

# بررسی رابطه میان رهبری موافق و بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی توامندسازی روشنایی در میان معلمان

\* مریم زندگریمی

\*\* بهیه پرورش

\*\*\* دکتر سعید فرجبخش

\*\*\*\* مریم کاظمی

\*\*\*\*\* دکتر ایرج نیک پی

## چکیده

در عصر حاضر جلوگیری از بی تفاوتی سازمانی و شیوع آن در میان کارکنان موضوعی مهم برای مدیران سازمانهاست. به همین سبب پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه میان رهبری موافق و بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی توامندسازی روشنایی در میان معلمان دوره ابتدایی شهر کرمانشاه انجام شده است. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است و جامعه آماری آن همه معلمان دوره ابتدایی شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ (۵۰۷۶ نفر) بودند. نمونه آماری ۳۶۱ نفر بود که با فرمول کوکران و بهروش طبقه‌ای با حجم مناسب انتخاب شده است. برای گردآوری داده‌ها از اینبار پرسشنامه استفاده شده است. برای بررسی رهبری موافق از پرسشنامه والمبوا، آولویو، گاردنر، ورنزینگ و پیترسون (۲۰۰۸)، برای بررسی بی تفاوتی سازمانی از پرسشنامه داناپی فرد، حسن‌زاده و سالاریه (۱۳۹۱) و برای بررسی توامندسازی روشنایی نیز از پرسشنامه توامندسازی روشنایی اسپریتزر و میشر (۱۹۹۵) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی<sup>2</sup> به کار رفته است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که میان رهبری موافق و بی تفاوتی سازمانی ( $\beta = -0.208$ ) رابطه وجود دارد. میان رهبری موافق و توامندسازی روشنایی ( $\beta = 0.591$ ) رابطه وجود دارد. میان توامندسازی روشنایی و بی تفاوتی سازمانی ( $\beta = -0.726$ ) رابطه وجود دارد. همچنین میان رهبری موافق و بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی توامندسازی روشنایی ( $\beta = -0.641$ ) رابطه وجود دارد. در این رابطه، وقتی که توامندسازی روشنایی به مثابه متغیر میانجی وارد معادله می‌شود، دارای قدرت بیشتری است. به عبارت دیگر، می‌توان گفت که رهبری موافق با نقش میانجی توامندسازی روشنایی سبب کاهش بی تفاوتی سازمانی در میان معلمان می‌شود.

**کلید واژگان:** بی تفاوتی سازمانی، رهبری موافق، توامندسازی روشنایی

تاریخ دریافت: ۹۶/۸/۲۲ تاریخ پذیرش: ۹۷/۷/۳

<sup>\*</sup> کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه لرستان (نویسنده مستنده)

<sup>\*\*</sup> کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی گرایش استراتژیک، دانشگاه علوم تحقیقات کردستان

<sup>\*\*\*</sup> دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه لرستان

<sup>\*\*\*\*</sup> مدرس دانشگاه علمی کاربردی پیشتازان آینین زندگی

<sup>\*\*\*\*\*</sup> استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه لرستان

**مقدمه**

امروزه پژوهشگران نیروی انسانی را در حکم یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های استراتژیک و راهبردی سازمان به شمار می‌آورند و به سبب تغییرات فناورانه‌ای که در دهه‌های اخیر رخ داده، نقش سرمایه انسانی به منزله یک منبع سازمانی مهم قلمداد می‌شود. از این‌رو یکی از دلایل دغدغه‌های اصلی مدیران هر سازمان برانگیختن کارکنان به عنوان سرمایه‌های راهبردی سازمان است (دانایی‌فرد و اسلامی، ۲۰۱۰)، چرا که بی‌تفاوتی و دلسوزی کارکنان نسبت به سرنوشت برنامه‌های سازمانی سبب کاهش عملکرد سازمانی می‌شود و در نهایت روحیه بی‌تفاوتی در رفتار کارکنان، تلاش و کار آنها را نابود می‌سازد (کیفه<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳؛ ابوالفضلی، یوسفی سعیدآبادی و فلاح، ۲۰۱۶). علاوه بر این، اگر حیطه بی‌تفاوتی گسترش‌تر شود و در سازمانی نظری آموزش و پرورش از طرف کارمندان آن یعنی معلمان اعمال شود، تأثیرات غیرقابل جبرانی به وجود خواهد آورد. این نوع ناسازگاری معمولاً موجب پایین آوردن سطح امید و آرزوهای معلمان می‌گردد و سطح عملکرد واقعی آنها را کاهش می‌دهد (اسنل<sup>۲</sup>، ۱۹۲۵، ترجمه نقيبیان، ۱۳۶۷؛ سليمی و طبائیان، ۱۳۸۴).

**بیان مسئله**

در عصر جدید مؤسسات آموزشی با چالشهایی نو رویه رو هستند و کار کردن در شرایط پیچیده و رقابتی از ویژگیهای بنیادین سازمانهای آموزشی است (ویگودا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). از این رو سازمانهای آموزشی از جمله مدارس برای اینکه بتوانند در عرصه رقابت به نیازهای روزافزون جامعه پاسخ‌گو باشند، ضروری است که روند بهبود خود را تحقق بخشنند (احمدی و انصاری‌مهر، ۱۳۸۷). تحقق یافتن این امر وابسته به توجه به نیازها و اندیشه‌های معلمان در مدارس است، زیرا معلمان به منزله عنصری مؤثر در تشکیل سازمانهای آموزشی و به‌تبع آن در فرایند آموزش و یادگیری برای تحقق بخشیدن به اهداف آموزش و پرورش رسالتی مهم به عهده دارند. مسئله مورد نظر در این پژوهش، پدیده بی‌تفاوتی است. بی‌تفاوتی یک روند تدریجی است که کم کم در افراد نمایان می‌شود. افراد دارای این ویژگی توجهی به آینده ندارند، زیرا از نظر آنان هیچ تفاوتی میان حال، آینده و گذشته وجود ندارد. چنین افرادی از اعتماد به نفس کمی برخوردارند و معتقدند که تمکین مطلق سپر دفاعی آنها است (دانایی‌فرد و اسلامی، ۲۰۱۰). یکی از دلایل بی‌تفاوتی کارکنان، ناکافی یا نامناسب بودن سبکهای رهبری و روش‌های مدیریتی و مغушوش و بی‌ثبات بودن این

1. Keefe

2. Snell

3. Vigoda

روشهاست (کرامر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶؛ نصر اصفهانی، قربانی، امیری و فروغی، ۲۰۱۳). بنابراین، تحقیق پذیری نیازها و انگیزه‌های معلمان به شیوه‌های رهبری مدیران در هدایت منابع انسانی نیازمند است. به عبارت دیگر، بی تفاوتی معلمان را می‌توان نداشتن شناخت کافی مدیر از خود و کار خود دانست. این که مدیر ضعفهای خود را نمی‌شناسد و فکر می‌کند چون مدیر است بر همه کس و همه چیز تسلط دارد، زمینه ساز از بین بدن پویایی و تحرک معلمان می‌شود. مدیر باید بداند که مدیریت آموزشی مستلزم برقراری ارتباط همه جانبی با معلمان است (بولمن و دیل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). با اذعان به این نکته که در تغییرات سریع و حساس دنیای امروز عامل اعتماد و موثقت از مهم‌ترین شرایط موفقیت رهبران و سازمانها محسوب می‌شود، یکی از عوامل تعیین کننده‌ای که رابطه قوی با کیفیت و نوع نگرشها، انگیزه‌ها و عملکرد کارکنان دارد، میزان اعتماد کارکنان نسبت به رهبر سازمان و قابل اعتماد یافتن وی از دیدگاه آنان است (کوپر، اسکاندورا<sup>۳</sup> و شریس‌هایم<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). سبک رهبری مطرح شده در این پژوهش، سبک رهبری موثر است. از آنجا که یکی از علل بی تفاوتی معلمان نبود شناخت کافی مدیر از نقاط قوت و ضعف خود است، این رهبران به کارکنان خود احترام بسیار می‌گذارند، از اهداف تعیین شده آنها حمایت می‌کنند و به راه حل‌های خلاقانه آنها پاداش می‌دهند، از هویت، تواناییها، نقاط قوت و ضعف، ارزشها، احساسات و اهداف خود و کارکنان خود آگاهی و اطلاع دارند، برای تصدیق و بهبود انگیزه‌های خود، در پی بازخورد و مشارکت کارکنان خود هستند و به این ترتیب همواره خود و کارکنان خود را رشد می‌دهند (اولدهام<sup>۵</sup> و هاچمن<sup>۶</sup>، ۱۹۸۰). افزون بر این، توانمندسازی معلمان به عنوان یکی از عوامل مهم نظام آموزشی بر عملکرد نظام آموزشی تأثیر دارد (رحمانی، ۱۳۹۲). معلم به عنوان هدایت کننده فرایند تعلیم و تربیت، مؤثرترین عنصر در تحقیق بخشیدن به مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت است و سازمان آموزش و پرورش برای بقای خود به توانمندسازی معلمان خود با به کارگیری روش‌های مناسب آموزشی نیاز دارد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۴). نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران کمک کند تا رابطه میان رهبری موثر و بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی معلمان را دریابند و با به کار بردن روش‌های صحیح در بهبود شرایط حاکم بر مدرسه و ایجاد آمادگی در کارکنان خود برای بهبود بی تفاوتی سازمانی و ایجاد انگیزه در آنها اقدام کنند.

- 
1. Kramer
  2. Bolman & Deal
  3. Scandura
  4. Schriesheim
  5. Oldham
  6. Hachman

### مبانی نظری

بی تفاوتی سازمانی<sup>۱</sup> حالتی است که کارکنان خود را درگیر موقیتهای سازمانی نمی‌کنند، فقط برای گرفتن حقوق و اخراج نشدن کار می‌کنند و هرگز در پی فرصتها، برای رشد سازمان خود نیستند(کیفه، ۲۰۰۳). بی تفاوتی سازمانی پنج مؤلفه دارد: بی تفاوتی نسبت به مدیر<sup>۲</sup>، بی تفاوتی نسبت به سازمان<sup>۳</sup>، بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع<sup>۴</sup>، بی تفاوتی نسبت به همکاران<sup>۵</sup> و بی تفاوتی نسبت به کار<sup>۶</sup>(دانایی فرد، حسن زاده و سالاریه، ۱۳۸۹). بی تفاوتی نسبت به مدیر: شامل رفتارهایی از سوی کارکنان است که در این حالت کارکنان از پاسخ‌گویی به مدیر فرار می‌کنند، با مدیر رفتار نامناسب دارند و کار مدیر را به تعویق می‌اندازند، در جلسات از اظهارنظر خودداری می‌کنند و به دروغهای مصلحتی متولّ می‌شوند(دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۹). بی تفاوتی نسبت به سازمان: این بی تفاوتی به شرایطی اشاره دارد که کارکنان خود را درگیر موقیت و شکست سازمان نمی‌کنند و هیچ‌گونه احساس علاقه و دلبستگی نسبت به سازمان ندارند(نصراصفهانی و همکاران، ۲۰۱۳). بی تفاوتی نسبت به ارباب رجوع: در این نوع بی تفاوتی کارکنان خدمت به ارباب رجوع را به زمان معینی در ساعت‌های اداری محدود می‌کنند، مثلاً خدمات تا ظهر. اغلب پاسخ ارباب رجوع را به صورت تلفنی نمی‌دهند و آنها را به حضور در سازمان وادر می‌کنند و گاهی اوقات با پرخاشگری با ارباب رجوع رفتار می‌کنند(لیاندر، ۲۰۰۹). بی تفاوتی نسبت به همکاران: در این نوع بی تفاوتی کارکنان در کارهای گروهی مشارکت نمی‌کنند، به کارهای همکاران به عنوان خودشیرینی نسبت به مدیر نگاه می‌کنند، از برقراری رابطه دوستی با دیگران خودداری می‌کنند و کارهای دیگران را کوچک و ضعفهای آنها را بزرگ می‌کنند(ویلمزن<sup>۷</sup> و کرِن<sup>۸</sup>، ۲۰۰۳) و بی تفاوتی نسبت به کار: این بی تفاوتی به شرایطی اشاره دارد که در آن کارکنان در کار خود دقت کافی ندارند، هیچ‌گونه خلاقیت و نوآوری در کارها ندارند و وظایف سازمانی را اموری بی‌ارزش می‌دانند(نصراصفهانی و همکاران، ۲۰۱۳).

- 
1. Organizational indifference
  2. Indifference to manager
  3. Indifference to organization
  4. Indifference to clients
  5. Indifference to colleagues
  6. Indifference to job
  7. Leander
  8. Willemsen
  9. Keren

متغیرهای بسیار بر بی تفاوتی سازمانی تأثیرگذارند که یکی از این متغیرها رهبری موافق<sup>۱</sup>(اصیل) است. از آنجا که بی تفاوتی سازمانی نه با اعتماد و صداقت بلکه با ترس و خیانت آمیخته شده است(کونیا، کونیا و رگو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹)، در این الگوی رفتاری افراد بی تفاوت از سازمان راضی نیستند و اعتماد به سازمان ندارند. این افراد سازمان را ترک می کنند و در صورتی که به لحاظ پارهای ملاحظات مربوط به تأمین شغلی در سازمان بمانند، هیچ گونه تعلق خاطری به سازمان ندارند (میرحسینی زواره، ۱۳۷۴). از سویی هم، مطالعه ادبیات پژوهش بیان گر این مطلب است که یکی از عوامل و دلایل بی تفاوتی سازمانی، ناکافی و نامناسب بودن سبکهای رهبری و روشهای مدیریتی است(حصاری، ۱۳۹۲). به دلیل تغییر و تحولاتی که در محیط کار روی داده است نقش مدیریت و رهبری مدرسه به طور فزاینده‌ای در سطح بین‌المللی به عنوان یک عامل حیاتی در بهبود توانمندسازی، اثربخشی مدرسه، کیفیت کار معلم و موفقیت دانش‌آموزان مطرح است(دینهم<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). تاکنون نظریه‌های گوناگون از رهبری ارائه شده است که در این میان تئوری رهبری موافق از نظریه‌هایی است که با شرایط فعلی تناسب و سازگاری بسیار دارد و می‌تواند برای مدیران و رهبران سازمان کمک بزرگی باشد. رهبری موافق به عنوان یک الگوی رفتاری از ظرفیتهای روانشناسی و جو رفتاری مثبت سازمانی متج می‌شود و موجبات چهار مؤلفه پرورش خودآگاهی<sup>۴</sup>، دیدگاه اخلاقی درونی شده<sup>۵</sup>، پردازش متوازن اطلاعات<sup>۶</sup> و شفافیت روابط<sup>۷</sup> را در کار با پیروان فراهم می‌سازد(المبوا<sup>۸</sup>، آولیو<sup>۹</sup>، گاردنر<sup>۱۰</sup>، ورنینگ<sup>۱۱</sup> و پترسون<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۸). خودآگاهی مهم‌ترین عنصر و سنگ بنای رهبری موافق است. رهبران موافق به شدت نسبت به ارزشها، هیجانها، اهداف، انگیزه‌ها و نقاط قوت و ضعف خود آگاهی دارند(آلوك<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۴)، در پردازش متوازن اطلاعات رهبر پیش از تصمیم‌گیری به طور عینی تمامی اطلاعات را تجزیه و تحلیل می‌کند (پیوس<sup>۱۴</sup>، وشه<sup>۱۵</sup>، اشتراخ<sup>۱۶</sup>، براون<sup>۱۷</sup> و فری<sup>۱۸</sup>، ۲۰۱۲)، در دیدگاه اخلاقی درونی شده رهبر با

- 
1. Authentic leadership
  2. Cunha, Cunha & Rego
  3. Dinhm
  4. Self-awareness
  5. Internalized moral perspective
  6. Balanced processing
  7. Relational transparency
  8. Walumbwa
  9. Avolio
  10. Gardner
  11. Wernsing
  12. Peterson
  13. Alok
  14. Peus
  - 15 . Wesche
  16. Streicher
  17. Braun
  18. Frey

استانداردها و ارزش‌های اخلاقی درونی هدایت شده و حتی علیه گروهها و فشار سازمانی یا اجتماعی مطابق با این استانداردها عمل می‌کند(پیوس و همکاران، ۲۰۱۲) و شفافیت رابطه که شامل تسهیم افکار، احساسات و تشویق دیگران برای به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و عقایدشان است(لاشینگر<sup>۱</sup> و فیدا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). افزون بر آن پژوهشگران بیان کردند که رهبری موافق در تقویت نگرشاهی مثبت کاری پیروان مانند تعهد، اشتیاق و انگیزه شغلی، بهبود عملکرد فردی و سازمانی، احساس امنیت، رضایت شغلی، کشف استعدادها و به کارگیری آنها نقشی بسزا دارد(فورمانچیک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰).

یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار بر بی‌تفاوتی سازمانی، توانمندسازی روانشناختی<sup>۴</sup> است. بی‌تفاوتی انحراف از شرایط تعادل سازمانی و یک عامل مخرب در سازمان است که به مثابه عامل تخریب مدام، سقوط آرام و بحران استعداد در نظر گرفته می‌شود(راییچی، ۱۳۸۷). در این میان، فراهم‌سازی بستر توانمندسازی به عنوان یک سازه انگیزشی(عدم بی‌تفاوتی) از سوی مدیران(کانگر<sup>۵</sup> و کانونگو،<sup>۶</sup> ۱۹۸۸) این امکان را به کارکنان می‌دهد که عزت نفس خود را پرورش دهند و احساس بی‌قدرتی در آنها کاهش پیدا کند(ماکلنن<sup>۷</sup>، ۱۹۹۳)، آنها در این حالت برای مسئولیت‌پذیری و تصمیم‌گیری درباره شغل خود تشویق می‌شوند(قائمه و صدقی‌فرد، ۲۰۱۶). از سویی هم، انتخاب سبک رهبری غلط در سازمان ممکن است موجب کندکاری کارکنان در سازمان شود و انگیزه کار و تلاش را از آنها بگیرد و کارکنان نسبت به افراد و محیط پیرامون خود بی‌تفاوت شوند(موسوی‌مشهدی، ۱۳۹۳). بنابراین رهبری موافق در سازمانها عنصری کلیدی است و اهمیت آن در این است که این رهبران با ایجاد انگیزه در افراد برای عملکرد بهتر بر تواناییها و استعدادهای آنها نفوذ می‌کنند تا افراد در بالاترین سطح کوشش و عملکرد خود ظاهر شوند (گاردنر<sup>۸</sup> و شرمرهورن<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴). این عامل می‌تواند راهی برای از بین بردن بی‌تفاوتی و ایجاد انگیزه در کارکنان باشد. افزون بر این برنامه‌ریزی در راستای توسعه منابع انسانی و طراحی برنامه‌های توانمندسازی منابع انسانی یکی از راهکارهای رسیدن به توسعه پایدار و جهانی سازی است که مدیران منابع انسانی در آن نقشی بسزا دارند(گرینبرگ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۵). همچنین مفهوم

1. Laschinger

2. Fida

3. Furmanczyk

4. Psychological empowerment

5. Conger

6. Kanungo

7. MacLennan

8. Gardner

9. Schermerhorn

10. Greenberg

توانمندسازی معلمان از اوآخر دهه ۱۹۸۰ به ادبیات مدیریت وارد شد. دونست<sup>۱</sup> و تریوت<sup>۲</sup> (۱۹۸۷) این مفهوم را ترکیبی از دو عنصر دانسته اند: نخست ایجاد سازمانهایی که استقلال، انتخاب، کنترل و مسئولیت‌پذیری را در افراد پرورش می‌دهند و دوم اجازه دادن به افراد برای اینکه شایستگیهای خود را بروز دهند، تواناییهای جدید یاد بگیرند و بتوانند از این طریق عملکرد خود را بهبود بخشدند یا تقویت کنند (عبداللهی و حیدری، ۱۳۸۸). توانمندسازی معلمان فرایندی است که از طریق آن معلمان مدرسه می‌توانند برای حل مشکلات خود، ظرفیتها و شایستگیهای خود را توسعه دهند (شورت<sup>۳</sup>؛ چانگ و لیو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). به اعتقاد شورت (۱۹۹۴) توانمندسازی معلمان در محیط‌های آموزشی موجب می‌شود که مدارس بتوانند شایستگیهای خود را توسعه دهند، مشکلات خود را رفع کنند و از آن برای ادامه فعالیتهای خود نیرو بگیرند. طبق نظر دی<sup>۵</sup>، هنکین<sup>۶</sup> و دیومر<sup>۷</sup> (۲۰۰۳<sup>۷</sup>) توانمندسازی معلمان در محیط کار، سبب تسهیل رهبری معلمان، بهبود کیفیت زندگی کاری، توانایی تأثیر بر ایجاد اصلاحات مدرسه و بهبود حرفه‌گرایی و اطمینان از خوداثربخشی در محیط‌های کاری می‌شود. همچنین، تأمین نشدن رضایت شغلی و درونی معلمان سبب بی‌تفاوت شدن آنها می‌شود (گرینبرگ، ۱۹۹۷). یکی از روشهایی که می‌توان رضایت شغلی را در معلمان افزایش داد، افزایش مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری مدارس است. با این روش فضای مدرسه به فضایی گرم و صمیمی تبدیل می‌شود و از حالت خاموشی و سکوت مطلق در می‌آید (گرینفیلد<sup>۸</sup>، ۱۹۹۹).

توانمندسازی از پنج مؤلفه احساس معناداری در شغل<sup>۹</sup>، احساس شایستگی در شغل<sup>۱۰</sup>، احساس داشتن حق انتخاب<sup>۱۱</sup>، احساس مؤثر بودن<sup>۱۲</sup> و اعتماد<sup>۱۳</sup> تشکیل شده است (اسپریتزر، ۱۹۹۵). میشرا<sup>۱۴</sup> مؤلفه اعتماد را به آن اضافه کرده است. احساس معنادار بودن، به معنای رابطه اهداف و وظایف کاری با ایده‌ها و استانداردهای مورد نظر فرد است (اوگبورو<sup>۱۵</sup> و اوبنگ<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۰)، احساس

- 
1. Dunst
  2. Trivette
  3. Short
  4. Liu
  5. Dee
  6. Henkin
  7. Duemer
  8. GreenField
  9. Meaning
  10. Competency
  11. Self-determining
  12. Impact
  13. Trust
  14. Mishra
  15. Ugboro
  16. Obeng

شاپیستگی در شغل، عبارت است از باور فرد به تواناییهای خود در انجام دادن ماهرانه وظایف و فعالیتهای خود (سیگلر<sup>۱</sup> و پیرسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰)، احساس مؤثر بودن، عبارت است از اعتقادات فرد در یک مقطع مشخص از زمان درباره تواناییهای خود برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب (وتن<sup>۳</sup> و کمرون، ۱۹۹۸)، احساس داشتن حق انتخاب، عبارت است از احساس کارمند از اینکه در اجرا و نظام بخشیدن به فعالیتهای مربوط به شغل خود از آزادی لازم برخوردار است و اعتماد که افراد توأم‌مند با دارا بودن اعتماد، مطمئن می‌شوند که با آنها منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد و صاحبان قدرت به آنها آسیب نخواهند زد و با آنها بی‌طرفانه رفتار خواهند کرد(وتن و کمرون، ۱۹۹۸).

در این بخش از پژوهش به برخی از نتایج مطالعات در داخل و خارج از کشور اشاره می‌شود. نتایج پژوهش موسوی‌مشهدی(۱۳۹۳) با هدف بررسی «رابطه بین سبک رهبری و بی‌تفاوتی سازمانی» نشان می‌دهد میان سبک رهبری و بی‌تفاوتی سازمانی رابطه وجود دارد. یافته‌های پژوهش سليمی و طبائیان(۱۳۸۴) با هدف بررسی «حیطه‌های بی‌تفاوتی دییران دیبرستانهای شهر اصفهان نسبت به دستورات مدیران»، بیانگر آن است که دییران دستورات مدیران در مؤلفه‌های متفاوت آموزش و پژوهش و آنچه آموزش و پژوهش را به هم پیوند می‌زنند را با بی‌تفاوتی اجرا می‌کنند. در پژوهشی که ابوالفضلی و همکاران(۲۰۱۶) با هدف بررسی «مدیریت بی‌تفاوتی در نظام آموزشی ایران» انجام داده اند، نتایج زیر به دست آمده است: شرایط علی مؤثر بر مدیریت بی‌تفاوتی شامل هشت بعد انگیزش شغلی، توسعه کارکنان، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، نگرش و عملکرد مدیر، کارکنان، محیط کاری و ماهیت کار است. نتایج پژوهش نصراصفهانی و همکاران(۲۰۱۳) با هدف «شناسایی و رتبه‌بندی کردن عوامل تأثیرگذار بر بی‌تفاوتی سازمانی از طریق منطق تجزیه و تحلیل فرایندهای سلسه‌مراتبی» مؤید آن است که عوامل ساختاری، مدیریتی، انگیزشی و فردی از عوامل اصلی تأثیر بر بی‌تفاوتی سازمانی است. نتایج پژوهش لینندر(۲۰۰۹) که با هدف بررسی «از دست دادن اراده و واکنشهای خودکار به بی‌تفاوتی که در افراد احساس می‌شود» انجام گرفته بیانگر آن است که شکل‌گیری حالت بی‌تفاوتی در سازمان، تأثیری نامطلوب بر سطح انگیزه کارکنان و به‌تبع آن بر تعهد، وفاداری و هویت سازمانی خواهد داشت. در پژوهشی که عاقل‌زاده و سليمانی(۱۳۹۶) با هدف بررسی «وضعیت بی‌تفاوتی سازمانی معلمان» انجام داده‌اند، نتیجهٔ زیر به

1. Sigler  
2. Pearson  
3. Whetten

دست آمده است: بی تفاوتی به مدیر دارای بالاترین میانگین و بی تفاوتی به ارباب رجوع دارای پایین ترین میانگین است. همچنین بی تفاوتی سازمانی معلمان مرد بیشتر از معلمان زن است. یافته های پژوهش دهقانی سلطانی، شیری، فارسی زاده، طبیبی و فلاح(۱۳۹۶) با هدف بررسی «تأثیر رهبری موثق بر کسب مزیت رقابتی با تبیین نقش میانجی توامندسازی روانشناختی کارکنان» نشان می دهد رهبری موثق از طریق توامندسازی روانشناختی کارکنان بر کسب مزیت رقابتی تأثیری مثبت و معنادار دارد. نتایج پژوهش عظیمی، سیفی، صامصونچی و حفظ اللسان(۱۳۹۴) با هدف بررسی «توامندسازی معلمان و تأثیر آن در ارتقای سطح آموزش و پرورش» مؤید آن است که پرورش معلمان توامند، با اعتماد و متعهد که بتوانند با خلاقیت و ابتکار مایه تعلیم و تربیت نسل آینده شوند از الزامات اصلی توامندسازی در آموزش و پرورش است. نتایج پژوهش دیالمه و رحمانی(۱۳۹۲) با هدف بررسی شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر توامندسازی معلمان از منظر اسلام» نشانگر آن است که بیان روشن اهداف، دسترسی به منابع و اطلاعات، ساختار سازمانی، غنی سازی شغل و ارزیابی عملکرد از جمله عوامل سازمانی مؤثر بر توامندسازی معلمان در تعلیم و تربیت هستند. پژوهش کایوجو<sup>۱</sup> و جون جو<sup>۲</sup>(۲۰۱۷) با هدف بررسی «تأثیر رهبری موثق و خودارزیابی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی توامندسازی روانشناختی» بیانگر آن است که میان رهبری موثق و خودارزیابی رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی توامندسازی روانشناختی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش فنگ<sup>۳</sup>(۲۰۱۶) با هدف بررسی «رهبری موثق مدیران مدارس و سرمایه روانشناختی معلمان از دیدگاه معلمان» نشان می دهد که دیدگاه معلمان در زمینه رهبری موثق مدیران بر فرهنگ آنان تأثیرگذار است و میان رهبری موثق مدیران با سرمایه روانشناختی معلمان رابطه معنادار وجود دارد.

### فرضیه کلی

میان رهبری موثق و بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی توامندسازی روانشناختی معلمان رابطه وجود دارد.

### فرضیه های جزئی

۱. میان رهبری موثق و بی تفاوتی سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.
۲. میان رهبری موثق و توامندسازی روانشناختی معلمان رابطه وجود دارد.

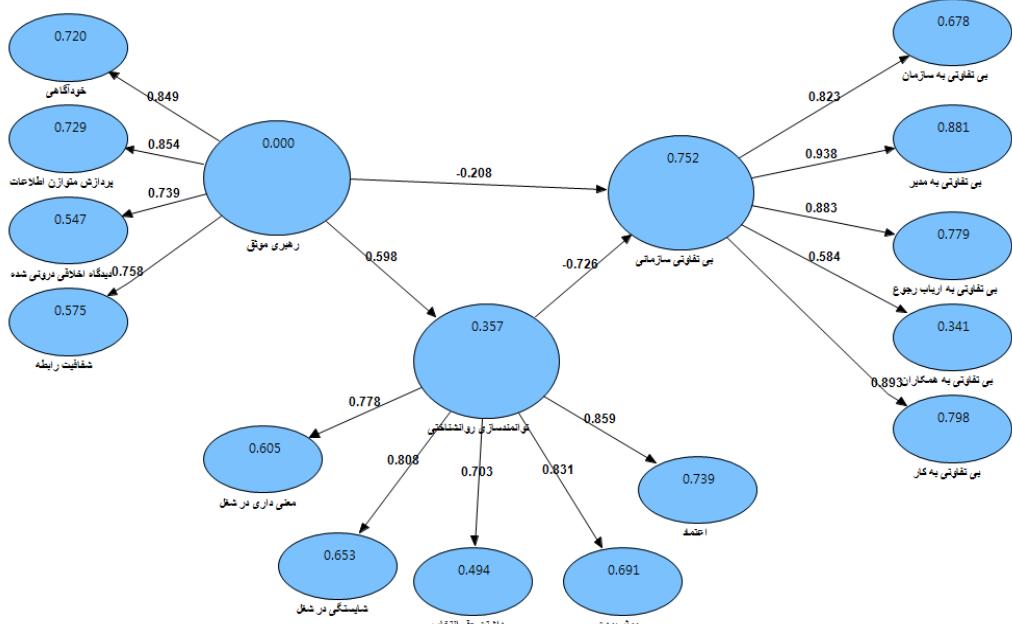
1. Kyoo Joo  
2. Jun Jo  
3. Feng

۳. میان توانمندسازی روانشناختی و بی تفاوتی سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.

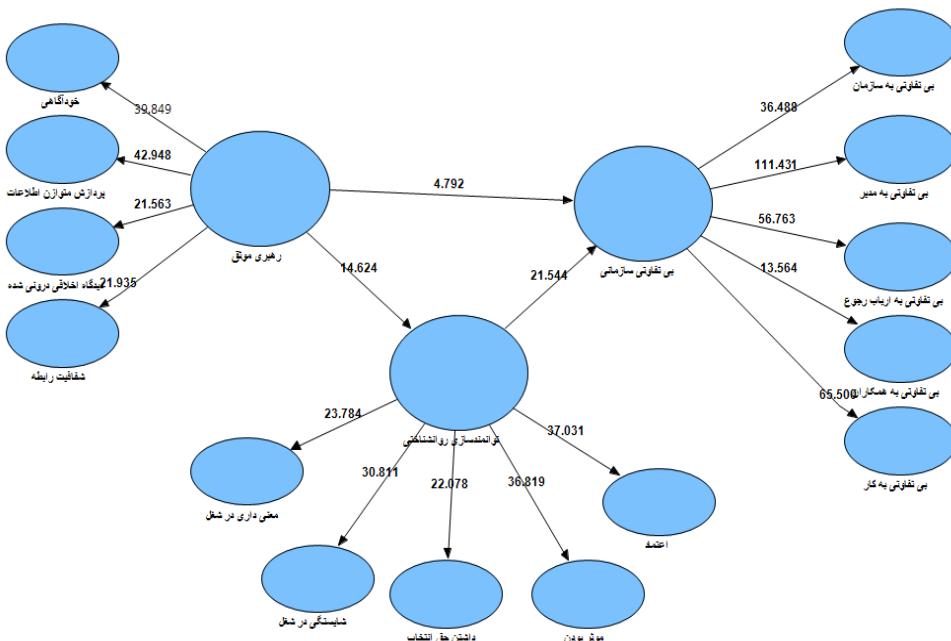
### روش پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه میان رهبری موثر و بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی، در میان معلمان دوره ابتدایی شهر کرمانشاه انجام شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه رهبری موثر والمبوا، آولیو، گاردنر، ورنزینگ و پیترسون (۲۰۰۸) که دارای ۱۶ سؤال و ۴ مؤلفه خودآگاهی، پردازش متوازن اطلاعات، دیدگاه اخلاقی درونی شده و شفافیت رابطه می باشد استفاده شده است. برای بررسی بی تفاوتی سازمانی از پرسشنامه دانایی فرد، حسن زاده و سالاریه (۱۳۸۹) که ۵ مؤلفه بی تفاوتی نسبت به مدیر، بی تفاوتی نسبت به سازمان، بی تفاوتی نسبت به کار، بی تفاوتی نسبت به اریاب رجوع و بی تفاوتی نسبت به همکاران را در ۳۳ گویه و ۵ مؤلفه مورد سنجش قرار می دهد، استفاده شده و برای سنجش توانمندسازی از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و میشرا (۱۹۹۵) استفاده شده است که دارای ۱۹ گویه و ۵ مؤلفه است و مؤلفه های احساس معناداری در شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و اعتماد را می سنجد. پرسشنامه اسپریتزر دارای چهار مؤلفه است و میشرا مؤلفه اعتماد را به آن افزوده است. با توجه به ماهیت و نوع فرضیه هایی که در این پژوهش مطرح شده است، از روش مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم افزار smartpls2 استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش



شکل ۱: مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی



شکل ۲: مدل پژوهش با ضرایب آماره t

مقادیر بار عاملی و ضرایب آماره‌تی میان سؤالات و متغیرهای مکنون مربوط به خودشان که در شکل ۱ و ۲ آورده شده، به ترتیب بیشتر از ۰/۴ و ۱/۹۶ است و معناداری روابط میان هر سؤال را با متغیر مربوط به خودش نشان می‌دهد. این مقادیر معنادار بودن این مسیرها و مناسبت مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

جدول ۱: نتایج ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

سازه‌ها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخرخ شده <sup>۱</sup>	شاخص کیفیت مدل <sup>۲</sup>
رهبری موافق	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۶۴	-
خود آگاهی	۰/۸۶	۰/۹۱	۰/۷۲	۰/۶۷
پردازش متوازن اطلاعات	۰/۸۵	۰/۹۰	۰/۷۰	۰/۷۱
دیدگاه اخلاقی درونی شده	۰/۸۶	۰/۹۰	۰/۷۱	۰/۷۱
شفافیت رابطه	۰/۷۲	۰/۸۲	۰/۵۴	۰/۵۴
بی تفاوتی سازمانی	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۶۹	-
بی تفاوتی نسبت به مدیر	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۵۸	۰/۵۸
بی تفاوتی نسبت به سازمان	۰/۸۴	۰/۸۸	۰/۵۶	۰/۵۶
بی تفاوتی نسبت به اریاب رجوع	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۵۷	۰/۵۷
بی تفاوتی نسبت به همکاران	۰/۷۹	۰/۸۶	۰/۶۰	۰/۶۰
بی تفاوتی نسبت به کار	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۶۵	۰/۶۵
توانمندسازی روانشناسی	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۶۳	-
احساس معناداری در شغل	۰/۸۰	۰/۸۸	۰/۷۲	۰/۷۲
احساس شایستگی در شغل	۰/۸۵	۰/۹۰	۰/۶۹	۰/۶۹
احساس داشتن حق انتخاب	۰/۷۳	۰/۸۴	۰/۶۵	۰/۶۵
احساس مؤثر بودن	۰/۷۶	۰/۸۶	۰/۶۸	۰/۶۸
اعتماد	۰/۸۳	۰/۸۸	۰/۵۵	۰/۵۵

داده‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که مقدار ضریب پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و شاخص کیفیت مدل اندازه‌گیری برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۷ است و پایایی مناسب مدل را نشان می‌دهد. برای بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس به اشتراک گذاشته میان هر متغیر مکنون با شاخصهای خود استفاده شده است. مقدار بالای ۰/۵ نشانگر کافی بودن و مناسب بودن این معیار است. مقدار AVE برای همه سازه‌ها مناسب و بالای ۰/۵ است.

1. Average variance extracted (AVE)

2. Cross-validated Communality (CVCom)

جدول ۲: نتایج روایی واگرا

اعتماد	احساس مؤثر بودن	احساس داشتن حق انتخاب	احساس شایستگی در شغل	احساس معنا داری در مشغل	بی تفاوتی نسبت به کار	بی تفاوتی نسبت به همکاران	بی تفاوتی نسبت به ارباب	بی تفاوتی نسبت به سازمان	بی تفاوتی نسبت به مددیر	شناخت رله	پردازش مفوازن اطلاعات	خود آگاهی	سازه های پژوهش
												۰/۸۵	خود آگاهی
												۰/۸۴	پردازش مفوازن اطلاعات
												۰/۶۷	دیدگاه اخلاقی
												۰/۴۹	دروینی شده
												۰/۴۸	شفاقیت رابطه
												۰/۴۹	بی تفاوتی نسبت به مدیر
												۰/۷۶	مدیر
												۰/۷۵	بی تفاوتی نسبت به سازمان
												۰/۷۶	ارباب رجوع
												۰/۷۸	بی تفاوتی نسبت به همکاران
												۰/۷۶	بی تفاوتی نسبت به کار
												۰/۸۱	احساس معناداری در شغل
												۰/۸۵	احساس شایستگی در شغل
												۰/۸۳	احساس داشتن حق انتخاب
												۰/۸۱	احساس مؤثر بودن اعتماد
												۰/۸۳	زیرین و چپ قطر اصلی بیشتر است، این جدول مطلوبیت روایی واگرای مدل را نشان می دهد.

داده های جدول ۲ نشان می دهد که چون مقادیر جذر AVE از مقادیر موجود در خانه های

زیرین و چپ قطر اصلی بیشتر است، این جدول مطلوبیت روایی واگرای مدل را نشان می دهد.

جدول ۳: نتایج معیارهای برآش مدل ساختاری و کلی

GOF	$f^2$	$Q^2$	$R^2$	t آماره	$\beta$	مسیر						
	متغیر وابسته	متغیر وابسته	متغیر وابسته									
۰/۱۰	۰/۳۲	۰/۷۹۰	۴/۷۹۲	-۰/۲۰۸	بی تفاوتی سازمانی	رهبری موافق ←						
۰/۶۴	-	۰/۱۵	۰/۳۵۶	۱۲/۶۲۴	۰/۵۹۸	توانمند سازی روانشناختی						
۰/۷۵	۰/۵۰	۰/۶۰	۰/۵۵	-۰/۴۴	-۰/۶۵	-۰/۵۴	-۰/۷۲	۰/۵۱	۰/۳۴	۰/۴۲	۰/۴۸	توانمند سازی ← بی تفاوتی سازمانی

معیار  $R^2$  که در جدول ۳ آورده شده است، معیاری است که میزان تأثیر یک یا چند متغیر بروزنزا را روی یک متغیر درونزا نشان می‌دهد. این معیار برای سازه‌های توانمندسازی روانشناختی و بی‌تفاوتی سازمانی به ترتیب برابر  $0/356$  و  $0/790$  محاسبه شده است. معیار  $f^2$  شدت رابطه میان سازه‌ها را نشان می‌دهد. مقدار این معیار برای سازه‌های رهبری موافق و توانمندسازی روانشناختی بر بی‌تفاوتی سازمانی به ترتیب برابر  $0/10$  و  $0/57$  و در حد مطلوب است. معیار  $Q^2$  قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد. مقدار  $Q^2$  سازه‌های درونزا ای مدل، نشانگر قدرت پیش‌بینی مناسب مدل درباره این سازه است.

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌های جزئی

فرضیه	توانمندسازی روانشناختی ← بی‌تفاوتی سازمانی	مسیر	میزان تأثیر مستقیم	آماره $t$	نتیجه آزمون
H1	رهبری موافق ← بی‌تفاوتی سازمانی	- $0/208$		$4/792$	تأثید شد.
H2	رهبری موافق ← توانمندسازی روانشناختی	$0/598$		$14/624$	تأثید شد.
H3	توانمندسازی روانشناختی ← بی‌تفاوتی سازمانی	- $0/726$		$21/544$	تأثید شد.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که برای تمامی مسیرهای موجود در مدل، مقدار تی بیشتر از  $1/96$  است.

#### یافته‌های پژوهش (فرضیه‌های جزئی)

**فرضیه جزئی اول پژوهش.** چون مقدار آماره  $t$  محاسبه شده مسیر میان رهبری موافق و بی‌تفاوتی سازمانی بیشتر از  $1/96$  است ( $t=4/792$ )، بنابراین تأثیر رهبری موافق بر بی‌تفاوتی سازمانی با ضریب بتای  $-0/208$  و با احتمال  $95$  درصد معنادار است؛ یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در رهبری موافق، بی‌تفاوتی سازمانی به طور مستقیم به اندازه  $-0/208$  انحراف استاندارد کاهش خواهد یافت.

**فرضیه جزئی دوم پژوهش.** تأثیر رهبری موافق بر توانمندسازی روانشناختی با ضریب بتای  $0/598$  و مقدار آماره  $(t=14/624)$  معنادار است. به عبارت دیگر چون مقدار آماره  $t$  این مسیر بیشتر از قدر مطلق  $1/96$  است، فرض صفر این قسمت مبنی بر وجود تأثیر رهبری موافق بر توانمندسازی روانشناختی با احتمال  $95$  درصد معنادار است؛ یعنی با افزایش رهبری موافق، توانمندسازی روانشناختی افزایش پیدا خواهد کرد.

**فرضیه جزئی سوم پژوهش.** تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر بی‌تفاوتی سازمانی با ضریب بتای  $-0/726$  و مقدار آماره  $(t=21/544)$  معنادار است. به عبارت دیگر چون مقدار آماره  $t$  این

مسیر بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ است، فرض صفر این قسمت مبنی بر وجود تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر بی تفاوتی سازمانی با احتمال ۹۵ درصد معنادار است؛ یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در توانمندسازی روانشناختی بی تفاوتی سازمانی به اندازه ۰/۷۲۶ - انحراف استاندارد کاهش خواهد یافت.

جدول ۵: نتایج آزمون فرضیه کلی

میان متغير میانجی و میانجی	میان متغير میانجی و وابسته						آزمون سوبیل									
	میان تأثیر رهبری موثق بر بی تفاوتی سازمانی			مقدار تی	ضریب	مقدار تی										
	مقدار مسیر	ضریب مسیر	مقدار تی													
مسیر	۰/۵۹۸	۱۴/۶۲۴	۲۱/۵۴۴	-۰/۷۲۶	-۰/۲۰۸	-۰/۴۳۲	-۰/۶۴۱	۱۳/۶۶	۰/۰۰	آماره معناداری	سطح	گامدار	مقدار	میانجی	میان	آزمون سوبیل

داده های جدول ۵ نشان می دهد که مقدار آماره تی میان متغیرهای مستقل و میانجی و همچنین مقدار آماره تی میان متغیرهای میانجی و وابسته، هر دو بیشتر از ۱/۹۶ است و این یعنی نقش میانجیگری توانمندسازی روانشناختی در رابطه میان رهبری موثق و بی تفاوتی سازمانی تأیید می شود. همچنین با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون سوبیل با مقدار آماره ۱۳/۶۶ کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمده است، بنابراین می توان بار دیگر فرضیه کلی پژوهش را تأیید نمود.

### نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه میان رهبری موثق و بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی، در میان معلمان دوره ابتدایی شهر کرمانشاه بود. نتایج یافته ها نشان داد که میان رهبری موثق و بی تفاوتی سازمانی معلمان رابطه وجود دارد. معلم، محور تعلیم و تربیت رسمی است و شخصیت معلم در حکم عنصری تأثیرگذار در تعلیم و تربیت همواره مورد توجه است، زیرا رفتار معلم در عملکرد دانش آموزان تأثیر می گذارد. معلمانی که آموزش و تدریس خود را نه بر اساس انگیزه و اشتیاق درونی به آموزش، بلکه بر اساس مؤلفه هایی همچون رضایت و عدم شکایت اولیاء، رضایت مدیر و دریافت پادشاهی بیرونی انجام می دهند، به دلیل مشکلات مادی و معنوی که امروزه به هر دلیل گریبانگیر آموزش و پرورش کشور شده است، خیلی زود عرصه را خالی می کنند و دچار انفعال در عملکردهای شغلی خود می شوند(باکر<sup>۱</sup>، دمروتی<sup>۲</sup>، یوویما<sup>۳</sup>). به همین سبب در آموزش و پرورش مدیریت مدرسه را مهم ترین عامل تغییر و نوآوری در امر

1. Bakker  
2. Demerouti  
3. Euwema

آموزش و پرورش می‌دانند، زیرا تدریس و یادگیری که محور همه فعالیتهای آموزش و پرورش است، به طور عمده در مدرسه صورت می‌گیرد(نیکنامی، تقی‌پور‌ظهیر، دلاور و غفاری‌مجلج، ۱۳۸۹). همچنین فرهنگ رهبری، پدیده‌ای است که برای ایجاد و برقراری آن باید کوشش و فعالیت کرد، در غیر این صورت به خودی خود و به سرعت به وجود نخواهد آمد(باقرپور و عبداله‌زاده، ۱۳۹۱). سبک رهبری موثیق پاسخی به نقصان و کاستی دیگر سبکهای رهبری مبنی بر عدم توجه آنها به اصول اخلاقی است(سبحانی و همتیان، ۱۳۹۱). در نهایت رفتارهای رهبران موثیق موجب می‌شود کمترین بی‌تفاوتوی اتفاق بیفتد. نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش موسوی مشهدی(۱۳۹۳)، ابوالفضلی و همکاران(۲۰۱۶) و نصرافچهانی و همکاران(۲۰۱۳) همخوان است؛ زیرا این رهبران محیط کاری را ایجاد می‌کنند که در آن انواع رفتارهای ناشی از بی‌تفاوتوی اتفاق نمی‌افتد، هنگام مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیریها به مبادله اطلاعات با آنها دقت می‌کنند و رفتارهای باز دارند. بنابراین با توجه به مطالب گفته شده و نتایج این پژوهش، میان رهبری موثیق و بی‌تفاوتوی سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.

یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش، رابطه میان رهبری موثیق و توانمندسازی روانشناختی معلمان بود. مسئله توانمندسازی در سازمانهای آموزشی از اهمیتی به مراتب بیشتر برخوردار است، زیرا نهاد آموزش و پرورش نهادی فراگیر است که کارکردهای آشکار و پنهان آن بر جامعه تأثیرگذار است. در این میان معلمان در حکم عاملان اصلی برنامه‌های آموزشی در سطح اجرایی دارای نقشی مؤثرند. توانمندسازی معلمان یکی از مهمترین عواملی است که در میزان موفقیت مدرسه نقشی بسزا دارد. همچنین یکی از راههای ایجاد فرهنگ توانمندسازی و تحقق پذیری آن در مدرسه، سبک رهبری حاکم بر آن است. سبک رهبری مدیر مدرسه، نوع رفتار او با معلمان و میزان توجهی که به توانمندسازی معلمان دارد، تأثیر بسیار بر تجربه‌های معلمان در مورد شغل، تلاشها و تهدد آنها دارد. سبک رهبری مدیران تعیین کننده میزان استقلال معلمان، میزان حمایتی که معلمان به دست می‌آورند، میزان پاسخ‌گویی به نیازهای معلمان، رشد حرفه‌ای و رضایت کلی آنان است (شیربگی و حاجی‌زاده، ۱۳۹۱). نتایج این پژوهش با یافته‌های دهقانی‌سلطانی و همکاران(۱۳۹۶)، عظیمی و همکاران(۱۳۹۴)، دیالمه و رحمانی(۱۳۹۲)، کاییجو و جون‌جو(۲۰۱۷) و فنگ (۲۰۱۶) همخوان است. مدیران به عنوان رهبران موثیق در مدارس، زمینه‌ای را فراهم می‌کنند تا معلمان را در فرایند تصمیمهای سازمانی مشارکت دهند و از این طریق به توانمندسازی آنها کمک می‌کنند. با

توجه به مطالب گفته شده و نتایج این پژوهش، میان رهبری موثر و توانمندسازی روانشناختی معلمان رابطه وجود دارد.

از دیگر یافته های پژوهش حاضر، بررسی رابطه میان بی تفاوتی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی معلمان بود. مدیران اغلب وجود مشکلات ناشی از نیروی انسانی را با علائمی همچون عدم خلاقیت و نوآوری، بهرهوری پایین، نبود انگیزه در کار و ترک خدمت می دانند. نکته این است که ریشه این علائم و نشانه ها را باید در جایی دیگر پیدا کرد. یکی از عوامل عدم بهرهوری ناشی از نیروی انسانی، بی تفاوتی و عدم انگیزش کارکنان نسبت به سازمان است (کنعانی کاشانی و سلیمان می گویند، ۱۳۹۶). در این رابطه یکی از عوامل انگیزشی و وظایف مدیران در سازمانها شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان و فراهم کردن زمینه رشد و شکوفایی این استعدادهای است. به این معنا که کارکنان برای مشارکت بیشتر در تصمیم گیری های سازمانی تشویق شوند، فضایی برای افراد فراهم شود تا بتوانند ایده های خوبی بیافرینند و آنها را به مرحله اجرا درآورند. این همان توانمندسازی است. توجه به توانمندی های کارکنان و مشارکت آنها در تصمیم گیری های سازمانی می تواند بر بی تفاوت بودن آنها تأثیرگذار باشد. در تصدیق این یافته پژوهش گرینبرگ (۱۹۹۷) و گرینفیلد (۱۹۹۹) مورد نظر است که عنوان کردن اگر مدیران معلمان را در تصمیمات مدرسه مشارکت دهند این مشارکت به معنای بهره گیری از توانایی های معلمان و ایجاد انگیزه در آنان است. این عامل موجب تأمین رضایت شغلی و درونی معلمان و در نهایت مانع از بی تفاوتی سازمانی در آنها می شود. با توجه به مطالب گفته شده و نتایج این پژوهش، میان بی تفاوتی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی معلمان رابطه وجود دارد.

یافته اصلی و هدف کلی پژوهش این است که میان رهبری موثر و بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی معلمان رابطه وجود دارد. به طور کلی چالشهای اخلاقی و عملکردی مرتبط با شرایط فعلی و بغرنج محیط کار، نیاز به یک رویکرد نوین رهبری را آشکار ساخته است (قانون نیا و همکاران، ۱۳۹۴). رهبری موثر به عنوان یک الگوی رفتاری هم از ظرفیتهای مثبت روانشناختی و جو مثبت اخلاقی نشأت گرفته است و هم بر آن تأثیر می گذارد. رهبران موثر با کمک به کارکنان برای یافتن معنا در کار، سبب افزایش خوشبینی و خلق روابط شفاف، اعتمادسازی، تقویت و ترویج جو اخلاقی مثبت می شوند. از سویی هم، معلمانی که از سطح بالایی از توانمندی برخوردارند، انگیزه کاری بیشتری دارند و به دنبال روش های جدید و مؤثر تدریس

خواهند بود و این عامل به بهبود عملکرد کاری آنها کمک خواهد کرد (وانگ<sup>۱</sup> و زانگ، ۲۰۱۲) و نتایج مهمی از جمله انگیزه و نبود بی تفاوتی را در پی خواهد داشت. مدیران دارای رهبری موثر با مشارکت دادن کارکنان در امر تصمیم‌گیری موجب می‌شوند که معلمان به تصمیمات اتخاذ شده علاقه و اعتقاد نشان دهند و بی تفاوت و خونسرد نباشند. با توجه به مطالب گفته شده و نتایج این پژوهش، میان رهبری موثر و بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی توامندسازی روانشناسی معلمان رابطه وجود دارد. محدودیتهایی که پژوهشگر در این پژوهش با آنها مواجه بود، محدود بودن ابزار اندازه‌گیری به پرسشنامه و محدود بودن جامعه آماری به معلمان بود. لذا با توجه به نتایج و محدودیتهای ذکر شده، پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود: برگزاری دوره‌های آموزشی و آشناسازی مدیران و معلمان با مفاهیم بی تفاوتی سازمانی، رهبری موثر و توامندسازی روانشناسی، تأکید بر انجام دادن پژوهش در ایجاد مهارت در رهبری موثر، کاهش سطح بی تفاوتی موجود در سازمان برای کمک به مدیران و معلمان در توجه به فرایندهایی از قبیل انگیزه، رهبران موثر، توامندسازی و مشارکت معلمان در تصمیمات مدرسه برای بهره‌گیری از استعدادها و تواناییهای آنان.

1. Wang

## منابع

- احمدی، عبدالله و انصاری‌مهر، سمیرا. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی مدارس بر بهبود مدارس از دیدگاه دبیران دبیرستانهای ناحیه یک شهرستان شیراز. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار*، ۲(۳)، ۴۸-۳۳.
- استل، ریچارد. (۱۹۲۵). *روان درمانی، ترجمه حمید نقیبیان* (۱۳۶۷). تهران: انتشارات مهین.
- باقرپور، معصومه و عبداللهزاده، حسن. (۱۳۹۱). رابطه بین هوش معنوی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان. *فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۲(۳)، ۹۸-۸۷.
- حصاری، محمد رضا. (۱۳۹۲). نقش مدیران در اصلاح رفتار کارکنان بی تفاوت سازمان با استفاده از رهیافت تئوری بازی‌ها. *مجله تحقیق در عملیات و کاربردهای آن*، ۱۰(۲)، ۵۹-۵۱.
- دانایی‌فرد، حسن؛ حسن‌زاده، علیرضا و سالاریه، نورا. (۱۳۸۹). طراحی سنجه اندازه‌گیری بی تفاوتی سازمانی: پژوهش ترکیبی. *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۴(۲)، ۷۹-۶۹.
- دهقانی‌سلطانی، مهدی؛ شیری، اردشیر؛ فارسی‌زاده، حسین؛ طبیبی، داراب و فلاحتی، فرشته. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر کسب مزیت رقابتی با تبیین نقش میانجی توانمندسازی روانشناسی کارکنان. *پژوهشنامه بیمه*، ۳۲(۱)، ۱۰۷-۱۲۶.
- دیالمه، نیکو و رحمانی، نیره. (۱۳۹۲). شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی معلمان از منظر اسلام. *دو فصلنامه پژوهشی مطالعات معارف اسلامی و علوم تربیتی*، ۱(۱)، ۶۳-۸۱.
- رائیجی، قدرعلی. (۱۳۸۷). علل بروز بی تفاوتی در کارکنان و روش‌های مقابله با آن. قابل بازیابی در: <http://athir.blogfa.com/post/839>
- رحمانی، نیره. (۱۳۹۲). توانمندسازی معلمان با تأکید بر آموزه‌های اسلامی. تهران: دانشگاه امام صادق.
- سبحانی، عبدالرضا و همتیان، نیلوفر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش فرهنگی مدیران دانشگاه سمنان و ادراکات کارکنان از سبک رهبری اصیل آنها. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۶(۲)، ۳۹-۵۱.
- سلیمی، قربانعلی و طباییان، شیرین. (۱۳۸۴). حیطه‌های بی تفاوتی دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان نسبت به دستورات مدیران. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوارسگان اصفهان، ۷(۸)، ۹۱-۱۰۰.
- شیربگی، ناصر و حاجی‌زاده، سارا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی‌های سبک رهبری خدمت‌گزار مدیران مدارس متوسطه با توانمندسازی دبیران. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد از دیدگاه دبیران مدارس، ۶(۴)، ۸۱-۹۹.
- عاقل‌زاده، ویدا و سلیمانی، توران. (۱۳۹۶). بررسی وضعیت بی تفاوتی سازمانی معلمان (مطالعه موردی: معلمان مقطع ابتدایی شهرستان اردبیل). *کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی*، ۱(۲)، ۱۱۱-۱۳۵.
- عبداللهی، بیژن و حیدری، سریه. (۱۳۸۸). عوامل مرتبط با توانمندسازی اعضاي هیأت علمی دانشگاه: مطالعه موردی دانشگاه تربیت معلم تهران. *فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران*، ۲(۱)، ۱۱۱-۱۳۵.
- عظیمی، محمد؛ سیفی، ابراهیم؛ صامصونچی، محمدرضا و حفظ‌اللسان، محمدرضا. (۱۳۹۴). بررسی توانمندسازی معلمان و تأثیر آن در ارتقاء سطح آموزش و پرورش. *کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم تربیتی، روانشناسی و آسیب‌های اجتماعی*، ۹-۱.
- فتحی و اجارگاه، کوروش. (۱۳۸۴). *نیازسنجی آموزشی*. تهران: انتشارات سمت.

قانع‌نیا، مریم؛ ارشدی، نسرین؛ بشلیده، کیومرث و فروهر، محمد. (۱۳۹۴). تأثیر آموزش رفتارهای رهبری اصیل به مدیران بر افزایش سرمایه روانشناسی کارکنان. (*مطالعه موردی: شرکت پتروشیمی ایران*). *فصلنامه علوم مدیریت ایران*, ۱۰(۳۸)، ۹۸-۱۲۳.

کمرون، کیم اس و وتن، دیوید ای. (۱۹۹۸). *توانایی و تفویض اختیار، ترجمه بدرالدین اور عی یزدانی* (۱۳۷۸). کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

کنعانی کاشانی، علی و سلیمان میگونی، علی رضا. (۱۳۹۶). تأثیر بی‌تفاوتی شغلی کارکنان بر هویت سازمانی با نقش متغیر میانجی جمعیت شناختی. *فصلنامه منابع انسانی ناجا*, ۱۲(۴۷)، ۹۹-۱۲۰.

موسوی مشهدی، فاطمه‌السادات. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سبک رهبری و بی‌تفاوتی سازمانی در مدارس آموزش و پژوهش شهرستان مشهد. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد*.

میرحسینی زواره، سیدمهدي. (۱۳۷۴). بی‌تفاوتی سازمانی. *فصلنامه تعاون*, ۵(۳)، ۶۸-۷۳.

نیکنامی، مصطفی؛ تقی‌پور ظهیر، علی؛ دلاور، علی و غفاری مجراج، محمد. (۱۳۸۹). طراحی و ارزیابی مدل علی‌خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهر تهران. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت*, ۱(۳)، ۱-۲۸.

Abolfazli, E., Yousefi Saidabadi, R., & Fallah, V. (2016). An analytical study on indifference management in educational system of Iran: Reflection on expert's opinions. *Faculty of Business Economics and Entrepreneurship International Review*, 1(2), 22-37.

Alok, K. (2014). Authentic leadership and psychological ownership: Investigation of interrelations. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(4), 266-285.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.

Bolman, L.G., & Deal, T.E. (1995). *Leading with soul: An uncommon journey of the spirit*. San Francisco: Jossey-Bass.

\_\_\_\_\_. (2004). *Leading With Soul: An Uncommon Journey of Spirit*. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, 8(2), 1-12. <http://dx.doi.org/10.15365/joce.0802112013>.

Chang, L. C., & Liu, C. H. (2008). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(10), 1442-1448.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.

Cooper, C., Scandura, T. A., & Schriesheim, C. A. (2005). Looking forward but learning from our past: Potential challenges to developing authentic leadership theory and authentic leaders. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 475-493.

Cunha, M.P.,Cunha, R.C., & Rego, A. (2009).Exploring the role of leader-subordinate interactions in the construction of organizational positivity. *Leadership*, 5(1), 81-101.

- Danaee Fard, H., & Eslami, A. (2010). Discovering theory of organizational indifference: A grounded theory strategy. *European Journal of Scientific Research*, 40(3), 450-460.
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Duemer, L (2003). Structural antecedents and psychological correlates of teacher empowerment. *Journal of Educational Administration*, 41(3), 257-277.
- Dinham, S. (2012). Walking the walk: The need for school leaders to embrace teaching as a clinical practice profession. 2009-2019 ACER Research Conference 7. [https://research.acer.edu.au/research\\_conference/RC2012/27august/7/](https://research.acer.edu.au/research_conference/RC2012/27august/7/).
- Dunst, C. J., & Trivette, C. M. (1987). Enabling and empowering families: Conceptual and intervention issues. *School Psychology Review*, 16(4), 443-456.
- Feng, F-I. (2016). School principals' authentic leadership and teachers' psychological capital: Teachers' perspectives. *International Education Studies*, 9(10), 245-255.
- Furmanczyk, J. (2010). The cross-cultural leadership aspect. *Journal of Intercultural Management*, 2(2), 67-82.
- Gardner, W., & Schermerhorn, J.R. (2004). Unleashing individual potential: Performance gains through positive organizational behavior and authentic leadership. *Organizational Dynamics*, 33(3), 270-281.
- Ghaemi, H., & Sadeghi Fard, M.J. (2016). A comparative study of English and math teachers' perfectionism: Leadership and empowerment. *International Journal of Foreign Language Teaching and Research*, 4(13), 109-127.
- Greenberg, L.S. (1997). *Working with emotions in psychotherapy*. New York, NY: Guilford Press.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Managing Behavior in Organizations* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Greenfield, W. D. (1999). *Moral leadership in schools: Fact or fancy?* Montreal, Canada: Annual Association. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational, Quebec, Canada, April 19-23, 1999.
- Joo, B. K., & Jo, S. J. (2017). The effects of perceived authentic leadership and core self-evaluations on organizational citizenship behavior: The role of psychological empowerment as a partial mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 463-481.
- Keefe, L. (2003). How to overcome organizational indifference. *Women in Business*, 55, 27-29.
- Kramer, R. (2006). *Overcome organizational indifference*. Nonprofit World, Vol 24, P.14.
- Laschinger, H.K.S., & Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 739-753.
- Leander, N. P. (2009). *Losing the will: Automatic reactions to the indifference perceived in others*. Doctoral dissertation, Duke University.
- MacLennan, N. (1995). *Coaching and mentoring*. Aldershot: Gower.

- Nasre Esfahani, A., Ghorbani, O., Amiri, Z., & Farokhi, M. (2013). Identifying and ranking the effective factors on the organizational indifference through Fuzzy Analytical Hierarchy Process (FAHP) (Damavand municipality as a case study). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6), 64-77.
- Oldham, G.R., & Hackman, J. (1980). Work design in the organizational context. In B.M. Staw. & L.L.Cummings (Eds), *Research in organizational behavior* (Vol. 2, pp. 247-278). Greenwich, CT: JAI Press.
- Peus, C., Wesche, J.S., Streicher, B., Braun, S., & Frey, D. (2012). Authentic leadership: An empirical test of its antecedents, consequences, and mediating mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 331-348.
- Short, P. M. (1994). Defining teacher empowerment. *Education*, 114(4), 64-76.
- Sigler, T. & Pearson, C. M. (2000). Creating and empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Ugboro, I. O. & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: An empirical study. *Journal of Quality Management*, 5, 247-272.
- Vigoda-Gadot, E., Beer, I., Birman-Shemesh, T., & Somech, A. (2007). Group-level organizational citizenship behavior in the education system: A scale reconstruction and validation. *Educational Administration Quarterly*, 43(4), 462-493.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Wang, J. L. & Zhang, D. J. (2012). An exploratory investigation on psychological empowerment among Chinese teachers. *Advances in Psychology Study*, 1(3), 13-21.
- Willemse, M.C., & Keren, G. (2003). The meaning of indifference in choice behavior: Asymmetries in adjustments embodied in matching, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 342-359.