

بررسی تعیین رابطه بین توانمندسازی با عملکرد شغلی

(مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت)

مرضیه برزگر^۱
نرجس محمدی^۲

mrzbrzgr1@gmail.com; ۰۹۱۷۶۸۶۶۵۵۰

Narjes_m86@yahoo.com; ۰۹۱۷۱۸۷۳۶۲۰

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی علوم تحقیقات فارس، کارمند دانشگاه پیام نور مرودشت

^۲ کارشناس ارشد مدیریت صنعتی، کارمند شرکت توزیع نیروی برق شیراز

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی تعیین رابطه بین توانمندسازی با عملکرد شغلی کارکنان می باشد. روش انجام این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد که در این پژوهش رابطه متغیرهای توانمندسازی و عملکرد شغلی مورد مطالعه قرار گرفته است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی آموزش و پرورش مرودشت به تعداد ۵۰۰ نفر بود. با توجه به جدول مورگان ۲۱۷ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب و در تحقیق شرکت داده شدند که این تعداد نمونه شامل ۸۰ زن و ۱۲۷ مرد می باشد. جهت جمع آوری اطلاعات در این تحقیق، از دو پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغییره و ماتریس ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. که پس از تجزیه و تحلیل داده ها نتایج نشان داد که بین مؤلفه های توانمندسازی با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد همچنین متغیرهای پیش بین (مؤلفه های توانمندسازی) می توانند متغیر ملاک (عملکرد شغلی) را پیش بینی می کند.

کلید واژه ها : توانمندسازی، عملکرد شغلی، کارکنان آموزش و پرورش

مقدمه

مهمترین سرمایه ی سازمان ها و عامل تحقق اهداف و برنامه های هر سازمان افرادی هستند که در آن کار می کنند. صاحب نظران معتقدند که بدون نیروی انسانی ماهر، توانمند، متعهد و خشنود، تحقق اهداف سازمانی غیر ممکن است. با وجود اینکه پیشرفت فناوری های ارتباطی، سازمان ها را به سمت مجازی بودن (با مشخصه ی عدم تمرکز نیروی انسانی از نظر جغرافیایی و متغیر بودن تعداد کارکنان) سوق می دهد اما در هر حال تحقق اهداف اقتصادی، تجاری، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی - چه در سطح کلان و ملی و چه در سطح بنگاه - های خرد - مستلزم وجود افرادی است که در قالب سازمان، اداره، شرکت، مؤسسه و حتی خانواده فعالیت می کنند (حر آبادی فراهانی، ۸۴). دوره کنونی و آینده عصری است که «پیتر دراکر^۳» آن را عدم تداوم یا عصر سیستم های بازسازمانی نام نهاده است. هیچیک از پدیده ها و جوامع سازمانی امروز نمی توانند خارج از محیطی که پیوسته در حالت تغییر است، به بقا و رشد خود ادامه دهد. از نظر ریچارد دفت^۴ (۱۹۹۰)، سازمان سیستمی است که برای بقا باید با محیط در تعامل باشد و منابع را هم از محیط دریافت و هم به آن منتقل کند (جمشیدیان، خوش اخلاق و قیاسیان، ۱۳۷۶).

عملکرد فرد در یک سازمان به نوع شخصیت او و نقش سازمانی که به عهده دارد و نیز به موفقیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این شرایط به عنوان محیط، فرهنگ، احساس، مهارت های ارتباطی، توانمندسازی، عملکرد شغلی مورد مطالعه و توجه قرار گرفته است. این سازه ها به کیفیت درونی سازمانی، همانطور که از حاصل اداراکات کارکنان از جنبه های عینی و محسوس سازمان است، در پشتکار و تعهد و وجدان کاری فرد تأثیر مثبت داشته و از اهمیت خاصی برخوردارند. احساس توانمندسازی هم چنین کارکنان را قادر می سازد که احساس کنند می توانند در کارشان به صورت شایسته عمل کنند. به علاوه، مداخله های توانمندی، کارکنان را قادر می سازد که احساس کنند می

^۳-Peter Drucker

^۴-Richard L.Daft

توانند کارشان را به طور کامل انجام دهند. این تجربه توانمندی نیز به نوبه خود چنانچه کانگر و کانونگو^۵ (۱۹۸۸) اظهار نمودند، آغاز نمودن رفتارهای شغلی و استمرار تلاش برای انجام این رفتارها را افزایش می دهد. بر مبنای این تعریف، این دو محقق الگویی از شرایط سازمانی، راهبردهای مدیریتی و انواع اطلاعاتی که توانمندسازی و اثرات رفتاری آن ایجاد می کنند، ارائه نمودند (کانگر، کانونگو، ۱۹۸۸).

از نظر توماس ولتهوس^۶ (۱۹۹۰)، اگر فردی توانمند گردد در آنچه ارزیابی های کار و وظیفه نامیده می شود تغییراتی به وجود می آید که در احساس اثرگذاری، شایستگی، معناداری و اختیار وی افزایشی حاصل می شود. همپوشی و تشابه بین این عناصر شناختی و حس انگیزش درونی چنانچه می دانیم آشکار است. همپوشی بین این چهار عامل و مکانیسم های روانشناختی چنانچه تصور می شود از طریق روابط بین طراحی شغل و پیامدهای کارکنان در نظریه طراحی شغلی هاگمن و الدهام^۷ مشخص گردیده است. برای توانمندی فرد باید به او توانایی دهیم و این توانمندی می تواند حداقل به دو چیز متفاوت منجر شود. یکی از این موارد توانایی مشروعی است که توسط نیرو و قدرت حاصله بر دیگران وارد می گردد و دیگری مسئله کسب انرژی از طریق ارزیابی های وظیفه است که عقیده اصل توماس و ولتهوس در مورد توانمندسازی را ارائه می دهد (اسپریتزر^۸، ۲۰۰۸).

کانگر و کانونگو (۱۹۹۸) توانمندسازی را به عنوان مفهوم انگیزشی خود کارآمدی تعریف کرده اند. پس از بازنگری پژوهش های وابسته، توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) استدلال کردند که توانمندسازی مفهومی چند بعدی است و نمی توان ماهیت آن را به واسطه مفهومی واحد توضیح داد (استواری، ۱۳۸۸).

آنها توانمندسازی را به طور کلی تر، به عنوان افزایش انگیزش کاری درونی که در چهار شناخت: معناداری، شایستگی (چیزی که مشابه مفهوم خودکارآمدی کانگر و کانونگو می باشد)، خود مختاری و اثر گذاری تجلی می یابد و جهت یابی فرد برای نقش کاری اش را منعکس می کند، تعریف کرده اند (اسپریتزر، ۲۰۰۸).

مطالعات گسترده از متون تحقیقی رفتار سازمانی نشان داده است که توانمندسازی، اداراکات و رفتارهای کارکنان مانند استفاده آنان از نوآوری را بیشتر می نماید یا آنها را افزایش می دهد (اسپریتزر، ۲۰۰۸).

از دیدگاه اجتماعی جالبترین نکته برای سازمان ها این است که کارکنانی داشته باشند که کارهایشان را به خوبی انجام دهند. عملکرد خوب، بهره وری سازمان را بالا می برد که در نهایت به افزایش اقتصاد ملی منجر می شود (اسپکتور^۹، ۲۰۰۰؛ به نقل از نعیمی، ۱۳۸۴).

توانمندسازی روان شناختی و عملکرد شغلی نیز دو متغیر سازمانی هستند که اثر به سزایی بر اثربخشی و موفقیت یک سازمان دارند. وجود سازمان های مناسب در هر جامعه ای که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده ی وظایف خود برآیند، از مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی است. کارآمدی و اثربخشی در وظایف، عملکرد شغلی مطلوب را خلق می کنند. بنابراین، سازمان ها برای نیل به کارآمدی و اثربخشی در انجام وظایف، و در نهایت بهبود عملکرد شغلی اعضای خود، باید بر عواملی متمرکز شوند که موجبات عملکرد شغلی مطلوب را فراهم کنند.

^۵ -Jay A. Conger & R.N .Kanungo

^۶ -Thomas & Velthouse

^۷ -Hackman & Oldhome

^۸ -Spritzer

^۹ -Spector

فرضیه های تحقیق

۱. بین مؤلفه های توانمند سازی با عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.
۲. مؤلفه های توانمند سازی می توانند عملکرد شغلی کارکنان را پیش بینی کنند.

روش شناسی تحقیق

روش انجام این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده است که در این پژوهش رابطه متغیرهای توانمندسازی، و عملکرد شغلی مورد مطالعه قرار گرفته است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه ی کارکنان آموزش و پرورش به تعداد ۵۰۰ نفر بود. با توجه به جدول مورگان ۲۱۷ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب و در تحقیق شرکت داده شدند که این تعداد نمونه شامل ۸۰ زن و ۱۲۷ مرد بود که این افراد از نظر تأهل شامل ۵۷ مجرد و ۱۵۰ متأهل بوده اند. هم چنین افراد نمونه از نظر تحصیلات ۲۴ نفر دیپلم، ۱۷ نفر فوق دیپلم، ۱۳۳ نفر لیسانس و ۳۳ نفر فوق لیسانس بوده اند.

ابزار جمع آوری اطلاعات

الف) پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی

در این پژوهش برای سنجش توانمندسازی روانشناختی از پرسشنامه ای که توسط اسپریتزر (۱۹۹۵) تدوین شده استفاده شده است. این پرسشنامه توسط نعامی (۱۳۸۷) ترجمه شده و شامل چهار خرده مقیاس است که عبارتند از معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثر گذاری. این پرسشنامه شامل ۱۲ ماده است و برای هر خرده مقیاس ۳ ماده در نظر گرفته شده و هر ماده دارای یک پاسخ پنج درجه ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق می باشد. پرسش های ماده ی معناداری مستقیماً از تایمون (۱۹۸۸) اتخاذ شده است. پرسش های شایستگی برگرفته از مقیاس خود کارآمدی جونز (۱۹۸۶) پرسش های خود مختاری برگرفته از مقیاس اختیار واقتدار هاگمن و الدهام (۱۹۸۵) و پرسش های اثرگذاری نیز از مقیاس ناتوانی آشفورت (۱۹۸۹) اقتباس شده اند. این پرسشنامه در پژوهش های بسیاری به کار گرفته شده است و ابزار مناسبی جهت سنجش توانمندسازی روانشناختی می باشد. نمره گذاری این آزمون به صورت (۱،۲،۳،۴،۵) می باشد. حداقل و حد اکثر نمره هر فرد در هر یک از خرده مقیاس ها به ترتیب ۳ و ۱۵ می باشد. حداقل و حد اکثر نمره هر یک از افراد در کل پرسشنامه نیز به ترتیب ۱۲ و ۶۰ می باشد.

جدول ۱: شماره گویه های پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی

سوالات	ماده ها
۱-۲-۳	شایستگی
۴-۵-۶	خود مختاری
۷-۸-۹	تأثیر گذاری
۱۰-۱۱-۱۲	معناداری

پایایی و روایی پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی

اسپرتیزر (۱۹۹۵) با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روش باز آزمایی، پایایی پرسشنامه را تعیین نموده است که ضرایب پایایی آلفای کرونباخ در نمونه ای از یک شرکت فنی ومهندسی ۰/۷۲ و در نمونه ی از اداره ی بیمه ۰/۶۲ و ضریب پایایی باز آزمایی هم در نمونه ی سازمانی ۰/۹۲ و در نمونه ی اداری ۰/۸۰ گزارش شده اند.

برای تعیین روایی همگرا و افتراقی سوالات توانمندسازی و اشتراک چهار خرده مقیاس با سازه کلی توانمندسازی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. نتایج این تحلیل عاملی نشان از عوامل تشکیل دهنده پرسشنامه می باشد (غفوری، ۱۳۸۷).

در پژوهش نواصر (۱۳۸۷) در نمونه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمانشاه ضرایب پایایی با روش آلفای کرونباخ پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی به شرح زیر است:

جدول ۲: ضرایب پایایی توانمندسازی روان شناختی

آلفای کرونباخ	توانمندسازی روان شناختی
۰/۷۹	توانمندسازی روان شناختی
۰/۷۲	اثرگذاری
۰/۷۰	خودمختاری
۰/۸۰	شایستگی
۰/۸۹	معناداری

جدول ۲ نشان می دهد که ضریب پایایی توانمندسازی روان شناختی با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ می باشد. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی با روش آلفای کرونباخ پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی به شرح زیر است:

جدول ۳: ضرایب پایایی توانمندسازی روانشناختی

آلفای کرونباخ	توانمندسازی روانشناختی وابعاد آن
۰/۸۴۸	توانمندسازی روانشناختی
۰/۷۵۶	اثرگذاری
۰/۸۱۱	خودمختاری
۰/۸۶۱	شایستگی
۰/۸۶۰	معناداری

ب) عملکرد شغلی

پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون (۱۹۷۰) تهیه و توسط ارشدی و شکرکن (۱۳۷۵) ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال از چهار درجه: بندرت- گاهگاهی- اغلب و همیشه تشکیل شده است. جهت سنجش عملکرد این پرسشنامه با تغییرات جزئی به یک پرسشنامه خود ارزشیابی عملکرد تبدیل شد. در پرسشنامه فوق آزمودنی ها پاسخ های خود را به صورت علامت ضربدر در یک مقیاس ۴ درجه ای در پرسشنامه عملکرد شغلی مشخص می نماید و هم چنین روش محاسبه این آزمون به روش ۰، ۱، ۲، ۳ می باشد.

پایایی و روایی پرسشنامه عملکرد شغلی

منظری و شکرکن (۱۳۷۵) ضریب پایایی این پرسشنامه را در نمونه دبیران مدارس پسرانه شهرستان اهواز با استفاده از فرمول اسپیرمن- براون و روش تنصیف زوج - فرد معادل ۰/۸۴ گزارش داده اند. امینی و نوری (۱۳۷۵) در نمونه ۸۸ نفری کارکنان تصفیه خانه اصفهان ضریب پایایی از پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۰ و با روش تنصیف ۰/۵۸ گزارش داده اند. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵) ضریب پایایی این پرسشنامه را در نمونه کارکنان شرکت فولاد خوزستان با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و با روش تنصیف ۰/۸۵ گزارش کرده اند.

خوشکام، نیسی و شکر کن (۱۳۸۶) با بکارگیری آزمون مذکور در نمونه کارکنان سازمان آب و برق اهواز ضریب پایایی و روایی این پرسشنامه را از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۸۲ و ۰/۸۰ گزارش کرده اند و ضریب روایی را نیز از طریق همبسته کردن آزمون با نمره ۱ سوالی کلی و ۱۵ درجه ای محاسبه و ۰/۴۳ در سطح $P < 0/0001$ گزارش کرده اند. کردلی (۱۳۸۸) در نمونه ی کارکنان شرکت شیر پاستوریزه پگاه خوزستان ضریب پایایی این پرسشنامه را از روش آلفای کرونباخ بدست آورد که برابر با ۰/۸۹ بود. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی با روش آلفای کرونباخ پرسشنامه عملکرد شغلی ۰/۸۵ می باشد.

روش تحلیل داده ها

در این تحقیق از روش های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و سپس برای بررسی فرضیه روش ضریب همبستگی پیرسون و روش رگرسیون چند متغییره استفاده شد.

تحلیل داده ها

فرضیه اول: بین مؤلفه های توانمند سازی با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

به منظور بررسی این فرض از ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۴: ضرایب همبستگی بین مؤلفه های توانمند سازی با عملکرد شغلی

عملکرد شغلی		متغیرها(مؤلفه های توانمند سازی)
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	۰/۴۲	شایستگی
۰/۰۰۰۱	۰/۴۴	خود مختاری
۰/۰۱	۰/۱۸	اثر گذاری
۰/۰۰۵	۰/۲	معنی داری
۰/۰۰۰۱	۰/۴۱	نمره کل توانمند سازی

با توجه به جدول فوق و مشاهده سطوح معناداری (تمامی سطوح از سطح ۰/۰۵ معناداری کمتر است) می توان متوجه شد که ضرایب همبستگی بدست آمده معنادار شده بنابراین بین مؤلفه های توانمند سازی با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه یک تأیید می گردد.

فرضیه دوم: مؤلفه های توانمند سازی می توانند عملکرد شغلی کارکنان را پیش بینی کنند.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. که متغیرهای پیش بین شامل مؤلفه های توانمند سازی و متغیر ملاک عملکرد شغلی می باشد.

جدول ۵: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین مؤلفه های توانمند سازی و عملکرد شغلی

سطح معناداری	F	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چند گانه
۰/۰۰۰۱	۲۰/۹	۰/۲۹	۰/۵۴

همان گونه که مشاهده می شود مقدار F برابر با (۲۰/۹) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد ، بنابراین نتیجه می گیریم که متغیرهای پیش بین (مؤلفه های توانمند سازی) می توانند متغیر ملاک (عملکرد شغلی) را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۲۹ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند ۲۹ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی را پیش بینی کنند. حال به منظور تعیین این که هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول زیر ۴-۶ آمده است.

جدول ۶: ضرایب بتای بین مؤلفه های توانمند سازی و عملکرد شغلی

متغیرهای پیش بین	B	Beta	T	سطح معناداری
شایستگی	۰/۸۸	۰/۳۱	۴/۸	۰/۰۰۰۱
خود مختاری	۱/۱۵	۰/۳۵	۵/۶	۰/۰۰۰۱
اثر گذاری	-۰/۱۱	-۰/۰۴	-۰/۶۵	۰/۵
معنی داری	۰/۰۷	۰/۰۳	۰/۴۵	۰/۶

با توجه به جدول فوق و مشاهده سطوح معناداری می توان متوجه شد که مؤلفه های شایستگی و خود مختاری می توانند عملکرد شغلی را پیش بینی نمایند (چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد)، بنابراین می توان معادله خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتا به شرح زیر نوشت.

$$X1 = \text{شایستگی} \quad X2 = \text{خود مختاری}$$

$$Y = (11.3) + (0.31)X1 + (0.35)X2$$

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: بین مؤلفه های توانمندسازی با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

همان طور که ملاحظه گردیده فرضیه اول پژوهش بیان می داشت که بین مؤلفه های توانمندسازی با عملکرد شغلی رابطه معنا داری وجود دارد. با توجه به جدول ۴-۴ مشخص است که بین ابعاد این دو متغیر رابطه مثبت معناداری وجود دارد که این یافته با نتایج پژوهشهای کانتر (۱۹۸۴)، استیونزو کامپیون (۱۹۹۴) اسپریتزر (۱۹۹۵)، چستون (۱۹۹۸)، ، بلانچارد و هرسی (۱۹۹۸)، استوارت و باریک (۲۰۰۰)، سیگل و گراندنر (۲۰۰۰)، لیدن و همکاران (۲۰۰۰)، مارتسنس و لارس (۲۰۰۲)، کالدول و اورولی (۲۰۰۳)، باترام (۲۰۰۵)، لاپیر و دینر (۲۰۰۵)، آلامپی و فرانکو (۲۰۰۶)، بردین و باترام و کاسیمیر (۲۰۰۷)، چین کریکمن و همکاران (۲۰۰۷)، هال (۲۰۰۷)، شاونو و میرسون و ترسا و همکاران (۲۰۰۸)، نینگ وزانگ و همکاران (۲۰۰۹)، سرمینیتو و لاسچنگر و اسپنس (۲۰۰۹)، هاتون ویگهام (۲۰۰۹)، تولی و مورگان و رولینسون (۲۰۰۹)، بیرد و وانگ (۲۰۱۰)، جونز (۲۰۱۰)، چنگ و شین و همکاران (۲۰۱۰)، کارستن (۲۰۱۰)، که در پژوهش های خود رابطه معناداری بین ابعاد توانمندسازی با عملکرد شغلی یافته بودند هماهنگ می باشد.

افراد توانمند نسبت به افراد کمتر توانمند، بهتر کار خواهند کرد. این امر ریشه در این دارد که توانمندسازی هم شروع رفتارهای کاری و هم استمرار تلاش برای این وظایف را افزایش می دهد. به ویژه سطوح بالای توانمندسازی روانشناختی به تلاش بیشتر و سخت تر، استمرار تلاش و انعطاف پذیری بیشتر منجر می گردد. که همه این رفتارها منجر به افزایش عملکرد می گردد.

فرضیه دوم: مؤلفه های توانمندسازی می تواند عملکرد شغلی کارکنان را پیش بینی کنند.

همان گونه که از جدول ۴-۵- مشاهده می شود مقدار F برابر با (۲۰/۹) در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد ، بنابراین نتیجه می گیریم که متغیرهای پیش بین (مولفه های توانمندسازی) می تواند متغیر ملاک (عملکرد شغلی) را پیش بینی کنند. از طرفی مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۲۹ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند ۲۹ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی را پیش بینی کنند.

نتایج این پژوهش با نتایج رینهارت و شرت (۱۹۹۳)، باترام (۲۰۰۵)، کانتنبرگ، آروی، ازدورن و جنرت (۲۰۰۶)، سریو استاوا و همکاران (۲۰۰۶)، چین و کیریکنم و همکاران (۲۰۰۷)، شاونو و میرسون و ترسا و همکاران (۲۰۰۸)، همسویی دارد.

منابع و ماخذ

- استواری، عبدالله (۱۳۸۸) «بررسی رابطه بین سبکهای حل تعارض با توانمند سازی و مهارت های ارتباطی در بین کارکنان مجتمع پتروشیمی شیراز». پایان نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- حرآبادی فراهانی، مجید، (۱۳۸۴) «بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان»، پایان نامه جهت اخذ مد رک کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تهران.
- جمشیدیان، عبدالرسول، نادری، ناهید (۱۳۸۵) توانمند سازی زنان پیش بایست تکامل گرایی، مجموعه مقالات همایش بین المللی نقش زنان در توسعه علوم، فرهنگ، و تمدن اسلامی، جلد اول، ص ۸۷.
- نعامی، عبدالزهرا. (۱۳۸۴) بررسی سبکهای رهبری و خشنودی شغلی و عملکرد شغلی در کارکنان شرکت فولاد خوزستان. پایان نامه جهت اخذ مدرک دکترای تخصصی روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

- Alampay, & J. Franco. (2006) **Psychological diversity and team interaction processes: A study of oil – drilling work team in Nigeria**. *Team Performance Management*, 11, 280-302.
- Blanchard, K. Carlose, J.P., & Randolph, A., (1996) **Empowerment Takes more than a Minute**, Sanfaroncisco: Barrett Koehler Publishers. Inc . p. 68.
- Conger, J, A. Kanugo, R., N. (1988) **The Empowerment Process: Integrating theory and practice**, *Academy of Management Review* . Volume 13, p 471-482.
- Leden, (2000) **social structural characteristics of psychological empowerment**. *Academy of management Journal*, 39:483-504.
- Ning S, Zhong H; Libo w; Qiu jie L, (2009). **The Impact of nurse Empowerment on Job Performance**. *Journal of Advanced (journal article- research, tabelle/charts) ISSN:0309-2402 PMID:19941547 CINAHL AN: 2010485474*
- Spreitzer, G M and Doneson, D (2008) **Musings on the past and future of employee empowerment in cummings, T. (ed) Handbook of Organization Development**, sega Publication, Los Angeles, pp.311-24.
- Sterwart, G. L. and Barrick, M. R. (2000) **Team structure and Performance: assessing the mediating role of intra- team process and the moderating role of task type**. *Academy of Management Journal*, Volume 43. Issue 2, Pages 135-48.