



<https://ssoss.ui.ac.ir/?lang=en>

Strategic Research on Social Problems in Iran

E-ISSN: 2645-7539

Vol. 12, Issue 2, No.41, Summer 2023, pp. 31-52

Received: 19.08.2023 Accepted: 28.10.2023

Research Paper

The Role of Empowering Leadership Dimensions of School Principals in the Psychological Ownership of Teachers

Jamal Abdolmaleki

Ph.D. in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
abdolmaleki1984@gmail.com

Siroos Ghanbari* 

Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
S.ghanbari@basu.ac.ir

Masoumeh Mohabbabi Ebrahimi

Master Degree in Educational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Tehran Central Branch, Tehran, Iran
Farzandaneaftab.96@gmail.com

Faezeh Asadi

Ph.D. Student in Curriculum Planning, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Islamsahr Branch, Islamsahr, Iran
Asadif906@gmail.com

Introduction:

In the last two decades, empowerment practices have gained recognition as effective approaches for organizations to enhance positive work outcomes by fostering employees' sense of competence, self-determination, meaningfulness, and influence (Maynard et al., 2014). Empowerment theory suggests that leaders play a crucial role in empowering employees (Maynard et al., 2012). Leaders have the ability to create an environment conducive to employees taking ownership of their tasks and surroundings (Stander & Coxen, 2017). Consequently, organizations must establish environments that enable individuals to maximize their potential and contribute value to the organization (Stander & Rothmann, 2009). Employees require leaders, who understand the importance of ownership and empowerment for their emotional and intellectual growth (Bhatnagar, 2005). Several studies have highlighted the significant role of work in psychological ownership, including research by Kim & Beehr (2018) and Knapp et al. (2014). Studies by Su & Ng (2019) and Yıldız et al. (2015) have explored the impact of participation in decision-making on psychological ownership. Additionally, Olckers & Enslin (2016) have demonstrated the role of trust in fostering psychological ownership, while Cheng et al. (2021) and Yıldız et al. (2015) have examined the influence of providing independence on psychological ownership. These studies indicate that empowering leadership behaviors are associated with followers' psychological ownership. Therefore, the present research aimed to investigate the role of empowering leadership dimensions exhibited by school principals in teachers' psychological ownership. Specifically, we sought to determine whether the empowering leadership dimensions of school principals significantly impacted teachers' psychological ownership and identify which dimensions had the greatest and least significant effects on psychological ownership.

Materials & Methods

The present study adopted a quantitative research approach, aligning with the research philosophy and the applied nature of the study. In terms of data collection and analysis, a descriptive method was employed, specifically utilizing

correlation studies and structural equation modeling. The research population comprised all primary school teachers in Qorve City, totaling 548 individuals (350 women and 198 men). A sample of 225 participants (144 women and 81 men) was selected by using proportional stratified random

*Corresponding author

Abdolmaleki, J., Ghanbari, S., Mohabbabi Ebrahimi, M., & Asadi, F. (2023). The role of empowering leadership dimensions of school principals in the psychological ownership of teachers. *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 12(2), 31-52.

2645-7539 / © University of Isfahan

This is an open access article under the CC BY-NC-ND/4.0/ License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



<https://doi.org/10.22108/srsp.2023.138818.1929>

sampling based on Morgan's table. The research methodology employed was correlation analysis.

Discussion of Results & Conclusion

The findings of the current study indicated that the dimensions of empowering leadership exhibited by the school principals had a significant and positive impact on the teachers' psychological ownership. The effects of these dimensions ranged from 0.13 to 0.24, with participation in decision-making and significance having the greatest and least effects, respectively. Collectively, the 4 dimensions of empowering leadership could explain 33% of the variance in the teachers' psychological ownership. The Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA) conducted to determine the relative importance of the structures in the structural model revealed that all the four dimensions of empowering leadership exhibited high importance and high performance, falling within the consolidation area. Based on these findings, several suggestions were proposed to strengthen the effects of the empowering leadership dimensions of school principals on teachers' psychological ownership:

- 1) Clarifying the role of teachers in societal growth and development, emphasizing their impact on the society
- 2) Providing necessary support and resources to enhance teachers' professional development
- 3) Fostering a safe and supportive environment in schools that encourages teachers to express their opinions on school-related matters
- 4) Empowering teachers with collaborative decision-making skills
- 5) Encouraging participation through the establishment of quality circles within the school

6) Analyzing the fit between teachers and their assigned tasks

7) Clearly defining the levels of independence and authority teachers have in their assigned tasks

8) Gradually delegating authority to teachers in solving school problems

9) Promoting transparency and honesty in the speech and actions of school principals

10) Institutionalizing a culture of positive and developmental responsibility within the school

It could be concluded that the creation, growth, and strengthening of teachers' psychological ownership were influenced by the school principals and their leadership. Therefore, the active application of empowering leadership with a focus on its dimensions could have positive effects on teachers' psychological ownership. To collect data, the researchers utilized the enabling leadership questionnaires developed by Ahearne et al. (2005) and the psychological ownership questionnaire developed by Olckers (2011). The descriptive analysis involved the use of frequency distribution tables, mean, and standard deviation. To test the research hypotheses, statistical techniques, such as the Pearson correlation matrix and structural equation modeling, were employed using the statistical software of SPSSv.25 and LISRELv.10.30. Additionally, the relative importance of the structures in the model was determined through the use of an IPMA.

Keywords: Dimension, Empowering, Manager's Leadership, Psychological Ownership, Teacher, Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA)

پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران

سال دوازدهم، شماره پیاپی (۴۱)، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۲، ص ۳۱-۵۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۰۶

مقاله پژوهشی

نقش ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس در مالکیت روان‌شناختی معلمان

جمال عبدالملکی، دانش‌آموخته دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان،

ایران

abdolmaleki1984@gmail.com

سیروس قنبری*، استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

s.ghanbari@basu.ac.ir

معصومه محبوبی ابراهیمی، کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکز، تهران، ایران

s.abdolmalaki@gmail.com

فائزه اسدی، دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر،

اسلامشهر، ایران

asadif906@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر، مدل‌یابی نقش ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس در مالکیت روان‌شناختی معلمان بود. جامعه پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان قروه، به تعداد ۵۴۸ نفر بودند که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی و بر مبنای جدول مورگان، نمونه‌ای به حجم ۲۲۵ نفر انتخاب شد. روش پژوهش، کمی و از نوع همبستگی بود. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Lisrel v. 10.20 استفاده شد. نتایج نشان دادند که ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس اثر مثبت و معناداری بر مالکیت روان‌شناختی معلمان دارند و دامنه اثر ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس ۰/۱۳ تا ۰/۲۴ است که بیشترین اثر مربوط به بعد مشارکت در تصمیم‌گیری و کمترین اثر مربوط به بعد معناداری است. ابعاد چهارگانه رهبری توانمندساز مدیران مدارس قادر به تبیین ۳۳ درصد واریانس مالکیت روان‌شناختی معلمان به‌طور معنادارند. برای تعیین اهمیت نسبی سازه‌ها در الگوی ساختاری، از تحلیل ماتریس اهمیت - عملکرد استفاده شد. نتایج نشان داد ابعاد چهارگانه رهبری توانمندساز دارای اهمیت-عملکرد بالایی‌اند و در ناحیه تحکیم قرار دارند؛ بنابراین ایجاد، رشد و تقویت مالکیت روان‌شناختی معلمان تحت تأثیرات مدیران مدارس و رهبری آنان قرار دارد؛ پس بهره‌گیری از رهبری توانمندساز به‌وسیله مدیران مدارس با تأکید بر کاربست فعال ابعاد آن، تأثیرات مثبتی بر مالکیت روان‌شناختی معلمان دارد.

واژه‌های کلیدی: ابعاد رهبری توانمندساز مدیران، مالکیت روان‌شناختی معلمان، ماتریس اهمیت-عملکرد.

* نویسنده مسؤول

عبدالملکی، ج؛ قنبری، س؛ محبوبی ابراهیمی، م. و اسدی، ف. (۱۴۰۲). نقش ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس در مالکیت روان‌شناختی معلمان. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۱۲(۲)، ۳۱-۵۲.



2645-7539 / © University of Isfahan

This is an open access article under the CC BY-NC-ND/4.0/ License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



<https://doi.org/10.22108/srsp.2023.138818.1929>

مقدمه و بیان مسئله

(et al., 2005) تعریف شده است.

بنابراین رهبران توانمندساز با پذیرش اینکه کارکنان اهمیت مشارکت در کارآمدی سازمان را درک می‌کنند، معناداری کار را برای کارمندان افزایش می‌دهند، کارمند را به تصمیم‌گیری درباره‌ی چگونگی انجام کار خود تشویق و در نهایت استقلال و اختیار لازم را در بستر اعتماد به او تفویض می‌کنند (Audenaert & Decramer, 2018). با توجه به ویژگی‌های رفتارهای رهبر توانمندساز، این نوع رهبری احتمالاً با واکنش‌های مطلوب کارکنان همراه است؛ زیرا به کارکنان کمک می‌کند انگیزه‌ی درونی را افزایش دهند و احساس مالکیت روان‌شناختی نسبت به سازمان داشته باشند. همچنین براساس تئوری مالکیت روان‌شناختی ون‌داین و پیرک^۳ (2004)، هنگامی که کارکنان نسبت به سازمان احساس مالکیت دارند، بیشتر به آن وابسته و محافظ و مسئول می‌شوند. محققان یکی از علت‌های آن را رهبری توانمندساز بیان و در تبیین آن اعلام کرده‌اند که رهبران توانمندساز سبب اعطای استقلال، قدرت و مسئولیت بیشتر به کارکنان می‌شوند، طوری که هدایت زیردستان با افزایش احساس شایستگی، معنادار کردن کار و افزایش مشارکت کارکنان در امور، سبب می‌شود که کارکنان نسبت به سازمان خود احساس مالکیت روان‌شناختی بالایی داشته باشند (Amundsen & Martinsen, 2010; Zhang & Bartol, 2014).

مالکیت روان‌شناختی یک مفهوم چندبُعدی و شامل پنج عنصر خودکارآمدی، هویت شخصی، احساس تعلق، مسئولیت و قلمروگرایی است (Avey et al., 2009). منشأ مالکیت روان‌شناختی در پژوهش‌هایی است که بر جوانب مالکیت تمرکز دارند (Dawkins et al., 2017). در این پژوهش‌ها، احساس مالکیت معمولاً با انواع مختلف تجارب همراه است که عبارت‌اند از: (الف) تملک فرایند: در آن افرادی که زمان و تلاش خود را در طراحی یا ایجاد یک فرایند یا شیء سرمایه‌گذاری کرده‌اند، به آن احساس مالکیت پیدا می‌کنند

جهت‌گیری‌های جدید در تحقیقات رهبری، بیشتر بر نقش رهبری مثبت در سازمان‌ها متمرکز است. از این نظر، توانمندسازی رهبران در مدیریت و توانمندسازی زیردستان بسیار مهم است (Rayan et al., 2018). همچنین نقش رهبری مدیران مدارس در اثربخشی و توسعه‌ی مدرسه، به‌تازگی توجه زیادی را در پیشینه‌ی پژوهش به خود جلب کرده است؛ برای مثال لیمون^۱ (2022) و کریت و یلدریم^۲ (2017).

در دو دهه‌ی گذشته، شیوه‌های توانمندسازی به‌عنوان رویکردهای مؤثری برای سازمان‌ها ظاهر شده‌اند تا با تقویت احساس شایستگی، خودتعیین‌گری، معنی‌داری و نفوذ کارکنان، نتایج مثبت کار را ارتقا دهند (Maynard et al., 2014). تئوری توانمندسازی پیشنهاد می‌کند که رهبران نقش مهمی در توانمندسازی کارکنان دارند (Maynard et al., 2012)؛ زیرا رهبر می‌تواند نقش مهمی را در ایجاد محیط ایفا کند و برای کارمندان، انجام وظایف و محیط خود مساعد باشد (Stander & Coxen, 2017). سازمان‌ها باید محیط‌هایی را ایجاد کنند که در آن افراد بتوانند پتانسیل خود را بهینه کنند و به سازمان ارزش بیفزایند (Stander & Rothmann, 2009)؛ بنابراین کارکنان به رهبرانی نیاز دارند تا آنها را درک کنند و بدانند که برای رشد عاطفی و فکری، به مالکیت و توانمندسازی نیاز دارند (Bhatnagar, 2005).

در مطالعات مختلف، رهبری توانمندساز، رفتارهایی شامل تفویض اختیار، ترغیب و تشویق، تمرکز بر اهداف، هماهنگی، الگوسازی، راهنمایی، حمایت از توسعه (Amundsen & Martinsen, 2014)، تفویض اختیار، مسئولیت‌پذیری، تصمیم‌گیری، اشتراک دانش، توسعه‌ی مهارت‌ها، مربی‌گری برای عملکرد نوآورانه (Limon, 2022)، معناداری کار، تفویض اختیار و استقلال، مشارکت در تصمیم‌گیری، ایجاد اعتماد (Zhang & Bartol, 2010 & Ahearne

¹ Limon

² Cerit & Yıldırım

³ Van Dyne & Pierce

به‌ویژه معلمان آن منجر می‌شود؛ زیرا رهبری توانمندساز فرصت‌هایی را برای یادگیری چیزهای جدید به کارکنان می‌دهد و بر توسعه خود تأکید می‌کند (Tuckey et al., 2012)، همچنین باعث می‌شود آنها احساس تعلق منجر به مالکیت روان‌شناختی داشته باشند. با توجه به اینکه افراد علاقه دارند تا بخشی از گروه‌های اجتماعی مطلوب باشند، احساس ارتباط با گروه‌ها از طریق کار، به کارکنان کمک می‌کند تا حس مثبتی از هویت مشترک با دیگران را با عنوان «تعلق جمعی» تجربه کنند (Rosso et al., 2010; Kahn, 2007).

همچنین مدیران مدارس، رفتارهای رهبری توانمندساز مبتنی بر ایجاد هویت در مدارس را عامل مهمی در ایجاد و تقویت مالکیت روان‌شناختی کارکنان مدرسه، به‌ویژه معلمان می‌دانند؛ زیرا افراد از احساس مالکیت به‌منظور تعریف و بیان هویت خود به دیگران استفاده می‌کنند (Pierce et al., 2001). در واقع رفتارهای رهبری توانمندساز احتمالاً به افزایش ادراک هویت خود کمک می‌کند؛ زیرا افراد در محیط‌های کاری تمایل به هویت دارند، احساس مالکیت روانی را از طریق تجربیات با سازمان خود توسعه می‌دهند و این تجربیات شکل‌دهنده هویت و احساس مالکیت روان‌شناختی آنهاست (Brown et al., 2014).

بنابراین چنانچه مدیران مدارس بر معنادار بودن وظیفه و تصمیم‌گیری مشارکتی در مدرسه اقدام کنند، معلمان زمینه‌های اصلی شکل‌گیری احساس مالکیت روان‌شناختی را ایجاد می‌کنند؛ زیرا رهبری توانمندساز بر کارکنان تأثیر می‌گذارد و چون این رهبران بر معنی دار بودن کار تأکید می‌کنند، مشارکت در تصمیم‌گیری را تشویق و تقویت می‌کنند، اعتماد به عملکرد بالا را منتقل و استقلال از محدودیت‌های بوروکراتیک را برای کارکنان فراهم می‌کنند (Zhang & Bartol, 2010; Ahearne et al., 2005).

همچنین رفتار رهبری توانمندساز تا حد زیادی بر ادراک کارکنان در محیط کار تأثیر می‌گذارد. هنگامی که رهبران کارکنان خود را توانمند می‌کنند، احساس شایستگی بیشتر (خودکارآمدی)، کنترل (خود تعیین کننده) و تأثیرگذاری

(Shmueli et al., 2012)؛ (ب) تملک به وسیله: در آن افرادی که در تأمین مالی یک محصول شرکت دارند، به آن احساس مالکیت پیدا می‌کنند (Yim et al., 2018) و (ج) مالکیت منفعت شخصی: در آن افرادی که مایل به جلوگیری از ضرر یا دستیابی به پاداش‌اند، به یک شیء مرتبط با این ضرر و پاداش، احساس مالکیت پیدا می‌کنند (Shell & Moussa, 2007). هرچند در اصطلاح کلی، رهبری توانمندساز، رفتار رهبر در به اشتراک گذاشتن قدرت خود با زیرمجموعه‌ها توصیف می‌شود (Amundsen & Martinsen, 2014) یا رویکردی در نظر گرفته می‌شود که برای توزیع و استفاده از قدرت به رهبران دستورالعملی ارائه می‌دهد (Vecchio et al., 2010)، بنابراین با مفهوم توانمندسازی ارتباط نزدیکی دارد (Hassi, 2019). پس هنگامی که رهبری به‌عنوان فرآیند تأثیرگذاری بر دیگران تعریف می‌شود، رهبری توانمندساز به‌جای تأثیرگذاری بر زیردستان، توانمندسازی زیردستان برای تأثیرگذاری در نتایج، مفهوم‌سازی می‌شود (Knezovic & Musrati, 2018).

بنابراین، رهبری توانمندساز در مدارس، به معنای ایجاد احساس اعتماد در معلمان، توسعه ساختارهای مشترک مدیریت، اطمینان از مشارکت معلمان در حل مسائل و مکانیسم‌های تصمیم‌گیری، تسهیل استقلال معلمان، تشویق نوآوری، خلاقیت و پذیرفتن ریسک، پاداش دادن، ارائه حمایت، واگذاری اختیار، ایجاد انگیزه فکری، تصدیق و تشکر، ایجاد یک چشم‌انداز، تشویق روابط همکاری، احترام به ایده‌های معلمان، ارائه منابع برای بهره‌برداری از دانش‌آموزان، نمایش صفات شخصیتی مانند علاقه، سرزندگی، امیدواری، راست‌گویی و معتمد بودن است (Konan & Çelik, 2013; Lee & Nie, 2018). با توجه به اینکه مدرسه یک سازمان اجتماعی است که عوامل مذکور در سطوح رهبری و کارکنان آن نیز قابلیت یافته‌اند، امکان بررسی و کاوش نقش رهبری مدارس در ویژگی‌های کارکنان آن امکان‌پذیر و درخور توجه محققان است. توانمندسازی یک نوع مهارت رهبری مدیران مدارس است و به مالکیت روان‌شناختی کارکنان مدرسه،

روحی‌اش، بلکه لباس‌ها و خانه‌اش، همسر و فرزندانش، اجداد و دوستانش، شهرت و شغلش، سرزمین و قایق تفریحی و حساب بانکی‌اش را او صدا بزنید». مالکیت روان‌شناختی را پدیده‌ی روانی تجربه‌شده و شامل عناصر عاطفی و شناختی تعریف می‌کنند که در آن یک کارمند به هدفی خاص احساس تعلق می‌کند که تحت تأثیر آگاهی، افکار و باورهای فرد در رابطه با هدف مذکور است. در این حالت، اهداف در سازمان ملموس و / یا نامحسوس خواهند بود (Van Dyne & Pierce, 2001; Pierce et al., 2003; Pierce et al., 2004: 439). مالکیت یک «آفرینش دوگانه، بخشی‌نگرش و بخشی‌شیء است؛ بنابراین بخشی در ذهن و بخشی واقعی است» (Etzioni, 1991: 466). مالکیت روان‌شناختی تا حدی شامل یک دل‌بستگی عاطفی به هدف است که از ارزیابی شناختی هدف فراتر می‌رود (Dawkins et al., 2017) و هدف مدنظر می‌تواند مبتنی بر شغل یا سازمان باشد (Mayhew et al., 2007). همچنین مالکیت روان‌شناختی پیش‌برنده یا بازدارنده‌است. جنبه‌ی پیش‌برندگی بر برآورده‌کردن امیدها یا آرزوها تمرکز دارد، درحالی‌که جنبه‌ی بازدارندگی بر جلوگیری از مجازات و رعایت ضرب‌الاجل‌ها متمرکز است (Alok, 2014).

مالکیت روان‌شناختی نیز به‌عنوان یک پدیده‌ی سطح گروهی بررسی و در جایی مطرح می‌شود که اعضای یک جمعیت احساس می‌کنند یک شیء به‌طور مشترک «مال آنها» است (Dawkins et al., 2017). این حس مالکیت گروهی به اشیای مادی (مانند محل کار) و نیز اشیای غیرمادی (مانند شغل) توجه می‌کند (Pierce et al., 2018).

یک شیء که به‌طور مشترک به مالکیت همه درمی‌آید، نیازمند (الف) قابلیت دسترسی و چندجانبه‌بودن است تا اجازه دهد افراد مختلف با آن ارتباط برقرار کنند؛ (ب) ارزش اجتماعی مثبت داشته و برای اعضای گروه جذاب باشد و (ج) شامل یک رابطه‌ی کاری مشاهده‌پذیر و مشترک شود؛ بنابراین مالکیت روان‌شناختی گروهی از طریق پویاسازی تعاملی به وجود می‌آید و افراد در آن به یک ذهنیت

خواهند داشت و در کار خود معنا را تجربه خواهند کرد (Stander & Coxen, 2017)؛ بنابراین این رفتارهای رهبری توانمندساز باعث می‌شود که کارکنان نسبت به سازمان احساس مالکیت روان‌شناختی کنند.

همچنین با توجه به نتایج مطالعات کیم و بهر^۱ (2018) و کتاب و همکاران^۲ (2014) مبنی بر نقش معناداری کار در مالکیت روان‌شناختی، مطالعات سو و ان جی^۳ (2019) و یلدیز و همکاران^۴ (2015) درباره‌ی تأثیر مشارکت در تصمیم‌گیری بر مالکیت روان‌شناختی، مطالعه‌ی اولکرز و انسلین^۵ (2016) که بیانگر نقش ایجاد اعتماد در مالکیت روان‌شناختی است و مطالعات چنگ و همکاران^۶ (2021) و یلدیز و همکاران (2015) مبنی بر نقش بعد ارائه‌ی استقلال در مالکیت روان‌شناختی، به نظر می‌رسد که این رفتارهای رهبری توانمندساز با مالکیت روان‌شناختی پیروان مرتبط است. در پژوهش حاضر قصد مدلیابی نقش ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس در مالکیت روان‌شناختی معلمان را داریم. درواقع مسئله‌ی ما این است که آیا ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس، نقش معناداری در مالکیت روان‌شناختی معلمان دارند یا خیر و اینکه کدام‌یک از ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس، بیشترین و کمترین اثر معنادار را بر مالکیت روان‌شناختی معلمان دارند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مالکیت روان‌شناختی

جم^۷ در سال (1890) اولین کسی بود که شالوده‌ی سازه‌ی مالکیت روان‌شناختی را پی‌ریزی کرد و کلمات او نقش بسیار مهمی را ایفا کردند. او نوشت: «خود یک مرد مجموع تمام آن چیزی است که می‌تواند وجود داشته باشد. او را نه تنها بدن و قوای

¹ Kim & Beehr

² Knapp et al.

³ Su & Ng

⁴ Yıldız et al.

⁵ Olckers & Enslin

⁶ Cheng et al.

⁷ James

آرنولد^۳ (2000) هشت دسته از رفتارهای رهبر را برای تیم‌های توانمند شناسایی کرده است که عبارت‌اند از: مربیگری، تشویق، تصمیم‌گیری مشارکتی، اطلاع‌رسانی، نشان دادن نگرانی، تعامل با تیم و مدیریت گروه.

پیرک و سیمز^۴ (2002) سه سازه را نام‌گذاری کردند که عبارت‌اند از: تشویق به عمل مستقل، تفکر فرصت‌طلبانه و توسعه خود. آهرن و همکاران^۵ (2005) رهبری توانمندساز را در قالب چهار بعد معناداری، مشارکت در تصمیم‌گیری، ایجاد اعتماد و ارائه استقلال معرفی کرده‌اند. با توجه به تحلیل مطالعات انجام‌شده در حوزه مدرسه، ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس عبارت‌اند از: ایجاد حس اعتماد در معلمان، توسعه ساختارهای مدیریت مشترک، اطمینان از مشارکت معلمان در حل مسئله و مکانیسم‌های تصمیم‌گیری، توانمندسازی استقلال معلمان، تشویق نوآوری، خلاقیت و ریسک‌پذیری، پاداش دادن، ارائه پشتیبانی، تفویض اختیار، ایجاد محرک فکری، تأیید و قدردانی، ایجاد بینش، تشویق روابط مشارکتی، احترام به نظرات معلم، تأمین منابع، الگو بودن و نمایش ویژگی‌های شخصیتی مانند علاقه‌مندی، مشتاق، خوش‌بینی، صداقت و در دسترس بودن (Konan & Çelik, 2018; Lee & Nie, 2013; Blase & Blasé, 1996; Bastian, 1995; Reitzug, 1994).

نقش ابعاد رهبری توانمندساز در مالکیت روان‌شناختی کارکنان

با توجه به اینکه توانمندسازی یک رویکرد رهبری مثبت بر رهبری متمرکز است، به پیروان خود انرژی می‌دهد تا با رهبر در ترسیم چشم‌انداز آینده همکاری کنند؛ بنابراین رفتار رهبر توانمندساز شامل تفویض اختیار و مسئولیت به پیروان است و این ویژگی بیشتر با تفویض اختیار به کارمندان مشخص و حاصل تصمیم‌گیری غیرمتمرکز در سازمان می‌شود (Hakimi et al., 2010). تفویض اختیار نوع متمایزی از فرآیند تقسیم

منحصربه‌فرد و مشترک درباره احساس مالکیت نسبت به یک شیء خاص می‌رسند (Pierce & Jussila, 2010: 810). در این وضعیت، اعضای گروه به احساس تجربه مشترک مالکیت و جزئی از آن بودن نیاز دارند (Pierce et al., 2018). در تحلیل نظریات مختلف، ابعاد مالکیت روان‌شناختی شامل موارد زیر است: (۱) احساس تعلق نسبت به هدف (تعلق) (۲) هویت شخصی داشتن با هدف (هویت شخصی)؛ (۳) مسئولیت‌پذیری در قبال هدف و احساس مسئولیت نسبت به آنچه برای هدف اتفاق می‌افتد (مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی)؛ (۴) اعتماد به نفس داشتن نسبت به هدف (خودکارآمدی)؛ (۵) خودتنظیمی نسبت به هدف (خودمختاری) و (۶) قلمرو یا امنیت که پنج بعد اول مرتبط با جنبه پیش‌برنده و بعد ششم مرتبط با جنبه بازدارندگی مالکیت روان‌شناختی است (Olickers & Du Plessis, 2012; Avey et al., 2009; Pierce et al., 2003).

رهبری توانمندساز

مفهوم رهبری توانمندساز را اولین بار مانز و سیمز^۱ (1989) & (1991) ارائه کرد. محققان این مفهوم را به‌عنوان ابر رهبری^۲ تعریف کرده‌اند (Knezovic & Musrati, 2018; Liu, 2015). محققانی بیان کرده‌اند که رهبری توانمندساز یک رفتار رهبری متمایز در نظر گرفته می‌شود و رفتارهای رهبری توانمندساز، متمایز از رفتارهای رهبری دستوری، تعاملی و تحول‌آفرین است؛ زیرا رهبری دستوری شامل سازمان‌دهی، حل مسئله، شفاف‌سازی نقش‌ها و اهداف، اطلاع‌رسانی و نظارت، رهبری تعاملی دربردارنده شناسایی و پاداش دادن و رهبری تحول‌آفرین شامل ایجاد انگیزه، الهام‌بخش و شبکه‌سازی است؛ اما رهبری توانمندساز شامل مشاوره، تفویض اختیار، حمایت، توسعه، راهنمایی، مدیریت تعارض و تیم‌سازی است (Pearce et al., 2003).

³ Arnold et al.

⁴ Pearce & Sims

⁵ Ahearne et al.

¹ Manz & Sims

² Super leadership

قدرت است که به موجب آن به کارمند اختیار کامل داده می‌شود تا تصمیماتی را اتخاذ کند که به‌طور معمول در سطح مدیریت انجام می‌شود. اگر توانمندسازی و تفویض اختیار به شیوه‌ای مناسب انجام شود، مزایای بالقوه‌ای دارد و این مسئله، کیفیت تصمیمات را بهبود می‌بخشد و تعهد بیشتر پیروان را برای اجرای مؤثر تصمیمات در بر دارد و پیامدهای آن، رضایت شغلی بیشتر، احساس مالکیت روان‌شناختی و بهبود عملکرد شغلی کارکنان است (Yukl, 2006). کارکنانی که اختیار کافی و مسئولیت‌پذیری بیشتری برای مدیریت کار خود دارند، به‌جای اینکه مداوم مدیریت شوند، احساس راحتی بیشتری در کار و نوآوری می‌کنند؛ بنابراین مهم است که به آنها اجازه دهیم در انجام وظایف به‌طور مستقل عمل کنند (Pertusa-Ortega et al., 2010). مسئولیت‌پذیری بر توزیع مجدد قدرت و مشخص کردن اهداف روشن برای کارکنان تمرکز دارد و در عین حال ابزاری را فراهم می‌کند که به‌وسیله آن افراد در قبال نتایج پاسخگو باشند (Hakimi et al., 2010). وقتی کارکنان توسعه می‌یابند و به آنها اجازه آزادی عمل مستقل را می‌دهند، آنها تمایل بیشتری برای پاسخگویی نسبت به نتایج نشان می‌دهند؛ بنابراین استقلال و مسئولیت‌پذیری مستقیماً تحت تأثیر رفتار رهبری توانمندساز خواهد بود (Olekers, 2013). کارکنانی که مالکیت روان‌شناختی را تجربه می‌کنند، تمایل بیشتری به شناسایی فرصت‌ها، ایده‌پردازی و ریسک‌پذیری دارند؛ بنابراین فرض می‌شود که وقتی رهبران به کارمندان اجازه تصمیم‌گیری می‌دهند، احساس مالکیت را تجربه می‌کنند (Mustafa et al., 2016). اشتراک اطلاعات، رهبران را ملزم می‌کند اطلاعات و دانش را به اشتراک بگذارند و به زیردستان اجازه می‌دهد به عملکرد کلی سازمان، ارزش‌افزوده بیفزایند (Dierendonck & Dijkstra, 2012)؛ بنابراین رهبران توانمندساز، اطلاعات و دانش خود را با پیروانشان به اشتراک می‌گذارند تا آنها را قادر به مشارکت کامل و تصمیم‌گیری‌های ارزشمند برای سازمان کنند (Hakimi et al., 2010). اشتراک اطلاعات به کارکنان کمک می‌کند تا

فعالیت‌های کاری را درک کنند، اعتماد و روابط متقابل را برقرار کنند و پتانسیل خودمدیریتی داشته باشند (Si & Wei, 2012). مدیرانی که وقت خود را صرف توسعه و توانمندسازی افراد می‌کنند، استقلال کارکنان و علاقه آنها به کارشان را افزایش می‌دهند (May et al., 2004) و به احساس مصمم‌بودن (خودمختاری) منجر می‌شوند. با توجه به اینکه بهبود توانایی، از نتایج نهایی و اصلی رشد افراد است، رهبری توانمندساز با ویژگی‌های خود، نقش مهمی در ایجاد و توسعه مالکیت روان‌شناختی کارکنان دارد. مدیران و رهبران، آدم‌هایی با ویژگی‌های خاص و توانمندی‌های ویژه نیستند، بلکه کسانی‌اند که دیگران را توانمند می‌کنند. بنابراین مدیرانی که وقت خود را صرف توسعه و توانمندسازی افراد می‌کنند، استقلال کارکنان و علاقه آنها را به کارشان افزایش می‌دهند (May et al., 2004) و به احساس دارای اختیار بودن در کارکنان منجر می‌شوند. با توجه به اینکه بهبود توانایی از نتایج نهایی و اصلی رشد افراد است، رهبری توانمندساز با ویژگی‌های خود، نقش مهمی در ایجاد و توسعه مالکیت روان‌شناختی کارکنان دارد. همچنین توانمندسازی، اعتمادبه‌نفس یا خودکارآمدی را تقویت و کارکنان را قادر می‌کند تا بدون تردید یا نیاز به تأیید، موقعیت‌ها را به‌طور مؤثری پیش ببرند و (کنترل) یا مدیریت کنند؛ بنابراین رهبری توانمندساز کارکنان را تشویق می‌کند تا توانایی‌های خودمدیریتی و خودرهبری را توسعه دهند (Pearce & Sims, 2002) و آنها را قادر می‌کند تا احساس را کنترل کنند؛ بنابراین ابعاد رهبری توانمندساز نقش تأثیرگذاری در مالکیت روان‌شناختی کارکنان دارند.

پیشینه تحقیق

مورج^۱ (2021) در مدل‌سازی خود از مالکیت روان‌شناختی به عوامل بیرونی مؤثر بر مالکیت روان‌شناختی، در قالب رهبری مثبت‌گرا و رهبری منفی‌گرا اشاره کرده است. او در رهبری مثبت‌گرا به رهبری توانمندساز، اخلاقی و تحول‌گرا به‌عنوان

¹ Morewedge

جیانگ و همکاران^۱ (2019) پیوند رهبری توانمندساز و رفتار شهروندی سازمانی، نقش میانجی‌گری مالکیت روان‌شناختی و تعدیل‌گری دیدگاه زمان آینده را بین ۳۷۴ کارمند بررسی کردند. نتایج نشان داد رهبری توانمندساز اثر مستقیم، مثبت و معناداری بر مالکیت روان‌شناختی دارد. رهبری توانمندساز به واسطه مالکیت روان‌شناختی بر رفتار شهروند سازمانی اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار دارد و در نهایت رابطه مالکیت روان‌شناختی با رفتار شهروند سازمانی به وسیله متغیر دیدگاه زمان آینده تعدیل می‌شود. کیم و بهر (2018) بر اساس تئوری حفظ منابع و اصول انگیزش درونی، تأثیرات رهبری توانمندساز را بر رفتارهای مثبت و منفی و بهزیستی کارکنان، از طریق دو میانجی عزت‌نفس سازمانی و معناداری کار بررسی کردند. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد رهبری توانمندساز به‌طور مثبت با عزت‌نفس مبتنی بر سازمان و معناداری کار مرتبط است. عزت‌نفس سازمانی به رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتر و رفتارهای انحرافی کمتر و ادراک معناداری کار نیز به سطوح پایین‌تر خستگی عاطفی و سطوح بالاتر رضایت از زندگی منجر شد. این یافته‌ها نقش مهم دو حالت روان‌شناختی را نشان و توضیح می‌دهند که چرا رهبری توانمندساز به رفتارهای کاری مطلوب و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان کمک می‌کند. کیم و بهر (2017) تأثیرات بالقوه رهبری توانمندساز را بر عملکرد درون‌نقشی پیروان و رفتارهای انحرافی از طریق خودکارآمدی و مالکیت روان‌شناختی را در یک دوره ۳ هفته‌ای در نمونه‌ای از ۲۹۹ کارمند تمام‌وقت شاغل در ایالات متحده بررسی کرد. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که رهبری توانمندساز به‌طور مثبت با خودکارآمدی و مالکیت روان‌شناختی مرتبط است که به سهم خود هر دو رابطه منفی با رفتارهای انحرافی دارند. مقایسه‌های مدل جایگزین و راه‌اندازی، هر دو تأثیر میانجی‌گری خودکارآمدی و مالکیت روان‌شناختی را تأیید

سبک‌های رهبری مؤثر بر تقویت مالکیت روان‌شناختی کارکنان و در تحلیل سبک‌های رهبری منفی‌گرا، به نقش و اثر منفی سبک‌های رهبری زهرآگین، رهبری خودکامه و تبادلی در نابودی مالکیت روان‌شناختی کارکنان اشاره کرده است. چنگ و همکاران (2021) بررسی می‌کنند که چه زمانی و چرا رهبری توانمندساز، رفتار طرفدار محیطی کارکنان را ارتقا می‌دهد؛ بنابراین با ترکیب نظریه مالکیت روان‌شناختی و نظریه هویت نقش، آنان پیشنهاد دادند که رهبری توانمندساز به‌طور مثبت بر رفتار طرفدار محیطی کارکنان تأثیر می‌گذارد و این رابطه با مالکیت روان‌شناختی واسطه می‌شود. علاوه بر این، هویت توانمند نقش و خود هویت محیطی در این رابطه، نقش تعدیل‌گر نیز دارند. نتایج مطالعه نشان داد رهبری توانمند به‌طور مثبت با رفتار طرفدار محیطی کارکنان مرتبط است و مالکیت روان‌شناختی کارکنان این رابطه را واسطه می‌کند. علاوه بر این، هویت توانمند در رابطه بین رهبری توانمندسازی و مالکیت روان‌شناختی کارکنان نقش تعدیل‌گری معنادار دارد، طوری که وقتی هویت توانمند نقش بالا باشد، رابطه مثبت و معنادار است، اما زمانی که پایین باشد، معنادار نیست. در نهایت، مشاهده می‌کنیم که خود هویت محیطی، رابطه بین مالکیت روان‌شناختی کارکنان و رفتار طرفدار محیطی کارکنان را تعدیل می‌کند. سو و ان‌جی (2019) الگوی مالکیت روان‌شناختی جمعی را با دو عامل تصمیم‌گیری مشترک و تاب‌آوری مشترک طراحی و اعتبارسنجی کردند. نتایج نشان داد تجزیه و تحلیل دو عاملی در رویکرد اکتشافی و تأییدی مقبولیت داشت. سازگاری درونی که با آلفای کرونباخ ارزیابی شد، برای ساختار دو عاملی رضایت‌بخش بود. اعتبار همگرا و واگرا از طریق همبستگی با مقیاس‌های اعتبارسنجی در جهت‌های مورد انتظار پشتیبانی شد. عامل کلی مالکیت روان‌شناختی جمعی، دو عامل خاص تصمیم‌گیری مشترک و تحمل سختی مشترک نام داشت (مشارکت و تصمیم‌گیری).

¹ Jiang et al.

کردند. باین حال تنها یکی از دو میانجی، یعنی خودکارآمدی، رابطه مثبتی با پیروان در عملکرد نقش داشت. این یافته‌ها باهم، نقش مهم خودکارآمدی و مالکیت روان‌شناختی را برجسته می‌کنند و توضیح می‌دهند که چرا رهبری توانمندساز ممکن است به رفتارهای پیروان منجر شود. استندر و کاکسن^۱ (2017) در مطالعه‌ای سیستماتیک، روابط انواع رهبری مثبت‌گرا را با مالکیت روان‌شناختی بررسی کردند. نتایج بیانگر رابطه مثبت و معنادار انواع رهبری مثبت‌گرا (تحولی، اخلاقی، توانمندساز) با مالکیت روان‌شناختی بود. همچنین رهبری‌های توانمندساز و تحول‌آفرین بیشترین تأثیرات مثبت را بر مالکیت روان‌شناختی داشتند. مصطفی و همکاران^۲ (2016) رابطه بین مالکیت روان‌شناختی، احساس کنترل و تصمیم‌گیری کارآفرینانه را بررسی کردند. آنها بیان می‌کنند کارکنانی که مالکیت را تجربه می‌کنند، تمایل بیشتری به شناسایی فرصت‌ها، توسعه ایده‌ها و ریسک‌پذیری خواهند داشت. چنین فرض می‌شود که وقتی رهبران به کارکنان اجازه تصمیم‌گیری می‌دهند، آنها احساس مالکیت را تجربه می‌کنند. اولکرز و انسلین (2016) رابطه بین اعتماد محل کار، مالکیت روان‌شناختی و قصد ترک شغل را بررسی کردند. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که مالکیت روان‌شناختی رابطه مثبتی با اعتماد محل کار و رابطه منفی با قصد ترک شغل داشت. همچنین مالکیت روان‌شناختی نقش میانجی‌گری معنادار را در رابطه بین اعتماد محل کار و قصد ترک شغل داشت؛ بنابراین محیط‌های کاری که اعتماد در محل کار را تقویت می‌کنند، سطح مالکیت روان‌شناختی کارکنان را افزایش و به سهم خود، قصد کارمندان را برای ترک محل کارشان کاهش می‌دهند. یلدیز و همکاران (2015) در مطالعه‌ای مروری، الگوی عوامل مؤثر بر رفتار انحرافی سازنده در محیط کار را با توجه به نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی و برای شناسایی رفتارهای مؤثر طراحی کردند.

نتایج نشان داد عواملی همچون تصمیم‌گیری مشارکتی، تناسب فرد با سازمان، ایدئالیسم، ادراک عدالت، اختیار و استقلال کارکنان، ساختار محیط کار، خودمدیریتی و رهبری اخلاقی، تأثیرات مثبتی بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان دارند و از این طرق بر رفتار انحرافی سازنده در محیط کار تأثیر می‌گذارند. کناپ و همکاران (2014) به منظور روشن کردن نقش پیوندهای رابطه‌ای در چارچوب نظری عضویت سازمانی درک‌شده، اعتبار متمایز و پیش‌بینی هم‌زمان وضعیت درونی درک‌شده، مالکیت روان‌شناختی و هویت سازمانی را بررسی کردند. نتایج نشان داد وضعیت درونی درک‌شده و مالکیت روان‌شناختی، پیش‌بینی‌کننده‌های درخور توجهی برای رضایت شغلی و قصد ترک شغل بودند و رابطه بین هویت سازمانی و قصد ترک شغل به‌طور کامل، از طریق وضعیت ادراک‌شده خودی و مالکیت روانی واسطه می‌شود. ژانگ و بارتول^۳ (2010) با ترکیب نظریه رهبری توانمندساز و خلاقیت، یک مدل نظری را ایجاد و آزمایش کردند، طوری که رهبری از طریق چندین متغیر مداخله‌گر، توانمندسازی را با خلاقیت پیوند می‌دهد. نتایج نشان داد که رهبری توانمندساز تأثیر مثبتی بر توانمندسازی روان‌شناختی داشت و به سهم خود، بر انگیزه درونی و تعامل فرآیند خلاق تأثیر گذاشت؛ سپس این دو متغیر اخیر، تأثیر مثبتی بر خلاقیت داشتند. هویت نقش، پیوند بین رهبری توانمندسازی و توانمندسازی روان‌شناختی را تعدیل می‌کند، در حالی که تشویق رهبر به خلاقیت، ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی و فرآیند خلاق را تعدیل می‌کند. قنبر پور نصرتی و همکاران (۱۴۰۰) اثر تصمیم‌گیری مشارکتی را بر رفتار جست‌وجوی بازخورد با نقش میانجی و مالکیت روان‌شناختی بررسی کردند. نتایج تحقیق نشان داد اثر تصمیم‌گیری مشارکتی بر رفتار جست‌وجوی بازخورد و مالکیت روان‌شناختی اثری مثبت و معنادار است. همچنین مالکیت روان‌شناختی اثری مثبت و معنادار بر رفتار جست‌وجوی بازخورد داشت. با توجه به مقدار آماره به دست

¹ Stander & Coxen

² Mustafa et al.

³ Zhang & Bartol

توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و ازلحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آنها، دارای رویکرد توصیف-استنباط و از نوع مطالعات همبستگی و به‌طور خاص، مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه پژوهش، کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان قروه به تعداد ۵۴۸ نفر بودند (زن ۳۵۰ نفر و مرد ۱۹۸ نفر) که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی، طبقه‌ای نسبتی (زن ۱۴۴ نفر و مرد ۸۱ نفر) و بر مبنای جدول مورگان، نمونه‌ای به حجم ۲۲۵ نفر انتخاب شد. روش پژوهش همبستگی بود. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های رهبری توانمندساز آهرن و همکاران (2005) و مالکیت روان‌شناختی اولکرز^۱ (2011) استفاده شد که در ادامه شرح داده می‌شوند.

پرسش‌نامه رهبری توانمندساز آهرن و همکاران (2005) دوازده سؤال دارد که چهار بعد (معناداری، مشارکت در تصمیم‌گیری، ایجاد اعتماد و ارائه استقلال) را در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای سنجش می‌کند. برای تعیین روایی پرسش‌نامه از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد؛ بنابراین شاخص‌های برازش در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای پرسش‌نامه رهبری توانمندساز عبارت‌اند از: مقدار χ^2 دو (۷۳/۳۳)، درجه آزادی (۵۰)، نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی (۱/۴۶)، $RMSEA(0.040)$ ، $GFI(0.94)$ و $AGFI(0.93)$ ، که بیانگر روایی مطلوب پرسش‌نامه مذکور است. همچنین برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقادیر آلفای کرونباخ گزارش شده آن در پژوهش حاضر عبارت‌اند از: رهبری توانمندساز (۰/۹۰) و ابعاد آن معناداری (۰/۸۶)، مشارکت در تصمیم‌گیری (۰/۸۸)، ایجاد اعتماد (۰/۹۱) و ارائه استقلال (۰/۹۲)؛ بنابراین ابزار از ویژگی پایایی مناسبی برخوردار است.

پرسش‌نامه مالکیت روان‌شناختی اولکرز (2011) شامل پنجاه و چهار سؤال است که هفت بعد (خودکامیابی، همانندی، تعلق، پاسخگویی، قلمروگرایی، اختیار و

آمده از آزمون سوبل، نقش میانجی متغیر مالکیت روان‌شناختی و اثر غیرمستقیم تصمیم‌گیری مشارکتی بر رفتار جست‌وجوی بازخورد تأیید شد. حصیری و همکاران (۱۳۹۹) پیشایندها و پسایندهای مالکیت روان‌شناختی را در سازمان‌های شناختند و آنها را تبیین کردند. نتایج نشان داد متغیرهای تناسب فرد-شغل، مشارکت در تصمیم‌گیری، رهبری تحول‌گرا و کنترل درک شده، پیشایندهای مؤثر بر مالکیت روان‌شناختی‌اند. متغیرهای تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی-سازمانی و انگیزش کاری، به‌عنوان پسایندهای مؤثر بر مالکیت روان‌شناختی تأیید شدند. رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۷) تأثیر رهبری خدمت‌گزار را بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان دانشگاه کاشان: نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده (واکنش سازمان در مواقع بحرانی که کارکنان با آن مواجه می‌شوند) بررسی کردند. نتایج نشان داد رهبری خدمت‌گزار اثر مستقیم و مثبتی بر مالکیت روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده دارد. همچنین رهبری خدمت‌گزار به‌واسطه حمایت سازمانی ادراک شده، اثر غیرمستقیم، مثبت و معناداری بر مالکیت روان‌شناختی دارد.

با عنایت به مسئله پژوهش، مبانی نظری و مطالعات انجام شده است؛ بنابراین در پژوهش حاضر چهار فرضیه به شرح زیر بررسی و آزموده می‌شود:

- ۱) بعد معناداری رهبری توانمندساز مدیران مدارس بر مالکیت روان‌شناختی معلمان اثر دارد؛
- ۲) بعد مشارکت در تصمیم‌گیری رهبری توانمندساز مدیران مدارس، بر مالکیت روان‌شناختی معلمان اثر دارد؛
- ۳) بعد ایجاد اعتماد رهبری توانمندساز مدیران مدارس بر مالکیت روان‌شناختی معلمان اثر دارد؛
- ۴) بعد ارائه استقلال رهبری توانمندساز مدیران مدارس بر مالکیت روان‌شناختی معلمان اثر دارد.

روش‌شناسی مطالعه

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، پژوهش کمی، با

¹ Olckers

فرضیات پژوهش از تکنیک‌های آماری ماتریس همبستگی پیرسون و مدل‌بایی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS v.25 و LISREL v.10.30 و در نهایت برای تعیین اهمیت نسبی سازه‌ها در الگوی ساختاری، از تحلیل ماتریس اهمیت - عملکرد استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

توصیف نمونه: ۳۶ درصد از اعضای نمونه را مردان و ۳۴ درصد را زنان تشکیل دادند، ۶۵/۶ درصد تحصیلات لیسانس و پایین‌تر و ۳۴/۴ درصد تحصیلات فوق لیسانس و بالاترند. ۳۹/۱ درصد اعضای نمونه سابقه خدمت کمتر از ۷ سال، ۳۶/۸ درصد سابقه ۷ تا ۱۵ سال و ۲۴/۱ درصد سابقه خدمت بیش از ۱۵ سال دارند.

مسئولیت‌پذیری) را در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای سنجش می‌کند. برای تعیین روایی پرسش‌نامه از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد؛ بنابراین شاخص‌های برازش برای پرسش‌نامه مالکیت روان‌شناختی عبارت‌اند از: مقدار χ^2 دو (۲۱۳/۷۹)، درجه آزادی (۱۰۹)، نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی (۱/۹۶)، (۰/۹۶)، (۰/۹۶)، (۰/۰۴۶)، (۰/۹۶) و (۰/۹۰) که بیانگر روایی مناسب پرسش‌نامه مذکور است. همچنین برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقادیر آلفای کرونباخ گزارش شده آن در پژوهش حاضر عبارت‌اند از: مالکیت روان‌شناختی (۰/۹۲) و ابعاد آن خودکامیابی (۰/۹۰)، همانندی (۰/۸۹)، تعلق (۰/۹۰)، پاسخگویی (۰/۹۱)، قلمروگرایی (۰/۸۷)، اختیار (۰/۹۰) و مسئولیت‌پذیری (۰/۸۶)؛ پس پرسش‌نامه مذکور از پایایی مناسبی برخوردار است. در تحلیل توصیفی داده‌ها از جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در آزمون

جدول ۱- ماتریس همبستگی ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس با مالکیت روان‌شناختی معلمان

Table 1- Correlation matrix and descriptive status of empowering leadership dimensions of school principals and psychological ownership of teachers

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱ معناداری	۱				
۲ مشارکت در تصمیم‌گیری	*۰/۲۷۶	۱			
۳ ایجاد اعتماد	*۰/۲۲۰	*۰/۶۶۵	۱		
۴ ارائه استقلال	*۰/۱۹۱	*۰/۴۴۷	*۰/۳۶۸	۱	
۵ مالکیت روان‌شناختی معلمان	*۰/۲۸۱	*۰/۴۹۹	*۰/۴۵۵	*۰/۴۱۵	۱
میانگین	۳/۹۲	۳/۷۷	۳/۵۶	۳/۶۹	۳/۳۲
انحراف استاندارد	۱/۰۲	۰/۸۶۴	۰/۹۷۰	۱/۱۰	۱/۱۸
کجی	۰/۹۸۴	۰/۵۴۷	۰/۶۹۸	۰/۹۰۴	۰/۳۶۰
کشیدگی	۰/۴۵۰	۰/۲۲۱	۰/۱۶۶	۰/۱۷۴	۰/۸۷۸

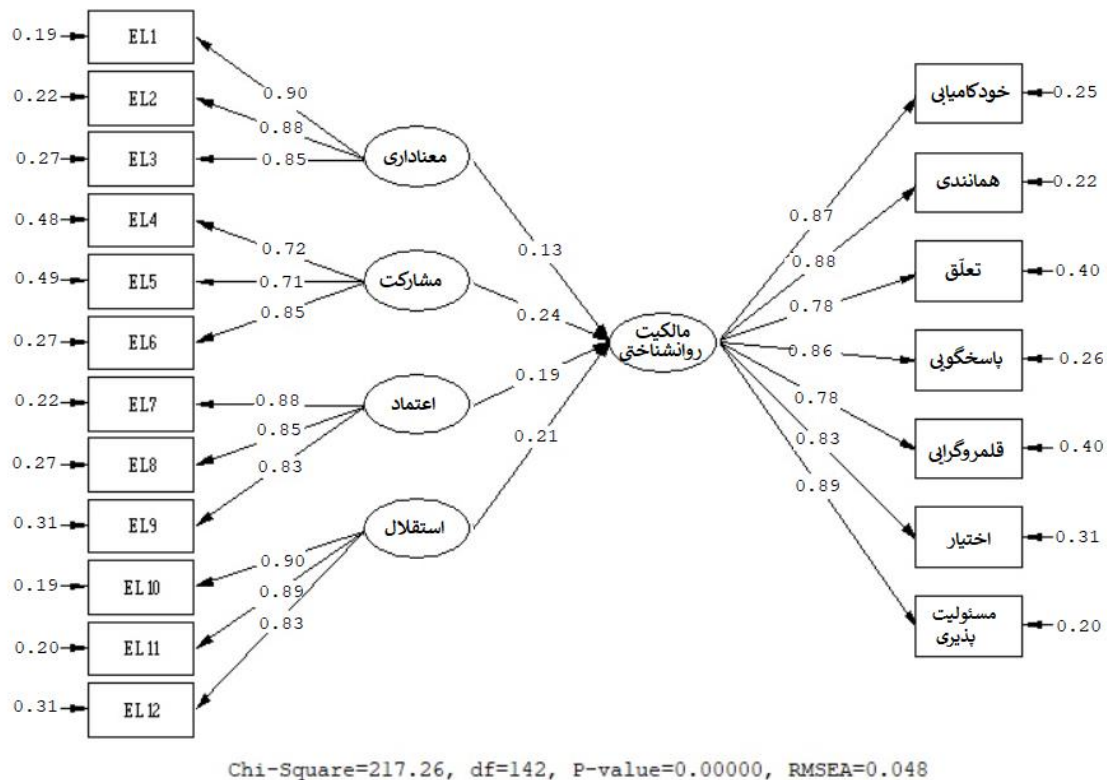
*معنادار در سطح ۰/۰۵

تصمیم‌گیری (۳/۷۷ و ۰/۸۴۶)، بعد ایجاد اعتماد (۳/۵۶ و ۰/۹۷۰) و بعد ارائه استقلال (۳/۶۹ و ۱/۱۰)، کل رهبری توانمندساز (۳/۷۳ و ۰/۷۱۰) و مالکیت روان‌شناختی معلمان (۳/۳۲ و ۰/۸۱۱)، شاخص‌های کجی و کشیدگی آنان نیز در

با توجه به نتایج تحلیل توصیفی ارائه‌شده در جدول (۱)، میانگین و انحراف استاندارد ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس و مالکیت روان‌شناختی معلمان، به ترتیب عبارت‌اند از: بعد معناداری (۳/۹۲ و ۱/۰۲)، بعد مشارکت در

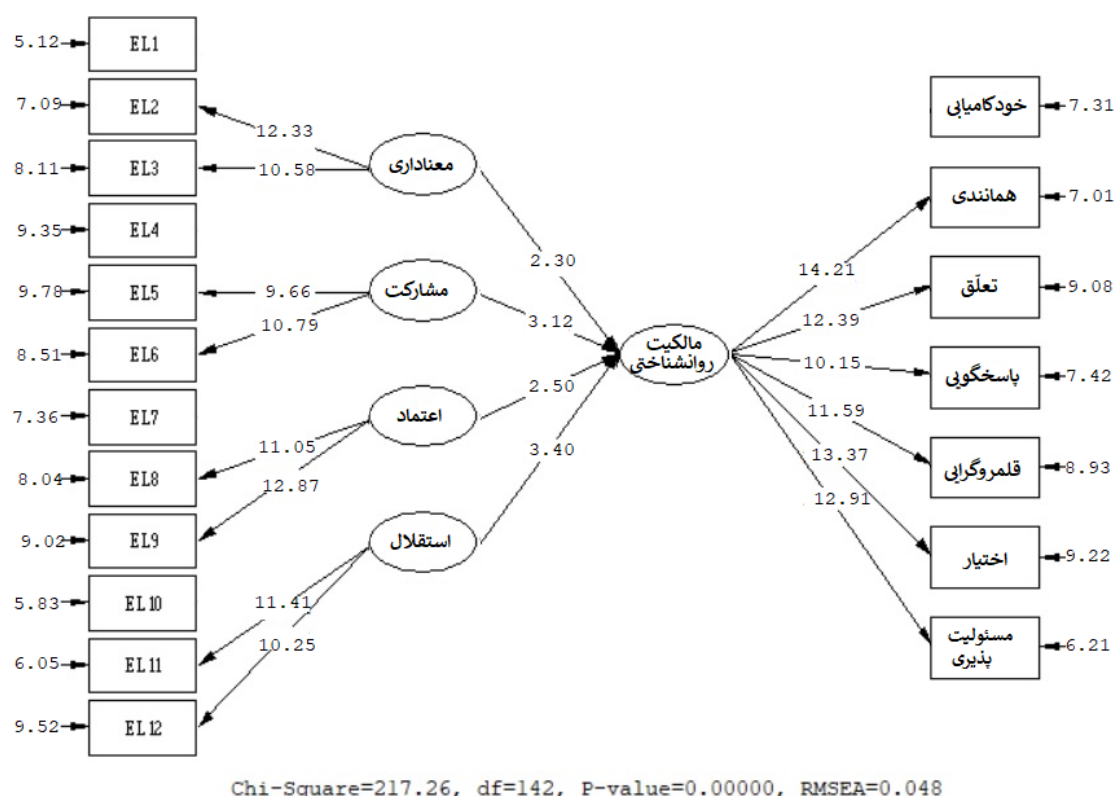
دو بر درجه آزادی (۱/۵۳)، $CFI(0.97)$ ، $RMSEA(0.048)$ ، $GFI(0.94)$ و $AGFI(0.92)$ بنابراین با توجه به نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی، نسبت خوبی دو بر درجه آزادی کمتر از مقدار (۲) و بیانگر برازش مناسب مدل مفهومی با مدل تجربی است. مقدار شاخص $RMSEA$ کمتر از (۰/۰۵) و در دامنه ملاک پذیرفتنی قرار دارد. مقادیر شاخص‌های GFI ، CFI ، $AGFI$ بزرگ‌تر از مقدار (۰/۹۰) هستند و برازش مناسب مدل ساختاری را نشان می‌دهند؛ بنابراین مدل پژوهش برازش مناسب و پذیرفتنی است.

دامنه توزیع نرمال (+۲/۵ و -۲/۵) گزارش شد. همچنین ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۵ با مالکیت روان‌شناختی معلمان داشتند، دامنه ضرایب همبستگی عبارت ۰/۲۸۱ تا ۰/۴۹۹ بود که بیشترین میزان همبستگی مربوط به بعد مشارکت در تصمیم‌گیری و کمترین میزان همبستگی مربوط به بعد معناداری گزارش شد. قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا وضعیت برازش مدل ساختاری پژوهش بررسی و سپس به آزمون فرضیه‌های پژوهش اقدام می‌شود. با توجه به نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری، شاخص‌های برازش مدل عبارت‌اند از: نسبت خوبی



شکل ۱- ضرایب مسیر استاندارد نقش ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس در مالکیت روان‌شناختی معلمان

Fig 1- Standardized path coefficients of the role of empowering leadership dimensions of school principals in teachers' psychological ownership



شکل ۲- شاخص T معناداری ضرایب مسیر استاندارد نقش ابعاد رهبری توانمندساز مدیران در مالکیت روانشناختی معلمان

Fig 2- The significance T index of the coefficients of the standard path, the role of empowering leadership dimensions of managers in the psychological ownership of teachers

جدول ۲- آزمون ضرایب مسیر ابعاد رهبری توانمندساز مدیران در مالکیت روانشناختی معلمان

Table 2- Testing the path coefficient of the empowering leadership dimensions of managers in the psychological ownership of teachers

معداری	T	ضریب مسیر	وابسته	مستقل	فرضیه
۰/۰۵*	۲/۳۰	۰/۱۳	مالکیت روانشناختی معلمان	معداری	۱
۰/۰۱**	۳/۱۲	۰/۲۴		مشارکت در تصمیم‌گیری	۲
۰/۰۵*	۲/۵۰	۰/۱۹		ایجاد اعتماد	۳
۰/۰۱**	۳/۴۰	۰/۲۱		ارائه استقلال	۴

ابعاد چهارگانه رهبری توانمندساز مدیران مدارس قادر به تبیین ۳۳ درصد واریانس مالکیت روانشناختی معلمان‌اند که این مقدار دارای تی (۵/۲۱) بیانگر معنادار بودن واریانس تبیین شده مالکیت روانشناختی معلمان به وسیله ابعاد چهارگانه رهبری توانمندساز مدیران مدارس است.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری ارائه شده در جدول (۲)، ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس، اثر مثبت و معناداری بر مالکیت روانشناختی معلمان در سطح ۰/۰۵ دارد. دامنه اثر ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس ۰/۱۳ تا ۰/۲۴ و بیشترین اثر مربوط به بعد مشارکت در تصمیم‌گیری و کمترین اثر مربوط به بعد معناداری است.

تحلیل ماتریس اهمیت - عملکرد^۱ (IPMA)

این مطالعه، تجزیه و تحلیل مدل ساختاری را با انجام تحلیل ماتریس اهمیت - عملکرد گسترش می‌دهد تا زمینه‌های احتمالی را شناسایی کند که به رسیدگی و بهبود با فعالیت‌های مدیریتی نیاز دارند. به طور خاص، با ارزیابی تحلیل ماتریس اهمیت - عملکرد، بینش‌های مدیریتی برای رسیدگی و بهبود حوزه‌های شناسایی شده در نواحی چهارگانه ارائه می‌شود. (Schloderer et al., 2014; Hock et al., 2010) این تکنیک را نخستین بار مارتیلا و جیمز^۲ (1977) ارائه و از طریق تشکیل ماتریس دو بعدی، اهمیت - عملکرد اهمیت نسبی سازه‌ها را تحلیل کردند؛ بنابراین چهار ناحیه از طریق تلفیق (بالا - پایین) در اهمیت و عملکرد شکل می‌گیرد که عبارت‌اند از: ناحیه اول: بالاترین اهمیت - بالاترین عملکرد با عنوان ناحیه تحکیم که باید به حفظ و تحکیم سازه‌ها یا متغیرهای مدنظر در این ناحیه اقدام کرد؛ ناحیه دوم: بالاترین اهمیت - کمترین عملکرد با عنوان ناحیه تمرکز که باید به تقویت عملکرد سازه‌ها یا متغیرهای مدنظر در این ناحیه اقدام کرد؛ ناحیه سوم: کمترین اهمیت - بالاترین عملکرد با عنوان ناحیه بازنگری که باید به بازنگری سازه‌ها یا متغیرهای مدنظر در این ناحیه اقدام شود؛ ناحیه چهارم: کمترین اهمیت - کمترین عملکرد با عنوان ناحیه رهاسازی که باید به رهاسازی سازه‌ها یا متغیرهای مدنظر در این ناحیه اقدام شود.

درواقع هدف تحلیل ماتریس اهمیت - عملکرد، تعیین اهمیت نسبی سازه‌ها در الگوی ساختاری از طریق تحلیل ضرایب ساختاری استاندارد و عملکرد آنان است؛ بنابراین ابتدا باید نمرات متغیر پنهان برای معیار عملکرد هر سازه به ۱۰۰-۰ تغییر مقیاس داده شود (Marko & Erik, 2019)؛ دوم، اطمینان حاصل شد که همه مقیاس‌های اعمال شده در این مطالعه کدگذاری یکسانی دارند (مقدار پایین برای نتیجه کم و

مقدار بالا برای نتیجه زیاد)؛ سوم، وزن بیرونی اندیکاتورها بررسی شد. گفتنی است که وزن‌های بیرونی برای همه شاخص‌ها مثبت بود و در مرحله آخر، ضریب تورم واریانس ارزیابی شد تا اطمینان حاصل شود که هم‌خطی بودن موضوعی نیست. همان‌طور که نتایج همه شاخص‌ها نشان داد، مقادیر تورم واریانس^۳ زیر ۵ بود (Hair et al., 2021) که تأیید می‌کند هم‌خطی بودن مشکلی نیست. تجزیه و تحلیل ماتریس اهمیت - عملکرد به صورت دستی و با بهره‌گیری از صفحه گراف آزاد نرم‌افزار SMART-PLS انجام شد. نتایج در جدول ۳ نشان داده شده است.

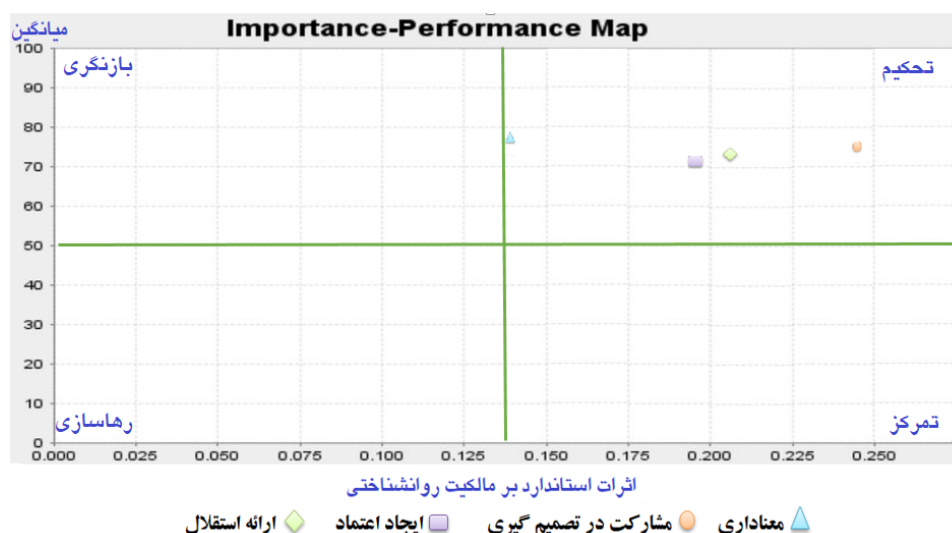
^۱ Importance-performance matrix analysis^۲ Martilla & James^۳ VIF

جدول ۳- اهمیت- عملکرد (IPMA) نقش ابعاد رهبری توانمند ساز مدیران مدارس در مالکیت روان‌شناختی معلمان*

Table 3- Importance-Performance (IPMA) of the role of empowering leadership dimensions of school principals in teachers' psychological ownership

فرضیه	مستقل	اهمیت	عملکرد	تولرنس	VIF
۱	معناداری	۰/۱۳	۷۸/۴	۰/۹۱۶	۱/۰۹۱
۲	مشارکت در تصمیم‌گیری	۰/۲۴	۷۵/۴	۰/۴۹۹	۲/۰۰۳
۳	ایجاد اعتماد	۰/۱۹	۷۱/۲	۰/۵۵۱	۱/۸۱۶
۴	ارائه استقلال	۰/۲۱	۷۳/۸	۰/۷۸۷	۱/۲۷۱

*در جدول مذکور، مقدار اهمیت، بیانگر اثر مستقیم یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زاست، در حالی که مقدار عملکرد، نمره متغیر پنهان در مقیاس ۰ تا ۱۰۰ است



شکل ۳- تحلیل ماتریس اهمیت- عملکرد (IPMA) نقش ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس در مالکیت روان‌شناختی معلمان

Fig 3- Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA) of the Role of Empowering Leadership Dimensions of School Principals in Teachers' Psychological Ownership

نتیجه

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس در مالکیت روان‌شناختی معلمان بود. نتایج بیانگر آن بودند که ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس، اثر مثبت و معناداری بر مالکیت روان‌شناختی معلمان در سطح ۰/۰۵ دارد، دامنه اثر ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس ۰/۳۱ تا ۰/۴۶ و بیشترین اثر مربوط به بعد مشارکت در تصمیم‌گیری و کمترین اثر مربوط به بعد معناداری است. ابعاد چهارگانه رهبری توانمندساز مدیران مدارس، قادر به تبیین ۳۸ درصد واریانس مالکیت روان‌شناختی معلمان است که این

نتایج تحلیل ماتریس اهمیت- عملکرد نقش ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس در مالکیت روان‌شناختی معلمان، در جدول (۳) و شکل (۳) نشان داد که ابعاد چهارگانه رهبری توانمندساز با ضرایب اهمیت و عملکرد به ترتیب عبارت‌اند از: بعد معناداری (۰/۱۳ و ۷۸/۴)، مشارکت در تصمیم‌گیری (۰/۲۴ و ۷۵/۴)، ایجاد اعتماد (۰/۱۹ و ۷۱/۲) و ارائه استقلال (۰/۲۱ و ۷۳/۸)؛ بنابراین ابعاد چهارگانه رهبری توانمندساز دارای اهمیت و عملکرد بالایی‌اند و در ناحیه تحکیم قرار دارند.

اثر دارد. نتیجه حاضر با نتایج مطالعات سو و ان جی (2019)، مصطفی و همکاران (2016)، یلدیز و همکاران (2015) قنبر پور نصرتی و همکاران (۱۴۰۰) و حصیری و همکاران (۱۳۹۹) همسو و هم‌جهت است. در تبیین نتیجه حاصل بیان می‌شود که رهبری توانمندساز، پیروان را تشویق می‌کند تا در تصمیم‌گیری مشارکت کنند، کارکنان نیز از طریق آن، کنترل بیشتری بر شرایط کاری خود دارند (Zhang & Bartol, 2010)؛ بنابراین، هنگامی که کارکنان خود را درگیر توسعه سازمانشان می‌کنند و موقعیت کاری خود را کنترل می‌کنند، احساس مالکیت روان‌شناختی در آنها ایجاد می‌شود. رهبران توانمند ساز مایل‌اند فرصت‌های فراوانی را برای پیروان خود فراهم کنند تا از روی نتایج شغلی یا کاری سرمایه‌گذاری و از این طریق، به ایجاد حس ارتباط در سازمان کمک کنند. درنهایت، رفتارهای رهبران، مانند تشویق ابتکار عمل پیروان و اجازه دادن به آنها برای تصمیم‌گیری، به افزایش احساس مسئولیت‌پذیری یا مسئولیت‌پذیری پیروان منجر می‌شود. هنگامی که کارکنان درگیر فرآیند تصمیم‌گیری می‌شوند، توجه زیادی به وظایف خود نشان می‌دهند و نسبت به عملکرد خود احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند و این بر مالکیت روان‌شناختی آنان تأثیر می‌گذارد (Kim & Beehr, 2017)؛ بنابراین رهبری توانمندساز بر عناصر اساسی مالکیت روان‌شناختی، یعنی تعلق، هویت شخصی و مسئولیت‌پذیری تأثیرگذار است (Avey et al., 2009) و همه آنها به احساس مالکیت روان‌شناختی کارکنان منجر می‌شوند.

فرضیه سوم: بعد ایجاد اعتماد رهبری توانمندساز مدیران مدارس بر مالکیت روان‌شناختی معلمان اثر دارد. نتیجه حاضر با نتایج مطالعات اولکرز و انسلین (2016) و رحیمی و آقا بابایی (۱۳۹۷) همسو و هم‌جهت است. در تبیین نتیجه حاصل بیان می‌شود که رهبری توانمندساز بیانگر اطمینان به توانایی پیروان برای دستیابی به عملکرد بالاست. تحقیقات نشان داد چنین رفتار توانمندسازی، رابطه مثبتی با خودکارآمدی کارکنان دارد (Kim & Beehr, 2017; Ahearne et al., 2005)؛ بنابراین مالکیت روان‌شناختی کارکنان زمانی پدیدار می‌شود

مقدار دارای تی (۱۰/۷۷) است و بیانگر معنادار بودن واریانس تبیین‌شده مالکیت روان‌شناختی معلمان به وسیله ابعاد چهارگانه رهبری توانمندساز مدیران مدارس است. در ادامه، فرضیه‌های پژوهش بررسی و درباره آنها می‌شود.

فرضیه اول: بعد معناداری رهبری توانمندساز مدیران مدارس بر مالکیت روان‌شناختی معلمان اثر دارد. نتیجه حاضر با نتایج مطالعات کناپ و همکاران (2014)، ژانگ و بارتول (2010) و کیم و بهر (2018) همسو و هم‌جهت است. در تبیین نتیجه حاصل بیان می‌شود که رهبری توانمندساز در شکل دادن به کار معنادار کارکنان نقش دارد. کار معنادار سه جنبه دارد: کار مهم، ارزشمند و دارای معنای شخصی مثبت (Rosso et al., 2010). معنی‌دار کردن کار نشان می‌دهد که کار یک راه کلیدی برای توسعه معناست و زندگی به‌عنوان یک کل، با انجام کار معنادارتر می‌شود (Steger & Dik, 2010). معناداری کار زمانی به وجود می‌آید که افراد از توانایی‌های خود، آنچه از آنها انتظار می‌رود و نحوه عملکرد موفقیت‌آمیز خود در محیط کار، ادراک معناداری داشته باشند (Steger & Dik, 2009). رهبری توانمندساز، حس معناداری کارکنان را در کارشان با تشویق آنها به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مهم، مدیریت مستقل کار آنها و پاسخگویی در قبال نتایج کار تقویت می‌کند و به هویت روان‌شناختی کارکنان در سازمان منجر می‌شود (Kim & Beehr, 2018). کارکنان می‌توانند کمک‌های معناداری به سازمان داشته باشند که این درک آنها را از نقش خود در سازمان بیشتر می‌کند؛ یعنی کارمندان زمانی کار را معنادار می‌یابند که بتوانند اهداف مهم را دنبال کنند و در فرآیند تصمیم‌گیری استقلال داشته باشند که به تکمیل هدف منجر می‌شود؛ بنابراین رهبری توانمندساز به کارکنان کمک می‌کند تا با ایجاد استقلال بیشتر، چنین معنایی را تجربه کنند (Kim & Beehr, 2018). در واقع کسب چنین تجربه‌ای به احساس خودکامیابی، به‌عنوان مؤلفه‌ای از مالکیت روان‌شناختی کارکنان منجر شود.

فرضیه دوم: بعد مشارکت در تصمیم‌گیری رهبری توانمندساز مدیران مدارس بر مالکیت روان‌شناختی معلمان

توسعه کارکنان تأکید دارد و آنها را تشویق می‌کند تا مهارت و اعتمادبه‌نفس را برای اعمال تصمیم‌گیری در شغل خود توسعه دهند (Amundsen & Martinsen, 2014; Vecchio et al., 2010; Ahearne et al., 2005).

رهبری توانمندساز میزان زیادی از استقلال کاری را برای پیروان فراهم می‌کند. استقلال کار نشان می‌دهد کارکنان می‌توانند کار خود را کنترل کنند و این به سهم خود، تجربه مالکیت روان‌شناختی آنها را افزایش می‌دهد (Mayhew et al., 2001; O'driscoll et al., 2006; Pierce et al., 2007). ممکن است افزایش اختیارات شغلی و استقلال به کارکنان نشان دهد که آنها اعضای معتمد و شایسته سازمان‌اند. علاوه بر این، توانمندسازی رفتارهای رهبر، مانند ارائه چالش‌های شخصی و حرفه‌ای با استانداردهای بالا، به کارمندان اجازه می‌دهد تا ارزش و شایستگی خود را تجربه کنند و چنین تجربه‌ای بیشتر به توسعه عزت‌نفس و مالکیت روان‌شناختی آنان نسبت به سازمان کمک می‌کند (Kim & Beehr, 2018). گفتنی است کارکنانی که اختیار کافی و مسئولیت‌پذیری بیشتری برای مدیریت کار خود دارند، به‌جای اینکه مداوم مدیریت شوند، احساس راحتی بیشتری در کار و نوآوری می‌کنند؛ بنابراین مهم است به آنها اجازه دهیم در انجام وظایف خود به‌طور مستقل عمل کنند. وقتی کارکنان توسعه می‌یابند و به آنها اجازه آزادی عمل مستقل را می‌دهند، آنها تمایل بیشتری برای پاسخگویی نسبت به نتایج نشان می‌دهند؛ پس استقلال و مسئولیت‌پذیری مستقیماً تحت تأثیر رفتار رهبری توانمندساز خواهد بود.

تحلیل ماتریس اهمیت- عملکرد (IPMA) نقش ابعاد رهبری توانمندساز مدیران مدارس در مالکیت روان‌شناختی معلمان نشان داد ابعاد چهارگانه رهبری توانمندساز دارای اهمیت و عملکرد بالایی‌اند و در ناحیه تحکیم قرار دارند؛ بنابراین به ارائه پیشنهادهایی برای تحکیم تأثیرات ابعاد چهارگانه رهبری توانمندساز مدیران مدارس در مالکیت روان‌شناختی معلمان اقدام می‌شود: ۱) روشن کردن نقش معلمان در رشد و توسعه جامعه و تأثیرات آنان بر اجتماع؛ ۲)

که اعتماد و کنترل بیشتری بر کار و سازمان خود داشته باشند (Pierce et al., 2003). اعتماد در محل کار، یک عامل محیطی کار، عاملی در نظر گرفته می‌شود که به توسعه مالکیت روان‌شناختی کارکنان کمک می‌کند؛ پس اگر مدیران به وعده‌های داده‌شده به کارکنان عمل نکنند، کارمندان تمایل دارند سازمان را متعلق به خود نخوانند، در این صورت مالکیت روان‌شناختی را تجربه نخواهند کرد (Olickers & Enslin, 2016). در واقع اعتماد برای هر رابطه‌ای مهم است، خواه این رابطه شخصی باشد یا کاری؛ بنابراین، در محیط کاری که کارکنان به یکدیگر، سرپرستان و سازمان اعتماد دارند، چنین اعتمادی سبب می‌شود کارکنان از ارتباط با آن سازمان احساس غرور و تعلق کنند (Esterhuizen & Martins, 2008)؛ بنابراین اعتماد در محل کار به‌عنوان مؤلفه‌ای از رهبری توانمندساز، عامل مهمی در ایجاد مالکیت روان‌شناختی کارکنان است و از طریق ایجاد احساس غرور و تعلق، گروهی می‌شود. همچنین رهبری توانمندساز به پیروان نشان می‌دهد که رهبر آنها به توانایی‌هایشان اعتماد دارد و مایل است منابع لازم را برای آنها فراهم کند. حمایت (برای مثال، مربیگری، مشاوره و بازخورد) و ارزیابی‌های مثبت از سوی رهبر، تعیین‌کننده مهم عزت‌نفس و زمینه‌ساز مالکیت روان‌شناختی در زمینه‌های سازمانی است؛ زیرا پیروان زمانی که شایستگی رهبران خود را تشخیص و ارزیابی و بازخورد مطلوبی ارائه می‌دهند، خود را اعضای ارزشمندی در نظر می‌گیرند (Kim & Beehr, 2018).

فرضیه چهارم: بعد ارائه استقلال رهبری توانمندساز مدیران مدارس بر مالکیت روان‌شناختی معلمان اثر دارد. نتیجه حاضر با نتایج مطالعات چنگ و همکاران (2021)، مصطفی و همکاران (2016)، یلدیز و همکاران (2015) همسو و هم‌جهت است. در تبیین نتیجه حاصل بیان می‌شود که رفتار رهبر توانمندساز، شامل تفویض اختیارات و مسئولیت‌ها به پیروان است؛ بنابراین با تفویض قدرت به کارکنان مشخص می‌شود و با انجام آن تصمیم‌گیری در سازمان را غیرمتمرکز می‌کند (Hakimi et al., 2010). رهبری توانمندساز بر استقلال و

- empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 945-955.
- Alok, K. (2014). Authentic leadership and psychological ownership: Investigation of interrelations. *Leadership and Organisation Development Journal*, 35(4), 266-285.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 487-511.
- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organisational Behavior*, 21(3), 249-269.
- Audenaert, M., & Decramer, A. (2018). When empowering leadership fosters creative performance: The role of problem-solving demands and creative personality. *Journal of Management & Organization*, 24(1), 4-18.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191.
- Bastian, K. H. (1995). *Empowering principal leadership in democratic schools* [Unpublished doctoral dissertation]. Texas Tech University.
- Bhatnagar, J. (2005). The power of psychological empowerment as an antecedent to organisational commitment in Indian managers. *Human Resource Development International*, 8(4), 419-433.
- Blase, J., & Blase, J. (1996). Facilitative school leadership and teacher empowerment: Teacher's perspectives. *Social Psychology of Education*, 1(2), 117-145. doi:10.1007/bf02334729
- Brown, G., Pierce, J. L., & Crossley, C. (2014). Toward an understanding of the development of ownership feelings. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 318-338.
- Cerit, Y., & Yildirim, B. (2017). The relationship between primary school principals' effective leadership behaviours and school effectiveness. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 6(3), 902-914
- Cheng, Z., Liu, W., Zhou, K., Che, Y., & Han, Y. (2021). Promoting employees' pro-environmental behaviour through empowering leadership: The roles of psychological ownership, empowerment role identity, and environmental self-identity. *Business Ethics, the Environment & Society*, 11(2), 173-185.
- فراهم‌سازی پشتیبانی و منابع لازم برای غنی‌کردن شغل معلمان؛ (۳) فراهم کردن محیط امن و حمایت‌کننده در مدرسه برای ابراز نظر معلمان درباره مسائل مدرسه؛ (۴) توانمندکردن مهارت تصمیم‌گیری مشارکتی در معلمان؛ (۵) مشارکت از طریق ایجاد حلقه‌های کیفیت در مدرسه؛ (۶) تحلیل تناسب معلم - وظیفه؛ (۷) شفاف کردن میزان استقلال و اختیار معلمان در وظیفه محول‌شده؛ (۸) کاربست تفویض اختیار منطقی و تدریجی به معلمان در حل مسائل مدرسه؛ (۹) رعایت شفافیت و صداقت مدیران مدارس در گفتار و عمل؛ (۱۰) نهادینه کردن مسئولیت‌پذیری مثبت و رشد‌دهنده مدیران مدارس نسبت به عناصر انسانی مرتبط با مدرسه.
- تعمیم نتایج پژوهش، مهم‌ترین محدودیت هر پژوهش است؛ بنابراین در تعمیم نتایج پژوهش حاضر به جوامع دیگر، مانند دوره‌های متوسطه و حتی استان‌های دیگر، با احتیاط عمل شود؛ زیرا نتایج حاصل مربوط به مدارس ابتدایی در یک استان و شهرستان محروم در کشور ایران است.
- منابع فارسی**
- قنبریور نصرتی، ا.؛ بای، ن.؛ آصفی، ا. و حسینی، م. (۱۴۰۰). اثر تصمیم‌گیری مشارکتی بر رفتار جست‌وجوی بازخورد با نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی (مطالعه موردی: کارشناسان وزارت ورزش و جوانان). *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*. ۱ (۳)، ۷۳-۸۴.
- حصیری، ا.؛ مرتضوی، س.؛ رحیم‌نیا، ف. و خوراکیان، ع. (۱۳۹۹). شناسایی و تبیین پیشایندها و پسایندهای مالکیت روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی استان بوشهر. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۳ (۴۹)، ۳۱-۵۸.
- رحیمی، ح. و آقابابایی، ر. (۱۳۹۷). تأثیر رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان دانشگاه کاشان: نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده. *مطالعات رفتار سازمانی*. ۷ (۴)، ۱-۳۰.

References

Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A. (2005). To

- 143.
- Kahn, W. A. (2007). *Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work*. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*, 189-206. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2017). Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(4), 466-478.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-based self-esteem and meaningful work mediate effects of empowering leadership on employee behaviors and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(4), 385-398.
- Knapp, J. R., Smith, B. R., & Sprinkle, T. A. (2014). Clarifying the relational ties of organizational belonging: Understanding the roles of perceived insider status, psychological ownership, and organizational identification. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(3), 273-285.
- Knezovic, E., & Musrati, M. A. (2018). Empowering leadership, psychological empowerment, and employees' creativity: A gender perspective. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(2), 51-72.
- Konan, N., & Çelik, O. T. (2018). Güçlendirici liderlik ölçeğinin eğitim örgütleri için Türkçe'ye uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kastamonu Education Journal*, 26(4), 1043-1054.
- Lee, A. N., & Nie, Y. (2013). Development and validation of the school leader empowering behaviours (SLEB) scale. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 22(4), 485-495.
- Limon, I. (2022). Relationship between empowering leadership and teachers' job performance: organizational commitment as mediator. *Journal of Theoretical Educational Science*, 15(1), 16-41.
- Liu, Y. (2015). The review of empowerment leadership. *Open Journal of Business and Management*, 3(4), 476-482.
- Manz, C. C., & Sims, H. P., Jr. (1989). *Superleadership: Leading others to lead themselves*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Manz, C. C., & Sims, H. P., Jr. (1991). Superleadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, 19(4), 18-35.
- Marko, S., & Erik, M. (2019). *A Concise guide to market research the process, data, and methods using IBM SPSS statistics*. IBM SPSS.
- Martilla, J. A., & James, J. C. (1977). Importance-performance analysis. *Journal of Marketing*, 41(1), 77-79.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The *Responsibility*, 30(4), 604-618.
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A., & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163-183.
- Dierendonck, D., & Dijkstra, M. (2012). The role of the follower in the relationship between empowering leadership and empowerment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), 1-20.
- Esterhuizen, W., & Martins, N. (2008). Organisational justice and employee responses to employee equity. *South African Journal of Labour Relations*, 32(2), 66-85.
- Etzioni, A. (1991). The socio-economics of property. In F. W. Rudmin (Ed.), *To have possessions: A handbook on ownership and property*. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(6), 465-468.
- Ghanbarpour Nosrati, A., Bai, N., Asefi, A., & Hosseini, M. H. (2021). The effect of participatory decision making on feedback seeking behavior with the mediating role of psychological ownership (Case study: experts of Ministry of Sports and Youth). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 8(3), 73-84. [In Persian].
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hakimi, N., Van Knippenberg, D., & Giessner, S. (2010). Leader empowering behaviour: The leader's perspective. *British Journal of Management*, 21(3), 701-716.
- Hasiri, A., Mortazavi, S., Rahimnia, F., & Khorakian, A. (2020). Identification and explanation of antecedents and consequences of psychological ownership in public organizations bushehr province. *Public Management Researches*, 13(49), 31-58. [In Persian].
- Hassi, A. (2019). Empowering leadership and management innovation in the hospitality industry context: The mediating role of climate for creativity. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(4), 1785-1800.
- Hock, C., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2010). Management of multi-purpose stadiums: Importance and performance measurement of service interfaces. *International Journal of Services Technology and Management*, 14(2-3), 188-207.
- James, W. (1890). *The principles of psychology*. New York: Holt.
- Jiang, M., Wang, H., & Li, M. (2019). Linking empowering leadership and organizational citizenship behavior toward environment: The role of psychological ownership and future time perspective. *Frontiers in Psychology*, 10(2), 128-

- performance? *Journal of Business Research*, 63(3), 310–320.
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 810-834.
- Pierce, J. L., Jussila, I., & Li, D. (2018). Development and validation of an instrument for assessing collective psychological ownership in organizational field settings. *Journal of Management & Organization*, 24(6), 776-792.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organisations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298–310.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84–107
- Rahimi, H., & Ghababaei, R. (2019). The effect of servant leadership on psychological ownership in staff with mediating role perceived organizational support. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 7(4), 1-30. [In Persian].
- Rayan, A. R., Sebaie, A. S., & Ahmed, N. A. (2018). The mediating role of psychological empowerment in the relationship between the empowering leadership behavior and work engagement: A study applied on the cement sector in Upper Egypt. *International Journal of Business and Management*, 13(12), 18-30.
- Reitzug, U. C. (1994). A case study of empowering principal behavior. *American Educational Research Journal*, 31(2), 283-307.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(2), 91-127
- Schloderer, M. P., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2014). The relevance of reputation in the nonprofit sector: The moderating effect of socio-demographic characteristics. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 19(2), 110-126.
- Shell, G. R., & Moussa, M. (2007). *The art of woo: Using strategic persuasion to sell your ideas*. Portfolio, New-York.
- Shmueli, O., Fink, L., & Pliskin, N. (2012). *Over-requirement in software development: an empirical investigation of the IKEA effect*. in *ECIS 2012 - Proceedings of the 20th European Conference on Information Systems*. Available online at: <https://aisel.aisnet.org/ecis2012/85/> (accessed March 13, 2023).
- Si, S., & Wei, F. (2012). Transformational and transactional leaderships, empowerment climate, psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77(1), 11–37.
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organisational settings. *The Journal of Social Psychology*, 147(5), 477–500.
- Maynard, M. T., Gilson, L. L., & Mathieu, J. E. (2012). Empowerment—fad or fab? A multilevel review of the past two decades of research. *Journal of Management*, 38, (4), 1231-1281.
- Maynard, M. T., Luciano, M. M., D’Innocenzo, L., Mathieu, J. E., & Dean, M. D. (2014). Modeling time-lagged reciprocal psychological empowerment–performance relationships. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1244-1253.
- Morewedge, C. K. (2021). Psychological ownership: Implicit and explicit. *Current Opinion in Psychology*, 39(3), 125-132
- Mustafa, M., Martin, L., & Hughes, M. (2016). Psychological ownership, job satisfaction, and middle manager entrepreneurial behavior. *Journal of Leadership & Organisational Studies*, 23 (3), 272–287.
- O’driscoll, M. P., Pierce, J. L., & Coghlan, A.-M. (2006). The psychology of ownership: work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors. *Group & Organization Management*, 31(3), 388–416.
- Olckers, C. (2011). *A multi-dimensional measure of psychological ownership for South African organisations* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
- Olckers, C. (2013). Psychological ownership: Development of an instrument. *South African Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1–13.
- Olckers, C., & Du Plessis, Y. (2012). Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organisational effectiveness. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2585–2596.
- Olckers, C., & Enslin, C. (2016). Psychological ownership in relation to workplace trust and turnover intent. *Journal of Psychology in Africa*, 26(2), 119-126.
- Pearce, C. L., & Sims, H. P. (2002). Vertical versus shared leadership as predictors of the effectiveness of change management teams: An examination of aversive, directive, transactional, transformational, and empowering leader behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6(2), 172–197.
- Pertusa-Ortega, E. M., Zaragoza-Sáez, P., & Claver-Cortes, E. (2010). Can formalization, complexity, and centralization influence knowledge

- for engagement a multilevel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 15-27
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459.
- Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2010). Empowering leadership: An examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 530-542.
- Yıldız, B., Alpkın, L., Ateş, H., & Sezen, B. (2015). Determinants of constructive deviance: The mediator role of psychological ownership. *International Business Research*, 8(4), 107-121.
- Yim, J. S. C., Moses, P., & Azalea, A. (2018). Effects of psychological ownership on teachers' beliefs about a cloud-based virtual learning environment. *Research and Practice In Technology Enhanced Learning*, 13(1), 1-19.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organisations*. New Jersey, NJ: Pearson Education.
- 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*, 53(1), 107-128.
- and innovation performance: A multilevel analysis in the Chinese context. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 21(2), 299-320.
- Stander M. W., Coxen L. (2017). A review of the relationship between positive leadership styles and psychological ownership. In Olckers C., van Zyl L., van der Vaart L. (Eds.), *Theoretical orientations and practical applications of psychological ownership*, 37-60. Springer International Publishing.
- Stander, M. W., & Rothmann, S. (2009). Psychological empowerment of employees in selected organisations in South Africa. *South African Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 196-203.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). *Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work*. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work*, 131-142. Oxford, England: Oxford University Press.
- Su, X., & Ng, S. M. (2019). Development and validation of the collective psychological ownership scale in organizational contexts. *International Social Work*, 62(5), 1431-1443.
- Tuckey, M. R., Bakker, A. B., & Dollard, M. F. (2012). Empowering leaders optimize working conditions