

بررسی رابطه بین رفتارهای رهبری کارآفرینانه با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مراکز علمی-کاربردی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران

بیژن عبدالمهی، سیدمحسن میرموسوی

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

۲. نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

Email: smmirmoosavi@yahoo.com

دریافت: ۹۲/۳/۴ پذیرش: ۹۳/۱۲/۱۶

چکیده

مقدمه: مطالعات در زمینه مهارت‌های مدیریت نشان می‌دهد که توانمندسازی زیردستان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی است. بنابراین در مدیریت منابع انسانی انجام تحقیقات پیرامون توانمندسازی کارکنان و پی بردن به مؤلفه‌هایی که می‌توانند در افزایش آن مؤثر واقع شوند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین رفتارهای رهبری کارآفرینانه و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مراکز علمی-کاربردی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

روش: در این پژوهش، از روش سرشماری استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش، کارشناسان مراکز علمی کاربردی جمعیت هلال احمر سراسر کشور (۲۶۱ نفر) هستند. از دو پرسشنامه استاندارد برای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و سنجش رفتارهای کارآفرینانه مدیران استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه بهره‌برداری شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین تمام ابعاد رفتارهای رهبری کارآفرینانه با ابعاد خودمختاری و احساس اعتماد از توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. بین ابعاد گرایش به تغییر، چشم‌انداز استراتژیک کارکنان و ایجاد محیط کاری فعال از ابعاد رفتارهای رهبری کارآفرینانه با احساس شایستگی و احساس مؤثربودن رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد ولی بین ابعاد توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری و بافت حمایتی با احساس شایستگی و احساس مؤثربودن رابطه معنی‌دار دیده نمی‌شود. در ضمن، بین ابعاد گرایش به تغییر، چشم‌انداز استراتژیک کارکنان و ایجاد محیط کاری فعال و بافت حمایتی با احساس معنی‌دار بودن رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد ولی بین بُعد توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری با احساس معنی‌دار بودن رابطه معناداری وجود ندارد. از بین ابعاد رفتار رهبری کارآفرینانه، ابعاد گرایش به تغییر و چشم‌انداز استراتژیک سهم معنی‌داری در پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان دارند.

نتیجه‌گیری: به طور کلی با استفاده از نتایج، می‌توان گفت هرچه نمره رفتار کارآفرینی در مدیران بیشتر باشد، شرایط در سازمان به نحوی فراهم می‌آید تا کارکنان از توانمندسازی روان‌شناختی بالاتری برخوردار شوند.

کلمات کلیدی: توانمندسازی روان‌شناختی، رفتار رهبری کارآفرینانه، مراکز علمی کاربردی جمعیت هلال احمر.

مقدمه

امروزه فاصله اصلی و عمیق میان ملت‌ها از جهت دانایی و نادانی است نه از حیث دارایی و ناداری (۳۰). در این خصوص، سرمایه انسانی چالش و محور اصلی است. انسان و نظام‌های عملیاتی سازمان دو عامل اساسی در مدیریت هستند و از آنجا که نظام‌های عملیاتی توسط انسان‌ها به اجرا در می‌آیند، بنابراین می‌توان به درستی ادعا کرد که مهم‌ترین سرمایه سازمان، نیروی انسانی آن است (۲). در حال حاضر قدرت رقابتی ملت‌ها در گرو کیفیت سرمایه انسانی آنهاست (۳۰). توانمندسازی یکی از مهم‌ترین چالش‌ها برای مدیران در قرن حاضر است، زیرا وجود تغییرات سریع و تغییر در شرایط، باعث وجود نگرش‌های جدید به نیروی انسانی شده است (۲۲). توانمندسازی یکی از تکنیک‌های مؤثر برای ارتقای بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنان در زمینه اهداف سازمانی است. تاکنون تعاریف گوناگونی از واژه توانمندسازی از سوی صاحب‌نظران ارائه شده است. کارکنان توانمند با استفاده از ابعاد توانمندسازی می‌توانند سازمان‌ها را از بحران‌های احتمالی نجات دهند و موقعیت‌های طلایی را برای سازمان ایجاد کنند (۱۴). کانتر^۲ (۱۹۷۷)، بلاک^۳ (۱۹۸۷) و بنیس^۴ (۱۹۸۹) راهبردی

که افراد را به عنوان جزء اثربخش سازمانی یا مدیریتی توانمند می‌کند، توانمندسازی نامیده‌اند. به عقیده گوردن^۵ (۱۹۹۵) توانمندسازی یعنی مدیریت سازمان‌ها با همکاری یکدیگر به طوری که کارکنان در آن جایگاه مشخصی دارند. برخی از نظریه‌پردازان مدیریت و سازمان به توانمندسازی به عنوان یک مهارت و فن مدیریتی و رهبری می‌نگرند و بر این باورند برای اینکه کارکنان احساس توانمندی کنند باید شرایط و بسترهای لازم در سازمان فراهم شود (۴).

رفتار کارآفرینانه^۶ در یک سازمان مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و اقدامات را دربر می‌گیرد که توسط افراد در سطوح مختلف انجام می‌شود و ترکیب تازه‌ای از منابع را برای شناخت و پیگیری فرصت‌ها به کار می‌گیرد (۱۹). رفتار کارآفرینانه مدیران عبارت است از فعالیت‌هایی که مدیران سازمان‌ها در خصوص اکتشاف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی انجام می‌دهند. با توجه به اینکه احساس توانمندی در کارکنان متأثر از راهبردهای مدیریتی می‌باشد، پی بردن به روابط احتمالی که بین رفتار رهبری کارآفرینانه با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و ابعاد آن در مراکز علمی کاربردی جمعیت هلال‌احمر وجود دارد می‌تواند راه را برای شناخت هر چه بیشتر آن و ارائه راهبردهایی برای افزایش توانمندسازی کارکنان این مراکز هموار سازد.

¹ Empowerment

² Kanter

³ Block

⁴ Bennis

⁵ Gordon

⁶ Entrepreneurial behavior

می‌دهد و با استفاده مطلوب آنها برای تحقق اهداف مورد نظر سازمان عمل می‌کنند (۷).

چشم‌انداز استراتژیک کارکنان^۳: مدیریت راهبردی به مدیران این امکان را می‌دهد تا با تشریح وضعیت احتمالی سازمان در آینده و برنامه‌ریزی صحیح به صورت خلاق و نوآورانه عمل کنند.

ایجاد محیط فعال^۴: تغییرات، تحرک و پویایی محیط سازمانی منجر به بروز خلاقیت و نوآوری در افراد می‌شود (۷)

زمینه حمایتی^۵: یک فرد زمانی می‌تواند کارآفرین شود که ساختار سازمان به گونه‌ای باشد که رفتار کارآفرینانه را حمایت و تشویق کند (۲۹). زمینه حمایتی به معنی فضای کاری باز و هماهنگ می‌باشد و مشارکت و روابط بین فردی به صورت ویژه مورد توجه است (۱۸). در یک چنین محیطی پیوسته مشوق‌های درونی برای ارائه ابتکار و نوآوری وجود دارد و کارکنان با در اختیار داشتن اطلاعات لازم می‌توانند فعالیت‌های نوآورانه داشته باشند.

از طرفی اسپریتزر^۶ (۱۹۹۵)، ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی را چهار احساس شایستگی، تأثیر، معنی‌داری بودن و خودمختاری می‌داند که بعداً بر اساس مطالعات میسرا بعد اعتماد نیز به آن افزوده شد و پنج بُعد کلیدی توانمندسازی شکل گرفت (۴).

محققان در تحقیقات خود مؤلفه‌های زیر را برای رفتار کارآفرینانه معرفی کرده‌اند: توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری، گرایش به تغییر کارکنان، آینده‌نگری کارکنان، ایجاد محیط فعال و زمینه حمایتی (۷).

توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری^۱: امروزه بوروکراسی، اغلب به عنوان یک بیماری گفته می‌شود که سازمان‌های بزرگ به آن مبتلا هستند و کاغذبازی‌های بی حد و حصر را به ذهن متبادر می‌سازد (۱۱). گرچه وبر، بوروکراسی را به عنوان عقلایی‌ترین شکل سازمانی و بنابراین برتر از سایر سازمان‌ها می‌دید، نویسندگان بعدی اذعان داشتند که بوروکراسی به آن اندازه که وبر بیان می‌دارد کارآمد نیست، مثلاً اندیشمندانی چون گلدنر، مارکس، میلز و بلونر معتقدند بوروکراسی منجر به از خود بیگانگی کارکنان می‌گردد (۲۱). به عبارت دیگر در سازمان‌های بروکرات کارکنان مجبورند از دستورات دیکته شده پیروی کنند و به خلاقیت‌های آنها بها داده نمی‌شود. بنابراین توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری یکی از رفتارهای کارآفرینانه محسوب می‌شود.

گرایش به تغییر کارکنان^۲: یکی از ویژگی‌های کارآفرینی فهم تغییراتی است که صورت گرفته یا باید انجام شود. کارآفرین تغییرات حرفه‌ای را به درستی درک می‌کند و خود را بر موج تغییرات قرار

³ Employee strategic vision

⁴ Creation of an energetic working environment

⁵ Supportive context

⁶ Spreitzer

¹ Cut red tape ability

² Employee change orientation

تعاریف این پنج بُعد عبارتند از:

- **شایستگی^۱**: شایستگی به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد اشاره دارد (۲۸).

- **مؤثر بودن^۲**: مؤثر بودن درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد (۲۸).

- **معنی دار بودن^۳**: معنی دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند، اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند به این معنی که احساس می‌کنند در جاده‌ای حرکت می‌کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است (۳۱).

- **خودمختاری^۴**: احساس خودمختاری به معنی تجربه احساس انتخاب در آغاز فعالیت‌ها و نظام بخشیدن به فعالیت‌های شغلی است (۲۸).

- **اعتماد**: اعتماد به روابط بین فرادستان و زیردستان (اعتماد مدیر به کارمند و بالعکس) اشاره دارد. اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود (۲۸).

بررسی‌ها نشان می‌دهد در ایران پژوهش‌های زیادی پیرامون توانمندسازی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن صورت نگرفته است. هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین رفتارهای رهبری کارآفرینانه و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مراکز علمی کاربردی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران می‌باشد و اهداف جزئی آن سنجش رابطه بین ابعاد رفتارهای رهبری کارآفرینانه و توانمندسازی

روان‌شناختی کارکنان و بررسی معنی‌داری تبیین آنها می‌باشد.

در تحقیقات مختلفی که توسط محققان انجام شد رابطه بین برخی از مؤلفه‌های کارآفرینی با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بررسی شد که تعدادی از این تحقیقات به این شرح است:

صالحی صدیقیانی و دهقان (۱۳۸۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت کارکنان همبستگی قوی و مستقیمی وجود دارد. نتایج تحقیق فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) نیز نشان داد بین چهار عامل کلیدی توانمندسازی روان‌شناختی شامل: احساس معنی‌داری بودن، احساس خودمختاری، احساس تأثیر و احساس اعتماد، با کارآفرینی سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد، اما بین احساس شایستگی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

عبدالهی و اشرفی فشی (۱۳۹۱) در تحقیق خود نشان دادند که بین ساختار سازمانی بوروکراتیک و توانمندسازی و ابعاد آن رابطه معنی‌دار منفی وجود دارد. منفی بودن این رابطه نشان‌دهنده این است که با کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری توانمندسازی و ابعاد آن افزایش می‌یابد. همچنین یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد بین دسترسی به اطلاعات و توانمندسازی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

نعامی و همکاران (۱۳۹۰) نیز در مطالعه خود نشان داده‌اند که بین رفتارهای نوآورانه و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مستقیم وجود دارد و فرهنگی که

¹. Competence

². Impact

³. Meaning

⁴. Self-determination

تیم‌های کاری و در اختیار قرار دادن اطلاعات، ارکان آن هستند دارای کارکنان توانمندی می‌باشند.

میری و سبزیکاران (۱۳۹۰) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که دسترسی به اطلاعات از عوامل سازمانی بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی روان‌شناختی دارد.

آماایل و همکاران (۲۰۰۵) نشان داده‌اند که توانمندسازی روان‌شناختی به طور مثبتی با خلاقیت در سازمان‌ها ارتباط دارد و این ارتباط خطی ساده است. با توجه به اینکه هسته اصلی کارآفرینی، نوآوری است و نوآوری به واسطه وجود خلاقیت شکل می‌گیرد، می‌توان استنباط کرد بین این متغیرها همبستگی وجود دارد.

ساندبو^۱ (۱۹۹۹) در تحقیق خود به این مسأله پی برده است که شرکت‌ها از طریق دو سیستم، فعالیت‌های نوآوری سازمانی را موجب می‌شوند، یکی سیستم کارشناسانه و دیگری سیستم توانمندسازی است.

در تحقیقی که توسط مارکس و لویز^۲ (۱۹۹۹) با عنوان توانمندسازی معلم و ظرفیت یادگیری سازمانی صورت گرفته تصمیم‌گیری مشارکتی و دسترسی به منابع موجب توانمندی می‌شود.

بر اساس نظر فرانک فایربانکس^۳ (۱۹۹۶) اگر کارکنان در نحوه انجام فعالیت آزادی عمل داشته باشند، احتمال نوآوری در آنها بالا می‌رود.

توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) و اسپریتزر (۱۹۹۵) در تحقیقات خود رابطه معنی‌داری میان توانمندسازی روان‌شناختی و رفتارهای نوآورانه یافتند.

با مراجعه به پژوهش‌های انجام شده پیرامون توانمندسازی کارکنان و ابعاد آن و راهبردهای توانمندسازی کارکنان و همچنین مطالعه مطالب یاد شده در خصوص کارآفرینی و رفتار کارآفرینانه و ابعاد آن در بسیاری از موارد، حاکی از وجود رابطه بین این متغیرها و ابعاد آنها می‌باشد. در این مطالعه با تمرکز بر رفتارهای کارآفرینانه مدیران در بخش دولتی و مؤلفه‌های آن که عبارتند از کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری، گرایش به تغییر، چشم‌انداز استراتژیک، ایجاد محیط فعال و بافت حمایتی به بررسی رابطه آنها با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با مؤلفه‌های احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن، احساس خودمختاری و احساس اعتماد پرداخته شده و میزان قابلیت پیش‌بینی توانمندسازی کارکنان و هر یک از ابعاد آن از طریق رفتارهای کارآفرینانه مدیران، بررسی گردیده است.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی و از نظر روش تحلیل داده‌ها همبستگی و بر اساس هدف، کاربردی می‌باشد. جامعه آماری شامل همه کارشناسان مراکز آموزش عالی علمی-کاربردی جمعیت هلال احمر (۲۶۱ نفر در سراسر کشور) می‌باشد. با توجه به تعداد محدود جامعه آماری و امکان دسترسی محقق به جامعه از روش سرشماری استفاده شده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد

¹ Sundbo

² Marks & Louis

³ Frank Fairbanks

رفتار کارآفرینانه و توانمندسازی کارکنان استفاده شد که هر دو توسط کارکنان تکمیل شده است.

الف- پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی: در این تحقیق، برای اندازه‌گیری میزان توانمندسازی از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر (۱۹۹۶) که توسط عبدالهی (۱۳۸۶) اعتباریابی شد، استفاده شده است. ابعاد این پرسشنامه، شایستگی، تأثیر، احساس معنی‌داری و اعتماد است که در این تحقیق بُعد احساس خودمختاری به ابعاد آن اضافه شده است. این پرسشنامه، حاوی ۱۵ گویه است که بر اساس مقیاس ۵ درجه لیکرت تنظیم شده است. برای تعیین روایی محتوایی، از نظر اساتید و متخصصان استفاده شده و پس از اصلاحات لازم به تأیید آنها رسیده است و برای محاسبه پایایی، پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی بین ۵۰ نفر از کارشناسان مراکز علمی کاربردی توزیع گردید و مقدار آلفای کرونباخ، ۰/۹۱ به دست آمده است که نشان از پایایی بالای آن دارد. اعتبار پایایی پرسشنامه توسط عبدالهی ۰/۸۱ محاسبه شده است.

ب- پرسشنامه رفتارهای کارآفرینانه مدیران: برای اندازه‌گیری رفتار کارآفرینانه مدیران (رهبران) از پرسشنامه زامپتاکیس و موستاکیس، (۲۰۰۷) که شامل پنج بُعد و ۱۲ گویه می‌باشد و بر اساس مقیاس ۵ درجه لیکرت استفاده شده است. ابعاد این پرسشنامه عبارت از توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری، گرایش به تغییر کارکنان، چشم‌انداز استراتژیک، ایجاد محیط فعال و زمینه‌حمایتی است. برای تعیین روایی محتوایی این پرسشنامه، از نظر اساتید و متخصصان استفاده شد

که پس از اصلاحات لازم به تأیید آنها رسیده است و برای محاسبه پایایی، پرسشنامه رفتار کارآفرینانه مدیران بین ۵۰ نفر از کارشناسان مراکز علمی کاربردی توزیع شد و مقدار آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ۰/۸۶ به دست آمده است.

در این تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ برای اندازه‌گیری میزان رابطه متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و برای بررسی میزان پیش‌بینی متغیرها از رگرسیون چندگانه با ورود همزمان استفاده شده است.

یافته‌ها

افراد مورد مطالعه در این تحقیق ۵۴ درصد زن و ۴۶ درصد مرد بودند. از این تعداد ۵/۷ درصد کارکنان مدرک تحصیلی دیپلم، ۲۰/۳ درصد فوق دیپلم، ۴۲/۲ درصد لیسانس، ۲۵/۷ درصد فوق لیسانس و ۶/۱ درصد دکتری داشتند. ۱۸/۴ درصد کارکنان کمتر از پنج سال سابقه کار، ۲۹/۹ درصد سابقه خدمتی بین پنج تا ده سال، ۳۴/۵ درصد سابقه خدمتی بین ده تا پانزده سال، ۱۳/۴ درصد سابقه خدمتی بین پانزده تا بیست سال و ۳/۸ درصد سابقه خدمت بالای ۲۰ سال داشتند.

در بررسی رابطه بین رفتارهای رهبری کارآفرینانه و توانمندسازی روان شناختی کارکنان نتایج حاصل از تحلیل نشان دهنده این است که بین رفتارهای رهبری کارآفرینانه با توانمندسازی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی ($r=0/69$) در سطح ($p=0/01$) معنادار است و جهت رابطه، مثبت و مستقیم است. یعنی هر چه میزان

مؤثر بودن در سطح ۰/۰۱ رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد. ولی بین ابعاد توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری و بافت حمایتی با احساس شایستگی و احساس مؤثر بودن رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

۳- بین ابعاد گرایش به تغییر، چشم‌انداز استراتژیک کارکنان و ایجاد محیط کاری فعال در سطح ۰/۰۱ و بافت حمایتی در سطح ۰/۰۵ با احساس معنی‌دار بودن رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد، ولی بین بُعد توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری با احساس معنی‌دار بودن رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

۴- بین تمام ابعاد رفتارهای رهبری کارآفرینانه در سطح ۰/۰۱ با احساس خودمختاری و احساس اعتماد رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.

رفتارهای کارآفرینانه مدیران بیشتر باشد میزان توانمندسازی کارکنان ارتقا می‌یابد.

همچنین نتایج حاصل از تحلیل با توجه به جدول شماره ۱ به تفکیک ابعاد متغیرها به شرح زیر است:
۱- بین تمام ابعاد رفتارهای رهبری کارآفرینانه با توانمندسازی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. همان‌طور که مشاهده می‌شود بُعد توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری در سطح ($p=0/05$) و سایر ابعاد در سطح ($p=0/01$) معنادار است و جهت رابطه، مثبت و مستقیم است. یعنی هر چه میزان ابعاد رفتارهای کارآفرینانه مدیران بیشتر باشد میزان توانمندسازی کارکنان ارتقا می‌یابد.

۲- بین ابعاد گرایش به تغییر، چشم‌انداز استراتژیک کارکنان و ایجاد محیط کاری فعال از ابعاد رفتارهای رهبری کارآفرینانه با احساس شایستگی و احساس

جدول شماره ۱: ماتریس همبستگی ابعاد رفتار رهبری کارآفرین و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ($P < 0.05$ * $P < 0.01$ **)

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱ رفتار رهبری کارآفرین	۱											
۲ توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری	۰/۳۶۴**	۱										
۳ گرایش به تغییر	۰/۹۳۹**	۰/۳۴۹**	۱									
۴ چشم‌انداز استراتژیک کارکنان	۰/۱۶۵**	۰/۱۹۶**	۰/۸۹۷**	۱								
۵ ایجاد محیط کاری فعال	۰/۱۵۸**	۰/۱۷۴**	۰/۸۱۴**	۰/۶۹۳**	۱							
۶ بافت حمایتی	۰/۵۵۸**	۰/۲۲۴**	۰/۳۳۳**	۰/۲۸۶**	۰/۳۶۲**	۱						
۷ توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان	۰/۶۹۰**	۰/۱۳۵*	۰/۸۲۰**	۰/۶۴۷**	۰/۶۱۵**	۰/۲۰۵**	۱					
۸ احساس شایستگی	۰/۵۰۸*	۰/۰۶۷	۰/۵۵۳**	۰/۴۵۹**	۰/۴۷۳**	۰/۱۱۴	۰/۵۳۳**	۱				
۹ احساس مؤثر بودن	۰/۶۰۳**	۰/۰۹۰	۰/۶۲۱**	۰/۶۰۵**	۰/۵۲۴**	۰/۸۸۷	۰/۸۸۶**	۰/۷۳۰**	۱			
۱۰ احساس معنی‌داری	۰/۵۶۵**	۰/۰۶۳	۰/۶۱۰**	۰/۵۳۷**	۰/۵۱۴**	۰/۱۲۸*	۰/۸۸۶**	۰/۷۶۷**	۰/۷۲۲**	۱		
۱۱ احساس خودمختاری	۰/۶۹۱**	۰/۳۱۶**	۰/۸۱۰**	۰/۶۴۶**	۰/۵۹۵**	۰/۲۱۳**	۰/۸۸۱**	۰/۶۴۹**	۰/۷۳۳**	۰/۶۸۱**	۱	
۱۲ احساس اعتماد	۰/۶۱۰**	۰/۱۴۳*	۰/۶۱۶**	۰/۵۴۱**	۰/۵۴۷**	۰/۲۳۸**	۰/۸۲۹**	۰/۵۷۰**	۰/۶۴۷**	۰/۶۴۷**	۰/۶۵۱**	۱

به منظور بررسی پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان توسط ابعاد رفتارهای کارآفرینانه مدیران با فرض خطی و نرمال بودن متغیرها از تحلیل رگرسیون چندگانه با ورود همزمان استفاده شد که نتایج آن به این شرح است:

جدول شماره ۲ نتایج رگرسیون چندگانه تبیین ابعاد رفتار رهبری کارآفرینانه روی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان

مدل	مجموع مجزورات	df	میانگین مجزورات	F	sig
رگرسیون	۲۰۳۹۸/۱۷۰	۵	۴۰۷۹/۶۳۴	۶۰/۰۷۸	۰/۰۰۰ ^a
باقیمانده	۱۷۳۱۵/۹۰۶	۲۵۵	۶۷/۹۰۶		
کل	۳۷۷۱۴/۰۷۷	۲۶۰			

ضرایب

مدل	B	خطای استاندارد	Beta	t	sig
ثابت	۲۳/۶۹۰	۲/۰۱۸		۱۱/۷۳۸	۰/۰۰۰
توانایی کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری	-۰/۴۰۸	۰/۴۹۲	-۰/۰۳۷	-۰/۸۳۰	۰/۴۰۷
گرایش به تغییر	۱/۲۸۰	۰/۲۰۸	۰/۵۱۶	۶/۱۴۷	۰/۰۰۰
چشم‌انداز استراتژیک کارکنان	۱/۰۶۰	۰/۴۱۷	۰/۱۸۲	۲/۵۴۳	۰/۰۱۲
ایجاد محیط کاری فعال	۰/۵۸۹	۰/۳۸۴	۰/۱۰۸	۱/۵۳۴	۰/۱۲۶
بافت حمایتی	-۰/۲۶۸	۰/۲۴۹	-۰/۰۵۰	-۱/۰۸	۰/۲۸۱

نتایج به دست آمده از جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که ابعاد گرایش به تغییر و چشم‌انداز استراتژیک کارکنان از ابعاد رفتار رهبری کارآفرینانه به ترتیب با ضریب بتای ۰/۵۲ و ۰/۱۸ سهم معناداری در پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مراکز علمی کاربردی جمعیت هلال‌احمر دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه، رابطه بین دو متغیر رفتارهای رهبری کارآفرینانه و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و همچنین رابطه بین تمامی مؤلفه‌های آنها بررسی شد. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها در این قسمت هر کدام از یافته‌ها بیشتر بحث و بررسی می‌شود.

نتایج حاصل از محاسبه ضریب همبستگی بین متغیرهای رفتار رهبری کارآفرین و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مراکز علمی-کاربردی جمعیت هلال‌احمر با توجه به جدول شماره ۱ بیانگر این است که بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود

دارد. با توجه به مستقیم بودن رابطه بین این دو متغیر، می‌توان گفت هرچه نمره رفتار کارآفرینی در مدیران بیشتر باشد، شرایط در سازمان به نحوی فراهم خواهد آمد تا کارکنان از توانمندسازی روان‌شناختی بالاتری برخوردار شوند. یافته‌های این پژوهش با نتیجه مطالعه فراهانی و فلاحتی (۱۳۸۴) همسو است. در همین خصوص برخی از نظریه‌پردازان مدیریت و سازمان به توانمندسازی به عنوان یک مهارت و فن‌مدیریتی و رهبری می‌نگرند. برای اینکه کارکنان احساس توانمندی کنند باید شرایط و بسترهای لازم در سازمان فراهم شود. بنابراین احساس توانمندی، یک متغیر وابسته است که متأثر از راهبردهای مدیریتی می‌باشد (۴). به عقیده احمدی و همکاران (۱۳۹۰) توانمندسازی باید از رأس هرم سازمان آغاز شود. البته این بدان مفهوم نیست که برنامه در رأس هرم تدوین و سپس برای اجرا به پایین جریان یابد. بلکه منظور آن است

که برای توانمندسازی ابتدا افراد رأس هرم باید رفتارشان را تغییر دهند. از این رو ایجاد یک محیط کاری توانمند بستگی به ارتباط بین رفتارهای حرفه‌ای، شبکه‌ها، محیط و سبک رهبری دارد.

نتایج حاصل از محاسبه همبستگی نشان می‌دهد که بین تمام ابعاد رفتارهای رهبری کارآفرینانه (توانایی کاهش تشریفات و بروکراسی اداری، گرایش به تغییر، چشم‌انداز استراتژیک کارکنان، محیط کاری پر تحرک، بافت حمایتی) با توانمندسازی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. جهت رابطه، مثبت و مستقیم است. یعنی هر کدام از ابعاد رفتار کارآفرینانه مدیران به نوبه خود با میزان توانمندسازی کارکنان رابطه معنی‌دار دارند و در میان آنها بُعد گرایش به تغییر بیشترین رابطه و بُعد کاهش تشریفات و بروکراسی اداری کمترین رابطه را دارند. این یافته‌ها با نتایج مطالعات صالحی صدیقیانی و دهقان (۱۳۸۹)، فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) و عبدالهی و اشرفی فشی (۱۳۹۱) همسو و هماهنگ است.

عبدالهی و اشرفی فشی (۱۳۹۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین ساختار سازمانی بوروکراتیک و توانمندسازی کارکنان رابطه منفی وجود دارد و این بدان معنی است که مدیری که بتواند در صدد کاهش تشریفات و بروکراسی اداری به عنوان یکی از مؤلفه‌های رفتار کارآفرینانه برآید گام مهمی در خصوص توانمندسازی کارکنان برداشته است. همچنین پژوهشگرانی چون ون (۲۰۰۵)، مارکس و پریتی (۲۰۰۳) سومش (۲۰۰۵) و عبدالهی و نوه ابراهیم (۱۳۸۶)، معتقدند که بین دسترسی به اطلاعات و توانمندسازی و ابعاد آن

رابطه معنی‌دار وجود دارد. قراردادن اطلاعات لازم در اختیار کارکنان از راهبردهای مدیریتی برای "ایجاد بافت حمایتی" به عنوان یکی از ابعاد رفتارهای کارآفرینانه می‌باشد. یکی دیگر از عواملی که می‌تواند با توانمندسازی کارکنان مرتبط باشد، داشتن اهداف روشن و پیش‌بینی نیازها برای دستیابی به آنها و هدایت کارکنان به سمت این اهداف می‌باشد. در همین خصوص وتن و کمرون (۱۹۹۸) معتقدند، توانمندسازی نیازمند آن است که کارکنان با یک هدف روشن هدایت شوند، بدانند سازمان کجا می‌رود و آنها به عنوان اعضای آن سازمان چگونه می‌توانند در آن سهم باشند. بنابراین، داشتن چشم‌انداز استراتژیک از ابعاد رفتارهای کارآفرینانه یکی از شرایط لازم برای توانمندسازی کارکنان محسوب می‌شود.

همچنین یافته‌ها از بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد رفتار رهبری کارآفرینانه با ابعاد توانمندسازی کارکنان حاکی از آن است که ابعاد گرایش به تغییر، داشتن چشم‌انداز استراتژیک، و ایجاد محیط کاری فعال دارای بیشترین رابطه با تمام ابعاد توانمندسازی کارکنان هستند و این موضوع به خوبی نشان می‌دهد در مؤلفه‌هایی از رفتار کارآفرینانه که مدیر اختیار عمل بیشتری دارد می‌تواند با تقویت رفتار بیشترین تأثیر را در هر یک از مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان داشته باشد و از آنجا که وجود ساختار بوروکراتیک و بافت حمایتی در سازمان تابع عوامل مختلفی است که در بسیاری از موارد خارج از اختیار مدیران می‌باشد، مشاهده می‌شود که این

مؤلفه‌ها کمترین رابطه را با مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان دارند.

نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه برای بررسی قابلیت تبیین ابعاد رفتار رهبری کارآفرینانه روی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مراکز علمی کاربردی جمعیت هلال‌احمر و ابعاد آن نیز بیانگر این است که ابعاد گرایش به تغییر و داشتن چشم‌انداز استراتژیک کارکنان از ابعاد رفتار رهبری کارآفرینانه به ترتیب با ضریب بتای ۰/۵۲ و ۰/۱۸ سهم معنی‌داری در پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مراکز علمی کاربردی جمعیت هلال‌احمر دارند، ولی ابعاد کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری و ایجاد بافت حمایتی هیچ یک از ابعاد توانمندسازی را تبیین نمی‌کنند و دلیل آن همان‌طور که اشاره شد ممکن است به دلیل اختیار کم مدیران و دخالت سایر عوامل سازمانی از قبیل قوانین بالادستی که از وزارت علوم و دانشگاه جامع علمی کاربردی ابلاغ می‌شود، در این ابعاد باشد. این یافته‌ها با نتایج تحقیق عبدالهی و اشرفی‌منش همسو است.

بنابراین مدیران عالی سازمان‌ها با ترسیم برنامه رهبردی صحیح و انتخاب و به‌کارگیری مدیران واجد خصیصه‌های فوق، یعنی افرادی که مشتاق فراگیری مهارت‌های جدید باشند و به ایده‌های نو و ابتکارات خود و سایر کارکنان بها دهند و پیوسته به دنبال ایجاد تحول مثبت در سازمان باشند، می‌توانند پیش‌بینی خوبی از ایجاد توانمندی در کارکنان سازمان داشته و امیدوار باشند با وجود این خصیصه‌ها در مدیر سازمان در کنار داشتن برنامه

راهبردی، توانمندی کارکنان برای بهبود فعالیت‌های سازمان ارتقا خواهد یافت.

نتایج این تحقیق بیانگر اهمیت تأثیر رفتار کارآفرینانه مدیران مراکز علمی کاربردی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان این مراکز می‌باشد. با توجه به مشکلات و مسائل موجود در مدیریت منابع انسانی آنها و نیاز به توانمندسازی کارکنان این مراکز، پیشنهادات زیر می‌تواند نقش به‌سزایی در ارتقای عملکرد مدیران و کارکنان، در بهبود فعالیت‌های آنها برای دستیابی به اهداف داشته باشند.

پیشنهادات

در پایان، این موارد به مدیران عالی پیشنهاد می‌شود:
- با مشارکت مدیران مراکز علمی کاربردی برنامه‌های راهبردی متناسب با واقعیات تدوین نمایند تا مدیران بتوانند با دورنمای مناسب به شناخت محیط درونی و بررسی نقاط قوت و ضعف پردازند و نگاهی دقیق به رخدادها و تحولات محیط بیرونی، فرصت‌ها و تهدیدات احتمالی داشته باشند و نحوه تعامل محیط بیرونی و درونی را روشن سازند.

- افرادی با بیشترین ویژگی و رفتار کارآفرینانه شناسایی و به عنوان مدیران مراکز علمی کاربردی به کار گرفته شوند.

- مدیران مراکز علمی کاربردی را به کسب مهارت‌های کارآفرینی تشویق کنند.

- اختیارات بیشتر در تصمیم‌گیری به مدیران مراکز علمی کاربردی برای کاهش تشریفات و بوروکراسی اداری واگذار کنند.

- همکاری تیمی در کارکنان و تصمیم‌گیری گروهی برای رویارویی با چالش‌ها ایجاد کنند.

- محیط حمایتی از طریق ایجاد مشوق‌های لازم برای ارائه پیشنهادات و ابتکارها و بهادادن و عملی نمودن آنها و همچنین در اختیار قرار دادن اطلاعات لازم برای انجام فعالیت‌های کارکنان ایجاد کنند.

- روحیه خطرپذیری و تجربه‌گرایی در کارکنان را تشویق کنند و آموختن نکات مهم و آموزنده از رویارویی با اشتباهاتی که کارکنان مرتکب می‌شوند را به آنها یادآور شوند.

همچنین، این موارد به مدیران اجرایی در مراکز علمی کاربردی پیشنهاد می‌شود:

- کسب مهارت‌های جدید به خصوص مهارت‌های کارآفرینی را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار دهند.

- به ایده‌های جدید و عملی نمودن ابتکارات خود و کارکنان توجه کنند.

- کارکنان را به نواندیشی در کار خود تشویق نمایند.

- به جای دیکته نمودن روش‌های جدید به کارکنان در یافتن راه‌های جدید برای بهبود خدمات کمک کنند.

- برنامه‌های راهبردی تدوین کنند و کارکنان را در تدوین آن مشارکت دهند.

References

1. Ahmed Poor Dariani M, (2011). *Entrepreneurship definitions, theories & patterns*, Tehran: Pardis Publication [In Persian]
2. Jazni, N. (2012). *Human Resources Management*. Tehran: Nei Publication [In Persian]
3. Salehi Sedighiani, J, Dehghan N (2010), *The study of relationship between psychological empowerment & creativity of employees*, quarterly of quantitative studies in management, No.7, Pp.30-48 [In Persian]
4. Abdollahi, B and Naveh Ebrahim, A (2007). *Empowering of employees: The Golden key of human resources management*. Tehran: Virayesh publication [In Persian]
5. Abdollahi, B, Ashrafi Fashy S (2012). *The study of Investigate the relationship between organizational conditions and management strategies to empowerment the school managers*, Journal of new thoughts on education, Vol 8, No. 2, pp. 91-114 [In Persian]
6. Farahani, A., Ajam, G., Azizian, N and Seraj, S. (2011), *The relationship between empowerment psychological factors & organizational entrepreneurship physical education department of Khorasan Razavi*, Journal of Sport Management, No. 8, p.41 [In Persian]
7. Marzban Sh, Moghimi M and Arabiyoun A. (2010). *The impact of organizational entrepreneurial on managers' entrepreneurial behavior*, Quarterly Journal of modern Economics & Trade, No. 21-22, pp1-25 [In Persian]
8. Miri A, Sabzikaran E. (2010). *The study of factors affecting Human Resources Empowerment of National Iranian Oil Products Distribution in Iran*, The journal of development and change management. No.6, Pp. 49-56 [In Persian]
9. Noami A.Z, Taghipour A, Neysi A.K. (2012). *The relationship between organizational culture with work motivation, job engagement and innovative behaviors by mediating of psychological empowerment*. Journal of Behavioral Sciences, 5(4): 325-333 [In Persian]

10. Amabile, T.m. Barsade, S.G. Mueller, J.s. and Staw, B.m. (2005). *Affect and creativity at work*. Johnson graduate school, Cornell University.
11. Balle.M,(1999). *Making bureaucracy work*, Journal of Management in Medicine, Vol.13, No.3, Pp 190-200.
12. Bennis, W. (2010). *On becoming a leader*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
13. Block, p. (1987). *The Empowered Manager*, Jossey-Bass, San Francisco.
14. Conger Jay. A, Rabindra. N Kanungo. (1988) *The Empowerment process: Integrating theory and practice*. Academy of management review. Vol. 13, No. 3, pp.471-482
15. Fairbanks, F. (1996). *Managing for results: The path that phoenix has followed*. Public Management, Vol 78, PP 12-15.
16. Gordon, J. (1995). *Organizational Behavior*. Fourth edition. Allyn & Bacon Publications.
17. Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
18. Lin, W. B. (2008). The effect of knowledge sharing model. 1508-1521, Revised from <http://www.Sciencedirect.com>
19. Mair, J. (2002). *Entrepreneurial behavior in a large traditional firm: Exploring key drivers*. Research paper 466, IESE University of Navarra Barcelona.
20. Marks, H. M. & Louis, K. S. (1999). *Teacher empowerment and the capacity for organizational learning*. Educational Administration Quarterly, Vol. 35, pp. 707-750.
21. Matheson, C. (2007). *In Praise of Bureaucracy? A Dissent from Australia*, Administration & Society, Vol 39, No2.PP 233-261.
22. Roy, Y.J.C. & Sheena, S. (2005). *Empowerment through choice? A critical analysis of the effects of choice in organizations*. Research in Organizational Behaviors. Vol027. PP 41-79.
23. Spreitzer, Gretchen M (1995), *Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation*. The Academy of management Journal. Vol 38, No.5. Pp. 1442-1465.
24. Somech, A. (2002). *Explicating the complexity of participative management: An investigation of multiple dimensions*, Educational Administration Quarterly, No 38, pp. 341-371.
25. Sundbo, J. (1999), *Empowerment of employees in small and medium-sized service firms*, Employee Relations, Vol 21 No 2. PP 105-127.
26. Thomas, Kenneth W, Velthouse, A. Betty (1990). *Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation*. The Academy of management Journal. Vol 15, No 4. Pp. 666-681.
27. Wan, Er. (2005). *Teacher Empowerment as Perceived by Teachers in Hong Kong*. Online Submission. <http://www.eric.com>
28. Whetten, David. A & Kim s. Cameron, (1998). *Developing management skills*. New York: Addison-Wesley, Wheelan.
29. Zampetekis, L. A.; Moustakis, V. (2007). *Entrepreneurial behavior in the Greek public sector*. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, Vol 13, No1.PP 19-38.
30. Ahmadi P, Safari Kahreh, Nemati M, (2011). *Empowerment Management of employees*. Tehran: office cultural researches.
31. Appelbaum, S. H.; Hongger, K. (1998), *Empowerment: a contrasting overview of organizations in general and nursing in particular- an examination of organizational factors, managerial behaviors, job design and structural power*, Journal of Empowerment in Organization, Vol. 6, No. 2, pp. 29-50.

The study of relationship between entrepreneurial leadership behaviors & psychological empowerment of employees in higher education centers of Red Crescent society of the Islamic Republic of Iran

Bijan Abdollahi, PhD in Educational Management Faculty member of Kharazmi University, Tehran, Iran

Corresponding author: Seyyed Mohsen MirMousavi, MA in Educational Management, Kharazmi University, Tehran, Iran
Email: smmirmoosavi@yahoo.com

Received: May 25, 2013

Accepted: February 5, 2015

Abstract

Background: This research aims to study the relationship between entrepreneur leadership behaviors and psychological empowerment of employees in higher education centers of Red Crescent society of the Islamic Republic of Iran.

Method: By census sampling method, all personnel including 261 experts were studied by using Spreitzer questionnaire to measure psychological empowerment and Zampetakis & Moustakis questionnaire to measure manager entrepreneurial behaviors. Pearson's correlation coefficient and multiple regression were used for data analysis.

Conclusion: According to the findings, the results were as follows: there was a significant positive relationship between all aspects of entrepreneurial leadership behaviors with psychological empowerment, the aspects of self-determination and autonomy and trust. Also, there was a significant direct relationship between components of employees' entrepreneurial leadership behaviors such as change orientation, strategic vision, creating an energetic work environment with sense of competence and effectiveness; but no significant relationship was observed between the ability to cut bureaucratic red tape and supportive context with the sense of competence and effectiveness. However, there was a significant direct relationship between employees' change orientation, strategic vision, creating an energetic work environment and a supportive context with meaningfulness; but no relationship was observed between the ability to cut bureaucratic red tape with meaningfulness. In addition, change orientation and strategic vision were highly significant for predicting psychological empowerment in applied-science centers employees of Red Crescent society.

Keywords: psychological empowerment, entrepreneurial leadership behaviors, applied-science centers of Red Crescent society