

تحلیل استراتژی‌های خود رهبری و ارتباط آن با توانمندسازی روانشناختی اعضای

هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

دکتر سعید رجایی پور^۱، دکتر حمید رحیمی^۲، راضیه آقابابایی^۳

نویسنده‌ی مسئول: اصفهان- دانشگاه اصفهان- دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان شناسی hamraz1389@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: هدف اصلی این پژوهش تحلیل استراتژی‌های خود رهبری و ارتباط آن با توانمندسازی روانشناختی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا، توصیفی همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش کلیه‌ی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ بالغ بر ۶۴۳ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۱۰۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

روش بررسی: ابزار جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه‌ی استاندارد خود رهبری با ۳۱ سوال و ضریب پایایی ۸۱ درصد و پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ی توانمندسازی روانشناختی با ۲۰ سوال و ضریب پایایی ۸۹ درصد بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، ضریب رگرسیون، تحلیل واریانس چندگانه) صورت گرفت.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد که بین استراتژی‌های خود رهبری و توانمندسازی روانشناختی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان رابطه‌ی مثبت وجود دارد و نیز از بین استراتژی‌های خودرهبری، استراتژی‌های رفتارمحور دارای اهمیت بیشتری در پیش بینی توانمندسازی روانشناختی اعضای هیات علمی است.

واژگان کلیدی: استراتژی‌های خود رهبری، توانمندسازی روانشناختی، اعضای هیات علمی

مقدمه

اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردار است و در صورتی می‌تواند وظیفه‌ی خطیر خود را به نحو احسن انجام دهد که سازمانی سالم و پویا داشته باشد. دانشگاه یکی از مهم‌ترین ارکان بنیادین جهت هر گونه تغییر و تحول و نوآوری است و تحقق اهداف عالیه، استقلال، پیشرفت اجتماعی و اقتصادی از طریق فراگرد آموزش عالی میسر می‌باشد (۱). در این میان نقش گردانندگان این فرایند رشد و توسعه بسی حایز

آموزش عالی محور توسعه و موتور محرکه‌ی ایجاد تحول در جامعه و کانون اصلی تربیت منابع انسانی متخصص و آموزش دیده است که می‌تواند با برخورداری از ایده‌ها و اندیشه‌های نو، حرکت رو به رشد جامعه را تسریع نماید. آموزش عالی رسالت مهمی در تولید دانش و آماده نمودن فارغ‌التحصیلان برای تصدی رهبری و مسوولیت در دنیای رقابتی، پیچیده و مرتباً در حال تغییر بر عهده دارد. مسلماً دانشگاه به عنوان یک نظام

۱- دکتری مدیریت آموزشی و استادیار دانشگاه اصفهان

۲- دکتری مدیریت آموزشی و استادیار دانشگاه کاشان

۳- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان

اهمیت است و باید به دنبال ابزارهایی جهت ارتقای رشد آن‌ها بود. در همین راستا، توسعه‌ی مهارت‌های بین فردی یا خودرهبری به عنوان سبک جدید رهبری و ایجاد محیط‌های سازمانی که از نوآوری و توانمندسازی حمایت می‌کنند، گام‌های استراتژیک تحقق و برآورده‌سازی نیازهای سازمان‌های متغیر قرن ۲۱ می‌باشد. با تاکید بر تبدیل شدن به فردی موثرتر به نظر می‌رسد خود رهبری می‌تواند پاسخ‌گوی چالش‌هایی باشد که سازمان‌های خواستار رونق و ترقی در قرن ۲۱ از آن جمله سازمان‌های آموزشی با آن‌ها مواجهند. روشن است که بسیاری از مؤسسات آموزش عالی فاقد یک چارچوب سیستماتیک هستند که به آن‌ها اجازه بدهد تا به طور مؤثری تغییرات را مدیریت و رشد کارکنان خود را تشویق کنند و به نتایج مثبت و رو به افزایش حاصل از تلاش‌های خود دست یابند. دستیابی به چنین چارچوبی مستلزم مطالعه، توصیف و تبیین وضعیت موجود دانشگاه‌ها و نوع رهبری آن‌ها و شناسایی روابطی است که می‌تواند در بهبود آن‌ها تاثیرگذار باشد. شمار رو به فزونی از تئوری‌های رهبری، سبک رهبری سنت‌گرا را به چالش می‌کشد که از آن جمله می‌توان به رهبری تحولی (۲) و رهبری توزیعی (۳) اشاره نمود. علی‌رغم شمار قابل توجه تئوری‌های رهبری سازگار با شرایط سازمان‌های امروز، اکثر محققان با این امر موافقند که رهبری موثر با اثربخش بودن فرد آغاز می‌شود. رهبران اثربخش به‌طور مداوم از طریق شناخت و تفکر در خود، در جستجوی راه‌هایی برای بهبود خود و سازمان‌شان هستند (۴). خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت ارتباطی به عنوان پایه و اساس هوش عاطفی است که آن نیز بر عملکرد کارکنان تاثیر گذاشته است (۶)، باعث افزایش همکاری شده، تفکر منعطف را بهبود می‌بخشد، مهارت‌های تصمیم‌گیری و توانمندی روانشناختی را ارتقا می‌بخشد. در ادبیات مدیریت و رهبری معاصر، توانمندسازی در محیط کار به وضوح اهمیت زیادی یافته است. به دلیل اهمیت توانمندسازی در محیط کار،

دهه‌ی ۱۹۹۰ به عنوان نقطه‌ی عطفی در توانمندسازی به شمار می‌رود (۶). کانگر و کانونگو (۱۹۸۸) اولین کسانی بودند که توانمندسازی را از دیدگاه روانشناختی بررسی کردند و آن را افزایش کارآمدی فردی می‌دانستند (۷). توانمندسازی و آن هم توانمندسازی که خود فرد آن را احساس کند، به عنوان فن مدیریتی تلقی شده است که می‌تواند در بین تمام سازمان‌ها به عنوان ابزار برخورد با نیازهای مشاغل نوین جهانی کاربرد داشته باشد (۸). خود رهبری به عنوان مکانیزمی به منظور تسهیل توانمندسازی روانشناختی معرفی شده است (۹). خود رهبری فرایندی است که طی آن افراد در راستای نیل به خود هدایتی و خودانگیختگی لازم برای عمل، بر خود تاثیر می‌گذارند (۱۰). برخی صاحب نظران فرایند خود رهبری را مشتمل بر سه استراتژی اصلی می‌دانند استراتژی‌های رفتار محور که شامل توانایی مشاهده‌ی رفتار، شناسایی و ارزیابی رفتارهای موثر و غیرموثر به منظور بهبود عملکرد می‌باشد، استراتژی‌های پاداش طبیعی که توانایی فرد در دریافت جنبه‌های مثبت وظیفه و تمرکز بر پاداش‌های درونی آن است و استراتژی‌های تفکر سازنده سازمان‌ها که در آن تفکر فرد بر رفتار او تاثیر می‌گذارد، برای سازمان‌ها سودبخش است تا تفکر پیشرفت‌گرا، مثبت و سازنده را تشویق کنند (۱۱). استراتژی‌های خود رهبری تسهیل کننده‌ی توانمندسازی روانشناختی از طریق ارتقای تصورات معناداری، هدف‌مداری، خودمختاری، شایستگی و خودکارآمدی می‌باشد (۱۲). به عنوان مثال، استراتژی‌های پاداش طبیعی، تسریع کننده‌ی احساس شایستگی، خودکنترلی و هدف‌مداری است (۱۳). درحالی که استراتژی‌های رفتار محور خودرهبری، احساس خود مختاری و شایستگی را ایجاد می‌کنند، در کل اولین هدف تمامی استراتژی‌های خودرهبری، افزایش تصورات خودکارآمدی است (۱۴). با توجه به نقش و اهمیت دانشگاه که به عنوان مرکزی به منظور کشف حقایق جدید در راستای راه‌گشایی مسایل انسان‌ها و جوامع بشری به حساب

کارکنانی که تحت آموزش قرار گرفته‌اند، ادراکات خودکارآمدی بالاتری نسبت به بقیه‌ی کارکنان نشان دادند (۱۴). رابطه‌ی میان خودرهبری و ساختارکار و چگونگی ارتباط آن‌ها با رضایت شغلی توسط روبرت و فاتی مورد آزمون قرار گرفت. رضایت شغلی در دو گروه کارکنان بالاتر بود آنهایی که خودرهبری بالایی داشتند و جایی کار می‌کردند که ساختار کاری پایینی داشت، آنهایی که خودرهبری پایینی داشتند و در جایی کار می‌کردند که ساختار کاری بالایی داشت. هنگامی که افراد با خودرهبری بالا، تحت ساختار کاری بالایی باشند، از رضایت شغلی آنان به میزان قابل توجهی کاسته می‌شود. تحقیق اظهار می‌دارد که زمانی سازمان‌ها به اهداف خود نایل می‌شوند که اهداف سازمانی و اهداف فردی هر دو در جهت رشد و سودبخشی باشد (۱۰). تحقیقی تحت عنوان "استراتژی‌های رفتارمحور خودرهبری و عملکرد تیمی با واسطه‌گری رضایت شغلی" توسط پولیتیس (۲۰۰۵) انجام گردید. سه نتیجه‌ی مهم از این تحقیق به دست آمد. رابطه‌ی بین استراتژی‌های رفتارمحور خودرهبری با رضایت شغلی، رابطه‌ای مثبت و معنادار بود، بین رضایت شغلی و عملکرد تیمی، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود داشت و نتایج آشکارا گویای این امر بود که رضایت شغلی نقش میانجی را بین استراتژی‌های رفتارمحور خودرهبری و عملکرد تیمی ایفا می‌کند (۱۷). هافتون (۲۰۰۸) در تحقیق خود نشان داد که رابطه‌ی مثبتی بین استراتژی‌های تفکر سازنده و رضایت شغلی وجود دارد. نتایج حاکی از آن بود که یک برنامه‌ی آموزشی می‌تواند به عنوان یک مداخله‌گر سازمانی مؤثر به منظورافزایش رضایت شغلی به وسیله‌ی کاهش فرایندهای مختل و به هم ریخته‌ی تفکر، محسوب شود (۱۸). تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه‌ی رفتارهای خودرهبری و تغییرهای سازمانی در جوگروه‌های کار خودمدیریتی" توسط الوی (۲۰۰۸) انجام شد. نتایج نشان داد که خودرهبری باعث ارتقای عملکرد خلاق، حس اعتماد بیشتر، ارتباطات بهتر در

می‌آید، انتظار می‌رود که با در نظر گرفتن نیازهای محیطی، فردی و سازمانی به تدوین اهداف و خط‌مشی‌های ویژه خود بپردازد. در این راستا و از آنجایی که استراتژی‌های خودرهبری بیشتر از راهبرد دیگری تسهیل‌کننده‌ی توانمندسازی روانشناختی می‌باشد (۱۵)، این پژوهش به تحلیل استراتژی‌های خودرهبری و ارتباط آن با میزان توانمندسازی روانشناختی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌پردازد. امید است از طریق نتایجی که به دست می‌آید، پیشنهادات کاربردی به مسوولان آموزش عالی در راستای ارتقای عملکرد اعضای هیات علمی به منظور نمود هرچه بیشتر توانمندسازی روانشناختی آنان ارایه شود.

روش بررسی

در بررسی‌هایی که در زمینه‌ی سابقه‌ی تحقیقی موضوع این پژوهش در میان منابع موجود و در دسترس به عمل آمده، به تحقیقاتی که در ارتباط با مولفه‌های این موضوع در داخل و خارج کشور انجام شده، برخی از نتایج آن‌ها در این بخش اشاره می‌شود. شیپر و مانز (۱۹۹۲) نشان دادند که تکنیک‌های خودمدیریتی و خود رهبری تشکیل دهنده‌ی بخش اصلی توانمندسازی روانشناختی است (۱۶). نک و مانز (۱۹۹۶) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که افراد تحت آموزش استراتژی‌های خود رهبری، سطوح بالاتری از خودکارآمدی را دارا می‌باشند (۱۴). پروسیا و همکاران (۱۹۹۸) رابطه‌ی مستقیم و معناداری را میان استراتژی‌های خود رهبری و تصورات خود کارآمدی نشان دادند و عنوان کردند این حس خودکارآمدی ارتقادهنده‌ی عملکرد است (۹). نک و مانز (۲۰۰۰) تحقیقی را در محیط سازمانی که با ورشکستگی روبه رو شده بود، انجام دادند. آن‌ها در این تحقیق تاثیر آموزش استراتژی‌های تفکر سازنده خودرهبری را بر عملکرد، رضایت شغلی و خودکارآمدی بررسی کردند. نتایج گویای این امر بود که آموزش استراتژی‌ها، عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد، شرایط کار را ارتقا می‌دهد و

منظور اعمال نظرات مساوی همه‌ی آن‌ها، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه‌ی آماری استفاده شد. ابزاراندازه‌گیری در این پژوهش، پرسشنامه‌ی تجدید نظر شده خودرهبری (۱۱) و پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ی توانمندسازی روانشناختی بر اساس نظریه‌ی اسپریتزر (۲۳) بود. پرسشنامه‌ی خودرهبری دارای سه استراتژی رفتارمحور، پاداش طبیعی و تفکر سازنده می‌باشد با ۳۱ سوال بسته پاسخ و پرسشنامه‌ی توانمندسازی روانشناختی شامل ۲۰ سوال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت بودند. برای سنجش پایایی پرسشنامه پس از انجام یک مطالعه‌ی مقدماتی و تعیین واریانس سوالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب ۰/۸۱ برای پرسشنامه خودرهبری و ۸۹ درصد برای پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی به دست آمد.

یافته‌ها

جدول نشان می‌دهد که میزان استراتژی‌های خودرهبری (استراتژی‌های رفتار محور، استراتژی‌های تفکر سازنده و استراتژی پاداش طبیعی) و توانمندسازی اعضای هیات علمی بالاتر از حد متوسط است.

جدول (۱) مقایسه‌ی میانگین خودرهبری و توانمندسازی اعضای هیات علمی				
متغیر	درجه‌ی آزادی	t	سطح معناداری	تفاوت میانگین
استراتژی‌های رفتار محور	۱۰۵	۴۴/۲۴	۰/۰۴	۸۲/۳۲
استراتژی‌های تفکر سازنده	۱۰۵	۲۹/۳۱	۰/۰۰۱۴	۴۲/۴
استراتژی پاداش طبیعی	۱۰۵	۱۷/۱۱	۰/۰۰۷	۱۴/۱
توانمندسازی روانشناختی	۱۰۵	۸۷/۲۵	۰/۰۲۳	۱۵۵/۴۴۵

طبق جدول ۲، Γ مشاهده شده در سطح $\alpha \leq ۰/۰۵$ همبستگی مثبت و معناداری را بین استراتژی‌های رفتارمحور

گروه، تصمیم‌گیری‌های گروهی صحیح‌تر و جنب و جوش بیشتر در توسعه‌ی گروه‌های کار خود-مدیریتی است (۱۹). شکوهنده (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان "آموزش توانمندسازی روانشناختی بر سازگاری کاری و سرزندگی کارکنان دانشگاه اصفهان" نشان داد که آموزش توانمندسازی روانشناختی بر سازگاری کاری، سرزندگی و ابعاد توانمندسازی روانشناختی تاثیرگذار بوده است (۲۰). چانگ و لیو (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای با عنوان "توانمندسازی کارکنان، رفتار مبتکرانه و بهره‌وری شغلی پرستاران سلامت عمومی" به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی روانشناختی، بهره‌وری را افزایش می‌دهد (۲۱). دیکسون و لورنز (۲۰۰۹) در پژوهش خود تحت عنوان "توانمندسازی روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان غیرماهر پاره وقت و نیمه وقت" نشان دادند که مولفه‌های توانمندسازی روانشناختی به طور مثبت با رضایت شغلی ارتباط دارند (۲۲).

با توجه به اینکه در این پژوهش، پژوهش‌گر درصدد تحلیل استراتژی‌های خود رهبری و ارتباط آن با توانمندسازی روانشناختی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بوده، بنابراین نوع پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی پژوهش شامل کلیه‌ی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ایران در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ شامل ۶۴۳ نفر می‌باشد. از آنجایی که در تحقیق حاضر، واریانس جامعه‌ی آماری نامعلوم بود، انجام یک مطالعه‌ی مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور تعیین واریانس جامعه ضرورت داشت. به همین منظور، یک گروه ۳۰ نفری از جامعه‌ی آماری به صورت تصادف انتخاب گردید و پرسشنامه در بین آن‌ها توزیع و پس از استخراج داده‌های مربوط به پاسخ‌های گروه نمونه‌ی مذکور، برآورد حجم جامعه، توان آزمون و برآورد واریانس جامعه، حجم نمونه با استفاده از فرمول ۱۰۶ نفر به دست آمد. با توجه به اینکه تعداد اعضای هیات علمی هر یک از دانشکده‌ها متفاوت بوده به

بنابر نتایج حاصله از جدول ۴، Γ مشاهده شده در سطح $\alpha \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را در استراتژی‌های پاداش طبیعی خودرهبری و توانمندسازی روانشناختی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، با افزایش توانمندسازی روانشناختی اعضای هیات علمی بر میزان استفاده از استراتژی‌های پاداش طبیعی نیز افزوده‌تر خواهد شد.

جدول ۵: ضریب همبستگی رابطه‌ی بین توانمندسازی

روانشناختی و تفکر سازنده

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
توانمندسازی روانشناختی و تفکر سازنده	۱۰۶	۰/۶۹	۰/۰۰۱

طبق نتایج حاصل از جدول ۵، Γ مشاهده شده در سطح $\alpha = 0/001$ همبستگی مثبت و معناداری را بین توانمندسازی روانشناختی و تفکر سازنده نشان می‌دهد.

جدول ۶: نتایج ضریب رگرسیون منبع توانمندسازی روانشناختی

بر استراتژی‌های تفکر سازنده‌ی خودرهبری

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش ضریب	ضریب تعیین	سطح معناداری
ترسیم عملکرد موفق	۰/۴۴	۰/۲۴	۲/۵۳	۰/۶۰	۰/۰۱
خود مصاحبتی	۰/۷۷	۰/۲۷	۲/۹۸	۰/۶۰	۰/۰۰۴
ارزیابی اعتقادات	۰/۱۸	۱/۰۹	۱۲/۱۸	۰/۶۰	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصل از جدول ۶، هر سه مولفه‌ی ترسیم عملکرد موفق، خود مصاحبتی و ارزیابی اعتقادات دارای سهم معنی‌دار در پیش‌بینی توانمندسازی روانشناختی هستند. ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۶۰ درصد از تغییرات متغیر ملاک توسط این سه متغیر تبیین می‌گردد.

خودرهبری و توانمندسازی روانشناختی اعضای هیات علمی نشان می‌دهد. به عبارت دیگر با افزایش توانمندسازی روانشناختی اعضای هیات علمی بر میزان استفاده از استراتژی‌های رفتارمحور آن‌ها نیز افزوده‌تر خواهد شد.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین استراتژی‌های رفتارمحور

خودرهبری و توانمندسازی روانشناختی اعضای هیات علمی

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
استراتژی‌های رفتارمحور خودرهبری و توانمندسازی روانشناختی	۱۰۶	۰/۲۸	۰/۰۰۶

جدول ۳: نتایج ضریب رگرسیون توانمندسازی روانشناختی بر

استراتژی‌های رفتار محور خودرهبری

منبع نمرات	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش ضریب	ضریب تعیین	سطح معناداری
خودهدف‌گذاری	۰/۳۰	۰/۲۷	۲/۹۳	۰/۱۵	۰/۰۳۱
خودتشویقی	۰/۵۲	۰/۳۳	۳/۰۶	۰/۱۵	۰/۰۰۴
خود تویبخی	۰/۲۴	۰/۰۴	۰/۱۷	۰/۰۲	۰/۸۷
خود نگری	۰/۳۳	۰/۰۰۹	۰/۰۸	۰/۰۲	۰/۹۳
خوداقتدایی	۰/۳۴	۰/۱۶	۱/۵۸	۰/۰۲	۰/۱۴

نتایج حاصل از جدول ۳ نشان می‌دهد که از بین پنج متغیر خودهدف‌گذاری، خودتشویقی، خودتویبخی، خودنگری و خوداقتدایی، متغیرهای خودهدف‌گذاری و خودتشویقی درپیش‌بینی متغیرملاک (توانمندسازی روانشناختی) دارای سهم معنادارمی باشند. بیشترین مقدار β متعلق به متغیر خود تشویقی با بتای، ۳۳ درصد می‌باشد. این بدان معناست که این متغیر بیشترین سهم رادرتبیین واریانس متغیرملاک دارد. میزان ضریب تعیین هم نشان می‌دهد که ۱۵ درصد از تغییرات متغیرملاک توسط این دومتغیر تبیین می‌گردد.

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی بین استراتژی‌های پاداش طبیعی

خودرهبری و توانمندسازی روانشناختی

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
استراتژی‌های پاداش طبیعی خودرهبری و توانمندسازی روانشناختی	۱۰۶	۰/۵۵	۰/۰۰۱

جدول ۷: نتایج ضریب رگرسیون توانمندسازی روانشناختی

اعضای هیات علمی بر سه استراتژی خودرهبری

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	ارزش ضریب تعیین	سطح معناداری
رفتار محور	۰/۱۸	۰/۱۰	۱/۵۲	۰/۰۰۱
پاداش طبیعی	۰/۰۹	۰/۰۲۱	۰/۳۳	۰/۷۴
تفکر سازنده	۰/۱۹	۰/۱۷	۱۱/۹۶	۰/۵۷

خدمت نشان نمی دهد. میانگین ها نشان می دهد، بیشترین میزان توانمندسازی روانشناختی در بین اعضای هیات علمی دانشکده کمترین آن در بین اعضای هیات علمی دانشکده قابل مشاهده می باشد.

بحث

یافته ها در خصوص ارتباط استراتژی های رفتار محور خودرهبری و توانمندسازی روانشناختی گویای این امر هستند که رابطه مثبت و معناداری بین این دو وجود دارد. یافته های فرضیه ی حاضر با یافته های پژوهش الوی (۱۹)، رابرت و فاتی (۲۴) پروشیا و همکاران (۱۸)، لی چون (۲۱) و نک

و مانز (۱۴ و ۲۵) همسو می باشد. در پژوهش های مذکور نشان داده شد که افزایش خود رهبری و استراتژی های آن باعث افزایش حس معناداری، خودمختاری، شایستگی و خودکارآمدی است، به بیان دیگر افزایش سطح استراتژی های رفتار محور خودرهبری در اعضا هیات علمی افزایش سطح توانمندسازی روانشناختی را به دنبال خواهد داشت. یافته های حاصله در مورد فرضیه ی دوم پژوهش نشان داد، همبستگی مثبت و معناداری بین استراتژی های پاداش طبیعی خودرهبری با توانمندسازی روانشناختی اعضای هیات علمی دانشگاه وجود داشت. یافته های حاصل از این فرضیه با یافته های پژوهش مانز ونک (۱۳)، لی چون (۲۱)، پروشیا و همکاران (۹) همسو می باشد به عبارت دیگر، در صورتی که اعضای هیات علمی دانشگاه از سطح بالاتری از استراتژی های پاداش طبیعی برخوردار باشند، احساس شایستگی، خودکنترلی و هدف مداری در آن ها ایجاد می شود. در ضمن وجود علاقه نسبت به کار، باعث افزایش سطح انگیزه فرد خواهد شد.

الوی (۱۹) نیز وجود علاقه نسبت به کار را یک عامل مهم در برانگیختن انگیزه های کاری معرفی می کند و معتقد است علائق و میل نسبت به شغل موجب آرایه ی بهترین عملکرد از سوی

بنابر نتایج حاصل از جدول ۷، از بین استراتژی های خودرهبری، استراتژی رفتار محور دارای سهم معنادار در پیش بینی توانمندسازی روانشناختی و ضریب تعیین نشان می دهد که ۵۷ درصد از تغییرات توانمندسازی روانشناختی توسط این متغیر تبیین می گردد.

Γ مشاهده شده در سطح $\alpha = 0/001$ تفاوت معناداری را بین میزان استفاده از استراتژی های رفتار محور در بین اعضای هیات علمی بر اساس سابقه ی خدمت نشان می دهد در حالی که در خصوص میزان استفاده از استراتژی های پاداش طبیعی و استراتژی های تفکر سازنده با توجه به سابقه ی خدمت اعضای هیات علمی تفاوت معناداری وجود ندارد.

Γ مشاهده شده سطح تفاوت معناداری را بین میزان استفاده از سه استراتژی های خودرهبری در بین اعضای هیات علمی بر اساس مرتبه ی علمی آن ها نشان نمی دهد. Γ مشاهده شده تفاوت معناداری را بین میزان استفاده از دو استراتژی های خودرهبری رفتار محور و پاداش طبیعی در بین اعضای هیات علمی بر اساس دانشکده محل خدمت آن ها نشان نمی دهد. در حالی که در خصوص استراتژی های تفکر سازنده اعضای هیات علمی دانشکده های مختلف دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تفاوت معناداری قابل مشاهده است.

Γ مشاهده شده تفاوت معناداری را بین میانگین میزان توانمندسازی روانشناختی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس سابقه ی خدمت نشان می دهد. اما این تفاوت معناداری را بر اساس مرتبه ی علمی و دانشکده محل

نتیجه‌گیری

که مدیران دانشگاه‌ها محیط و فضای کاری فراهم نمایند که تسهیل‌کننده‌ی فرایند خودرهبری باشد، به مسوولین دانشگاه پیشنهاد می‌شود که با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و آموزش این استراتژی‌ها زمینه‌ساز افزایش میزان توانمندسازی روانشناختی اعضای هیات علمی باشند. کارگاه‌های آموزشی حل مساله در سطح دانشگاه برای دانشجویان نیز برگزار گردد تا بدینوسیله علاوه بر افزایش رفتارهای مستقلانه و استقلال‌طلبی دانشجویان، زمینه‌های خودسازی نیز در آن‌ها به وجود آید. با برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای دانشجویان، سردرگمی موجود در زندگی آن‌ها را کاهش دهند و زندگی هدفمندی را برای آنها ترسیم کنند. جهت افزایش سطح رضایت شغلی اعضای هیات علمی، بسترهای لازم جهت بروز توانمندسازی اعضای هیات علمی را فراهم کنند، در کنار پاداش‌های بیرونی، به پاداش‌های درونی هم توجه شود و با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش در سازمان به کارکنان، اختیار و مسوولیت بیشتری دهند تا آنان در انجام وظایف خود از ادراکات معناداری، هدف‌مداری، خودکارآمدی و شایستگی خود استفاده کنند و بدینسان روش‌های جدیدی را در سازمان ارایه دهند

افراد خواهد بود. یافته در خصوص فرضیه‌ی سوم پژوهش همبستگی مثبت و معناداری بین استراتژی‌های تفکر سازنده خودرهبری و توانمندسازی روانشناختی اعضای هیات علمی دانشگاه را نشان داد. یافته‌های فرضیه‌ی سوم با یافته‌های نک و مانز (۱۴) و هافتون (۱۵) همسو می‌باشد. در حقیقت، با افزایش سطح استراتژی‌های تفکر سازنده در اعضای هیات علمی و آموزش این استراتژی‌ها، می‌توان ادراکات خودکارآمدی را در آن‌ها افزایش داد و از این طریق فرایندهای مختل و به هم ریخته‌ی تفکر را در آن‌ها کاهش داد. یافته‌ها در خصوص چهارمین زمینه که یک فرضیه‌ی کلی می‌باشد، با استفاده از ضریب رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که نتایج نشان داد از بین سه استراتژی رفتارمحور، پاداش طبیعی و تفکر سازنده خودرهبری، استراتژی رفتارمحور در پیش‌بینی توانمندسازی روانشناختی دارای سهم معنادار است. بنابراین، در صورتی که سطح استراتژی‌های رفتار محور خودرهبری اعضای هیات علمی بالا باشد، دانشگاه بهتر می‌تواند مشکلات و مسایل خود را حل کند و در مسیر ارتقای علمی پیش رود، زیرا رفتارهای بارز در دانشگاه رفتارهای آگاهانه‌تر، منطقی‌تر و هدف‌مدارتر و ناشی از حس شایستگی اعضای هیات علمی خواهد بود.

منابع

- 1- Ransom A. Improving higher education in developing countries. The Word Bank.1993.
- 2- Bass B M, Avolio B J. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage publication, Inc;1994.
- 3- Pearce C L. The future of leadership: combining vertical and shared leadership to transform knowledge work. *Academy of Management Executive*.2004; 12: 485-52.
- 4- Kouzes J M, Posner, B Z. The leadership challenge, (2nd Ed.), New York NY: Jessey – Bass; 1995
- 5-Goleman, D., Boyatzis, R. E., McKee, A. (2002). Primal leadership. Boston, MA: Harvard business school press.
- 6-Hardy CS, Leiba Sullivan S The power behind empowerment: implications for research and practice. *Human Relate*. 1998;51(4). 451-83.

- 7-Conger J, Kanungo, R. The empowerment process: integrating theory and practice" *The Academy Management Review*.1988; 13: 639-52.
- 8-Demitriades S Z. Employee empowerment in the Greek context. *Int. Manpower*. 2005; 26: 80-92.
- 9- Prussia G E, Arderson J S, Manz C. Self- Leadership and Performance outcomes: the mediating influence of self- efficacy. *Journal of Organizational Behavior*. 1992;19: 523-38.
- 10- Houghton J D. Two decades of self-leadership theory and research. Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*.2006; 21:270-95.
- 11- Houghton J D, Neck C P. The revised self-leadership questionnaire: testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*.2002; 17:672-91.
- 12-Lee M, Koho J.Is empowering really a new concept? *International Journal of Human Resource Management*. 2001;12: 684-95.
- 13-Manz C C, Neck C P. Mastering Self- leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence, 2nd ed, Prentice- Hall, Upper Saddle River, NJ;2004.
- 14- Manz, C. C., & Neck, C. P. Inner leadership: creating productive thought patterns and performance: a study of perceptual patterns of performance hindrances for higher and lower performing managers. *Human relation*, 2000, 41, 447-465.
- 15-Houghton J, Yoho S. Toward a contingency model of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership and Organizational studies*.2005;11: 4.
- 16- Shipper F, Manz C C. Employee self-management without formally designed teams: An alternative road to empowerment. *Organizational Dynamics*.1992; 20: 48-61.
- 17-Polities John. Dispersed leadership predictor of the work environment for psychological empowerment and productivity. *the Journal of Innovation Management*. 2005;8:182-204.
- 18- Houghton J D. Self-leadership and super leadership: the heart and art of facilitating shared leadership. New York NY: Jessey – Bass;2008.
- 19-Elloy David. The relationship between self leadership behaviors and organization variables in a self management work team environment. *Journal Management research news*.2008; 11: 801-10.
- 20-Shokuhande R. The effect of training psychological empowerment on laboral consistency and liveliness of human resource at University of Isfahan.[Dissertation]. University of Isfahan;2000.
- 21-Chang,L c Lin.C . Employee empowerment innovative behavioral job productivity of public health nurses. *International Journal Studies*.2001; 45: 1442-18.
- 22-Dickson K E ,Lorenz A. Psychological Empowerment and job satisfaction of temporary and part-time non standard worker: A preliminary investigation, Institute of Behavioral and applied Management.2009.

- 23-Hasanzade A. The study of relationship between role clarity and psychological empowerment among human resource at Gas Company of Golestan province. [Dissertation]. University of Isfahan .2009.
- 24- Roberts H E, Foti R J. Evaluating the interaction between self-leadership and work structure in predicting job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*.2002; 12:257-67.
- 25-Manz C C, Neck C P. Inner leadership: creating productive thought patterns and performance: a study of perceptual patterns of performance hindrances for higher and lower performing managers. *Human Relation*.1991; 41: 447-65.