

مدیریت مخاطرات محیطی (دانش مخاطرات سابق)/ دوره ۳، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۵/ ص ۲۸۵-۲۹۶

رابطه بین رهبری اخلاقی با توانمندسازی کارکنان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهر تهران

حمیدرضا حسنلو*

دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت اجرایی، واحد کميجان، دانشگاه آزاد اسلامی، کميجان، ایران

زهرا ولایی ملکی

دکتری مدیریت آموزشی، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کميجان

(تاریخ دریافت ۱۳۹۵/۱۲/۹ - تاریخ پذیرش ۱۳۹۶/۳/۱۰)

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطه رهبری اخلاقی با توانمندسازی کارکنان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهر تهران انجام گرفته است. پژوهش به روش توصیفی-همبستگی صورت گرفته و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان آتش‌نشانی (زن و مرد) و خدمات ایمنی شهر تهران شامل ۲۶۰ نفر بودند. حجم نمونه براساس جدول مورگان ۱۵۵ نفر برآورد شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی و از نوع طبقه‌ای-نسبی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های محقق‌ساخته رهبری اخلاقی و توانمندسازی با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت بود. پایایی ابزار پس از اجرای مقدماتی ارزیابی شد که ضریب آلفای کرونباخ هر یک از پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی و توانمندسازی به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۸، به دست آمد و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون t و ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره (به روش گام‌به‌گام) صورت گرفت. با توجه به فرضیه‌ها و سؤال‌های مطرح شده در پژوهش، نتایج به دست آمده نشان داد که رهبری اخلاقی با توانمندسازی دارای رابطه‌ای مثبت و معنادار است؛ بدین معنا که با افزایش رهبری اخلاقی، به همان نسبت، توانمندی کارکنان فزونی می‌یابد و بیشترین ضریب همبستگی مربوط به بُعد منافع مشترک است.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی، رهبری اخلاقی، کارکنان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهر تهران.

مقدمه

در قرن جدید که سازمان‌ها به‌خصوص نهادهای آموزشی با رقابت جهانی مواجه‌اند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود. اکثر سازمان‌ها برای جا نماندن از قافله رقابت، توجه خود را به رهبران سازمانی معطوف کرده‌اند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند؛ چراکه رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد. برای رهبران سبک‌ها و روش‌های مختلفی وجود دارد؛ یکی از بهترین سبک‌ها «سبک رهبری اخلاقی» است. رهبری با اخلاق گره خورده است، ولی رهبری اخلاقی با رهبری عمومی متفاوت است. هنوز تعریفی کلی از رهبری اخلاقی در دست نیست، زیرا به بعد اخلاقی رهبری توجه زیادی نشده است؛ ولی به‌طور کلی می‌توان گفت رهبر اخلاقی کسی است که سعی دارد توانایی‌ها و ابتکارات هر فرد را شناسایی کند و ضمن محافظت از سلامت جامعه، به حفظ حقوق و آزادی آنها نیز کمک کند.

تروینو و همکاران (۲۰۰۲، ۲۰۰۳) اشاره کرده‌اند که رهبر، زمانی اخلاقی است که شخصی اخلاقی تعریف شود و دارای ویژگی‌هایی مثل درستکاری، قابل اعتماد بودن، عدالت، قاطعیت در تصمیم‌گیری و خوش اخلاق بودن در زندگی شخصی خود باشد. رهبر باید به‌عنوان مدیر اخلاقی پذیرفته شود. مدیر اخلاقی، مدیری است که تلاش‌های فعالی را برای اثرگذاری بر رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی پیروان خود انجام داده و اخلاق را بخشی مشخص از سازمان خود قرار دهد. بنابراین رهبران اخلاقی هم در زندگی شخصی و هم در زندگی حرفه‌ای خود بر ارزش‌های اخلاقی تأکید می‌کنند [۸]. سرجیووانی (۱۹۹۲) رهبری اخلاقی را به‌عنوان قلب رهبری پذیرفت. قلب رهبری منعکس‌کننده ارزش‌ها، اعتقادات و خواسته‌های رهبری اخلاقی است. رهبری اخلاقی مغز رهبر را طبق قلبش شکل‌دهی می‌کند. آنها کسانی هستند که از ارزش‌های اخلاقی برخوردارند و برای گسترش آنها نیز تلاش می‌کنند. یک رهبر اخلاقی به‌عنوان رئیس، هرگز در پاسخگویی اخلاقی دچار تردید نمی‌شود و با عدالت و صداقت رفتار می‌کند. این رهبران خودشان را در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌ها به خطر می‌اندازند [۴].

پونو و تانکون (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان «ارتباط میان رهبری اخلاقی و بازده کارکنان» در مالزی انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که رفتار رهبری اخلاقی تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی کارکنان و اعتماد آنان به رهبران دارد. براساس این تحقیق، رفتار رهبری اخلاقی، تأثیری مثبت بر تعهد سازمانی کارکنان دارد. تحقیق یادشده پشتیبانی تجربی برای این مفهوم فراهم می‌سازد که رفتار رهبری اخلاقی ارتباطی مثبت با اعتماد کارکنان نسبت به رهبران دارد [۶].

گری یوکل (۲۰۰۲) معیارهای رهبری اخلاقی را شامل استفاده از قدرت و نفوذ رهبر، صداقت

رفتار، اجازه ابراز عقاید مخالف، نشان دادن اطمینان، تلاش برای ارتقای کارکنان، و قالب‌بندی عملکردها در شرایط اخلاقی می‌داند [۲]. کاردینال جوزف برناردین (۲۰۰۰) مدلی از رهبری اخلاقی در زمینه انسانی کردن جهانی شدن ارائه کرد؛ ابعاد رهبری اخلاقی مدل او عبارت است از: کرامت انسانی، عدالت، منافع مشترک، یکپارچگی و گزینش افراد ضعیف.

کرامت انسانی ارزش فطری یا شایستگی یک انسان است که با ماهیت انسانیت وجود یافته و به‌عنوان مبنای فلسفی و قانونی تمامی حقوق بشر به رسمیت شناخته شده است.

عدالت به‌معنای رفع تبعیض و تفاوت‌های ناروا و برابری همگانی در برابر قانون و برخورداری یکسان افراد از امتیازها و آسیب‌هاست.

منافع مشترک آن چیزی است که ممکن است به‌عنوان یک کل برای همه افراد یک تیم یا گروه، خوب باشد؛ منفعتی که بین تعدادی از افراد مشترک است.

یکپارچگی یا تعادل از سرکوب خصایص قلبی و از خاموشی انسانیت ما در مواجهه با آنچه گاهی می‌تواند وسوسه‌های قوی برای انجام کار باشد پیشگیری می‌کند.

گزینش افراد ضعیف: گزینه ارجح برای ناتوانان، واکنش به نظم ناعادلانه جامعه است؛ به این معنا که بتوان افرادی را که از لحاظ مالی نسبت به دیگران ضعیف‌ترند، به‌شکل آزادانه مقدم دانست و مورد عنایت قرار داد.

در آستانه هزاره سوم، سازمان‌ها به انعطاف‌پذیری بیشتری برای پاسخگویی به فشارها و تهدیدهای درون و برون سازمان نیاز دارند و مدیران مجبور به بازنگری و بازاندیشی در سبک‌ها، روش‌ها و رفتارهای مدیریتی خویش هستند. از عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها، نیروی انسانی کیفی و توانمند است. به‌عبارت دیگر، اهمیت منابع انسانی به‌مراتب از فناوری جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است. تفاوت اصلی سازمان‌ها را باید در دانایی و نادانی دانست. نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی، انکارناپذیر است؛ بنابراین در این میان وظیفه مدیران و رهبران سازمانی برجسته‌تر می‌شود. ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام، سنت‌گریزی و تأثر دائمی از محیط است. هرچند تکنولوژی به‌سرعت در حال بهبود است، اما جهانی شدن، سبب گسترش رقابت شده و انتظارات از کارکنان براساس محیط کاری را افزایش داده است. در نتیجه به‌منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راه پیش روی مدیران، توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی به‌عنوان یک فن مدیریتی در واکنش به نیاز کسب‌وکار در سازمان‌ها در سطح جهانی به‌کار گرفته می‌شود و در حرکت به سمت نتیجه‌محوری، یکی از راهبردهای برجسته مدیریت در همه سازمان‌هاست [۱]. وتن، دیوید ای

و کیم اس. کمرون (۱۳۸۳) توانمندسازی (تفویض اختیارات) را یک عقیده شخصی نسبت به توانایی فرد برای انتخاب یک فعالیت یا تمرین تعریف می‌کنند [۳].

تجیپتو سوپروتو (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان «تأثیر توانمندسازی عملکرد معلمان در بهبود کیفیت آموزش در مدارس ابتدایی» در اندونزی نشان دادند که کیفیت آموزشی و صلاحیت آموزشی معلمان بر عملکرد معلمان و همچنین بر کیفیت آموزش در مدارس ابتدایی و نیز بر آموزش ضمن خدمت و عملکرد معلمان و کیفیت آموزش تأثیرگذار است. همچنین آموزش حرفه‌ای معلمان بر عملکرد و کیفیت آموزش تأثیرگذار است. نتیجه‌گیری این تحقیق گویای آن است که توانمندسازی معلمان و تفویض اختیار به آنها بر افزایش عملکردشان براساس شاخص‌های دانش، تمایل، و مهارت به‌منظور افزایش کیفیت آموزش، تأثیر می‌گذارد [۸].

از بهترین مطالعات در مورد توانمندسازی تحقیقات اسپریتزر (۱۹۹۲) بوده است که چهار بُعد شناختی را برای توانمندسازی شناسایی کرده است: توانمندسازی موفقیت‌آمیز به‌معنای ایجاد ویژگی‌های زیر است: احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس معنادار بودن. مانیزو و همکارانش (۲۰۰۳) در پژوهشی در دانشگاه تکزاس آمریکا در زمینه توانمندسازی سازمانی، توانمندسازی را در سه بعد چارچوب ساختاری پویا، کنترل تصمیمات کار و تسهیم اطلاعات (به اشتراک‌گذاری دانش) تعریف کرده‌اند:

چارچوب ساختاری پویا (DSF)

وقتی یک شرکت مجموعه‌ای واضح و شفاف از رهنمودهای قابل اصلاح را فراهم می‌کند که به تصمیم‌گیری کارکنان هم در رویه‌ها و هم در فرایند رفتاری به هنگام تحول محیط کار کمک می‌کند، چنین چارچوبی برقرار می‌شود.

کنترل تصمیمات در محیط کار (CWD)

کارکنان اجازه ورود به تمامی جنبه‌های شغل حرفه‌ای خود را دارند و تفویض اختیار به هریک از کارکنان در خصوص کنترل یا ورود به تصمیمات عمده در محل کار روی می‌دهد.

به اشتراک‌گذاری اطلاعات (IS)

تمامی مشکلات و مباحث اطلاعاتی شرکت برای تمامی افراد شاغل در آن شرکت قابل دسترسی است.

امروزه رهبری اخلاقی مدیران اهمیت حیاتی در نوآوری و توسعه مدرسه دارد. کیفیت اخلاقی یک مدرسه به کیفیت رهبری اخلاقی بستگی دارد. مدرسه باید اصول اخلاقی را همزمان با افزایش کیفیت آموزش و پرورش توسعه دهد. مدرسه نه تنها باید به معلمان، رهبران،

والدین و دانش‌آموزان کمک کند که به استفاده از انرژی روانی خود بپردازند، بلکه باید به پرورش انرژی اخلاقی آنها نیز کمک کند. تحقیقات تجربی قبلی نشان داده است که جو اخلاقی سبب کاهش نقش تضادها و ابهام نقش‌ها می‌شود و از سوی دیگر رضایتمندی را افزایش می‌دهد. وجود رهبری اخلاقی سبب کاهش ترک سازمان می‌شود. رهبری اخلاقی گرایش به دروغ و تقلب را در سازمان کاهش می‌دهد. وقتی که رهبری در سازمان از الگوهای اخلاقی پیروی کند، پیروان هم به حقوق همکاران خود احترام می‌گذارند و با یکدیگر محترمانه برخورد می‌کنند و به تبع آن از آسیب رساندن به دیگران اجتناب می‌ورزند. رهبری اخلاقی موجب می‌شود پیروان تمایل زیادی برای گزارش مشکلات به مدیر خود داشته باشند. در نهایت رهبر اخلاقی سبب اشتیاق به تلاش بیشتر در شغل می‌شود [۶]

استوتن و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند که رهبران اخلاقی می‌توانند رفتار انحرافی (زورگویی) را از طریق متعادل‌سازی بار کاری و بهبود طرح شغل کنترل کنند. این نتایج نگرانی رهبران اخلاقی را در مورد وضعیت‌هایی که کارمندان شغلشان را انجام می‌دهند، برجسته می‌کند [۷].

مک‌براید و اسکو بیان می‌دارند که معلمانی که از توانمندی و اختیار زیاد برخوردارند، انگیزه کاری بیشتری داشته و احتمالاً بیشتر به دنبال روش‌های تدریس جدید و مؤثر خواهند گشت. در ضمن معلمان توانمند تمایل بیشتری برای بحث در مورد مباحث و مشکلات کاری با سرپرستان خود دارند. تمامی این نتایج می‌تواند به بهبود عملکرد کاری معلمان کمک کند [۵].

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری اخلاقی با توانمندسازی در آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهر تهران است و در انطباق با هدف یادشده فرضیه‌ها و سؤال‌های پژوهش به شکل زیر تدوین شده است.

روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ نوع هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات از نوع تحقیقات کمی و غیرآزمایشی است و با توجه به ماهیت اهداف و فرضیه‌های مورد مطالعه، روش تحقیق حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کل ۲۶۰ نفر کارکنان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهر تهران و حجم نمونه ۱۵۵ نفر است که به روش تصادفی طبقه‌ای-نسبی براساس جدول مورگان انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات این پژوهش عبارت است از پرسشنامه محقق‌ساخته رهبری اخلاقی که پنج بعد کرامت انسانی، عدالت، منافع مشترک، یکپارچگی، گزینش افراد ضعیف را می‌سنجد و پرسشنامه محقق‌ساخته توانمندسازی که سه بعد چارچوب ساختاری پویا، کنترل تصمیمات در محیط کار، و به اشتراک‌گذاری دانش را می‌سنجد. پس از مطالعه ادبیات پژوهش و

تهیه چارچوب نظری، و همچنین پس از تأیید روایی صوری و محتوایی آن توسط متخصصان، پرسش‌ها تدوین شد و در نمونه مقدماتی به اجرا درآمد و بعد از به دست آوردن پایایی آن در نمونه اصلی توزیع شد. پرسشنامه رهبری اخلاقی شامل ۳۰ سؤال و پرسشنامه توانمندسازی شامل ۱۵ سؤال بر مبنای طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) بود. پایایی هر پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۸ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به موضوع پژوهش با به کارگیری آزمون t و ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره (به روش گام‌به‌گام) و با استفاده از نرم‌افزار آماری spss انجام گرفت.

یافته‌ها

فرضیه اصلی: بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی رابطه وجود دارد.

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی

توانمندسازی	رهبری اخلاقی	
۰/۶۷۵**	۱	رهبری اخلاقی
۱	۰/۶۷۵**	توانمندسازی
$p=**$ (یک دامنه) ۰/۰۱ $p=*$ (یک دامنه) ۰/۰۵		

اطلاعات جدول ۱ نشان می‌دهد که سطح معناداری رابطه بین دو متغیر برابر ۰/۰۱ است ($t=0/675, p=0/01$)؛ بنابراین می‌توان فرضیه صفر را در سطح ۰/۰۱ رد کرد و با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه گرفت که بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فرضیه فرعی اول: بین کرامت انسانی و توانمندسازی رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین کرامت انسانی و توانمندسازی

توانمندسازی	کرامت انسانی	
۰/۵۱۴**	۱	کرامت انسانی
۱	۰/۵۱۴**	توانمندسازی
$p=**$ (یک دامنه) ۰/۰۱ $p=*$ (یک دامنه) ۰/۰۵		

اطلاعات جدول ۲ نشان می‌دهد که سطح معناداری رابطه بین دو متغیر برابر ۰/۰۱ است ($t=0/514, p=0/01$)؛ بنابراین می‌توان فرضیه صفر را در سطح ۰/۰۱ رد کرد و با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه گرفت که بین کرامت انسانی و توانمندسازی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین عدالت و توانمندسازی رابطه وجود دارد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین عدالت و توانمندسازی

توانمندسازی	عدالت	
** ۰/۴۲۸	۱	عدالت
۱	** ۰/۴۲۸	توانمندسازی

p=*** (یک دامنه) ۰/۰۱ p=* (یک دامنه) ۰/۰۵

چنانکه ملاحظه می‌شود، سطح معناداری رابطه بین دو متغیر برابر ۰/۰۱ است (p=۰/۰۱، $r=۰/۴۲۸$)؛ بنابراین می‌توان فرضیه صفر را در سطح ۰/۰۱ رد کرد و با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه گرفت که بین بعد عدالت و توانمندسازی، رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین منافع مشترک با توانمندسازی رابطه وجود دارد.

جدول ۴. ماتریس همبستگی بین منافع مشترک و توانمندسازی

توانمندسازی	منافع مشترک	
** ۰/۵۶۸	۱	منافع مشترک
۱	** ۰/۵۶۸	توانمندسازی

p=*** (یک دامنه) ۰/۰۱ p=* (یک دامنه) ۰/۰۵

بنابر اطلاعات جدول ۴ سطح معناداری رابطه بین دو متغیر برابر ۰/۰۱ است (p=۰/۰۱، $r=۰/۵۶۸$)؛ بنابراین می‌توان فرضیه صفر را در سطح ۰/۰۱ رد کرد و با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه گرفت که بین بعد منافع مشترک و توانمندسازی، رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین یکپارچگی و توانمندسازی رابطه وجود دارد.

جدول ۵. ماتریس همبستگی بین یکپارچگی و توانمندسازی

توانمندسازی	یکپارچگی	
** ۰/۳۵۳	۱	یکپارچگی
۱	** ۰/۳۵۳	توانمندسازی

p=*** (یک دامنه) ۰/۰۱ p=* (یک دامنه) ۰/۰۵

همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، سطح معناداری رابطه بین دو متغیر برابر ۰/۰۱ است ($t=0/353, p=0/01$)؛ بنابراین می‌توان فرضیه صفر را در سطح ۰/۰۱ رد کرد و با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه گرفت که بین یکپارچگی و توانمندسازی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

فرضیه فرعی پنجم: بین گزینش افراد ضعیف و توانمندسازی رابطه وجود دارد.

جدول ۶. ماتریس همبستگی بین گزینش افراد ضعیف و توانمندسازی

توانمندسازی	گزینش افراد ضعیف	
** ۰/۵۲۸	۱	گزینش افراد ضعیف
۱	** ۰/۵۲۸	توانمندسازی

***p=۰/۰۱ (یک دامنه) *p=۰/۰۵ (یک دامنه)

چنانکه در جدول ۶ ملاحظه می‌شود سطح معناداری رابطه بین دو متغیر برابر ۰/۰۱ است ($t=0/528, p=0/01$)؛ بنابراین می‌توان فرضیه صفر را در سطح ۰/۰۱ رد کرد و با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه گرفت که بین گزینش افراد ضعیف و توانمندسازی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

وضعیت توانمندسازی از نظر کارکنان چگونه است؟

جدول ۷. خلاصه آزمون t برای مقایسه میانگین نظری و تجربی توانمندسازی

تعداد	میانگین نظری	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	درجه آزادی	t مشاهده شده	t جدول	سطح معنادار	حد پایینی	حد بالایی
۱۴۹	۳/۵	۳/۸۱	۰/۶۶	۱۴۸	۵/۸	۲/۳۳	۰/۰۱	۲/۶	۵

چنانکه ملاحظه می‌شود t مشاهده شده (۵/۸) به اندازه‌ای بزرگ است که بتوان فرضیه صفر را در سطح ۰/۰۱ به نفع فرضیه تحقیق رد کرد و با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه گرفت که میانگین به دست آمده بزرگ‌تر از میانگین نظری است؛ یعنی دبیران شرکت کننده در پژوهش حاضر معتقدند در مدارس محل خدمتشان «توانمندسازی» به خوبی اجرا می‌شود. همچنین حد پایین و بالای ۹۵ درصدی فاصله اعتماد نمره «توانمندسازی» کارکنان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهر تهران به ترتیب ۲/۶ و ۵ است.

تا چه اندازه ابعاد رهبری اخلاقی می‌تواند توانمندسازی را پیش‌بینی کند؟

جدول ۸. خلاصه آزمون رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی توانمندسازی براساس ابعاد رهبری اخلاقی

متغیرهای پیش‌بین وارد شده در مدل	ضریب همبستگی (R)	مجذور ضریب همبستگی (R ²)	B	ΔR^2	ضرایب استاندارد شده متغیرها (Beta)	سطح معناداری (Sig)
منافع مشترک	۰/۵۷۲	۰/۳۲۷	۱/۰۵	۰/۳۲۷	۰/۴۳۷	۰/۰۱
منافع مشترک گزینش افراد ضعیف	۰/۶۶۶	۰/۴۴۴	۰/۶۷	۰/۱۱۷	۰/۳۶۷	۰/۰۱

متغیر ملاک: توانمندسازی

چنانکه ملاحظه می‌شود تنها دو بعد از ابعاد رهبری اخلاقی (ابعاد منافع مشترک و گزینش افراد ضعیف) وارد مدل شده‌اند؛ به طوری که این دو بعد، بر روی هم در حدود ۴۴/۴ درصد از تغییرات مربوط به «توانمندسازی» آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهر تهران را تبیین می‌کند که سهم «منافع مشترک» به تنهایی در حدود ۳۲/۷ درصد است؛ در حالی که این رقم در مورد گزینش افراد ضعیف به ۱۱/۷ درصد کاهش یافته است. «کرامت انسانی»، «عدالت» و «یکپارچگی» نقشی در تبیین «توانمندسازی» ندارد.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف کلی بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهر تهران انجام گرفت. در این پژوهش محقق در پی کشف ارتباط بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی بوده است. نتایج پژوهش نشان داد که به طور کلی رابطه بین رهبری اخلاقی با توانمندسازی کارکنان مثبت و معنادار و دارای ضریب همبستگی (۰/۶۷۵) است و از بین این ابعاد، بیشترین ضریب همبستگی مربوط به بُعد منافع مشترک (۰/۵۶۸) و کمترین ضریب همبستگی مربوط به بُعد یکپارچگی (۰/۳۵۳) است.

در تبیین فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی می‌توان بیان کرد که رهبری فعالیتی است که سبب افزایش کیفیت بازده و محصول می‌شود. رهبری اخلاقی دربرگیرنده این مفهوم است که کارکنان سازمانی بتوانند بدون ترس و با اعتماد به توانایی‌های خود از آزادی بیان برخوردار باشند و نظرها و افکار بدیع خود را در سازمان بیان

کنند. رهبران اخلاقی در آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهر تهران بستری را فراهم می‌کنند تا کارکنان در تصمیمات مشارکت کنند، زیرا لازمهٔ ثمربخشی تصمیم‌ها تشریک مساعی است. فرضیهٔ مذکور با تحقیقات عمادی فر (۱۳۸۸)، و قلی‌پور (۱۳۸۸) همسوست [۹، ۱۰].

نتایج حاصل از فرضیه‌های اول، دوم و چهارم پژوهش حاکی از آن است که بین ابعاد کرامت انسانی، عدالت و یکپارچگی با توانمندسازی رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد. در تفسیر این سه فرضیه می‌توان گفت، مدیران مدرسه با ترغیب کلامی و تشویق به ریسک‌پذیری، توجه به کاستی‌ها و نیازهای دبیران، رفتار ایثارگرانه و هدایتگرانه، رفع تنگناها، با تأکید بر حس همکاری و ترویج فرهنگ یادگیری مشارکتی، پاسخ به ایده‌های جدید و شناسایی توانایی، دبیران مدرسه را در جهت توانمندشدن سوق می‌دهند. سازمان‌ها با داشتن جوی که در آن صداقت، عدالت، همبستگی، احترام متقابل، توجه و پایداری حکم‌فرماست می‌توانند به بالاترین سطح توانایی و شایستگی دست یابند. در یکی از مطالعات گذشته نشان داده شد که یک مدیر مدرسهٔ ناکارآمد از شیوهٔ مردم‌محوری و مبتنی بر اخلاق و ارزش‌ها برای بهبود مدرسه استفاده کرد و به نتایج مطلوبی دست یافت. نتایج حاصل از این فرضیه‌ها با تحقیقات تقی پورظهیر، علی، جهانیان، رمضان (۱۳۸۸) همسو است. [۱۱]

نتایج حاصل از فرضیه‌های سوم و پنجم پژوهش نشان داد که رابطهٔ بین ابعاد منافع مشترک و گزینش افراد ضعیف با توانمندسازی دبیران دارای همبستگی مثبت و معنادار است که می‌توان نتیجه گرفت رهبری که خیر و صلاح همه را در نظر می‌گیرد، راهکارهای تازه را که سبب بهبود همگانی می‌شود در اخذ تصمیمات به نفع همگان مدنظر قرار می‌دهد؛ بنابراین با در نظر گرفتن مصلحت عمومی، وجدان کاری و تسهیم منافع از هر گونه تعارض و درگیری در مدرسه جلوگیری کرد و فضای توانا شدن در محیط مدرسه را فراهم آورد. اگر کارکنان بدانند که رهبر در وهلهٔ اول، منفعت زیردستان و افراد ضعیف‌تر را لحاظ می‌کند و از هر گونه تبعیض دوری می‌جوید، زمینهٔ مناسب برای خودانگیزی و توانمندشدن فراهم می‌شود. نتایج این دو فرضیه با تحقیقات رسولی (۱۳۹۰) و عمادی فر (۱۳۸۸) همسوست [۹، ۱۲]. در تبیین علت همخوانی این فرضیه‌ها با تحقیقات پیشین می‌توان اذعان کرد مدیری که با یک فرهنگ ضعیف به مدیریت می‌پردازد دبیرانش هیچ مسئولیتی را قبول نمی‌کنند؛ در این صورت همکاری وجود نخواهد داشت و مدیر سعی می‌کند آن چیزی را که برای شروع مورد نیاز است فراهم کند. استفاده از کارکنانی که به شخصیت‌سازی و ایجاد فرهنگ در سازمان می‌پردازند سبب توانمندی مدیر می‌شود.

یافته‌های حاصل از دو سؤال پژوهش نشان داد: ۱. وضعیت توانمندسازی بالاتر از میانگین متوسط است؛ یعنی دارای حد پذیرفتنی است و دبیران اعتقاد داشته‌اند در محل خدمتشان برنامه‌های توانمندسازی به‌خوبی اجرا می‌شود؛ ۲. دو بُعد از ابعاد رهبری اخلاقی (منافع مشترک و گزینش افراد ضعیف) بیشترین سهم را در پیش‌بینی و تبیین تغییرات توانمندسازی در سازمان‌ها داراست که این دو بُعد، بر روی هم در حدود ۴/۴۴ درصد از تغییرات مربوط به توانمندسازی کارکنان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهر تهران را تبیین می‌کند، که سهم منافع مشترک به‌تنهایی در حدود ۳۲/۷ درصد است. درحالی‌که این رقم در مورد گزینش افراد ضعیف به ۱۱/۷ درصد کاهش یافته است. در نتیجه مدیران مدارس با رعایت اصول رهبری اخلاقی سبب ایجاد شبکه‌ای از روابط متقابل و متعالی می‌شوند که توانمند شدن کارکنان را در پی خواهد داشت.

به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که مدیر مدرسه شخص بزرگی است که در پی تعریف و توانمندسازی ارزش‌های پایدار، عقاید و رشته‌های فرهنگی است و این امر سبب یکپارچگی مدرسه خواهد شد. رهبران اخلاقی در آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهر تهران دیدگاه اشتراکی را بین کارکنان القا می‌کنند، فرایندهای تثبیت‌شده را به چالش می‌کشند، با تشویق روانی دیگران را به فعالیت وادار می‌کنند، هنر تحریک دیگران را دارند و خود را محدود به موقعیت مدیریتی در سازمان نمی‌کنند؛ آنان خود را مربیانی می‌بینند که در کار رهبری کلاس نیز می‌توانند وارد شوند. در نتیجه مدیران به‌عنوان رهبر باید با برنامه‌ریزی مناسب و مستمر و رفتار ترغیبی، توانایی‌ها و استعدادهای نهفته کارکنان را کشف کنند و به فعلیت برسانند. این رهبران می‌توانند با تسهیم دانش و اطلاعات در بین دبیران با تخصص‌هایی متفاوت، موجب خلق ایده‌های نو، یادگیری مشارکتی، افزایش جو تفاهم، ارتقای سطح دانش حرفه‌ای، به‌روز شدن علم و در نهایت پیشرفت سازمان شوند. یافته‌های تحقیقات تجربی اولیه با محوریت رهبری اخلاقی نویدبخش است و نتایج این پژوهش می‌تواند مسیر جدیدی را برای تحقیقات بعدی باز کند و زمینه‌ای در جهت غنای بیشتر تحقیقات آتی باشد.

منابع

- [۱]. میرکمالی، محمد؛ ناستی زایی، ناصر (۱۳۸۹). «بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی در پرسنل پرستاری». *فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، دوره هفتم، ش ۲، تابستان: ۱۱۳-۱۰۴.

- [۲]. نیری، شیرین (۱۳۸۹). بررسی رابطه ارزش‌های سازمانی، ارزش‌های اخلاقی و رهبری اخلاقی با تنش شغلی، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی در کارکنان شرکت سهامی ذوب‌آهن اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- [۳]. وتن، دیوید ای . وکیم اس. کمرون (۱۳۸۳). *تواناسازی و تفویض اختیار*، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چ دوم.
- [۴]. عمادی‌فر (۱۳۸۸). بررسی سبک رهبری اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه آن با توانمندسازی آنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد
- [۵]. قلی‌پور، آراین؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ حضرتی، محمود (۱۳۸۸). بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمان‌های دولتی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، ش ۲، بهار و تابستان: ۱۱۸-۱۰۳.
- [۶]. تقی پورظهیر، علی؛ جهانیان، رمضان (۱۳۸۸). «بررسی ابعاد توانمندسازی مدیران آموزشی به‌منظور ارائه چارچوب مناسب جهت مدیران مدارس کشور»، مجله پژوهش‌های مدیریت، ش ۸۳، زمستان: ۱۳۶-۱۲۱.
- [۷]. رسولی نوری، سمیه (۱۳۹۰). ارتباط رهبری معنوی با توانمندسازی دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد ساوه.
- [8]. Celik V. (2012). "Moral leadership in school organization". *African journal of business management*, vol 6. No 28: 8235-8242.
- [9]. Liang Wang, J. D.; Jun Zhang (2012). "An Exploratory Investigation on Psychological Empowerment Among Chinese Teachers". *advances in psychology study*, Vol. 1, No. 3, May 2012: 13-21.
- [10]. Ponnu, C; Tennakoon, G. (2009). "The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes – the Malaysian Case", *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 14, No. 1 : 21-32.
- [11]. Stouten, J.; Baillien, E.; Van den Broeck, A; Camps, J; Witte, H; Euwema, M. (2011). "Discouraging Bullying: The Role of Ethical Leadership and its Effects on the Work Environment". *Journal of Business Ethics*. Springer. 95:17-27.
- [12]. Tjipto Subroto, W. (2012). "The Influence of Teachers' Performance Empowerment in Improving the Quality of Education in the Elementary Schools". *International Journal for Educational Studies*, 5(1).