

Akhlaq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2025; 15(40): e27

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

The Modeling of the Impact of Ethical Leadership and Psychological Empowerment on Teachers' Job Engagement: The Mediating Role of Professional Ethics

Ali Mirzaei Ganjgah¹, Nader Heidari Raziabad², Mahdi Moeinikia^{3*}, Adel Zahed Babolan⁴

1. Faculty of Education and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

2. Faculty of Education and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

3. Department of Educational Sciences, Faculty of Education and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

4. Department of Educational Sciences, Faculty of Education and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Considering the vital role of teachers in the educational system, examining the factors that enhance their job engagement is of particular importance. The purpose of the present research is to model the effect of ethical leadership and psychological empowerment on job engagement based on the mediating role of teachers' professional ethics.

Methods: This research employed a descriptive (non-experimental) method and a correlational design using structural equation modeling (SEM). The statistical population consisted of all primary school teachers in Ardabil city during the 2021-2022 academic year, totaling 3,450 individuals. Due to COVID-19-related limitations, convenience sampling was employed. A total of 390 questionnaires were distributed, of which 374 were fully completed and returned. Data were collected using the Ethical Leadership Questionnaire by Brown et al. (2005), the Professional Ethics Questionnaire by Petty (1990), the Psychological Empowerment Questionnaire by Spreitzer (1989), and the Job Engagement Questionnaire by Schaufeli et al. (2006). Hypotheses were tested using Lisrel software and structural equation modeling techniques.

Ethical Considerations: In this study, the principles of authenticity, honesty, and integrity were strictly observed. All participants were informed about the objectives of the research and provided their responses to the questionnaires with full awareness and consent.

Results: The results indicated that ethical leadership influences job engagement through the mediating role of teachers' professional ethics. Psychological empowerment also impacts job engagement via the mediating effect of professional ethics. Additionally, ethical leadership was found to have a direct effect on both job engagement and professional ethics. Similarly, psychological empowerment had a significant effect on both job engagement and professional ethics. Finally, professional ethics itself had a significant impact on teachers' job engagement.

Conclusion: It can be concluded that professional ethics serves as a significant mediator, enhancing the influence of ethical leadership and psychological empowerment on teachers' job engagement.

Keywords: Ethical Leadership; Psychological Empowerment; Job Engagement; Professional Ethics

Corresponding Author: Mehdi Moeinikia; **Email:** m.moeinikia@uma.ac.ir

Received: July 3, 2025; **Accepted:** August 21, 2025; **Published Online:** December 28, 2025

Please cite this article as:

Mirzaei Ganjgah A, Heidari Raziabad N, Moeinikia M, Zahed Babolan A. The Modeling of the Impact of Ethical Leadership and Psychological Empowerment on Teachers' Job Engagement: The Mediating Role of Professional Ethics. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2025; 15(40): e27.



مدل‌یابی تأثیر رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی معلمان با

میانجیگری اخلاق حرفه‌ای

علی میرزایی گنجگاه^۱، نادر حیدری رضی آباد^۲، مهدی معینی کیا^{۳*}، عادل زاهد بابلان^۴

۱. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۲. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۳. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۴. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به نقش حیاتی معلمان در نظام آموزشی، بررسی عوامل ارتقادهنده اشتیاق شغلی آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف از تحقیق حاضر مدل‌سازی اثر رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی براساس نقش میانجیگری اخلاق حرفه‌ای معلمان است.

روش: روش اجرای این پژوهش، توصیفی (غیر آزمایشی) و طرح پژوهش، همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدایی شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ می‌باشد که تعداد آن‌ها برابر ۳۴۵۰ نفر می‌باشد. در پژوهش حاضر چون جامعه آماری معلمان است و با توجه به شرایط کرونایی از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد و تعداد ۳۹۰ پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع گردید که در این میان ۳۷۴ پرسشنامه به‌طور کامل بازگردانده شد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای پتی (۱۹۹۰)، پرسشنامه توانمندسازی شغلی اسپریتزر (۱۹۸۹) و پرسشنامه اشتیاق شغلی شاولفی و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد. برای تحلیل فرضیه‌های تحقیق از نرم‌افزار Lisrel و روش معادلات ساختاری استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی: در این پژوهش حفظ اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است و مشارکت‌کنندگان با آگاهی از اهداف پژوهش به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی براساس نقش میانجیگری اخلاق حرفه‌ای معلمان اثر دارد و توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی براساس نقش میانجیگری اخلاق حرفه‌ای معلمان اثر دارد. همچنین رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی و اخلاق حرفه‌ای معلمان اثر دارد. توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی و اخلاق حرفه‌ای معلمان اثر دارد. در نهایت اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی معلمان مؤثر است.

نتیجه‌گیری: براساس نتایج، با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای، تأثیر رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی معلمان افزایش می‌یابد.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی؛ توانمندسازی روان‌شناختی؛ اشتیاق شغلی؛ اخلاق حرفه‌ای

نویسنده مسئول: مهدی معینی کیا؛ پست الکترونیک: m.moeinikia@uma.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۳۰؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۰۷

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Mirzaei Ganjgah A, Heidari Raziabad N, Moeinikia M, Zahed Babolan A. The Modeling of the Impact of Ethical Leadership and Psychological Empowerment on Teachers' Job Engagement: The Mediating Role of Professional Ethics. Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal. 2025; 15(40): e27.

مقدمه

اشتیاق شغلی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی در روان‌شناسی سازمانی، نقش بسیار مهمی در ارتقاء کیفیت عملکرد و رضایت شغلی معلمان ایفا می‌کند. این سازه نشان‌دهنده میزان انرژی، تعهد و انگیزه‌ای است که معلمان در انجام وظایف شغلی خود به کار می‌گیرند و می‌تواند به‌طور مستقیم بر اثربخشی فرآیندهای آموزشی و نتایج یادگیری دانش‌آموزان تأثیرگذار باشد (۱). با این حال، در بسیاری از نظام‌های آموزشی، کاهش اشتیاق شغلی معلمان به‌عنوان چالشی جدی مطرح است که پیامدهای منفی آن علاوه بر کیفیت آموزش، بر پایداری نیروی انسانی و سلامت روانی معلمان نیز اثرگذار است (۲). اشتیاق شغلی به‌عنوان یک وضعیت روانی مثبت و پایدار شناخته می‌شود که در آن فرد با انرژی، تعهد و تمرکز بالا نسبت به کار خود عمل می‌کند. این مفهوم شامل سه بعد اصلی انرژی، تعهد و جذب ذهنی به فعالیت‌های شغلی است که موجب افزایش انگیزه و بهره‌وری فرد می‌گردد (۳). در حوزه آموزش، اشتیاق شغلی معلمان نقش تعیین‌کننده‌ای در بهبود کیفیت تدریس، تعامل با دانش‌آموزان و خلق فضای یادگیری مثبت ایفا می‌کند. معلمان مشتاق، با انگیزه ذاتی بالا، تمایل بیشتری به نوآوری و تلاش مستمر برای پیشرفت حرفه‌ای دارند. با این حال، فشارهای کاری و چالش‌های محیط آموزشی می‌تواند سطح اشتیاق شغلی را تحت تأثیر قرار دهد و پیامدهای منفی بر عملکرد و سلامت روانی آنان داشته باشد (۴). یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی، سبک رهبری در سازمان است که می‌تواند شرایط محیطی را برای ارتقای انگیزه و تعهد کارکنان فراهم کند (۵). در این میان، رهبری اخلاقی به‌عنوان الگویی مبتنی بر اصول صداقت، عدالت و احترام به کرامت انسانی، توانسته است جایگاه ویژه‌ای در ایجاد فضای اعتماد و امنیت روانی در محیط‌های کاری به دست آورد. رهبران اخلاقی با رفتارهای الگویی خود، زمینه‌های ارتقای رضایت شغلی و اشتیاق معلمان را از طریق تقویت اعتماد و حمایت‌های عاطفی فراهم می‌آورند (۶). رهبری اخلاقی به‌عنوان سبکی متعهد به

انصاف، صداقت و تصمیم‌گیری بر پایه ارزش‌های اخلاقی، نقش به‌سزایی در شکل‌دهی به نگرش‌ها و انگیزش‌های کارکنان ایفا می‌کند (۷). در محیط‌های آموزشی، این سبک رهبری می‌تواند از طریق الگوسازی رفتاری، ایجاد اعتماد و حمایت روانی، اشتیاق شغلی معلمان را به‌طور معناداری ارتقاء دهد. با این حال، سازوکار دقیق تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی، به ویژه در بافت مدرسه، هنوز به‌طور کامل روشن نشده است (۸). این نوع رهبری می‌تواند با ایجاد محیطی عادلانه و حمایتگر، موجب افزایش احساس ارزشمندی و تعلق شغلی در معلمان شود که خود پیش‌نیازی برای اشتیاق شغلی به شمار می‌آید (۹). یکی از مسیرهای محتمل در این فرآیند، توانمندسازی روان‌شناختی معلمان است که از طریق تقویت احساس شایستگی، خودمختاری، معناداری و تأثیرگذاری در کار، می‌تواند انگیزش درونی و تعلق شغلی آنان را افزایش دهد (۱۰). رهبری اخلاقی با فراهم ساختن زمینه‌های روانی و اخلاقی مناسب، می‌تواند شرایط لازم برای بروز توانمندسازی روان‌شناختی را تسهیل کند (۱۱). این تعامل پیچیده میان رهبری و توانمندسازی، ظرفیت بالایی برای ارتقاء اشتیاق شغلی دارد که نیازمند واکاوی نظری و تجربی است. از این رو، مدل‌سازی این روابط می‌تواند به تبیین دقیق‌تری از سازوکارهای انگیزشی در محیط‌های آموزشی بینجامد (۱۲).

در ادامه، توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان یکی از سازوکارهای کلیدی در روان‌شناسی سازمانی مطرح است که به حس معناداری کار، شایستگی فرد، خودتعیینی و تأثیرگذاری در محیط شغلی اشاره دارد (۱۳). این مؤلفه‌ها موجب می‌شوند معلمان احساس کنند که کارشان ارزشمند است، در انجام آن مهارت کافی دارند، اختیار عمل و تصمیم‌گیری دارند و می‌توانند تأثیر مثبت بر محیط خود بگذارند. رهبران اخلاقی با فراهم آوردن فرصت‌ها و منابع لازم، می‌توانند توانمندسازی روان‌شناختی معلمان را تقویت کرده و بدین ترتیب سطح اشتیاق شغلی آنان را افزایش دهند (۱۴). توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان فرآیندی که در آن افراد احساس می‌کنند دارای شایستگی، خودمختاری، معناداری و تأثیرگذاری در محیط کار خود هستند، نقش کلیدی در

افزایش انگیزش و تعهد شغلی ایفا می‌کند (۱۵). این تجربه‌های روانی مثبت، بستر ساز رشد اشتیاق شغلی می‌شوند که خود به‌عنوان حالت مثبت و پرانرژی فرد نسبت به شغل تعریف می‌شود.

معلمان توانمند از نظر روان‌شناختی، با احساس مسئولیت بیشتر و رضایت شغلی بالاتر، اشتیاق بیشتری در انجام وظایف خود نشان می‌دهند (۱۶). با این حال، ارتباط میان توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی در حوزه آموزش، به ویژه در بستر متغیرهای میانجی مانند اخلاق حرفه‌ای، به شکل کامل و نظام‌مند بررسی نشده است. نبود این دانش باعث شده است که بسیاری از راهکارهای مدیریتی در مدارس به‌طور دقیق هدفمند نشود (۱۷). این در حالی است که توانمندسازی روان‌شناختی با ارتقاء احساس خودکارآمدی و کنترل شخصی، زمینه‌ساز تقویت اخلاق حرفه‌ای در معلمان می‌شود؛ چرا که معلمان توانمند از نظر روان‌شناختی، در تصمیم‌گیری‌های شغلی خود مسئولانه‌تر عمل کرده و تعهد بیشتری نسبت به اصول و ارزش‌های اخلاقی نشان می‌دهند (۱۸). این توانمندسازی موجب افزایش حساسیت معلمان نسبت به استانداردهای اخلاقی و تقویت رفتارهای حرفه‌ای در محیط مدرسه می‌گردد. با وجود این، ارتباط دقیق و سازوکارهای تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر اخلاق حرفه‌ای در زمینه آموزش، به ویژه در پژوهش‌های مدل‌محور، به صورت محدود مورد بررسی قرار گرفته است (۱۹). شناسایی این ارتباط می‌تواند به توسعه راهکارهای مدیریتی و تربیتی مؤثر در بهبود کیفیت آموزش و رفتار حرفه‌ای معلمان کمک نماید. از این‌رو، بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی در تقویت اخلاق حرفه‌ای، یکی از ضرورت‌های پژوهشی حوزه تعلیم و تربیت به شمار می‌آید (۲۰). علاوه بر این، اخلاق حرفه‌ای معلمان به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اصول و هنجارهای رفتاری در محیط آموزش، نقش میانجی مهمی در این سازوکار ایفا می‌کند (۲۱). اخلاق حرفه‌ای موجب تعهد بیشتر، پاسخگویی بالاتر و رفتارهای مسئولانه‌تر معلمان می‌شود و می‌تواند تأثیر مثبت رهبری اخلاقی و توانمندسازی

روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی را تقویت و تسهیل نماید (۲۲). به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای، فضای روانی و رفتاری مناسبی ایجاد می‌کند که معلمان را قادر می‌سازد انگیزه و تعهد شغلی خود را به شکل پایدار حفظ کنند (۲۳). در این میان، رهبری اخلاقی با تأکید بر ارزش‌های اخلاقی، صداقت و عدالت، به‌عنوان نیروی محرکه‌ای اساسی در شکل‌دهی فرهنگ سازمانی اخلاق‌مدار، نقش مکملی در تقویت اخلاق حرفه‌ای ایفا می‌کند. رهبران اخلاقی با ایجاد محیطی مبتنی بر اعتماد، شفافیت و الگوسازی رفتاری، بستر لازم برای رشد توانمندسازی روان‌شناختی معلمان را فراهم می‌آورند (۲۴). این تعامل بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی، می‌تواند مسیرهای مؤثری برای ارتقاء اشتیاق شغلی و تعهد اخلاقی معلمان ایجاد کند (۲۵). در مطالعات داخلی، پژوهش مسافر و همکاران (۱۴۰۳) به این نتیجه رسید که اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی، اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی، شایستگی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی، شایستگی حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی و اشتیاق شغلی بر پاسخگویی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. پاسخگویی سازمانی که به نوعی به‌عنوان مسئول نگه داشتن مدیران و کارکنان اجرایی در یک سازمان است از اخلاق و شایستگی حرفه‌ای کارکنان و مدیران اثر می‌پذیرد و نتایج این تحقیق نشان دارد که در این ارتباط اشتیاق شغلی می‌تواند نقشی میانجی‌گر ایفا کند (۲۶). همچنین الیکی و الیکی (۱۴۰۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران و اشتیاق شغلی معلمان، رابطه وجود دارد؛ همچنین بین وقف شدن و شور و شوق در کار با رهبری اخلاق‌مدارانه رابطه وجود دارد؛ همچنین مشخص شد، بین رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران و بُعد غرق شدن در کار معلمان رابطه‌ای وجود ندارد. به صورت کلی در سازمان‌های آموزشی، رهبری اخلاق‌مدارانه مدیران می‌تواند اشتیاق شغلی معلمان را بالا ببرد. بر این اساس، سبک رهبری اخلاق‌مدارانه، از عوامل تأثیرگذار در میزان اشتیاق شغلی شناخته می‌شود (۲۷). گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای معلمان

تربیت‌بدنی از طریق ایجاد باورهای مثبت درباره خود آنان و شغلشان باعث ایجاد انگیزه و افزایش اشتیاق شغلی در آنان می‌شود (۲۸). همچنین زاهد بابلان و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای با ضرایب مسیر بالایی که با توانمندسازی روان‌شناختی دارد، می‌تواند عاملی موثر و قدرتمند برای توانمندسازی پرستاران محسوب شود و با توجه به نتایج، مدیران و سرپرستان واحدهای بیمارستان‌های شهرستان ارومیه، بیشترین بسترسازی را برای آزادی عمل و احساس معنادار بودن پرستاران در محیط کاری فراهم کرده و کمتر زمینه را برای شایستگی و مؤثر بودن پرستاران فراهم کرده‌اند. در صورتی که اگر افراد بتوانند با توجه به شایستگی‌های خودشان در کاری مشغول باشند، بهتر قادر خواهند بود از توانایی‌های خود به بیشترین و موثرترین نفع استفاده بکنند (۲۹). در مطالعه‌ای دیگر، احدپور و بهرنکی (۱۳۹۹) به این نتیجه رسیدند که ضریب همبستگی بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی، رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی و اشتیاق شغلی و توانمندسازی بوده و رابطه آن‌ها معنادار است. همچنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مقدار بارهای عاملی بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی معلمان ۰/۷۹ و رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی ۱/۰۰ بوده و رابطه آن‌ها معنادار است. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که ضریب مسیر استاندارد بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی ۰/۴۷ می‌باشد، بنابراین اثر مستقیم معنادار است و ضریب مسیر بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی ۰/۴۳ و بین اشتیاق شغلی و توانمندسازی ۰/۶۰ می‌باشد. بنابراین اثر غیر مستقیم بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی نیز معنادار است (۳۰). همچنین در پژوهش‌های خارجی، ژیانگ (Xiang) و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند توانمندسازی روان‌شناختی به‌طور قابل توجهی پیش‌بینی‌کننده افزایش رضایت شغلی در مربیان پیش‌دبستانی است و هم‌زمان، هویت شغلی نقش میانجی جزئی در رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی ایفا می‌کند. ارتقاء سطوح توانمندسازی روان‌شناختی و هویت شغلی در میان مربیان پیش‌دبستانی، راهبردی مؤثر برای تقویت رضایت

جامع آن‌ها از نقش حرفه‌ای‌شان به شمار می‌رود و از این طریق به شکل حیاتی در استحکام نیروی انسانی توانمند و پایدار در مراکز آموزشی مهدکودک‌ها سهم دارد (۳۱). در پژوهشی دیگر ویدواتی (Widowati) و ساتریا (Satrya) (۲۰۲۳) به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی، رهبری اخلاقی و سرمایه روان‌شناختی می‌توانند بر درگیری کاری تأثیرگذار باشند. از سوی دیگر، سرمایه روان‌شناختی نقش میانجی جزئی در تأثیر هوش هیجانی و رهبری اخلاقی بر درگیری کاری ایفا می‌کند. بنابراین، نتایج این مطالعه می‌تواند نظریه تقاضاها و منابع شغلی را تقویت کند. برای افزایش درگیری کاری، درک عمیق‌تر از هوش هیجانی، رهبری اخلاقی و سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به بخش بانکی کمک کند تا کارکنان خود را حفظ کرده، عملکرد کارکنان و سازمان را بهبود بخشد و مزیت رقابتی خود را در میان رقابت شدید بانک‌ها در اندونزی حفظ کند (۳۲). همچنین رمضان (Ramzan) و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که اشتیاق کاری هماهنگ تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد دانش‌آموزان در هر دو مرحله جمع‌آوری داده‌ها دارد، در حالی که در مورد اشتیاق کاری وسواسی، در مرحله اول نشان داده شد که رابطه منفی معناداری بین اشتیاق کاری وسواسی و عملکرد دانش‌آموزان وجود ندارد، اما نتایج مرحله دوم جمع‌آوری داده‌ها نشان داد که اشتیاق کاری وسواسی رابطه منفی و معناداری با عملکرد دانش‌آموزان دارد (۳۳). در پژوهشی دیگر کوینگ (Qing) و همکاران (۲۰۲۰) به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و نگرش‌های کارکنان وجود دارد و همچنین توانمندسازی روان‌شناختی نقش میانجی کامل در رابطه بین رهبری اخلاقی و تعهد عاطفی ایفا می‌کند، در حالی که نقش میانجی جزئی در رابطه بین رهبری اخلاقی و رضایت شغلی دارد (۳۴). آزمون این روابط از طریق رویکرد میانجیگری نوآورانه بوده و به پژوهش‌های مرتبط با رهبری اخلاقی کمک می‌کند. با این حال، اغلب این پژوهش‌ها در محیط‌های غیرآموزشی انجام شده‌اند و زمینه‌های خاص آموزش و پرورش را به صورت نظام‌مند در نظر نگرفته‌اند. از این‌رو، جای پژوهشی جامع که

روش

روش اجرای این پژوهش، توصیفی (غیر آزمایشی) و طرح پژوهش، همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. زیرا در این پژوهش روابط میان متغیرها در قالب مدل علی مورد بحث قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدایی شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ می‌باشد که تعداد آن‌ها برابر ۳۴۵۰ نفر است. در پژوهش حاضر چون جامعه آماری معلمان هستند و با توجه به شرایط کرونایی از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد و تعداد ۳۹۰ پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع گردید که در این میان ۳۷۴ پرسشنامه به‌طور کامل باز گردانده شد. بنابراین حجم نمونه نهایی ۳۷۴ نفر در نظر گرفته شد. در این پژوهش ابزار اصلی گردآوری داده‌ها براساس متغیرهای تحقیق، پرسشنامه است که در زیر به توضیح و معرفی هر چهار پرسشنامه مورد استفاده پرداخته می‌شود.

- پرسشنامه رهبری اخلاقی براون، تروینو و هریسون (۲۰۰۵): پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران ۲۰۰۵ دارای ۱۰ سؤال با شیوه نمره‌گذاری لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم است. این پرسشنامه دارای دو زیر مقیاس فردی اخلاقی و مدیر اخلاقی می‌باشد.

- پرسشنامه اشتیاق شغلی: پرسشنامه اشتیاق شغلی شائوفلی و همکاران (۲۰۰۶) دارای ۱۷ سؤال است که سه بعد انرژی، تعهد و جذب را در قالب طیف لیکرت با گزینه‌های کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می‌سنجد.

- پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: این پرسشنامه توسط گریگوری، سی، پتی در سال ۱۹۹۰ ساخته شده است. ابعاد چهارگانه اخلاق حرفه‌ای از نظر پتی (۱۹۹۰) عبارت‌اند از: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار و شامل ۲۳ گویه می‌باشد. این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم-۱؛ مخالفم-۲؛ نه موافقم نه مخالف-۳؛ موافقم-۴؛ کاملاً موافقم-۵) می‌باشد.

این متغیرها را در بستر مدرسه و در تعامل با نقش حرفه‌ای معلمان مدل‌سازی کند، به شدت احساس می‌شود. با این حال، مدل‌سازی روابط پیچیده میان این متغیرها و نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، هنوز به صورت کامل در پژوهش‌های آموزشی تحلیل نشده است. بنابراین، شناخت این سازوکارها می‌تواند به بهبود راهبردهای مدیریتی و ارتقاء کیفیت نظام آموزشی کمک شایانی نماید. با وجود تأکید فراوان بر اهمیت رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی در محیط‌های آموزشی، تاکنون به‌طور جامع و مدل‌محور به بررسی تأثیر هم‌زمان این دو متغیر بر اشتیاق شغلی معلمان پرداخته نشده است. همچنین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای معلمان، به‌عنوان سازوکاری کلیدی در تبیین این روابط، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بیشتر پژوهش‌ها به بررسی جداگانه هریک از این مؤلفه‌ها پرداخته‌اند و از تحلیل روابط علی و میانجی‌گرانه غفلت کرده‌اند. این خلأ موجب شده است که درک عمیق و مبتنی بر شواهد از چگونگی ارتقاء اشتیاق شغلی از مسیرهای اخلاقی در محیط مدرسه فراهم نباشد. با توجه به این نکات، ضروری است که روابط پیچیده و چندوجهی بین رهبری اخلاقی، توانمندسازی روان‌شناختی، اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی در قالب یک مدل جامع مورد بررسی قرار گیرد. پژوهش حاضر با هدف مدل‌سازی این روابط و بررسی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، درصدد است تا به درک عمیق‌تری از سازوکارهای روان‌شناختی و رفتاری موثر در ارتقاء اشتیاق شغلی معلمان دست یابد. این اقدام می‌تواند علاوه بر غنی‌سازی دانش نظری، به ارائه راهکارهای کاربردی برای بهبود کیفیت مدیریت منابع انسانی و ارتقای حرفه‌ای در نظام آموزش و پرورش کمک کند. بنابراین با توجه به مطالب فوق، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال اساسی است که آیا مدل‌سازی اثر رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی بر اساس نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای معلمان برازش دارد؟

- پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی: در این پژوهش توانمندسازی کارکنان به وسیله مقیاس ۱۵ سؤالی اسپریتزر که توسط عبدالهی (۱۳۸۵) در ایران رواسازی شده است، اندازه‌گیری می‌شود. این مقیاس با طیف ۷ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف - ۱، مخالف - ۲، تقریباً مخالف - ۳، بی‌نظر - ۴، تقریباً موافق - ۵، موافق - ۶، و کاملاً موافق - ۷) می‌باشد.

پایایی و روایی این ابزار قبلاً توسط عبدالهی (۱۳۸۵) به تأیید رسیده است. در این مطالعه برای بررسی قابلیت اعتماد ابزار سنجش (طیف‌ها) مورد استفاده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند به کار می‌رود.

جدول ۱: میزان آلفای به دست آمده برای هریک از شاخص‌های تحقیق

متغیر	ابعاد	آلفای کرونباخ
رهبری اخلاقی	فردی اخلاقی	۰/۷۹
	مدیر اخلاقی	۰/۸۱
اخلاق حرفه‌ای	دلبستگی و علاقه به کار	۰/۸۸
	پشتکار و جدیت در کار	۰/۸۴
	روابط سالم و انسانی در محل کار	۰/۷۶
	روح جمعی و مشارکت در کار	۰/۸۱
اشتیاق شغلی	انرژی	۰/۷۷
	تعهد	۰/۷۴
	جذب	۰/۷۵
توانمندسازی روان‌شناختی	شایستگی	۰/۹۱
	خودمختاری	۰/۷۹
	تأثیرگذاری	۰/۸۸
	معنی‌دار بودن	۰/۸۵
	اعتماد	۰/۸۶

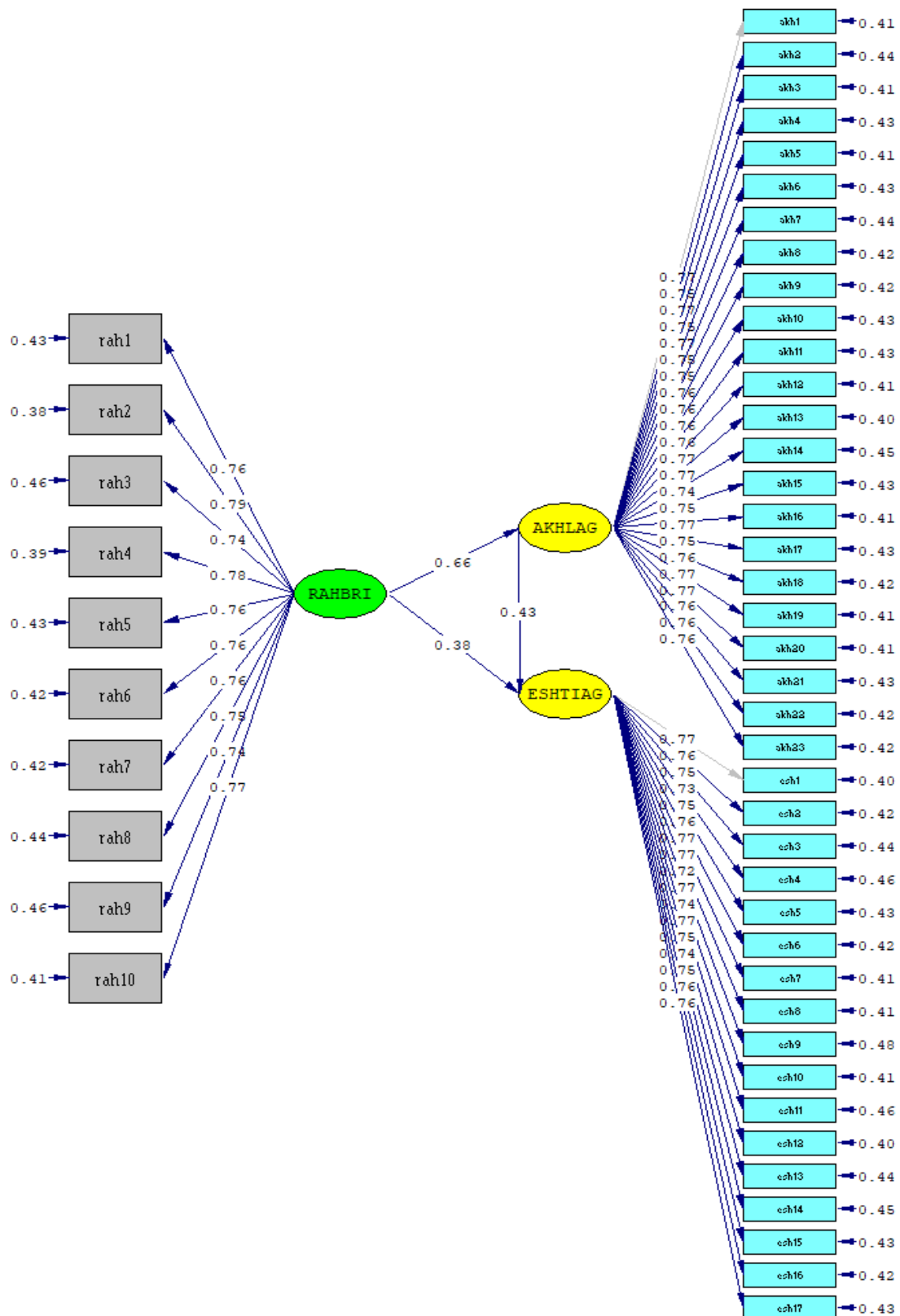
برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و به منظور بررسی روابط علی بین متغیرها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. مدل ارائه‌شده در این پژوهش به وسیله نرم‌افزار Lisrel 8.8 تحلیل شد.

یافته‌ها

بر اساس فرضیه اول، رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی براساس نقش میانجیگری اخلاق حرفه‌ای معلمان اثر دارد.

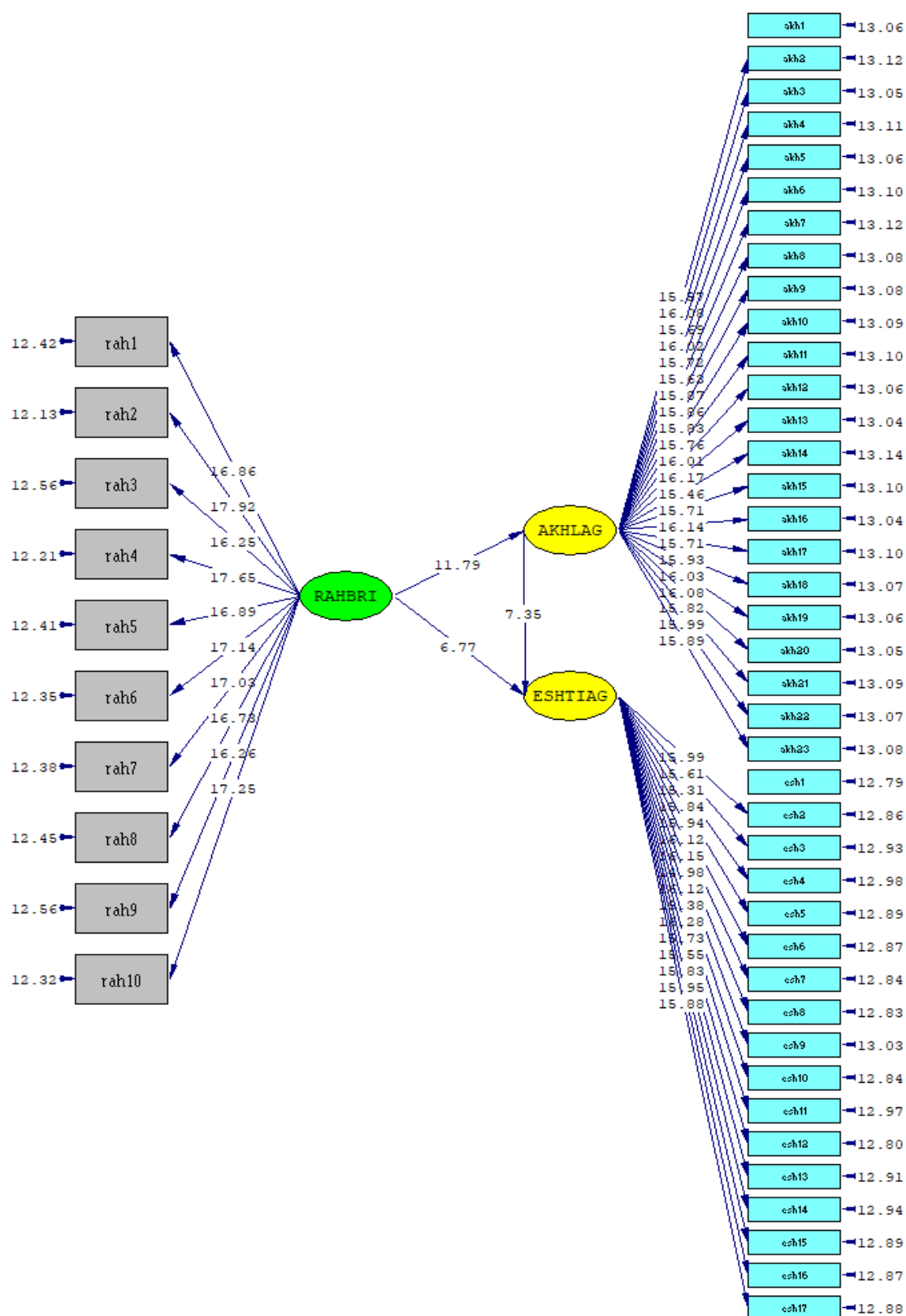
با توجه به شکل ۱ و ۲ ضریب استاندارد بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی معلمان ۰/۳۸، ضریب استاندارد بین رهبری اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای معلمان ۰/۶۶ و ضریب استاندارد بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی معلمان ۰/۴۳ می‌باشد. آماره t

بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی معلمان ۶/۷۷، آماره t بین رهبری اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای معلمان ۱۱/۷۹ و آماره t بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی معلمان نیز ۷/۳۵ می‌باشد. درواقع ارتباط مستقیم و مثبت بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی معلمان، رهبری اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای معلمان و همچنین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی معلمان تأیید می‌شود ($\text{sig} < 0.05$). ضریب استاندارد بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی معلمان با در نظر گرفتن نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای نیز ۰/۲۸ می‌باشد که آماره t این ضریب در حدود می‌باشد و لذا ارتباط غیرمستقیم و مثبت بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای تأیید می‌شود ($\text{sig} < 0.05$).



Chi-Square=1459.12, df=1172, P-value=0.00000, RMSEA=0.026

شکل ۱: مقدار بارهای عاملی مربوط به فرضیه اول تحقیق



Chi-Square=1459.12, df=1172, P-value=0.00000, RMSEA=0.026

شکل ۲: مقدار t برای بررسی معنی‌داری ضرایب فرضیه اول تحقیق

جدول ۲: نتایج برازش فرضیه اول تحقیق

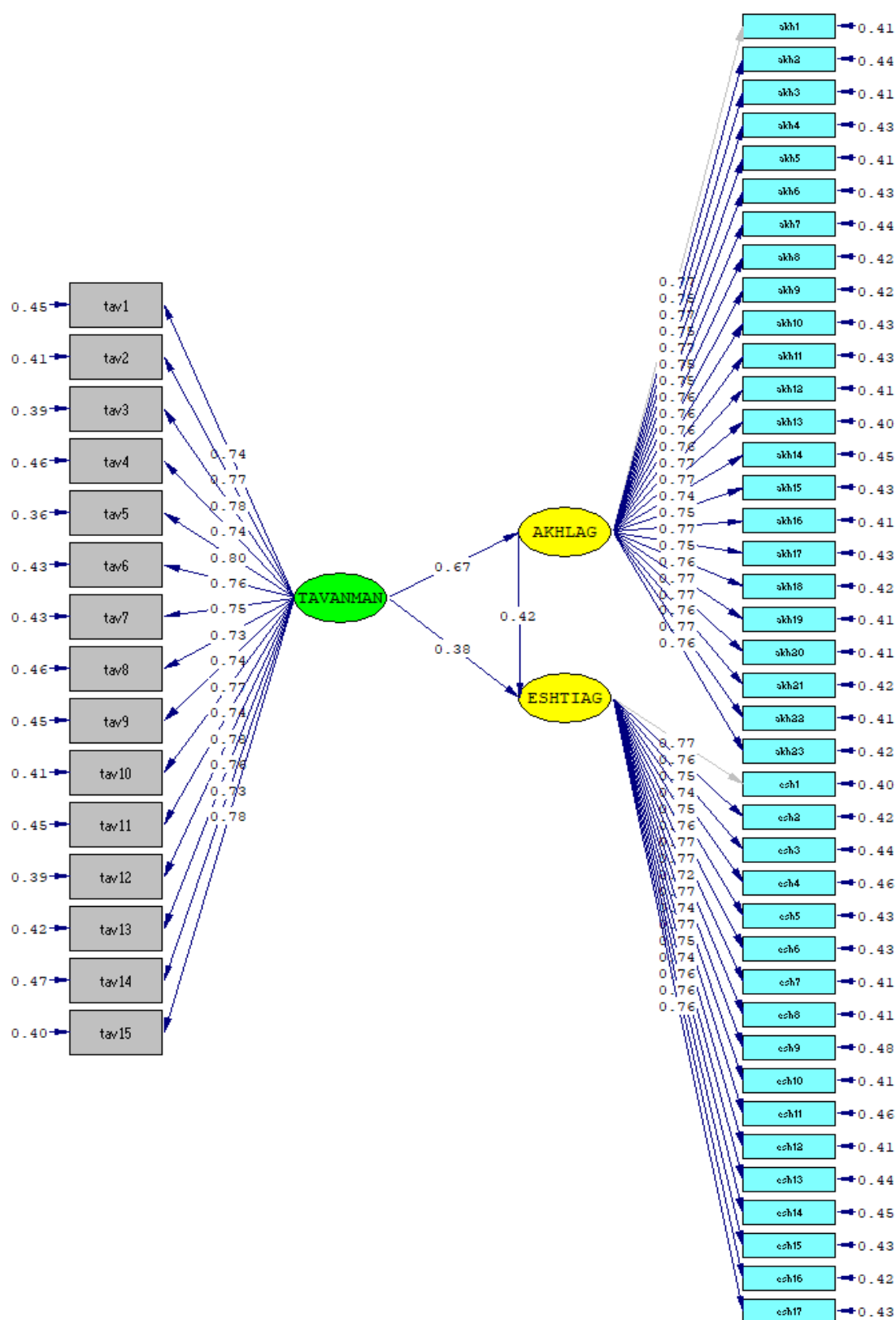
معیارهای برازش مدل	شاخص	اعداد به دست آمده	مقدار مجاز	نتیجه
نسبت کای دو به درجه آزادی	K^2/df	۱/۲۴۴	کمتر از ۳	برازش مناسب
ریشه میانگین مجذورات	RMSEA	۰/۰۲۶	کمتر از ۱	برازش مناسب
ریشه مجذور مانده‌ها	RMR	۰/۰۵۴	نزدیک صفر	برازش مناسب
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص نرم برازندگی	NNFI	۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش اضافی	IFI	۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب

با توجه به نتایج، شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت مقدار کمی دو در همه مدل‌های اندازه‌گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت کمی دو به درجه آزادی در همه مدل‌های اندازه‌گیری با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل‌های مفهومی است. مقدار شاخص RMSEA در همه مدل‌های اندازه‌گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها است. مقادیر شاخص‌های CFI، NFI و NNFI در همه مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری است. بنابراین، با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری، می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.

بر اساس فرضیه دوم، توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی براساس نقش میانجیگری اخلاق حرفه‌ای معلمان اثر دارد.

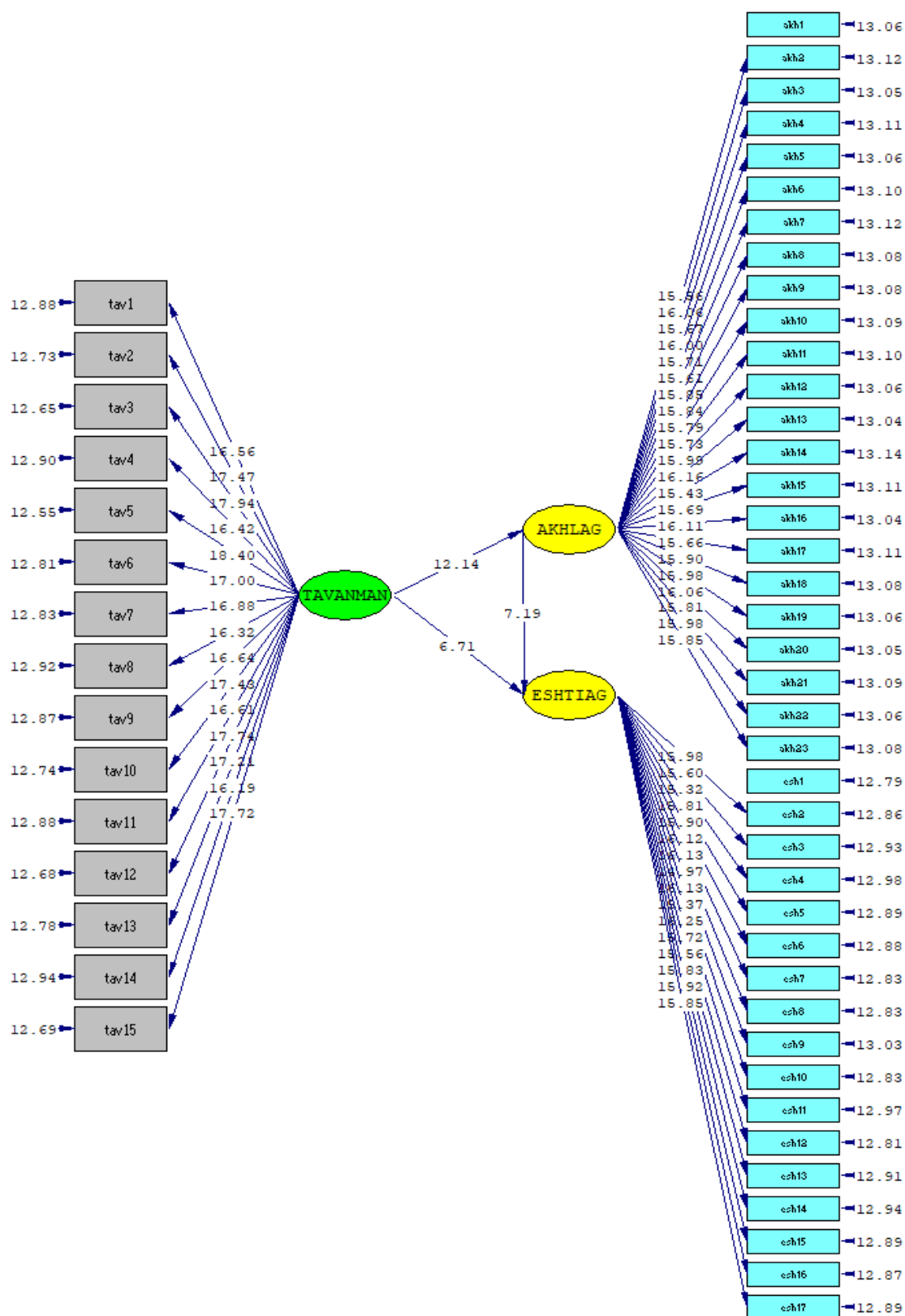
با توجه به شکل ۳ و ۴ ضریب استاندارد بین توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان ۰/۳۸، ضریب استاندارد

بین توانمندسازی روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای معلمان ۰/۶۷ و ضریب استاندارد بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی معلمان ۰/۴۲ می‌باشد. آماره t بین توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان ۶/۷۱، آماره t بین توانمندسازی روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای معلمان ۱۲/۱۴ و آماره t بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی معلمان نیز ۷/۱۹ می‌باشد. درواقع ارتباط مستقیم و مثبت بین توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان، توانمندسازی روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای معلمان و همچنین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی معلمان تأیید می‌شود ($\text{sig} < 0.05$). ضریب استاندارد بین توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان با در نظر گرفتن نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای نیز ۰/۲۸ می‌باشد که آماره t این ضریب در حدود می‌باشد و لذا ارتباط غیرمستقیم و مثبت بین توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای تأیید می‌شود ($\text{sig} < 0.05$).



Chi-Square=1644.47, df=1427, P-value=0.00005, RMSEA=0.020

شکل ۳: مقدار بارهای عاملی مربوط به فرضیه دوم تحقیق



Chi-Square=1644.47, df=1427, P-value=0.00005, RMSEA=0.020

شکل ۴: مقدار t برای بررسی معنی‌داری ضرایب فرضیه دوم تحقیق

جدول ۳: نتایج برازش فرضیه دوم تحقیق

معیارهای برازش مدل	شاخص	اعداد به دست آمده	مقدار مجاز	نتیجه
نسبت کای دو به درجه آزادی	K ² /df	۱/۱۵۲	کمتر از ۳	برازش مناسب
ریشه میانگین مجزورات	RMSEA	۰/۰۲۰	کمتر از ۱	برازش مناسب
ریشه مجذور مانده‌ها	RMR	۰/۰۵۶	نزدیک صفر	برازش مناسب
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۹	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص نرم برازندگی	NNFI	۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش اضافی	IFI	۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب

با توجه به نتایج، شاخص‌های برازندگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت مقدار کمی دو در همه مدل‌های اندازه‌گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت کمی دو به درجه آزادی در همه مدل‌های اندازه‌گیری با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل‌های مفهومی است. مقدار شاخص RMSEA در همه مدل‌های اندازه‌گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها است. مقادیر شاخص‌های CFI، NFI و NNFI در همه مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری است. بنابراین، با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری، می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.

بحث

این پژوهش با هدف مدلسازی اثر رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی براساس نقش میانجیگری اخلاق حرفه‌ای معلمان انجام شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که رهبری اخلاقی از طریق نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، به‌طور غیرمستقیم بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر مثبت دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های داخلی از جمله پژوهش الیکی و الیکی (۱۴۰۱) و احدپور و بهرنگی (۱۳۹۹) هم‌راستا است (۲۷، ۳۰). در این مطالعات نیز مشخص شد که

رهبری اخلاق‌مدارانه می‌تواند باعث افزایش اشتیاق شغلی در معلمان شود، به‌ویژه از طریق ابعاد رفتاری چون وقف شدن در کار و احساس معنا داشتن فعالیت‌ها. یافته پژوهش حاضر حاکی از آن است که رهبری اخلاقی به واسطه نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، به‌طور غیرمستقیم بر اشتیاق شغلی معلمان اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته از منظر نظری و تجربی قابل تبیین است و با مبانی علمی متعددی قابل پشتیبانی می‌باشد. در تبیین این رابطه، نخست می‌توان به الگوی یادگیری از طریق مشاهده اشاره کرد؛ مطابق با این دیدگاه، رفتارهای مدیران و رهبران در محیط‌های آموزشی، الگویی برای معلمان محسوب می‌شود. هنگامی که رهبر یا مدیر مدرسه رفتارهایی مانند انصاف، درستکاری، احترام متقابل، مسئولیت‌پذیری و رعایت ارزش‌های انسانی را از خود بروز می‌دهد، این رفتارها به‌عنوان الگو در ذهن معلمان نهادینه شده و موجب تقویت و شکل‌گیری رفتارهای مشابه در آنان می‌شود. در چنین شرایطی، معلمان با مشاهده رفتارهای اخلاق‌مدارانه مدیر خود، گرایش بیشتری به رعایت اصول اخلاقی در تعامل با دانش‌آموزان، همکاران و والدین نشان می‌دهند. از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای مفهومی چندبعدی است که شامل باور به ارزش‌های اخلاقی در محیط کار، پایبندی به وظایف شغلی، رعایت اصول انصاف و عدالت آموزشی، رازداری، صداقت علمی، مسئولیت‌پذیری در قبال دانش‌آموزان و جامعه، و التزام به هویت حرفه‌ای معلمی است. هنگامی که مدیر با رفتار اخلاقی خود محیطی مبتنی بر

اعتماد و ارزش‌های انسانی ایجاد می‌کند، معلمان نیز در چنین بستری فرصت می‌یابند تا اخلاق حرفه‌ای را درونی کرده و آن را در تصمیم‌گیری‌ها و عملکردهای شغلی خود لحاظ کنند. از منظر روان‌شناختی نیز می‌توان این رابطه را با توجه به نیازهای بنیادین روان انسان مورد تبیین قرار داد. انسان‌ها در محیط‌های کاری، نیازمند احساس خودمختاری، احساس توانمندی و نیز احساس ارتباط مثبت و معنادار با دیگران هستند. رهبری اخلاقی، از طریق حمایت عاطفی، احترام به کرامت فردی، پذیرش تفاوت‌ها و ترویج عدالت، موجب تأمین این نیازها می‌شود. زمانی که معلمان احساس کنند که در محیط کار مورد احترام‌اند، عملکردشان معنا دارد، و استقلال حرفه‌ای دارند، این احساسات موجب افزایش انگیزش درونی آن‌ها شده و در نهایت به اشتیاق شغلی تبدیل می‌شود؛ اشتیاقی که در قالب شور، دلبستگی و غرق شدن در کار نمود پیدا می‌کند. رهبری اخلاقی به‌عنوان یکی از منابع حمایتی محیط کار، می‌تواند نقش مهمی در کاهش تنش‌ها، تعارض‌ها و فرسودگی شغلی ایفا کند. زمانی که معلمان در محیطی کار می‌کنند که عدالت، صداقت و حمایت روانی حاکم است، کمتر دچار خستگی ذهنی می‌شوند و بیشتر به کار خود دلبستگی نشان می‌دهند. در این میان، اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک ویژگی درونی شده، زمینه‌ساز افزایش انعطاف‌پذیری روانی، تاب‌آوری شغلی و تعهد درونی به کار می‌شود. این فرآیند به تدریج منجر به افزایش پایداری انگیزشی و اشتیاق درونی نسبت به فعالیت‌های آموزشی می‌گردد. در مجموع، یافته پژوهش حاضر مؤید آن است که رهبری اخلاقی نه تنها به صورت مستقیم، بلکه با واسطه‌گری اخلاق حرفه‌ای، می‌تواند عامل مؤثری در تقویت انگیزش و اشتیاق شغلی معلمان باشد. این یافته می‌تواند برای مدیران آموزشی و سیاست‌گذاران نظام تعلیم و تربیت، حاوی پیام مهمی باشد؛ بدین معنا که سرمایه‌گذاری در ارتقاء شایستگی‌های اخلاقی مدیران، زمینه‌ساز شکل‌گیری فرهنگی حرفه‌ای‌تر، انسانی‌تر و انگیزشی‌تر در مدارس خواهد بود که پیامد نهایی آن بهبود کیفیت یادگیری دانش‌آموزان و کارایی کل نظام آموزشی است.

همچنین یافته دوم پژوهش نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی نیز از طریق نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، به‌طور غیرمستقیم موجب تقویت اشتیاق شغلی معلمان می‌شود. این نتیجه با پژوهش‌های داخلی مانند گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) و زاهد بابلان و همکاران (۱۴۰۱) هم‌راستا است (۲۹-۲۸) که در آن‌ها تأکید شده توانمندسازی روانی (از طریق افزایش حس معناداری، شایستگی و اختیار در کار) بستر مناسبی برای بروز اخلاق حرفه‌ای و سپس اشتیاق شغلی فراهم می‌کند. همچنین در سطح بین‌المللی، پژوهش ژیانگ و همکاران (۲۰۲۴) نیز مؤید همین رابطه بود؛ آن‌ها نشان دادند که توانمندسازی روان‌شناختی مربیان می‌تواند از طریق افزایش هویت و تعهد شغلی، رضایت از کار را بالا ببرد (۳۱). به‌طورکلی، یافته‌های این پژوهش نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای نقش حلقه ارتباطی مهمی بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی با اشتیاق شغلی ایفا می‌کند. این نتیجه، مشابه یافته‌های پژوهش کوینگ و همکاران (۲۰۲۰) است که نشان دادند توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان یک متغیر واسطه، رابطه بین رهبری اخلاقی و متغیرهایی مانند تعهد و رضایت شغلی را تبیین می‌کند (۳۴). این رابطه از منظر روان‌شناسی انگیزشی، نظریه‌های سازمانی و تعلیم و تربیت، قابل تبیین و تحلیل است. توانمندسازی روان‌شناختی مفهومی چندبعدی است که ناظر بر افزایش ادراک فرد از معناداری کار، احساس شایستگی، خودمختاری در تصمیم‌گیری و تأثیرگذاری در محیط کاری است. زمانی که معلمان احساس کنند کارشان ارزشمند است، توانایی انجام مؤثر آن را دارند، در فرآیندهای تصمیم‌گیری نقش دارند و می‌توانند بر سرنوشت شغلی خود اثر بگذارند، تجربه‌ای از توانمندی درونی در آن‌ها شکل می‌گیرد. این تجربه موجب ارتقاء عزت نفس شغلی و تعلق خاطر عمیق‌تر به فعالیت‌های آموزشی می‌شود. از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای شامل باور و التزام به ارزش‌های اخلاقی چون صداقت، عدالت، تعهد، مسئولیت‌پذیری، رعایت حرمت دانش‌آموزان و وفاداری به مأموریت تربیتی است. هنگامی که معلمان احساس توانمندی

روانی دارند، احتمال بیشتری وجود دارد که هویت حرفه‌ای خود را جدی گرفته و خود را متعهد به رعایت اصول اخلاقی در حرفه معلمی بدانند. این بدان معناست که توانمندسازی روان‌شناختی بستر روانی لازم برای تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان را فراهم می‌کند. تبیین این رابطه از منظر نظری نیز قابل تحلیل است. در دیدگاه‌های مربوط به انگیزش انسانی، هنگامی که فرد احساس کند در شغل خود دارای اختیار، شایستگی و معناداری است، این احساس موجب رشد انگیزش درونی و شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی خودخواسته می‌شود. اخلاق حرفه‌ای در اینجا نه به‌عنوان امری تحمیل‌شده، بلکه به‌عنوان بخشی از هویت درونی‌شده فرد عمل می‌کند که رفتار حرفه‌ای او را هدایت می‌کند. در ادامه این زنجیره، اخلاق حرفه‌ای نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند؛ بدین معنا که معلمانی که به‌واسطه توانمندی روانی، به اصول اخلاقی در شغل خود پایبند هستند، تمایل بیشتری به درگیر شدن عاطفی، ذهنی و رفتاری در فعالیت‌های شغلی خود دارند. این درگیری شغلی دلبستگی به کار، همان چیزی است که به‌عنوان «اشتیاق شغلی» تعریف می‌شود؛ مفهومی که شامل احساس شور، تعهد و غرق شدن در کار است. از منظر کارکردی نیز، توانمندسازی روان‌شناختی موجب افزایش احساس مالکیت حرفه‌ای در معلمان می‌شود. معلمانی که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دارند و احساس می‌کنند که صدایشان شنیده می‌شود، بیشتر خود را صاحب نقش تربیتی می‌دانند و در نتیجه تمایل بیشتری به رعایت هنجارها و اخلاق حرفه‌ای دارند. این احساس تعلق و تعهد اخلاقی، انگیزش آن‌ها برای ایفای نقش معلمی را افزایش داده و به اشتیاق شغلی منجر می‌شود. به عبارتی دیگر، توانمندسازی روان‌شناختی از مسیر درونی‌سازی اخلاق حرفه‌ای، موجب تقویت انگیزش، دلبستگی و پایداری روانی در شغل معلمی می‌شود. چنین روندی، علاوه بر افزایش عملکرد معلمان، به کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت حرفه‌ای نیز منجر خواهد شد. در مجموع، یافته پژوهش بیانگر آن است که توسعه منابع روان‌شناختی در معلمان از طریق راهبردهای توانمندسازی، به‌ویژه در سطح فردی و سازمانی، می‌تواند مسیر مؤثری برای تقویت ارزش‌های اخلاقی در حرفه معلمی و

در نتیجه، افزایش اشتیاق شغلی باشد. این فرآیند یک سازوکار کلیدی برای دستیابی به مدارس اثربخش، معلمان انگیزه‌مند و نظام‌های آموزشی پویا به شمار می‌رود. از آنجا که هیچ پژوهشی نمی‌تواند خالی از محدودیت باشد، پژوهش حاضر نیز با محدودیت‌هایی روبه‌رو بود. با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش تنها شامل معلمان دوره ابتدایی در منطقه‌ای خاص (ناحیه‌ای از یک شهر) بود، تعمیم نتایج به سایر مناطق جغرافیایی، مقاطع تحصیلی یا گروه‌های شغلی دیگر باید با احتیاط صورت گیرد. همچنین، با توجه به استفاده از روش پرسشنامه‌ای برای گردآوری داده‌ها، محدودیت‌های ذاتی ابزارهای خودگزارشی مانند سوگیری پاسخ‌دهی، برداشت‌های ذهنی و تمایل به پاسخ‌های مطلوب اجتماعی ممکن است بر دقت یافته‌ها تأثیر گذاشته باشد. از دیگر محدودیت‌های پژوهش، عدم بررسی سایر متغیرهای روان‌شناختی و سازمانی مانند حمایت سازمانی ادراک‌شده، تعارض نقش، رضایت شغلی و تعهد سازمانی است که می‌توانند بر رابطه میان رهبری اخلاقی، توانمندسازی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی تأثیرگذار باشند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، این متغیرها نیز به‌عنوان عوامل میانجی یا تعدیل‌گر مورد بررسی قرار گیرند. همچنین پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات آینده، از روش‌های ترکیبی مانند مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته یا مشاهده مستقیم در کنار پرسشنامه استفاده شود تا غنای داده‌ها افزایش یابد و تفسیر عمیق‌تری از تعامل بین متغیرها حاصل شود. علاوه بر این، انجام پژوهش‌هایی در مقاطع مختلف تحصیلی (متوسطه اول و دوم) و در مناطق متنوع جغرافیایی می‌تواند به اعتبار بیرونی و تعمیم‌پذیری یافته‌ها کمک کند.

نتیجه‌گیری

براساس نتایج این تحقیق، اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک میانجی معنادار عمل می‌نماید و تأثیر رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی معلمان را تقویت می‌کند. در نهایت، با توجه به نقش مهم رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی در ارتقاء اشتیاق شغلی، پیشنهاد

بیانیه هوش مصنوعی

نویسندگان اعلام می‌دارند که در فرایند تحقیق، نگارش و ویرایش این مقاله، از هیچ‌گونه ابزار هوش مصنوعی استفاده نشده است.

می‌شود برنامه‌های آموزش ضمن خدمت برای مدیران و معلمان با تأکید بر توسعه اخلاق حرفه‌ای و ارتقاء توانمندسازی روانی طراحی و اجرا شود تا پیامدهای مثبت آن در نظام آموزشی تمهید گردد.

مشارکت نویسندگان

علی میرزایی گنجگاه: طراحی ایده، جمع‌آوری داده‌ها و نگارش متن مقاله.

نادر حیدری رضی‌آباد: نظارت بر اجرای پژوهش و همکاری در جمع‌آوری داده‌ها.

مهدی معینی‌کیا: تحلیل آماری و بازبینی و اصلاح متن مقاله.

عادل زاهد بابلان: نظارت بر اجرای پژوهش و بازنگری و اصلاح نهایی متن مقاله.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

References

1. Dai K, Wang Y. Investigating the interplay of Chinese EFL teachers' proactive personality, flow, and work engagement. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*. 2025; 46(2): 209-223.
2. Lee MCC, Sim BYH, Tuckey MR. Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel mediational perspective. *Asia Pacific Management Review*. 2024; 29(1): 115-126.
3. Mayfield CO, O'Donnell M. Proactive influence tactics that increase work engagement for remote employees. *Management Research Review*. 2025; 48(3): 383-400.
4. Mazzetti G, Robledo E, Vignoli M, Topa G, Guglielmi D, Schaufeli WB. Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological reports*. 2023; 126(3): 1069-1107.
5. O'Keefe PA, Horberg E, Chen P, Savani K. Should you pursue your passion as a career? Cultural differences in the emphasis on passion in career decisions. *Journal of Organizational Behavior*. 2022; 43(9): 1475-1495.
6. Singh A, Vashist H. Ethical leadership in health-care organizations—a scoping review. *Leadership in health services*. 2025; 38(1): 136-152.
7. Yan Z, Lin W, Wang Z. Kindergarten Principals' Ethical Leadership and Teachers' Work Engagement: The Chain-Mediating Role of Perceived Organizational Support and Voice Behavior. *European Journal of Education*. 2025; 60(1): e70011.
8. Zacarias AM, Flores JE. Exploring school leaders' ethical leadership and teachers' organizational citizenship behaviour. *Puissant*. 2024; 5: 1630-1645.
9. Liu S, Yin H. How ethical leadership influences professional learning communities via teacher obligation and participation in decision making: A moderated-mediation analysis. *Educational management administration & leadership*. 2023; 51(2): 345-364.
10. Mubarak N, Khan J, Safdar S, Muhammad S, Riaz A. Ethical leadership in project-based organizations of Pakistan: the role of psychological empowerment and Islamic work ethics. *Management Research Review*. 2022; 45(3): 281-299.
11. Yuan L, Chia R, Gosling J. Confucian virtue ethics and ethical leadership in modern China. *Journal of Business Ethics*. 2023; 182(1): 119-133.
12. Cyfert S, Szumowski W, Dyduch W, Zastempowski M, Chudziński P. The power of moving fast: responsible leadership, psychological empowerment and workforce agility in energy sector firms. *Heliyon*. 2022; 8(10).
13. Al Otaibi SM, Amin M, Winterton J, Bolt EET, Cafferkey K. The role of empowering leadership and psychological empowerment on nurses' work engagement and affective commitment. *International Journal of Organizational Analysis*. 2023; 31(6): 2536-2560.
14. Saleem S, Tourigny L, Raziq MM, Shaheen S, Goher A. Servant leadership and performance of public hospitals: Trust in the leader and psychological empowerment of nurses. *Journal of Nursing Management*. 2022; 30(5): 1206-1214.
15. Ahmed M, Khan MI. Unlocking the paradoxical impact of ethical leadership on employees' pro-social rule-breaking behavior: the dynamics of employees' psychological empowerment and ethical climate within the organization. *International Journal of Ethics and Systems*. 2025. <https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2023-0286>
16. Barik S, Nayak T. Nurturing subjective wellbeing through ethical climate: The mediating role of psychological empowerment. *Human Systems Management*. 2025; 44(4): 615-628.
17. Younas A, Wang D, Javed B, Haque AU. Inclusive leadership and voice behavior: the role of psychological empowerment. *The Journal of Social Psychology*. 2023; 163(2): 174-190.
18. Khatoon A, Rehman SU, Islam T, Ashraf Y. Knowledge sharing through empowering leadership: the roles of psychological empowerment and learning goal orientation. *Global Knowledge, Memory and Communication*. 2024; 73(4/5): 682-697.
19. Zhang S, Liu Y, Li G, Zhang Z, Fa T. Chinese nurses' innovation capacity: The influence of inclusive leadership, empowering leadership and psychological empowerment. *Journal of Nursing Management*. 2022; 30(6): 1990-1999.
20. El-Gazar HE, Zoromba MA, Zakaria AM, Abualruz H, Abousoliman AD. Effect of humble leadership on proactive work behaviour: The mediating role of psychological empowerment among nurses. *Journal of Nursing Management*. 2022; 30(7): 2689-2698.
21. Sari EDK, Falani I. Developing Instrument to Measure Elementary School Teachers' Professional

- Ethics in Indonesia. *Elementary Education Online*. 2021; 20(2): 133-144.
22. Qasim M, Irshad M, Majeed M, Rizvi STH. Examining impact of islamic work ethic on task performance: mediating effect of psychological capital and a moderating role of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*. 2022; 180(1): 283-295.
23. Zhu YY, Guo MY. Influence of differential leadership on teachers' professional ethics: An empirical study from Chinese universities. *Asia Pacific Education Review*. 2021; 22: 549-564.
24. Neves MD. The relationship between ethical leadership, teacher motivation, and commitment in public schools in Portugal. In *Frontiers in Education* 2025 Jan 10 (Vol. 9, p. 1456685). Frontiers Media SA.
25. Juan FJ, Yusof HM. Ethical Leadership as a Catalyst for Psychological Empowerment in Bintulu's Oil Refinery Industry. *Sains Humanika*. 2025; 17(1): 79-86.
26. Masafir L, Nejad Irani F, Beikzad J, Dadash Karimi Y. The relationship between professional ethics and professional competence of professors with organizational accountability: Analysis of the mediating role of job passion. *Ethics in Science and Technology*. 2024; 19(1): 139-146. [Persian]
27. Oleiki S, Oleiki S. Investigating the Effect of Managers' Ethical Leadership on Teachers' Job Enthusiasm. *Teacher Professional Development*. 2022; 7(2): 71-9. [Persian].
28. Goodarzi S, Imanzadeh M, Javid M, Amirhosseini SE. Investigating the Relationship Between Professional Ethics of Physical Education Teachers and Their Work Engagement with the Mediator Role of Self-Efficacy and Psychological Empowerment. *Journal of School Psychology*. 2023; 11(4): 92-105. [Persian]
29. Zahed Babelan A, Gharibzadeh R, Gharibzadeh S, Mortezaazadeh Giri AA. The role of mediator psychological empowerment, the relationship between professional ethics and work engagement of nurses. *Education and Ethics in Nursing*. 2022; 5(2): 55-62. [Persian]
30. Ahadpour M, Behrangi MR. Modeling the impact of ethical leadership on teacher empowerment with work engagement mediation. *Applied Educational Leadership*. 2020; 1(3): 33-50. [Persian]
31. Xiang X, Wei Y, Lei Y, Li W, He X. Impact of psychological empowerment on job satisfaction among preschool teachers: mediating role of professional identity. *Humanities and Social Sciences Communications*. 2024; 11(1): 1-10.
32. Widowati PD, Satrya A. Do emotional intelligence and ethical leadership elevate work engagement? The mediating role of psychological capital. *Media Ekonomi Manajemen*. 2023; 38: 186-204.
33. Ramzan A, Iftikhar A, Sabir I, Majid MB, Shah IH, Awan MH. Teachers' work passion and students' performance: Mediating role of psychological empowerment. *Psychology and Education*. 2021; 58(2): 8282-8296.
34. Qing M, Asif M, Hussain A, Jameel A. Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: The mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*. 2020; 14(6): 1405-1432.