

بررسی رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و توانمند سازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس

سمیه عبداللهی^۱ و بی بی منیره قاضی^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی، مؤسسه آموزش عالی شمس گنبد، گنبد، ایران

۲. استادیار گروه روانشناسی، مؤسسه آموزش عالی شمس گنبد، گنبد، ایران

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و توانمند سازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس بود. روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش، توصیفی، از نظر سنجش همبستگی و از نظر جمع آوری اطلاعات میدانی (بیمایشی)، بود. در تحقیق حاضر در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی عبارت است از کلیه معلمان ابتدایی شهر گنبد کاووس که در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ مشغول به تدریس هستند و تعداد آنها ۱۲۰ نفر می باشد. نمونه آماری تحقیق تعداد ۹۲ نفر که بر طبق جدول جی پاور و با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌های تحقیق با روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده و ابزارمورد استفاده پرسش‌نامه‌های استاندارد بود. برای اندازه‌گیری جو اخلاقی سازمان از پرسشنامه استاندارد جو اخلاقی سازمان ویکتور و کولن (۱۹۸۸-۱۹۸۷)، پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) برای اندازه‌گیری سازگاری شغلی از پرسشنامه دیویس و لافکوایست (۱۹۹۱) استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته‌اند. هم-چنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق روش آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی و از آزمون کولموگروف-اسمرینف، جهت بررسی نرمال بودن و یا نبودن داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار spss استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین جو اخلاقی سازمانی و توانمند سازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد. کلیدواژه‌ها: اخلاقی سازمانی، توانمند سازی روانشناختی، سازگاری شغلی

مقدمه

سازگاری شغلی، ترکیب گسترده‌ای از دریافته‌های غیرملموس، همچون افزایش دانش سازمانی و دریافته‌های عینی و ملموس، همچون نتایج مالی است. محیط آموزش و پرورش و سازمان‌های آموزشی، محیطی مطلوب و ویژه برای شکوفایی توانمندی‌های سرمایه‌های انسانی یک جامعه است. از این رو اصلی‌ترین نیروی محرکه توسعه همه‌جانبه کشور به حساب می‌آید. به عبارتی، کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه‌ای به چگونگی عملکرد آموزش و پرورش بستگی دارد. همچنین انگیزش از مباحث اساسی سازمان و مدیریت و به‌ویژه مدیریت در آموزش و پرورش است. میزان کوشش و فعالیت هر فرد در سازمان به میزان انگیزش او بستگی دارد. یکی از وظایف مدیر آموزشی به‌وجود آوردن محیطی سالم و مطلوب است و باید موجبات تشویق دیگران و بروز استعداد را در آنان فراهم سازد و محیطی ایجاد کند که کارکنان و معلمان تمام کوشش خود را وقف آموزش و پرورش کنند. اکنون سازمان‌های آموزشی در برخورد با شرایط دشوار دنیای سازمان‌ها، از موقعیت پیچیده‌تری برخوردارند و به همین سبب می‌توان آن‌ها را سازمان‌های موجود در خط مقدم برخورد با عوامل بحران‌زای سازمان‌ها معرفی کرد (سلطانی، ۱۴۰۰).

برنامه درسی نیز به هر اندازه که پربارتر باشد به شکل مطلوب تری می‌تواند راه را برای موفقیت سیستم آموزشی هموار سازد. یک برنامه درسی زمانی می‌تواند موفقیت آمیز باشد که معلم در طراحی آن نقش داشته باشد و معلم زمانی می‌تواند این نقش را به درستی ایفاء کند که سواد و دانش کافی نسبت به برنامه درسی داشته باشد. بدون تردید معلم باید خود درک درستی از برنامه درسی داشته باشد تا در اجرای آن نیز موفق باشد. آگاهی و شناخت برنامه درسی به معلم فرصت می‌دهد تا خود به عنوان یکی از عناصر اصلی آن، به دنبال راهکارها و روش‌های خلاقانه برای انتقال مطالب و مفاهیم درسی به دانش آموزان باشد.

سازگاری شغلی به معنای انکار خود و ارزش‌هایی که به آن پای‌بند هستیم، نیست؛ بلکه سازگاری شغلی توصیف رفتارهایی است که به اجرای مطلوب وظایف افراد و نگرش مثبت به نقش کاری جدید می‌انجامد. سازگاری یعنی در عین حال که خود را با محیط و اطرافیانمان وفق می‌دهیم هویت خود را نیز حفظ کنیم. در این تعریف ما خودمان هستیم با باورها و ارزش‌هایی که به آن پایبندیم، اما مهارت کنار آمدن با انسان‌ها و شرایط را نیز داریم. معمولاً سازگاری شغلی به دنبال یکی از دو حالت کنش (فعال) یا واکنش (غیرفعال) حاصل می‌شود. در روش کنشی یا فعال سعی در تطابق محیط با فرد با روش‌هایی مثل تغییر ملزومات محیطی یا پاداش‌های موجود در محیط کار می‌شود و در روش واکنشی یا غیرفعال افراد سعی در تغییر خود و به عبارتی تطابق افراد با محیط دارند (احمد و همکاران، ۲۰۱۹).

در واقع کسانی که می‌توانند با تغییرات به وجود آمده سازگاری داشته باشند به راحتی دلسرد نمی‌شوند و معمولاً خلاق‌تر از یک کارمند معمولی عمل می‌کنند. سازگاری بسیار مهم است؛ چراکه با پیشرفت تکنولوژی جدید، شرکت‌هایی که با «روش‌های قدیمی» ایجاد شده‌اند ممکن است در رقابت با بازیگران اصلی صنعت خود به مشکل برخورند. چراکه آن‌ها قدرت همسان سازی خود با محیط را ندارند و رفته‌رفته از بازار محو خواهند شد. کارفرمایان به دنبال کارمندانی هستند که بتوانند مهارت‌های سازگاری قوی نشان دهند و انطباق‌پذیری و قابلیت رهبری داشته باشند. این مهارت به شما در استخدام نیز کمک خواهد کرد. اگر به انطباق‌پذیری باور داشته باشید، پس از مدتی خواهید دید این نگرش را در استخدام کارکنانتان هم اجرا کرده‌اید. در نتیجه تیمی منعطف و سازگار خواهید داشت. همچنین فراموش نکنید بهتر است در حفظ کارمندانی با روحیه‌ی سازگاری و تغییرپذیری بکوشید (اختر و همکاران، ۲۰۱۸).

یکی از متغیرهایی که بر سازگاری شغلی کارکنان تاثیر گذار است، جو اخلاقی سازمانی است. جو اخلاقی یعنی فهمی فراگیر اعمال و رویه‌های معمول سازمانی که مصنوعی، اخلاقی دارند. محیط کار اخلاق مدار شامل فهم کار صحیح و غیر صحیح

1 Ahmad et al

2 Akhtar et al

حاضر در محیط کار سازمان می شود و ضابطه هایی را برای رفتار قابل قبول و غیرقابل قبول در داخل شرکت پایه ریزی می کند (محمدی، ۱۳۹۹).

جو اخلاقی نشان دهنده ادراکات مشترک از شیوه های سازمانی مرتبط با تصمیم گیری اخلاقی و شامل مسائل مربوط به قدرت، اعتماد و تعامل بشری در سازمان می باشد. درباره ی محتوای اخلاقی احساس سازمان، جو اخلاقی عبارت است از فعالیت ها یا جنبه هایی از کار در محیط که مرتبط با رفتار اخلاقی می شود. جو اخلاقی درباره ی این احساس است که آیا کارها را درست انجام می دهیم؟ یا احساسی که ما را به نوع خاصی از رفتار سوق می دهد. جو اخلاقی ساختاری است روانی که از مجموع ادراکات افراد حاصل می شود؛ به عبارت دیگر ادراکات مشترک، ثابت و معنی داری که کارکنان درباره ی رویه های اخلاقی و سیاست های موجود در سازمان شان دارند؛ بنابراین جو اخلاقی یکی از انواع جوهای کاری است که رویه ها، سیاست ها و عملکرد سازمان را با یک نتیجه ی اخلاقی بازتاب می دهد. جو اخلاقی نشانگر درک افراد از سازمانشان است و بر نگرش و رفتار آن ها تأثیر می گذارد و به عنوان چارچوبی برای مراجعه ی کارکنان سازمان به کار می رود. این نوع جو زمینه ای برای بروز رفتارها و تصمیم گیری ها فراهم می کند (قربانی، ۱۳۹۹).

به عبارت دیگر جو اخلاقی خصوصیت یک سازمان را ارائه می دهد و در واقع متغیری سازمانی است که می تواند اوضاع کاری را تغییر دهد یا بهبود بخشد. همچنین رویه ها، عملکردها و سیاست های یک سازمان را با اجماع نظر اخلاقی بیان می کند. فلسفه ی اخلاقی به اصول و قوانینی که در هنگام تصمیم گیری به منظور تمایز بین عملکرد درست و نادرست در نظر گرفته می شود اشاره دارد؛ به عبارتی تمرکز نظریه ی جو اخلاقی بر فلسفه ی اخلاقی و نیز تئوری جامعه شناختی است. یکی دیگر از متغیرهایی که بر سازگاری شغلی کارکنان تأثیر گذار است، توانمند سازی روانشناختی کارکنان است در دنیای امروز که دنیای سازمان هاست، نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی، محور رویکرد ها و فعالیت های سازمانی بوده و در اعتلای اهداف و آرمان سازمان، نقش اساسی ایفا می کند. کارکنان امروزه با افزایش مداوم وظایف شغلی در محل کار روبرو هستند. این در حالی است که اوقات بیشتری را صرف کار می کنند و این موجب وارد آمدن فشار بیش از اندازه بر آنان می شود. امروزه انتظارات از کارکنان در درون و بیرون این سیستم اجتماعی بسیار زیاد شده است و آن ها دائماً تحت فشار کاری هستند (تاجدار و همکاران، ۱۳۹۷).

توانمند سازی روانشناختی به عنوان عامل نجات بخش و ابزاری شناخته شده در مدیریت ظهور نموده است. امروزه سازمان ها به طور فزاینده ای با محیط های متلاطم، پیچیده و متغیر روبرو هستند (صاحبی، ۱۳۹۹).

پیچیدگی و تغییر جزء لاینفک زندگی سازمانی شده است. پس در نتیجه سازمان ها امروزه برای پاسخ به تغییراتی که در محیط رخ می دهد به کارکنانی توانمند تر از گذشته نیاز دارند. توانمند سازی منابع انسانی، به عنوان یک رویکرد نوین انگیزشی درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های افراد می باشد (امینی و همکاران، ۱۳۹۶). در مدیریت، سابقه استفاده از اصطلاح توانمند سازی روانشناختی به دموکراسی صنعتی و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمان تحت عناوین مختلفی همچون تیم سازی، مشارکت فعال و مدیریت کیفیت فراگیر بر می گردد. به طور کلی این اصطلاح، به طور خاص در سال ۱۹۸۰ در رشته مدیریت مطرح شد که می توان آن را پاسخی دانست به ترویج رویکرد تیلوریسم برای طراحی کار، که ساده سازی شغل را توصیه می کرد. در ساده سازی شغل، کارهای پیچیده به یک سری از کارهای ساده تر که از سوی کارکنان مختلف انجام می گیرد، شکسته می شود؛ به عبارت دیگر، ساده سازی شغل، شکلی از ناتوانمند سازی است (دوستان، ۱۳۹۹). تحقیقات اخیر تأکید می کنند چنین مشاغل ساده ای که به خستگی و کارهای تکراری منجر می شود، نارضایتی ایجاد کرده، برای پرورش کارکنان ضعیف مناسب هستند و روابط صنعتی ضعیف را پرورش می دهند. توانمند سازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی های کارکنان شروع می شود، به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت آمیز داشته و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت ها را دارند، باور داشته باشند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، احساس کنند که اهداف شغلی معنی

داری و ارزشمندی را دنبال می کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می شود (بنیسی، ۱۳۹۶). با توجه به مطالب بیان شده و مبانی نظری مطرح شده هدف این پژوهش رابطه‌ی جو اخلاقی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس بود و این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین جو اخلاقی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد؟

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: بین جو اخلاقی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

۱. بین جو اخلاقی سازمانی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین توانمندسازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

جو اخلاقی سازمانی :

جو اخلاقی یعنی فهمی فراگیر اعمال و رویه های معمول سازمانی که مصنوعی، اخلاقی دارند. محیط کار اخلاق مدار شامل فهم کار صحیح و غیر صحیح حاضر در محیط کار سازمان می شود و ضابطه هایی را برای رفتار قابل قبول و غیر قابل قبول در داخل شرکت پایه ریزی می کند. جو اخلاقی نشان دهنده ادراکات مشترک از شیوه های سازمانی مرتبط با تصمیم گیری اخلاقی و شامل مسائل مربوط به قدرت، اعتماد و تعامل بشری در سازمان می باشد (الدیهانی، ۲۰۱۹).

توانمند سازی روانشناختی :

توانمندسازی منابع انسانی، به عنوان یک رویکرد نوین انگیزشی درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های افراد می باشد (آمباد و همکاران، ۲۰۲۱).

سازگاری شغلی:

معمولاً سازگاری شغلی به دنبال یکی از دو حالت کنش (فعال) یا واکنش (غیرفعال) حاصل می شود. در روش کنشی یا فعال سعی در تطابق محیط با فرد با روش هایی مثل تغییر ملزومات محیطی یا پاداش های موجود در محیط کار می شود و در روش واکنشی یا غیرفعال افراد سعی در تغییر خود و به عبارتی تطابق افراد با محیط دارند (علی و همکاران، ۲۰۱۹).

پیشینه پژوهش

- قنبری و معجونی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی در اثربخشی سازمانی مدارس با نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی و خلاقیت معلمان پرداخته اند. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل معلمان ناحیه ۱ شیراز در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ به تعداد ۲۲۰۹ نفر بودند، که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر مبنای فرمول کوکران نمونه ای به حجم ۳۲۷ معلم از این جامعه انتخاب شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری انجام شد. یافته های پژوهش نشان داد که: رهبری اخلاقی، توانمندسازی روان شناختی و خلاقیت، اثر مستقیم، مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۵ بر اثربخشی سازمانی دارد؛ همچنین رهبری اخلاقی با میانجی گری توانمندسازی روان شناختی و خلاقیت اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر اثربخشی سازمانی دارد. از یافته ها می توان نتیجه گرفت که رهبران اخلاقی به همراه نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی و خلاقیت معلمان، دارای نقش مؤثری در

اثربخشی سازمانی مدارس می‌باشند؛ بنابراین چنانچه مدیران و رهبران مدارس از خصایص مثبت رهبری اخلاقی برخوردار باشند و در این فرایند از راهبردهایی مانند توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت معلمان بهره گیرند، می‌توانند شرایط مساعدی جهت همکاری و مشارکت هر چه بیشتر معلمان در امور مختلف مدرسه و در نهایت اثربخشی مدرسه فراهم کنند.

- مرادی و عزیزی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه توانمندسازی مدیران با انگیزه شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان شهریار پرداخته‌اند. روش پژوهش حاضر توصیفی است که در زمره تحقیقات همبستگی قرار دارد. از نظر داده‌ها کمی و از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. یافته‌ها نشان داد که رابطه مدیریت توانمندسازی با ایجاد انگیزه‌های فیزیولوژیک معنادار می‌باشد، به نحوی که با افزایش مدیریت توانمندسازی مدیران، انگیزه‌های فیزیولوژیک معلمان کاهش می‌یابد. اما هیچ رابطه معناداری بین مدیریت توانمندسازی مدیران و انگیزه ایمنی معلمان وجود ندارد. همچنین رابطه مدیریت توانمندسازی با ایجاد انگیزه‌های اجتماعی، احترام و خودشکوفایی معلمان معنادار است. به طوری که با افزایش مدیریت توانمندسازی در مدیران انگیزه‌های اجتماعی، احترام و خودشکوفایی معلمان افزایش می‌یابد.

- شهیدی وحدادنیا (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین جو اخلاقی سازمانی با هوش هیجانی و توانمندسازی مدیران گروه‌های آموزشی واحد‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس پرداخته‌اند. روش انجام پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران گروه‌های آموزشی واحد‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ بود که ۱۲۵ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه ی جو اخلاقی سازمانی کولن و ویکتور، هوش هیجانی توسط گلمن و توانمندسازی اسپریتزر بود که پس از تایید روایی و پایایی و توزیع آنها، برای بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون، جهت بررسی قدرت پیش بینی متغیرها و ابعاد آنها از رگرسیون ساده و چند گانه و برای مشخص کردن مدل روابط بین متغیرها از تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که بین جو اخلاقی سازمانی با هوش هیجانی و توانمندسازی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ابعاد علاقه مندی فردی، قوانین و اصول حرفه‌ای، نیک خواهی و علاقه مندی سازمانی از قدرت پیش بینی معناداری برای توانمندسازی مدیران برخوردار بودند. ابعاد قوانین و اصول حرفه‌ای و علاقه مندی سازمانی نیز از قدرت پیش بینی معناداری برای هوش هیجانی مدیران برخوردار بودند. همچنین هوش هیجانی در رابطه بین جو اخلاق سازمانی و توانمندسازی مدیران گروه نقش واسطه‌ای دارد.

- جنابادی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه سبک زندگی اسلامی با سازگاری شغلی و سلامت اجتماعی معلمان متوسطه شهر زاهدان پرداخته‌اند. این پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه‌ی این مطالعه شامل کلیه معلمان دوره اول متوسطه شهر زاهدان بود که از این جامعه با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۳۰ دبیر انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌های سبک زندگی اسلامی، سازگاری شغلی و سلامت اجتماعی را تکمیل نمودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش ورود از طریق نرم‌افزار آماری SPSS-۲۱ انجام شدند. نتایج نشان داد که بین سبک زندگی اسلامی، سازگاری شغلی و سلامت اجتماعی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد، و نیز تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای سبک زندگی اسلامی و سازگاری شغلی، سلامت اجتماعی را پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین، این نتایج اهمیت سبک زندگی اسلامی در عملکرد شغلی و بهبود وضعیت اجتماعی را نشان می‌دهد.

ساموئل (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین بهزیستی مذهبی، بهزیستی وجودی و سرسختی روان‌شناختی با سلامت روانی سالمندان بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های بهزیستی معنوی، سرسختی روان‌شناختی و سلامت روانی استفاده شد. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی Pearson، رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که رابطه دو متغیری بهزیستی مذهبی با هر یک از متغیرهای اضطراب، نارساکنش‌وری

¹ Samoel

اجتماعی و افسردگی، منفی معنی‌دار و با سرسختی روان‌شناختی، مثبت معنی‌دار است. همچنین رابطه دو متغیری بهزیستی وجودی با هر یک از متغیرهای جسمانی‌سازی، اضطراب، نارسانکنش‌وری اجتماعی و افسردگی، منفی معنی‌دار و با سرسختی روان‌شناختی، مثبت معنی‌دار است رابطه دو متغیری سرسختی روان‌شناختی نیز با هر یک از متغیرهای اضطراب و افسردگی منفی و معنی‌دار بود.

حکیم وهمکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی اثر تعدیل‌کنندگی سلامت معنوی در رابطه بین انزوای اجتماعی و بهزیستی ذهنی بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل؛ مقیاس بهزیستی ذهنی، پرسش‌نامه سلامت معنوی و پرسش‌نامه انزوای اجتماعی بود. داده‌های حاصل با استفاده از رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی به منظور بررسی توان تعدیلی متغیر سلامت معنوی تحلیل شدند. یافته‌های تحلیل رگرسیون تعدیلی، نقش تعدیل‌گر سلامت معنوی در رابطه بین انزوای اجتماعی و بهزیستی ذهنی را مورد تایید قرار داد. بر اساس نتایج می‌توان گفت که انزوای اجتماعی، عامل مهمی در بهزیستی ذهنی است که سلامت معنوی تأثیر آن را کمتر می‌کند.

مک‌لند وهمکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش واسطه‌ای بهزیستی معنوی نسبت به رابطه بین هوش معنوی و سلامت عمومی با بهزیستی معنوی در پرستاران انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های هوش معنوی، سلامت عمومی و بهزیستی معنوی بود. نتایج پژوهش نشان داد هوش معنوی و بهزیستی وجودی و بهزیستی مذهبی با سلامت عمومی همبستگی مثبت معنادار دارد. بهزیستی وجودی و بهزیستی مذهبی با سلامت عمومی همبستگی مثبت معنادار دارد. نتایج تحلیل مسیر نیز حاکی از نقش واسطه‌ای بهزیستی وجودی و بهزیستی مذهبی در رابطه بین هوش معنوی و سلامت عمومی با بهزیستی معنوی بود.

روش تحقیق

روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش، توصیفی، از نظر سنجش همبستگی و از نظر جمع‌آوری اطلاعات میدانی (پیمایشی)، است. در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی عبارت است از کلیه معلمان ابتدایی گنبد کاووس که در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به تدریس بودند و تعداد آنها ۱۲۰ نفر می‌باشد. نمونه آماری این تحقیق معلمان مقطع ابتدایی شهر گنبد کاووس، که به تعداد ۹۲ نفر می‌باشند. که به روش تصادفی ساده با توجه به جدول جی پاور بدست آمده است.

ابزار گردآوری اطلاعات:

در این پژوهش برای اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه‌های استاندارد زیر بهره‌گیری می‌شود.

پرسشنامه جواخلاقی سازمانی:

پرسشنامه استاندارد جو اخلاقی سازمان ویکتور و کولن (۱۹۸۸-۱۹۸۷) به نقل از نوشاد (۱۳۹۳) شامل ۱۱ سوال است. در این پژوهش جو اخلاقی سازمان با شاخص‌های نفع شخصی، مسئولیت اجتماعی و کدهای قانونی و حرفه‌ای با استفاده از پرسشنامه ویکتور و کولن سنجیده می‌شود. اعتبار یا روایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه‌گیری تا چه حد چیزی را اندازه می‌گیرد که ما فکر می‌کنیم (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش نوشاد (۱۳۹۳) برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شده است. بدین صورت که پرسشنامه، در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران سازمان و مدیریت قرار گرفته است در نتیجه مواردی جهت اصلاح پیشنهاد گردید و سرانجام پس از اعمال اصلاحات در پاره‌ای از موارد پرسشنامه نهایی مورد استفاده قرار گرفت. قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه‌گیری هر آنچه اندازه می‌گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش نوشاد (۱۳۹۳) پایایی مولفه‌های پرسشنامه بر اساس روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS به دست آمده و با اصلاحات لازم پرسشنامه نهایی طراحی شد و در نهایت بر روی گروه نمونه آماری اصلی به اجرا گذاشته شد.

¹ Hakim et al

² Mac land

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی نخستین بار توسط اسپریتزر (۱۹۹۵) تهیه شد. پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر حاوی ۱۲ سؤال بود و چهار مؤلفه توانمندسازی روانشناختی را تحت پوشش قرار می داد که عبارت است از: صلاحیت، خوداثربخشی، انتخاب (خودمختاری)، تأثیر و معناداری. بعدها وتن و کمرون (۱۹۹۰) یک ویژگی دیگر (اعتماد) نیز به این چهار مؤلفه افزودند و تعداد سؤال های را به ۲۰ رساندند این پرسشنامه توسط باقرزاده (۱۳۸۴) در بررسی رابطه بین جو توانمندسازی و ادراک توانمندی اعضاء هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی مورد استفاده قرار گرفته است (باقرزاده، ۱۳۸۴). سؤال های پرسشنامه به صورت بسته پاسخ می باشد و به صورت چهار گزینه بر اساس طیف لیکرت تدوین شده است از کاملاً مخالفم معادل ۱ و کاملاً موافقم معادل ۴ می باشد.

روایی و پایایی پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و میسرا

در پژوهش تیمورنژاد و همکاران (۱۳۸۹) جهت افزایش روایی پرسشنامه از نقطه نظرات کتبی و شفاهی اساتید متخصص این رشته و کارشناسان وزارت امور اقتصادی و دارایی با توجه به شرایط و ضوابط حاکم بر سازمان استفاده گردیده است. همچنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه ها، ابتدا ۳۰ نفر از جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن ها قرار گرفت و سپس از روش آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه استفاده گردید که مقدار آلفا آن برابر ۰,۹۵ به دست آمد که می توان گفت پرسشنامه از ثبات و پایایی قابل قبولی برخوردار است.

پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست

این پرسشنامه در سال دیویس و لافکوایست در سال ۱۹۹۱ ساخته شد. پرسشنامه شغلی دیویس و لافکوایست دارای ۳۶ است که هر سوال به صورت لیکرت پنج درجه ای از خیلی کم تا خیلی زیاد است. این پرسشنامه به سنجش میزان رضایت و سازگاری شغلی افراد در هفت مولفه می پردازند که عبارتند از:

۱. ارزش پیشرفت
۲. ارزش راحتی
۳. ارزش پایگاه
۴. ارزش نوع دوستی
۵. ارزش ایمنی
۶. ارزش خودمختاری
۷. سبک سازگاری

روایی و پایایی

در تحقیق شهرابی (۱۳۹۱) برای پاسخ به این سوال که آیا پرسشنامه از روایی سازه کافی برخوردار است؛ به طور همزمان پرسشنامه محقق ساخته با پرسش نامه رضایت شغلی دانت بر روی یک نمونه ۵۰ نفری اجرا شد و میزان همبستگی بین نمره آزمودنی ها $R=0/730$ در سطح معناداری $P=0/001$ به دست آمد؛ که نشان دهنده این است که پرسشنامه از روایی سازه کافی برخوردار است. در تحقیق شهرابی (۱۳۹۱) برای محاسبه همسانی درونی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسشنامه ۴۴ سوالی $0/713$ می باشد. ۸ سوال بار عاملی کمتر از $0/4$ داشتند که از مجموعه سوالات حذف شدند. سپس مجدداً همسانی درونی برای پرسشنامه ۳۶ سوالی محاسبه گردید. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ۳۶ سوالی $0/84$ بدست آمد. در ادامه جدول همسانی درونی دیگر خرده مقیاس های این پرسشنامه آمده شده است:

روش تجزیه و تحلیل داده ها

روش تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات در این تحقیق به روش های زیر می باشد:

- از آمار توصیفی جهت برآورد مشخصه‌های مرکزی و تنظیم جداول توزیع فراوانی آماری و رسم نموداری استفاده خواهد شد.
- جهت بررسی فرضیه‌ها تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری مناسب (آزمون نرمالیت، ضریب همبستگی پیرسون، ضریب رگرسیون) و نرم افزار SPSS استفاده خواهد شد.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

آزمون کولموگوروف، اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

برای انتخاب آزمون درست برای تحلیل فرضیه‌ها ابتدا باید از توزیع آماری متغیرهایی که مورد آزمون قرار می‌گیرند اطمینان حاصل کرد. برای نمونه آماری، پیش‌نیاز گرفتن آزمون‌های پارامتری نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. به همین جهت از آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد آزمون استفاده می‌کنیم.

H_0 : داده‌ها دارای توزیع نرمال می‌باشند. H_1 : داده‌ها دارای توزیع نرمال نمی‌باشند.

جدول (۱) نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق		
متغیر	(سطح معناداری)	نتیجه آزمون
جواخلاق‌سازمانی	۰/۱۰۳	توزیع داده‌ها نرمال است
توانمندسازی روانشناختی	۰/۰۶۹	توزیع داده‌ها نرمال است
سازگاری شغلی	۰/۰۸۴	توزیع داده‌ها نرمال است

با توجه به جدول (۱) سطح معنی‌داری آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین فرضیه H_0 تایید می‌شود یعنی توزیع داده‌ها در این نمونه آماری نرمال است، به همین علت برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود.

آزمون فرضیه‌ها

آزمون فرضیه فرعی اول: بین جو اخلاقی سازمانی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۲) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین جو اخلاقی سازمانی با سازگاری شغلی معلمان			
		سازگاری شغلی	
		متغیر وابسته	متغیر مستقل
جو اخلاقی سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	حجم نمونه
	*۰/۵۲۱	۰/۰۰۰	۹۲
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۲)، بین جو اخلاقی سازمانی با سازگاری شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان (۰/۰۵ < سطح معناداری) رابطه مثبت و معنادار و مستقیمی (۰ > ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می‌شود. بین متغیر جو اخلاقی سازمانی و متغیر وابسته (سازگاری شغلی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم: بین توانمندسازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۳) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین توانمند سازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان			
متغیر مستقل		متغیر وابسته	
توانمند سازی روانشناختی		سازگاری شغلی	
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری	حجم نمونه	
۰/۳۹۶	۰/۰۰۰	۹۲	
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۳)، بین توانمند سازی روانشناختی با سازگاری شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0/05 < \text{سطح معناداری}$) رابطه مثبت و معنادار و مستقیمی ($0 > \text{ضریب همبستگی}$) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی دوم تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (توانمند سازی روانشناختی) و متغیر وابسته (سازگاری شغلی) (۰/۳۹۶) می باشد.

آزمون فرضیه اصلی: بین جواخلاقی سازمانی و توانمند سازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴- خلاصه مدل

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد	دوربین-واتسن	سطح معنی داری
۰/۶۵۸	۰/۳۱۴	۰/۳۳۰	۱/۶۹۲	۱/۸۹۵	۰/۰۰۰

برای جواخلاقی سازمانی و توانمند سازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شده است. ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۶۵۸ و ضریب تعیین برابر ۰/۳۱۴ است. ضریب تعیین مقدار واریانس تبیین شده توسط مدل را نشان می دهد مقدار عددی ضریب تعیین بین صفر تا ۱ است. هر چه این مقدار به یک نزدیکتر باشد نشان دهنده قوی تر بودن رابطه مدل است. یکی از پیش شرطهای رگرسیون این است که متغیر ملاک دارای خود همبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم باشند. این شرط با آزمون دوربین-واتسن مورد آزمون قرار می گیرد. مقدار دوربین-واتسن برابر ۱/۸۹۵ است. چون این مقدار بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد نتیجه می گیریم که متغیر ملاک دارای خود همبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم می باشند. با توجه به نتایج بدست آمده فرضیه اصلی تایید می گردد.

بحث و تفسیر، مقایسه نتایج تحقیق

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین جواخلاقی سازمانی و توانمند سازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس بود. روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش، توصیفی، از نظر سنجش همبستگی و از نظر جمع آوری اطلاعات میدانی (پیمایشی)، بود. در تحقیق حاضر در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی عبارت است از کلیه معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس که در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به تدریس هستند و تعداد آنها ۱۲۰ نفر می باشد. نمونه آماری تحقیق تعداد ۹۲ نفر که بر طبق جدول جی پاور و با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. داده های تحقیق با روش کتابخانه ای و میدانی گردآوری شده و ابزارمورد استفاده پرسشنامه های استاندارد بود. برای اندازه گیری جواخلاقی سازمان از پرسشنامه استاندارد جواخلاقی سازمان ویکتور و کولن (۱۹۸۸-۱۹۸۷)، پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) برای اندازه گیری سازگاری شغلی از پرسشنامه دیویس و لافکواست (۱۹۹۱) استفاده شد. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته اند. هم چنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از طریق روش آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی و از آزمون کولوموگروف-اسمرینف جهت نرمال بودن و یا نبودن داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است. و در نهایت با استفاده از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیات فرعی و آزمون ضریب رگرسیون استفاده شد و نتایج به شرح ذیل آورده شد. براساس نتایج

آمار توصیفی و بر اساس جدول شماره ۱-۴ گروه مردان با تعداد ۵۷ نفر بیشترین فراوانی و گروه زنان با تعداد ۳۵ نفر کمترین فراوانی را دارند. در نمودار ۱-۴ درصد فراوانی مردان با ۶۱٫۹ بالاتر از درصد فراوانی زنان با نسبت ۳۸٫۱ می‌باشد. در جدول ۲-۴ توزیع فراوانی برای سن آمده است با توجه به این جدول در گروه سنی ۳۱-۴۰ سال با تعداد ۷۳ نفر بیشترین فراوانی و در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال با تعداد ۹ نفر کمترین فراوانی وجود دارد. در نمودار ۲-۴ درصد مربوط به آزمودنی‌ها در قسمت سن این نکته را تداعی می‌کند که گروه سنی ۳۱-۴۰ با ۷۹٫۷ درصد از کل آزمودنی‌ها به عنوان بیشترین و گروه سنی کمتر از ۳۰ سال با ۸٫۷ درصد کمترین فراوانی از کل آزمودنی‌ها را در گروه سنی دارا می‌باشد.

آزمون فرضیه اصلی: بین جواخلاق سازمانی و توانمندسازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بین جواخلاق سازمانی و توانمندسازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج قنبری و معجونی (۱۴۰۰)، مرادی و عزیزی (۱۳۹۸) همسو است. با توجه به اینکه یافته‌های تحقیق شهیدی و وحداد نیا (۱۳۹۷) نشان دادند که رابطه معنی داری بین جواخلاق سازمانی و توانمندسازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان وجود داشت.

تبیین:

سازگاری شغلی به معنای انکار خود و ارزش‌هایی که به آن پای‌بند هستیم، نیست؛ بلکه سازگاری شغلی توصیف رفتارهایی است که به اجرای مطلوب وظایف افراد و نگرش مثبت به نقش کاری جدید می‌انجامد. سازگاری یعنی در عین حال که خود را با محیط و اطرافیانمان وفق می‌دهیم هویت خود را نیز حفظ کنیم. در این تعریف ما خودمان هستیم با باورها و ارزش‌هایی که به آن پای‌بندیم، اما مهارت کنار آمدن با انسان‌ها و شرایط را نیز داریم. معمولاً سازگاری شغلی به دنبال یکی از دو حالت کنش (فعال) یا واکنش (غیرفعال) حاصل می‌شود. در روش کنشی یا فعال سعی در تطابق محیط با فرد با روش‌هایی مثل تغییر ملزومات محیطی یا پاداش‌های موجود در محیط کار می‌شود و در روش واکنشی یا غیرفعال افراد سعی در تغییر خود و به عبارتی تطابق افراد با محیط دارند. در واقع کسانی که می‌توانند با تغییرات به وجود آمده سازگاری داشته باشند به راحتی دلسرد نمی‌شوند و معمولاً خلاق‌تر از یک کارمند معمولی عمل می‌کنند. سازگاری بسیار مهم است؛ چراکه با پیشرفت تکنولوژی جدید، شرکت‌هایی که با «روش‌های قدیمی» ایجاد شده‌اند ممکن است در رقابت با بازیگران اصلی صنعت خود به مشکل برخوردند. چراکه آن‌ها قدرت همسان سازی خود با محیط را ندارند و رفته‌رفته از بازار محو خواهند شد.

آزمون فرضیه اول فرعی: بین جو اخلاقی سازمانی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۴-۸)، بین جو اخلاقی سازمانی با سازگاری شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0/05 <$ سطح معناداری) رابطه مثبت و معنادار و مستقیمی ($0 >$ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می‌شود. بین متغیر جو اخلاقی سازمانی و متغیر وابسته (سازگاری شغلی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات جنآبادی (۱۳۹۶)، دادکان (۱۳۹۵)، خسروی (۱۳۹۵)، همسو است.

تبیین:

یکی از متغیرهایی که بر سازگاری شغلی کارکنان تاثیر گذار است، جو اخلاقی سازمانی است. جو اخلاقی یعنی فهمی فراگیر اعمال و رویه‌های معمول سازمانی که مصنوعی، اخلاقی دارند. محیط کار اخلاق مدار شامل فهم کار صحیح و غیر صحیح حاضر در محیط کار سازمان می‌شود و ضابطه‌هایی را برای رفتار قابل قبول و غیر قابل قبول در داخل شرکت پایه ریزی می‌کند. جو اخلاقی نشان دهنده ادراکات مشترک از شیوه‌های سازمانی مرتبط با تصمیم‌گیری اخلاقی و شامل مسائل مربوط به

قدرت، اعتماد و تعامل بشری در سازمان می باشد. درباره ی محتوای اخلاقی احساس سازمان، جو اخلاقی عبارت است از فعالیت ها یا جنبه هایی از کار در محیط که مرتبط با رفتار اخلاقی می شود. جو اخلاقی درباره ی این احساس است که آیا کارها را درست انجام می دهیم؟ یا احساسی که ما را به نوع خاصی از رفتار سوق می دهد. جو اخلاقی ساختاری است روانی که از مجموع ادراکات افراد حاصل می شود؛ به عبارت دیگر ادراکات مشترک، ثابت و معنی داری که کارکنان درباره ی رویه های اخلاقی و سیاست های موجود در سازمان شان دارند؛ بنابراین جو اخلاقی یکی از انواع جوهای کاری است که رویه ها، سیاست ها و عملکرد سازمان را با یک نتیجه ی اخلاقی بازتاب می دهد. جو اخلاقی نشانگر درک افراد از سازمانشان است و بر نگرش و رفتار آن ها تأثیر می گذارد و به عنوان چارچوبی برای مراجعه ی کارکنان سازمان به کار می رود. این نوع جو زمینه ای برای بروز رفتارها و تصمیم گیری ها فراهم می کند.

آزمون فرضیه دوم: بین توانمند سازی روانشناختی با سازگاری شغلی معلمان ابتدائی شهر گنبد کاووس رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۴-۹)، بین توانمند سازی روانشناختی با سازگاری شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0/05 <$ سطح معناداری) رابطه مثبت و معنادار و مستقیمی ($0 >$ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی دوم تحقیق تأیید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (توانمند سازی روانشناختی) و متغیر وابسته (سازگاری شغلی) (۰/۳۹۶) می باشد. نتایج این تحقیق با تحقیقات قبلی ومعجونی (۱۴۰۰)، مرادی و عزیززی (۱۳۹۸) چنگ و وان (۲۰۱۷) همسو است.

تبیین:

توانمند سازی روانشناختی به عنوان عامل نجات بخش و ابزاری شناخته شده در مدیریت ظهور نموده است. امروزه سازمان ها به طور فزاینده ای با محیط های متلاطم، پیچیده و متغیر روبرو هستند. پیچیدگی و تغییر جزء لاینفک زندگی سازمانی شده است. پس در نتیجه سازمان ها امروزه برای پاسخ به تغییراتی که در محیط رخ می دهد به کارکنانی توانمند تر از گذشته نیاز دارند. توانمند سازی منابع انسانی، به عنوان یک رویکرد نوین انگیزشی درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های افراد می باشد (امینی و همکاران، ۱۳۹۶). در مدیریت، سابقه استفاده از اصطلاح توانمند سازی روانشناختی به دموکراسی صنعتی و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمان تحت عناوین مختلفی همچون تیم سازی، مشارکت فعال و مدیریت کیفیت فراگیر بر می گردد.

پیشنهادات بر اساس نتایج پژوهش

- با توجه به تأثیر گذاری جو اخلاقی سازمانی و توانمند سازی روانشناختی پیشنهاد می گردد که ضمن استفاده از سیستم های انگیزشی مناسب برای معلمان در جهت انجام فعالیت نوآورانه خلاقیت در مدارس، تیم های تخصصی اتاق فکر برای ترویج فرهنگ تفکر خلاق شامل مدیران و معلمان تشکیل گردد. با توجه به تأثیر گذاری جو سازمانی بر توانمند سازی روانشناختی پیشنهاد می گردد با توجه به اهداف مدارس از انگیزه هایی مانند پاداش مسابقه و ترفیع استفاده شود تا جو سازمانی به یک جو رقابتی تبدیل گردد.

- با توجه به تأثیر گذاری جو اخلاقی سازمانی بر توانمند سازی روانشناختی کارکنان پیشنهاد می گردد که در مدارس گروههای هم اندیشی تشکیل و در خصوص فرآیندهای مختلف سازمان بحث و تبادل نظر شود. با توجه به تأثیر گذاری جو اخلاقی سازمانی بر توانمند سازی روانشناختی کارکنان پیشنهاد می گردد کارگروهی جهت تعیین رفتارهای مخرب سازمانی که قابلیت تبدیل شدن به فرهنگ غلط در مدارس را دارند تشکیل و راهکارهای حذف چنین رفتارهایی را مشخص نمایند.

- با توجه به تأثیر گذاری توانمند سازی روانشناختی کارکنان بر سازگاری شغلی پیشنهاد می گردد برنامه هایی جهت افزایش توانمندیهای کارکنان در سازمان در نظر گرفته شود به طور مثال جلساتی بطور رسمی و با حضور روسای مدارس برای شنیدن نظرات معلمان تشکیل شده و بستر سازی فرهنگ مشاوره و اعلام نظر معلمان بصورت رسمی و همچنین غیر رسمی به مدیران

مدارس صورت گیرد. بدین صورت و با حضور افراد بلند پایه مدارس، حس گرمی بیشتری در بین معلمان به وجود می آید که در نهایت حس تعهد معلمان به مدارس را افزایش میدهد.

پیشنهادات برای تحقیقات آینده

- بررسی رابطه بین توانمند سازی روانشناختی و رضایت شغلی با عزت نفس.
- بررسی رابطه بین توانمند سازی روانشناختی و رضایت شغلی با مدیریت تعارض.
- بررسی رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و خودکارآمدی با تعهد سازمانی.
- بررسی رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و خودکارآمدی با عزت نفس.

فهرست منابع

- امینی، جواد، رضارفعی، حسین؛ و افشار، علی. (۱۳۹۶). رابطه رهبری اخلاقی فرماندهان با اثربخشی سازمانی در فرماندهی انتظامی استان کردستان. *پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، 12(3)، 361-378.
- بنیسی، پدram. (۱۳۹۶). رابطه سازمان یادگیرنده و رهبری اخلاقی با توانمندسازی روان‌شناختی مدیران مدارس متوسطه شهر تهران با میانجیگری هوش معنوی. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، 11(3)، 31-49.
- تاجدار، محمد؛ و صفر محمدلو، شهرام. (۱۳۹۸). بررسی رابطه رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی با توجه به نقش تعدیلگری رفتار شهروندی سازمانی. *مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی*، 2(17)، 61-76.
- خسروی، پروش، ۱۳۹۵. بررسی رابطه بین جو اخلاقی سازمان و توانمندسازی روان‌شناختی مدیران، دومین کنگره بین‌المللی توانمند سازی جامعه در حوزه علوم اجتماعی، روانشناسی و علوم تربیتی، تهران.
- جنابادی، حسین. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سبک زندگی اسلامی با سازگاری شغلی و سلامت اجتماعی معلمان متوسطه شهر زاهدان. *مشاوره کاربردی*، 7(2)، 45-54.
- قنبری، سیروس، & معجون، حسین. (۱۴۰۰). تأثیر رهبری اخلاقی در اثربخشی سازمانی مدارس با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت معلمان. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۵(۵۳)، ۱۷۸-۱۶۳.
- شهیدی، نیما & حدادنیا، سیروس. (۱۳۹۷). رابطه بین جو اخلاقی سازمانی با هوش هیجانی و توانمند سازی مدیران گروه های آموزشی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس. *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی*، مرادی محمدعلی، عزیزی اسماء (۱۳۹۸). بررسی رابطه توانمند سازی مدیران با انگیزه شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان شهریار. *دو فصلنامه مطالعات آموزشی نما آجا* ۲۵: ۱۹-۱۱.
- Ahmad, I., Donia, M. B., Khan, A., & Waris, M. (2019). Do as I say and do as I do? The mediating role of psychological contract fulfillment in the relationship between ethical leadership and employee extra-role performance. *Personnel Review*, 48(1), 98-117.
- Akhtar, C. S., Awan, S. H., Naveed, S., & Ismail, K. (2018). A comparative study of the application of systems thinking in achieving organizational effectiveness in Malaysian and Pakistani banks. *International Business Review*, 27(4), 767-776.
- Aldaihani, S. G. (2019). Administrative empowerment among Kuwait University staff and its effect on their job satisfaction. *Journal of Applied Research in Higher Education*. 12(2), 210-229.
- Ali, I., Ali, M., Leal-Rodríguez, A. L., & Albort-Morant, G. (2019). The role of knowledge spillovers and cultural intelligence in enhancing expatriate employees' individual and team creativity. *Journal of Business Research*, 101, 561-573.
- Ambad, S. N. A., Kalimin, K. M., Damit, D. H. D. A., & Andrew, J. V. (2021). The mediating effect of psychological empowerment on leadership styles and task performance of academic staff. *Leadership & Organization Development Journal*. 42(5), 763-782.

- Amri S, Widada W.(2019). The Effect of Self- Concept, Self-Efficacy and Self -Esteem on the Ability to Understanding Mathematics. *International Journal of Science and Research (IJSR)*; 8(1):201-206
- Dayvidsoun F. (2021) Investigation of the association between the components of emotional intelligence and academic achievement in students. *RJMS*. 2021; 21 (125) :85-93.
- Bar-on, R(2000) Emotional and social intelligence:Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-IQ).In R.B.Bar-on & J.D.A.
- Bar-on.R & parker, J(2000). Handbook of emotional intelligence tosey Bass.
- Bar-on, R(1997). Bar-on Emotional Quotient(EQ-IQ).technical manual Toronto, Canada.
- Salovay, P & stroud, R & woolery, E (2002). pereiued EI, stress reactivity and sysptoms reports.Retrieved from: <http://www.taylor & francies.Meta press.com>.