

توانمندسازی روان‌شناختی: راهبردی برای ارتقاء تصمیم‌گیری مشارکتی و رفتارهای فرا‌نقشی

دکتر محمد حسنی^{۱*}، جواد مجیدی^۲

تاریخ دریافت: 1391/05/31 تاریخ پذیرش: 1391/09/01

چکیده

پیش زمینه و هدف: در این پژوهش رابطه بین تصمیم‌گیری مشارکتی (متغیر پیش‌بین)، رفتارهای فرا‌نقشی (متغیر ملاک) با توانمندسازی روان‌شناختی (متغیر میانجی) کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ارومیه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

مواد و روش کار: جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ارومیه به تعداد ۴۸۰ نفر و نمونه تحقیق متشکل از ۲۱۴ نفر کارمند زن و مرد می‌باشد که با شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب شدند. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده و برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی مانند شاخص‌های گرایش مرکزی، شاخص‌های پراکندگی و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان می‌دهد که متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن یعنی: تأثیرگذاری، استقلال و معنی‌داری (بجز مؤلفه خودآرایی) نقش میانجی در رابطه بین تصمیم‌گیری مشارکتی با رفتارهای فرا‌نقشی کارکنان دارند و بین تصمیم‌گیری مشارکتی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد، همچنین رفتارهای فرا‌نقشی کارکنان به توانمندسازی و همه مؤلفه‌های آن بجز استقلال بستگی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج فوق توجه به توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان به عنوان عامل تأثیرگذار در میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و بروز رفتارهای فرا‌نقشی آن‌ها حائز اهمیت می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: تصمیم‌گیری مشارکتی، رفتارهای فرا‌نقشی، توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه

دو ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره دهم، شماره ششم، پی در پی 41، بهمن و اسفند 1391، ص 772-779

آدرس مکاتبه: ارومیه، خیابان والفجر ۲، روبروی صدا و سیما، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه، تلفن: ۰۹۱۴۱۴۷۸۴۰۰

Email: MHS_105@yahoo.com

مقدمه

یک سازه رابطه‌ای یا ارتباطی که طی آن یک رهبر یا مدیر قدرت خود را با زیردستان خودش سهیم می‌داند در نظر گرفته می‌شود (۱). توانمندسازی نیروی انسانی از نقطه نظر رویکرد مکانیکی، فرایندی است که طی آن مدیریت ارشد یک بینش روشن را تدوین کرده و برنامه‌ها و وظایف معین برای نیل به آن در سازمان ترسیم می‌نماید. اما از دهه ۱۹۹۰ به بعد، نظریه پردازان و صاحب نظران روان‌شناسی سازمانی مفهومی جدید از توانمندسازی ارائه کرده‌اند.

یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح گردیده، توانمندسازی کارکنان است. مفهوم توانمندسازی نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ مطرح شد. تا دهه ۱۹۹۰ توانمندسازی نیروی انسانی را به معنی اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های پایین‌تر سازمان می‌دانستند. این نوع نگاه به توانمندسازی را رویکرد مکانیکی نامیده‌اند. بر اساس این دیدگاه، توانمندسازی به عنوان

^۱ دانشیار دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول)^۲ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

این رویکرد بر ادراک افراد از توانمندسازی تمرکز می‌کند و چگونگی درک توانمندسازی از سوی زیردستان و کارکنان را تشریح می‌نماید، به عبارت دیگر بر طبق این نگرش توزیع قدرت لزوماً منجر به توانمند شدن نیروی انسانی نمی‌شود. چرا که کارکنان ممکن است چنین تصویری نداشته باشند و چنین فرضی این رویکرد را به یک فرایند ارگانیک و پایین به بالا تبدیل می‌کند که طبق آن توانمندسازی زمانی رخ می‌دهد که حالات روان‌شناختی، تصور توانمندسازی را در کارکنان ایجاد نماید (۲).

توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان سازه انگیزشی^۱، یک نیاز ضروری برای خود مختاری می‌باشد یا یک عقیده، یا نظر در خود کارآمدی افراد می‌باشد. بر اساس این مفهوم سازی، قدرت نقش مهمی در آمادگی انگیزشی افراد دارد. هر استراتژی مدیریتی یا تکنیکی که کارکنان را راضی کند، نیازمند خود مختاری یا عقاید محکم در خود کارآمدی افراد می‌باشد که آن‌ها می‌توانند قدرت بیشتری را احساس کنند. بر عکس هر استراتژی که خود مختاری افراد را کم کرده یا عقاید ضعیف در خود کارآمدی می‌تواند احساس عدم قدرت در افراد را تقویت کند (۱). توماس و ولتهوس معتقدند که این مفهوم نمی‌تواند با یک بعد تعریف شود. آنان توانمندسازی روان‌شناختی را فرایند انگیزش درونی شغلی می‌دانند که شامل چهار حوزه روان‌شناختی یعنی احساس تأثیر گذاری، شایستگی، احساس معنی دار بودن و حق انتخاب می‌شود و برای اولین بار در ادبیات مدیریت وارد کردند. اسپریتزر (۱۹۹۶) با توجه به الگوی توماس و ولتهوس، توانمندسازی روان‌شناختی را به عنوان یک مفهوم انگیزشی متشکل از چهار بعد شایستگی، خود مختاری، معنی دار بودن و تأثیر گذاری تعریف کرده است. این ابعاد نشان دهنده یک جهت‌گیری شخصی به نقش کارمند در سازمان است.

معنی دار بودن^۲: معنی دار بودن عبارتست از ارزش گذاری به اهداف و مقاصد کاری که در ارتباط با ایده آل‌های فردی و استانداردها مورد قضاوت قرار می‌گیرد (۳).

شایستگی^۳: شایستگی یا کارآیی نقش کاری فرد یا مهارت فردی، یک عقیده شخصی است مبتنی بر توانایی فرد برای انجام فعالیت‌های کاری با مهارت و توان خود، این بعد بیشتر مفهوم خود ارزشی شایستگی را مورد تأکید قرار می‌دهد (۳).

خود مختاری^۴ (استقلال): خود مختاری نوعی استقلال در شروع و تداوم رفتارهای مربوط به کار و فرایند انجام آن، که شامل انتخاب شیوه‌ها و روش‌های کاری می‌باشد را انعکاس می‌دهد (۳).
تأثیرگذاری^۵: عبارتست از میزان تأثیری که یک فرد در استراتژی و نتایج اجرایی و عملیاتی شغل می‌تواند بگذارد و یا میزان ادراک شخص از تأثیرگذاری وی روی نتایج کاری می‌باشد (۳).

در این راستا توانمندسازی روان‌شناختی ظرفیت‌های بالقوه‌ای را برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی‌های انسانی، که از آن استفاده نمی‌شود در اختیار می‌گذارد و فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش قابلیت افراد و تیم‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود (۴).

در یک نگاه سبب‌شناختی می‌توان عنوان نمود که توانمندسازی روان‌شناختی نقش بسزایی در رفتارهای فرا نقشی^۶ (رفتار شهروندی سازمانی) دارد. رفتارهای فرا نقشی برای اولین بار توسط کاتز^۷ مطرح شد و سپس توسط افراد دیگری مانند اسمیت و ارگان^۸ تکمیل شد. رفتارهای فرا نقشی، به عنوان رفتارهای اختیاری که در جهت افراد یا سازمان هدایت شده و فراتر از انتظارات نقشی موجود بوده و در جهت سود رساندن به سازمان

² meaning

³ Self – Efficacy (Competence)

⁴ Self - Determination

⁵ Impact

⁶ organizational citizenship behavior (OCB)

⁷ Katz

⁸ Smith & Organ

¹ motivational construct

درونی و برونی می‌تواند بر عملکرد سازمان به خصوص در شرایط بحرانی نقش مثبت و تأثیر گذاری داشته باشد. با توجه به اهمیت و ضرورت منابع انسانی کارآمد و توانا در تحقق اهداف سازمانی، این پژوهش بر آن است که به بررسی رابطه بین متغیرهای تصمیم‌گیری مشارکتی، رفتارهای فرا نقشی و توانمندسازی روان شناختی در بین کارکنان و مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه پرداخته و همچنین در صدد است تا میزان توانمندی‌های بالقوه منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی را سنجیده و اطلاعاتی جهت استفاده مدیران و مسئولان دانشگاه ارائه کند.

در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تنظیم شده‌اند.

فرضیه اول: بین توانمندسازی روان شناختی کارکنان و رفتارهای فرا نقشی آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین مؤلفه‌های توانمندسازی روان شناختی کارکنان و رفتارهای فرا نقشی آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین توانمندسازی روان شناختی کارکنان و تصمیم‌گیری مشارکتی آنان رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین رفتارهای فرا نقشی کارکنان و تصمیم‌گیری مشارکتی رابطه وجود دارد.

فرضیه پنجم: رفتارهای فرا نقشی کارکنان به توانمندسازی آنان بستگی دارد.

فرضیه ششم: توانمندسازی روان شناختی کارکنان نقش میانجی را در رابطه بین تصمیم‌گیری مشارکتی و رفتارهای فرا نقشی آنان ایفا می‌کند.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه مورد پژوهش شامل کلیه کارکنان مرد و زن دانشگاه علوم پزشکی ارومیه که

می‌باشد، تعریف شده است (۵). رفتارهای فرا نقشی به عنوان یک ترکیب یا سازه چند بعدی بوده و اساساً شامل دو بعد: نوع دوستی و پذیرش عمومی می‌باشد (۶). ارگان (۵) رفتارهای فرا نقشی را در پنج بعد وظیفه‌شناسی^۱، ادب و مهربانی^۲، نوع دوستی^۳، مردانگی^۴ و خوش‌خویی^۵ خلاصه کرده که از مجموع این ابعاد، رفتارهای فرا نقشی کلی حاصل می‌شود (۷).

وظیفه‌شناسی^۶: وظیفه‌شناسی عبارتست از رفتارهایی که فرد را در انجام وظایف خود، در حدی بالاتر از سطوح مورد انتظار هدایت می‌کنند (مثلاً فرد ناهار خوردن خود را طول نمی‌دهد یا جز در موارد ضروری کارش را تعطیل نمی‌کند) (۷).

نوع دوستی^۷: نوع دوستی کمک به همکاران در عملکرد مربوط به وظایفشان می‌باشد (۷).

جوانمردی^۸: به تحمل شرایط اجتناب‌ناپذیر ناراحت‌کننده در کار بدون شکایت و ابراز ناراحتی اشاره می‌کند (۷).

ادب و نزاکت^۹: عبارت از رفتارهای مؤدبانه‌ای که از ایجاد مسئله و مشکل در محل کار جلوگیری می‌کند (۷).

فضیلت مدنی (آداب اجتماعی)^{۱۰}: این رفتار از علاقه یا تعهد به سازمان ناشی می‌شود و منعکس‌کننده شناخت فرد است از اینکه او جزئی از یک کل بزرگ‌تر است و همان‌طور که شهروندان در قبال جامعه مسئول هستند او نیز به عنوان یک عضو سازمان مسئولیت‌هایی را در قبال سازمان بر عهده دارد (۷).

رفتارهای فرا نقشی بهره‌وری کارکنان و گروه‌های کاری را افزایش می‌دهد، کار تیمی را تشویق می‌کند، ایجاد و تقویت رفتارهای فرا نقشی، به عنوان واکنش‌های مثبت ناشی از عوامل

¹ conscientiousness

² Courtesy

³ Altruism

⁴ Sportsmanship

⁵ Civic virtue

⁶ Conscientiousness

⁷ - Altruism

⁸ Sportsmanship

⁹ Courtesy

¹⁰ Civil Virtue

برای تجزیه و تحلیل نتایج از داده‌های جمع‌آوری شده، رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون به منظور تعیین ارتباط بین متغیرهای پژوهش و به منظور تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی مانند شاخص‌های گرایش مرکزی (نما، میانه و میانگین)، شاخص‌های پراکندگی (دامنه تغییرات، واریانس و انحراف معیار)، توسط نرم افزار spss مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

جدول (شماره ۱) میانگین و انحراف استاندارد نمرات کارکنان را در هر یک از متغیرهای پژوهش شامل توانمندسازی کارکنان، ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، رفتارهای فرا‌نقشی و تصمیم‌گیری مشارکتی نشان می‌دهد.

اطلاعات جدول شماره (۲) نمایانگر آن است که با سطح اطمینان ۹۹٪ درصد بین توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با رفتارهای فرا‌نقشی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($R=0/45$). همچنین تمامی ابعاد توانمندسازی کارکنان با رفتارهای فرا‌نقشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($R=0/29$), ($R=0/38$), ($R=0/27$), ($R=0/28$). بین توانمندسازی کارکنان و تصمیم‌گیری مشارکتی ($R=0/27$) و رفتارهای فرا‌نقشی با تصمیم‌گیری مشارکتی ($R=0/14$) نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

تعداد آن‌ها ۴۸۰ نفر بودند که از میان آنان با توجه به جدول مورگان تعداد ۲۱۴ نفر به شیوه تصادفی انتخاب شدند و داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شد. تصمیم‌گیری مشارکتی با استفاده از پرسشنامه مارکولین و مشانکو^۱ که در سال ۱۹۹۰ ساخته شده اندازه‌گیری شده است. روایی این پرسشنامه از نوع صوری و پایایی کلی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ می‌باشد. برای سنجش رفتارهای فرا‌نقشی از پرسشنامه ساخته شده توسط پودساکف^۲، مکنزی^۳، مورمن^۴ و فیتز^۵ (۱۹۸۸) استفاده گردیده است. پایایی کلی این ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ مقیاس ۰/۷۹ می‌باشد و پایایی محاسبه شده برای هر یک از مؤلفه‌ها عبارتند از: نوع دوستی ۰/۷۴، وجدان کاری ۰/۶، جوانمردی ۰/۷، ادب ۰/۶۶ و فضیلت مدنی ۰/۷. روایی این مقیاس توسط دو نفر از اعضای هیئت علمی گروه علوم تربیتی مورد بررسی قرار گرفته است.

توانمندسازی کارکنان با استفاده از مقیاس توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتز (۲۰۰۶) که توسط عبدالهی (۱۳۸۵) در ایران هنجاریابی شده اندازه‌گیری شده است. پایایی کلی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ و برای هر یک از مؤلفه‌ها عبارتست از: تأثیرگذاری ۰/۸۴، خودآرایی ۰/۸۵، معنی دار بودن ۰/۸۹ و استقلال ۰/۸۱ بدست آمد و روایی این پرسشنامه نیز توسط دو نفر از اعضای هیئت علمی گروه علوم تربیتی بررسی شده است.

جدول شماره (۱): شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

متغیرها شاخص‌ها	توانمندسازی روان‌شناختی	تأثیر	استقلال	شایستگی	معنی دار بودن	رفتارهای فرا‌نقشی	تصمیم‌گیری مشارکتی
میانگین	۴۵/۳	۹/۶	۱۰	۱۲/۸	۱۲/۵	۶۹/۲	۶۲/۴
انحراف استاندارد	۶/۳	۲/۴	۲/۷	۱/۸	۲/۳	۶/۹	۱۱/۲

1 Mrkolin & Moshanco
2 Podsakoff
3 Mackenzie
4 Moorman
5 Fitter

جدول شماره (۲): همبستگی بین مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با متغیرهای پژوهش

سازه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
توانمندسازی	۱						
تأثیر	۰/۶۲ **	۱					
استقلال	۰/۷۶**	۰/۴۰ **	۱				
شایستگی	۰/۵۶ **	۰/۰۴	۰/۱۹**	۱			
معنی دار بودن	۰/۷۱ **	۰/۱۸ **	۰/۳۱**	۰/۴۴**	۱		
رفتارهای فرا نقشی	۰/۴۵**	۰/۲۷**	۰/۲۹**	۰/۲۸**	۰/۳۸**	۱	
تصمیم‌گیری مشارکتی	۰/۲۵**	۰/۳۳**	۰/۲۸**	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۱۴*	۱

**= $P < 0/01$

فرضیه پنجم: رفتارهای فرا نقشی کارکنان به توانمندسازی روان‌شناختی آنان بستگی دارد.

جدول شماره (۳): ضرایب معادله رگرسیون مؤلفه‌های توانمندسازی بر رفتارهای فرا نقشی

متغیر	B	SE	β	t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۴۵/۳۳	۳/۴۵		۱۳/۱۳۵	۰/۰۰۰
تأثیر گذاری	۰/۵۱۸	۰/۱۹۲	۰/۱۸۱	۲/۶۹۴	۰/۰۰۰
استقلال	۰/۲۷۵	۰/۱۷۸	۰/۱۰۸	۱/۵۵۰	۰/۱۲۳
شایستگی	۰/۵۴۱	۰/۲۵۴	۰/۱۴۶	۲/۱۳۲	۰/۰۳۴
معناداری	۰/۷۳۰	۰/۲۰۸	۰/۲۴۹	۳/۵۱۱	۰/۰۱
	$F=۱۴/۳۵۰$	$R^2=۰/۲۱۵$	$R=۰/۴۶۴$		$sig=۰/۰۰۰$

بر اساس مقادیر جدول فوق می‌توان چنین استنباط کرد که از مجموع مؤلفه‌های توانمندسازی فقط مؤلفه استقلال از معادله رگرسیون حذف می‌شود. سه مؤلفه باقی مانده که در $p < 0.05$ معنادار بوده و جمعاً ۲۱.۵ درصد از تغییرات متغیر رفتارهای فرا نقشی را تبیین می‌کنند.

فرضیه ششم: توانمندسازی کارکنان نقش میانجی در رابطه بین تصمیم‌گیری مشارکتی و رفتارهای فرا نقشی آنان ایفا می‌کند.

جدول شماره (۴): ضرایب رگرسیون تصمیم‌گیری مشارکتی بر رفتارهای فرا نقشی با کنترل توانمندسازی

متغیر	B	SE	β	t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۴۶/۶۳۶	۳/۰۸۵		۱۵/۱۱۷	۰/۰۰۰
توانمند سازی	۰/۴۹۹	۰/۰۶۷	۰/۴۵۴	۷/۴۱۰	۰/۰۰۰
مقدار ثابت	۴۶/۳۶۳	۳/۱۴۶		۱۴/۷۳۹	۰/۰۰۰
توانمند سازی	۰/۴۹۱	۰/۰۷۰	۰/۴۴۶	۷/۰۳۵	۰/۰۰۰
تصمیم‌گیری	۰/۰۳۲	۰/۰۶۹	۰/۰۳۰	۰/۴۶۶	۰/۶۴۱
	$F=۵۴/۹۰۵$	$R^2=۰/۲۰۶$	$R=۰/۴۵۴$		$sig=۰/۰۰۰$
	$F=۲۷/۴۶۰$	$R^2=۰/۲۰۷$	$R=۰/۴۵۴$		$sig=۰/۰۰۰$

مقادیر قسمت اول جدول ۴ نشان می‌دهد که متغیر توانمندسازی حدود ۶۰٪ در صد از تغییرات متغیر رفتارهای فرا‌نقشی را تبیین می‌کند. بر اساس مقادیر قسمت اول جدول ۴ مشخص می‌شود که متغیر تصمیم‌گیری مشارکتی تنها ۰/۲ درصد از تغییرات متغیر رفتارهای فرا‌نقشی را تبیین می‌کند و ضریب آن در سطح $p < 0.05$ معنادار است. اما با کنترل متغیر توانمندسازی که نتایج آن در قسمت دوم جدول ۴ آمده است، ضریب رگرسیون متغیر تصمیم‌گیری مشارکتی در سطح $p < 0.05$ معنادار نبوده و لذا از معادله رگرسیون حذف می‌شود. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که متغیر توانمندسازی روان‌شناختی نقش میانجی را در رابطه بین متغیر تصمیم‌گیری مشارکتی و متغیر رفتارهای فرا‌نقشی ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

جونس^۱ (۱۹۹۶) بیان می‌دارد که توانمندسازی برابر است با درک نیازها، ظرفیت‌ها و توانایی‌های منابع انسانی و ایجاد جو اعتماد و کمک به افراد برای استفاده از حداکثر توانایی‌ها برای رسیدن به اهداف سازمانی (۸). در خصوص هدف پژوهش، مبنی بر تعیین رابطه بین رفتارهای فرا‌نقشی با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی با رفتارهای فرا‌نقشی یافته‌ها بر وجود رابطه معنی‌دار بین متغیرهای تحقیق تاکید دارد. توانمندسازی کارکنان بر رفتارهای فرا‌نقشی اثرات مثبتی دارد و کیفیت خدمات را بهبود می‌بخشد. این نتایج با تحقیقات خالصی و همکارانش (۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد. آن‌ها در تحقیق مذکور به این نتیجه دست یافتند که کارکنانی رفتارهای فرا‌نقشی از خود نشان می‌دهند که، قادر به افزایش خدمات و افزایش توانمندی خود هستند، چرا که آن‌ها تلاش می‌کنند تا به بهترین نحو به دیگران کمک کنند. این فرضیه در تحقیقات دوک و جانسون (۱۹۹۰) و

تیلور و بوگتچ (۱۹۹۴) نیز تایید شده است. تیلور و بوگتچ به این نتیجه دست یافتند که معلمان مشارکت‌پایینی را در زمینه تصمیم‌گیری‌های مدیریتی از قبیل: ساختار اداری و سازمانی مدارس، توسعه روش‌ها در زمینه ارزیابی معلمان، اهداف، مشارکت در سیاست‌های مدرسه محوری گزارش می‌کنند. هنسون (۲۰۰۱) در پژوهش خود دریافت که معلمانی که مشارکت بالایی در تصمیم‌گیری دارند و فرصت‌هایی برای رشد حرفه‌ای در اختیار آن‌ها گذاشته می‌شود می‌تواند بر کار خود تأثیر بگذارند، احترام دریافت کنند و عملکرد خوبی داشته باشند. یافته‌های جی و همکاران، (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که توانمندسازی معلمان در ارتباط با مشارکت در تصمیم‌گیری و رفتارهای فرا‌نقشی، نقش میانجی بازی می‌کند. مشارکت معلمان در فرایندهای تصمیم‌گیری سبب می‌شود که معلمان نقش‌های جدیدی را به عهده بگیرند و فراتر از انتظارات رسمی خودشان عمل کنند. مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری انگیزش معلمان را بالا برده، معلمان احساس خود کارآمدی و استقلال در تصمیمات شخصی و مدرسه‌ای می‌کنند. همچنین این نتایج با یافته‌های وات و شافر^۲ (۲۰۰۵) هم‌خوانی دارد. آنان در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که احتمال بیشتری وجود دارد که کارمندان توانمند با رفتارهای فرا‌نقشی درگیر شوند (۱۳).

بین مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و توانمندسازی روان‌شناختی آنان یک رابطه خطی مستقیم وجود دارد که با نتایج تحقیق ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) با عنوان نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران هم‌خوانی دارد. ایشان در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که دانشگاه‌هایی که از رهبری معنوی برخوردارند و می‌توانند با ایجاد انگیزه در کارکنان، ارائه اطلاعات به آنان و با تفویض اختیارات بیشتر، کارکنان را در فرایند

² Wat & Shaffer

1 Johns

که ارتباط معناداری بین این دو متغیر نشان داده شده است می‌توان گفت که توانمندسازی کارکنان می‌تواند تغییرات متغیر رفتارهای فرا نقشی آنان را تبیین کند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که متغیر توانمندسازی و مؤلفه‌های آن یعنی: تأثیرگذاری، استقلال و معنی داری (بجز مؤلفه خودآرایی) نقش میانجی در رابطه بین تصمیم‌گیری مشارکتی با رفتارهای فرا نقشی کارکنان دارند و بین تصمیم‌گیری مشارکتی و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، همچنین رفتارهای فرا نقشی کارکنان به توانمندسازی روان‌شناختی و همه مؤلفه‌های آن بجز استقلال بستگی دارد. لذا با توجه به نتایج فوق توجه به توانمندسازی کارکنان به عنوان عامل تأثیرگذار در میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و بروز رفتارهای فرا نقشی آن‌ها حائز اهمیت می‌باشد.

تصمیم‌گیری سازمان مشارکت داده و موجبات توانمندسازی آنان را فراهم سازند (۱۴).

بین تصمیم‌گیری مشارکتی و رفتارهای فرا نقشی کارکنان رابطه وجود دارد. در این خصوص جونز در پژوهشی با عنوان ارتباط توانمندسازی با روحیه و طرز رفتار (رفتارهای فرا نقشی) معلمان دوره راهنمایی این موضوع را تایید کرده و نشان می‌دهد که بین رفتارهای فرا نقشی (تمام مؤلفه‌ها) و تصمیم‌گیری مشارکتی رابطه معناداری وجود دارد (۱۵).

با توجه به تحقیقات و مقالات بررسی شده از جمله نتایج پژوهش جدی (۱۳۸۸) که بیان می‌کند بین توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و رفتارهای فرا نقشی آنان ارتباط معناداری وجود دارد و همچنین تحقیقات وات و شفر (۲۰۰۵) که نتیجه می‌گیرند احتمال بیشتری وجود دارد که کارمندان توانمند با رفتارهای فرا نقشی درگیر شوند و با توجه به نتایج تحقیق حاضر

References:

- Rinehart, JS, Short PM. Job satisfaction and empowerment among teacher leaders, reading recovery teachers, and regular classroom teachers. *Educ* 1994; 114(4): 570-80
- Abdollahi B, Nave Ebrahim A. staff empowerment key gold for Human Resource management. 1st Ed. Tehran: Virayesh; 2006.
- Spreitzer. GM. Psychological empowerment in The Work place: Dimensions and validation. *Academy Manag J* 1995; 38(5): 1442-65.
- Madsen J, Hipp KA. The impact of leadership style on creating communy in public and private school. *Int J Educ Reform* 1999;8(3): 260-73.
- Organ DW. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington Books: Lexington, MA; 1988.
- Chen SX, Carey TP. Assessing citizenship behavior in education contexts the role of personality, motivation, and culture. *J Psychoeduc Assess* 2009; 27 , 125-37.
- Naami A, shokrkon H. Relationship with simple and multiple organizational justices in organizational behavior, civil employees in an industrial organization. *Ahvaz. J psycho employees*. 8: 12-5.
- Johns JL. A concept analysis of trust. *J Advanc Nurs* 1996; 24(1): 76-83.
- Khales N, ghaderi A, khosgam M, borhani Nejad VR, Toroski MT. The relationships between organizational citizenship behavior and staffs empowerment in Health centers of Tehran University of Medical Sciences: 2010. *J Health admin* 2011; 13(42).
- Taylor BL, Bogotch JE. school-level effects of teacher participation in decision making. *Educational evaluation and analysis* 1994; 16: 302-19.

11. Henson Rk. Empwerment, self –efficacy and climate, teaching and teacher education 2001, 17,819-36.
12. Jay R. Dee Alan B. Henkin and Carole A. Singleton. Organizational Commitment of Teachers in Urban Schools: Examining the Effects of Team Structures. Urban eduacation 2006; 41: 603-27.
13. Wat D, Shaffer MA. Equity and Relationship quality influence on organization citizenship behaviors, the mediating role of trust in the supervisor and empowerment. Personnel review 2005; 34: 406-22.
14. Jeddi A. The Study of Relationship between Teachers Empowerment and Teachers Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in District One of Tabriz City. “Dissertation” Urmia: Urmia University ; 2010.
15. Jones. Teacher empowerment and teacher moral. “Dissertation” Carolina: Carolina state University; 2000.