

الف- عنوان تحقیق

1- عنوان به زبان فارسی:

تبیین نقش سبک رهبری توانمندساز مدیران مدارس در مالکیت روان‌شناختی معلمان

2- عنوان به زبان انگلیسی/(آلمانی، فرانسه، عربی):

Explaining the role of empowering leadership style of school principals in teachers' psychological ownership

ب - تعداد واحد پایان‌نامه: 6

ج- بیان مسأله اساسی تحقیق به طور کلی (شامل تشریح مسأله و معرفی آن، بیان جنبه‌های مجهول و مبهم، بیان متغیرهای مربوطه و منظور از تحقیق) :

سبک های رهبری نقش مهمی در تقویت زیردستان ایفا می کند. یکی از سبکهای رهبری، رهبری توانمندسازی است که به کارکنان، استقلال بیشتر، قدرت تصمیم گیری و کنترل بیشتر بر کار می دهد. هدف رهبری توانمندسازی ایجاد محیط کاری است که در آن کارکنان احساس قدرت کنند و مالکیت کار خود را بر عهده بگیرند و از مهارت ها و دانش خود برای موفقیت سازمان استفاده کنند. رهبری توانمندسازی همچنین اختیارات بیشتری به کارکنان می دهد و آنها را به ریسک پذیری تشویق می کند(Pham و همکاران، 2024). توانمندسازی رهبری به دلیل چالشهای رو به افزایش در محیط کار، بسیار مهم است و رهبران باید زیردستان خود را با توجه به این چالشها توانمند کنند. توانمندسازی رهبری حس کنترل کارکنان را بر سازمانشان افزایش می دهد، دانش آنها را در مورد سازمان عمیق تر می کند و سرمایه گذاری آنها را در سازمان افزایش می دهد و مالکیت روانی آنها را بر سازمان تحریک می کند. هنگامی که کارکنان این حس مالکیت را دارند، احساس مسئولیت بیشتری در قبال سازمان دارند، که باعث می شود زمان و انرژی بیشتری را برای موفقیت سازمان سرمایه گذاری کنند. علاوه بر این، هویت خود یک عامل اساسی در مالکیت روانی است که ظهور آن ممکن است مجموعه ای از تعاملات بین عوامل فردی و زمینه ای باشد (Cheng و همکاران، 2021). این رویکرد مستلزم آن است که رهبران به کارکنان خود اعتماد کنند، منابع و پشتیبانی لازم را در اختیار آنها قرار دهند و فرهنگ ارتباط و همکاری را ایجاد کنند (Pham و همکاران، 2024).

کونکرزاک، استلی و تراستی (2000) رفتار رهبر توانمندسازی را در شش بعد توضیح می دهند. بعد توانمندسازی زمانی است که مدیر اختیارات مربوط به کار خود را به کارمندانش تفویض می کند. بعد پاسخگویی، مسئولیت پذیری رهبر در قبال نتایج کارش است.

بعد خودتعیینی توانایی کارکنان برای تصمیم گیری در مورد کار است. این نشان می دهد که کارمند کل فرآیند کار را خودش برنامه ریزی می کند. بعد اشتراک اطلاعات به اشتراک گذاری اطلاعات و اسناد لازم برای تکمیل کار با کارکنان اشاره دارد. هدف بعد توسعه مهارت، توانمندسازی کارکنان با آموزش آنهاست. کوچینگ برای عملکرد نوآورانه به تشویق کارکنان به پذیرش ریسک در محدوده کار اشاره دارد. (Konczak et al., 2000).

جهت گیری های جدید در تحقیقات رهبری، بیشتر بر نقش رهبری مثبت در سازمان ها 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 توسعه مدرسه، به تازگی توجه زیادی را در پیشینه پژوهش به خود جلب کرده است (Limon, 2022).

در دو دهه گذشته، شیوه های توانمندسازی به عنوان رویکردهای مؤثری برای سازمان ها ظاهر شده اند تا با تقویت احساس شایستگی، خودتعیین گری، معنی داری و نفوذ کارکنان، نتایج مثبت کار را ارتقا دهند. (Maynard et al., 2014) تئوری توانمندسازی پیشنهاد می کند که رهبران نقش مهمی در توانمندسازی کارکنان دارند (Maynard et al., 2012)؛ زیرا رهبر می تواند نقش مهمی را در ایجاد محیط ایفا کند و برای کارمندان، انجام وظایف و محیط خود مساعد باشد (Stander & Coxen, 2017) سازمان ها باید محیط هایی 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، مسئولیت پذیری، تصمیم گیری، اشتراک دانش، توسعه مهارت ها، مربی گری برای عملکرد نوآورانه (Limon, 2022)، معناداری کار، تفویض اختیار و استقلال، مشارکت در تصمیم گیری، ایجاد اعتماد (Zhang & Bartol, 2010 & Ahearne et al, 2005) تعریف شده است.

بنابراین رهبران توانمندساز با پذیرش اینکه کارکنان اهمیت مشارکت در کارآمدی سازمان را درک می کنند، معناداری کار را برای کارمندان افزایش می دهند، کارمند را به تصمیم گیری درباره چگونگی انجام کار خود تشویق و در نهایت استقلال و اختیار لازم را در بستر اعتماد به او تفویض می کنند. (Audenaert & Decramer, 2018) با توجه به ویژگی های رفتارهای رهبر توانمندساز، این نوع رهبری احتمالاً با واکنش های مطلوب کارکنان همراه است؛ زیرا به کارکنان کمک می کند انگیزه درونی را افزایش دهند و احساس مالکیت روان شناختی نسبت به سازمان داشته باشند. همچنین براساس تئوری مالکیت روان شناختی Van Dyne و Pierce (2004)، هنگامی که کارکنان نسبت به سازمان احساس مالکیت دارند، بیشتر به آن وابسته و محافظ و مسئول می شوند. محققان یکی از علت های آن را رهبری توانمندساز بیان و در تبیین آن اعلام کرده اند 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, 2014; Zhang & Bartol, 2010).

مالکیت روان‌شناختی یک مفهوم چندبعدی 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 (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، پاداش‌دادن، 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 معتمدبودن است (Konan & Çelik, 2018; Lee & Nie, 2013). 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، 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). درواقع 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 معناداربودن 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 معنی‌داربودن 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 (خودتعیین‌کننده) و تأثیرگذاری 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 Kim و Beehr (2018) و Knapp و همکاران (2014) مبنی بر نقش معناداری کار در مالکیت روان‌شناختی، مطالعات Su و NG (2019) و Yildiz و همکاران (2015) درباره تأثیر مشارکت در تصمیم‌گیری بر مالکیت روان‌شناختی، مطالعه Enslin و Olckers (2016) که بیانگر نقش ایجاد اعتماد در مالکیت روان‌شناختی است و مطالعات Cheng و همکاران (2021) و Yildiz و همکاران (2015) مبنی بر نقش بعد ارائه 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 مسئله 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؟

ه- مرور ادبیات و سوابق مربوطه (بیان مختصر پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور پیرامون موضوع تحقیق و نتایج

آنها و مرور ادبیات و چارچوب نظری تحقیق):

(Morewedge, 2021)، در مدل سازی خود از مالکیت روان شناختی به عوامل بیرونی مؤثر بر مالکیت روان شناختی، در قالب رهبری مثبت گرا و رهبری منفی گرا اشاره کرده است. او در رهبری مثبت گرا به رهبری توانمندساز، اخلاقی و تحول گرا به عنوان سبک های رهبری مؤثر بر تقویت مالکیت روان شناختی کارکنان و در تحلیل سبک های رهبری منفی گرا، به نقش و اثر منفی سبک های رهبری زهرآگین، رهبری خودکامه و تبادلی در نابودی مالکیت روان شناختی کارکنان اشاره کرده است. cheng و همکاران (2021) بررسی می کنند که چه زمانی و چرا رهبری توانمندسازی، رفتار طرفدار محیطی کارکنان را ارتقا می دهد؛ بنابراین با ترکیب نظریه مالکیت روان شناختی و نظریه هویت نقش، آنان پیشنهاد دادند که رهبری توانمندساز به طور مثبت بر رفتار طرفدار محیطی کارکنان تأثیر می گذارد و این رابطه با مالکیت روان شناختی واسطه می شود. علاوه بر این، هویت توانمند نقش و خود هویت محیطی در این رابطه، نقش تعدیل گر نیز دارند. نتایج مطالعه نشان داد رهبری توانمند به طور مثبت با رفتار طرفدار محیطی کارکنان مرتبط است و مالکیت روان شناختی کارکنان این رابطه را واسطه می کند. علاوه بر این، هویت توانمند در رابطه بین رهبری توانمندسازی و مالکیت روان شناختی کارکنان نقش تعدیل گری 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 می کنیم که خود هویت محیطی، رابطه بین مالکیت روان شناختی کارکنان و رفتار طرفدار محیطی کارکنان را تعدیل می کند. Su و Ng (2019) الگوی مالکیت روان شناختی جمعی را با دو عامل تصمیم گیری مشترک و تاب آوری مشترک طراحی و اعتبارسنجی کردند. نتایج نشان داد تجزیه و تحلیل دوعاملی در رویکرد اکتشافی و تأییدی مقبولیت داشت. سازگاری درونی که با آلفای کرونباخ ارزیابی شد، برای ساختار دوعاملی رضایت بخش بود. اعتبار همگرا و واگرا از طریق همبستگی با مقیاس های اعتبارسنجی در جهت های مورد انتظار پشتیبانی شد. عامل کلی مالکیت روان شناختی جمعی، دو عامل خاص تصمیم گیری مشترک و تحمل سختی مشترک نام داشت (مشارکت و تصمیم گیری).

Jiang و همکاران (2019) پیوند رهبری توانمندساز و رفتار شهروندی سازمانی، نقش میانجی گری مالکیت روان شناختی و تعدیل گری دیدگاه زمان آینده را بین 374 کارمند بررسی کردند. نتایج نشان داد رهبری توانمندساز اثر مستقیم، مثبت و معناداری بر مالکیت روان شناختی دارد. رهبری توانمندساز به واسطه مالکیت روان شناختی بر رفتار شهروند سازمانی اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار دارد و در نهایت رابطه مالکیت روان شناختی با رفتار شهروند سازمانی به وسیله متغیر دیدگاه زمان آینده تعدیل می شود. Kim و Beehr (2018) براساس تئوری حفظ منابع و اصول انگیزش درونی، تأثیرات رهبری توانمندساز را بر رفتارهای مثبت و منفی و بهزیستی کارکنان، از طریق دو میانجی عزت نفس سازمانی و معناداری کار بررسی کردند. نتایج حاصل از مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد رهبری توانمندساز به طور مثبت با عزت نفس مبتنی بر سازمان و معناداری کار مرتبط است. عزت نفس سازمانی به رفتارهای شهروندی

سازمانی بیشتر و رفتارهای انحرافی کمتر و ادراک معناداری کار نیز به سطوح پایین تر 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 3 هفته‌ای در نمونه‌ای از 299 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 کردند. با این 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. Stander و Coxen (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 توانمند ساز و تحول‌آفرین بیشترین تأثیرات مثبت را بر مالکیت روان‌شناختی داشتند. Mustafa و همکاران (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. Olckers و Eznslin (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. Yıldız 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. Knapp و همکاران (2014) به‌منظور 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. Zhang و Bartol (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 (1400) 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 آمده از آزمون سوبل، نقش میانجی متغیر مالکیت روان‌شناختی و اثر غیرمستقیم تصمیم‌گیری مشارکتی بر رفتار جست‌وجوی بازخورد تأیید شد. حصیری و همکاران (1399) 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 درک‌شده، پیشایندهای مؤثر بر مالکیت روان‌شناختی اند. متغیرهای تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی-سازمانی و انگیزش کاری، به‌عنوان پسایندهای مؤثر بر مالکیت روان‌شناختی تأیید شدند. رحیمی و آقابابایی (1397) تأثیر رهبری خدمت‌گزار را بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان دانشگاه کاشان: نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده (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 ادراک‌شده دارد. همچنین رهبری خدمت‌گزار به‌واسطه حمایت سازمانی ادراک‌شده، اثر غیرمستقیم، مثبت و معناداری بر مالکیت روان‌شناختی دارد.

ز- اهداف مشخص تحقیق (شامل اهداف آرمانی، کلی، اهداف ویژه و کاربردی):

- تأثیر بعد معناداری رهبری توانمندساز مدیران مدارس بر مالکیت روان‌شناختی معلمان؛
- تأثیر بعد مشارکت در تصمیم‌گیری رهبری توانمندساز مدیران مدارس، بر مالکیت روان‌شناختی معلمان؛
- تأثیر بعد ایجاد اعتماد رهبری توانمندساز مدیران مدارس بر مالکیت روان‌شناختی معلمان؛
- تأثیر بعد ارائه استقلال رهبری توانمندساز مدیران مدارس بر مالکیت روان‌شناختی معلمان؛

ی- فرضیه‌های تحقیق:

- ✓ بعد معناداری رهبری توانمندساز مدیران مدارس بر مالکیت روان‌شناختی معلمان اثر دارد؛
- ✓ بعد مشارکت در تصمیم‌گیری رهبری توانمندساز مدیران مدارس، بر مالکیت روان‌شناختی معلمان اثر دارد؛

- ✓ بعد ایجاد اعتماد رهبری توانمندساز مدیران مدارس بر مالکیت روان‌شناختی معلمان اثر دارد؛
- ✓ بعد ارائه استقلال رهبری توانمندساز مدیران مدارس بر مالکیت روان‌شناختی معلمان اثر دارد؛

ک- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات فنی و تخصصی (به صورت مفهومی و عملیاتی):

مالکیت روان‌شناختی

James در سال (1890) اولین کسی بود که شالوده‌ساز 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 روحی‌اش، بلکه لباس‌ها و خانه‌اش، همسر و فرزندان، 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, 2004: 439; Pierce et al., 2003: 86; Pierce et al., 2001). درواقع 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 ارزیابی‌شناختی 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 بازدارنده است. جنبه‌ی پیش‌برندگی بر برآورده کردن 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 منحصربه‌فرد و مشترک درباره‌ی احساس مالکیت نسبت به یک شیء خاص می‌رسند. (Pierce & Jussila., 2010: 810) در این وضعیت، اعضای گروه به احساس تجربه‌ی مشترک مالکیت و جزئی از آن بودن نیاز دارند. (Pierce et al., 2018) در تحلیل

نظریات مختلف، ابعاد مالکیت روان‌شناختی شامل موارد زیر است: (1) احساس تعلق نسبت به هدف (تعلق) (2) هویت شخصی داشتن با هدف (هویت شخصی)؛ (3) مسئولیت‌پذیری در قبال هدف و احساس مسئولیت نسبت به آنچه برای هدف اتفاق می‌افتد (مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی)؛ (4) اعتماد به نفس داشتن نسبت به هدف (خودکارآمدی)؛ (5) خودتنظیمی نسبت به هدف (خودمختاری) و (6) قلمرو یا امنیت که پنج بعد اول مرتبط با جنبه پیش‌برنده و بعد ششم مرتبط با جنبه بازدارندگی مالکیت روان‌شناختی است (Olckers & Du Plessis, 2012; Avey et al., 2009; Pierce et al., 2003).

رهبری توانمندساز

مفهوم رهبری توانمندساز را اولین بار Manz و Sims (1989, 1991) ارائه کرد. محققان این مفهوم را به‌عنوان ابر رهبری 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 پاداش‌دادن 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).

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

Sims و Pearce (2002) سه سازه را نام‌گذاری کردند که عبارت‌اند از: تشویق به عمل مستقل، تفکر فرصت‌طلبانه و توسعه خود. Ahearne و همکاران (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، پاداش‌دادن، 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 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. (Olckers, 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.

5- روش‌شناسی تحقیق:

الف- شرح کامل روش تحقیق بر حسب هدف، نوع داده‌ها و نحوه اجراء (شامل مواد، تجهیزات و استانداردهای مورد استفاده در قالب مراحل اجرایی تحقیق به تفکیک):

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، پژوهش کمی، با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ 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 راهنمایی شهرستان کرج به تعداد 548 نفر بودند (زن 350 نفر و مرد 198 نفر) که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی، طبقه‌ای نسبتی (زن 144 نفر و مرد 81 نفر) و بر مبنای جدول مورگان، نمونه‌ای به حجم 225 نفر انتخاب شد. روش پژوهش همبستگی بود. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های رهبری توانمندساز آهرن و همکاران (2005) و مالکیت روان‌شناختی اولکرز¹ (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 خی دو (73/33)، درجه آزادی (50)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (1/46)، $RMSEA(0.040)$ ، $CFI(0.97)$ ، $GFI(0.94)$ 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 گزارش‌شده آن در پژوهش حاضر عبارت‌اند از: رهبری توانمندساز (0/90) و ابعاد آن معناداری (0/86)، مشارکت در تصمیم‌گیری (0/88)، ایجاد اعتماد (0/91) و ارائه استقلال (0/92)؛ 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 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 خی دو (213/79)، درجه آزادی (109)، نسبت خی دو بر درجه آزادی (1/96)، $RMSEA(0.046)$ ، $CFI(0.96)$ ، $GFI(0.92)$ و $AGFI(0.90)$ که بیانگر روایی مناسب پرسش‌نامه مذکور است. همچنین برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از روش آلفای کرونباخ

¹ Olckers

استفاده شد که مقادیر آلفای کرونباخ گزارش شده آن در پژوهش حاضر عبارت‌اند از: مالکیت روان‌شناختی (0/92) و ابعاد آن خودکامیابی (0/90)، همانندی (0/89)، تعلق (0/90)، پاسخگویی (0/91)، قلمروگرایی (0/87)، اختیار (0/90) و مسئولیت‌پذیری (0/86)؛ پس پرسش‌نامه مذکور از پایایی مناسبی برخوردار است. در تحلیل توصیفی داده‌ها از جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در آزمون فرضیات پژوهش از تکنیک‌های آماری ماتریس همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSSv.25 و LISRELv.10.30 و درنهایت برای تعیین اهمیت نسبی سازه‌ها در الگوی ساختاری، از تحلیل ماتریس اهمیت – عملکرد استفاده شد.

ج – شرح کامل روش (میدانی، کتابخانه‌ای) و ابزار (مشاهده و آزمون، پرسشنامه، مصاحبه، فیش‌برداری و غیره) گردآوری داده‌ها :
در این تحقیق برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های رهبری توانمندساز آهرن و همکاران (2005) و مالکیت روان‌شناختی اولکرز (2011) استفاده شد.

د – جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه (در صورت وجود و امکان):
جامعه پژوهش، کلیه معلمان دوره راهنمایی شهرستان کرج به تعداد 548 نفر بودند (زن 350 نفر و مرد 198 نفر) که از این جامعه با روش نمونه‌گیری تصادفی، طبقه‌ای نسبتی (زن 144 نفر و مرد 81 نفر) و بر مبنای جدول مورگان، نمونه‌ای به حجم 225 نفر انتخاب شد. روش پژوهش همبستگی بود.

ی- منابع و مراجع

قنبرپور نصرتی، ا؛ بای، ن؛ آصفی، ا. و حسینی، م. (1400). 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. 8 (3)، 73-84.
حصیری، ا؛ مرتضوی، س؛ رحیم‌نیا، ف. و خوراکیان، ع. (1399). شناسایی و تبیین پیشایندها و پسایندهای مالکیت روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی استان بوشهر. پژوهش‌های مدیریت عمومی، 13 (49)، 31-58.
رحیمی، ح. و آقابابی، ر. (1397). تأثیر رهبری خدمتگزار بر مالکیت روان‌شناختی کارکنان دانشگاه کاشان: نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده. مطالعات رفتار سازمانی. 7 (4)، 1-30.

References

- Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A. (2005). To 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.
- Pham, H. H. (2024). Unveiling the Influence of Empowerment Leadership on Employee Loyalty: the Mediating Role of Employee Trust and Job Satisfaction. *Journal of Applied Research in Technology & Engineering*, 5(1), 1-12.
- 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 & Responsibility*, 30(4), 604-618.
- 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.
- Aras, G. (2013). Personel güçlendirme yönetiminde güçlendirici liderlik davranışları uygulaması: Kemer bölgesi beş yıldızlı otel işletmeleri örneği [The application of empowering leadership behaviors in employee empowerment strategy: Sample from five star hotel managements in Kemer district] (Unpublished master's thesis). Gümüşhane University, Gümüşhane.
- 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., & Yilddirim, 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 & Responsibility*, 30(4), 604-618.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- 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), 128-143.
- 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.
- Kara, E., & Kaya, A. (2020). Yönetici desteğinin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracı rolü [The mediating role of psychological adoption in the influence of executive's support on dedication to work]. *Manas Journal of Social Studies*, 9(4), 2364-2375.
- 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 güvenirlik çalışması. *Kastamonu Education Journal*, 26(4), 1043-1054.
- Konan, N., & Çelik, O. T. (2018). Okul müdürlerinin güçlendirici liderliğine ilişkin öğretmen algısı [Teacher perception on the empowering leadership of school principals]. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 6(1), 322-335.
- Konczak, L. J., Stelly, D. J., & Trusty, M. L. (2000). Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 301-313.
- 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 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.
- Ötken, A. B. (2015). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolü [The relationship between perceived organizational support and psychological ownership the role of organizational justice]. *Hacettepe University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 33(2), 113-140.

- 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 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].
- Russ, D. E. (1995). Empowerment: A matter of degree-executive commentary. *Academy Of Management Executive*, 9(3), 21-31.
- 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, 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 for engagem 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.
- Yavuz, A. (2021). Birey-örgüt uyumu, psikolojik sahiplenme, işgören sesliliği ve motivasyon araçları ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma [An empirical study on the relationship between person-organization fit, psychological ownership, employee voice and motivational tools] (Unpublished doctoral thesis). Selçuk University, Konya.
- Yıldız, B., Alpan, 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.

پیش‌بینی زمان‌بندی فعالیت‌ها و مراحل اجرایی تحقیق و ارائه گزارش پیشرفت کار

ردیف	شرح فعالیت	زمان کل (ماه)	زمان اجرا به ماه											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	بررسی ادبیات مربوطه													
2	گردآوری داده‌ها													
3	تجزیه و تحلیل													
4	نتیجه‌گیری و پیشنهادات													
5	جمع‌بندی نهایی													
6														
7														

															8
															9
															10
															11
															12

توجه: 1- زمان و نوع فعالیت‌های اجرایی پایان‌نامه، حتی‌الامکان باید با مندرجات جدول منطبق باشد.

2- حداقل زمان قابل قبول برای پیش‌بینی مراحل مطالعاتی و اجرایی پایان‌نامه کارشناسی ارشد 6 ماه و حداکثر 12 ماه می‌باشد.

