

## مطالعه رابطه بین توانمندسازی روان شناختی و رضایت شغلی معلمان؛ بررسی نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی

جمال سلیمی<sup>۱</sup> و آرش عبدی<sup>۲</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر به تبیین نقش رفتار شهروندی سازمانی دبیران در رابطه با توانمندسازی روان شناختی و رضایت شغلی می‌پردازد. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، مجموع دبیران مرد و زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش (ناحیه ۱ و ۲) شهرستان سنندج در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ می‌باشد. براساس نمونه‌گیری خوشه‌ای یک مرحله‌ای تعداد ۱۰۹ دبیر به صورت تصادفی، به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های رضایت شغلی فیلد و روث، توانمندسازی روان شناختی اسپریتزر و رفتار شهروندی سازمانی ارگان و کانوسکی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با آزمون ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تفاوت میانگین‌ها انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های توانمندسازی روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی، حدود ۳۷ درصد رضایت شغلی دبیران را پیش‌بینی می‌کنند. بین ابعاد خودمختاری و رشد حرفه‌ای با رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد ( $p < 0/05$ ). بین مؤلفه‌های نوع دوستی، وجدان و وظیفه‌شناسی، رفتار مدنی و ادب و احترام با رضایت شغلی، رابطه معنی‌داری وجود دارد ( $p < 0/05$ ). بین ابعاد معناداری در شغل، خوداثربخشی، خودمختاری و تأثیرگذاری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد ( $p < 0/05$ ). همچنین بین رضایت شغلی و توانمندسازی روان شناختی دبیران زن و مرد تفاوت وجود ندارد. توجه به مفاهیم توانمندسازی روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی و کمک به استقرار آن‌ها در نظام آموزشی، در رابطه‌ی معنی-دار با رضایت شغلی، می‌تواند در جهت بهبود عملکرد و بازدهی مراکز آموزشی مفید باشد.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی، توانمندسازی روان شناختی، رفتار شهروندی سازمانی، دبیران

۱. نویسنده‌ی رابط: دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه کردستان (j\_salimi2003@yahoo.com)

۲. کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه کردستان

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۶/۲۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۹/۱۲

## مقدمه

امروزه اهمیت آموزش و پرورش بر هیچ کس پوشیده نیست، سرمایه‌ی امروز و آینده‌ی ماست، سرمایه‌ای که نمی‌توان قیمتی بر آن نهاد و همان چیزی است که بشر را از عصر تاریکی و جهل به عصر روشنایی و نور سوق بخشیده است (زاهد، نامور و نوبخت، ۱۳۸۸). منابع انسانی نیز به عنوان مهمترین سرمایه و عامل موفقیت سازمان، باید به‌طور خاص مورد توجه قرارگیرد (محمدیان، اسکندری، مهدوی و حسینی نژاد، ۱۳۸۹). با عنایت به اینکه افرادی که در سازمان فعالیت می‌کنند در عملکرد سازمانی نقش بسزایی دارند، به نظر می‌رسد که احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در رابطه با سازمان و شغل خود می‌تواند راهگشای بسیاری از مسائل و مشکلات موجود در سازمان باشد (زمینی، حسینی‌نسب، زمینی و زارعی، ۱۳۹۰). مسأله رضایت شغلی<sup>۱</sup> و عوامل مؤثر در انگیزش فرد و ایجاد رغبت شغلی موضوع مهمی در هر سازمان می‌باشد. در عصر حاضر، رضایت شغلی مرکز توجه بسیاری از محققان قرار گرفته و به عنوان یکی از مفاهیم عمده در پژوهش‌ها به شمار می‌رود. رضایت شغلی شامل مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است: عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (به نقل از سبزی‌پور، رشودی، امیری و کرم‌الهی، ۱۳۹۳). براساس تعریف کمپل<sup>۲</sup> که بر جنبه شناخت و آگاهی فرد نیز تأکید می‌کند، رضایت شغلی بدین شکل تعریف می‌شود: «رضایت شغلی، گرایش، تمایل یا حالات درونی شخص برای عکس‌العمل‌های ارزیابی‌کننده نسبت به موضوعی معین که با احساس مطبوع و نامطبوع فرد نسبت به آن موضوع (شغل) همراه است (محسنی تبریزی، ۱۳۸۸؛ به نقل از سپاه منصور، شهریاری احمدی و شهامی، ۱۳۹۱). اهمیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. رضایت شغلی به عنوان احساس کلی افراد

1 . Job Satisfaction

2 . Campell

نسبت به شغلشان تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین کننده‌ای در بهداشت روانی و جسمانی افراد ایفا می‌کند. در مقابل نارضایتی شغلی موجب کاهش روحیه کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی پرسنل می‌شود (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۶).

اسمیت، کندال و هالین<sup>۱</sup> (۱۹۶۹) پنج بعد شغل را که می‌توانند معرف خصوصیات برجسته رضایت شغلی باشند، بیان می‌کنند که عبارتند از کار؛ رضایت از مافوق؛ رضایت از همکاران، رضایت از ترفیع و رضایت از حقوق. آرنولد و فلدمن<sup>۲</sup> (۱۹۸۶) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به شش دسته تقسیم می‌کنند که عبارتند از: ۱- حقوق و دستمزد ۲- ماهیت کار، ۳- ترفیع و ارتقاء ۴- سرپرستی، ۵- همکاران، ۶- شرایط کاری. براساس تحقیقات، موارد فوق باعث می‌شود افراد از رضایت شغلی بالاتری برخوردار باشند. لوتانز<sup>۳</sup> (۱۹۹۲) نیز به بررسی ابعاد پنجگانه شغل پرداخته که عبارتند از: ۱- خود کار یا ماهیت کار: اندازه‌ای که شغل وظایف جالب، فرصت برای یادگیری و امکان پذیرش مسئولیت را برای فرد فراهم می‌سازد. ۲- فرصت‌های ترفیع: فرصت و شانس پیشرفت در سلسله مراتب سازمانی. ۳- پرداخت: پاداش و مزدی که فرد دریافت می‌کند و میزانی که فرد دستمزدش را در مقابل دستمزد دیگر کارکنان، عادلانه و منصفانه می‌داند. ۴- نظارت و کنترل: توانایی سرپرست در ارائه رفتارهای حمایتی و کمک‌های فنی و ۵- همکاران: میزانی که همکاران از لحاظ فنی کارا هستند و از نظر اجتماعی حامی فرد به شمار می‌آیند.

پژوهش‌های انجام شده در قلمرو رضایتمندی شغلی صاحبان مشاغل و حرفه‌های مختلف بیانگر این حقیقت است که هر قدر متولیان مشاغل مختلف از احساس رضایتمندی شغلی بیشتری برخوردار باشند، از سلامت روان، نشاط درون، اندیشه تلاش و قابلیت خلاقیت و نوآوری افزون‌تری بهره‌مند بودند، کمتر دچار افسردگی شغلی می‌گردند. به همین دلیل به لحاظ اهمیت و نقش فوق‌العاده، احساس رضایتمندی شغلی را ایفای مطلوب مسئولیت‌های فردی و گروهی و بالطبع

1 . Smith, Kendall & Holin

2 . Arnold & Feldman

3 . Lutanz

تحول و توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی دانسته‌اند و در اغلب جوامع، کارگزاران بیشتری توجه را به همین عامل مهم در سازمان‌ها و مراکز مختلف شغلی و حرفه‌ای، به ویژه در بخش‌های فرهنگی، نظامی و امنیتی مبذول می‌دارند، چرا که رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یافته، نسبت به سازمان متعهد بوده و سلامت روانی و فیزیکی فرد تعیین شده و روحیه فرد افزایش یابد (رابینز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷؛ به نقل از شفیع‌زاده و کامروا، ۱۳۹۳).

بنابراین با توجه به اینکه نهاد آموزش و پرورش از اساسی‌ترین نهادها جهت پیشرفت و ترقی جوامع محسوب می‌شود، توجه به نیروهای این بخش امری لازم و ضروری بوده، لذا شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مستقیمی بر کیفیت و کارکرد ارائه خدمات دارد و به همین دلیل همواره موضوعی حیاتی و مهم برای بررسی بوده است. از جمله عواملی که می‌تواند بر رضایت شغلی دبیران نقش داشته باشد، توانمندسازی آنان است. توانمندسازی<sup>۲</sup> (تواناسازی) فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرایند به کارکنان کمک می‌شود تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه‌های درونی افراد می‌انجامد (وتن و کامرون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶؛ به نقل از عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۶). توانمندسازی فرایندی است که در آن راه توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و گروه‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود، به بیان دیگر، توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است (اسکارپلو و لدوینکا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). توانمندسازی بیشتر به شرایطی اطلاق می‌شود که طی آن، قدرت در اختیار باشد و این توانایی وجود داشته باشد که بتوان با بهره‌برداری لازم، از مزایای آن بهره‌مند شد (نارایان<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶). تغییرات وسیع محیطی در

1 . Robbins

2 . Empowerment

3 . Whetten &amp; Cameron

4 . Scarpello &amp; Ledvinka

5. Narayan

دنیای متلاطم امروز، انعطاف‌پذیری سازمان‌ها را برای تأمین بقایشان امری ضروری ساخته است، و توانمندسازی و دادن آزادی عمل به کارکنان، یکی از راهبردهای اساسی افزایش عملکرد و تأمین بقا در سازمان‌های امروزی است (گودرزی و گمینیان، ۱۳۸۱).

کارکنان توانمندشده دارای ویژگی‌هایی همچون ابتکار عمل در موقعیت‌های مبهم، تشخیص فرصت‌ها در موقعیت‌های مهم، توانایی قادر به کارگیری مهارت‌های فکری مهم از قبیل آشکار ساختن، آزمون مفروضات و ارزیابی دلایل ارائه شده، تلاش در جهت کاهش هزینه‌ها و یافتن فرصت‌هایی برای سرمایه‌گذاری در زمینه‌های جدید از قبیل فرایند بهبود و فناوری پیشرفته، اعتماد به نفس بالا، مستعد، خلاق و مورد اعتماد می‌باشند (لالیان پور، دوستی و محمدزاده، ۱۳۹۰). همچنین وتن و کامرون (۱۹۹۸) اشاره دارند که افراد توانمند، دارای احساس اعتماد هستند و مطمئن‌اند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار خواهد شد؛ آنها اطمینان دارند که صاحبان قدرت و اختیار با آنان بی‌طرفانه رفتار خواهند کرد. به عبارت دیگر، اعتماد به معنی داشتن احساس امنیت شخصی است.

براساس نظر اسپریتزر (۱۹۹۵) توانمندسازی روان‌شناختی دارای چهار بعد است: شایستگی، یعنی درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد. خودمختاری، یعنی داشتن حق انتخاب و آزادی عمل در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی. موثر بودن یا تأثیرگذاری؛ یعنی درجه‌ای که فرد می‌تواند بر پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی شغل اثر بگذارد و معنی دار بودن، یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل (خشوعی و بهرامی، ۱۳۹۳). شورت و راینهارت<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) براساس مطالعات خود به این نتیجه رسیده‌اند که افزایش توانمندسازی معلمان در یک مؤسسه آموزشی، رضایت شغلی و تعهد شغل آنان را افزایش خواهد داد. آنها برای توانمندسازی معلمان ۶ بعد تصمیم‌گیری، رشد حرفه‌ای، مقام و منزلت کاری، تأثیرگذاری، خودمختاری و کارآمدی را مشخص کردند.

---

1. Short & Rinehart

نتایج مطالعات حاکی از آن است که بین توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد (بنیادکاریزمه، رحیمی پردنجانی و محمدزاده ابراهیمی، ۱۳۹۵؛ دباغی، ارسیا و میناشیری، ۱۳۹۲؛ میرکمالی و ناستی‌زایی، ۱۳۸۹؛ میرکمالی، حیات، نوروزی و جراحی، ۱۳۸۸؛ چانگ، شی و لین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰؛ گرسلی، کینگ، برایمن، داینتی، پریس و سوتانتو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵؛ سبیرت، سیلور و راندوولف<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴؛ هولدرس ورث و کارت رایت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳؛ اوگورو و اوینگ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰). امیرکبیری و محمدیان (۱۳۹۰) در پژوهش خود درخصوص رابطه میان توانمندسازی، رضایت شغلی، استرس شغلی و تعهد سازمانی در دفتر مرکزی شرکت پتروپارس، به این نتیجه رسیدند که بین تمامی متغیرها از جمله توانمندسازی و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد. چنگ<sup>۶</sup> (۲۰۰۵) یک مطالعه همبستگی بین توانمندسازی و رضایت شغلی در بین معلمان منطقه آموزش و پرورش کاوه‌سینگ<sup>۷</sup> تایوان انجام داده است. نتایج نشان داده است که بین توانمندسازی معلمان و رضایت شغلی آنها رابطه معنادار وجود دارد ( $r = 0/50$ ). با وجود این هیچ رابطه‌ای بین عامل امنیت (از مجموعه عوامل رضایت شغلی) و سه مؤلفه از توانمندسازی (رشد حرفه‌ای، مقام و منزلت و استقلال) یافت نشده است و همچنین هیچ رابطه‌ای بین عامل قدرشناسی (از مجموعه عوامل رضایت شغلی) و سه مقوله از توانمندسازی (تصمیم‌گیری، خودکارآمدی و تأثیرگذاری) یافت نشده است. ماری<sup>۸</sup> (۲۰۰۳) نیز تحقیقی تحت عنوان «سبک رهبری، توانمندسازی معلم و رضایت شغلی در مدارس ابتدایی و دولتی» انجام داده که نتایج نشان می‌دهد که سه مؤلفه توانمندسازی

- 1 . Chang, Shih & Lin
- 2 . Greasley, King, Bryman, Dainty, Price & Soetanto
- 3 . Seibert, Silver & Randolph
- 4 . Holdsworth & Cartwright
- 5 . Ugboro & Obeng
- 6 . Cheng – Jen
- 7 . Kaohsiung
- 8 . Marie

(تأثیرگذاری، استقلال و خودکارآمدی) و رضایت شغلی معلمان رابطه معنادار وجود دارد. مطالعه‌ای که توسط شوو و وو<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) بر روی ۶۱۲ معلم از ۳۹ مدرسه انجام گرفت روابط متغیرهایی چون توانمندسازی خود به معناداری با ادراک آن‌ها از رضایت شغلی و تعهد شغلی آنان ارتباط دارد، از میان شش بعد توانمندسازی، خودکارآمدی، رشد حرفه‌ای و پایگاه پیش‌بینی-کننده‌های معناداری برای رضایت شغلی بودند، رشد حرفه‌ای، خودمختاری، پایگاه پیش‌بینی‌کننده‌ای برای تعهد بودند.

دیگر مؤلفه‌ای که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته و نقش میانجی را در ارتباط با رضایت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی دارد، رفتار شهروندی سازمانی است. یکی از مهمترین خصیصه‌های هر سازمان برای کار در شرایط متغیر، داشتن افرادی است که راغب هستند در تغییرات موفقیت‌آمیز سازمان بدون وجود الزامات رسمی شغل شرکت کنند؛ رفتارهایی که از انتظارات رسمی نقش فراتر رفته ولی برای بقای سازمان خیلی مهم و حتی ضروری هستند و به عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی تعریف شده‌اند (زارعی‌متین، جندقی و توره، ۱۳۸۵).

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی<sup>۲</sup> (OCB) اولین بار توسط بیتمن و ارگان<sup>۳</sup> در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارائه شد، ولی این مفهوم از نوشتارهای بارنارد<sup>۴</sup> در مورد تمایل به همکاری و مطالعات کتر و کان در مورد عملکرد و رفتارهای خودجوش و فراتر از انتظارات نقش ناشی شده است (خاکخا<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸؛ به نقل از رامین‌مهر، هادی‌زاده و احمدی، ۱۳۸۸). همچنین بولینو، ترنلی و بلودگود<sup>۶</sup> (۲۰۰۲) رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان میل و انگیزه کارکنان در فراتر رفتن از الزامات رسمی شغل، به منظور یاری کردن یکدیگر، همسو کردن منافع فردی با منافع سازمانی و

- 
1. Shu & Wu
  2. Organizational Citizenship Behavior
  3. Bateman & Organ
  4. Barnard
  5. Khakha
  6. Bolino, Trenly & Blougood

داشتن علاقه‌ای واقعی نسبت به فعالیت‌ها و مأموریت‌های کلی سازمان تعریف کرده‌اند. آنان بر این باورند که به طور کلی، رفتارهای شهروندی به طور کلی دارای دو خصیصه‌ی عمومی هستند: یکی آنکه به طور مستقیم قابل تقویت نیستند (به عنوان مثال، نیازی نیست که آنها از جنبه فنی، بخشی از شغل یک فرد باشند) و دوم، این رفتارها ناشی از تلاش‌های ویژه و فوق‌العاده‌ای هستند که سازمان به منظور دستیابی به موفقیت، از کارکنانش انتظار دارد (یعقوبی، مقدمی و کیخا، ۱۳۸۹).

یافته‌های تشریح شده بوسیله پاین و اورگان (۲۰۰۰) حاکی از آن است که رفتار شهروندی سازمانی ممکن است در فرهنگ ملت‌های مختلف به اشکال متمایز، تفسیر و ارزیابی گردد. کارکنان در سازمان‌هایی با فرهنگ بوروکراتیک، کارهایی که جزء الزامات رسمی شغلشان است، انجام می‌دهند و فعالیت‌های نوآورانه را چالشی نسبت به اختیارات مدیر به حساب می‌آورند. بنابراین می‌توان انتظار داشت که رفتارهای شهروندی سازمانی که فعالیت‌هایی نوآورانه، خودجوش و خارج از نقش هستند، در چنین فرهنگ‌هایی محدود شوند. ولی در فرهنگ‌های دموکراتیک که بر نوآوری و مشارکت تأکید می‌شود، کارکنان به انجام فعالیت‌های نوآورانه تشویق می‌شوند (کاظم زاده بیطالی و حسنی، ۱۳۹۴).

رفتار شهروندی سازمانی به عنوان وضعیت مطلوب دیده می‌شود، چرا که چنین رفتاری از یک طرف منابع موجود و در دسترس را افزایش می‌دهد و از طرف دیگر نیاز به سازوکارهای کنترل رسمی و پرهزینه را می‌کاهد (ارگان، ۱۹۸۸؛ به نقل از بیکتون، ویلیام و اسپردر، ۲۰۰۷). رفتار شهروندی سازمانی بهره‌وری کارکنان و گروه‌های کاری را افزایش داده، کار تیمی را تشویق کرده، ارتباطات همکاری و کمک‌های بین کارکنان را افزایش، نرخ اشتباهات را کاهش داده و مشارکت و درگیر شدن کارکنان را در مسائل سازمان افزایش می‌دهد و به طور کلی جو سازمانی، بهبود روحیه، افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کاهش نیات ترک شغل، کاهش غیبت،



رفتارهای مخرب شغلی و نیز با تأثیرگذاری بر بهبود عوامل برون سازمانی همچون رضایت مشتری، کیفیت خدمات و وفاداری مشتریان، موجب کیفیت عالی در عملکرد شغلی می‌شود (کاسترو، آرماریو و رویز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴؛ به نقل از فتاحی، ۱۳۸۶).

پژوهش‌های اخیر بر پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی در زمینه اثرات این رفتار بر ارزشیابی‌های مدیریتی و عملکرد کارکنان و موفقیت سازمانی و... پرداخته (فتاحی، ۱۳۸۶) و عمده‌ترین پیامد رفتار شهروندی سازمانی را افزایش عملکرد شغلی و اثربخشی عنوان کرده‌اند (اسمیت، ارگان و نیر<sup>۲</sup>، ۱۹۸۳). رفتار شهروندی سازمانی بر جنبه درونی سازمان تأثیر می‌گذارد که به طور مستقیم و غیرمستقیم موجب بهبود عملکرد شغلی و اثربخشی سازمان می‌شود (سونجو و میستی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). برای اساس، نتایج همبستگی پژوهش رستمی، مهدیون، شالچی، نارنجی ثانی و غلامی (۱۳۸۸) نشان می‌دهد که رفتار سازمانی شهروندی کلی با رضایت شغلی و ابعاد آن (ماهیت کار، شناسایی، موفقیت و مسئولیت) رابطه مثبت داشته و در سطح ۰/۰۱ معنادار است. نتیجه پژوهش محمدتبار، اسکندری و عباس‌پور (۱۳۹۰) نیز حاکی از آن است که رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی تأثیرگذار است و همچنین این بعد ۴۸ درصد تغییرات رضایت شغل را تبیین می‌کند. بین رضایت شغلی و سطح تحصیلات کارکنان نیز رابطه معناداری وجود داشته است. مرزوقی، اسمی، چوپانی و حیات (۱۳۸۹) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی یا رفتار شهروند سازمانی و مولفه‌های آداب اجتماعی، نزاکت و وجدان کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فوت و لی پینگ تانگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) و حیدری تفرشی و دریابگیان (۱۳۹۰) نیز به رابطه مثبت بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، تأکید کردند.

---

1 . Castro, Armario & Ruiz

2 . Smith, Organ & Near

3 . Seonghee & Misty

4 . Foote & Li – Pingtang

در رابطه با ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی با رفتار شهروندی سازمانی نیز نتایج پژوهش‌های گیلبرت، لن شاینگر و لیتر<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، بوگلر و سامیچ<sup>۲</sup> (۲۰۰۴)، آقاجانی، صمدی میارکلانی و صمدی میارکلانی (۱۳۹۲)، محمدخانی، محمدداودی و رزاق‌پرست (۱۳۹۲) و اسمعیلی، سیدعامری، قاسم‌زاده و سهرابی (۱۳۹۰) بر همین رابطه، تأکید دارند.

نظام آموزش و پرورش از بزرگترین و گسترده‌ترین سیستم‌های درون هر جامعه‌ای است که سرنوشت آن جامعه را در بلندمدت تعیین می‌کند. در حقیقت خوشبختی یا بدبختی هر جامعه به آموزش و پرورش آن بستگی دارد. چنانچه آموزش و پرورش از نظر اهداف و ساختار و منابع درست طراحی شود، در درازمدت توسعه جامعه را تضمین خواهد کرد و به اثربخشی نزدیک می‌شود (امین شایان جهرمی، صالحی و ایمانی، ۱۳۸۸). امروزه در کشور ما به گمان برخی صاحب‌نظران و کارشناسان، نظام آموزش و پرورش از کاهش کارایی و بهره‌وری پایین رنج می‌برد. برنامه‌های توانمندسازی مداوم و نظام‌مند کمتر در مدارس به چشم می‌خورد و متعاقب آن فرصت بروز نوآوری و کارکردهای آموزشی کمی برای معلمان مدارس وجود دارد. در این گستره سازمان‌های آموزشی، معلمان نقش حیاتی در ایفای رسالت این گونه سازمان‌ها بر عهده دارد. انسان عامل نهایی در شکل‌گیری و موفقیت سازمان‌های آموزشی است. کیفیت و عملکرد سازمان‌ها و تک‌تک افراد به گروه‌های شاغل در سازمان‌ها بستگی دارد. عامل مهم آموزشی در سازمان‌های آموزشی که مستقیماً در راه برآورده کردن هدف کوشش می‌کنند معلمان هستند. آنها هماهنگ‌کننده ارتباطات در میان دانش‌آموزان هستند تا در جهت تحقق هدف‌های تعلیم و تربیت زمینه‌ی مساعدی فراهم شود (صادقی و فتحی، ۱۳۸۱). همچنین مدارس که بهترین سرمایه مولد را که کودکان و نوجوانان باشند در اختیار دارد، مدرسه جایی است که شخصیت افراد را در بهترین فرصت که کودکی است می‌سازد؛ تکوین و تکامل می‌بخشد. بنابراین لازم است که

1 . Gilbert, Lanschinger & Lieter

2 . Bogler & Somech

معلمان مدرسه بدانند که چه می‌کنند و چه باید بکنند (معمار، ۱۳۸۸). در حالی که به نظر می‌رسد توانمندسازی روان‌شناختی و همچنین رفتار شهروندی سازمانی، راهکارهای مهم برای توسعه، به منظور تطابق با روند تغییرات محیط داخلی و خارجی سازمان آموزش و پرورش و در نهایت بازدهی و کارایی در مدارس است. با توجه به مشکلاتی که در اثر نارضایتی شغلی و عدم توانمندی روان‌شناختی در افزایش کارایی، بالا بردن کیفیت عملکرد افراد و سازمان‌ها، و انجام نشده تحقیق تاکنون که هر سه متغیر رضایت شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان را مورد بررسی قرار دهد، اهمیت ضرورت پژوهش درباره این موضوع مشخص می‌شود. لذا مسأله این پژوهش بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی با میانجیگری رفتار شهروندی سازمانی دبیران در مقاطع متوسطه شهرستان سنندج می‌باشد. با این هدف که با روشن شدن رابطه‌ی توانمندسازی با رضایت شغلی دبیران و رابطه میانجیگری رفتار شهروندی سازمانی در مدارس، زمینه لازم برای توجه و اقدام جدی مسئولین جهت توانمندسازی و بهبود رفتار شهروندی سازمانی دبیران در نهادهای آموزشی مدارس فراهم آید تا از آن طریق بتوان رضایت شغلی آنان را افزایش داد.

## روش

این پژوهش به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی<sup>۱</sup> است و به شکل میدانی اجرا شد.

**جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری:** جامعه آماری پژوهش مورد نظر بنا به موضوع پژوهش، مجموع معلمان مرد و زن مقطع متوسطه آموزش و پرورش (ناحیه ۱ و ۲) شهرستان سنندج در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ می‌باشد. براساس نمونه‌گیری خوشه‌ای یک مرحله‌ای تعداد ۱۰۹

---

1 . Correlating – Study

دبیر به صورت تصادفی، به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش جهت گردآوری داده از چهار پرسشنامه زیر استفاده شد:

**پرسشنامه اطلاعات فردی:** این پرسشنامه شامل جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و سابقه‌ی خدمت آزمودنی‌ها بود.

**پرسشنامه رضایت شغلی فیلد و روث:** این پرسشنامه توسط بری فیلد و روث<sup>۱</sup> (۱۹۵۱) به منظور سنجش میزان رضایت شغلی افراد ساخته شد و شامل ۱۹ سوال ۵ گزینه‌ای است. در این پرسشنامه از پاسخ دهندگان خواسته می‌شود تا احساس و نگرش‌های خود را نسبت به شغل‌شان بر روی مقیاس ۵ درجه‌ای مشخص کنند. در گویه‌های ۱-۲-۳-۴-۶-۸-۱۰-۱۳-۱۴-۱۶ و ۱۸ برای گزینه به شدت مخالفم، مخالفم، بلا تکلیفم، موافقم و به شدت موافقم به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ منظور می‌شود. و بقیه گویه‌های به صورت معکوس نمره گذاری می‌گردد. به این ترتیب حداقل نمره کل گویه‌های این ابزار برابر ۱۹ و حداکثر نمره آن برابر ۹۵ می‌باشد. مرجع پاسخگویی این ابزار معلمان‌اند که با تکمیل این پرسشنامه واکنش و ادراکات خود را در مورد میزان رضایت شغلی خود بیان نموده‌اند. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث توسط مختاری (۱۳۷۷) به روش دو نیمه کردن ۰/۷۸ و عبدالله‌زاده و کرم‌رودی (۱۳۷۳) با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ضریب پایایی آن را معادل ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند (به نقل از مقیمی، ۱۳۸۶). در پژوهش رضایی و خلیل‌زاده (۱۳۸۸) ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۶۸ محاسبه گردید. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۷۹ به دست آمد که نشان می‌دهد پایایی این پرسشنامه در حد قابل قبولی است.

**پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی:** این پرسشنامه براساس پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) تهیه شده است. پرسشنامه حاضر دارای پنج مؤلفه معنی‌داری شغل،

1 . Brayfield & Rothe

2 . Spreitzer

شایستگی، استقلال (خودمختاری) و تأثیرگذاری و رشد حرفه‌ای بوده و براساس مقیاس ۵ گزینه- ای لیکرت تنظیم شده است. یافته‌های پژوهش آقاجانی و همکاران (۱۳۹۲) نشان می‌دهد که پایایی مقیاس سنجش توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۸۸ است. آلفای کرونباخ حاصل شده برای این پرسشنامه در پژوهش حاضر، ۰/۸۳ بوده که نشان دهنده پایایی در سطح مطلوب می‌باشد.

### پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه سنجش رفتار شهروندی سازمانی (OCB)

توسط ارگان و کانوسکی<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) طراحی شد. این پرسشنامه شامل پنج بعد است که عبارتند از: نوع دوستی، وجدان و وظیفه‌شناسی، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه و احترام. پایایی درونی این پرسشنامه در پژوهش اسماعیلی مقدم، دوستی و گودرزی (۱۳۹۲) براساس آلفای کرونباخ، ۰/۷۳ و در پژوهش آقاجانی و همکاران (۱۳۹۲)، ۰/۹۰ بدست آمد. در پژوهش حاضر مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برابر با ۰/۷۹ می‌باشد که حاکی از پایایی درونی گویه‌های پرسشنامه می‌باشد. تجزیه و تحلیل آماری داده‌های موجود در پرسشنامه، با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام می‌شود. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو قسمت آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می‌شود. آمار توصیفی شامل (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی جهت تأیید یا رد فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و آزمون t برای مقایسه دو گروه مستقل) استفاده شد

## نتایج

با توجه به آمار مشاهده شده از جداول توصیفی باید گفت که از نظر جنسیت نمونه‌های آماری ۵۴/۱ درصد زنان و ۴۵/۹ درصد مردان شرکت داشتند که از این میان ۵۶ درصد آنها، در فاصله سنی ۴۰ تا ۴۵ سال قرار داشتند. در مورد تحصیلات پاسخگویان، ۱۲/۸ درصد فوق دیپلم، ۷۸

۱. Organ & Konovsky

درصد لیسانس و ۹/۲ درصد کارشناسی ارشد بوده‌اند. همچنین ۷۴ درصد از دبیران استخدام رسمی، ۱۸ درصد قراردادی و ۸ درصد نیز استخدام پیمانی بوده که ۶۲ درصد از آنها دارای سابقه خدمت ۱۵ تا ۲۰ سال‌اند.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیرها	مؤلفه‌ها	M	SD
توانمندسازی	معنی‌داری در شغل	۱۲,۴۴۹۵	۱,۲۵۰۸۲
	خوداثربخشی	۱۵,۸۷۱۶	۱,۷۴۳۲۵
روان‌شناختی	خودمختاری	۷,۸۸۰۷	۲,۴۹۷۱۳
	تأثیر‌گذاری	۱۰,۴۴۹۵	۱,۶۵۲۶۴
رفتار شهروندی	مشارکت با دیگران	۱۵,۶۷۸۹	۳,۳۳۰۲۲
	نمره کل	۶۲,۳۶۴۳	۶,۶۰۵۳۵
سازمانی	نوع دوستی	۲۱,۴۱۲۸	۲,۶۱۴۸۱
	وجدان و وظیفه‌شناسی	۲۱,۶۳۳۰	۲,۷۸۷۷۴
	جوانمردی	۱۶,۵۷۸۰	۳,۰۰۰۹۱
	رفتار مدنی	۱۷,۵۰۴۶	۲,۶۶۱۸۸
	ادب و احترام	۱۱,۹۱۷۴	۲,۳۴۹۶۶
	نمره کل	۸۹,۰۴۵۹	۸,۲۳۲۰۳
	رضایت شغلی	۵۷,۱۹	۶,۲۴۷۰۱

برای سنجش همبستگی میان متغیرها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که در جدول ۱، ۲ و ۳ این مقادیر نشان داده شده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین ابعاد توانمندسازی روان شناختی و رضایت شغلی دبیران

ابعاد توانمندی روان شناختی	معنی داری در شغل	خوداربخشی	خودمختاری	تأثیرگذاری	مشارکت با دیگران
همبستگی پیرسون	۰/۱۱۳	۰/۰۵۳	۰/۴۰۵**	۰/۰۹۳	۰/۳۷۸**
سطح معناداری	۰/۲۴۳	۰/۵۸۷	۰/۰۰۰	۰/۳۳۸	۰/۰۰۰
تعداد	۱۰۹	۱۰۹	۱۰۹	۱۰۹	۱۰۹

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به اینکه داده‌های بدست آمده از هر دو متغیر از نوع کمی است و مقیاس هر دو متغیر از نوع فاصله‌ای می‌باشد، لذا از روش آمار همبستگی پیرسون در تجزیه و تحلیل استفاده گردید. همانطور که در جدول ۱ مشخص است بین ابعاد خودمختاری و رشد حرفه‌ای با رضایت شغلی معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی دبیران

ابعاد رفتار شهروندی سازمانی	نوع دوستی	وجدان و وظیفه‌شناسی	جوانمردی	رفتار مدنی	ادب و احترام
همبستگی پیرسون	۰/۳۲۱*	۰/۴۲۰*	۰/۰۹۱	۰/۴۸۹*	۰/۵۱۲*
سطح معناداری	۰/۰۱۲	۰/۰۰۴	۰/۳۴۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
تعداد	۱۰۹	۱۰۹	۱۰۹	۱۰۹	۱۰۹

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

با توجه به اینکه داده‌های بدست آمده از این متغیرها از نوع کمی بوده و با مقیاس فاصله‌ای به دست آمده است، لذا در تعیین میزان و نوع رابطه از روش همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج حاصل نشان می‌دهد که بین مولفه‌های نوع دوستی، وجدان و وظیفه‌شناسی، رفتار مدنی و ادب و احترام با رضایت شغلی در سطح ۰/۰۵ رابطه معنی داری وجود دارد. ولی بین جوانمردی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد.

## جدول ۴. ضرایب همبستگی بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران

ابعاد توانمندی روان‌شناختی		معنی داری خوداثربخشی خودمختاری تأثیرگذاری مشارکت با دیگران			
		در شغل			
همبستگی پیرسون	۰/۴۱۲*	۰/۳۴۹*	۰/۴۷۶*	۰/۵۱۴*	۰/۱۱۲
رفتار شهروندی	سطح معناداری	۰/۰۰۳	۰/۰۰۹	۰/۰۰۱	۰/۲۹۸
سازمانی	تعداد	۱۰۹	۱۰۹	۱۰۹	۱۰۹

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

با توجه به اینکه داده‌های بدست آمده از این دو متغیر از نوع کمی بوده و با متغیر فاصله‌ای بدست آمده است، بنابراین روش آماری مناسب، همبستگی پیرسون می‌باشد. نتایج به دست آمده در جدول ۴ با ضریب همبستگی بالا، و سطح معنی‌داری ( $p < 0/05$ ) در ابعاد معناداری در شغل، خوداثربخشی، خودمختاری و تأثیرگذاری نشان می‌دهد که بین این ابعاد و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

## جدول ۵. پیش‌بینی رضایت شغلی براساس مولفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی و مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی

مدل	(SS)	(df)	(MS)	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	df	sig
رگرسیون	۱۰۴۳/۸۱۰	۱۰	۱۰۴/۳۸۱	۰/۴۹۸	۰/۲۴۸	۰/۳۷۱	۳/۲۲۶	۰/۰۰۱
باقیمانده	۳۱۷۰/۹۰۶	۹۸	۳۲/۳۵۶					
کل	۴۲۱۴/۷۱۶	۱۰۸						



جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری برای متغیرهای پژوهش

sig	T	ضریب غیراستاندارد			مدل
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۴/۴۵۸		۹/۲۵۹	۴۱/۲۷۷	مقدار ثابت
۰/۵۸۳	۰/۵۵۱	۰/۰۵۴	۱/۴۶۱	۰/۸۰۵	معنی داری در شغل
۰/۷۷۹	-۰/۲۸۱	-۰/۰۲۷	۱/۳۸۲	-۰/۳۸۸	شایستگی
۰/۰۱۰	۲/۵۸۷	۰/۱۶۹	۰/۰۶۷	۰/۱۷۴	خودمختاری
۰/۸۴۵	۰/۱۹۶	۰/۰۱۹	۱/۰۸۲	۰/۲۱۲	تأثیر گذاری
۰/۰۱۴	۲/۴۸۰	۰/۱۵۶	۰/۱۰۶	۰/۲۶۴	مشارکت با دیگران
۰/۰۱۸	۳/۳۳۰	۰/۳۲۱	۰/۰۳۹	۰/۲۸۷	نوع دوستی
۰/۰۱۲	۵/۸۲۹	۰/۵۰۹	۰/۰۴۴	۰/۳۶۰	وجدان
۰/۱۷۵	-۱/۳۶۶	-۰/۱۳۵	۰/۲۰۵	-۰/۲۸۰	جوانمردی
۰/۰۰۴	۴/۷۳۶	۰/۶۰۹	۰/۰۵۰	۰/۳۴۸	رفتار مدنی
۰/۰۰۰	۴/۹۳۲	۰/۸۰۲	۰/۰۸۹	۰/۴۳۸	ادب و احترام

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی و مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، حدود ۳۷ درصد رضایت شغلی را به طور معنی‌دار تبیین می‌کند: ( $R = 0/248$ )،  $F(98, 10) = 3/226$ ،  $P < 0/01$ ). از بین مولفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی، مولفه خودمختاری ( $B = 0/169$ ) و مشارکت با دیگران ( $B = 0/156$ ) و از بین مولفه‌های رفتار شهروندی مولفه‌های نوع دوستی ( $B = 0/321$ )، وجدان ( $B = 0/509$ )، رفتار مدنی ( $B = 0/609$ ) و ادب و احترام ( $B = 0/802$ ) معنی‌دار است، یعنی متغیرهای خودمختاری، مشارکت با دیگران، نوع دوستی، وجدان، رفتار مدنی و ادب و احترام پیش بین معنی‌داری برای رضایت شغلی هستند ولی مولفه‌های معنی‌داری در شغل، شایستگی، تأثیر گذاری و جوانمردی تبیین معنی‌داری ندارند.

جدول ۷. آزمون t برای تفاوت رضایت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی دبیران زن و مرد

متغیر	جنسیت	تعداد	M	SD	t	df	sig
رضایت شغلی	مرد	۵۰	۵۶/۸۲۰۰	۵/۹۳۳۹۶	-۰/۶۱۴	۱۰۷	۰/۷۸۱
	زن	۵۹	۵۷/۵۵۹۳	۶/۵۳۱۸۱			
توانمندسازی روان‌شناختی	مرد	۵۰	۶۲/۷۸۰۰	۶/۱۱۲۱۸	۰/۶۵۳	۱۰۷	۰/۲۷۰
	زن	۵۹	۶۱/۹۴۹۲	۷/۰۲۵۶۳			

با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۷، t مشاهده شده برای متغیر رضایت شغلی برابر با  $t = -0/614$  و برای متغیر توانمندسازی روان‌شناختی  $t = 0/653$  بوده و چون سطوح معناداری حاصل شده به ترتیب  $p = 0/781$  و  $p = 0/270$  بزرگتر از  $0/05$  می‌باشد، بنابراین فرض صفر تأیید می‌گردد یعنی بین رضایت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی دبیران زن و مرد تفاوتی وجود ندارد. تفاوت مشاهده شده ناشی از شانس و تصادف می‌باشد.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی از انجام پژوهش حاضر تبیین نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی معلمان در رابطه میان توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی بود. یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که بین مولفه‌های خودمختاری و مشارکت با دیگران از ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد که این یافته با نتایج پژوهش‌های بنیادکاریزمه و همکاران (۱۳۹۵)، دباغی و همکاران (۱۳۹۲)، امیرکبیری و محمدیان (۱۳۹۰)، میرکمالی و ناستی زایی (۱۳۸۹)، میرکمالی و همکاران (۱۳۸۸)، چانگک، و همکاران (۲۰۱۰)، گرسلی و همکاران (۲۰۰۵)، چنگک (۲۰۰۵)، سیبیرت و همکاران (۲۰۰۴)، هولدس ورث و کارت راییت (۲۰۰۳)، اوگورو و اوبنگک (۲۰۰۰) همسو می‌باشد. همچنین بین مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی شامل نوع دوستی، وحدان و وظیفه‌شناسی، رفتار مدنی و ادب و احترام با رضایت شغلی نیز رابطه

معناداری حاصل شد که همسو با نتایج پژوهش‌های محمدتبار، اسکندری و عباس‌پور (۱۳۹۰)، حیدری تفرشی و دریابگیان (۱۳۹۰)، مرزوقی و همکاران (۱۳۸۹)، رستمی و همکاران (۱۳۸۸)، سونجو و میستی (۲۰۰۸)، فوت و لی پینگ‌تانگ (۲۰۰۸) و اسمیت و همکاران (۱۹۸۳) می‌باشد. در تبیین نتایج فوق می‌توان گفت که مفهوم رضایت شغلی دارای ماهیتی پویا، پیچیده و چند عاملی است و از عوامل مهم موفقیت شغلی و افزایش کارایی به شمار می‌آید. رضایت شغلی به دلیل پیش‌بینی رفتارهای سازمانی نقش مهمی در مطالعات و مدیریت رفتارهای انسانی ایفا می‌کند. رضایت شغلی باعث افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و روانی و روحیه کاری می‌گردد. با توجه به نتیجه این پژوهش، تأثیرگذاری توانمندسازی نیز بر رضایت شغلی، نشان داده شد. براین اساس مبنای رویکرد توانمندسازی این است که کارکنان سازمان‌ها از مهارت و ظرفیت بالایی برخوردار باشند و موفقیت سازمان‌ها در گرو آن است که از طریق حمایت، آموزش، ارائه بازخور، مربیگری، تفویض اختیار، تیم‌سازی و مشارکت، این مهارت و ظرفیت بالا مورد استفاده قرار گیرد و از قوه به فعل درآید. در نتیجه این توانمندی‌های نیز در بسیاری از ابعاد دیگر مانند رضایت شغلی، تعهد شغلی، بازده کاری و... کارکنان سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش تغییر ایجاد کرده و به سمت پیشرفت و ترقی سازمان گام برمی‌دارد. از آنجا که توانمندسازی معمولاً با تفویض اختیار و قدرت انجام همراه است به دادن آزادی عمل ختم خواهد شد و اعطای آزادی عمل و اختیار انجام کار موجبات بهبود نگرش افراد به کار را فراهم خواهد نمود به گونه‌ای که تا اندازه زیادی کار را از خود بپندارند و تعهد آنها به کاری که انجام می‌دهند، افزایش می‌یابد. این یافته را می‌توان از رویکرد رضایت شغلی نیز تبیین نمود.

رفتار شهروندی سازمانی رفتاری فرانقشی است که کارکنان در سازمان‌ها علاوه بر وظایف اصلی خود به انجام آن مبادرت می‌ورزند. در نتیجه پژوهش‌های انجام شده، این نوع رفتارها دو پیامد مهم در سطح فردی و سازمانی دارند. در سطح فردی باعث بهبود عملکرد و تعهد فرد به سازمان و در سطح سازمانی باعث ارتقای بهره‌وری می‌شود. از انسان به عنوان شهروند سازمانی

انتظارات خاصی وجود دارد. این توقع وجود دارد که رفتار کارمند به طوری باشد که بیش از الزامات نقش و فراتر از وظایف رسمی در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. بر مبنای بررسی‌های محققان از رفتار شهروندی از بعد علمی و تئوریک، نتیجه گرفته‌اند که رفتارهای شهروندی نوعاً از نگرش مثبت شغلی، ویژگی‌های وظیفه‌ای و رفتارهای رهبری ناشی می‌شود. بنابراین تحقیقات پیشین نشان می‌دهند که افراد خودی خود رضایت‌بخش هستند، یا وقتی که آنها رهبرانی حمایت‌کننده و الهام‌بخش دارند، خیلی بیش از الزامات شغلی‌شان کار می‌کنند. سازمان‌ها با ایجاد سیستم‌های منظم و منطقی برای ارائه پاداش به کارکنان تا حد زیادی ایجاد رفتار شهروندی را تسهیل کنند. سیاست‌های نظارتی برای سنجش رضایت شغلی دبیران بدون در نظر گرفتن مزایای احتمالی این کار و صرفاً به منظور برگزاری کلاس‌های آموزشی برای بالا بردن کارایی دبیران، ایجاد شود.

نتایج همچنین نشان داد که بین مولفه‌های معناداری در شغل، خوداثربخشی، خودمختاری و تأثیرگذاری (ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی) و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. که این یافته با نتایج پژوهش‌های آقاجانی، صمدی میارکلانی و صمدی میارکلانی (۱۳۹۲)، محمدخانی، محمدداودی و رزاق‌پرست (۱۳۹۲) و اسمعیلی، سیدعامری، قاسم‌زاده و سهرابی (۱۳۹۰)، گیلبرت و همکاران (۲۰۱۰) و بوگلر و سامیچ<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) همسو می‌باشد. توجه به توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، منجر به کاهش ریسک مخاطرات پیامدهای منفی تصمیمات، پذیرش قوانین و دستور کارها و افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود. بنابراین ترویج حس توانمندسازی روان‌شناختی در معلمان، راه حلی برای افزایش رضایت شغلی و همچنین بروز رفتار شهروندی سازمانی است. وتن و کمرون (۱۹۹۸) چنین فرض می‌کنند که در پس تلاش‌هایی که منجر به توانمند شدن کارکنان می‌شوند، یک نیروی محرکه وجود دارد. ارگان‌های مختلف در

<sup>۱</sup> . Bogler & Somech

زمینه‌های کنترل هزینه، انعطاف پذیری و کیفیت، مجبور به توسعه و بهبود هستند که با افزایش توانمندسازی و رفتار شهروندی سازمانی می‌توان به این مهم رسید. با توجه به ارتباط معنادار میان توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد می‌شود که نظام آموزش‌دهنده دبیران را در تصمیم‌گیری‌های سازمانی شرکت دهد و در تصمیم‌گیری‌ها از تعصب و تبعیض پرهیز کنند و راه را برای ابزار عقیده و نظر دبیران باز کنند. همچنین مدیران مربوطه در آموزش و پرورش، با غنی‌سازی و جابجایی شغل، پاسخگوی نیازهای دبیران باشند. این عمل به دبیران احساس ارزشمندی در کار، هدفمندی و معنادار بودن را القا می‌کند.

همچنین به سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود با برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی ضمن خدمت برای دبیران در مورد اصول رفتار شهروندی سازمانی، زمینه ارتقای رفتار شهروندی سازمانی را در بین دبیران فراهم آورند. استفاده از بروشورها، پاورپوینت‌ها و پوسترها در زمینه تقویت شاخص‌های رفتار شهروندی و مولفه‌های آن، مشخص کردن محدوده‌ی رفتارهای درون‌نقشی و رفتارهای فرانقشی چون رفتار شهروندی و ایجاد انگیزه در دبیران برای پرداختن به چنین رفتارهایی، در بهبود رفتار شهروندی سازمانی بی‌تأثیر نخواهد بود.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که بین جنسیت دبیران و رضایت شغلی و همچنین توانمندسازی روان‌شناختی آنان تفاوتی وجود ندارد. به عبارتی دبیران زن و مرد از رضایت شغلی و توانمندسازی روان‌شناختی تقریباً یکسانی برخوردار هستند.

در نهایت به دیگر پژوهشگران توصیه می‌شود که جامعه مورد بررسی به دیگر نمونه‌ها نیز توسعه داده شود، تا بتوان نتایج را تعمیم داد، همچنین نقش متغیرهای میانجی دیگری مانند استرس شغلی یا کیفیت رابطه با مدیر در پژوهش‌های بعدی توصیه می‌شود. پیشنهاد می‌شود مدیران در تصمیمات خود از پیشنهادات معلمان با تحصیلات بالاتر و با سابقه بیشتر، در جهت باروری ایده‌های خلاق و افزایش رضایت شغلی، در مدارس استقبال کنند. همچنین با فراهم ساختن بسترهای مناسب کاری، معلمان را متناسب با تخصص و رشته تحصیلی و علاقه آنان بکار گیرند، زیرا قدرت

تخصص و علاقه کاری موجب هم افزایی و بهبود روش‌ها و در نتیجه باعث کاهش عدم کارایی فردی و رضایت شغلی می‌شود. برطرف کردن نیازهای مادی و معنوی معلمان و انعطاف‌پذیری بیشتری در اجرای قوانین و مقررات نیز از جمله مواردی است که می‌توان در بهبود رضایت شغلی به آن‌ها اشاره کرد. توجه به برنامه‌های اجرایی جهت دستیابی به رضایت شغلی و توانمندسازی و برنامه‌ریزی در این مورد می‌تواند باعث بهبود روابط در سازمان‌ها شده و رضایت شغلی دبیران و به طبع آن میزان بهره‌وری سازمان را ارتقاء دهد.

## منابع

- آقاجانی، حسنعلی؛ صمدی میارکلائی، حسین و صمدی میارکلائی، حمزه (۱۳۹۲). ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان. *مدیریت دولتی*، ۵ (۲)، ۱۸-۱.
- اسماعیلی مقدم، فاطمه؛ دوستی، مرتضی و گودرزی، محمود (۱۳۹۲). رابطه رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران. *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۱ (۲)، ۴۳-۵۱.
- اسماعیلی، محمدرضا؛ سیدعامری، میرحسن؛ قاسم‌زاده، ابوالفضل و سهرابی، پوریا (۱۳۹۰). رابطه بین توانمندسازی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران. *پژوهش در علوم ورزشی*، ۱۰، ۱۸۶-۱۶۹.
- امیرکبیری، علیرضا و محمدیان، مهسا (۱۳۹۰). بررسی رابطه میان توانمندسازی، رضایت شغلی، استرس شغلی و تعهد سازمانی در دفتر مرکزی شرکت پتروپارس. *مطالعات کمی در مدیریت*، ۲ (۳)، ۱۶۶-۱۳۹.
- امین شایان جهرمی، شاپور؛ صالحی، مسلم و ایمانی، جواد (۱۳۸۸). رابطه‌ی عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندرعباس. *علوم تربیتی*، ۲ (۵)، ۳۳-۷.
- بنیاد کاریزمه، طاهره؛ رحیمی پردنجانی، طیبه و محمدزاده ابراهیمی، علی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین توانمندسازی ساختاری و روان‌شناختی با رضایت شغلی پرستاران. *فصلنامه حیات*، ۲۲ (۳)، ۲۱۵-۲۰۱.

- حیدری تفرشی، غلامحسین و دریابگیان، آرزو (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت نیمه خصوصی در استان هرمزگان. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳ (۹-۱)، ۳۱-۴۴.
- خشوعی، مهدیه سادات و بهرامی، مریم (۱۳۹۳). نقش توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان. مجله‌ی روان‌شناسی مدرسه، ۳ (۱)، ۳۷-۵۴.
- دباغی پرویز؛ ارسیا، تقوا و میناشیری، عبدالخالق (۱۳۹۲). بررسی رابطه توانمندی روانشناختی با رضایت شغلی در نیروهای مختلف نظامی. ابن سینا - فصلنامه پزشکی، ۲۸ (۱۷)، ۳-۱۵.
- رامین مهر، حمید؛ هادی‌زاده مقدم، اکرم و احمدی، ایمان (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی (مورد مطالعه: شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ستاد تهران). پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱ (۲)، ۶۵-۸۹.
- رستمی، رضا؛ مهدیون، روح اله؛ شالچی، بهزاد؛ نارنجی ثانی، فاطمه و غلامی، ناصر (۱۳۸۸). رفتار سازمانی شهروندی: تبیین براساس ابعاد شخصیت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی. روان‌شناسی معاصر، ۴ (۱: پیاپی ۷)، ۹۲-۱۰۵.
- رضایی، اکبر و خلیل‌زاده، احد (۱۳۸۸). رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس. علوم تربیتی، ۲ (۷)، ۱۲۱-۱۴۵.
- زارعی متین، حسین؛ جندقی، غلامرضا و توره، ناصر (۱۳۸۵). شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی. فرهنگ مدیریت، ۴ (۱۲)، ۳۱-۶۳.
- زاهد، عادل؛ نامور، یوس و نوبخت، شهرام (۱۳۸۸). رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشکین شهر در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، ۲ (۸)، ۱۰۷-۱۲۸.
- زمینی، سهیلا؛ حسینی نسب، داوود؛ زمینی، سمیرا و زارعی، پروین (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. سلامت کار ایران، ۸ (۱)، ۳۰-۴۰.
- سبزی پور، امیر؛ رشنودی، بهزاد؛ امیری، سمیه و کرم الهی، علی (۱۳۹۳). رابطه بین تیپ شخصیتی درونگرایی - برونگرایی با میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵ (۱۸)، ۱۸۱-۱۹۴.

- سپاه منصور، مژگان؛ شهرباری احمدی، منصوره و شهامی، ناهید (۱۳۹۱). رابطه بین کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۳ (۳)، ۹۱-۱۱۰.
- شفیع زاده، حمید و کامروا، هدی (۱۳۹۳). بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت از زندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان سمنان. *مجله مدیریت فرهنگی*، ۸ (۲۴)، ۷۹-۸۹.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۶). نظریه‌های راهنمایی و مشاوره شغلی، تهران: انتشارات رشد.
- صادقی، عباس و فتحی، بهمن. (۱۳۸۱). بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال در استان گیلان. *مدیریت اجرایی*، ۲ (۵)، ۵۵-۷۸.
- عبداللهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی)، تهران: نشر ویرایش.
- فتاحی، مهدی (۱۳۸۶). بررسی اثرات معنویت کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تأمین اجتماعی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، تهران: دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- کاظم زاده بیطالی، مهدی و حسنی، محمد (۱۳۹۴). تبیین نقش ویژگی‌های سازمانی مدارس بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی معلمان. *مجله‌ی روان‌شناسی مدرسه*، ۴ (۲)، ۸۹-۱۰۳.
- گودرزی، اکرم و گمینیان، وجیهه (۱۳۸۱). اصول، مبانی و نظریه‌های جوّ و فرهنگ سازمانی. انتشارات جهاد دانشگاهی اصفهان.
- لالیان پور، نوشین؛ دوستی، ناهید و محمدزاده، آزاده (۱۳۹۰). مفهوم توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: یک شرکت بیمه‌ای). *ماهنامه تازه‌های جهان بیمه*، ۱۶۳، ۲۴-۳۹.
- محمدتبار، سمیه؛ اسکندری، حسین و عباس پور، عباس (۱۳۹۰). بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی، هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت هفت الماس. *فرهنگ مشاوره*، ۲ (۷)، ۵۰-۶۷.
- محمدخانی، کامران؛ محمدداودی، امیرحسین و رزاق پرست، آریتا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی، شادکامی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. *مطالعه مدیریت شهری*، ۵ (۱۳)، ۷۰-۸۱.



- محمدیان، یدالله؛ اسکندری، محبتی؛ مهدوی، موسی و حسینی نژاد، اعظم (۱۳۸۹). بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان یک دانشگاه نظامی. *فصلنامه روان‌شناسی نظامی*، ۱ (۲)، ۴۰-۲۵.
- مرزوقی، رحمت‌الله؛ اسمی، کرامت؛ چوپانی، حیدر و حیات، علی اصغر (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان دانشگاه تهران. *مطالعات آموزش و یادگیری*، ۲ (۲)، ۱۵۶-۱۳۳.
- معمار، مرضیه (۱۳۸۸). بررسی میزان تأثیر مدیریت مدرسه محور بر خلاقیت معلمان ابتدایی شهر کازرون. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد مرودشت.
- مقیم، سیدمحمد (۱۳۸۶). سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی، تهران: انتشارات ترمه.
- میرکمالی محمد، ناستی‌زایی ناصر (۱۳۸۹). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی در پرسنل پرستاری. *مجله پرستاری و مامایی ارومیه*، ۸ (۲)، ۱۱۳-۱۰۴.
- میرکمالی، سیدمحمد؛ حیات، علی اصغر؛ نوروزی، علی و جراحی، نازنین (۱۳۸۸). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران. *دانشور رفتار*، ۱۶ (۳۹)، ۳۰-۱۵.
- یعقوبی، نورمحمد؛ مقدمی، مجید و کیخا، عالمه (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۲ (۴)، ۹۶-۶۴.
- Abdollahi, B. & Naveh Ebrahim, A. (2007). Empowerment (Golden Key HRM), Tehran: Publication editing. (Persian).
- Aghajani, H., Samadi MiarKalaei, H., & Samadi MiarKalaei, H. (2013). Organizational Citizenship Behavior's Relationship and Staffs' Psychological Empowerment. *Journal of Public Administration*, 5 (2): 1-18. (Persian).
- Amin Shayan Jahromi, SH., Salehi, M., & Eimani, J. (2009). Relationship between organizational justice and organizational commitment and job satisfaction among teachers of special schools city of Bandar Abbas, *Journal Educational Sciences*, 2(5): 7-33. (Persian).
- Amir Kabiri, A. & Mohammadian, M. (2011). The relationship between empowerment, job satisfaction, job stress and organizational commitment in corporate headquarters Petro, *Quantitative studies in management*, 2 (3):139-166. (Persian).
- Arnold, H. J. & Feldman, D. C. (1986). Managing individual and group behavior in organization MC Graw-Hill.
- Becton, J. B., Giles, W. F., & Schraeder, M. (2007). Evaluating and rewarding OCBs: Potential consequences of formally incorporating organizational citizenship behavior in performance appraisal and reward systems, *Employs relations*, 30(5), 494. 514.

- Bogler, R. & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20: 277– 289.
- Bonyad Karizme, T., Rahimi Pordanjani, T., & Mohamadzadeh Ebrahimi A. (2016). The relationships between structural and psychological empowerment and job satisfaction among nurses. *Hayat*, 22 (3): 201-215. (Persian).
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Castro, C. B., Armario, E, M., & Ruiz, D. M. (2004). The influence of employee OCB customer loyalty. *Journal of Service Industry Management*, 15(1), 27-53
- Chang, L. C., Shih, CH., & Lin, S., M. (2010). The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 47(4): 427-33.
- Cheng-Jen, H. (2005). A correlation study between junior high school teacher empowerment and job satisfaction in Kaohsiung area of Taiwan. Unpublished Doctoral dissertation, University of the Incarnate.
- Dabaghi, P., Taghva, A., & Minashiri, K. (2013). On the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in military forces. *EBNESINA-Journal of Medical*. 15 (3): 18-26. (Persian).
- Esmaeeli Moghadam, F., Dosti, M., & Godarzi, M. (2013). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Employees of Sport and Youth Organization of Mazandaran Province. *New Trends in Sport Management*. 1(2): 43-51. (Persian).
- Esmaeeli, M. R., Sayed Ameri, M. H., Ghasemzadeh, A., & Sohrabi, P. (2011). The relationship between empowerment and organizational citizenship behavior Physical Education Department of Tehran Province. *Research on Sport Sciences*, 10: 169-186. (Persian).
- Fatahi, M. (2007). Study work spiritual effects on organizational citizenship behavior and its relationship with customer loyalty and service quality in social security, public administration master's thesis, Tehran: Tehran University, School of Management. (Persian).
- Foote, D. A., & Li-Ping Tang, T. (2008). Job satisfaction and organizational citizenship behavior: Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Journal of Management Decision*, 46(6), 933- 947. (from: [http:// www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com))
- Gilbert, S., Lanschinger, H. K. S., & Lieter, M. (2010). The mediating effect of burnout on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behaviors. *Journal of Nursing Management*. 18(3): 339–348.
- Godarzi, A., & Gomainian, V. (2002). Foundations, the theory of barley and organizational culture, Isfahan University of publication. (Persian).
- Greasley, K., King, N., Bryman, A., Dainty, A., Price, A & Soetanto, R. (2005). Employee perceptions of empowerment. *Employee Relations*, 27(4), 354-368

- Haydari Tafreshi, GH. & Daryabagian, A. (2011). The relationship between job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behaviors among employees of a semi-private company in Hormozgan province. *Journal of Educational Management*, 3(1): 31-44. (Persian).
- Holdsworth, L. & Cartwright, S. (2003). Empowerment, Stress and Satisfaction: an exploratory Study of a call center, *Leadership & Organization Development Journal*, 24(3), 131-140.
- Kazemzadehbeytali, M. & Hassani, M. (2015). A study of the role of school organizational characteristics on teacher's trust and organizational-citizenship behavior. *Journal of school psychology*, 4(2): 89-103. (Persian).
- Khoshouei, M. & Bahrami, M. (2014). The role of psychological empowerment and organizational commitment in teachers' job burnout. *Journal of school psychology*, 3(1): 145-153. (Persian).
- Lalyanpour, N., Dosti, N., & Mohammadzadeh, A. (2011). The concept of empowerment and organizational commitment (the case of an insurance company), *Monthly Insurance News in the world*, 163: 24-39. (Persian).
- Lutanz, F. (1992). *Organizational behavior*, Tehran: Iranian Institute of Banking.
- Marie Martino, A. (2003). Leadership style, teacher empowerment, and job satisfaction in public elementary schools. Unpublished Ed. D. dissertation, John's University (New York).
- Marzoghi, R., Esmi, K., Chopani, H. & Hayat, A. (2010). The relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior experts at Tehran University. *Journal of Teaching and Learning*, 2(2): 133-156. (Persian).
- Memar, M. (2009). Review the effectiveness of school-based management of opioid creativity elementary school teachers. Master's thesis, Azad University. (Persian).
- Mirkamali, S, M., Hayat, A, A., Naorozi, A., & Jarahi, N. (2010). Investigate the relationship between psychological empowerment and job satisfaction and organizational commitment among employees Tehran University, *Daneshvar (Raftar)/Education and Society*, 16 (39): 15-30. (Persian).
- Mirkamli, M. & Nastiezaie, N. (2010). The relationship between Psychological Empowerment and job satisfaction of nursing personnel. *J Urmia Nurs Midwifery Fac.* 8(2): 104-113. (Persian).
- Mohammadian, Y., Eskandari, M, Mahdavi, M, Hosaini nezhad, A. (2010). The study status of job satisfaction and organizational commitment in a military university. *Journal of Military Psychology*, 1(2): 25-40. (Persian).
- Mohammadxani, K., Mohammaddavodi, A., & Razaghparast, A. (2013). Relationship between Psychological Empowerment, Happiness with Organizational Citizenship Behavior among Islamic Azad University Staff (*Tehran Science & Research Branch*, 5(1): 70-81. (Persian).
- Mohammadtabar, S., Eskandari, H., & Aabaspour, A. (2011). The effect of organizational citizenship behavior, emotional intelligence on job satisfaction now seven diamonds. *Journal of Consulting Culture*, 2(7): 50-67. (Persian).

- Moqimi, S. M. (2007). Organization and management research approach, Tehran: Termeh. (Persian).
- Narayan, D. (2006). Measuring empowerment, cross- disciplinary perspectives. Washington, D. C: The Worth Bank.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of organizational Behavior. The journal of social psychology*, 135 (3): 350-339.
- Raminmehr, H., Hadimoghadam, A., & Ahmadi, I. (2009). Study the relationship between organizational justice perception and organizational citizenship behavior. *Research a change management*, 1(2): 65-89. (Persian).
- Rezaei, A., & Khalilzadeh, A. (2009). The relationship between social intelligence and job satisfaction of school administrators. *Journal of Educational Sciences*, 2(7): 121-145. (Persian).
- Rostami, R., Mahdioun, R., Shalchi., B, Narenji Sani, F., & Gholami, N. (2013). Organizational citizenship behavior: an explanation on the basis of personality, organizational commitment and job satisfaction. *Contemporary Psychology*, 4(1:7): 92-105. (Persian).
- Sabzipour, A., Rashnodi, B., Amiri, S., & Karamelahi, A. (2014). Relation of Introversion-extraversion Personality Type to Job Satisfaction and Organizational Commitment among Teachers. *New Approaches in Educational Administration*, 5 (18): 181-194. (Persian).
- Sadeghi, A., & Fathi, B. (2002). Investigate the relationship between organizational climate and job satisfaction of teachers in the city Masal in Gilan, *Executive Management*, 2(5): 55-78. (Persian).
- Scarpello. V. G & Ledvinka, J. (2006). Personnel /human resource management: empowerment and function p w s - Kent publishing.
- Seibert, S., Silver, S., & Randolph, W. (2004). Taking empowerment to the next level: a multiple level model of empowerment, performance, and satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47, 332-350.
- Seonghee, C. & Johanson., M., M. (2008). Moderating Effect of Work Status in Restaurant Employees Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: A Moderating Effect of Work Status in Restaurant Employees. *Journal of Hospitality & Tourism Research*; 32, 5-12.
- Sepah Mansour, M., Shahryari Ahmadi, M., & Shahami, N. (2012). The relationship between personality type in extraversion and avoidance of incontinence with job satisfaction and organizational commitment of teachers. *New Approaches in Educational Administration*, 3(3): 91-110. (Persian).
- Shafieabadi, A. (2007). Theories of guidance and career counseling, Tehran: growth. (Persian).
- Shafiezadeh, H. & Kamrava, H. (2014). Investigate the relationship between job satisfaction and life satisfaction among employees of Semnan University of Medical Sciences. *Journal of Cultural Management*, 8(24): 79-89. (Persian).

- Short, P., M. & Rinehart, J., S. (1992). School Participant Empowerment Scale: Assessment Of Level Of Empowerment Within The School Environment. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 52, 951-960.
- Shu, H. & Wu, N. (1996). The regularity and consistency effects in children's reading of Chinese characters. Unpublished manuscript, Department of Psychology, Beijing Normal University, Beijing, China.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. (1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago: Rand McNally.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5): 1442-1465.
- Ugboro, I. & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organization: an empirical study. *Journal of Quality management*, 15, 247-272.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S., (1998). Developing Management skills. New York: Addison – Wesley, Wheelan.
- Yaghobi, N., Moghadami, M., & Kikha, A. (2010). Examine the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior. A change management research, Second year, 2(4): 64-96. (Persian).
- Zahed, A., Namvar, Y., & Naobakht, SH. (2010). Job Satisfaction efficacy of middle school teacher's city Meshkinshar in the academic year 89-88, *Training and Evaluation (Educational Sciences)*, 2(8):107-128. (Persian).
- Zamini, S., Hosaini Nasab, D., Zamini, S., & Zareei, P. (2011). Examine the relationship between organizational culture, job satisfaction and burnout among employees of Tabriz University. *Iran Occupational Health*. 8(1): 30-40. (Persian).
- Zareei Matin, H., Jandaghi, GH., & Toreh, N. (2007). Understanding the factors of organizational citizenship behavior and its relationship with organizational performance, *Journal of Management Culture*, 4(12): 31-63. (Persian).

## On the relationship between psychological empowerment and job satisfaction of teachers: Investigating the mediator role of organizational citizenship behavior

J. Salimi<sup>1</sup> & A. Abdi<sup>2</sup>

### Abstract

This research tries to explain the role of organizational citizenship behavior of teachers and its relationship with psychological empowerment and job satisfaction. The research method is descriptive-correlational. The population included all the male and female teachers in secondary schools (Districts 1 and 2) during the 1395-1396 school year in Sanandaj city. Based on single-stage cluster sampling, 109 teachers were randomly selected as the sample. For data collection, we used the following questionnaires; Job satisfaction by Field and Ruth (1951), psychological empowerment by Spreitzer (1995), and organizational citizenship behavior by Organ and Kanvsky (1996). Data analysis was performed by Pearson correlation and multiple regression. The results showed that the components of psychological empowerment and organizational citizenship behavior predict about 37 percent of job satisfaction of teachers. Among dimensions autonomy and professional growth correlated with job satisfaction of the teachers. There was a significant relationship ( $p < 0.05$ ). There was a significant relationship among the altruism components of conscience and deontology, civil behavior and politeness with job satisfaction ( $p < 0.05$ ). Among the dimensions, there was a significant relationship ( $p < 0.05$ ) between meaningful jobs, self-efficacy, autonomy with organizational citizenship. In addition, there was no difference between job satisfaction and psychological empowerment for male and female teachers. Attention to psychological empowerment and organizational citizenship behavior can help to establish them in the educational system in order to improve the performance and efficiency of training centers.

**Keywords:** Job satisfaction, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, teachers.

---

1 . Corresponding Author: Associat professor in educational science department, University of Kurdistan (j\_salimi2003@yahoo.com)

2 . M.A in educational sciences department, University of Kurdistan