

بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان

مریم زندکریمی^۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان انجام شد. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است و جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بیجار در سال تحصیلی ۱۳۹۵ به تعداد ۵۰۰ نفر تشکیل داد. نمونه‌ی آماری ۲۱۷ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران و به روش طبقه‌ای با حجم متناسب انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی، تسهیم دانش و توانمندسازی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی pls استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی به صورت مستقیم ($\beta=0/32$) بر تسهیم دانش تأثیرگذار است. رهبری اخلاقی به صورت مستقیم ($\beta=0/714$) بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیرگذار است. توانمندسازی روان‌شناختی به صورت مستقیم ($\beta=0/271$) بر تسهیم دانش تأثیرگذار است. همچنین تأثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش به صورت غیرمستقیم توسط متغیر میانجی، توانمندسازی روان‌شناختی با ($\beta=0/37$) تبیین شد. در این رابطه زمانی که توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان متغیر میانجی وارد معادله می‌شود، دارای قدرت بیشتری است. به عبارت دیگر، می‌توان گفت که رهبری اخلاقی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی موجب افزایش تسهیم دانش در میان معلمان می‌شود.

واژه‌های کلیدی: رهبری اخلاقی، تسهیم دانش، توانمندسازی روان‌شناختی

مقدمه

یکی از متغیرهایی که در دنیای رفتار سازمانی به آن خیلی توجه می‌شود، رفتار تسهیم دانش و اطلاعات^۱ در میان افراد است. از آن‌جا که انسان‌ها مهم‌ترین منبع سازمان محسوب می‌شوند و مهم‌ترین نقش را برای دستیابی به مزیت رقابتی سازمان‌ها ایفا می‌کنند، باید دارای مهارت‌ها و تخصص‌های لازم باشند. بنابراین، انتقال، تسهیم و مبادله دانش امری ضروری و بسیار مهم برای سازمان‌ها محسوب می‌شود (محرابی، ۱۳۹۱). سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود، دارای منابع و دارایی‌های مختلفی هستند که یکی از این منابع و دارایی‌ها که نقش کلیدی در سازمان ایفا می‌کند، دانش آن سازمان است (حیات، ملکی‌حسنوند، نیک‌خلاق و دهقانی، ۲۰۱۵). تسهیم دانش، ابزاری است که به وسیله آن دانش تسهیم می‌شود و عاملی که تسهیم و انتقال دانش را تسهیل می‌کند، مدیریت دانش است (راویچندران^۲، ۲۰۰۷). دانش همیشه به عنوان کلید استراتژی‌های منابع انسانی محسوب می‌شود که می‌تواند در بلندمدت از تولید حمایت کند و موجب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها شود (گال، زامبو، اوبرمایر‌کواکس و سیسیرجی^۳، ۲۰۱۵).

تسهیم دانش کلید فرآیند تشویق افراد به یادگیری در جهت سهیم شدن در بهبود عملکرد سازمانی است. اهمیت ایجاد فرآیند دانش به عنوان عامل انتقادی در جهت رقابت‌ها و موفقیت سازمانی است که منجر به پیدا شدن سازمان‌هایی با تسهیم دانش و بالاترین اولویت و اثربخشی به وسیله دانش، موجب بهبود تغییر و عملکرد سازمان‌ها در جهت یادگیری می‌شود (آلمه، فتاحی سرند و آریان، ۲۰۱۵). تسهیم دانش می‌تواند به طور معناداری موجب بهبود کیفیت مهارت‌های تصمیم‌گیری، حل مسائل به طور اثربخش و همچنین شایستگی شود که نتیجه آن سودآوری در کسب و کار است (زیمبا^۴، ۲۰۱۴).

1 . knowledge sharing

2 . Ravichandran

3 . Gaál, Szabó, Obermayer-Kovács & Csepregi

4 . Ziemba

متغیرهای زیادی بر تسهیم دانش تأثیرگذار است که یکی از این متغیرها رهبری اخلاقی^۱ است. تئوری‌های رهبری نشان داده است که یک رهبر اخلاقی کارکنان را یا یک ایده‌ی ارزشمند درباره وظیفه کاری خود، به تسهیم دانش تشویق می‌کند و انتظار ما این است که کارکنان اشتیاق و تمایل زیادی به رفتار تسهیم دانش بوسیله یک مافوق اخلاقی داشته باشند (تانگ، لم باویک، نانی چن و تجوسولد^۲، ۲۰۱۵). ارزش‌ها و باورهای مدیران و ویژگی‌های شخصیتی خوب و درست اساس رفتار سازمانی است، از این رو تأثیر رهبران بر کارکنان در رسیدن به اهداف سازمانی محور توجه قرار می‌گیرد (آلشاماری، آلموتایری و فهاد توواینی^۳، ۲۰۱۵). رهبری اخلاقی عبارت از نمایش رفتار مناسب و شایسته به صورت هنجاری در اعمال شخصی و روابط بین شخصی و تشویق و تقویت کارکنان از طریق روابط دوجانبه به تصمیم‌گیری است (ریتامن^۴، ۲۰۱۵). براون، تروینو و هاریسون^۵ (۲۰۰۵) بیان کردند که رفتارهای رهبران اخلاقی نقش مهمی در ترقی و پیشرفت نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان، ایفا می‌کند. از نظر براون و تروینو (۲۰۰۶) مفهوم رهبری اخلاقی دارای دو جنبه اصلی است: الف) جزء شخصی اخلاقی مانند صداقت، نگرانی در مورد دیگران، امانت و عدالت، ب) جزء مدیر اخلاقی مانند برقراری ارتباط، دادن پاداش و مجازات نمودن با تأکید بر هنجارها و استانداردهای اخلاقی و نقش مدل رفتار اخلاقی.

یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار بر تسهیم دانش، توانمندسازی روان‌شناختی^۶ است. توانمندسازی روان‌شناختی نیروی انسانی موجب پرورش افرادی می‌شود که فرآیند مدیریت دانش را در سازمان بر عهده دارند. با توجه به اهمیت نقش نیروی انسانی در مدیریت دانش، توجه محققان به افزایش فرآیند توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در سازمان‌ها معطوف شده است

-
- 1 . etical leadership
 - 2 . Tang, Lam Bavik, Nancy Chen & Tjosvold
 - 3 . Alshammari, Almutairi & Fahad Thuwaini
 - 4 . Rita Men
 5. Brown, Trevino & Harrison
 - 6 . psychological empowerment

(قلی‌پور، صمدی‌میارکلانی و صمدی‌میارکلانی، ۱۳۹۴) و تسهیم دانش که از فرآیندهای مهم مدیریت دانش است و تأثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمان‌های دانش‌محور همچون مدارس دارد، در این پژوهش به آن پرداخته می‌شود. بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی رابطه وجود دارد (زانگ و بارتول^۱، ۲۰۱۰) و رهبران اخلاقی از طریق تشویق و توانمندسازی، پیروان خود را برمی‌انگیزند تا منافع گروهی را به عنوان منافع خود برگزینند و از راهبردهای توانمندسازی برای خودکارآمدی و اعتماد به نفس کارکنان به اشکال مختلف بهره بگیرند (عامری‌نسب، نصراصفهان‌ی و غضنفری، ۱۳۹۲).

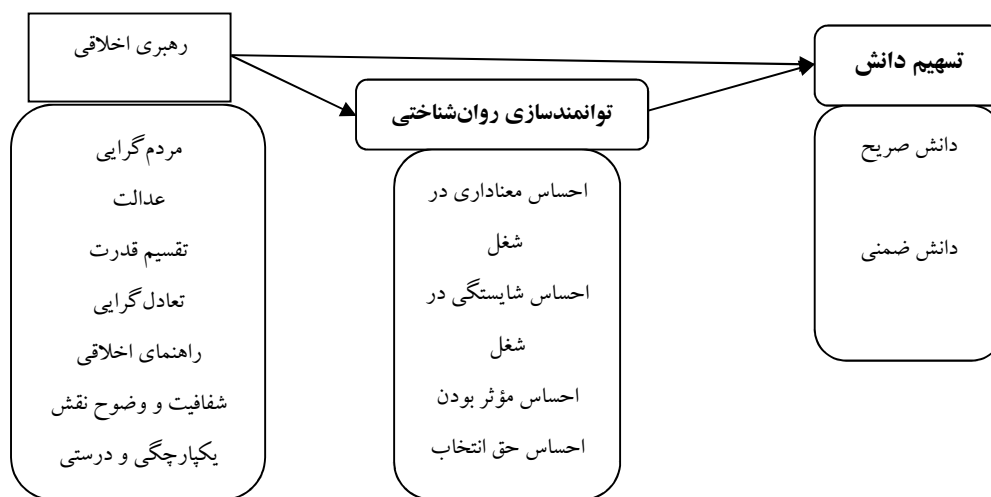
با نگاهی دقیق‌تر در مدیریت، سابقه توانمندسازی به دموکراسی صنعتی و دخیل نمودن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان تحت عناوین مختلف تیم‌سازی، مشارکت و مدیریت کیفیت جامع برمی‌گردد. آخرین تغییراتی که روی این موضوع انجام شد، توانمندسازی کارکنان نام گرفت؛ از آن پس این اصطلاح به طور گسترده در مدیریت سازمانی مورد استفاده قرار گرفت (کردنائیج، بخشی‌زاده و فتح‌اللهی، ۱۳۹۴). توانمندسازی کارکنان به معنای تشویق آنان برای مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری است؛ یعنی فضایی برای افراد فراهم شود تا بتوانند ایده‌های خوبی را بیافرینند و آن‌ها را به عمل آورند. (اسمیت^۲، ۲۰۰۰). در محیط کار توانمند شده، کارکنان به صورت گروهی حضور دارند و در انجام کارها با یکدیگر همکاری می‌کنند. این شرایط با محیط کار سنتی که در آن افراد در انجام وظایف، خود را رقیب یکدیگر می‌پنداشتند، کاملاً متفاوت است (عبودی، لطفی‌زنگنه درویش و کاظمیان، ۱۳۹۳). هدف بلند مدت توانمندسازی روان‌شناختی، بهبود مستمر در عملکرد کل سازمان و هدف کوتاه مدت آن به کارگیری توانایی‌های موجود در اعضای سازمان است (جادیج، بونو، ایلس و گیره‌هارت^۳، ۲۰۱۲). مرور پیشینه‌ی پژوهش نشان می‌دهد که در بسیاری از پژوهش‌ها رابطه و تأثیر این متغیرها مورد توجه قرار گرفته

-
1. Zhang & Bartol
 2. Smith
 3. Judge, Bono, Ilies & Gerhardt

است، هرچند رابطه و تأثیر این سه متغیر در کنار هم و به صورت همزمان مطالعه نشده است. تانگ و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که رهبری اخلاقی بر رفتار تسهیم دانش تأثیر دارد. رهبر اخلاقی می‌تواند در کارکنان انگیزه‌ی تسهیم دانش را ایجاد کند و آن‌ها را به استفاده از دانش ضمنی خود تشویق نماید. محمودی‌کیا، ارشدی، احمدی‌چگنی و بهارلو (۱۳۹۴) نشان دادند که رهبری اخلاقی به طور مستقیم و غیرمستقیم بر توانمندسازی روان‌شناختی اثر می‌گذارد و رهبری اخلاقی با توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط دارد. در پژوهشی دیگر محمد داودی و ولایی‌ملکی (۱۳۹۳) دریافتند که بین رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی با توانمندسازی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و از بین ابعاد رهبری اخلاقی بعد منافع مشترک بالاترین سهم را در پیش‌بینی تغییرات توانمندسازی دارد. قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد آن پیش‌بینی کننده معناداری برای به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان است. در پژوهشی دیگر نیز رابطه معناداری بین توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار تسهیم دانش وجود داشت (سلیمی، کشاورزی و حیدری، ۱۳۹۳).

از آن‌جا که تغییرات محیطی آن‌قدر سریع و غیر قابل پیش‌بینی هستند که چه بسا عواملی که در گذشته در شمار فرصت‌ها و عوامل سازنده به شمار می‌آمدند، در حال حاضر در زمره تهدیدها و عوامل مخرب سازمان تلقی شوند. در چنین شرایطی سازمان‌هایی موفق هستند که رشد و پویایی خود را توسعه و بهبود بخشیده و نسبت به تغییرات درونی و بیرونی سازمان خود و دیگر سازمان‌ها دانش و آگاهی داشته باشند. در مدارس از جمله عوامل اساسی موفقیت در برابر این تغییرات، توجه به موضوع دانش و تسهیم آن است. بنابراین توجه به این نکته مهم در جهت توانا شدن معلمان به منظور شرکت در تصمیم‌گیری‌ها، تأثیر در یادگیری دانش‌آموزان، توانایی برقراری ارتباط مؤثر و اعتماد، اهمیت به سزایی دارد (گلینی، ۱۳۸۹). با توجه به رابطه مفهومی و تجربی بیان شده در پیشینه‌ی پژوهش میان متغیرها و همچنین با توجه به اهمیتی که بررسی این موضوع در سازمان‌های آموزشی دارد، این پژوهش درصدد بررسی رابطه‌ی بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش

با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی می‌باشد. شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش را با توجه به تحقیقات انجام شده و پیشینه‌ی تجربی و نظری متغیرها نشان می‌دهد:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی^۱ استفاده شد. با توجه ماهیت و نوع فرضیه‌هایی که در این پژوهش مطرح شده است، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم افزار smartpls2 استفاده شد. در این پژوهش سه متغیر مکنون مرتبه دوم بنام‌های رهبری اخلاقی با ۳۸ سؤال، توانمندسازی با ۱۲ سؤال و تسهیم دانش با ۵ سؤال را وارد مدل نمودیم که هر کدام از این متغیرهای مکنون مرتبه دوم، حاصل چند متغیر مکنون مرتبه اول است که در شکل ۲ نشان داده شده است.

1 . partial least squares

جامعه‌ی آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه‌آماري پژوهش حاضر را کلیه معلمان مدارس ابتدایی تشکیل دادند که تعداد آن‌ها بر طبق آمار ۵۰۰ نفر بود. از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۱۷ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد که گزینش آن‌ها براساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب صورت گرفت. برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای ذیل استفاده شد:

پرسشنامه رهبری اخلاقی: این پرسشنامه توسط کالسون، دن هارتوگ و دهوگ (۲۰۱۱) تدوین شده است که دارای ۳۸ گویه و ۷ مؤلفه است که عبارت از مردم‌گرایی، عدالت، تقسیم قدرت، تعادل‌گرایی، راهنمای اخلاقی، شفافیت نقش یا وضوح نقش و یکپارچگی و درستی است، استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد.

پرسشنامه تسهیم دانش: این پرسشنامه را بوک، زمود، کیم و لی^۱ (۲۰۰۵) تدوین کرده‌اند که ۲ مؤلفه دانش صریح و ضمنی در ۵ گویه را مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمد.

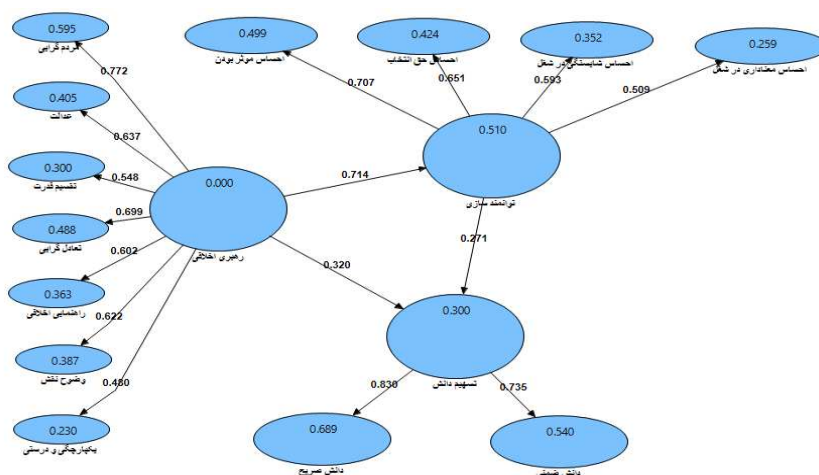
پرسشنامه توانمندسازی: برای این مقیاس هم از پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر^۲ (۱۹۹۵) استفاده شد که دارای ۱۲ گویه است و مؤلفه‌های احساس معناداری در شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب و احساس مؤثر بودن را می‌سنجد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد و پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به دست آمد.

نتایج

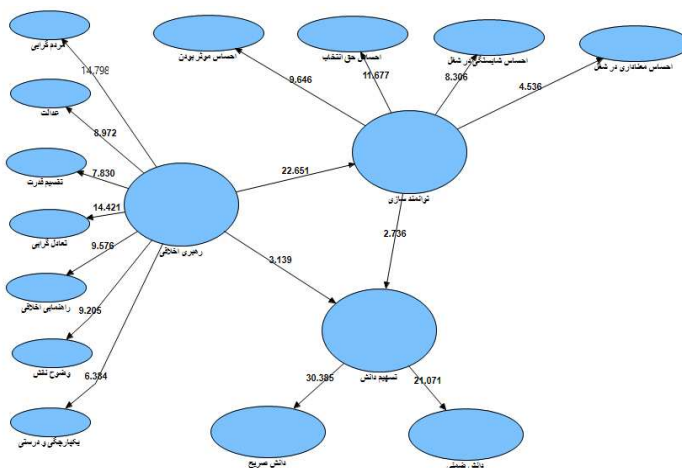
نتایج ترسیم مدل در شکل ۲ آورده شده است:

1. Bock, Zmud, Kim & Lee
2. Spreitzer

بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان



شکل ۲. مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی



شکل ۳. مدل پژوهش با ضرایب t-Values

شکل ۲ نشان می‌دهد که مقادیر بار عاملی و ضرایب تی بین سؤالات و متغیرهای مکنون به ترتیب بیشتر از ۰/۴ و ۱/۹۶ است که معناداری رابطه بین هر سؤال را با متغیر مربوط به خودش

نشان می‌دهد. مقدار ضریب تی بین متغیرهای رهبری اخلاقی با توانمندسازی و تسهیم دانش به ترتیب برابر با ۲۲/۶ و ۳/۱۳۹ و همچنین ضریب تی بین متغیرهای توانمندسازی و تسهیم دانش برابر ۲/۷۳ و بیشتر از ۱/۹۶ است که معنادار بودن این مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد. مقدار ضریب تی بین متغیرهای مکنون که در شکل ۳ آورده شده است، همگی بیشتر از ۱/۹۶ است که معنادار بودن این مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد. تحلیل به روش معادلات ساختاری دارای سه مرحله اصلی است که شامل برازش مدل اندازه‌گیری «رابطه بین سؤالات و متغیر مکنون»، برازش مدل ساختاری «رابطه بین متغیرهای مکنون» و برازش مدل کلی است و پس از تأیید مدل‌های مذکور قادر خواهیم بود تا به آزمون فرضیه‌ها پردازیم.

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

عنوان در مدل	AVE > 0.5	آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7)	پایایی ترکیبی (Alpha > 0.7)
رهبری اخلاقی	۰/۵۰۱	۰/۹۲	۰/۹۳
مردم‌گرایی	۰/۷۷	۰/۹۴	۰/۹۵
عدالت	۰/۷۳	۰/۹۱	۰/۹۴
تقسیم قدرت	۰/۶۱	۰/۸۶	۰/۹
تعادل‌گرایی	۰/۸۴	۰/۹	۰/۹۴
راهنمای اخلاقی	۰/۶۶	۰/۹۱	۰/۹۳
وضوح نقش	۰/۶۸	۰/۸۸	۰/۹۱
یکپارچگی و درستی	۰/۶۴	۰/۸	۰/۸۷
توانمندسازی	۰/۵۱	۰/۷۷	۰/۸۲
احساس معناداری در شغل	۰/۷۷	۰/۸۵	۰/۹۱
احساس شایستگی در شغل	۰/۶۷	۰/۷۵	۰/۸۶
احساس حق انتخاب	۰/۷۱	۰/۷۹	۰/۸۸
احساس مؤثر بودن	۰/۸۷	۰/۹۳	۰/۹۵
تسهیم دانش	۰/۵۲	۰/۷۶	۰/۸۵
دانش‌ضمنی	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۵
دانش صریح	۰/۷۷	۰/۸۵	۰/۹۱

بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان

داده‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که مقدار ضریب پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای تمامی سازه‌های مرتبه اول و دوم بالای حد مرزی ۰/۷ است که پایایی مناسب مدل را نشان می‌دهد. برای بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس به اشتراک گذاشته (AVE)^۱ بین هر متغیر مکنون با شاخص‌های خود استفاده شد. مقدار بالای ۰/۵ نشان از کافی بودن و مناسب بودن این معیار است. همان‌گونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌کنید مقدار AVE برای تمامی سازه‌های مرتبه اول و دوم مناسب و بالای ۰/۵ است.

جدول ۲. نتایج روایی واگرا

مردم‌گرایی	عدالت	احساس حق انتخاب	احساس مؤثر بودن	دانش صریح	دانش ضمنی	تقسیم قدرت	تبادل گرایی	راهنمای اخلاقی	وضوح نقش	یکپارچگی و درستی	احساس	منازاداری در	احساس شایستگی	در شغل
۰/۸۷														
مردم‌گرایی	۰/۸۵													
عدالت	۰/۲۴	۰/۱۷												
احساس حق انتخاب	۰/۲۷	۰/۱۷	۰/۸۴											
احساس مؤثر بودن	۰/۴۹	۰/۱۲	۰/۲	۰/۹۳										
دانش صریح	۰/۱۹	۰/۴	۰/۲۲	۰/۱۹	۰/۸۸									
دانش ضمنی	۰/۳۹	۰/۳۲	۰/۵۳	۰/۳۷	۰/۲۳	۰/۹۶								
تقسیم قدرت	۰/۱۹	۰/۲۲	۰/۱۹	۰/۲۹	۰/۱۱	۰/۲	۰/۷۸							
تبادل گرایی	۰/۶۵	۰/۱۷	۰/۳۳	۰/۸۳	۰/۲۱	۰/۳۸	۰/۲۵	۰/۹۱						
راهنمای اخلاقی	۰/۵۲	۰/۰۸	۰/۳۱	۰/۳۵	۰/۱۱	۰/۲	۰/۱۱	۰/۵۷	۰/۸۱					
وضوح نقش	۰/۱۹	۰/۹	۰/۲۴	۰/۲۴	۰/۴۳	۰/۳۴	۰/۳	۰/۱۶	۰/۰۴	۰/۸۲				

1. average variance extracted

نقش												
یکپارچگی و درستی	۰/۱۹	۰/۱۵	۰/۱۳	۰/۱۹	-۰/۰۳	۰/۱۳	۰/۸۳	۰/۱۵	۰/۱۴	۰/۲۱	۰/۸	
احساس معناداری	۰/۲۹	۰/۰۹	۰/۱۹	۰/۱	۰/۱۳	۰/۱۱	۰/۲۲	۰/۱۹	۰/۱۵	۰/۰۷	۰/۲۴	۰/۸۷
در شغل												
احساس شایستگی	۰/۲	۰/۲۹	۰/۲۴	۰/۱۷	۰/۰۴	۰/۳	۰/۳۶	۰/۱۹	۰/۲۲	۰/۳۲	۰/۴۲	۰/۱۷
در شغل												۰/۸۲

جهت بررسی روایی واگرا از ماتریسی که توسط فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) ابداع شده است، استفاده شد. مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در قطر اصلی این ماتریس قرار دارد و سایر خانه‌های ماتریس میزان همبستگی بین متغیرهای مکنون است. همان‌طور که داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد، چون مقادیر جذر AVE از مقادیر موجود در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی بیشتر است، می‌توان گفت که در مدل پژوهش، متغیرهای مکنون بیشتر با سؤالات مربوط به خودشان تعامل دارند تا با سازه‌های دیگر. به عبارت دیگر، داده‌های این جدول مطلوبیت روایی واگرای مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج معیارهای برازش مدل ساختاری و کلی

GOF	f ²	Q ²	R ²	سازه‌ها / مسیر
$\sqrt{\text{Communalities} \times R^2} = \sqrt{0.74 \times 0.42} = 0.56$	-	۰/۱۴۶	۰/۵۱	توانمندسازی
	-	۰/۱۴۹	۰/۳	تسهیم دانش
	-	۰/۲۸۲	-	رهبری اخلاقی
	۰/۰۶۷	-	-	(تسهیم دانش > رهبری اخلاقی) f ²
	۰/۰۵	-	-	(تسهیم دانش > توانمندسازی) f ²

1 . Fornell& Larcker

معیار R^2 معیاری است که میزان تأثیر یک یا چند متغیر برون‌زا را بر روی یک متغیر درون‌زا نشان می‌دهد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته شده است. همان‌طور که داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که مقدار این معیار برای سازه‌های توانمندسازی و تسهیم دانش به ترتیب برابر با ۰/۵۱ و ۰/۳ بوده و با توجه به دسته‌بندی اعلام شده، برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند. معیار f^2 شدت رابطه‌ی بین سازه‌ها را نشان می‌دهد. هرچه این معیار بیشتر باشد، نشان از شدت بالای تأثیر است. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک متغیر مکنون بر روی متغیر مکنون دیگر است. داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که میزان تأثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش کم (۰/۰۶۷) و میزان تأثیر توانمندسازی بر تسهیم دانش کم (۰/۰۵) است. معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد که در مورد تمامی سازه‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به عنوان قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی تعیین شده است که با توجه به داده‌های جدول ۳ مقدار Q^2 سازه‌های درون‌زای مدل، نشان از قدرت پیش‌بینی متوسط مدل در خصوص این سازه را دارد. پس از بررسی مدل‌های ساختاری و اندازه‌گیری و مدل کلی به بررسی فرضیه‌های پژوهش می‌پردازیم.

جدول ۴. نتایج معیارهای برازش مدل ساختاری و کلی

مسیر	میزان تأثیر مستقیم	t آماره	نتیجه آزمون
تسهیم دانش ← رهبری اخلاقی	۰/۳۲	۳/۱۳۹	تأیید شد.
توانمندسازی ← رهبری اخلاقی	۰/۷۱۴	۲۲/۶	تأیید شد.
تسهیم دانش ← توانمندسازی	۰/۲۷۱	۲/۷۳	تأیید شد.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که چون برای تمامی مسیرهای موجود در مدل مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶ است، تمامی فرضیه‌های پژوهش با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌گردد.

فرضیه‌ی اول پژوهش: رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش معلمان تأثیر دارد. چون مقدار آماره‌ی

t محاسبه شده بین این دو متغیر بیشتر از ۱/۹۶ است، تأثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش با ضریب

بتای ۰/۳۲ با احتمال ۹۵ درصد معنادار است. ضریب بتای بین متغیرها (۰/۳۲) نشان‌دهنده این مطلب است که با افزایش یک انحراف استاندارد در رهبری اخلاقی، تسهیم دانش به طور مستقیم به اندازه-ی ۰/۳۲ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

فرضیه‌ی دوم پژوهش: رهبری اخلاقی بر توانمندسازی معلمان تأثیر دارد. تأثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی با ضریب بتای ۰/۷۱۴ و مقدار آماره‌ی t ، ۲۲/۶ معنادار است و چون مقدار آماره‌ی t این مسیر بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ است، فرض صفر این قسمت مبنی بر وجود تأثیر رهبری اخلاقی بر توانمندسازی با احتمال ۹۵ درصد معنادار است و چون مقدار ضریب بتای بین این سازه‌ها مثبت به دست آمده است، می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در رهبری اخلاقی، توانمندسازی به اندازه‌ی ۰/۷۱۴ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

فرضیه‌ی سوم پژوهش: توانمندسازی بر تسهیم دانش معلمان تأثیر دارد. تأثیر توانمندسازی بر تسهیم دانش با ضریب بتای ۰/۳۷۱ و مقدار آماره‌ی t ، ۲/۷۳ معنادار است و چون مقدار آماره‌ی t این مسیر بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ است، فرض صفر این قسمت مبنی بر وجود تأثیر توانمندسازی بر تسهیم دانش با احتمال ۹۵ درصد معنادار است و چون مقدار ضریب بتای بین این سازه‌ها مثبت به دست آمده است، می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در توانمندسازی، تسهیم دانش به اندازه‌ی ۰/۳۷۱ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

فرضیه‌ی کلی پژوهش: رهبری اخلاقی با میانجی‌گری توانمندسازی بر تسهیم دانش معلمان تأثیر دارد.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌ی کلی

نتیجه آزمون	آماره VAF	نوع تأثیر متغیر مستقل بر وابسته			بین متغیرهای میانجی و وابسته		بین متغیرهای مستقل و میانجی	
		مستقیم	غیر مستقیم	کل	ضریب	مقدار تی	ضریب	مقدار تی
تأیید شد.	۰/۳۷۶	۰/۵۱۳	۰/۳۲	۰/۱۹۳	۲/۷۳	۰/۲۷۱	۲۲/۶	۰/۷۱۴

برای بررسی نقش میانجی‌گری متغیر توانمندسازی روان‌شناختی با توجه به تأیید مسیرهای رهبری اخلاقی بر توانمندسازی و توانمندسازی روان‌شناختی بر تسهیم دانش، می‌توان نقش میانجی‌گری متغیر مذکور را قابل قبول تلقی کرد. جهت محاسبه تأثیر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش، از حاصل ضرب ضریب مسیرهای بین رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روان‌شناختی (۰/۷۱۴) و توانمندسازی روان‌شناختی بر تسهیم دانش (۰/۲۷۱) استفاده شد. مقدار تأثیر غیرمستقیم نشان داد که با افزایش یک انحراف استاندارد در رهبری اخلاقی، تسهیم دانش به طور غیرمستقیم و از طریق میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی به اندازه‌ی ۰/۱۹۳ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. همچنین میزان تأثیر کل رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش از حاصل جمع تأثیر غیرمستقیم و تأثیر مستقیم «ضریب مسیر بین این دو متغیر» به دست می‌آید. میزان تأثیر کل رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش برابر ۰/۵۱۳ است که با افزایش یک انحراف استاندارد در رهبری اخلاقی، تسهیم دانش به طور کلی به اندازه‌ی ۰/۵۱۳ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. مقدار آماره‌ی VAF نشان می‌دهد که حدود ۰/۳۷ درصد از اثر کل رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش به صورت غیرمستقیم توسط متغیر میانجی، توانمندسازی روان‌شناختی تبیین شد.

$$VAF = \frac{(a \times b)}{(a \times b) + c}$$

$$VAF = \frac{0.714 \times 0.271}{(0.714 \times 0.271) + 0.32} = 0.376$$

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه‌ی بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در میان معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بیجار بود. با توجه به داده‌های به دست آمده و تحلیل‌های صورت گرفته، نتایج یافته‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش معلمان تأثیر دارد. امروزه بیش از گذشته مزیت رقابتی یک سازمان وابسته به دانش سازمان،

روش کاربرد دانش و انطباق آن با محیط در حال تغییر و دستیابی به دانش جدید است. از طرف دیگر، رهبری اخلاقی به عنوان یک رویکرد نوین در چشم‌انداز رهبری پا به عرصه ظهور گذاشته و با اولویت دادن به اخلاقیات در سازمان‌ها زمینه را برای ایجاد و ارتقای اثربخشی‌های فردی و سازمانی فراهم نموده است که یکی از عوامل تسهیم دانش در میان افراد است. رهبران اخلاقی با تمرکز بر رشد و توسعه رفتارهای اخلاقی با توجه به موقعیت عمل می‌کنند و با افراد با احترام و اعتماد رفتار می‌کنند و با آن‌ها در رسیدن به اهداف خاص سازمانی توافق می‌کنند، با روشن ساختن انتظارات و فراهم کردن پاداش‌هایی، زمینه را برای تکمیل موفق وظایف و تسهیم دانش در میان کارکنان فراهم می‌کنند. نتایج این تحقیق با یافته‌های تانگ و همکاران (۲۰۱۵) همخوان است که بیان کردند، رهبری اخلاقی بر رفتار تسهیم دانش تأثیر دارد. از آن‌جا که رهبران اخلاقی دیدگاهی روشن و یکسان نسبت به پیروان خود دارند و خود را نسبت به تسهیم اطلاعات درباره‌ی اهداف و سیاست‌های سازمانی مسئول می‌دانند، پیروان نیز در مواقع ضروری با توجه به این رفتار تسهیم دانش که از سوی رهبران اخلاقی ارزشمند است، با این رفتار موافقت کرده و آن را مناسب و طبیعی می‌دانند. این رهبران می‌توانند با تسهیم دانش و اطلاعات در میان معلمان دارای تخصص‌های متفاوت، موجب خلق ایده‌های نو، یادگیری مشارکتی، ارتقای دانش و پیشرفت مدرسه شوند. بنابراین با توجه به مطالب گفته شده و نتایج این پژوهش، رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش معلمان تأثیر مثبت دارد و آن را افزایش می‌دهد.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، ارتباط معنادار بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان بود. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روان‌شناختی معلمان تأثیر مثبت دارد. یمدیران متکی بر ارزش‌های اخلاقی تأثیرات قابل توجهی بر توانمندسازی و خلاقیت کارکنان خود بر جای می‌گذارند که در این زمینه رهبران اخلاقی در ایجاد این فضای کاری سالم، نقش مهمی ایفا می‌کنند (پاک طینت و فتحی‌زاده، ۱۳۸۷). نتایج این تحقیق با یافته‌های محمودی کیا و همکاران (۱۳۹۴)، محمد داودی و ولایی ملکی (۱۳۹۳) و عامری نسب و همکاران (۱۳۹۲) همخوان

است. شواهد تجربی کمی رابطه رهبری اخلاقی و توانمندسازی را حمایت می‌کند. رهبران اخلاقی با تأکید بر صداقت شخصی، تواضع و فروتنی و تعهد شغلی، محیطی قابل اعتماد و حمایت‌کننده برای پیروان خود فراهم می‌کنند و در واقع توانمندسازی را در آن‌ها افزایش می‌دهند (چنوی، کک، دیان و مین^۱، ۲۰۱۲). به عبارت دیگر، یکی از راه‌های ایجاد فرهنگ توانمند کردن و تحقق 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 بسیاری بر تجربه‌های معلمان در مورد شغل، تلاش‌ها و تعهد آن‌ها دارد (شیریگی و حاجی‌زاده، ۱۳۹۱). مدیران به عنوان رهبران اخلاقی در مدارس زمینه‌ای را فراهم می‌کنند تا معلمان را در فرآیند تصمیم‌های سازمانی مشارکت دهند و از این طریق به توانمندسازی آن‌ها کمک می‌کنند. بنابراین رهبری اخلاقی بر توانمندسازی روان‌شناختی معلمان تأثیر مثبت دارد و آن را افزایش می‌دهد.

یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش، تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر تسهیم دانش معلمان - بود. در بعضی از سازمان‌ها به اشتراک گذاشتن دانش امری طبیعی است و در برخی دیگر از سازمان‌ها، دانش به عنوان یک اهرم قدرت برای هر فرد است که از تسهیم و به اشتراک‌گذاری آن خودداری می‌کنند. تسهیم دانش در مدارس که مکانی برای تربیت و پرورش نیروی انسانی است از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا تسهیم دانش سبب ماندگاری دانش در سازمان و استفاده‌های بعدی از آن می‌شود (محمدی‌فاتح، سبحانی و محمدی، ۱۳۹۰). نتایج این تحقیق با یافته‌های قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۴) همخوان و با نتایج یافته‌های سلیمی و همکاران (۱۳۹۳) ناهمخوان است. در این راستا یکی از وظایف مدیران در سازمان‌ها، شناسایی استعدادها بالقوه کارکنان و فراهم کردن زمینه‌های رشد و شکوفایی به منظور توانمند شدن کارکنان است که زمینه را برای دانش و تسهیم آن توسط کارکنان در سازمان فراهم می‌کند. بنابراین توانمندسازی روان‌شناختی بر تسهیم دانش معلمان تأثیر مثبت دارد و آن را افزایش می‌دهد.

1 . Chenwei, Keke, Diane & Min

یافته‌ی اصلی و هدف کلی پژوهش این است که رهبری اخلاقی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی بر تسهیم دانش معلمان تأثیر دارد. رهبران اخلاقی از طریق برقراری ارتباط دو سویه با کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان و قرار دادن پاداش‌ها و تنبیهاتی برای کارکنان در انجام وظایف و فعالیت‌های سازمانی، از ظرفیت‌ها و توانایی‌های بالقوه موجود در آن‌ها در جهت رسیدن به اهداف سازمانی استفاده می‌کنند و از این طریق موجب کاربرد دانش و تسهیم آن در میان کارکنان می‌شوند. شایستگی‌های یک رهبر اخلاقی موجب می‌شود، رهبر به رشد و توسعه‌ی اهداف رهبری با در نظر گرفتن این که سازمان چه از دست داده و لازم است که چه چیز پایه و اساس سیاست‌ها، استراتژی‌ها و رویه‌های رهبری باشد، دست یابد. کاربرد این استراتژی‌ها و تکنیک‌ها توسط رهبران توانایی آن‌ها را در قدرت دادن به زیردستان و تقویت خودکارآمدی کارکنان بالا می‌برد. رهبری اخلاقی در مجموع با ارزش‌ها، وظایف و انتظارات همراه است. اثر متقابل این عوامل، بینش پرمعنی را در استفاده از اخلاقیات در داخل چهارچوب وسیعی از رهبری عمومی فراهم می‌کند. به طور مثبتی کارکنان به رهبران اخلاقی پایبند به اصول و عقاید رهبری، نوع‌دوستی، آزادی و سیستم‌های پاداش و پیشنهاد که نگرش‌های کارکنان را بهبود می‌بخشد و با پی‌گیری رفتارها همراه است، پاسخ می‌دهند. به عبارت دیگر، معلمانی که از سطح بالایی از توانمندی و اختیار برخوردار هستند، انگیزه‌ی کاری بیشتری داشته و به دنبال روش‌های جدید و مؤثر تدریس خواهند گشت و این عامل به بهبود عملکرد کاری آن‌ها کمک خواهد کرد (وانگ و ژانگ، ۲۰۱۲) و نتایج مهمی از جمله کاربرد و تسهیم دانش را به دنبال خواهد داشت. از طرفی، این معلمان با وجود رهبری اخلاقی در مدرسه خود که پایبند به اصول و معیارهای اخلاقی در انجام وظایف است، دانش و تخصص‌های متفاوت آن‌ها شناسایی شده و موجب یادگیری دانش و تسهیم آن می‌شود؛ زیرا از طریق یادگیری دانش و تسهیم آن در میان معلمان، دانش جدید به وجود می‌آید. شواهد تجربی نشان می‌دهد که برتری مشاغل در محیط کار نشان از توانایی‌های رهبری است.

چهارچوب‌های رهبری اخلاقی متضمن نیاز به محیط روان‌شناختی باارزشی در توجه به عملکرد سازمانی و شناسایی هویت اخلاقی کارکنان است. بنابراین رهبری اخلاقی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی بر تسهیم دانش معلمان تأثیر مثبت دارد و آن را افزایش می‌دهد.

منابع

- بوربور جعفری، مریم و رستگار، عباس‌علی. (۱۳۹۴). مطالعه تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر توانمندسازی کارکنان با میانجی‌گری یادگیری‌گرایی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۵(۱)، ۱-۱۸.
- پاک‌طینت، اقبال و فتحی‌زاده، علی‌رضا. (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان، ضرورت‌ها و راهکارها. *مجله مدیریت*، ۵(۱۱)، ۳۳-۴۷.
- سلیمی، قاسم؛ کشاورزی، فهیمه و حیدری، الهام. (۱۳۹۳). مطالعه تجربی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و بلوغ رفتار تسهیم دانش. *فصل‌نامه رهیافتی‌نودر مدیریت آموزشی*، ۵(۳)، ۱-۲۲.
- شیربیگی، ناصر و حاجی‌زاده، سارا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی‌های سبک رهبری خدمت‌گزار مدیران مدارس متوسطه با توانمندسازی دبیران. *فصل‌نامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۶(۴)، ۸۱-۹۹.
- عبودی، حمید؛ لطفی‌زنگنه درویش، مصدق و کاظمیان، فرشته. (۱۳۹۳). رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان. *فصل‌نامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۶(۱)، ۲۲۳-۲۴۴.
- قلی‌پور، رحمت‌اله؛ صمدی‌میارکلائی، حسین و صمدی‌میارکلائی، حمزه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۳(۴)، ۱۸۱-۲۰۳.
- کردنائیج، اسداله؛ بخشی‌زاده، علی‌رضا و فتح‌اللهی، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بر توانمندسازی ساختاری. *فصل‌نامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۴(۳)، ۹۷-۱۱۹.
- گلینی، محبوبه. (۱۳۸۹). نقش مدیریت دانش در توانمند کردن معلمان. *تکنولوژی آموزشی*، ۲۶(۳)، ۱۲-۱۴.
- محرابی، سهیلا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی چابکی سازمانی و فرآیند تسهیم دانش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهرکرد. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی اصفهان*.
- محمدداودی، امیرحسین و ولایی‌ملکی، مریم. (۱۳۹۳). رابطه‌ی رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی با

توانمندسازی در دبیران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۸(۱)، ۱۱۵-۱۴۲.

محمدی فاتح، اصغر؛ سبحانی، محمدصادق و محمدی، داریوش. (۱۳۹۰). مدیریت دانش، رویکردی جامع، تهران انتشارات پیام پویش.

محمودی کیا، مریم؛ ارشدی، نسرین؛ احمدی چگنی، سحر و بهارلو، مصطفی. (۱۳۹۴). رابطه‌ی رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان‌شناختی با میانجی‌گری عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی. مدیریت فرهنگ سازمانی. ۱۳(۱)، ۲۶۷-۲۸۷.

عامری‌نسب، سیامک؛ نصرافهانی، علی و غضنفری، احمد. (۱۳۹۲). رابطه‌ی بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۵(۱)، ۱۰۷-۱۲۸.

Abudi, H., Lotfi Çngena Dervish, M., & Kazemian, A. (2014). The Relationship between organizational culture and employees' empowerment. *Journal of Research in Human Resources Management*, 6 (1), 223-244. (Persian)

Allameh, S.M., Fattahi Sarand, V., & Arian, A. (2015). Assessing the impact of transformational leadership on knowledge sharing. *International Research Journal of Management Sciences*. 3(5), 213-220.

Alshammari, A., Almutairi, N. & Fahad Thuwaini, Sh. (2015). Ethical leadership: The effect on employees, *International Journal of Business and Management*; 10(3), 108-116.

Ameri-nasb, S., Nasr Esfahani, A., & Ghazanfari, A. (2013). The relationship between ethical leadership and staff empowerment. *Journal of Research in Human Resources Management*, 5 (1), 107-128. (Persian)

Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G. & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111. Transfer", *Academy of Management Press*, 30 (1), 146-165

Borubar Ja'fari, M., & Rastegar, A. A. (2014). Study of the effect of transformational leadership on empowerment of employees through learning mediation. *Human Resource Management Research*, 5 (1), 1 – 18. (Persian)

Brown, M. E, Trevino, L. K., & Harrison, D. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 97, 134-117.

Brown, M.E., & Trevino., L.K. (2006). Ethical leadership: Areview and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17: 595-616.

Chenwei, L., Keke, W., Diane, E. J., & Min, W. (2012). Moral leadership and psychological empowerment in China. *Journal of Managerial Psychology*, 27(1), 90-108.

Ebrahimi Mehrabani, S. H., & Shajari, M. (2013). Relationship between employee empowerment and employee effectiveness. *Service Science and Management Research*, 4(2), 60-68.

- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.
- Gaál, Z., Szabó, L., Obermayer-Kovács, N., & Csepregi, A. (2015). Exploring the role of social media in knowledge sharing. Exploring the role of social media in knowledge sharing, *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 13 (3), 185-197.
- Ghadiri, A. (2014). The relationship between perfectionism of managers and Empowerment staff of physical education offices in Tehran. *International Journal of Science Culture and Sport*, 2(3), 59-68.
- Gholipur, R., Samadi Mirkolaei, H., & Samadi Mirkolaei, H. (2015). A study on impact of psychological empowerment on knowledge sharing culture case study of female employees of ministry of education in Mazandaran province. *Quarterly Journal of Woman Studies Sociological and Psychological*, 13(4), 181-203. (Persian)
- Glenny, M. (2010). The role of knowledge management in empowering teachers. *Educational Technology*, 26 (3), 12-14. (Persian)
- Hayat, A. A., Maleki Hasanvand, M., Nikakhlag, S., & Dehghani, M.R. (2015). The role of transformational leadership and its knowledge management processes. *Journal of Health Management and Informatics*, 2(2), 41-46.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2012). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- Korodnaji, A., Bakhshizadeh, A., & Fathehalahi, M. (2015). Investigate the Impact of Psychological Empowerment on Structural Empowerment of Employees (Case Study: Saipa Company). *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 4(3), 97-119. (Persian)
- Mahmoodikia, M., Arshadi, N., Ahmadi Chegeni, S., & Baharloo, M. (2015). Relationship of ethical leadership with psychological empowerment with mediating of procedural justice and interactional justice. *Organizational Culture Management*, 13(1), 267-287. (Persian)
- Mehrabi, S. (2012). Investigating the relationship between organizational agility and knowledge sharing process of Shahrekord jihad agricultural organization. Master's thesis, Faculty of Science and Psychology, Isfahan. (Persian)
- Mohammad Daedi, A. H., & Valai Maleki, M. (2014). The relationship between ethical leadership and organizational trust with empowerment in teachers. *Quarterly Journal of Management and Leadership*, 8 (1), 115-142. (Persian)
- Mohammadi Fateh, A., Sobhani, M. S., & Mohammadi, D. (2011). Knowledge management, A comprehensive approach. Tehran: Pooyesh Payam Publishing. (Persian)
- Paktinat, I & Fathi-Zadeh, A. R. (2001). Empowerment of staff, necessities and solutions. *Management Journal*, 5 (11), 33-47. (Persian)
- Ravichandran, T. (2007). IT Competencies innovation capacity and organizational agility: Performance impact and the moderating effects of environmental characteristics. *Lally School of Management & Technology Rensselaer Polytechnic Institute*, 459-472.
- RitaMen, L. (2015). The role of ethical leadership in internal communication: Influences on communication symmetry, leader credibility, and employee engagement. *An open-access electronic research Journal focusing on the fields of public relations and communications*, 9(1), 1-22.

- Salimi, Gh., Keshavarzi, F., & Heidary, E. (2014). An empirical study of the role of psychological empowerment in maturity of knowledge sharing behaviors. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, 5 (3), 1-22. (Persian)
- Shiribihi, N., & Hajizadeh, S. (2012). Investigating the relationship between the features of leadership style of managers of secondary schools and the empowerment of the secretaries. *Quarterly Journal of Management and Leadership*, 6 (4), 81-99. (Persian)
- Smith, J. (2000). *Empowering people*, London: Kogan page.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Tang, P.M., Lam Bavik, Y., Nancy Chen, Y., & Tjosvold, D. (2015). Linking ethical leadership to knowledge sharing and knowledge hiding: The mediating role of psychological engagement. *Staff Publications - Lingnan University*, IPEDR, 84, 71-76.
- Wang, J. D., & Zhang, J.(2012). An exploratory investigation on psychological empowerment among Chinese teacher`s. *Advances in Psychology Study*, 1(3), 13-21.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 83(1), 107-128.
- Ziemba, E.(2014). Prosumers' eagerness for knowledge sharing with enterprises – a Polish study. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 2(1), 40-58.

Investigating the Relationship between Ethical Leadership and Knowledge Sharing with the mediating role of Psychological Empowerment of Teachers

M. Zandkarimi¹

Abstract

This study aimed to investigate the relationship between ethical leadership and knowledge sharing with the mediating role of psychological empowerment of teachers. This is a descriptive, correlational research. The population included all primary school teachers in 1395 academic year in Bijar city amounting to 500 teachers. 217 teachers were selected through stratified proportional sampling as the sample. For data collection, ethical leadership questionnaire, knowledge sharing scale and empowerment scale were used. For data analysis, structural equation modeling of PLS was used. The results showed that ethical leadership directly ($\beta = 0.32$) is based on and knowledge sharing impact, ethical leadership directly ($\beta = 0.714$) affects psychological empowerment, and psychological empowerment directly ($\beta = 0.271$) affects knowledge sharing. Also, the impact of ethical leadership on knowledge sharing is indirect by the mediator variable of psychological empowerment ($\beta = 0.37$). In other words, it can be said that ethical leadership with the mediating role of psychological empowerment increases knowledge sharing ($\beta = 0.37$) among school teachers.

Keywords: Ethical leadership, Knowledge sharing, Psychological empowerment

1 . Corresponding author: M. A in Psychology, Lorestan University
maryam.zandkarimi@yahoo.com