

بررسی ارتباط رفتارهای توانمندساز مدیران و بهبود عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۸

محمدحسن مرشدی تنکابنی^۱

چکیده

مقدمه: در دنیای کنونی که شامل تغییر و تحولات بسیار گسترده‌ای می‌باشد، این باور شکل گرفته است که از طریق ایجاد انگیزش و رفتارهای توانمندساز مدیران می‌توان در تولید و عملکرد مؤثر واقع شد و در نتیجه بهره‌وری و کارایی سازمان را افزایش داد. بنابراین هدف این پژوهش، بررسی ارتباط رفتارهای توانمندساز مدیران در بهبود عملکرد سازمانی در سال ۱۳۹۸ است.

روش‌ها: جامعه آماری شامل ۲۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام بود. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۶۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. این پژوهش به‌لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. ابزار گردآوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه رفتارهای توانمندساز مدیران و بهبود عملکرد سازمانی است. برای تحلیل داده‌های بدست آمده از روش همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون به کمک نرم‌افزار آماری SPSS-۲۲ بکار گرفته شد.

یافته‌ها: در نمونه مورد بررسی، ۹۲/۶ درصد (۱۵۰ نفر) مرد و ۷/۴ درصد (۱۲ نفر) زن بودند. یافته‌ها نشان می‌دهند که بین رفتارهای توانمندساز مدیران و بهبود عملکرد سازمانی ($r=0/845$) در سطح ۹۹ درصد روابط معناداری وجود دارد. بنابراین تصمیم‌گیری مشارکتی با ضریب همبستگی ۰/۷۰۵، اطلاع‌رسانی با ضریب همبستگی ۰/۷۴۹ و مربی‌گری با ضریب همبستگی ۰/۸۳۱ در بهبود عملکرد سازمانی در سطح ۹۹ درصد تأثیر معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: بطور کلی نتایج پژوهش حاضر در زمینه ارتباط بین رفتارهای توانمندساز مدیران و بهبود عملکرد سازمانی با تحقیقات انجام گرفته همسو می‌باشد و می‌توان چنین برداشت کرد که در جامعه و نمونه تحت بررسی، رفتارهای توانمندساز مدیران سهم بسیار زیادی در بهبود عملکرد سازمانی داشته است. لذا مدیران سازمان‌ها باید برای این موضوع جهت بقای خود در دنیای رقابتی امروز، اهمیت بسزایی قائل شوند.

کلمات کلیدی: توانمندسازی، رفتارهای توانمندساز مدیران، بهبود عملکرد سازمانی

مقدمه

سازگاری خود با محیط گام برمی‌دارند. همچنین در این دوره این باور شکل گرفته است که از طریق ایجاد انگیزش و توانمندسازی کارکنان این قابلیت وجود دارد که در تولید و

در دنیای کنونی که شامل تغییر و تحولات بسیار گسترده‌ای می‌باشد، سازمان‌ها برای تداوم اثربخشی و کارایی، در جهت

توانمند شدن از سوی مدیران را نداشته باشند، در آن صورت انگیزه کمتری برای فعالیت خواهند داشت، زیرا محیط را آماده نمی‌یابند (۸).

درک یکپارچگی رفتار مدیران، اثر عمده‌ای بر نگرش‌های کارکنان دارد. یک نوع رابطه‌ی قوی و مثبت بین رفتارهای توانمندساز مدیران و نگرش‌های کارکنان وجود دارد. هنگامی که مدیران انسجام رفتاری بیشتری را نشان می‌دهند، کارکنان از شغل خود و همچنین رهبر خود راضی هستند که نتیجه این امر افزایش میزان تعهد کارکنان به سازمان خواهد بود (۹). از طرفی، رقابت میان سازمان‌ها نیز روز به روز افزایش یافته و ضرورت به کارگیری راهکارهایی جهت بهبود عملکرد در داخل و خارج سازمان برای هر سازمانی احساس می‌شود (۷). بنابراین سازمان‌ها باید از انعطاف‌پذیری و پذیرش تغییرات در جهت ایجاد و یا حفظ مزیت رقابتی استفاده نمایند. در چنین دوره‌ای تکیه‌گاه اصلی سازمان‌ها تغییر، نوآوری و بهبود عملکرد می‌باشد. امروزه سازمان‌هایی که توانایی مقابله و انطباق با تغییرات و بهبود مستمر عملکرد را داشته باشند و دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربرد می‌سازند، موفق می‌باشند و می‌توانند در دنیای پر رقابت ادامه حیات بدهند (۱۰).

نیروی عظیم هم‌افزایی که از طریق بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها ایجاد می‌شود می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و همچنین ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. سازمان‌ها باید اصل بهبود مستمر را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار دهند و برای بقا تلاش کنند تا بتوانند در عرصه ملی و جهانی به‌فعایت پردازند. این اصل تحقق نمی‌یابد مگر این که زمینه دستیابی به آن با بهبود مدیریت عملکرد امکان‌پذیر شود (۱۱). طبق بررسی‌های صورت گرفته مشخص شد که از واژه عملکرد تعاریف زیادی شده است. در یک تعریف جامع می‌توان بیان نمود که عملکرد هم به معنای ساختارها و هم به معنای نتایج می‌باشد. رفتارهایی که از افراد ناشی می‌شوند، عملکرد را از یک مفهوم انتزاعی به عمل تبدیل می‌نماید. رفتارها فقط

عملکرد آنها مؤثر واقع شود و در نتیجه بهره‌وری و کارایی سازمان را افزایش دهد (۱). سبزیکاران و همکاران (۲) توانمندسازی را به مفهوم احساس مسئولیت و پاسخ‌گویی بیشتر کارکنان در جهت بهبود عملکرد سازمان بیان کرده و آن را به‌عنوان ابزاری معرفی کردند که در چند دهه اخیر موجب تغییرات مثبت و فراوان در اجرای فعالیت‌های کاری کارکنان شده است (۳).

رفتارهای توانمندساز مدیران مجموعه‌ای رفتارهای واقعی هستند که رهبری سازمان با رفتار کردن مطابق آن رفتارها، احساس توانمندسازی روانشناختی کارکنان را افزایش می‌دهد. رفتارهای رهبری توانمندساز با ایجاد حس مشارکت در کارکنان و درگیر کردن آنان در فرایندهای تصمیم‌گیری، باعث افزایش حس توانمندسازی کارکنان با نشان دادن اینکه آنها در سازمان مؤثر هستند و به حساب می‌آیند، می‌شود. این رفتارها در سازمان در نهایت منجر به افزایش وفاداری کارکنان در سازمان نیز می‌گردند (۴). بنظر حکیمی (۵) رفتارهای توانمندساز مدیران عبارت است از به اشتراک گذاشتن کارکنان در مقام، استقلال و مسئولیت با مدیران به منظور ارتقا و تشویق کارکنان به پذیرش و سازگاری با محیط کاریشان (۶).

کانگر و کانگو اعتقاد دارند که مدیران باید عواملی که منجر به ناتوان‌سازی کارکنان می‌گردد را حذف نمایند و رفتارهایی را از خود بروز دهند که افراد را برمی‌انگیزاند تا آنها را به اهدافشان برسانند. هنگامی عوامل ناتوان‌ساز توسط مدیران از بین رفت، کارکنان احساس استقلال بیشتری می‌نمایند و این احتمال افزایش می‌یابد که آنها شغل‌شان را معنادار تلقی کرده و به توانایی تأثیرگذاری خود در تحقق اهداف سازمان اعتماد راسخ خواهند داشت (۷). در واقع هرگاه مدیران رفتار توانمندساز داشته باشد، اعضاء سازمان توانمند می‌شوند، تعهد عاطفی و خشنودی شغلی آنان در جهت مثبت پیش می‌رود و میل آنان به ماندن افزایش می‌یابد. اگر کارکنان رفتار مدیران را توانمندساز ادراک نکنند و یا هیچ انتظاری در راستای

بر این اساس پژوهش حاضر قصد دارد به بررسی رابطه بین رفتارهای توانمندساز مدیران در بهبود عملکرد سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی ایلام بپردازد.

روش‌ها

پژوهش حاضر با جهت‌گیری بررسی و تحلیل رابطه بین رفتارهای توانمندساز مدیران در بهبود عملکرد سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۸ طرح‌ریزی شده است. از این رو، به لحاظ هدف، کاربردی و از حیث جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی - تحلیلی است. جامعه آماری در این پژوهش ۲۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام است که طبق جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۶۲ نفر به عنوان نمونه با روش نمونه‌گیری ساده انتخاب شدند و پرسشنامه در بین آن‌ها توزیع شد.

در خصوص سنجش متغیر رفتارهای توانمندساز مدیران از پرسشنامه استاندارد آرنولد و همکاران (۲۰) استفاده شد که تصمیم‌گیری مشارکتی و اطلاع‌رسانی هر یک دارای شش سؤال و مربی‌گری دارای یازده سؤال می‌باشد و پاسخ‌های آن به صورت طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) نمره‌گذاری می‌شود. پایایی این پرسشنامه توسط مرشدی تنکابنی (۲۱) احمدی چگنی و همکاران (۵) سنجیده شد و به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۸۸ را بدست آوردند. همچنین برای سنجش متغیر بهبود عملکرد سازمانی از پرسشنامه فرامرزی (۲۲) استفاده شد که دارای ۱۰ سؤال می‌باشد. شکل کلی و امتیازبندی طیف مورد استفاده در این پژوهش به صورت طیف لیکرت پنج درجه‌ای ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود. پایایی این پرسشنامه توسط وی سنجیده شد و ۰/۷۲۸ را بدست آورد. همچنین برای مشخص کردن نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد که مقدار Sig برای متغیر رفتارهای توانمندساز مدیران، ۰/۰۶۰ و برای متغیر بهبود عملکرد سازمانی ۰/۰۶۴ بدست آمد. بنابراین چون مقدار

ابزارهایی برای نتایج نیستند، بلکه خود نتیجه به حساب می‌آیند و می‌توان جدای از نتایج، در مورد آنها قضاوت کرد (۱۲). عملکرد سازمانی یک ساختار است که ابعاد زیادی دارد. با توجه به نظریه سازمان، کارایی و اثربخشی می‌تواند طبقه‌بندی عملکرد سازمانی باشد (۱۳). عملکرد سازمانی ابزاری برای اندازه‌گیری کارایی است که می‌توان از طریق دانش کسب شده از فن‌آوری اطلاعات به دست آورد. عملکرد سازمانی بالای یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان می‌باشد (۱۴، ۱۵). سازمان‌های با عملکرد بالا به طور فعال و منظم عملکرد فردی را ارزیابی می‌کنند و پیشرفت را برای مقادیر هدف تثبیت شده با استفاده از این عناصر ارزیابی می‌کنند. سازمان‌های با عملکرد بالا نه تنها هدفشان حفظ سطح از پیش تعیین عملکرد می‌باشد بلکه به طور مداوم تلاش می‌کنند تا عملکرد سازمانی را با بهبود عناصر عملکرد بهینه کنند (۱۶). بنابراین سازمان‌ها سعی می‌کنند از روش‌های منحصر به فرد برای افزایش عملکرد سازمانی استفاده کرده و خود را از رقبا جدا کنند (۱۷).

از جمله پژوهش‌های مرتبط و نزدیک که ارتباط بین متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش را نشان می‌دهند، می‌توان به تحقیق شکری قزل قلعه (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر خلاقیت مدیران و مهارت‌های مدیران بر عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش در منطقه تبادکان» که نشان داد مهارت‌های مدیران و خلاقیت آنها بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارند؛ بنابراین با افزایش مهارت‌های مدیران و خلاقیت آنها می‌توان عملکرد سازمانی را بهبود بخشید (۱۸) و همچنین تحقیق صیادی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر ادراک کارکنان از رفتارهای توانمندساز سرپرست و ادراک از رفتارهای عجولانه سرپرست بر نتایج مربوط به کار (رضایت شغلی، تعهد شغلی) با نقش میانجی توانمندی روانشناختی کارکنان شعب بانک شهر» که نشان داد ادراک کارکنان از رفتارهای توانمندساز سرپرست بر نتایج مربوط به کار کارکنان شعب بانک شهر تأثیر دارد، اشاره نمود (۱۹).

توزیع پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت حاکی از آن است که سابقه‌ی کار کمتر از ۵ سال ۲۵/۹ درصد (۴۲ نفر)، بین ۶ تا ۱۰ سال ۵۶/۲ درصد (۹۱ نفر) و بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۱۷/۹ درصد (۲۹ نفر) می‌باشد.

توصیف متغیرهای تحقیق در جدول ۱ آمده است. بر طبق نتایج این جدول، بیشترین و کمترین امتیاز کسب شده برای متغیرها مشخص شده است و میانگین امتیازات و انحراف معیار این متغیرها نیز آمده است.

در جدول ۲، همانگونه که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین متغیرهای رفتارهای توانمندساز مدیران (تصمیم‌گیری مشارکتی، اطلاع‌رسانی، مربی‌گری) عددی مثبت است و با توجه به نتایج جدول، سطح معنی‌داری ($Sig=0/000$) که از سطح خطای ۰/۰۱ کمتر است، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت بین متغیرهای مستقل (تصمیم‌گیری مشارکتی، اطلاع‌رسانی، مربی‌گری) و بهبود عملکرد سازمانی، ارتباط

Sig بدست آمده برای هر دو متغیر، بالای ۰/۰۵ است، نشان از نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش را دارد. برای تحلیل داده‌های بدست آمده از روش همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون به کمک نرم‌افزار آماری SPSS-۲۲ بکار گرفته شد. در نهایت پس از توضیح درباره اهداف مطالعه و محرمانگی اطلاعات، رضایت شفاهی پاسخ‌دهندگان کسب گردید.

یافته‌ها

در نمونه مورد بررسی، ۹۲/۶ درصد (۱۵۰ نفر) مرد و ۷/۴ درصد (۱۲ نفر) زن بودند. بررسی میزان تحصیلات حجم نمونه نشان می‌دهد که ۲/۵ درصد (۴ نفر) دارای تحصیلات دیپلم، ۱۱/۷ درصد (۱۹ نفر) دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۱۵/۴ درصد (۲۵ نفر) دارای تحصیلات کارشناسی، ۴۶/۹ درصد (۷۶ نفر) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۲۳/۵ درصد (۳۸ نفر) دارای تحصیلات دکترا و بالاتر بودند. همچنین

جدول ۱- توصیف متغیرهای تحقیق

ابعاد	تعداد	مینیمم	ماکسیمم	میانگین	انحراف استاندارد
تصمیم‌گیری مشارکتی	۱۶۲	۱	۵	۳/۶۷۰۸	۰/۷۵۳۶۳
اطلاع‌رسانی	۱۶۲	۱	۵	۳/۵۶۴۸	۰/۸۱۶۱۳
مربی‌گری	۱۶۲	۱/۱۸	۵	۳/۷۵۰۸	۰/۶۸۷۷۰
بهبود عملکرد سازمانی	۱۶۲	۱/۵۰	۵	۳/۷۵۶۲	۰/۷۰۱۳۷

جدول ۲- ضرایب همبستگی

فرضیه	ضریب همبستگی با متغیر بهبود عملکرد سازمانی	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره F	Sig	ضریب غیر استاندارد	نتیجه آزمون
رفتارهای توانمندساز مدیران	۰/۸۴۵	۰/۷۱۱	۳۹۸/۰۱۳	۰/۰۰۰	ثابت ۰/۵۳۳ متغیر ۰/۸۷۶	تأیید فرضیه
تصمیم‌گیری مشارکتی	۰/۷۰۵	۰/۴۹۴	۱۵۸/۲۸۳	۰/۰۰۰	ثابت ۱/۳۴۷ متغیر ۰/۶۵۶	تأیید فرضیه
اطلاع‌رسانی	۰/۷۴۹	۰/۵۵۸	۲۰۴/۴۷۹	۰/۰۰۰	ثابت ۱/۴۶۲ متغیر ۰/۶۴۴	تأیید فرضیه
مربی‌گری	۰/۸۳۱	۰/۶۸۸	۳۵۶/۷۲۶	۰/۰۰۰	ثابت ۰/۵۷۸ متغیر ۰/۸۴۷	تأیید فرضیه

منطقه تبادلگان» که نشان داد مهارت‌های مدیران و خلاقیت آنها بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارند و همچنین نتیجه مطالعه صیادی (۱۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر ادراک کارکنان از رفتارهای توانمندساز سرپرست و ادراک از رفتارهای عجولانه سرپرست بر نتایج مربوط به کار (رضایت شغلی، تعهد شغلی) با نقش میانجی توانمندی روانشناختی کارکنان شعب بانک شهر» که نشان داد ادراک کارکنان از رفتارهای توانمندساز سرپرست بر نتایج مربوط به کار کارکنان شعب بانک شهر تأثیر دارد را مورد تأیید قرار می‌دهد.

با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌گردد که مدیران در جهت تقویت روحیه فعالیت جمعی تلاش نمایند. این امر می‌تواند از طریق تشویق کارکنان به فعالیت‌های جمعی جهت حل مشکلات و همچنین تحقق اهداف و بهبود عملکرد سازمان تحقق یابد. بعبارت دیگر مشارکت گروهی بیانگر همدلی و صمیمیت بین اعضای سازمان می‌باشد که هرچه قدر میزان این همکاری‌ها بیشتر باشد به همان میزان توانمندی افراد افزایش می‌یابد. از طرفی، مدیران باید با برقراری کارگاه‌های آموزشی در جهت افزایش انگیزه و مهارت‌های کارکنان گام بردارند و قابلیت‌های کارکنان را بهبود بخشند و از طریق واگذاری مسئولیت‌ها و دادن استقلال کاری به کارکنان مبنی بر اینکه هریک از کارکنان بتوانند به‌طور آزادانه وظایف خود را انجام دهند و مسئولیت کار خویش را به‌عهده گیرند، در جهت توانمندسازی آنها گام بردارند. برقراری ارتباطات مؤثر کارکنان با مدیریت از طریق ایجاد اعتماد در بین آنها و اینکه مدیران به نظرات و پیشنهادات کارکنان گوش می‌دهند. نتیجه این امر، تقویت روحیه مشارکت کارکنان در سازمان جهت ارائه پیشنهادات جدید برای رفع مشکلات و بهبود عملکرد سازمان خواهد بود.

در نهایت این پژوهش یک نمونه از سازمان‌های دولتی را مورد بررسی قرار داده و قابلیت تعمیم کلی را ندارد. بنابراین در تعمیم یافته‌ها به دیگر سازمان‌ها باید جانب احتیاط رعایت گردد.

مستقیم وجود دارد. با تأیید این روابط می‌توان نتیجه گرفت که بین رفتارهای توانمندساز مدیران و بهبود عملکرد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. مقدار همبستگی بین متغیرها نیز نشان می‌دهد که شدت رابطه بین دو متغیر مربی‌گری و بهبود عملکرد سازمانی به نسبت دیگر متغیرها بیشتر است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه رفتارهای توانمندساز مدیران در بهبود عملکرد سازمانی می‌باشد. بر اساس مبانی نظری و پیشینه ذکر شده، اقدام به ارائه‌ی فرضیه‌ها و چارچوب مفهومی پژوهش شد. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها حاکی از آن بود که رابطه معنی‌داری بین رفتارهای توانمندساز مدیران در بهبود عملکرد سازمانی وجود دارد.

مدیران سازمان‌ها باید برای این موضوع جهت بقای خود در دنیای رقابتی امروز، اهمیت بسزایی قائل شوند و به نقش مهم رفتارهای توانمندساز در دستیابی به اهداف و رسالت سازمان توجه نمایند. در واقع می‌توان اینگونه تبیین نمود که ثمره تلاش‌های مدیران توانمندساز در بکارگیری ارزش‌های انسانی و فضاسازی و ایجاد شرایط مساعد، باعث ایجاد پرورش این احساس می‌شود که کارکنان در انجام وظایف محوله، موفق، اثربخش و خودکارآمد عمل نمایند و بخوبی از عهده انتظارات برآیند. اینگونه رفتارها با تحریک و برانگیختن کارکنان در نهایت از نظر روانشناختی، در کارکنان این احساس را ایجاد می‌نماید که خود را به منزله افرادی توانمند در نظر بگیرند که در کارشان احساس معنا و اهمیت، شایستگی و مؤثر بودن را دارند. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود مدیران جهت بهبود عملکرد سازمانی، رفتارهای توانمندسازی که رویکرد انگیزشی دارد، بکار گیرند.

یافته‌های این پژوهش، نتیجه مطالعه شکر قزل قلعه (۱۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر خلاقیت مدیران و مهارت‌های مدیران بر عملکرد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش در

References

- 1- Haji Molamirzaii H, Khadem SM, Fallah Nooshaabadi M, Rahmati D. The Effect of Behavioral Empowerment Behavior on Attitudes of Behavioral Staff and Intermediaries of Psychological Empowerment. Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies. 2016; 4(1(Serial No.12): 75-95. Persian
- 2- Sabzikaran E, Abdolreza M, Rangriz H. The relationship between organizational structure and employees empowerment in National Iranian Oil Products Distribution Company, Kuwait Chapter of Arabian. Journal of Business and Management Review. 2011;1(1):51-68.
- 3- Erfanian Khanzadeh H, Torkanlou Z. Investigating the Soft Factors Affecting Productivity: The Impact of Empowering Leadership on the Impact of Motivation and Inspirational Motivation and Subjective Persuasion. Productivity Management. 2018;10(40):131-57. Persian
- 4- Ahmadi Chegni S, Baharloo M, Mahmudi M. The relationship between managers' empowering behaviors and their willingness to remain in the workforce: a multi-mediator model. Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies. 2015;1(1):101-22. Persian
- 5- Hakimi, N. Leader Empowering Behaviour: The Leader's Perspective Understanding the Motivation behind Leader Empowering Behaviour. Erasmus research institute of management -Erim. 2010; 184, 1-155.
- 6- Bagherzadeh khodashahri R, Hassanzadeh Pasikhani M, Moazen Jamshidi M. The Effect of Leader Trust on Employees Voice: Investigating the Moderating Role of Empowering Leader Behaviors. Organizational Culture Management, 2018; 16(2): 327-346. Persian
- 7- Ramezani M, Feizi T. Investigating the relationship between job stress and the leader's empowering behaviors (Case study: Jihad Organization of Qom Province). Management of Organizational Culture. 2017;14(3):785-808. Persian
- 8- Barati H, Arizi Samani SMR. Mediating role of internal motivation in the relationship between leadership empowerment behavior and enrichment of work with pleasure from the worker. Contemporary Psychology. 2017;11(1):63-74. Persian
- 9- Elsetouhi AM, Hammad AA, Nagm A-EA, Elbaz AM. Perceived leader behavioral integrity and employee voice in SMEs travel agents: The mediating role of empowering leader behaviors. Tourism Management. 2018;65:100-15.
- 10- Aliya A. The Role of Readiness to Deploy Knowledge Management in Improving Organizational Performance Based on Organizational Excellence Model (EFQM). Master's thesis Islamic Azad University, Central Tehran Branch. 2015. Persian
- 11- Mohseni Mery S. The Effect of Knowledge Management Dimensions on Organizational Performance Improvement in the Banking Industry (Case Study: Qwamin Bank Branches in Tehran). Master's thesis Mazandaran University of Science and Technology. 2017. Persian
- 12- Sadeghi M. Investigating the relationship between organizational intelligence and organizational performance improvement with the role of mediator of organizational learning in Tehran Telecom employees. Master's thesis Islamic Azad University of Shahroud Branch. 2018. Persian
- 13- Soltani Z, Zareie B, Sharifi Milani F, Jafari Navimipour N. The impact of the customer relationship management on the organization performance. Journal of High Technology Management Research. 2018;29(2):237-46.
- 14- Shahzad F, Xiu G, Shahbaz M. Organizational culture and innovation performance in Pakistan's software industry. Technology in Society. 2017;51:66-73.
- 15- Soriano DR. Management factors affecting the performance of technology firms. Journal of Business Research. 2010;63(5):463-70.
- 16- Oyemomi O, Liu S, Neaga I, Chen H, Nakpodia F. How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. Journal of Business Research. 2018;94:313-9.
- 17- Jafari Navimipour N, Sharifi Milani F, Hossenzadeh M. A model for examining the role of effective factors on the performance of organizations. Technology in Society. 2018;55:166-74.
- 18- Shokri Ghezal Ghale M. The Effect of Creativity of Managers and Managers Skills on Organizational Performance of Education Staff in Tabadkan Region. Master's thesis Sana'bad Golbahar Higher Education Institute. 2019. Persian
- 19- Sayadi Z. The effect of employee perception of supervisor empowerment behaviors and perception of supervisor's hasty behaviors on job performance (job satisfaction, job commitment) with the mediating role of psychological empowerment of employees in Shahr Bank Branch. Master's thesis management Group Payam Noor University of Varamin. 2018. Persian
- 20- 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. Organizational Behavior, 21, 249-69.
- 21- Morshedi Tonekaboni MH. The role of participatory management in empowering behaviors of managers (Case study: Tonekabon Islamic Azad University). Modern Management Engineering. 2018; 7(2): 63-73. Persian
- 22- Faramarzi J. Investigating the Effect of Participatory Management on Organizational Commitment and Improving Organizational Performance (Case Study in Central Agribusiness Centers). Master's thesis Islamic Azad University, Central Tehran Branch. 2016. Persian

Investigating the a Relationship between Empowering Behaviors of Managers and Improving the Organizational Performance of Employees of Ilam University of Medical Sciences in 2019

Mohammad Hassan Morshedi Tonekaboni¹

Abstract

Introduction: In today's world which includes vast changes and transformations, the belief has been formed that managers can be effective in production and performance through motivating and empowering behaviors. Thus, it is possible to increase the productivity and efficiency of the organization. The purpose of this study was to investigate the effect of managers' empowering behaviors on improving organizational performance. Therefore, the purpose of this study is to investigate the relationship between empowering behaviors of managers in improving organizational performance in 2019.

Methods: The statistical population included 280 employees of Ilam University of Medical Sciences. 162 people were selected as statistical samples using the Karajsi and Morgan tables. This research is applied in terms of purpose and it is descriptive-survey in terms of data collection. The data collection tool includes two questionnaires for managers' empowering behaviors and improving organizational performance. SPSS-22 statistical software was used to analyze the data obtained from Pearson correlation method and regression test.

Results: In the study, 92.6% (150 people) were male and 7.4% (12) were female. The findings show that there is a significant relationship between managers' empowering behaviors and organizational performance improvement ($r = 0.845$) at 99%. Therefore, participatory decision-making with a correlation coefficient of 0.705, information with a correlation coefficient of 0.749 and coaching with a correlation coefficient of 0.831 have a significant effect on improving organizational performance at 99%.

Conclusion: In general, the results of the present study are consistent with the relationship between empowering behaviors of managers and improving organizational performance with research conducted. It can be seen that in the community and the sample under consideration, the empowering behaviors of managers have greatly contributed to the improvement of organizational performance. Therefore, the managers of organizations must pay close attention to this issue in order to survive in today's competitive world.

Keywords: Empowerment, Empowering Behaviors of Managers, Improving Organizational Performance