

Investigating the relationship between ethical leadership and work engagement with teachers empowerment

Michael Ahadpour¹, Fardin Foroghi²

1. Secretary of Education, Education of Ardabil Province

2. Secretary of Education, Education of Ardabil Province

*Corresponding Author: Michael Ahadpour, E-mail: Mik1396amuz@gmail.com

Abstract

Background and Aim: The most important factor in the development of the society's education system is the existence of motivated and effective teachers. Teachers are the main factor in the teaching and learning process and they can guarantee the effectiveness of the country's education system by having a high level of motivation, spirit and satisfaction. The purpose of this research is to examine the relationship between ethical leadership and work engagement with teacher empowerment.

Methods: This research is applied in terms of descriptive-correlation method. The statistical population of the research consists of all male and female elementary school teachers of Khalkhal city, numbering 350 people, and 183 people were selected as a sample using the cluster sampling method and based on Morgan's table. In order to collect data, three standard questionnaires of ethical leadership by Kalshoven et al. (2011), empowerment by Spritzer and Mishra (1997) and work engagement by Shoufeli and Salanova (2001) were used. To analyze the data, SPSS and Lisrel software were used (conducting confirmatory factor analysis in the research tools standardization section).

Results: The findings show that the correlation coefficient between moral leadership and empowerment ($r=0.62$) and work engagement and empowerment ($r=0.61$) is significant. Also, the standard regression coefficient of ethical leadership is 0.45 and work engagement is 0.40, and these two variables explain 51% of the variance of the empowerment variable.

Conclusion: According to the findings of the research, it is concluded that the variables of ethical leadership and work engagement can predict the empowerment of teachers, and with the development of the ethical leadership style of managers in educational organizations, the work engagement and empowerment of teachers increases. Therefore, it is suggested that managers use ethical leadership style in schools to develop the work engagement and empowerment of teachers and thereby improve organizational performance.

Keywords: work engagement, empowerment, ethical leadership

DOI: 10.22098/pbeo.2023.11325.1011

Received: 2023/10/17

Accepted: 2023/12/11

بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی با توانمندسازی معلمان

میکائیل احدپور^۱، فردین فروغی^۲

۱. دبیر آموزش و پرورش، آموزش و پرورش استان اردبیل

۲. دبیر آموزش و پرورش، آموزش و پرورش استان اردبیل

* نویسنده مسئول: میکائیل احدپور، رایانامه: E-mail: Mik1396amuz@gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: مهم ترین عامل توسعه نظام تعلیم و تربیت جامعه، وجود معلمان با انگیزه و اثربخش است. معلمان عامل اصلی فرایند آموزش و یادگیری هستند و می توانند با داشتن سطح بالای انگیزه، روحیه و رضایت خاطر، تاثیرگذاری نظام آموزش و پرورش کشور را تضمین کنند. هدف از این پژوهش بررسی رابطه رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی با توانمندسازی معلمان می باشد.

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان زن و مرد دوره ابتدائی شهرستان خلخال به تعداد ۳۵۰ نفر تشکیل می دهند که با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای و بر اساس جدول مورگان ۱۸۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. جهت گردآوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی کالشنون و همکاران (۲۰۱۱)، توانمندسازی اسپریتزر و میسرا (۱۹۹۷) و اشتیاق شغلی شوفلی و سالانوا (۲۰۰۱) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و Lisrel (انجام تحلیل عاملی تأییدی در بخش هنجاریابی ابزارهای پژوهشی) استفاده گردید.

یافته ها: یافته ها نشان می دهد که ضریب همبستگی بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی $r = 0/62$ و اشتیاق شغلی و توانمندسازی $r = 0/61$ بوده و رابطه آن ها معنادار است. همچنین ضریب رگرسیون استاندارد رهبری اخلاقی $0/45$ و اشتیاق شغلی $0/40$ می باشد و این دو متغیر ۵۱ درصد واریانس متغیر توانمندسازی را تبیین می کنند.

نتیجه گیری: با توجه به یافته های پژوهش چنین نتیجه گیری می شود که متغیرهای رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی می تواند توانمندسازی معلمان را پیش بینی کنند و با توسعه سبک رهبری اخلاقی مدیران در سازمان های آموزشی، اشتیاق شغلی و توانمندسازی معلمان افزایش پیدا می کند. بنابراین پیشنهاد می گردد مدیران سبک رهبری اخلاقی را در مدارس به کار گیرند تا اشتیاق شغلی و توانمندسازی معلمان توسعه یابد و از این طریق عملکرد سازمانی بهبود یابد.

واژه های کلیدی: اشتیاق شغلی، توانمندسازی، رهبری اخلاقی

DOI: 10.22098/pbeo.2023.11325.1011

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۰

مقدمه

آموزش و پرورش یکی از مهم ترین و تأثیر گذارترین سازمان های اجتماعی جامعه است که سازنده و در حال تغییر و تحول است و تأثیر آن بر پیشرفت اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه کاملاً مشخص است. از میان سازمان های مختلفی که به طور رسمی در آموزش و پرورش فعال هستند، آموزشگاه ها در دستیابی به اهداف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به عنوان یک سازمان اثربخش اجتماعی نقش مهمی ایفا می کنند و برای رسیدن به این اهداف باید محیط های شاد ایجاد گردد و با خشنودی و رضایت مدیران و معلمان همراه باشد (کابلی، ۱۳۷۹). مهم ترین عامل توسعه نظام تعلیم و تربیت جامعه، وجود معلمان با انگیزه و اثربخش است. معلمان عامل اصلی فرایند آموزش و یادگیری هستند و می توانند با داشتن سطح بالای انگیزه، روحیه و رضایت خاطر، تأثیر گذاری نظام آموزش و پرورش کشور را تضمین کنند (حاجلو، صبحی قراملکی و عامل هوشمند، ۱۳۹۲).

منابع انسانی با ارزش ترین عامل تولید و مهم ترین سرمایه و منبع اصلی توانایی رقابتی است و توانایی های اساسی هر سازمان را ایجاد می کند لذا یکی از بهترین راهکارها برای دستیابی به توانایی رقابتی در شرایط حاضر، توانمندسازی معلمان است. به هم پیوستگی در برنامه های بهسازی منابع انسانی به تهیه ی برنامه های توانمندسازی معلمان نیازمند است و در آن اخلاق کاری و اشتیاق شغلی نقش مهمی در به هم پیوستگی و یکنواخت کردن این برنامه ها دارند تا مدلی مناسب برای توانمندسازی معلمان فراهم شود (تازه کار، ۱۳۹۷). آموزش و بهبود منابع انسانی به عنوان یکی از راهکارهای اصلی برای دستیابی به توانایی رقابتی سازمانها در نظر گرفته می شود. بهبود بهره وری منابع انسانی باید به عنوان یکی از اهداف مهم هر موسسه ای در نظر گرفته شود و باید یک برنامه ریزی دقیق و صحیح برای آن تهیه شود. استفاده از پتانسیل منابع انسانی برای هر سازمان موهبت بزرگی است. توانمندسازی روشی جدید برای زنده ماندن سازمان ها در یک محیط رقابتی است. توانمندسازی فرآیند قدرتمند کردن زیردستان است. در این فرایند، به معلمان کمک می شود تا عزت نفس خود را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی غلبه کنند. توانمندسازی به این معنا انگیزه های درونی زیردستان را پدیدار می کند (عباسپور، ۱۳۹۱). سازمان های آموزشی با معلمان توانمند، متعهد، ماهر و با انگیزه می توانند با شرایط متغیر سازگار شده و رقابت کنند. توانمندسازی سالم ترین راه برای تقسیم قدرت در میان زیردستان است. به این ترتیب قابلیت اعتماد، انرژی زیاد، غرور، تعهد و اعتماد به نفس در افراد ایجاد می شود و احساس مشارکت در کارهای سازمانی افزایش می یابد و سرانجام بهبود عملکرد را به همراه دارد (ایران زاده و بابائی هروی، ۱۳۸۸: ۵۶). همچنین به معلمان این امکان را می دهد تا در تصمیم گیری هایی که بر فعالیت های آنها تأثیر می گذارد، بیشتر درگیر شوند. به این ترتیب، می توان فرصتی برای افراد فراهم کرد تا نشان دهند که می توانند ایده های خوبی به دست آورند و آنها را به مرحله عملیاتی برسانند (آقایار، ۱۳۹۲: ۲۸، به نقل از تازه کار، ۱۳۹۷).

از با اهمیت ترین چالش های امروز مدیران، عدم استفاده صحیح از منابع فکری در دسترس، ظرفیت ذهنی و نیروهای بالقوه انسانی است. در بیشتر سازمان های آموزشی از قابلیت های معلمان درست استفاده نمی شود و مدیران قادر به استفاده از پتانسیل های خود نیستند. به عبارت دیگر، معلمان توانایی خلاقیت، ابتکار، ایده پردازی و فعالیت را دارند اما در محیط مدرسه بر اثر عواملی از این توانمندی ها به درستی استفاده نمی شود. صاحب نظران مدیریت و بهسازی سازمانی، توانمندسازی کارکنان را به عنوان راهکاری معرفی کرده اند که بر عملکرد و بهبود منابع انسانی تأثیر می گذارد. آنها معتقدند توانمندسازی نیروی انسانی یکی از رویکردهای جدید است که توسط سازمانها مورد استفاده قرار می گیرد و در اصل جوابی به نیاز ضروری مدیریت کنونی در مواجهه با تغییرات

فزاینده است (کینلا، ۲۰۰۴). باید با تغییرات محیطی همگام شد و محیطی مناسب برای پیدایش ایده‌های جدید و نوآوری در مدرسه ایجاد شود. باید جو و فرهنگ مناسب در مدارس حاکم شود، تا خلاقیت معلمان بروز کند. لذا، برای بروز خلاقیت و نوآوری و اجرای یک برنامه‌ی بهبود و تحول، لازم است به توانمندسازی توجه شود. هنگامی که این کار صورت گیرد، ایده‌ها و افکار تازه در سازمان آموزشی شکوفا می‌شود و این افکار و اندیشه‌های جدید مانند یک روح در بدن سازمان تسری می‌یابد و آن را از ورشکستگی و نابودی نجات می‌دهد (حجتی، ۱۳۹۷).

تحولات محیطی و افزایش رقابت باعث توجه به توانمندسازی کارکنان شده است. زیرا مدارس می‌توانند با معلمان توانمند، متعهد، با مهارت و با انگیزه با تغییرات همگام شوند و رقابت کنند. توانمندسازی، سالم‌ترین روش برای قدرتمند کردن معلمان در محیط کاری است. به این ترتیب احساس اعتماد، انرژی زیاد، غرور، التزام و اعتماد به نفس در معلمان ایجاد می‌شود و شرکت کردن در کارهای سازمانی افزایش می‌یابد و سرانجام به بهبود عملکرد می‌انجامد (جهانگیری، ۱۳۸۶). در بهره‌وری فردی، سازمان آموزشی از تمام استعدادها و توانایی‌های درونی افراد برای پیشرفت سازمان استفاده می‌کند و با فعال کردن نیروهای ذاتی و استعدادهای شگفت‌انگیز در جهت ساخت و توسعه، پیشرفت سازمان را فراهم می‌کند. لذا، مدیریت این منابع برای رسیدن به اهداف مدرسه اساسی است. بنابراین رشد، توسعه، رونق و ارتقای توانمندی‌های کارکنان با موضوع توانمندسازی مورد توجه اندیشمندان و متخصصان قرار گرفته است (ساجدی، ۱۳۸۶: ۶۵، به نقل از پاک طینت و فتحی زاده، ۱۳۸۷).

توانمندسازی یکی از دیدگاه‌های جدید است که سازمان‌ها برای جواب دادن به نیاز ضروری مدیریت نوین برای هماهنگی با تغییر و تحول مورد استفاده قرار می‌دهند (کینلا، ۲۰۰۴). توانمندسازی معلمان در شرایط کاری رقابتی آن چنان مهم است که می‌تواند توانایی رقابتی دائمی را برای سازمان آموزشی به همراه داشته باشد (دوتینک^۲ و ون آماید^۳، ۲۰۱۱: ۳۰۰). به نقل از نصر اصفهانی و همکاران، (۱۳۹۲). توانمندسازی، به عنوان یک رویکرد نو برای ایجاد انگیزه درونی، به معنای رها کردن نیروهای درونی معلمان و همچنین فراهم کردن بسترها و فرصت‌های لازم برای رشد استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های معلمان است. بعلاوه، به معلمان این امکان را می‌دهد که نسبت به شغل و سازمان خود دارای نگرش مثبت باشند. توانمندسازی با تغییر در اعتقادات، افکار و نگرش معلمان آغاز می‌شود، به این معنی که آنها معتقدند توانایی و صلاحیت لازم برای انجام وظایف را با موفقیت دارند و احساس می‌کنند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل نتایج شغلی را دارند. آن‌ها اهداف شغلی معنادار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و معتقدند که با آنها برخورد خوب و منصفانه‌ای صورت خواهد گرفت (باون^۴ و لاولر^۵، ۱۹۹۲). به نقل از صدری نویخت، (۱۳۹۳).

سازمان‌های آموزشی برای پویا نگهداشتن معلمان دانش‌گرا، با ارزش و با استعداد خود باید به سازه‌ی دیگر یعنی اشتیاق شغلی توجه خاصی داشته باشند. اشتیاق شغلی یک متغیر مهم و مثبت در سلامت معلمان است. برای مدیران مدارس مهم است که چگونه میزان اشتیاق معلمان خود را افزایش دهند. با ایجاد شور و شوق به کار، به هم پیوستگی و اتحاد بین معلمان مدرسه ایجاد می‌شود که نتایج خوب را برای فرد و مدرسه به همراه دارد (کهنسال زیدی، حجازی و طحانی، ۱۳۹۶). سازمان‌های آموزشی به معلمان

1. Kinlaw
2. Dewettinck
3. Van-Ameijde
4. Bowen
5. Lowler

با انرژی زیاد و با اشتیاق شغلی زیاد احتیاج دارند. کسانی که به کار خود اشتیاق زیاد دارند با کار خود درگیر می‌شوند. به طور کلی، معلمان مشتاق کاملاً جذب شغل خود شده و کار خود را به خوبی انجام می‌دهند (حجتی، ۱۳۹۷). اشتیاق شغلی با تأکید بر تلاش برای درگیر کردن ذهن و احساسات معلمان با شغل خود، در تلاش است تا زمینه‌ی کار مطلوب برای کارمندان فراهم شود و از این طریق به دنبال به دست آوردن توانایی رقابتی برای سازمان آموزشی است. با ایجاد اشتیاق شغلی در معلمان، هم‌افزایی مثبتی بین معلم و مدرسه رخ می‌دهد که بروندهای خوبی برای هر فرد و سازمان دارد. این بروندها می‌تواند شامل رضایت شغلی، نگرش‌های شغلی مثبت، سلامت ذهنی و روانی شامل احساسات مثبت و کاهش تحلیل رفتگی، تعهد سازمانی، افزایش انگیزش درونی، عملکرد بهتر، ابتکار فردی و رفتار پیشگام، به دست آوردن منابع شغلی و شخصی و خودکارآمدی باشد. سطح بالای اشتیاق شغلی برای مدارس نیز عواقب مثبت زیر را در پی دارد: تصویر ذهنی خوب، نگهداشت نیروهای مستعد، بازدهی مالی یا کیفیت خدمات و عملکرد که همه‌ی این نتایج به نفع سازمان به پایان می‌رسد (بیکر، آلبرت، لیتزر، ۲۰۱۰، به نقل از فریاد، ۱۳۹۳).

یکی از عوامل تاثیر گذار بر اشتیاق شغلی و توانمندسازی معلمان، سبک رهبری است. معلمان انتظار دارند در مدرسه مورد احترام و درک خوبی باشند. معلمان دوست دارند قابل اعتماد بودن، احساس صداقت، درستکاری، اعتماد به نفس و این که جزئی از مدرسه هستند را احساس کنند. بنابراین رهبر فردی است که چنین شرایطی را ایجاد می‌کند و رهبران در مراتب مختلف سازمان آموزشی نقش مهمی در پیشرفت و استمرار فضا و رفتار اخلاقی دارند. از طرفی در سالهای گذشته کثرتاری‌های اخلاقی رهبران، تبعیض، نابرابری و منحرف کردن موضوعات در سازمانهای اقتصادی، دولتی و کلیسا در اخبار جهان مطرح شده است و سرانجام توجه عموم مردم را به طرف رهبری اخلاقی جلب کرده است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۳، به نقل از سورانی یانچشمه، ۱۳۹۷). یکی از عوامل اثرگذار در اشتیاق شغلی و توانمندسازی معلمان، سبک رهبری است. کالشوون^۴ و دن هارتگک^۵ (۲۰۱۱) تأکید می‌کنند که رهبران اخلاقی مسئولیت استفاده از قدرت را دارند و رهبری اخلاقی به عنوان روندی در نظر گرفته می‌شود که بر فعالیت‌های دیگران در رسیدن به اهداف تأثیر می‌گذارد. آنها انصاف و تقسیم قدرت را دو مولفه رفتار اخلاقی دانستند. مولفه انصاف به عنوان یک شکل مهم از رفتار اخلاقی دیده می‌شود و رهبران اخلاقی با دیگران منصفانه و با مساوات رفتار می‌کنند. آنها انتخاب منصفانه دارند، قابل اعتماد و صادق هستند، آنها انجام اقدامات غرض ورزانه ندارند و مسئولیت اقدامات خود را بر عهده می‌گیرند. مولفه تقسیم قدرت بعد دوم است که در آن رهبران اخلاقی به معلمان خود فرصت می‌دهند تا در تصمیم‌گیری‌ها شرکت کنند و به عقاید آنها گوش فرا می‌دهند. رهبران اخلاقی به آوای معلمان توجه می‌کنند و تقسیم قدرت باعث می‌شود تا آنها کمتر وابسته باشند (کالشوون، دن هارتگک، ۲۰۰۹). صداقت جنبه‌ی دیگری از رفتار اخلاقی رهبری است که در رفتار درستکارانه بین آنچه شخص می‌گوید و آنچه باید انجام شود، همراه است. رهبران اخلاقی وعده‌های خود را جامه‌ی عمل می‌پوشانند و به معلمان خود اعتماد کنند و این رفتارها را صداقت می‌نامند (رسیک و همکاران، ۲۰۰۶، به نقل از زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۴).

-
1. Bakker
 2. Albert
 3. Leiter
 4. Kalshoven
 5. Den hartog

رهبری یکی از اصلی ترین ملزومات برای بسیاری از سازمان ها است، به خصوص که کز رفتاری های گذشته اهمیت نقش رهبری در شکل گیری رفتار اخلاقی را افزایش داده است. از طریق رفتار اخلاقی، رهبران اخلاقی اعتماد پیروان خود را به دست می آورند، اهمیت اخلاق را به زیردستان ابلاغ می کنند، از پاداش ها و مجازات ها برای تشویق رفتار مناسب استفاده می کنند و به عنوان مدل اخلاقی نقش برای پیروان خود عمل می کنند. توجه سازمانها به رهبری اخلاقی از این کار سرچشمه می گیرد که تحقیقات بروندادهای خوب رهبری اخلاقی برای سازمان را نشان داده اند. این نوع رهبری به تهیه ی شاخص های اخلاقی برای مدیریت رفتار معلمان و اجرای درست شناسه های اخلاقی در رفتار آنها نیاز دارد (ایلماز، ۲۰۱۰). براین مبنا، مدیران و رهبران ارشد علاوه بر هماهنگی و تسهیل نقشها، باید توانایی معلمان را افزایش دهند (پور کیانی، پیر مرادی، ۱۳۸۷:۲). توانمندسازی منابع انسانی یکی از رویکردهای تازه است که سازمانها برای رفع نیاز ضروری مدیریت حاضر برای همگام شدن با تغییرات مورد استفاده قرار می دهند (کینلا، ۲۰۰۴:۲). توانمندسازی معلمان در محیط کار رقابتی، مهم است و می تواند توانایی رقابتی دائمی به همراه داشته باشد (دوتینک، ون آماید، ۲۰۱۱:۳۰۰، به نقل از نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲).

استارات^۲ (۱۹۹۱) براین باور است که سازمان های آموزشی وظیفه ی ایجاد یک محیط اخلاقی را بر عهده دارند. در سازمان های آموزشی فعالیت های روزانه بر اهداف و محتوای آموزشی و رفتارهای تعاملی نیز تأثیر می گذارد. سازمانهای آموزشی باید موقعیتی را فراهم کنند که امور اخلاقی نهادینه شده و به اعتقاد درونی تبدیل گردد. به همین دلیل، ارزشهای اخلاقی را باید در فرایند داخلی مدارس در نظر گرفت. برای توجه به اخلاق در سازمان های آموزشی، باید اقدام ها و ارزشهای کار در سازمان آموزشی حفظ گردد. ساختار سازمانی و سبک رهبری، از عوامل تأثیر گذار در ایجاد اشتیاق شغلی و توانمندسازی معلمان است (گوهری، ۱۳۹۵). بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده و اهمیت سازمان آموزش و پرورش در رشد و توسعه ی اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی، رهبری اخلاقی، توانمندسازی و اشتیاق شغلی معلمان در سازمانهای آموزشی بسیار حائز اهمیت است که می تواند اشتیاق کاری معلمان را افزایش داده و آنها را در انجام وظایف خود قادر سازد. همچنین اگر مدیران و رهبران اخلاقی در سازمانهای آموزشی به کار گرفته نشوند، این سازمان در انجام فعالیت های آموزشی خود با مشکلات بسیاری روبرو خواهد شد و ضرورت دارد که از سبک رهبری اخلاقی در سازمان استفاده شود.

پژوهش های انجام شده نشان می دهد که بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی با توانمندسازی کارکنان رابطه وجود دارد. در پژوهش مهسا پور مهدی قایم مقامی (۱۴۰۱) بررسی تأثیر گذاری رهبری اخلاقی بر توانمندسازی دبیران با نقش میانجیگری اعتماد سازمانی در ناحیه ۴ آموزش و پرورش تبریز، نتایج تحلیل مسیر با ضرایب استاندارد نشان داد که ضریب مسیر استاندارد بین رهبری اخلاقی و توانمند سازی ۰/۴۷ می باشد، بنابراین اثر مستقیم معنادار است و ضریب مسیر بین رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی ۰/۴۳ و بین اعتماد سازمانی و توانمند سازی ۰/۶۰ می باشد. بنابراین اثر غیر مستقیم بین رهبری اخلاقی و توانمند سازی نیز معنادار است. بهرنگ شکاری زیوه (۱۴۰۱) ارتباط بین هوش هیجانی و توانمندسازی با اشتیاق شغلی معلمان چند پایه عشایری شهرستان اصلاندوز، رابطه معنادار و مثبت بین هوش هیجانی و توانمند سازی با اشتیاق شغلی معلمان چند پایه عشایری وجود دارد.

در پژوهش تازه کار (۱۳۹۷) با موضوع بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی بر توانمند سازی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل) نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی با توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

سورانی یانچشمه (۱۳۹۷) در پژوهشی تاثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد شهر تهران (مورد مطالعه: شهر تهران) را مورد بررسی قرار داد و یافته ها نشان دادند که با توجه به نقش میانجی جو سازمانی، رهبری اخلاقی و مولفه های آن بر اشتیاق شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارند. رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی تاثیر دارد. رهبری اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه تاثیر دارد. اشتیاق شغلی بر جو سازمانی نوآورانه تاثیر دارد.

در پژوهش نوروزپور (۱۳۹۶) با عنوان بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی توانمند سازی روانشناختی، نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی با خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. بررسی نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی که با استفاده از آزمون سوبل مورد آزمایش قرار گرفت، نشان داد که در رابطه بین رهبری اخلاقی و خلاقیت کارکنان یک واسطه گری کامل وجود دارد. از طرف دیگر بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی روانی و توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در پژوهش گوهری (۱۳۹۵) با عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی کارکنان اداره کل استاندارد استان سمنان، نتایج نشان داد که بین سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی در اداره کل استاندارد استان سمنان رابطه وجود دارد.

باقری نوری (۱۳۹۳) طی پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمند سازی کارکنان، نشان داد، یافته های پژوهش حاکی از رابطه مثبت و معنادار $r = 0.797$ و رابطه نسبتاً محکمی بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان است. در پژوهش صدری نوبخت (۱۳۹۳) با موضوع بررسی رابطه ی بین رهبری اخلاقی و توانمند سازی کارکنان اداره ی کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی، یافته های تحقیق نشان داد که بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

پژوهش نصر اصفهانی، غضنفری و عامری نسب (۱۳۹۰) با عنوان رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان، یافته‌ها نشان داد که بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد $r = 0.48$ در پژوهش عمادی فر (۱۳۸۸) با عنوان بررسی سبک رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه‌ی آن با توانمندسازی آنان، تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که نمره سبک رهبری اخلاقی مدیران در جامعه تحقیق با میانگین تفاوت ندارد. نمرات توانمندسازی کارمندان نیز بالاتر از حد متوسط است. بین نمره سبک رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بالیر، اوزکان، یلدیز (۲۰۱۷) توانمندسازی معلمان: نقش مدیران مدارس، نتایج نشان می‌دهد که مدیران با فراهم کردن فرصت‌های تصمیم‌گیری مشترک، بهبود وضعیت آن‌ها، جذاب‌تر کردن مدارس، برقراری روابط بر اساس اصول اعتماد و ایجاد ارتباط خوب بین معلمان، این معلمان را توانمند کرده‌اند. با توجه به این که پژوهش‌های انجام گرفته در سازمان‌های غیر آموزشی انجام شده است و پژوهش‌های آن‌ها در این زمینه ناکافی است، بنابراین محقق سعی دارد فرضیه‌های زیر را مورد بررسی قرار دهد: فرضیه اول: رهبری اخلاقی می‌تواند توانمندسازی معلمان را پیش‌بینی کند. فرضیه دوم: اشتیاق شغلی می‌تواند توانمندسازی معلمان را پیش‌بینی کند.

روش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش پژوهش، همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه ی آموزگاران زن و مرد مقطع ابتدایی شهرستان خلخال به تعداد ۳۵۰ نفر تشکیل می دهند. نمونه آماری پژوهش با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای و بر اساس جدول مورگان به تعداد ۱۸۳ نفر انتخاب شدند. در این پژوهش جهت جمع آوری داده ها از چهار پرسشنامه با مشخصات زیر استفاده شده است:

۱- پرسشنامه رهبری اخلاقی کالشوون (۲۰۱۱) شامل ۲۳ گویه است و در چهار بعد صداقت، تسهیم قدرت، رهنمودهای اخلاقی و انصاف، رهبری اخلاقی را می سنجد. طیف پاسخگویی آن ۵ گزینه ای و از نوع لیکرت و طیف کاملاً مخالف تا کاملاً موافق را در بر می گیرد و ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۹۷ می باشد. ضریب پایایی کل پرسشنامه رهبری اخلاقی در پژوهش حاضر ۰/۹۴ به دست آمد. برای بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم استفاده شد که مقادیر ضریب بتا بالاتر از ۰/۳ و مقادیر t-value بالاتر از ۱/۹۶ بودند، همچنین شاخص های نیکویی برازش مدل، $RMSEA = ۰/۰۶۷$ ، $CFI = ۰/۹۹$ ، $GFI = ۰/۹۳$ ، $AGFI = ۰/۹۰$ ، $CMIN = ۲/۲۵$ ، $RMSEA = ۰/۰۸۳$ ، $GFI = ۰/۹۶$ ، $AGFI = ۰/۹۰$ ، $CFI = ۰/۹۲$ نشان دهنده روایی مناسب پرسشنامه است.

۲- پرسشنامه توانمند سازی اسپریتزر و میشر (۱۹۹۷) که شامل ۱۵ گویه است و هدف آن سنجش توانمندسازی کارکنان است. طیف پاسخگویی آن ۵ گزینه ای و از نوع لیکرت و طیف کاملاً مخالف تا کاملاً موافق را در بر می گیرد و ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۹۲ می باشد. ضریب پایایی کل پرسشنامه توانمند سازی در پژوهش حاضر ۰/۸۸ به دست آمد. برای بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم استفاده شد که مقادیر ضریب بتا بالاتر از ۰/۳ و مقادیر t-value بالاتر از ۱/۹۶ بودند، همچنین شاخص های نیکویی برازش مدل، $RMSEA = ۰/۰۸۳$ ، $CFI = ۰/۹۹$ ، $GFI = ۰/۹۶$ ، $AGFI = ۰/۹۰$ ، $CMIN = ۲/۲۵$ ، $RMSEA = ۰/۰۸۳$ ، $GFI = ۰/۹۶$ ، $AGFI = ۰/۹۰$ ، $CFI = ۰/۹۲$ نشان دهنده روایی مناسب پرسشنامه است.

۳- پرسشنامه اشتیاق شغلی سالانوا و شوفلی (۲۰۰۱) که شامل ۱۷ گویه است و طیف پاسخگویی آن ۵ گزینه ای و از نوع لیکرت و طیف کاملاً مخالف تا کاملاً موافق را در بر می گیرد. این پرسشنامه دارای ابعاد قدرت، وقف خود و جذب می باشد و ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۹۲ می باشد. ضریب پایایی کل پرسشنامه اشتیاق شغلی در این پژوهش ۰/۹۲ به دست آمد. برای بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم استفاده شد که مقادیر ضریب بتا بالاتر از ۰/۳ و مقادیر t-value بالاتر از ۱/۹۶ بودند، همچنین شاخص های نیکویی برازش مدل، $RMSEA = ۰/۰۹۶$ ، $CFI = ۰/۹۲$ ، $GFI = ۰/۹۷$ ، $AGFI = ۰/۹۰$ ، $CMIN = ۲/۶۹$ ، $RMSEA = ۰/۰۹۶$ ، $GFI = ۰/۹۷$ ، $AGFI = ۰/۹۲$ نشان دهنده روایی مناسب پرسشنامه است.

روایی پرسشنامه ها از طریق روایی ظاهری و محتوا و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول و دوم و همچنین با استفاده از تحقیقات قبلی که با این پرسشنامه صورت گرفته و نظر اساتید انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در قالب آمار استنباطی از نرم افزار لیزرل (انجام تحلیل عاملی تاییدی در بخش هنجاریابی ابزارهای پژوهشی) و اس.پی.اس. اس در قالب آزمون رگرسیون استفاده گردید.

یافته ها

داده‌های به دست آمده از پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت. در بخش آمار توصیفی با استفاده از جدول توزیع فراوانی متغیرها، ویژگی‌های نمونه و همچنین ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول شماره ۱. توزیع فراوانی متغیرهای جنسیت و مدرک تحصیلی

| متغیر | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تراکمی |
|-------------|---------------|--------------|---------------------|
| جنسیت | مرد | ۶۷ | ۳۶/۶ |
| | زن | ۱۱۶ | ۶۳/۴ |
| مدرک تحصیلی | دیپلم | ۱۴ | ۷/۷ |
| | کاردانی | ۱۴ | ۷/۷ |
| | کارشناسی | ۱۲۱ | ۶۶/۱ |
| | کارشناسی ارشد | ۳۲ | ۱۷/۵ |
| | دکتری | ۲ | ۱/۱ |

با توجه به جدول ۱ پاسخ دهندگان زن با ۶۳/۴ درصد و با مدرک تحصیلی کارشناسی ۶۶/۱ درصد بالاترین فراوانی را دارند.

جدول شماره ۲. توزیع فراوانی متغیرهای وضعیت و سابقه استخدامی

| متغیر | فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی تراکمی |
|----------------|----------------|--------------|---------------------|
| وضعیت استخدامی | رسمی | ۱۵۲ | ۸۴/۹ |
| | پیمانی | ۸ | ۴/۴ |
| | قراردادی | ۱ | ۰/۵ |
| | حق التدریس | ۱۳ | ۷/۱ |
| | سایر | ۵ | ۲/۷ |
| سابقه استخدامی | پاسخ داده نشده | ۴ | ۲/۲ |
| | ۱-۱۰ | ۵۲ | ۲۸/۴۱ |
| | ۱۱-۲۰ | ۵۱ | ۲۷/۹ |
| | ۲۱-۳۰ | ۷۵ | ۴۰/۹۸ |
| | پاسخ داده نشده | ۵ | ۲/۷ |

با توجه به جدول ۲ پاسخ دهندگان با وضعیت استخدامی رسمی با ۸۴/۹ درصد و سابقه ۳۰-۲۱ بالاترین فراوانی را دارند. بهترین روش برای آزمون نرمال بودن داده‌های طیف لیکرت و پرسشنامه، بررسی چولگی و کشیدگی داده‌ها است. چولگی معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع می‌باشد. در حالت کلی چنانچه چولگی و کشیدگی در بازه (۲، -۲) نمره استاندارد Z باشند، داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

جدول شماره ۳. آزمون نرمال بودن توزیع متغیرها

| متغیر | تعداد | میانگین | چولگی | کشیدگی |
|--------------|-------|----------|--------|--------|
| رهبری اخلاقی | ۱۸۳ | ۱۰۰/۹۲۳۵ | -۰/۶۱۲ | ۰/۳۵۷ |
| توانمند سازی | ۱۸۳ | ۶۴/۹۵۰۸ | -۰/۱۹۵ | ۰/۳۵۷ |
| اشتیاق شغلی | ۱۸۳ | ۷۴/۹۶۶۸ | -۰/۱۳۸ | ۰/۳۵۷ |

با توجه به این که آماره نمره های استاندارد Z چولگی در بازه (۲، -۲) قرار دارند، بنابراین توزیع متغیرها نرمال است. همچنین آماره نمره های استاندارد کشیدگی در بازه (۲، -۲) قرار دارند و نشان می دهد که توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است.

همبستگی رابطه ی بین دو متغیر را در یک جامعه توصیف می کند. شاخص آماری که میزان و حدود رابطه ی بین متغیرها را نشان می دهد، ضریب همبستگی نامیده می شود.

جدول شماره ۴. ضریب همبستگی متغیرها

| متغیر | رهبری اخلاقی | توانمند سازی | اشتیاق شغلی |
|---------------------|--------------|--------------|-------------|
| ضریب همبستگی پیرسون | ۱ | ۰/۶۲۷ ** | ۰/۴۲۹ ** |
| سطح معناداری | - | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ |
| ضریب همبستگی پیرسون | ۰/۶۲۷ ** | ۱ | ۰/۶۱۶ ** |
| سطح معناداری | ۰/۰۰۰ | - | ۰/۰۰۰ |
| ضریب همبستگی پیرسون | ۰/۴۲۹ ** | ۰/۶۱۶ ** | ۱ |
| سطح معناداری | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | - |

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

جدول ۴ نشان می دهد که همبستگی متغیرها در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است.

تفسیر خروجی های رگرسیون خطی چند گانه :

جدول شماره ۵. خلاصه مدل

| مدل | R | R ² | R ² تعدیل یافته | خطای استاندارد پیش بینی | دوربین واتسون |
|-----|---------|----------------|----------------------------|-------------------------|---------------|
| ۱ | ۰/۷۱۷ * | ۰/۵۱۴ | ۰/۵۰۹ | ۵/۰۹۰۷۳ | ۱/۹۳۱ |

جدول خلاصه مدل، خلاصه آماره های مربوط به برازش مدل را نشان می دهد. در این مدل، متغیرهای رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی به عنوان پیش بینی کننده و متغیر توانمند سازی به عنوان متغیر ملاک وارد تحلیل رگرسیون شده اند. ضریب همبستگی چند گانه (R) برابر با ۰/۷۱۷ است و این نشان دهنده همبستگی قوی بین متغیرهای پیش بین و متغیر ملاک است. مجذور ضریب

همبستگی چند گانه یا ضریب تعیین (R^2) برابر با ۰/۵۱۴ است و این نشان می دهد که حدود ۵۱ درصد از واریانس متغیر توانمند سازی به واریانس متغیرهای پیش بینی کننده ترکیب شده نسبت داده می شود. چون ضریب تعیین تعداد درجات آزادی را به حساب نمی آورد بنابراین برای تفسیر ضریب تعیین از ضریب تعیین تعدیل شده استفاده می شود لذا در حدود ۵۰ درصد از واریانس مشترک توسط متغیرهای پیش بین تبیین می شود و مابقی این تغییرات (۵۰) که به مجذور کمیت خطا (e^2) معروف است؛ تحت تاثیر متغیرهای خارج از مدل می باشد. با توجه به این که آماره دوربین واتسون ۱/۹۳۱ بین بازه ۱/۵-۲/۵ می باشد، نشان می دهد که باقی مانده ها یا به عبارتی خطاها مستقل از هم می باشند و داده ها از شکل خاصی تبعیت نمی کنند.

جدول شماره ۶. تجزیه و تحلیل واریانس*

| مدل | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | F | Sig** |
|------------|--------------|------------|----------------|--------|-------|
| ۱ رگرسیون | ۴۹۳۹/۷۶۵ | ۲ | ۲۴۶۹/۸۸۳ | ۹۵/۳۰۵ | ۰/۰۰۰ |
| باقی مانده | ۴۶۶۴/۷۹۲ | ۱۸۰ | ۲۵/۹۱۶ | | |
| کل | ۹۶۰۴/۵۵۷ | ۱۸۲ | | | |

* متغیر وابسته: توانمند سازی

**پیش بینی کننده ها: (مقدار ثابت)، اشتیاق شغلی، رهبری اخلاقی

جدول تجزیه و تحلیل واریانس، منبع تغییرات متغیر وابسته را در دو منبع رگرسیون و باقی مانده نشان می دهد. برای تعیین معناداری ضریب تعیین از آماره آزمون F استفاده می شود که این آزمون در واقع آزمون نسبت میانگین مجذورات رگرسیون به میانگین مجذورات باقی مانده یا خطا می باشد و چون ارزش F محاسبه شده با درجات آزادی ۲ و ۱۸۰ و با در نظر گرفتن $\alpha = ۰/۰۵$ مساوی ۹۵/۳۰۵ بزرگ تر از F بحرانی جدول است بنابراین فرضیه صفر ($H_0: R_{pop} = 0$) رد می شود و احتمال این که R^2 به دست آمده در اثر شانس و تصادف باشد، کمتر از ۰/۰۵ است. همچنین چون sig از ۰/۰۵ کمتر می باشد بنابراین R^2 به دست آمده معنادار است و مدل رگرسیونی پژوهش مورد تایید قرار می گیرد.

جدول شماره ۷. ضرایب رگرسیون

| مدل | ضرایب غیر استاندارد | | t | سطح معناداری | ضرایب استاندارد | | آماره هم خطی |
|--------------|---------------------|----------------|-------|--------------|-----------------|-------|--------------|
| | B | خطای استاندارد | | | Beta | T | |
| مقدار ثابت | ۱۳/۱۳۹ | ۳/۷۷۳ | ۳/۴۸۳ | ۰/۰۰۱ | - | - | - |
| رهبری اخلاقی | ۰/۲۷۹ | ۰/۰۳۵ | ۷/۹۵۷ | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۴۲ | ۱/۱۸۷ | ۱/۱۸۷ |
| اشتیاق شغلی | ۰/۳۱۶ | ۰/۰۴۴ | ۷/۱۹۶ | ۰/۰۰۰ | ۰/۸۴۲ | ۱/۱۸۷ | ۱/۱۸۷ |

متغیر وابسته: توانمند سازی

جدول ضرایب رگرسیون میزان تاثیر گذاري متغيرهاي مستقل، معني دار بودن متغيرهاي پيش بين در مدل و نيز معادله رگرسيون را نشان مي دهد. اولين آمار، مقدار ثابت يا همان عرض از مبدا است كه ميزان دخالت متغيرهاي مستقل را نشان مي دهد. با توجه به اين كه براي مقايسه سهم هر متغير مستقل در تبين تغييرات يا واريانس متغير وابسته نمي توان از ضرايب رگرسيون غير استاندارد (b) استفاده كرد لذا از ضرايب رگرسيوني استاندارد (Beta) براي تعيين اهميت و نقش متغيرهاي مستقل در پيش بيني متغير ملاك استفاده مي شود. در نتيجه رهبري اخلاقي با ضريب بتاي ۰/۴۵۰ از سهم بيشتري در پيش بيني متغير توانمند سازي نسبت به متغير اشتياق شغلي برخوردار است. براي آزمون معناداري ضرايب رگرسيون از آزمون t استفاده مي شود. از آن جا كه t محاسبه شده براي متغيرهاي پيش بين از مقدار بحراني جدول (t = ۱/۹۶) در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ بزرگ تر است و مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ مي باشد، بنا بر اين فرض صفر رد مي شود و رابطه آن ها معنادار است. با توجه به اينكه ضريب VIF کمتر از ۱۰ مي باشد و ضريب تحمل T نزديك به عدد يك مي باشد بنا بر اين بين متغيرهاي پيش بين، هم خطي يا تورم واريانس وجود ندارد در نتيجه متغيرهاي رهبري اخلاقي و اشتياق شغلي با ضريب تعيين بيشتري مي توانند متغير توانمند سازي را پيش بيني كنند. در نهايت معادله رگرسيون نمره خام؛ (اشتياق شغلي) ۰/۳۱۶ + (رهبري اخلاقي) ۰/۲۷۹ + ۱۳/۱۳۹ = \hat{y} و معادله رگرسيون بر اساس ضرايب استاندارد؛ (اشتياق شغلي) ۰/۴۰۷ + (رهبري اخلاقي) ۰/۴۵۰ = \hat{y} مي باشد.

بحث و نتيجه گيري

همان گونه كه يافته هاي پژوهش نشان داد، رهبري اخلاقي مي تواند توانمند سازي معلمان را پيش بيني كند. و اين نتيجه با يافته هاي پژوهش هاي باقري نوري (۱۳۹۳) مبني بر بررسي رابطه ي بين رهبري اخلاقي و توانمند سازي كاركنان، صدری نوبخت (۱۳۹۳) بررسي رابطه ي بين رهبري اخلاقي و توانمند سازي كاركنان اداره ي ورزش و جوانان استان آذربايجان شرقي، نصر اصفهاني، غضنفری و عامري نسب (۱۳۹۰) مبني بر رابطه ي بين رهبري اخلاقي و توانمند سازي كاركنان، همسو است. در تبين اين يافته مي توان گفت كه رهبري يكي از مهم ترين وظائف هاي مديريتي است و با توجه به اهميت فرايند كار، توجه به توانايي ها و دانش معلمان و توجه به نياز هاي فكري، استقلال و آزادي عمل افراد مي تواند بسيار تاثير گذار و كارآمد باشد و مدير با اعمال رهبري اخلاقي و با اعطاي قدرت تصميم گيري به معلمان، موجبات اثربخشي سازمان و توانمند سازي معلمان را فراهم مي آورد. توانمند سازي روندي است كه با دادن آزادي عمل زياد به معلمان، سهم كردن آنان در اطلاعات و مهارت عواملي كه بر عملکرد كاري اثرگذار است، باعث مي شود از شرايطي كه سبب ناتواني معلمان و سازمان آموزشي شده است، فاصله بگيرند و احساس خودكارآمدي معلمان افزايش يابد و شرايط براي مقابله كردن با مشكلات فراهم آيد. با توجه به آن چه بيان شد، سبك رهبري اخلاقي مي تواند تاثير بيشتري بر توانمند سازي معلمان داشته باشد و رهبري اخلاقي بيانگر يك سبك رهبري است كه ويژگي آن معلمي هستند كه به تفكر و استقلال و آزادي عمل تحريك مي شوند و در موفقيت مدرسه به طور موثر شركت دارند. آن ها داراي انگيزه ي دروني هستند و تحت تاثير عوامل خارجي قرار نمي گيرند (صدری نوبخت، ۱۳۹۳). بنا بر اين چنين مي توان نتيجه گرفت كه سبك رهبري اخلاقي با داشتن ويژگي هاي همچون صداقت، تسهيم قدرت، ارائه ي رهنمود هاي اخلاقي و انصاف به عنوان الكوي نقش در مدرسه ايفاي نقش کرده و موجبات توانمند سازي روانشناختي معلمان را فراهم مي آورد. چه بسا اگر معلمان توانمند گردند و بتوانند از استعدادها و قابليت هاي دروني خود به نحو احسن استفاده كنند، موجب رشد و شكوفايي و تحقق اهداف مدرسه خواهند شد. همچنين رهبري اخلاقي از طريق روابط دوسويه، تقويت

معلمان و تصمیم گیری (براون و همکاران، ۲۰۰۵) و روابط حمایتی و حفاظت از حقوق معلمان منجر به تقویت احساس انگیزه و تقویت حس خودکارآمدی و توانمند سازی روانشناختی معلمان می شود.

همان گونه که یافته های پژوهش نشان داد، اشتیاق شغلی می تواند توانمند سازی معلمان را پیش بینی کند. و این نتیجه با یافته های پژوهش های تازه کار (۱۳۹۷) مبنی بر تاثیر اخلاق حرفه ای و اشتیاق شغلی بر توانمند سازی کارکنان، سورانی یانچشمه (۱۳۹۷) تاثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد شهر تهران، مهدیه (۱۳۹۴) بررسی نقش توانمند سازی روانشناختی و اشتیاق شغلی در خود کارآمدی شغلی و فریاد (۱۳۹۳) مبنی بر بررسی نقش واسطه اشتیاق شغلی در رابطه ی بین توانمند سازی روانشناختی و رفتار نو آورانه در کارکنان صنایع داروسازی همسو است. در تبیین این یافته باید توجه داشت که اشتیاق شغلی میزان شور و شوق و وابستگی و تعامل بهینه با شغل است و سلامت شغلی را مثبت، رضایت بخش و با انگیزه نشان می دهد و بر این اساس معلمان انرژی زیادی دارند و بیشتر درگیر کار هستند و شدیداً با شغل خود عجین می گردند. یک معلم مشتاق در شغل خود از انرژی، علاقه و فداکاری و جذب بسیار برخوردار است و همه ی این موارد زمینه ساز رضایت شغلی است. چراکه یک معلم پرانرژی تا آنجا که می تواند از تدریس فعال استفاده می کند که در پیشرفت دانش آموزان تاثیر گذار است و ایثار، فداکاری، صبر و شکیبایی وی در برخورد با دانش آموزان و تدریس خوب موجب ارتقا و پیشرفت دانش آموز می گردد که سرانجام رضایت اولیای دانش آموزان باعث رضایت و اشتیاق شغلی معلم می شود (سورانی یانچشمه، ۱۳۹۷). کارمندان مشتاق به صورت فعال در شکل گیری محیط کاری خود مشارکت کرده و از این طریق اشتیاق شغلی شان را حفظ می کنند (بیکرو همکاران، ۲۰۱۰). کارمندان مشتاق نه تنها از منابع شغلی موجود بطور کامل استفاده می کنند، بلکه خودشان نیز منابعی را تولید می کنند تا اشتیاق خود را حفظ کنند (فریاد، ۱۳۹۳). بنابراین اشتیاق شغلی و شور و شوق و علاقه ی معلم نسبت به کارش پیش شرط و مقدمه ی انجام وظایف نقش می باشد و تا زمانی که این حالت ذهنی و روانی مثبت نسبت به کار در معلم وجود نداشته باشد، انجام سایر برنامه های کاری از جمله توانمندسازی معلمان با مشکل مواجه خواهد شد لذا اشتیاق شغلی مولفه ی لازم برای توانمندسازی معلمان است و توانمندسازی معلمان نیز به نوبه ی خود مقدمات اشتیاق شغلی را در معلمان فراهم می کند. بنابراین چنین نتیجه می توان گرفت که از جمله ویژگی های منحصر به فرد رهبری اخلاقی در سازمان های آموزشی، مواردی مانند احترام به یکدیگر، خدمت گرا بودن، عادل بودن، صادق بودن، دلسوز بودن، توسعه ی مهارت ها، اعتماد به نفس داشتن است (سیادت و همکاران، ۱۳۸۹). این ویژگی ها زمینه ساز شوق به کار معلمان خواهد شد چرا که آن ها همه ی عوامل مثبتی که در کار می توان یافت را با وجود رهبر اخلاق مدار باهم خواهند داشت. یکی از عوامل مهم این نوع رهبری، وجو تعامل مثبت بین همکاران است که این امر باعث ایجاد حس همدلی و جذب شدن به کار می شود. زمانی که صحبت از اشتیاق شغلی می شود، ایجاد زمینه های لازم برای بوجود آوردن این اشتیاق نیز به میان می آید که رهبری اخلاقی یکی از عواملی است که به خوبی از عهده ی این کار بر می آید چراکه رابطه ی مستقیمی با توانمندسازی دارد و معلمان را به کار با علاقه ترغیب می کند (نجیب زاده و همکاران، ۱۳۹۵، به نقل از سیادت و همکاران، ۱۳۸۹).

از جمله محدودیت های پژوهش این است که دوره ی تحصیلی به دوره ی ابتدایی محدود شده است. پژوهش به صورت مقطعی و در یک سال تحصیلی صورت گرفته است. برای جمع آوری داده ها فقط از پرسشنامه استفاده شده است. پژوهش در سازمان های آموزشی صورت گرفته است. با توجه به این که این پژوهش در یک دوره ی تحصیلی صورت گرفته است،

بنابراین دوره ی تحصیلی محدودیت آن است، به محققان آتی پیشنهاد می شود، پژوهش حاضر را در دوره های تحصیلی دیگر مانند متوسطه ی اول و دوم اجرا نمایند. محققان می توانند این پژوهش را در سایر سازمان ها اجرا نمایند. برای جمع آوری اطلاعات از سایر روش های پژوهش استفاده نمایند.

با توجه به نتایج پژوهش، موارد زیر پیشنهاد می گردد: برگزاری آموزش های ضمن خدمت با موضوع های رهبری اخلاقی، توانمند سازی و اشتیاق شغلی. مدیران به عنوان الگوهای نقش رهبران اخلاقی در سازمان های آموزشی عمل نمایند. مدیران در سازمان های آموزشی اصول اخلاقی از جمله صداقت، تصمیم گیری مشارکتی، ارائه ی رهنمودهای اخلاقی به معلمان و انصاف و در نهایت ایجاد یک سازمان آموزشی اخلاق مدار را در راس برنامه های خود قرار دهند و کار تیمی را در بین معلمان گسترش دهند. مدیران با دادن استقلال و آزادی عمل بیشتر و مشارکت دادن معلمان در تصمیم گیری ها زمینه های لازم برای توانمند سازی معلمان را فراهم آورند تا آنان در نقش خود احساس شایستگی و معناداری نموده و زمینه های لازم برای بروز استعدادها و خلاقیت آن ها را فراهم آورند و فضای لازم برای مشارکت معلمان در کارهای تیمی را مهیا نمایند. مدیران فرهنگ سازمانی اعتماد را در سازمان آموزشی به وجود آورند تا تمام کادر آموزشی با نهایت صداقت و درستکاری بتوانند با هم همکاری نمایند. مدیران با رفع موانع روانشناختی و نیازهای انگیزشی معلمان همچنین با تدارک ساختارها و محیط های آموزشی مطلوب و با نشاط زمینه های لازم را برای بروز اشتیاق شغلی و توانمندسازی در معلمان فراهم آورند تا آنان در نقش خود به طور مناسبی درگیر و عجزین شده و در راستای اهداف سازمان آموزشی و نیازهای آن با جدیت تلاش کنند. مدیران، زمینه مساعد را برای تقویت هنجارها و ارزش های مشترک و اعتماد بین اعضای سازمان، از طریق اعمال نظرات آن ها در فرایند تعیین اهداف و رسالت های مدرسه و از جمله اعتماد و اثر بخشی فردی و جمعی در مدرسه، مشارکت دادن معلمان در مسائل و فعالیت های مدرسه و حمایت های عاطفی، اجتماعی و اقتصادی از آن ها را فراهم کنند. مدیران، مهارت های ارتباطی بین معلمان و نیز معلمان با مدیر را با تشکیل جلسه های حضوری و ملاقات های مدیریتی به طور منظم بهبود بخشند. ایجاد انگیزه در بین معلمان که موجب افزایش تعهد در آن ها شده که وفاداری و پشتیبانی و حمایت از سازمان آموزشی را به همراه دارد. نظام پیشنهادی برای بهره گیری از اندیشه و ایده های معلمان برای شناسایی مسائل و حل آن ها به کار گرفته شود. رهبران برای افزایش انگیزه و روحیه همکاری و مشارکت معلمان و ارزش گذاری به نظرات معلمان می توانند با دادن استقلال و آزادی عمل بیشتر به معلمان در اتخاذ برخی تصمیمات، تشویق و ترغیب آن ها برای انجام وظایف تیمی، برقراری هماهنگی بین منابع و فعالیت های مختلف سازمان آموزشی و تشخیص نیازهای آن به اهداف مدرسه دست یابند.

منابع

آقایار، سیروس. (۱۳۹۲). توانمندسازی روشی نوین در محیط رقابتی، ماهنامه تدبیر، ۳ (۱۳۵)، ۶۳-۲۸.

ایران زاده، سمیرا؛ بابائی هروی، صابر. (۱۳۸۸). توانمندسازی کارکنان در سازمان های نوین، چاپ اول، تبریز: انتشارات فروزش.

- باقری نوری، مجید. (۱۳۹۳). رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان اداره کل بهزیستی استان البرز. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته ی مدیریت دولتی گرایش سیستم های اطلاعاتی، دانشکده اقتصاد، حسابداری و مدیریت، دانشگاه پیام نور، مرکز پیام نور غرب.
- پاک طینت، اقبال؛ فتحی زاده، علی رضا. (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان: ضرورت ها و راهکارها. (پژوهشگر) فصلنامه مدیریت، ۵ (۱۱)، ۳۳-۴۷.
- پورکیانی، مسعود؛ پیر مرادی، نسرين. (۱۳۸۷). تاثیر راهبردهای رهبری در توان افزایی کارکنان. دو ماهنامه مدیریت، ۱۹ (۱۳۹) - (۱۴۰)، ۲۱-۳۶.
- پورمهدی قائم مقامی، مهسا. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر گذاری رهبری اخلاقی بر توانمند سازی دبیران با نقش میانجیگری اعتماد سازمانی در ناحیه ۴ آموزش و پرورش تبریز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم انسانی، موسسه آموزش عالی آفاق.
- تازه کار، حمید. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای و اشتیاق شغلی بر توانمندسازی کارکنان - مورد مطالعه دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته ی مدیریت بازرگانی گرایش استراتژیک. موسسه ی آموزش عالی نوین.
- حاجلو، نادر؛ صبحی قراملکی، ناصر؛ عامل هوشمند، ربابه. (۱۳۹۴). پیش بینی کننده های شخصیتی اشتیاق شغلی دبیران. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶ (۲)، ۶۱-۷۵.
- حجتی، سید جعفر. (۱۳۹۷). رابطه مدیریت استعداد با توانمند سازی و اشتیاق شغلی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته ی مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرو دشت.
- جهانگیری، علی. (۱۳۸۶). رمز توانمندسازی، مراجعه به سایت: www.Creativity.ir.
- زارعی متین، حسن؛ احمدی زهرانی، مریم؛ امینی، علی رضا؛ نیک مرام، سحر. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر رفتار رهبری اخلاقی بر آوای کارکنان. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۷ (۴)، ۱۹۰-۱۶۷.
- سورانی یانچشمه، رضا. (۱۳۹۷). تاثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد شهر تهران (مورد مطالعه: شهر تهران). پژوهش در نظام های آموزشی، ویژه نامه.
- سیادت، سید علی؛ نصر اصفهانی، علی؛ اله یاری، سمیه. (۱۳۸۹). رهبری اخلاقی در سازمان های آموزشی. ماهنامه ی مهندسی فرهنگی، ۵ (۴۵ و ۴۶)، ۳۸-۴۶.
- ساجدی، فضل الله؛ امیدوار ی، عظیم. (۱۳۸۶). کارکنان توانمند و سازمانهای امروز، مجله تدبیر، شماره ۱۸۱.
- شکاری زیوه، بهرننگ. (۱۴۰۱). ارتباط بین هوش هیجانی و توانمند سازی با اشتیاق شغلی معلمان چند پایه عشایری شهرستان اسلاندوز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی، مرکز پیام نور تبریز.
- صدری نوبخت، رقیه. (۱۳۹۳). رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان اداره ی کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته ی تربیت بدنی و علوم ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه ارومیه.

عمادی فر، اعظم. (۱۳۸۸). بررسی سبک رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه ی آن با توانمند سازی آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته ی مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.

عباسپور، عباس. (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی پیشرفته، چاپ سوم، تهران: انتشارات سمت.
عبدالهی، بیژن. (۱۳۹۰). توانمندسازی روانشناختی کارکنان، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۳ (۳۶)، ۲۳۰-۱۱۴.
فریاد، لعی. (۱۳۹۳). بررسی نقش واسطه اشتیاق شغلی در رابطه بین توانمند سازی روانشناختی و رفتار نوآورانه در کارکنان صنایع داروسازی استان خراسان رضوی. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت استراتژیک، گروه مدیریت، پردیس بین المللی دانشگاه فردوسی مشهد.

کینلا، دنیس. (۲۰۱۰). توانمندسازی منابع انسانی، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی و معصومعلی سلیمانیان، تهران: نشر مدیران.
گوهری، علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی کارکنان اداره کل استاندارد استان سمنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود.

مهدیه، امین. (۱۳۹۴). بررسی نقش توانمندی شناختی و اشتیاق شغلی در خودکارآمدی شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره ی شغلی، گروه مشاوره، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی.
نوروزپور، مرتضی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه رهبری اخلاقی با خلاقیت کارکنان با میانجی گری نقش توانمندسازی روانشناختی. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت نیروی انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.

نصراصفهانی، علی؛ غضنفری، احمد؛ عامری نسب، سیامک. (۱۳۹۲). رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان. دو فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۵ (۱)، ۱۲۸-۱۰۷.
نجیب زاده، عنایت الله؛ بوستانی، حمیدرضا؛ درخشیده، حامد. (۱۳۹۵). تأثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان با توجه به نقش میانجی عدالت ادراک شده کارکنان، مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان. نشریه علوم و تحقیقات، ۷ (۱)، ۲۷-۴۲.

Bakker, A. B., Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.

Bayler, A., Ozcan, K., Yildiz, A. (2017). Teacher empowerment: school administrator, s roles. Eurasian Journal of educational research, 70, 1-8.

Bowen, D. E., Lawler, E. E. (1992). The Empowerment of service workers, What, why, who, when. Sloan management Review, 33(3), 9-31.

Dewettinck, K., Van Ameijde, M. (2011); Linking Leadership Empowerment Behavior to Employee Attitudes and Behavioural Intentions, Personal Review, 40 (3), 284- 305.

Den Hartog, D. N., De Hoogh, A.H.B. (2009); Empowering Behaviour and Leader Fairness and Integrity: Studying Perceptions of Ethical Leader Behaviour from a Levels-of- Analysis Perspective, European Journal of Work and Organizational Psychology, 18 (2), 199-230.

Kalshoven, K., Den Hartog, D.N., De Hoogh, A. H. B. (2011); Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW): Development and Validation of a Multidimensional Measure, The Leadership Quarterly, Vol. 22, Issue 1, pp. 51-69, Available from: #_> http://dx.doi.org/ 10.1016/j.leaqua.2010.12.007.

- Resick, C., Hanges, P., Dickson, M., Mitchelson, J.(2006). A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership, *Journal of Business Ethics* 63, 345-359.
- Yilmaz, E.(2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals ethical leadership characteristics, *Procedia social and behavioral sciences* 2 , 3949-3953