بلکه در هویت شغلی و حرفه‌ای افراد نیز اهمیت یافته است (3). در محیط‌های آموزشی، که کارکنان به‌طور مستقیم و غیرمستقیم با ارزش‌های اجتماعی، تربیتی و حرفه‌ای درگیر هستند، هویت اخلاقی می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده کیفیت رفتار سازمانی، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و نحوه تعامل با دیگران در نظر گرفته شود.

اهمیت هویت اخلاقی از آن جهت افزایش می‌یابد که رفتار اخلاقی کارکنان همواره نتیجه کنترل رسمی، مقررات یا نظارت سازمانی نیست. در بسیاری از موقعیت‌های کاری، تصمیم‌هایی وجود دارد که فرد باید بدون نظارت مستقیم و بر اساس ارزش‌های درونی خود عمل کند. اگر اخلاق در ساختار هویت فرد جایگاه مرکزی داشته باشد، احتمال بیشتری وجود دارد که وی حتی در شرایط ابهام یا تعارض منافع نیز رفتاری هماهنگ با ارزش‌های اخلاقی نشان دهد. یافته‌های مربوط به نقش هویت اخلاقی در رفتارهای محیط کار نشان داده‌اند که این سازه می‌تواند نحوه واکنش افراد نسبت به عدالت، مسئولیت اجتماعی و رفتارهای شهروندی یا انحرافی را تحت تأثیر قرار دهد (4, 5). همچنین، در حوزه مدیریت منابع انسانی مسئولانه، هویت اخلاقی به‌عنوان یکی از سازوکارهایی مطرح شده است که می‌تواند رابطه میان سیاست‌های سازمانی و رفتارهای مطلوب کارکنان را توضیح دهد (6, 7). در محیط‌های آموزشی نیز هویت اخلاقی می‌تواند به شکل‌گیری رفتارهای مسئولانه، رعایت انصاف در تعاملات، احترام به حقوق همکاران و ذی‌نفعان و پذیرش مسئولیت‌های حرفه‌ای منجر شود.

پژوهش‌های جدید نشان می‌دهند که هویت اخلاقی صرفاً یک ویژگی ثابت و مستقل از محیط نیست، بلکه می‌تواند تحت تأثیر فرایندهای اجتماعی، انگیزشی و سازمانی قرار گیرد. برای مثال، بررسی عوامل مرتبط با شکل‌گیری هویت اخلاقی نشان داده است که انگیزش درونی و خودآگاهی هیجانی می‌توانند در تقویت این سازه نقش داشته باشند (8). همچنین، هویت اخلاقی می‌تواند در ارتباط با حمایت اجتماعی، قرارداد روان‌شناختی و شیوه تجربه فرد از محیط اجتماعی عمل کند (9, 10). در برخی پژوهش‌ها نیز

هویت اخلاقی به عنوان پیامدی آموزشی و یک مسیر روان‌شناختی برای شکل‌گیری نگرش‌ها و نیات مسئولانه معرفی شده است (11). این شواهد نشان می‌دهند که برای شناخت هویت اخلاقی کارکنان، تمرکز صرف بر خصوصیات فردی کافی نیست و باید به شرایطی توجه کرد که سازمان از طریق رهبری، ساختار روابط و کیفیت محیط کاری برای کارکنان فراهم می‌کند.

یکی از مهم‌ترین چارچوب‌هایی که می‌تواند این فرایند را توضیح دهد، نظریه خودتعیین‌گری است. بر اساس این رویکرد، افراد زمانی بیشترین احتمال را برای درونی‌سازی ارزش‌ها، اهداف و الگوهای رفتاری دارند که محیط اجتماعی از نیازهای اساسی روان‌شناختی آنان، به‌ویژه نیاز به خودپیرویی، شایستگی و ارتباط، حمایت کند. هنگامی که فرد احساس کند حق انتخاب دارد، نظر او شنیده می‌شود، در تصمیم‌ها نقش دارد و رفتارهایش تنها در پاسخ به فشارهای بیرونی شکل نمی‌گیرند، احتمال بیشتری وجود دارد که اهداف و ارزش‌های محیط را به‌صورت خودخواسته بپذیرد. پژوهش‌هایی که با استفاده از مدل‌های خودتعیین‌گری انجام شده‌اند نشان داده‌اند که ادراک اختیار، احساس اثربخشی و حمایت محیطی می‌توانند انگیزش‌های عمیق‌تر و پیامدهای سازگارانه‌تری را ایجاد کنند (12، 13). این فرایند برای فهم شکل‌گیری هویت اخلاقی اهمیت ویژه دارد، زیرا ارزش اخلاقی زمانی پایدارتر می‌شود که فرد آن را نه به عنوان یک الزام بیرونی، بلکه به عنوان بخشی از نظام شخصی ارزش‌ها و تعریف خود بپذیرد.

در همین راستا، محیط حامی خودپیرویی یکی از عوامل مهمی است که می‌تواند فرایند درونی‌سازی ارزش‌ها را تسهیل کند. محیط حامی خودپیرویی به فضایی اشاره دارد که در آن کارکنان امکان انتخاب، بیان دیدگاه، نقد، مشارکت، بررسی گزینه‌ها و آزمودن اهداف و ارزش‌های خود را دارند و در مقابل، کنترل افراطی و فشار غیرضروری کاهش می‌یابد. چنین محیطی به افراد این پیام را منتقل می‌کند که آن‌ها عاملانی فعال و صاحب اختیار هستند، نه صرفاً افرادی که باید دستورهای سازمان را بدون مشارکت اجرا کنند. مطالعات انجام‌شده در حوزه آموزش نشان داده‌اند که حمایت از خودپیرویی با ادراک مثبت‌تر از محیط، شکل‌گیری خودکارآمدی، شایستگی مقابله‌ای و رفتارهای مطلوب تحصیلی و اجتماعی ارتباط دارد (14، 15). همچنین، پژوهش‌های سازمانی نشان داده‌اند که محیط‌های حامی خودپیرویی می‌توانند هیجان‌های مثبت‌تر، عملکرد خلاقانه و رضایت بیشتری ایجاد کنند (16). در حوزه‌های حرفه‌ای و دانشگاهی نیز چنین اقلیمی با خودکارآمدی، عملکرد و رضایت افراد مرتبط گزارش شده است (17).

تأثیر محیط حامی خودپیرویی صرفاً به پیامدهای عملکردی یا انگیزشی محدود نمی‌شود. هنگامی که کارکنان فرصت دارند درباره اهداف، ارزش‌ها و نحوه انجام فعالیت‌های خود تأمل کنند، احتمال بیشتری وجود دارد که ارزش‌های سازمانی را به‌صورت انتخابی و آگاهانه ارزیابی کنند. اگر این ارزش‌ها با نظام اخلاقی فرد هماهنگ باشند، ممکن است در فرایند درونی‌سازی به بخشی از خودپنداره وی تبدیل شوند. پژوهش‌های مربوط به رهبری حامی خودپیرویی نیز نشان داده‌اند که حمایت از استقلال و نیازهای روان‌شناختی می‌تواند به افزایش بهزیستی و تقویت ادراک حمایت سازمانی منجر شود (18). بنابراین، در محیط‌های آموزشی می‌توان انتظار داشت که فراهم‌سازی فرصت انتخاب و مشارکت نه تنها نگرش کارکنان نسبت به شغل و سازمان را بهبود بخشد، بلکه شرایطی فراهم کند که ارزش‌های حرفه‌ای و اخلاقی عمیق‌تر در ساختار هویتی آنان جای گیرند.

در کنار شرایط محیطی، سبک رهبری نیز یکی از مهم‌ترین عوامل شکل‌دهنده نگرش و رفتار کارکنان است. در این میان، رهبری تحول‌آفرین به دلیل تمرکز بر تغییر نگرش، ایجاد معنا، چشم‌انداز مشترک، رشد فردی و توجه به ارزش‌ها، ظرفیت ویژه‌ای برای اثرگذاری بر فرایندهای انگیزشی و هویتی دارد. رهبران تحول‌آفرین از طریق نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، تحریک ذهنی و ملاحظات فردی، کارکنان را تشویق می‌کنند که اهداف سازمانی را صرفاً به‌عنوان وظایف رسمی تلقی نکنند، بلکه برای آن‌ها معنا و اهمیت بیشتری قائل شوند. مرورهای نظام‌مند نشان داده‌اند که رهبری تحول‌آفرین با طیف گسترده‌ای از پیامدهای مثبت سازمانی و عملکردی مرتبط است (19). در محیط‌های حرفه‌ای غیرغربی نیز این سبک رهبری در بهبود حفظ کارکنان، سلامت روان‌شناختی و بهزیستی اهمیت داشته است (20). همچنین، در محیط کار، اثرات رهبری تحول‌آفرین بر سلامت روان کارکنان از طریق منابع روان‌شناختی و تاب‌آوری گزارش شده است (21).

در محیط‌های آموزشی، نقش رهبری تحول‌آفرین اهمیت مضاعفی پیدا می‌کند؛ زیرا مدیران و رهبران نه‌تنها وظیفه هدایت عملکرد را بر عهده دارند، بلکه در شکل‌دهی به فضای ارزشی، روابط حرفه‌ای و برداشت کارکنان از هدف سازمان نیز نقش دارند. پژوهش‌های اخیر در مدارس نشان داده‌اند که رهبری تحول‌آفرین می‌تواند بستری برای توسعه، نوآوری، امنیت روان‌شناختی و بهبود تعاملات فراهم کند (22، 23). همچنین، در میان معلمان، ترکیب رهبری تحول‌آفرین با ظرفیت‌های خودتنظیمی می‌تواند به بهبود بهزیستی شغلی منجر شود (24). چنین یافته‌هایی نشان می‌دهد که رهبران تحول‌آفرین از طریق حمایت، الگوسازی، ایجاد چشم‌انداز و احترام به رشد فردی می‌توانند شرایطی ایجاد کنند که کارکنان سازمان را دارای معنا و ارزش بیشتری ادراک کنند. این امر می‌تواند زمینه مناسبی برای پذیرش و درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی فراهم آورد.

رهبری تحول‌آفرین می‌تواند مستقیماً نیز با هویت اخلاقی ارتباط داشته باشد. یکی از سازوکارهای اصلی این رابطه، الگوسازی ارزش‌مدار رهبر است. هنگامی که رهبر در رفتار خود بر عدالت، صداقت، مسئولیت، احترام و خیر جمعی تأکید می‌کند، برای کارکنان الگویی ملموس از کاربرد ارزش‌های اخلاقی در محیط کار فراهم می‌شود. از سوی دیگر، تحریک ذهنی و ملاحظات فردی کارکنان را به تأمل درباره ارزش‌ها، مسئولیت‌ها و شیوه عمل خود ترغیب می‌کند. یافته‌های جدید نشان داده‌اند که هویت اخلاقی می‌تواند در ارتباط میان شرایط کاری و رفتار کارکنان، نقش تعیین‌کننده‌ای در نحوه اولویت‌بندی اهداف اقتصادی، اخلاقی و رابطه‌ای داشته باشد (25). همچنین، اخلاق کاری و شرایط ارزشی سازمان می‌توانند از طریق هویت اخلاقی به رفتار اخلاقی کارکنان منجر شوند (26). بنابراین، انتظار وجود رابطه مستقیم میان رهبری تحول‌آفرین و هویت اخلاقی از پشتوانه نظری و تجربی برخوردار است.

باین‌حال، اثر شرایط رهبری و محیطی بر هویت اخلاقی احتمالاً تنها به مسیرهای مستقیم محدود نمی‌شود. یکی از سازه‌هایی که می‌تواند این رابطه را توضیح دهد، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی بیانگر پیوند روان‌شناختی فرد با سازمان، میزان همانندسازی وی با اهداف و ارزش‌های آن و تمایل او به حفظ عضویت و ایفای نقش فعال در سازمان است. یافته‌های پژوهشی نشان داده‌اند که تعهد سازمانی می‌تواند تحت تأثیر کیفیت روابط مدیریتی، اعتماد، حمایت و سیاست‌های سازمان قرار گیرد. برای نمونه، اعتماد سازمانی

با تعهد بیشتر کارکنان مرتبط بوده است (27) و کیفیت ارتباطات و اعتماد به رهبری نیز می‌تواند از طریق افزایش تعهد سازمانی، پیامدهای مطلوب‌تری در سازمان ایجاد کنند (28). افزون بر این، شیوه اعمال نفوذ مدیران مدارس می‌تواند تعهد سازمانی معلمان را تحت تأثیر قرار دهد (29).

رهبری و شرایط سازمانی می‌تواند از چند مسیر بر تعهد سازمانی اثر بگذارند. زمانی که کارکنان مدیران خود را حمایت‌کننده، عادل، معنادارکننده و توجه‌کننده به نیازهای فردی ادراک می‌کنند، احتمال بیشتری وجود دارد که سازمان را ارزشمند بدانند و با آن همانندسازی کنند. همچنین، زمانی که محیط کار به کارکنان امکان مشارکت و اختیار می‌دهد، احساس تعلق و ارتباط آن‌ها با سازمان افزایش می‌یابد. شواهد نشان داده‌اند که رضایت شغلی و کیفیت رهبری می‌تواند در شکل‌گیری تعهد سازمانی نقش داشته باشد (30). همچنین، تحول در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، حتی در زمینه پذیرش فناوری‌های جدید، می‌تواند از طریق تجربه کاری کارکنان به افزایش تعهد سازمانی منجر شود (31). مطالعات داخلی نیز نشان داده‌اند که تعهد سازمانی با پیامدهای مطلوبی مانند بهره‌وری فردی ارتباط دارد و این ارتباط می‌تواند از طریق انگیزش و حمایت ادراک‌شده توضیح داده شود (32).

تعهد سازمانی از نظر نظری می‌تواند حلقه ارتباطی میان ویژگی‌های بیرونی محیط و ساختار درونی هویت فرد باشد. کارکنانی که با سازمان خود همانندسازی بیشتری دارند، نه تنها اهداف آن را مهم‌تر تلقی می‌کنند، بلکه آمادگی بیشتری برای پذیرش و درونی‌سازی ارزش‌های سازمان دارند. اگر سازمان آموزشی بر ارزش‌هایی مانند عدالت، مسئولیت‌پذیری، احترام، خدمت عمومی و رعایت حقوق دیگران تأکید کند، کارکنان متعهد ممکن است این ارزش‌ها را عمیق‌تر در خودپنداره خویش ادغام کنند. پژوهش‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمانی نشان داده‌اند که ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری سازمان می‌تواند تعهد آنان را افزایش دهد (33). همچنین، مطالعات اخلاق سازمانی نشان می‌دهند که تعهد و هویت اخلاقی می‌تواند به‌صورت هم‌زمان در تعیین نحوه واکنش افراد نسبت به موقعیت‌های عدالت‌محور و اخلاقی نقش داشته باشد (5). در نتیجه، تعهد سازمانی می‌تواند مکانیزمی باشد که از طریق آن شرایط مطلوب رهبری و محیط کاری به تغییرات عمیق‌تر در نظام ارزشی و هویتی کارکنان منجر شوند.

از منظر نظریه خودتعیین‌گری، این نقش میانجی منطقی به نظر می‌رسد. محیط حامی خودپیروی و رهبری تحول‌آفرین می‌تواند نیازهای روان‌شناختی کارکنان را بهتر ارضا کند، احساس تعلق، اختیار و ارزشمندی را افزایش دهند و زمینه پیوند قوی‌تر با سازمان را ایجاد کنند. این پیوند در قالب تعهد سازمانی می‌تواند پذیرش و همانندسازی کارکنان با اهداف و ارزش‌های سازمان را افزایش دهد و در مرحله بعد، زمینه درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی را فراهم سازد. پژوهش‌های مربوط به محیط‌های حمایتی، رفتار اخلاقی و تعهد نشان داده‌اند که کیفیت محیط اجتماعی و سازمانی می‌تواند هم بر فرآیندهای انگیزشی و هم بر پیامدهای اخلاقی اثر بگذارد (13، 16). از سوی دیگر، افزایش مرکزیت اخلاق در هویت فرد می‌تواند پیامدهای رفتاری مهمی داشته باشد و رفتارهای مسئولانه‌تر را تقویت کند (10، 34). بنابراین، ترکیب شرایط حمایتی، رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی می‌تواند چارچوبی منسجم برای تبیین هویت اخلاقی فراهم آورد.

با وجود توسعه مطالعات درباره هر یک از این سازه‌ها، هنوز بخش قابل توجهی از پژوهش‌ها متغیرهای مذکور را به صورت جداگانه بررسی کرده‌اند. بخشی از مطالعات بر پیامدهای رهبری تحول‌آفرین تمرکز داشته‌اند، گروهی دیگر اثرات محیط حامی خودپیروی را بر انگیزش، عملکرد یا بهزیستی بررسی کرده‌اند و دسته‌ای نیز تعهد سازمانی یا هویت اخلاقی را در ارتباط با متغیرهای خاص سازمانی مطالعه کرده‌اند. برای مثال، مطالعات مربوط به ترتیبات کاری و کیفیت تجربه کارکنان نشان داده‌اند که شرایط سازمانی با تعهد سازمانی ارتباط نزدیکی دارد (35)، اما این مطالعات لزوماً به چگونگی انتقال اثر شرایط محیطی به هویت اخلاقی نپرداخته‌اند. به همین ترتیب، اگرچه پژوهش‌های اخلاقی نقش هویت اخلاقی را در رفتارهای حرفه‌ای نشان داده‌اند، کمتر مدلی به طور هم‌زمان رهبری تحول‌آفرین، محیط حامی خودپیروی، تعهد سازمانی و هویت اخلاقی را در محیط‌های آموزشی بررسی کرده است.

این خلأ در سازمان‌های آموزشی اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا عملکرد این سازمان‌ها به میزان زیادی به کیفیت روابط انسانی، اعتماد، مسئولیت‌پذیری، اخلاق حرفه‌ای و تعهد کارکنان وابسته است. کارکنان اداری آموزش و پرورش بخشی از نظامی هستند که مأموریت آن فراتر از ارائه خدمات اداری بوده و با تربیت، عدالت آموزشی و منافع اجتماعی ارتباط مستقیم دارد. در چنین بستری، رفتار اخلاقی و ارزش‌مداری کارکنان می‌تواند بر کیفیت روابط سازمانی و حتی تجربه سایر ذی‌نفعان اثرگذار باشد. در نتیجه، شناخت عوامل سازمانی مؤثر بر هویت اخلاقی می‌تواند هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ کاربردی اهمیت داشته باشد. اگر مشخص شود که سبک رهبری و محیط حامی خودپیروی از طریق تقویت تعهد سازمانی می‌توانند هویت اخلاقی را افزایش دهند، مدیران آموزشی می‌توانند به جای تکیه صرف بر کنترل رسمی و مقررات، بر ایجاد محیط‌هایی تمرکز کنند که ارزش‌ها در آن به شکل عمیق‌تر و داوطلبانه‌تر درونی شوند.

بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف تبیین هویت اخلاقی کارکنان براساس رهبری تحول‌آفرین و محیط حامی خودپیروی با بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در محیط‌های آموزشی انجام شد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-همبستگی است که با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) انجام شد. در این پژوهش، روابط میان چهار متغیر مکنون بررسی شد؛ به گونه‌ای که رهبری تحول‌آفرین و محیط حامی خودپیروی به عنوان متغیرهای برون‌زاد، تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی و هویت اخلاقی کارکنان به عنوان متغیر درون‌زاد در مدل پژوهش در نظر گرفته شدند. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان اداری نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۴۶۸ نفر برآورد شد. بر اساس جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰)، حجم نمونه مورد نیاز ۲۱۴ نفر تعیین شد؛ با این حال، به منظور افزایش کفایت نمونه و دستیابی به داده‌های قابل اعتمادتر، نمونه‌گیری به روش

1. Krejcie & Morgan

تصادفی ساده (بر اساس فهرست کارکنان هر ناحیه) انجام گرفت و ۲۴۶ نفر از کارکنان نواحی چهارگانه در پژوهش مشارکت کردند. پس از بررسی پرسشنامه‌های گردآوری شده و حذف موارد ناقص، ۲۳۱ پرسشنامه کامل برای تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفت. ملاک ورود به پژوهش، اشتغال به عنوان نیروی اداری در یکی از نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان شیراز و تمایل به مشارکت در پژوهش بود و تکمیل کامل پرسشنامه‌ها نیز برای ورود داده‌ها به مرحله تحلیل الزامی بود. در فرایند اجرای پژوهش، اصول اخلاقی شامل مشارکت داوطلبانه، کسب رضایت آگاهانه، حفظ محرمانگی اطلاعات، ناشناس ماندن پاسخ‌ها، استفاده از داده‌ها صرفاً در راستای اهداف پژوهش و امکان انصراف از مشارکت رعایت شد. در ادامه، ابزارهای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش و شواهد مربوط به روایی و پایایی آن‌ها تشریح می‌شود.

پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین^۱: برای سنجش رهبری تحول‌آفرین از پرسشنامه باس و آولیو^۲ (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه است که چهار بعد نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی را ارزیابی می‌کند. پاسخ‌دهی به گویه‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) انجام می‌شود و دامنه نمرات کل آن بین ۲۰ تا ۱۰۰ قرار دارد؛ به گونه‌ای که نمره بالاتر نشان‌دهنده سطح بالاتر رهبری تحول‌آفرین است. باس و آولیو (۱۹۹۰) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش بازآزمایی و ضریب آلفای کرونباخ بررسی کردند؛ ضرایب بازآزمایی برای چهار بعد نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۷۱، ۰/۶۸ و ۰/۶۳ و ضرایب آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۷۰، ۰/۷۸ و ۰/۷۶ گزارش شد. همچنین، ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۸۱ به دست آمد. در بررسی روایی سازه نیز، تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس در دو مرحله انجام شد که در نهایت به شناسایی و استخراج چهار عامل اصلی منجر شد. افزون بر این، شجاعی و خلیلی^۳ (۲۰۱۷) ساختار چهارعاملی این پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی تأیید کردند و ضرایب آلفای کرونباخ مؤلفه‌ها را در دامنه ۰/۶۸ تا ۰/۷۶ و برای کل مقیاس ۰/۷۸ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز، برای بررسی روایی سازه پرسشنامه، تحلیل عاملی تأییدی انجام شد؛ نتایج نشان داد بارهای عاملی گویه‌ها در تمامی ابعاد در سطح مطلوبی قرار دارند؛ به طوری که دامنه بارهای عاملی در بعد نفوذ آرمانی ۰/۴۱ تا ۰/۷۳، در بعد ترغیب ذهنی ۰/۳۹ تا ۰/۶۹، در بعد انگیزش الهام‌بخش ۰/۴۲ تا ۰/۷۱ و در بعد ملاحظات فردی ۰/۶۸ تا ۰/۷۲ بود. همچنین، ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد مذکور به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۵، ۰/۷۷ و ۰/۷۴ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۱ به دست آمد. این یافته‌ها نشان‌دهنده برخورداری پرسشنامه از روایی سازه مطلوب و پایایی قابل قبول در پژوهش حاضر است.

1. transformational leadership questionnaire

2. Bass & Avolio

3. Shojaei & Khalili

مقیاس محیط حامی خودپیروی^۱: برای سنجش محیط حامی خودپیروی، سه مؤلفه اصلی شامل فرصت انتخاب، فرصت

نقد و فرصت آزمودن هدف‌ها، ارزش‌ها و علائق مورد بررسی قرار گرفت. در این راستا، از دو خرده‌مقیاس فرصت انتخاب و فرصت نقد از مقیاس محیط حامی خودپیروی آسور^۲ و همکاران (۲۰۰۲) و مقیاس حمایت از آزمودن هدف‌ها، ارزش‌ها و علائق ارائه‌شده توسط آسور (۲۰۱۲) استفاده شد. هر یک از این خرده‌مقیاس‌ها شامل هفت گویه است که پاسخ‌دهی به آن‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) انجام می‌شود. آسور (۲۰۱۲) با بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این ابزارها، ضرایب آلفای کرونباخ را برای مؤلفه‌های فرصت انتخاب، فرصت نقد و فرصت آزمودن هدف‌ها و علائق به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۶۴ و ۰/۶۵ گزارش کرد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نیز با بهره‌گیری از روش چرخش واریماکس، وجود سه عامل مذکور را استخراج کرد. همچنین، دادوند و فولادچنگ^۳ (۱۴۰۴) ضرایب آلفای کرونباخ را برای خرده‌مقیاس‌های فرصت انتخاب، فرصت نقد و فرصت آزمودن به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۷۷ و ۰/۷۶ و برای کل مقیاس ۰/۸۲ به دست آوردند و روایی سازه ابزار را نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی تأیید کردند. در پژوهش حاضر، نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که بارهای عاملی گویه‌ها در خرده‌مقیاس‌های فرصت انتخاب، فرصت نقد و فرصت آزمودن به ترتیب در دامنه ۰/۳۵ تا ۰/۶۱، ۰/۴۲ تا ۰/۷۰ و ۰/۳۸ تا ۰/۶۹ قرار دارد. همچنین، ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های فرصت انتخاب، فرصت نقد و فرصت آزمودن به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۷۶ و ۰/۷۵ و برای کل مقیاس ۰/۸۱ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب مقیاس در پژوهش حاضر است.

پرسشنامه تعهد سازمانی^۴: برای سنجش تعهد سازمانی کارکنان از پرسشنامه آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده شد. این

پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است و سه بُعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را ارزیابی می‌کند. گویه‌ها بر اساس طیف هفت‌درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند و نمره بالاتر بیانگر سطح بالاتر تعهد سازمانی است. آلن و مایر^۵ (۱۹۹۰) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس، ساختار سه‌عاملی پرسشنامه را تأیید کردند. همچنین، ضرایب آلفای کرونباخ برای سه بُعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری در دامنه ۰/۷۱ تا ۰/۸۴ و ضریب همبستگی بازآزمایی با فاصله زمانی دو هفته ۰/۷۶ گزارش شد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول ابزار است. افزون بر این، رهنورد^۶ و همکاران (۱۴۰۳) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، ساختار سه‌بعدی پرسشنامه را تأیید کردند و ضرایب آلفای کرونباخ ابعاد آن را به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۸ و ۰/۸۱ به دست آوردند. در پژوهش حاضر نیز، نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که بارهای عاملی گویه‌ها در ابعاد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب در دامنه ۰/۴۲ تا ۰/۷۱، ۰/۴۶ تا ۰/۶۳ و ۰/۳۲ تا ۰/۷۸ قرار دارد. همچنین،

1. autonomy-supportive environment scale

2. Assor

3. Dadvand & Fouladchang

4. organizational commitment questionnaire

5. Allen & Meyer

6. Rahnvard

ضرایب آلفای کرونباخ برای این سه بُعد به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۷۷ و ۰/۷۹ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۱ به دست آمد که حاکی از پایایی مطلوب ابزار برای سنجش تعهد سازمانی در پژوهش حاضر است.

پرسشنامه هویت اخلاقی^۱: برای سنجش هویت اخلاقی از پرسشنامه ۲۸ گویه‌ای بلک و رینولدز^۲ (۲۰۱۶) استفاده شد. این پرسشنامه دارای دو بُعد خود اخلاقی و تمامیت اخلاقی است و پاسخ‌دهندگان میزان موافقت خود با گویه‌های آن را در طیف شش درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) مشخص می‌کنند. دامنه نمره کل پرسشنامه از ۲۸ تا ۱۶۸ متغیر است و نمره بالاتر بیانگر سطح بالاتر هویت اخلاقی است. در این ابزار، گویه‌های مربوط به بُعد خود اخلاقی به صورت مستقیم و گویه‌های مربوط به بُعد تمامیت اخلاقی به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. بلک و رینولدز (۲۰۱۶) به منظور بررسی روایی سازه پرسشنامه، تحلیل عاملی اکتشافی را به کار گرفتند که به استخراج دو عامل مذکور انجامید و ساختار دو عاملی پرسشنامه در قالب ۲۸ گویه را نشان داد. همچنین، ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد خود اخلاقی، تمامیت اخلاقی و نمره کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۹ و ۰/۸۸ و ضریب بازآزمایی با فاصله زمانی دو هفته ۰/۸۶ گزارش شد که بیانگر پایایی مطلوب ابزار است. در پژوهش زائری‌بهروز و همکاران^۳ (۱۴۰۴) نیز ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد خود اخلاقی و تمامیت اخلاقی به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۸ و برای نمره کل پرسشنامه ۰/۸۰ به دست آمد. افزون بر این، نتایج تحلیل عاملی تأییدی، روایی سازه پرسشنامه را تأیید کرد. در پژوهش حاضر نیز، نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که بارهای عاملی گویه‌های بُعد خود اخلاقی در دامنه ۰/۳۲ تا ۰/۶۴ و گویه‌های بُعد تمامیت اخلاقی در دامنه ۰/۳۹ تا ۰/۷۸ قرار دارد. همچنین، ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد مذکور و کل ابزار به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۸ و ۰/۸۱ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه به منظور سنجش هویت اخلاقی در پژوهش حاضر است.

در نهایت، داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از نرم‌افزار **SPSS-27** و **AMOS-27** برای اجرای مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شدند.

یافته‌ها

در این پژوهش، در مجموع ۲۴۶ پرسشنامه از کارکنان اداری نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان شیراز گردآوری شد که پس از بررسی اولیه و کنارگذاری پرسشنامه‌های ناقص یا دارای داده‌های نامعتبر، ۲۳۱ پرسشنامه واجد شرایط در تحلیل‌های نهایی مورد استفاده قرار گرفت. از میان شرکت‌کنندگان، ۱۲۷ نفر (۵۴/۹۸ درصد) مرد و ۱۰۴ نفر

1. moral identity questionnaire

2. Black & Reynolds

3. Zaeri Behroz

(۴۵/۰۲ درصد) زن بودند. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و ضرایب همبستگی میان آن‌ها در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴
۱. رهبری تحول‌آفرین	۱			
۲. محیط حامی خودپیروی	۰/۵۶**	۱		
۳. تعهد سازمانی	۰/۴۸**	۰/۵۲**	۱	
۴. هویت اخلاقی	۰/۴۱**	۰/۴۶**	۰/۵۵**	۱
میانگین	۶۸/۴۲	۷۱/۳۶	۱۱۷/۴۲	۱۲۶/۷۸
انحراف معیار	۱۰/۲۸	۹/۸۴	۱۸/۶۵	۱۴/۹۲
کجی	-۰/۲۱	-۰/۱۸	-۰/۱۵	-۰/۲۳
کشیدگی	۰/۳۴	۰/۲۷	-۰/۴۱	۰/۳۶

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که بین تمامی متغیرهای اصلی پژوهش روابط مثبت و معناداری وجود دارد. به‌طور مشخص، رهبری تحول‌آفرین با محیط حامی خودپیروی ($r=0/56$)، تعهد سازمانی ($r=0/48$) و هویت اخلاقی ($r=0/41$) رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین، محیط حامی خودپیروی با تعهد سازمانی ($r=0/52$) و هویت اخلاقی ($r=0/46$) رابطه مثبت و معنی‌داری نشان داد. در نهایت، تعهد سازمانی نیز با هویت اخلاقی رابطه مثبت و معنی‌داری داشت ($r=0/55$). این یافته‌ها نشان می‌دهد که افزایش ادراک کارکنان از رهبری تحول‌آفرین و برخورداری از محیط حامی خودپیروی با افزایش تعهد سازمانی و هویت اخلاقی آنان همراه است. به‌منظور ارزیابی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش، از شاخص‌های کجی^۱ و کشیدگی^۲ استفاده شد. نتایج نشان داد که تمامی مقادیر کجی در بازه ۲- تا ۲+ و مقادیر کشیدگی در محدوده ۷- تا ۷+ قرار دارند (*West et al., 1995*)؛ بنابراین، توزیع متغیرهای پژوهش از وضعیت قابل قبولی برای انجام تحلیل‌های پارامتریک برخوردار بود. همچنین، شاخص تحمل^۳ (۰/۶۳ تا ۰/۷۱) و عامل تورم واریانس^۴ (۱/۴۱ تا ۱/۵۹) نشان دادند که میان متغیرهای پیش‌بین هم‌خطی چندگانه وجود ندارد؛ بنابراین، پیش‌فرض‌های لازم برای اجرای مدلیابی معادلات ساختاری برقرار بود. در ادامه، به‌منظور بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم میان متغیرهای پژوهش، مدلیابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار *AMOS-۲۷* انجام شد. در این مدل، رهبری تحول‌آفرین و محیط حامی

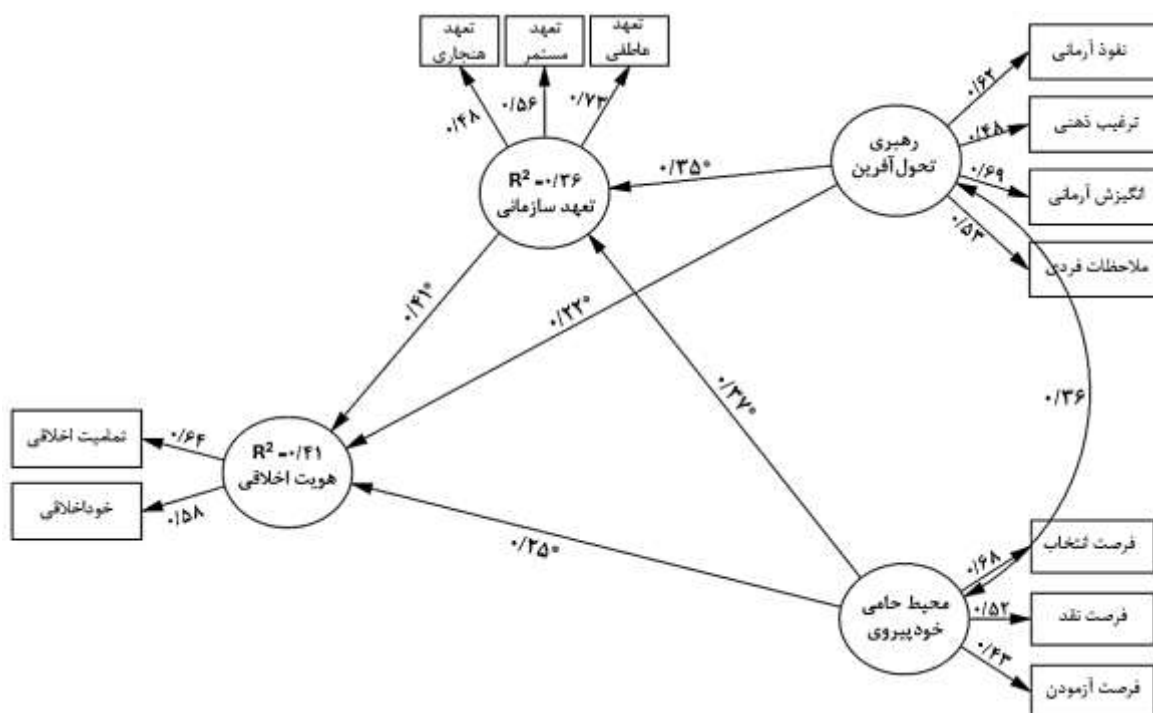
1. Skewness

2. Kurtosis

3. Tolerance

4. Variance Inflation Factor (VIF)

خودپیروی به عنوان متغیرهای برون زاد، تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی و هویت اخلاقی کارکنان به عنوان متغیر درون زاد در نظر گرفته شدند. مدل ساختاری پژوهش با ضرایب استاندارد در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش با ضرایب استاندارد

نتایج مدل ساختاری نشان داد که رهبری تحول آفرین و محیط حامی خودپیروی اثر مستقیم مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی دارند. همچنین، تعهد سازمانی اثر مستقیم مثبت و معنی داری بر هویت اخلاقی کارکنان نشان داد. افزون بر این، رهبری تحول آفرین و محیط حامی خودپیروی نیز به طور مستقیم و مثبت هویت اخلاقی کارکنان را پیش بینی کردند. بر این اساس، علاوه بر روابط مستقیم، امکان وجود اثر غیرمستقیم رهبری تحول آفرین و محیط حامی خودپیروی بر هویت اخلاقی از طریق تعهد سازمانی نیز مطرح شد. نتایج مربوط به اثرات مستقیم در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. ضرایب مسیرهای مستقیم متغیرهای مدل ساختاری

مسیرها	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	مقدار t	دامنه پایین	دامنه بالا	سطح معنی داری
رهبری تحول آفرین ← تعهد سازمانی	۰/۳۵	۰/۰۷۱	۵/۳۸۴	۰/۲۱۴	۰/۴۸۳	۰/۰۰۱
محیط حامی خودپیروی ← تعهد سازمانی	۰/۳۷	۰/۰۷۳	۵/۷۱۳	۰/۲۴۱	۰/۵۱۲	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی ← هویت اخلاقی	۰/۴۱	۰/۰۶۲	۶/۸۲۴	۰/۲۹۳	۰/۵۳۶	۰/۰۰۱
رهبری تحول آفرین ← هویت اخلاقی	۰/۲۲	۰/۰۷۶	۳/۲۶۵	۰/۰۸۱	۰/۳۶۴	۰/۰۰۱
محیط حامی خودپیروی ← هویت اخلاقی	۰/۲۵	۰/۰۷۲	۳/۷۴۱	۰/۱۲۶	۰/۳۹۷	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۲ نشان داد که رهبری تحول آفرین اثر مستقیم مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی دارد ($\beta=0/35$, $P=0/001$). همچنین، محیط حامی خودپیروی نیز اثر مستقیم مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی نشان داد ($\beta=0/37$, $P=0/001$). یافته‌ها بیانگر آن بود که تعهد سازمانی اثر مستقیم مثبت و معنی داری بر هویت اخلاقی کارکنان دارد ($\beta=0/41$, $P=0/001$). افزون بر این، رهبری تحول آفرین ($\beta=0/22$, $P=0/001$) و محیط حامی خودپیروی ($\beta=0/25$, $P=0/001$) نیز اثر مستقیم مثبت و معنی داری بر هویت اخلاقی کارکنان داشتند. در ادامه، برای بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و محیط حامی خودپیروی با هویت اخلاقی، از روش بوت‌استرپ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. اثر غیرمستقیم تعهد سازمانی در رابطه بین متغیرهای برون زاد و هویت اخلاقی

مسیرها	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	دامنه پایین	دامنه بالا	سطح معنی داری
رهبری تحول آفرین ← تعهد سازمانی ← هویت اخلاقی	۰/۱۴۱	۰/۰۴۱	۰/۰۷۱	۰/۲۳۱	۰/۰۰۱
محیط حامی خودپیروی ← تعهد سازمانی ← هویت اخلاقی	۰/۱۵۶	۰/۰۴۶	۰/۰۸۱	۰/۲۴۶	۰/۰۰۱

نتایج آزمون بوت‌استرپ جدول ۳ نشان داد که تعهد سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و هویت اخلاقی نقش میانجی معنی داری دارد؛ به طوری که اثر غیرمستقیم رهبری تحول آفرین بر هویت اخلاقی از طریق تعهد سازمانی برابر با ۰/۱۴ بود و دامنه اطمینان بوت‌استرپ آن از ۰/۰۷ تا ۰/۲۳ به دست آمد. از آنجا که صفر در این فاصله اطمینان قرار نداشت، اثر میانجی معنادار ارزیابی شد. همچنین، اثر غیرمستقیم محیط حامی خودپیروی بر هویت اخلاقی از طریق تعهد سازمانی نیز معنادار بود ($\beta=0/15$) و دامنه اطمینان بوت‌استرپ آن از ۰/۰۸ تا ۰/۲۴ به دست آمد. بنابراین، تعهد سازمانی در هر دو رابطه مورد بررسی، نقش میانجی معنی داری ایفا می‌کند. نتایج مدل همچنین نشان داد که رهبری تحول آفرین و محیط حامی خودپیروی در مجموع توانستند ۳۶ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین کنند. همچنین، متغیرهای رهبری تحول آفرین، محیط حامی خودپیروی و تعهد سازمانی در مجموع ۴۱ درصد از واریانس هویت اخلاقی کارکنان را تبیین کردند. بنابراین، مدل پژوهش از قدرت تبیین مناسبی برای پیش‌بینی تعهد سازمانی و هویت اخلاقی برخوردار بود.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص‌های برازش	CMIN	DF	CMIN/df	AGFI	IFI	GFI	CFI	RMSEA	PCLOSE	P
مدل پژوهش	۴/۸۶	۴	۱/۲۲	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۰۳	۰/۷۸	۰/۳۰۲
معیار تصمیم	--	--	$3 > x > 1$	$0.9 > x > 0.8$	$0.9 > x > 0.9$	$0.9 > x > 0.9$	$0.9 > x > 0.9$	$0.05 < x > 0.05$	$0.05 > x > 0.05$	$0.05 > x > 0.05$

بر اساس داده‌های جدول ۴، شاخص‌های برآزش مدل پیشنهادی از برآزش مطلوبی با داده‌های پژوهش برخوردار است. در مجموع، نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که رهبری تحول‌آفرین و محیط حامی خودپیروی هم به صورت مستقیم و هم از طریق تعهد سازمانی با هویت اخلاقی کارکنان ارتباط دارند. به طور مشخص، رهبری تحول‌آفرین و محیط حامی خودپیروی با افزایش تعهد سازمانی همراه بودند و تعهد سازمانی نیز به طور مثبت هویت اخلاقی کارکنان را پیش‌بینی کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین هویت اخلاقی کارکنان براساس رهبری تحول‌آفرین و محیط حامی خودپیروی و با بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در محیط‌های آموزشی انجام شد. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که مدل پیشنهادی از برآزش مطلوبی برخوردار است و روابط فرض شده میان متغیرهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. به طور مشخص، رهبری تحول‌آفرین اثر مستقیم مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی داشت ($\beta=0.35, p=0.001$) و محیط حامی خودپیروی نیز تعهد سازمانی را به صورت مثبت و معنادار پیش‌بینی کرد ($\beta=0.37, p=0.001$). همچنین، تعهد سازمانی اثر مستقیم مثبت و معناداری بر هویت اخلاقی کارکنان نشان داد ($\beta=0.41, p=0.001$). افزون بر این، رهبری تحول‌آفرین ($\beta=0.22, p=0.001$) و محیط حامی خودپیروی ($\beta=0.25, p=0.001$) به طور مستقیم هویت اخلاقی را پیش‌بینی کردند. نتایج بوت‌استرپ نیز نشان داد که تعهد سازمانی در رابطه رهبری تحول‌آفرین با هویت اخلاقی ($\beta=0.14, p=0.001$) و در رابطه محیط حامی خودپیروی با هویت اخلاقی ($\beta=0.15, p=0.001$) نقش میانجی معناداری دارد. افزون بر آن، رهبری تحول‌آفرین و محیط حامی خودپیروی در مجموع ۳۶ درصد از واریانس تعهد سازمانی و سه متغیر رهبری تحول‌آفرین، محیط حامی خودپیروی و تعهد سازمانی ۴۱ درصد از واریانس هویت اخلاقی را تبیین کردند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که هویت اخلاقی کارکنان صرفاً متأثر از ویژگی‌های فردی نیست، بلکه کیفیت رهبری، ادراک کارکنان از فضای سازمانی و میزان پیوند روان‌شناختی آنان با سازمان نیز در شکل‌گیری و تقویت آن نقش دارند.

نخستین یافته پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌آفرین اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. این یافته بیانگر آن است که هرچه کارکنان مدیران خود را بیشتر برخوردار از ویژگی‌هایی مانند ایجاد چشم‌انداز، انگیزش الهام‌بخش، توجه فردی، الگوسازی و تحریک ذهنی ادراک کنند، احتمال بیشتری دارد که پیوند روان‌شناختی نیرومندتری با سازمان برقرار کنند. این نتیجه با شواهد مطالعاتی درباره پیامدهای مثبت رهبری تحول‌آفرین همسو است. مرور نظام‌مند Agazu و همکاران نشان داده است که رهبری تحول‌آفرین از طریق ایجاد انگیزش، معنا و همسویی با اهداف سازمانی می‌تواند پیامدهای عملکردی و نگرشی مطلوبی را تقویت کند (19). همچنین، یافته‌های مطالعات اخیر نشان داده‌اند که این سبک رهبری می‌تواند با بهبود حفظ کارکنان، بهزیستی و کیفیت تجربه شغلی همراه باشد.

(20). در محیط‌های آموزشی نیز رهبری تحول‌آفرین با امنیت روان‌شناختی، نوآوری و ایجاد فضای مناسب برای مشارکت کارکنان ارتباط داشته است (22) و در میان معلمان نیز می‌تواند به بهزیستی شغلی و خودتنظیمی بهتر منجر شود (24). افزون بر این، یافته‌های مربوط به مدیریت مدارس نشان می‌دهد که رهبران تحول‌آفرین می‌توانند از طریق ایجاد جهت‌گیری مشترک و تأکید بر رشد حرفه‌ای، نگرش‌های مثبت‌تری نسبت به سازمان ایجاد کنند (23). در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که کارکنان زمانی نسبت به سازمان متعهدتر می‌شوند که احساس کنند مدیر صرفاً بر کنترل عملکرد متمرکز نیست، بلکه به رشد، نیازها و نقش آنان در تحقق اهداف سازمان اهمیت می‌دهد. چنین ادراکی احساس ارزشمندی، تعلق و همانندسازی را افزایش می‌دهد و می‌تواند به تقویت تعهد سازمانی بینجامد. این تبیین با نتایج مطالعاتی که بر نقش رهبری و رضایت شغلی در تعهد سازمانی تأکید کرده‌اند نیز هماهنگ است (28, 30).

دومین یافته نشان داد که محیط حامی خودپیروی اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. به این معنا که هرچه کارکنان در محیط کاری خود فرصت بیشتری برای انتخاب، اظهار نظر، مشارکت، نقد و بررسی اهداف و ارزش‌ها داشته باشند، پیوند قوی‌تری با سازمان تجربه خواهند کرد. این یافته با چارچوب نظریه خودتعیین‌گری و مطالعات پیشین درباره حمایت از خودپیروی همخوان است. یافته‌های Ye و همکاران نشان داد که محیط‌های سازمانی حامی خودپیروی می‌توانند هیجان‌های مثبت و عملکرد خلاقانه کارکنان را افزایش دهند (16). همچنین، حمایت از خودپیروی با پیامدهایی مانند خودکارآمدی، رضایت و عملکرد بهتر مرتبط گزارش شده است (17). در مطالعات داخلی نیز محیط حامی خودپیروی با رفتارهای مطلوب و شایستگی‌های روان‌شناختی ارتباط نشان داده است (14, 15). علاوه بر این، Abdou و Albohnayh نشان دادند که رهبری و فضای حامی خودپیروی از طریق ارضای نیازهای روان‌شناختی و ادراک حمایت سازمانی می‌تواند به بهزیستی بیشتر کارکنان منجر شوند (18). در تبیین این یافته می‌توان گفت که کارکنان در محیط حامی خودپیروی احساس می‌کنند که از اختیار و عاملیت برخوردارند و سازمان برای دیدگاه‌ها، انتخاب‌ها و تصمیم‌های آنان ارزش قائل است. چنین تجربه‌ای می‌تواند فاصله روان‌شناختی میان فرد و سازمان را کاهش دهد و احساس تعلق، اعتماد و پذیرش اهداف سازمانی را افزایش دهد. در نتیجه، تعهد سازمانی به‌عنوان محصولی از تعامل میان فرد و محیط، در چنین شرایطی تقویت می‌شود.

یافته سوم نشان داد که تعهد سازمانی اثر مثبت و معناداری بر هویت اخلاقی کارکنان دارد و در میان مسیرهای مستقیم مدل، یکی از قوی‌ترین ضرایب استاندارد را به خود اختصاص داد. این نتیجه بیان می‌کند که کارکنانی که وابستگی و همانندسازی بیشتری با سازمان خود دارند، احتمال بیشتری دارد که ارزش‌های اخلاقی را در ساختار خودپنداره خویش ادغام کنند. این یافته با مطالعاتی که بر نقش تعهد و ارزش‌های سازمانی در شکل‌دهی رفتار کارکنان تأکید کرده‌اند همسو است. برای نمونه، Gupta و Verma نشان دادند که تعهد و هویت اخلاقی می‌تواند در واکنش‌های افراد نسبت به عدالت سازمانی نقش داشته باشند (5). همچنین، پژوهش Alomran و همکاران نشان داد که اعتماد سازمانی با افزایش تعهد سازمانی همراه است و پیوند روان‌شناختی کارکنان با سازمان تحت تأثیر کیفیت روابط سازمانی قرار دارد (27). یافته‌های Rahnavard و همکاران نیز نشان داده است که تعهد سازمانی می‌تواند با انگیزش، حمایت ادراک‌شده و بهره‌وری فردی در ارتباط باشد (32). از سوی دیگر، مطالعات مرتبط با مسئولیت اجتماعی نیز نشان داده‌اند که ادراک

کارکنان از ارزش‌مداری سازمان می‌تواند تعهد آنان را تقویت کند (33). در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که تعهد سازمانی موجب می‌شود فرد سازمان را بخشی مهم از هویت اجتماعی و حرفه‌ای خود بداند و اهداف و ارزش‌های آن را جدی‌تر تلقی کند. هنگامی که سازمان آموزشی بر عدالت، مسئولیت‌پذیری، صداقت، احترام و خدمت تأکید داشته باشد، کارکنان متعهد بیشتر در معرض پذیرش و درونی‌سازی این ارزش‌ها قرار می‌گیرند. در نتیجه، ارزش‌های اخلاقی از سطح هنجارهای بیرونی فراتر رفته و به عناصر مرکزی‌تر خودپنداره فرد تبدیل می‌شوند.

یافته چهارم نشان داد که رهبری تحول‌آفرین اثر مستقیم مثبت و معناداری بر هویت اخلاقی کارکنان دارد. این یافته بیانگر آن است که سبک رهبری می‌تواند فراتر از اثرگذاری بر عملکرد یا نگرش شغلی، بر فرایندهای عمیق‌تر هویتی و ارزشی کارکنان نیز اثر بگذارد. این نتیجه با پژوهش‌هایی که بر نقش رهبری، اخلاق و هویت اخلاقی در رفتار حرفه‌ای تأکید کرده‌اند همسو است. مطالعه Good و Schepker نشان داد که هویت اخلاقی می‌تواند در چگونگی تأثیر نگرش‌های مدیریتی و جهت‌گیری‌های سازمانی بر رفتارهای کارکنان نقش داشته باشد (25). همچنین، Topcan و همکاران گزارش کردند که اخلاق کاری می‌تواند از طریق هویت اخلاقی به رفتار اخلاقی کارکنان منجر شود (26). یافته‌های مربوط به هویت اخلاقی نیز نشان داده‌اند که این سازه با خودتنظیمی، رفتارهای اخلاقی و نحوه پاسخ افراد به موقعیت‌های تعارض‌آمیز ارتباط دارد (1, 2). در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که رهبر تحول‌آفرین از طریق الگوسازی، برجسته‌سازی ارزش‌های جمعی، ایجاد معنا و تشویق کارکنان به فراتر رفتن از منافع شخصی، زمینه‌ای فراهم می‌کند که کارکنان درباره ارزش‌ها و مسئولیت‌های اخلاقی خود بازاندیشی کنند. رهبر در چنین شرایطی صرفاً توزیع‌کننده وظایف نیست، بلکه به مرجعی برای معنا و ارزش تبدیل می‌شود و می‌تواند بر تعریف کارکنان از نقش حرفه‌ای و اخلاقی خود اثر بگذارد.

پنجمین یافته نشان داد که محیط حامی خودپیروی نیز اثر مستقیم مثبت و معناداری بر هویت اخلاقی کارکنان دارد. این نتیجه از این دیدگاه حمایت می‌کند که هویت اخلاقی زمانی عمیق‌تر و پایدارتر می‌شود که ارزش‌ها در شرایطی آزادانه، تأملی و انتخابی درونی شوند. این یافته با مطالعاتی که نقش خودپیروی، انگیزش درونی و حمایت اجتماعی را در شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهای اخلاقی مطرح کرده‌اند، همسو است. Zaeri Behrouz و همکاران نشان دادند که انگیزش درونی می‌تواند در ارتباط میان خودآگاهی هیجانی و هویت اخلاقی نقش داشته باشد (8). همچنین، Maco و Kwon بر اساس نظریه خودتعیین‌گری نشان دادند که حمایت از خودمختاری و انگیزش خودتعیین‌شده می‌تواند رفتارهای مسئولانه در محیط کار را تقویت کند (13). مطالعات دیگری نیز نشان داده‌اند که هویت اخلاقی در بستر تعامل میان ویژگی‌های فردی و محیطی شکل گرفته و بر رفتارهای اجتماعی و سازمانی اثر می‌گذارد (6, 9). در تبیین این یافته می‌توان گفت که اگر کارکنان تحت فشار و کنترل شدید قرار داشته باشند، رعایت ارزش‌ها ممکن است بیشتر ماهیتی بیرونی و مبتنی بر اطاعت داشته باشد. در مقابل، هنگامی که فرد فرصت انتخاب، بررسی و ارزیابی ارزش‌ها را داشته باشد، احتمال بیشتری وجود دارد که آن‌ها را شخصاً بپذیرد و در ساختار هویت خویش ادغام کند. بنابراین، محیط حامی خودپیروی می‌تواند از طریق تقویت عاملیت، تأمل و انگیزش درونی، زمینه شکل‌گیری هویت اخلاقی قوی‌تر را فراهم سازد.

مهم‌ترین یافته پژوهش مربوط به نقش میانجی تعهد سازمانی بود. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین و محیط حامی خودپیروی افزون بر اثر مستقیم، از طریق افزایش تعهد سازمانی نیز هویت اخلاقی کارکنان را تقویت می‌کند. معناداری هر دو مسیر غیرمستقیم نشان می‌دهد که بخشی از تأثیر شرایط رهبری و محیطی بر هویت اخلاقی از طریق ایجاد پیوند عمیق‌تر میان کارکنان و سازمان منتقل می‌شود. این یافته با شواهدی که بر ارتباط میان رهبری، تعهد و پیامدهای کارکنان تأکید دارند همسو است (29, 31). همچنین، مطالعات نشان داده‌اند که کیفیت ارتباط، اعتماد به رهبری و حمایت سازمانی می‌تواند تعهد کارکنان را افزایش دهند و از طریق آن پیامدهای سازمانی مطلوب‌تری ایجاد کنند (27, 28). در تبیین این اثر میانجی می‌توان گفت که رهبران تحول‌آفرین از طریق ایجاد معنا و حمایت، و محیط حامی خودپیروی از طریق ایجاد اختیار و مشارکت، ابتدا نگرش کارکنان به سازمان را مثبت‌تر می‌کنند. کارکنان در نتیجه این تجربه، سازمان را محیطی قابل اعتمادتر، ارزشمندتر و هماهنگ‌تر با نیازهای خود تلقی می‌کنند و در نتیجه تعهد بیشتری نسبت به آن پیدا می‌کنند. تعهد بیشتر نیز باعث می‌شود اهداف و ارزش‌های سازمان با احتمال بالاتری پذیرفته و درونی شوند و این فرایند می‌تواند در نهایت به تقویت هویت اخلاقی منجر شود.

این سازوکار را می‌توان با یافته‌های پژوهش‌های مربوط به هویت اخلاقی نیز توضیح داد. مطالعات نشان داده‌اند که هویت اخلاقی می‌تواند در ارتباط میان سیاست‌های مسئولانه سازمان و پیامدهای رفتاری کارکنان نقش مهمی داشته باشد (7, 10). همچنین، هویت اخلاقی به‌عنوان پیامدی قابل رشد و مرتبط با فرایندهای آموزشی و اجتماعی مطرح شده است (11). توسعه ابزارهای سنجش هویت اخلاقی حرفه‌ای نیز تأیید می‌کند که این سازه می‌تواند در بافت‌های کاری و حرفه‌ای معنا و ساختار مشخصی داشته باشد (3). از این منظر، تعهد سازمانی می‌تواند حلقه‌ای باشد که محیط بیرونی را به هویت درونی پیوند می‌دهد. فرد ابتدا محیط سازمانی و شیوه رهبری را تجربه می‌کند، سپس براساس کیفیت این تجربه میزان تعلق و همانندسازی او با سازمان تغییر می‌کند و در مرحله بعد، ارزش‌های مورد تأکید سازمان می‌توانند به بخشی از تعریف او از خود تبدیل شوند. بنابراین، یافته پژوهش حاضر تأکید می‌کند که هویت اخلاقی کارکنان را باید در یک فرایند پویا و چندسطحی در نظر گرفت که در آن عوامل فردی، رهبری و سازمانی به‌طور هم‌زمان نقش دارند.

در مجموع، یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌آفرین و محیط حامی خودپیروی دو منبع سازمانی مهم برای تقویت هویت اخلاقی کارکنان هستند و تعهد سازمانی سازوکاری اساسی در انتقال بخشی از اثر این عوامل به هویت اخلاقی محسوب می‌شود. از نظر نظری، نتایج با این فرض هماهنگ است که کارکنان در محیط‌هایی که در آن احساس اختیار، حمایت، معنا، تعلق و ارزشمندی بیشتری دارند، آمادگی بیشتری برای درونی‌سازی ارزش‌های سازمانی و اخلاقی پیدا می‌کنند. از نظر کاربردی نیز نتایج نشان می‌دهد که تقویت هویت اخلاقی در سازمان‌های آموزشی نباید صرفاً از طریق تدوین آیین‌نامه‌های اخلاقی یا کنترل بیرونی دنبال شود، بلکه لازم است سبک رهبری، کیفیت محیط کار و پیوند روان‌شناختی کارکنان با سازمان به‌طور هم‌زمان مورد توجه قرار گیرند. در چنین شرایطی، اخلاق می‌تواند از سطح الزام رسمی فراتر رود و به بخشی از خودپنداره حرفه‌ای کارکنان تبدیل شود.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از طرح توصیفی-همبستگی و گردآوری داده‌ها در یک مقطع زمانی بود؛ بنابراین، اگرچه روابط مستقیم و غیرمستقیم میان متغیرها در قالب مدل ساختاری مورد آزمون قرار گرفت، استنباط قطعی درباره روابط علی امکان‌پذیر نیست. همچنین، تمامی متغیرها با استفاده از ابزارهای خودگزارشی اندازه‌گیری شدند که می‌تواند نتایج را در معرض سوگیری مطلوبیت اجتماعی، خطای حافظه و واریانس روش مشترک قرار دهد. جامعه پژوهش نیز به کارکنان اداری نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر شیراز محدود بود؛ از این رو، تعمیم نتایج به کارکنان سایر سازمان‌های آموزشی، شهرها، گروه‌های حرفه‌ای و بافت‌های فرهنگی باید با احتیاط انجام شود. افزون بر این، مدل حاضر تنها بخشی از عوامل مؤثر بر هویت اخلاقی را بررسی کرد و متغیرهایی مانند جو اخلاقی سازمان، عدالت سازمانی، اعتماد، سبک‌های دیگر رهبری، ویژگی‌های شخصیتی و نیازهای روان‌شناختی به صورت مستقیم در مدل وارد نشدند.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از طرح‌های طولی و چندمرحله‌ای استفاده شود تا ترتیب زمانی و پایداری روابط میان رهبری تحول‌آفرین، محیط حامی خودپیروی، تعهد سازمانی و هویت اخلاقی با دقت بیشتری بررسی شود. انجام مطالعات مداخله‌ای و نیمه‌آزمایشی نیز می‌تواند برای ارزیابی اثر برنامه‌های آموزش رهبری یا طراحی محیط‌های حامی خودپیروی بر تغییرات تعهد و هویت اخلاقی مفید باشد. همچنین، پیشنهاد می‌شود داده‌ها از منابع متعدد مانند کارکنان، مدیران، همکاران و شاخص‌های رفتاری گردآوری شوند تا وابستگی به روش خودگزارشی کاهش یابد. بررسی مدل در سازمان‌های مختلف آموزشی، دانشگاه‌ها، مدارس، سازمان‌های دولتی و بخش خصوصی نیز می‌تواند قابلیت تعمیم نتایج را افزایش دهد. افزون بر این، وارد کردن متغیرهای میانجی یا تعدیل‌گر دیگری مانند ارضای نیازهای روان‌شناختی، اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی، جو اخلاقی، امنیت روان‌شناختی و همانندسازی سازمانی می‌تواند درک جامع‌تری از سازوکارهای شکل‌گیری هویت اخلاقی کارکنان ارائه دهد.

از نظر کاربردی، مدیران سازمان‌های آموزشی می‌توانند با تقویت مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین، از جمله ارائه چشم‌انداز روشن، الگوسازی رفتاری، توجه فردی به کارکنان، تشویق تفکر مستقل و ایجاد معنا در وظایف، زمینه شکل‌گیری تعهد و هویت اخلاقی قوی‌تر را فراهم کنند. همچنین، طراحی محیط کاری به گونه‌ای که کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داشته باشند، امکان اظهار نظر و نقد برای آنان فراهم شود و در شیوه اجرای وظایف از اختیار معقول برخوردار باشند، می‌تواند احساس عاملیت و تعلق آنان را افزایش دهد. سازمان‌های آموزشی همچنین می‌توانند برنامه‌های توسعه رهبری، کارگاه‌های اخلاق حرفه‌ای و سازوکارهای مشارکتی را به صورت تلفیقی اجرا کنند تا ارزش‌های اخلاقی صرفاً در سطح مقررات باقی نمانند و به تجربه روزمره کارکنان وارد شوند. تقویت ارتباط مدیران با کارکنان، شفاف‌سازی ارزش‌های سازمانی، قدردانی از رفتارهای مسئولانه و ایجاد فرصت برای مشارکت کارکنان در تصمیم‌های حرفه‌ای نیز می‌تواند به افزایش تعهد و درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی کمک کند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاق

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

منابع

1. Arslan A, Yener S, Akturan A. Moral identity and the ethics of digital piracy: A self-regulatory model of contextual reasoning and religious norms. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*. 2026;24(1):145-74. doi: 10.1108/JICES-05-2025-0097.
2. He W, Sun Y. The impact of employees' constrictive deviance on job performance: The roles of ethical conflict and moral identity. *Scientific Reports*. 2026;16(1):13651. doi: 10.1038/s41598-026-44262-5.
3. Kim D, McOwen B. Development and validation of engineering professional moral identity measure. *Science and Engineering Ethics*. 2026;32(3):24. doi: 10.1007/s11948-026-00593-0.
4. Nguyen-Viet B, Vo Tri Chau T. The impact of counterproductive work behavior on organizational citizenship behavior: The moderating role of moral identity and organizational justice. *Cogent Business & Management*. 2025;12(1):2444545. doi: 10.1080/23311975.2024.2444545.
5. Gupta N, Verma HV. Witnessing justice in action: How emotions, moral identity and commitment shape third-party reactions to service recovery. *Journal of Services Marketing*. 2025;39(5):475-92. doi: 10.1108/JSM-08-2024-0428.
6. Zhou Q, Zheng X. Socially responsible human resource management and employee green behavior at work: The role of learning goal orientation and moral identity. *The International Journal of Human Resource Management*. 2024;35(1):1-35. doi: 10.1080/09585192.2023.2192358.
7. Nagraj A. Exploring the nexus between socially responsible human resource management, employee green behavior, learning goal orientation, and moral identity: A novel perspective using BSP-CRF technique. *Journal of Advances in Management, Engineering and Science (JAMES)*. 2026;1(02):1-9. doi: 10.65470/james.v1i02.19.
8. Zaeri Behrouz M, Mahmoudi Mashaei M, Rostami Matak S, Sadeghzadeh M. The role of emotional self-awareness in the formation of moral identity: The mediating effect of intrinsic motivation. *Ethics in Science and Technology*. 2025;20(3):101-9. doi: 10.22034/ethicsjournal.20.3.101.
9. Wang X, Wei H, Wang P. Adolescents high in callous-unemotional traits are prone to be bystanders: The roles of moral disengagement, moral identity, and perceived social support. *Child Psychiatry & Human Development*. 2026;57(1):241-53. doi: 10.1007/s10578-024-01709-y.
10. Zhao H, Chen Y, Xu Y, Zhou Q. Socially responsible human resource management and employees' turnover intention: The effect of psychological contract violation and moral identity. *Journal of Management & Organization*. 2025;31(3):1283-300. doi: 10.1017/jmo.2022.16.

11. Van HA, Hien HM. Moral identity as an educational outcome and psychological pathway to social entrepreneurship intention. *AMCA Journal of Education and Behavioral Change*. 2026;6(1):25-31. doi: 10.51773/ajeb.v6i1.456.
12. Cai Q, Chen W, Wang M, Di K. The impact of self-determined efficacy on university student's environmental conservation intentions: An SEM-ANN exploration. *Environment, Development and Sustainability*. 2025;1-38. doi: 10.1007/s10668-024-05923-5.
13. Maco M, Kwon J. Fostering pro-environmental behavior at work: A self-determination theory perspective. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*. 2025;34(2):473-88. doi: 10.1111/beer.12665.
14. Asi MH, Barzegar Bafrooie K, Hassani H. The mediating self-system perceptions in the relationship between the teaching emotions and autonomy supportive environment. *Teaching and Learning Research*. 2024;21(2):129-40. doi: 10.22070/tlr.2024.16502.1294.
15. Dadvand F, Fooladchang M. The relationship between an autonomy-supportive environment and academic citizenship behavior among female students through the mediating roles of self-efficacy and coping competence in facing cultural challenges. *Cultural Psychology of Women*. 2025;17(66):1-15. doi: 10.82542/jwc.2025.1216148.
16. Ye L, Li Y, Zhang N. The impact of autonomy-supportive organizational environments on employees' emotions and creative performance: A self-determination theory perspective. *PLOS ONE*. 2025;20(5):e0322184. doi: 10.1371/journal.pone.0322184.
17. Fernández RJN, Rodriguez MT, Hirano LG. Gender differences in STEM careers: Autonomy-supportive climate, metacognitive strategies, self-efficacy, and their association with academic performance and satisfaction. 2026.
18. Abdou AH, Albohnayh ASM. Promoting psychological wellbeing in hospitality: The interactive roles of autonomy-supportive leadership, psychological need satisfaction, and perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*. 2026;17:1813978. doi: 10.3389/fpsyg.2026.1813978.
19. Agazu BG, Kero CA, Debela KL. Transformational leadership and firm performance: A systematic literature review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 2025;14(1):29. doi: 10.1186/s13731-025-00476-x.
20. Afriana R, Komariah M, Mediawati AS, Aziz MA. The role of transformational leadership in improving nurse retention and well-being in non-Western countries: A systematic review. *Journal of Healthcare Leadership*. 2026;556120. doi: 10.2147/JHL.S556120.
21. Rezaeimanesh B, Hamzavi H, Norouzi Ardaki M. The effect of transformational leadership on employees' mental health in the workplace: The mediating role of human resource resilience. *Comparative Public Administration*. 2024;2(1):54-85. doi: 10.22098/cpa.2024.14812.1039.
22. Bellibaş MŞ, Ryskuleeva F, Levin J, Pietsch M. A safe space and leadership matter for innovation: Exploring the role of psychological safety in the relationship between transformational leadership and innovation radicalness in Kyrgyz classrooms. *Educational Management Administration & Leadership*. 2026;54(2):556-78. doi: 10.1177/17411432241264696.
23. Erfiyana E, Hoerudin CW, Arifudin O, Kartika I. Transformational leadership of school principals in developing Islamic education in elementary madrasahs. *International Journal of Science Education and Technology Management (IJSETM)*. 2026;5(1):32-44. doi: 10.28301/ijsetm.v4i1.48.
24. Menge C, Gerick J. The potential of transformational leadership and self-regulation for enhanced occupational well-being among early-career teachers. *Teaching and Teacher Education*. 2026;169:105238. doi: 10.1016/j.tate.2025.105238.
25. Schwepker CH, Jr., Good MC. The impact of moral identity and supervisor bottom-line mentality on salesperson bottom-line mentality and customer-relationship-building behaviors. *Journal of Business-to-Business Marketing*. 2026;1-17. doi: 10.1080/1051712X.2026.2642238.
26. Topcan O, Uluturk B, Iltar EK, Akcoru R. Impact of Islamic work ethic on employee ethical behavior: The serial mediation of moral identity and felt obligation. *Personnel Review*. 2025;54(1):350-70. doi: 10.1108/PR-01-2024-0045.
27. Alomran AM, Ahmed TSA, Kassem AM. Impact of organizational trust on organizational commitment: The moderating effect of national identity. *Cogent Social Sciences*. 2024;10(1):2309712. doi: 10.1080/23311886.2024.2309712.
28. Rajhi M, Aljuhmani HY. Fostering sustainable innovation through communication quality: The sequential role of trust in leadership and organizational commitment in team-based enterprises. *Sustainability*. 2026;18(2):554. doi: 10.3390/su18020554.
29. Mahmutoğlu C, Celep C, Kaya A. The impact of school administrators' influence tactics on teachers' organizational commitment: The role of learning agility. *Frontiers in Psychology*. 2025;16:1549328. doi: 10.3389/fpsyg.2025.1549328.
30. Fardiansyah IE, Jumady E, Djaharuddin D. Leadership and organizational commitment in improving employee performance: The role of job satisfaction as a mediator. *Golden Ratio of Human Resource Management*. 2025;5(1):221-31. doi: 10.52970/grhrm.v5i1.862.
31. Mo Z, Liu MT, Chark R, Zeng S, Song X. How AI adoption in human resource management practices can enhance tourism employees' organizational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2025;63:54-67. doi: 10.1016/j.jhtm.2025.03.003.
32. Rahnavard R, Mohammadi M, Amirmohammadi M. The effect of organizational commitment on individual productivity through the mediation of motivation and perceived organizational support. *Management and Development Process*. 2024;37(3):25-60. doi: 10.61882/jmdp.37.3.25.

33. Shabbir SW, Nawaz M, Muhammad S, Aziz SZ. Perceptions of corporate social responsibility (CSR) among employees and its impact on organizational commitment. *Review of Applied Management and Social Sciences*. 2025;8(3):1241-60. doi: 10.47067/ramss.v8i3.564.
34. Adel SMR, Bayat Z, Ghorbandordinejad F. Moral disengagement and cyberbullying among Iranian EFL learners: Moral identity as mediator and artificial intelligence self-efficacy as moderator. *International Journal of Ethics and Society*. 2026;7(4):65-78. doi: 10.22034/ijethics.7.4.363.
35. Çivilidağ A, Durmaz Ş. The relationship of flexible working arrangements on work-family conflict, work-life balance and organizational commitment: A systematic review and meta-analysis. *BMC Psychology*. 2026;14(1):472. doi: 10.1186/s40359-026-04216-y.