



Psychological empowerment as an Antecedent of positive organizational behaviors of agricultural extension experts: A Utilization of mixed method research

Ahmad Basami, Ph.D

Graduated of Agricultural Extension, Faculty of Economics and Agricultural Development, University of Tehran.

Fatemeh Ertiaei, Ph.D

Faculty member, Department of Agricultural Extension & Education, Faculty of Agricultural and Natural Resources, Higher Educational Complex of Saravan, Saravan, Sistan and Baluchestan.

Seyed Ahmadreza Pishbin, Ph.D

Assistant Professor of Agricultural Extension and Education, Faculty of Economics and Agricultural Development, University of Tehran.

Amir Alambeigi, Ph.D

Assistant Professor of Agricultural Extension and Education, Faculty of Economics and Agricultural Development, University of Tehran.

Seyed Mahmoud Hoseini, Ph.D

Professor of Agricultural Extension and Education, Faculty of Economics and Agricultural Development, University of Tehran.

پیش‌بینی رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی بر پایه توانمندسازی روانشناختی: کاربرد روش تحقیق آمیخته

احمد باسامی*

دانش‌آموخته دکتری ترویج کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران.

فاطمه ارتیاعی

عضو هیأت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی مجتمع آموزش عالی سراوان.

سید احمد رضا پیش‌بین

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران.

امیر علم بیگی

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران.

سید محمود حسینی

استاد گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران.

Abstract

This research was conducted in a mixed method, in order to promote the positive organizational behaviors of agricultural extension experts through psychological empowerment. In the qualitative section, interviews were conducted with 16 experts of agricultural extension, using purposive sampling method. By analyzing the content of the interviews, using MAXQDA₁₂ software, indices of psychological empowerment including Meaning, Competency, Impact, Choice, Trust and positive organizational behaviors including sharing job experience behavior, Innovative career behavior, behavior related to maintenance and development of professional values, behavior of improving quality of agricultural extension Services, behavior of improving agricultural extension agility, and behavior of improving Public trust in agricultural extension were derived in the form of a conceptual model. In the quantitative section, the statistical population of the study consisted of experts of agricultural extension in the whole country in 1397, among which 192 experts of agricultural extension were selected by stratified sampling method. The data collection instrument was a researcher's developed questionnaire of psychological empowerment and positive organizational behaviors. Finally, data analysis was done by SPSS and Smart PLS software. The results showed that psychological empowerment has role in promoting positive organizational behaviors. In general, the psychological empowerment explains 48.8% of the changes in positive organizational behavior of agricultural extension experts. The value of Q^2 was 0.180 for positive organizational behavior construct, which supports the suitability of prediction model for the endogenous structure of positive organizational behavior of agricultural extension experts.

Keywords: Psychological empowerment, positive organizational behaviors, Agricultural Extension Experts.

چکیده

این پژوهش به صورت آمیخته اکتشافی با هدف ارتقاء رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی از راه توانمندسازی روانشناختی آنها انجام شده است. مشارکت کنندگان در گام کیفی ۱۶ نفر از کارشناسان ترویج کشاورزی بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند با آنها مصاحبه شد و از راه تحلیل محتوای مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA₁₂ شاخص‌های توانمندسازی روانشناختی شامل احساس معناداری، شایستگی، مؤثر بودن، خودتعیین، اعتماد و رفتارهای سازمانی مثبت شامل رفتار تسهیم تجربه شغلی، رفتار شغلی نوآورانه، رفتار حفظ و توسعه ارزش‌های حرفه‌ای، رفتار بهبود کیفیت خدمات ترویج کشاورزی، رفتار بهبود چابکی ترویج کشاورزی و رفتار بهبود اعتماد عمومی به ترویج کشاورزی حاصل از آن در قالب الگوی مفهومی پژوهش احصا شد. در گام کمی، جامعه آماری پژوهش شامل کارشناسان ترویج کشاورزی کشور در سال ۱۳۹۷ بود که از این بین ۱۹۲ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه‌های محقق‌ساخته توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای سازمانی مثبت به شرکت کنندگان ارائه شد و در انتها تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS صورت گرفت. نتایج نشان داد توانمندسازی روانشناختی در ارتقاء رفتارهای سازمانی مثبت نقش دارد. در مجموع توانمندسازی روانشناختی قدرت تبیین ۴۸/۸ درصد از تغییرات رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی را دارد. مقدار Q^2 برای سازه رفتارهای سازمانی مثبت ۰/۱۸۰ بود که این مقدار از تناسب پیش‌بین مدل در مورد سازه درون‌زای رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی حمایت می‌کند.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، رفتارهای سازمانی مثبت، کارشناسان ترویج کشاورزی

* نویسنده مسئول: a.basami@ut.ac.ir

مقدمه

تمرکز پژوهش‌های سازمانی مثبت بیشتر بر جنبه‌های کلان رفتار سازمانی است (Monfard & Khorakian, 2014). هدف روانشناسی مثبت ارتقاء وجوه مثبت و نقطه قوت نیروی انسانی سازمان است. هدف این نوع روانشناسی، شناسایی کمبودهای روانی و کاستی‌های رفتاری و ترمیم و درمان آنها نیست (Ardalan & Soltanzadeh, 2017). رفتار سازمانی مثبت به عنوان حوزه‌ی جدیدی در رفتار سازمانی (Peterson, Walumbwa, Byron & Myrowitz, 2009)، بستر پیوند روانشناسی مثبت و رفتار سازمانی را موجب شده است (Linley, Harrington & Garcea, 2010) اما با وجود کاربرد گسترده‌ی این مفهوم، تعریف روشنی برای آن ارائه نشده است (Wright, 2003). در پژوهش حاضر بر مبنای یافته‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها، رفتارهای سازمانی مثبت، آن دسته از رفتارها را در بر می‌گیرد که در اثر توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی شکل می‌گیرند؛ این رفتارها در پژوهش حاضر شامل شش دسته‌اند: تسهیم تجربه‌ی شغلی، رفتار نوآورانه‌ی شغلی، رفتار حفظ و توسعه‌ی ارزش‌های حرفه‌ای، رفتار بهبود کیفیت خدمات ترویج کشاورزی، رفتار بهبود چابکی ترویج کشاورزی و رفتار بهبود اعتماد عمومی به ترویج کشاورزی.

با توجه به تغییر و تحولات شگرف و عدم قطعیت در محیط پیرامون سازمان‌ها، ضرورت اتخاذ رویکرد رفتاری مناسب سازمان‌ها برای رشد و بالندگی سازمان و حتی فراتر از آن برای بقای سازمان‌ها گریزناپذیر است (Kamalian & Kouhi Khor, 2016). این مسأله به طور ویژه برای سازمان‌های خدماتی که ترویج کشاورزی در این دسته سازمان‌ها قرار می‌گیرد اهمیت زیادی دارد زیرا اکثر کشورهای در حال توسعه اقتصاد روستایی دارند و ترویج کشاورزی در زمینه توسعه این کشورها نقشی حیاتی ایفا می‌کند (Karimi, Gougheri, Rezaei-Moghaddam, Zamani, Hayati & Rezaei, 2018). ترویج کشاورزی با توجه به داشتن نقش محوری در تحقق برنامه‌های توسعه‌ی کشاورزی (Alambeigi, Ahangari & Azizi, 2014) گستره وسیعی از زمینه‌های موضوعی و خدماتی را در بر می‌گیرد و به تبع آن، طیف گسترده‌ای از اهداف و رسالت‌ها را عهده‌دار است (Fealy

با گذشت زمان و افزایش پیچیدگی محیط کار، روز به روز اهمیت پرداختن به مباحث جدید که بر کارایی کارکنان تأثیرگذار است بیشتر احساس می‌شود به گونه‌ای که سازمان‌های موفق با درک اهمیت نیروی انسانی شایسته و با کیفیت، ارتقاء کیفی و ظرفیت‌سازی منابع انسانی در همه سطوح را با اهداف کمی جایگزین کرده‌اند (Kamalian, & Kouhi Khor, 2016)؛ در واقع رقابت مداوم در همه حوزه‌های سازمانی (Popescua, Deaconua & Popescub, 2014) به توسعه مطالعات رفتار سازمانی برای ایجاد یک پایگاه دانش جهت بهبود عملکرد سازمانی و فردی منجر شده است (Bandura, Johnson & Paul, 2014). در این میان گستردگی حیطه رفتار سازمانی در حوزه‌های مختلف از مهمترین نقطه هدف‌های روانشناسی و مدیریت بوده است (Yammarino, Dionne, Schriesheim & Dansereau, 2009) به گونه‌ای که درهم تنیدگی مطالعات بین رشته‌ای ناشی از تنوع رفتار افراد در عصر حاضر، به اندازه تعاملات اجتماعی انسان‌ها، پیچیده و جدایی‌ناپذیر شده است (Podsakoff, Whiting, Podsakoff & Blume, 2009). طی دو دهه اخیر با تغییر نگرش به سمت توانمندی‌های نیروی انسانی، توجهات به طور فزاینده‌ای به سوی رفتارهای سازمانی مثبت جلب شده است و بسیاری از پژوهشگران بر آن بوده‌اند تا به بررسی ظرفیت‌ها و توانمندی‌های انسانی و رابطه آن با نتایج سازمانی بپردازند (Paul & Garg, 2014). در گذشته بسیاری از پژوهشگران رفتار سازمانی با غفلت از توانمندی‌ها و جنبه‌های مثبت رفتار کارکنان، به دنبال ارائه راهکارهایی برای کاهش نقاط ضعف و آسیب‌شناسی رفتار آنها بودند اما با ظهور روانشناسی مثبت‌گرا این رویکرد به سوی تأکید بر جنبه‌های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و رویکردهای رفتار سازمانی مثبت‌گرا مطرح شد که کاربرد آن در عرصه سازمان و مدیریت، شکل‌گیری و توسعه، دو رویکرد جدید رفتار سازمانی مثبت و پژوهش‌های سازمانی مثبت را به دنبال داشت (Hassanzadeh Pasikhani & Bagherzadeh Khodashahri, 2018). رفتار سازمانی مثبت بر ویژگی‌های مثبت شخصیت انسانی و جنبه‌های خرد رفتار سازمانی که توسعه و پرورش‌پذیر است، تمرکز دارد؛ در مقابل

(Field, 2008)، مالکیت روانی و سازمانی مبتنی بر احترام (Pan, Qin & Gao, 2014) می‌توانند در شکل‌گیری و ارتقاء رفتارهای سازمانی مثبت اثرگذار باشند. در این میان توانمندسازی روانشناختی یکی از متغیرهایی است که به طور بالقوه در شکل‌گیری و ارتقاء رفتارهای سازمانی مثبت نقش دارد (Khoshmaram, 2017).

توانمندسازی روانشناختی به عنوان یکی از عامل‌های اصلی اثربخشی مدیریت می‌تواند به ایجاد آثار رفتاری مثبت در سطح فردی و سازمانی کمک کند (Hassanzadeh Pasikhani & Bagherzadeh Khodashahri, 2018). توانمندسازی روانشناختی به باورهای اساسی شخصی افراد درباره نقش خود در سازمان اشاره دارد (Abinaya, 2014). این مفهوم از دیدگاه (Conger & Kanungo, 1988) به عنوان فرآیند ارتقاء احساس خودیابی و انگیزش درونی در بین کارکنان تعریف می‌شود که از راه فعالیت‌های رسمی و فنون غیر رسمی سازمانی و با عرضه اطلاعات کارآمد، ضمن شناسایی عوامل ایجادکننده ناتوانی برای رفع آنها تلاش می‌کند (Javed, Khan, Bashir & Arjoon, 2017). (Thomas & Velthouse, 1990) توانمندسازی روانشناختی را فرآیند افزایش انگیزه درون شغلی تعریف کرده‌اند که چهار حوزه شناختی احساس تأثیرگذاری، شایستگی، معنادار بودن و خود تعیینی را شامل می‌شود (Kim, Lee & Jang, 2017). پس از آن (Whetten & Cameron, 1995) بعد اعتماد را به چهار بعد توانمندسازی توماس، ولتهوس و اسپریتزر اضافه کردند (Kang, Lee & Kim, 2017).

تأثیرگذاری؛ بیانگر احساس کارکنان درباره تأثیرگذاری آنهاست از راه فعالیت‌هایشان بر آنچه در شغل و محیط کار آنها اتفاق می‌افتد (Dusta, Resickb, Margolisc, Mawritzb & Greenbaumd, 2018). این بعد به درجه‌ای اشاره می‌کند که رفتار فرد در اجرای اهداف شغلی متفاوت دیده شود، بدین معنا که نتایج مورد انتظار در محیط شغلی به دست آمده باشد (Tetik, 2016).

شایستگی؛ احساس افراد در توانایی انجام وظایف‌شان با مهارت بسیارست. وقتی افراد توانمند می‌شوند احساس می‌کنند قابلیت لازم را برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار دارند

(Nahavand, 2013)؛ در واقع ترویج کشاورزی به عنوان بخش پیشروی وزارت جهاد کشاورزی در تعامل مستقیم با بخش کشاورزی و روستایی بوده و در راستای پاسخگویی مناسب و به موقع به نیاز مخاطبان خود با توجه به محیط پیوسته در حال تغییر ترویج کشاورزی (Rivera, 2001; McDowell, 2004)، شرایط نامناسب محیط کار و سیاست‌های نامطلوب دولت‌ها در بخش کشاورزی کشورهای در حال توسعه (Basami, Chizari & Abbasi, 2014)، نیازمند تقویت رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان خویش است. در چند دهه اخیر ناکامی ترویج کشاورزی ایران در تحقق به اهداف خود، انتقاد مسئولان، کارفرمایان و روستاییان را به دنبال داشته است (Alizadeh, Alipour, Nikooei, Hajimirrahimi, Bakhshi-Jahromi, A., & Hasanpour, 2018). با توجه به اینکه رفتار سازمانی مثبت به عنوان تحولی روبه گسترش با تمرکز بر نقاط قوت در محیط کار (Wright, 2003) و خرد رفتار سازمانی (Bakker & Schaufeli, 2008) بهبود و تثبیت کیفیت روانی را در سطح فردی، گروهی و سازمانی برای بهبود عملکرد مورد توجه قرار می‌دهد (Ardalan & Soltanzadeh, 2017). ترویج کشاورزی می‌تواند با ارتقاء رفتارهای سازمانی مثبت کارکنان خود در راستای انعطاف‌پذیری لازم برای واکنش در برابر محیط و تحولات و چالش‌های خارج از محیط سازمان از قبیل تغییرات در عرصه فناوری‌های کشاورزی، روش‌های ارتباطی، نیاز کشاورزان، شرایط محیط روستایی، وضعیت صادرات و واردات محصولات کشاورزی و مواردی از این قبیل تلاش کند و در نهایت عملکرد و اثربخشی خود را ارتقا دهد.

بررسی ادبیات موضوع بیانگر آن است که عوامل مختلفی از قبیل انعطاف‌پذیری شرایط کاری (Salehi Sadaghiani & Sadafi Musavi, 2018)، سبک رهبری اصیل (Moradi & Moghadam, Jafari & Navigable, 2018)، عدالت سازمانی (Nastiezaie & Jenaabadi, 2016)، رهبری تحول‌آفرین (Peterson, Walumbwa, Byron & Myrowitz, 2009) (Yazdanshenas, 2016)، شوخ‌طبعی مدیریتی (Sepahvand & Mohamadyari, 2016)، رهبری و توسعه منابع انسانی (Luthans, 2003)، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری (Youssef & Luthans, 2007)، تناسب کار و زندگی (Muse, Harris &

Ling, 2017; Hewagama, Boxall, Cheung & Hutchison, 2019), رفتار جلب اعتماد مشتری (Hewagama, Boxall, Cheung & Hutchison, 2019, 2019), رفتار بهبود تعالی سازمانی (Hashemy, Yousefi, Soodi & Omid, 2016) اشاره کرد.

لازم به ذکر است مطالعات پیشین درباره توانمندسازی روانشناختی به طور گسترده با بخش خصوصی و بنگاه‌های کوچک با رویکرد انتفاعی مرتبط بوده و در سازمان‌های عمومی و دولتی تحقیقات کم و ناقصی وجود دارد؛ این موضوع کاربرد مطالعات پیشین در ترویج کشاورزی را با توجه به ویژگی‌های متفاوت ترویج کشاورزی با سازمان‌های خصوصی، صنعتی و بنگاه‌های کوچک با رویکرد انتفاعی، با چالش روبه‌رو می‌کند بنابراین این مطالعه با هدف کلی شناخت نقش توانمندسازی روانشناختی در ارتقاء رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی ایران انجام می‌شود. در بخش کیفی دیدگاه کارشناسان ترویج کشاورزی نسبت به سؤالات زیر بررسی شد:

۱. شاخص‌های توانمندسازی روانشناختی با توجه به ویژگی‌های شغلی و سازمانی ترویج کشاورزی کدامند؟
۲. توجه به توانمندسازی روانشناختی در ترویج کشاورزی چه دستاوردهایی به دنبال دارد؟

در بخش کمی نیز فرضیه تحقیق یعنی «توانمندسازی روانشناختی می‌تواند در تقویت رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی نقش داشته باشد»، مورد آزمون قرار گرفت.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: تحقیق حاضر در قالب پارادایم آمیخته اکتشافی به واکاوی نقش توانمندسازی روانشناختی در ارتقاء رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج می‌پردازد. در گام کیفی به منظور متناسب‌سازی شاخص‌های توانمندسازی روانشناختی و احصای رفتارهای سازمانی مثبت آن با توجه به شرایط ترویج کشاورزی، ۱۶ نفر از کارشناسان ترویج کشاورزی با استفاده از رویکرد نمونه-گیری هدفمند و روش نمونه‌گیری گلوله برفی به عنوان

پس احساس خود کارآمدی می‌کنند (Li, Wu, Johnson & Wu, 2012). افراد توانمند اطمینان پیدا می‌کنند که می‌توانند کار را با شایستگی انجام دهند. آنها احساس برتری شخصی می‌کنند و معتقدند که می‌توانند برای رویارویی با چالش‌های تازه بیاموزند و رشد بیابند (Lin, Wu & Ling, 2017).

معنادار بودن؛ یعنی با ارزش بودن و علاقه درونی شخص به شغل (Meng, Jin & Guo, 2016)؛ به بیان دیگر معنادار بودن به تناسب بین الزامات کاری، باورها، ارزش‌ها و رفتارها اشاره می‌کند (Pandey, Gupta, Garud, Chandoriya, Khator & Dubey, 2018).

خودتعیینی؛ به آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های شغلی لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره می‌کند (Pandey, Gupta, Garud, Chandoriya, Khator & Dubey, 2016). خودتعیینی فرصتی است که کارشناسان سازمان فعالیت‌هایی را انتخاب کنند که برایشان معنادار است و این فعالیتها را به شیوه‌ای که برایشان مناسب است انجام دهند (Li, 2016).

اعتماد؛ به روابط بین فرادستان و زیردستان (اعتماد مدیر به کارمند و بالعکس) و علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان به دیگران مربوط می‌شود (Owen, Boswell, Opton, Franco & Meriwether, 2018).

بررسی ادبیات موضوع حاکی از آن است که توانمندسازی روانشناختی به عنوان یکی از عوامل زمینه‌ساز و ارتقادهنده رفتارهای سازمانی مثبت مطرح است و مطالعاتی درباره نقش توانمندسازی روانشناختی در توسعه رفتارهای سازمانی مثبت انجام شده است؛ از جمله این مطالعات به طور نمونه می‌توان به مطالعات انجام شده در مورد نقش توانمندسازی روانشناختی در شکل‌گیری رفتارهای سازمانی مثبت از قبیل رفتار شهروند سازمانی (Cheasakul & Varma, 2016) (ganji & karimi baghmalek, 2018)، رفتار تسهیم دانش (Kang, Lee & Kim, 2017)، رفتار کارآفرینانه (Pittino, Martínez, Chirico & Galván, 2018)، رفتار نوآورانه (Özarallı, 2015)، یادگیری سازمانی (Safari, Haghghi, Rastegar & Jamshidi, 2011)، تعهد سازمانی (Cheasakul & Varma, 2016)، رفتار بهبود کیفیت خدمات (Lin, Wu &

شرکت‌کنندگان دربارهٔ محرمانه ماندن اطلاعات و استفادهٔ صرفاً پژوهشی از آن در نظر گرفته شد تا آنها با رضایت کامل و بدون تنیدگی، پرسشنامه‌ها را تکمیل نمایند.

ابزار سنجش

پرسشنامهٔ توانمندسازی روانشناختی: برای سنجش توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران با توجه به یافته‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌های انجام شده، پرسشنامه‌ای تدوین شد. این پرسشنامه دارای مقیاس پاسخگویی پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) و دارای ابعاد شایستگی، تاثیرگذاری، معناداری، اعتماد و خودتعیینی است. روایی این پرسشنامه را تعدادی از استادان گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران و کارشناسان و مدیران معاونت ترویج، آموزش و تحقیقات کشاورزی تأیید کردند. علاوه بر این نتایج روایی و پایایی سنجی مدل اندازه‌گیری پژوهش بر مبنای شاخص‌های آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) از روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری حمایت می‌کند (جدول ۱).

مشارکت‌کنندگان بخش کیفی انتخاب شدند. با توجه به مشخص بودن شاخص‌های توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای سازمانی مثبت حاصل از آن از راه پژوهش‌های پیشین، برای استخراج مقولات از بستر و محیط مورد مطالعه از رویکرد تحلیل محتوای کیفی به شیوهٔ قیاسی به کمک نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی MAXQDA^{۱۲} استفاده شد. با به کارگیری مقولات از قبل مشخص شده که از پیشینهٔ پژوهش به دست آمده بود تحلیل شروع شد و پس از تحلیل خط به خط متن مصاحبه‌ها، کدها و زیرمقوله‌های جدید تکوین یافته از متن مصاحبه، با مقولات اصلی مستخرج از پیشینهٔ تحقیق ارتباط داده شد. جامعهٔ آماری پژوهش در گام کمی کارشناسان ترویج کشاورزی در مدیریت هماهنگی ترویج کشاورزی استان‌ها در سال ۱۳۹۷ بود. تعداد کل کارشناسان ۴۷۶ نفر بود که با استفاده از حجم نمونه کرجسی و مورگان ۲۱۰ نفر در نظر گرفته شد که پس از حذف پرسشنامه‌های مخدوش، در نهایت ۱۹۲ نفر به شیوهٔ نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب در ۱۴ استان به عنوان نمونه انتخاب شدند. گفتنی است قبل از اجرای پژوهش از راه هماهنگی با سازمان‌های مربوط مجوزهای لازم گرفته شد و ملاحظات اخلاقی با اطمینان دادن به

جدول ۱- نتایج روایی و پایایی سنجی توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی ایران

سازه مرتبه اول	سازه مرتبه دوم	شمار نشانگر	آلفای کرونباخ	CR	AVE
توانمندسازی روانشناختی	اعتماد	۵	۰/۷۵۶	۰/۸۳۶	۰/۵۰۸
	تأثیرگذاری	۴	۰/۷۷۱	۰/۸۵۴	۰/۵۹۶
	خود تعینی	۳	۰/۶۹۱	۰/۸۲۹	۰/۶۱۸
	شایستگی	۴	۰/۸۳۹	۰/۸۴۶	۰/۶۷۵
	معناداری	۵	۰/۷۹۴	۰/۸۵۹	۰/۵۴۹
رفتارهای سازمانی مثبت	بهبود اعتماد عمومی به ترویج کشاورزی	۴	۰/۷۴۴	۰/۸۳۹	۰/۵۷۸
	بهبود چابکی ترویج کشاورزی	۵	۰/۸۰۵	۰/۸۶۵	۰/۵۶۳
	بهبود کیفیت خدمات ترویج کشاورزی	۲	۰/۵۰۶	۰/۸۰۱	۰/۶۶۹
	رفتار تسهیم تجربهٔ شغلی	۲	۰/۵۸۹	۰/۸۲۹	۰/۷۰۸
	حفظ و توسعهٔ ارزش‌های حرفه‌ای	۴	۰/۷۲۴	۰/۸۲۹	۰/۵۴۸
رفتار شغلی نوآورانه	۳	۰/۷۷۲	۰/۸۶۸	۰/۶۸۷	

کیفی، پرسشنامه‌ای ۲۰ ماده‌ای با شش بعد رفتار تسهیم تجربهٔ شغلی، رفتار شغلی نوآورانه، رفتار حفظ و توسعهٔ ارزش‌های

پرسشنامهٔ رفتارهای سازمانی مثبت: برای سنجش رفتارهای سازمانی مثبت با توجه به یافته‌های حاصل از بخش

کشاورزی از روش کیفی استفاده شد. نتایج تحلیل محتوای مصاحبه‌ها نشان داد ۲۲ کد و ۵ زیرمقوله شایستگی، تأثیرگذاری، معناداری، اعتماد و خودتعیینی در مجموع مقوله شاخص‌های توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران را تشکیل دادند (جدول ۲). همچنین ۲۰ کد و ۶ زیرمقوله شامل زیرمقوله‌های رفتار تسهیم تجربه شغلی، رفتار نوآورانه شغلی، رفتار حفظ و توسعه ارزش‌های حرفه‌ای، رفتار بهبود کیفیت خدمات ترویج کشاورزی، رفتار بهبود چابکی ترویج کشاورزی و رفتار بهبود اعتماد عمومی به ترویج کشاورزی با هم مقوله اصلی رفتارهای سازمانی مثبت را تشکیل دادند (جدول ۳).

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

پس از هماهنگی‌ها و اخذ مجوز از سازمان‌های مربوط، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب، ۱۹۲ کارشناس ترویج کشاورزی در سال ۱۳۹۷ از ۱۴ استان انتخاب شدند و پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای سازمانی مثبت را تکمیل نمودند. لازم به ذکر است استان‌های کشور با توجه به مشابهت شرایط اقلیمی، نزدیکی جغرافیایی و همگنی فعالیت‌های آموزشی و ترویجی به ۶ طبقه تقسیم‌بندی و از هر طبقه با توجه به تعداد کارشناسان ترویج کشاورزی، کارشناسان دو یا سه استان به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از مدل-سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی در نرم‌افزار Smart PLS_{3.2.8} استفاده شد.

یافته‌های بخش کیفی

نظر به اینکه پژوهش‌های پیشین، اغلب در ارتباط با سازمان‌های صنعتی و بنگاه‌های کوچک با رویکرد انتفاعی، سازمان‌های عمومی و دولتی غیرکشاورزی بوده و در سازمان‌های کشاورزی دولتی و به طور خاص ترویج کشاورزی پژوهشی انجام نشده است و با توجه به پویایی توانمندسازی روانشناختی که تابعی از ساختارهای سازمانی، شغلی متفاوت و بسترهای اجتماعی و فرهنگی مختلف است (Sodeify, 2013)، در گام نخست به منظور داشتن یک ابزار سنجش متناسب با شرایط و ویژگی‌های شغلی کارشناسان ترویج

یافته‌های بخش کمی

مطابق یافته‌های به دست آمده، ۱۶/۶ درصد (۳۰ نفر) پاسخگویان دارای رشته تحصیلی ترویج و آموزش کشاورزی و اکثریت آنها (۶۹/۶ درصد) دارای رشته تحصیلی کشاورزی غیر از ترویج و آموزش کشاورزی و از نظر مرتبه تحصیلات، بیشتر آنها به ترتیب دارای تحصیلات کارشناسی ارشد (۴۵/۴ درصد) و کارشناسی (۴۱/۰ درصد) بودند. همچنین ۶۹/۵ درصد (۱۳۲ تن) پاسخگویان مرد و ۳۰/۵ درصد (۶۰ تن) زن بودند. میانگین سن کارشناسان ترویج کشاورزی ۴۵/۷۸ سال، سابقه کار در پست فعلی ۷/۸۸ سال و سابقه کار آنها در سازمان نزدیک به ۱۸ سال بود. برای بررسی وضعیت ساختارهای سازه‌ای از تحلیل عاملی تائیدی در دستگاه مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده و سطح معناداری نشانگرهای استخراج شده با سازه متناظر در قالب مدل اندازه‌گیری بررسی شد. نتیجه بررسی همان طور که در نگاره ۱ آمده است نشان داد که نشانگرهای انتخابی برای اندازه‌گیری سازه‌های مرتبه اول (ابعاد توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای سازمانی مثبت) و مرتبه دوم (توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای سازمانی مثبت) دارای مقادیر آماره t بالاتر از آستانه استاندارد ۱/۹۶ بودند و از سطح قابل قبولی برای اندازه‌گیری سازه‌های مرتبه اول و دوم برخوردارند. همچنین نتایج نشان داد مقادیر آماره t در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنادارند که بیانگر دقت و پایایی نشانگرهای انتخابی در اندازه‌گیری سازه‌های مرتبه اول و دوم

است. گفتنی است در ارتباط با سازه احساس معناداری نشانگر psy10 این سازه، دارای بار عاملی (۰/۱۱۸) و مقدار آماره t پایین‌تر از حد استاندارد بود و دقت و پایایی لازم برای اندازه‌گیری سازه مرتبه اول احساس معناداری را نداشت بنابراین از مدل حذف شد. پایایی سازه‌های تحقیق با استفاده از شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) بررسی شد. نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد پایایی سازه‌های مدل مناسب است. گفتنی است درباره دو سازه مرتبه اول رفتار بهبود کیفیت خدمات ترویج کشاورزی و رفتار تسهیم تجربه شغلی، مقادیر شاخص آلفای کرونباخ کمتر از حد آستانه ۰/۷۰ است که دلیل

این امر، محدود بودن تعداد نشانگرهای سنجش سازه (۲) نشانگر برای هر سازه) است و با توجه به مقادیر شاخص پایایی ترکیبی (CR) و مقادیر میانگین واریانس مستخرج (AVE)، این سازه‌ها پایایی لازم را دارند پس در مدل حفظ شدند. شاخص مقادیر میانگین واریانس مستخرج (AVE) برای بررسی روایی همگرایی سازه‌های مدل نشان داد که مقادیر این شاخص برای سازه‌های مختلف مدل بالاتر از مقدار ۰/۵۰ است که حاکی از روایی همگرایی مناسب سازه‌هاست که برازش مدل‌های اندازه‌گیری را تأیید می‌کند (جدول ۱).

جدول ۲- کدها و زیرمقوله‌های استخراج شده مربوط به شاخص‌های توانمندسازی روانشناختی

مقوله	زیر مقوله	کد / مفهوم
شاخص توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی ایران	شایستگی	داشتن صلاحیت و توانمندی‌های مورد نیاز شغل ترویج کشاورزی انجام وظایف شغلی ترویج کشاورزی با کیفیت بالا و به نحو مطلوب توانایی شناسایی و استفاده از منابع اطلاعاتی مرتبط با ترویج کشاورزی داشتن اطلاعات پایه قوی در زمینه شغلی ترویج کشاورزی توانایی تأثیر بر زندگی جوامع روستایی و کشاورزی از راه شغل ترویج کشاورزی توانایی مسأله‌یابی و مشکل‌گشایی در بخش کشاورزی و روستایی نقش داشتن در تعیین و تحقق اهداف ترویج کشاورزی باور داشتن به تأثیرگذاری و موثر بودن در شغل ترویج کشاورزی ارزشمند بودن اهداف و فعالیت‌های شغلی از دیدگاه کارشناس ترویج کشاورزی به کارگیری مهارت‌ها و دانش آموخته شده در ترویج کشاورزی سازگار بودن فعالیت‌های شغلی با ارزش‌ها و استانداردهای کارشناس ترویج کشاورزی لذت بخش بودن فعالیت‌های شغلی برای کارشناس ترویج کشاورزی انجام درست و به موقع وظایف شغلی ترویج کشاورزی تشنه یادگیری و به دست آوردن اطلاعات جدید درباره ترویج کشاورزی وجود صداقت و همدلی بین کارشناسان ترویج کشاورزی رفتار بی‌طرفانه مدیر نسبت به کارشناسان ترویج کشاورزی تبادل دانش و تجربیات شغلی بین کارشناسان ترویج کشاورزی پذیرش اجتماعی کارشناس ترویج از سوی سایر اعضای سازمان تلاش و اهمیت دادن کارشناسان ترویج کشاورزی به موفقیت یکدیگر فراهم بودن فرصت استفاده از ابتکار و خلاقیت شخصی در فعالیت‌های شغلی ترویج کشاورزی احساس مالکیت و مسئولیت در شغل از سوی کارشناس ترویج کشاورزی حق انتخاب در مورد چگونگی و فرآیند اجرای وظایف شغلی ترویج کشاورزی
	تأثیرگذاری	
	معناداری	
	اعتماد	
	خود تعیینی	

جدول ۳- کدها و زیرمقوله‌های استخراج شده مربوط به رفتارهای سازمانی مثبت

مقوله	زیر مقوله	کد / مفهوم
رفتارهای	رفتار تسهیم تجربه شغلی	در میان گذاشتن تجربه اشتباه‌های کاری خود با سایر کارشناسان ترویج کشاورزی اطلاع‌رسانی به کارشناسان ترویج کشاورزی در زمان درک بهترین شیوه انجام کار

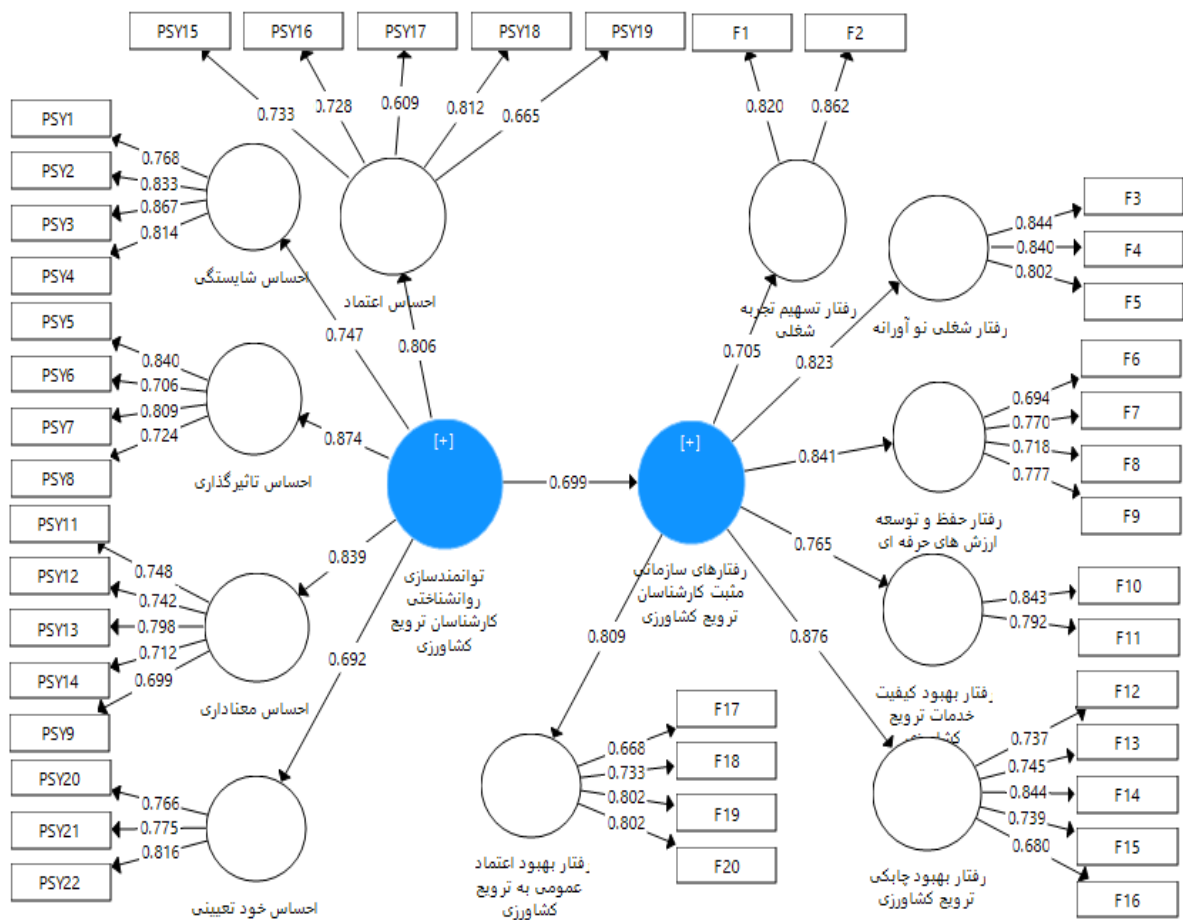
رفتار نوآورانه شغلی	جستجوی راه‌حل‌های جدید برای مسائل شغلی و کاری در ترویج کشاورزی پیاپی‌سازی راه‌حل‌های جستجو شده در عمل برای انجام فعالیت‌های ترویجی تلاش برای جلب حمایت همکاران و مدیران از راه‌حل‌های جدید جستجو شده انجام فعالیت‌های شغلی به طور صادقانه و بدون کنترل مافوق
رفتار حفظ و توسعه ارزشهای حرفه‌ای	استفاده از فرصت‌های موجود به بهترین شکل به جای شکایت از کمبودها و ضعف‌های ترویج کشاورزی حفظ و توسعه ارزش‌های حرفه‌ای از سوی کارشناس ترویج کشاورزی کمک به همکاران در راستای تحقق اهداف ترویج کشاورزی
رفتار بهبود کیفیت خدمات ترویج کشاورزی	تلاش کارشناس ترویج کشاورزی برای جلب رضایت ارباب‌رجوع از طریق بهبود کیفیت خدمات متعهد بودن کارشناس ترویج کشاورزی نسبت به بهبود کیفیت خدمات ترویجی شناسایی سریع و به موقع نیازهای ارباب‌رجوع و پاسخگویی به آنها از سوی کارشناس ترویج حل مسائل و مشکلات ارباب رجوع به طور اثربخش از سوی کارشناس ترویج
رفتار بهبود چابکی ترویج کشاورزی	آمادگی و توانایی کارشناس ترویج برای رویارویی با تغییرات جدید و مسائل پیش‌روی بخش کشاورزی و روستایی بهبود توانایی و پاسخگویی کارشناس ترویج به تقاضاهای گوناگون ارباب رجوع تلاش کارشناس ترویج برای انعطاف‌پذیری و انطباق برنامه‌ها و فعالیت‌های ترویج با نیازهای روز بخش کشاورزی و روستایی رفتار کارشناس ترویج در راستای ایجاد اعتماد و نگرش مثبت به ترویج کشاورزی از سوی بهره‌برداران
رفتار بهبود اعتماد عمومی به ترویج کشاورزی	رفتار کارشناس ترویج در راستای ایجاد نگرش مثبت مسئولان وزارتخانه جهاد کشاورزی و سایر وزارتخانه‌های مرتبط با حوزه کشاورزی و روستا به ترویج کشاورزی ارائه عادلانه و شایسته خدمات به ارباب‌رجوع از سوی کارشناس ترویج حل مشکلات ارباب رجوع با صبر و حوصله و دیدن مشکلات از دیدگاه آنها از سوی کارشناس ترویج

رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی را دارد. دامنه R^2 از صفر تا یک است و مقادیر بزرگ‌تر سطح دقت پیش‌بینی بالاتری را نشان می‌دهد. با توجه به سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ پیشنهاد شده‌هایر و همکاران (۲۰۰۶) به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، مقدار به دست آمده در مدل حاضر در سطح متوسط به بالا ارزیابی می‌شوند (Azar, & Kholamzadeh, 2019). علاوه بر ارزیابی بزرگی مقدار R^2 به عنوان معیاری برای دقت پیش‌بینی، مقدار Q^2 (استون-گیسر) بررسی شد. در مدل ساختاری مقدار Q^2 بیشتر

با پایان مرحله بررسی نشانگرها و اطمینان از دقت آنها در اندازه‌گیری مفاهیم و سازه‌های متناظر، به آزمون فرضیه تحقیق (توانمندسازی روانشناختی می‌تواند رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی ایران را پیش‌بینی کند) پرداخته شد. بر پایه نتایج مدل ساختاری و جدول ۴، اثر سازه مرتبه دوم توانمندسازی روانشناختی بر سازه مرتبه دوم رفتارهای سازمانی مثبت در سطح ۹۹ درصد معنادار گزارش شده است و توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی، قدرت تبیین ۴۸/۸ درصد از تغییرات واریانس

سازه درون‌زای معین است (Azar, & Kholamzadeh, 2019). مقدار Q^2 برای سازه رفتارهای سازمانی مثبت ۰/۱۸۰ است بنابراین می‌توان نتیجه گرفت این مقدار از تناسب پیش‌بین مدل در مورد سازه درون‌زای رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی حمایت می‌کند (جدول ۴).

از صفر برای یک متغیر مکنون درون‌زای انعکاسی معین، نشان-دهنده تناسب پیش‌بین مدل مسیری برای این سازه خاص است؛ در مقابل مقادیر صفر و پایین‌تر عدم تناسب پیش‌بین را نشان می‌دهد. به عنوان یک سنجه تناسب پیش‌بین، مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان می‌دهد که یک سازه برون-زاد دارای تناسب پیش‌بین کوچک، متوسط و یا بزرگ برای یک



نگاره ۱- مدل ساختاری توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی

جدول ۴- اثر توانمندسازی روانشناختی بر رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی ایران

سازه	بتا	T	STDE	Sig.	نتیجه	R ²	Q ²
توانمندسازی روانشناختی ← رفتارهای سازمانی مثبت	۰/۶۹۹	۱۵/۸۰۷	۰/۰۴۴	۰/۰۰۱	پذیرش	۰/۴۸۸	۰/۱۸۰

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق وجود رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای سازمانی مثبت را نشان داد و مشخص شد

ایران بود زیرا پژوهش‌های پیشین، اغلب درباره سازمان‌های صنعتی و بنگاه‌های کوچک با رویکرد انتفاعی، سازمان‌های عمومی و دولتی غیرکشاورزی بوده و در سازمان‌های کشاورزی دولتی و به طور خاص ترویج کشاورزی پژوهشی انجام نشده بود. از طرفی با توجه به پویایی توانمندسازی روانشناختی که تابعی از ساختارهای سازمانی، شغلی متفاوت و بسترهای اجتماعی و فرهنگی مختلف است (Sodeify, 2013)، کاربرد مطالعات قبلی در بین کارشناسان ترویج کشاورزی با چالش روبروست به همین دلیل ابتدا در بخش کیفی نسبت به تدوین ابزار متناسب با شرایط سازمانی و شغلی ترویج کشاورزی اقدام شد و سپس در بخش کمی اعتبار آن مورد آزمون قرار گرفت و تأیید شد.

منابع

- Abinaya, K. (2014). Subjective well-being and psychological empowerment among the employees of an auto component manufacturing company. *Global Journal of Research in Management*, 4(2), 20-34. [Persian]
- Alambeigi, A., Ahangari, I., & Azizi, S. (2014). An analysis of the relations among leader-member exchange LMX, organizational learning culture and organizational commitment (Case study: Markazy Province Agricultural Experts). *Journal of Public Administration*, 6(4), 819-837. [Persian]
- Alizadeh, N., Alipour, H., Nikooei, A., Hajimirrahimi, S. D., Bakhshi-Jahromi, A., & Hasanpour, B. (2018). Identification of challenges and requirements of the agricultural extension and pathology of the current status of the new agricultural extension system of Iran. *Iranian Agricultural Extension and Education Journal*, 14(2). [Persian]
- Ardalan, M., & Soltanzadeh, V. (2017). Managers' Amiability: an Effective Factor in the Promotion of Positive Organizational Behaviors of Office Workers, with an Emphasis on Islamic Principles. *Islam & Management*, 5(10), 5-28. [Persian]
- توانمندسازی روانشناختی بر رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی تأثیر مثبت و معناداری دارد. از این یافته تحقیق می‌توان این‌گونه استنباط کرد که توانمندسازی روانشناختی در مجموعه ترویج کشاورزی پدیده‌ای سرایتی بوده، می‌تواند رفتارهای سازمانی مثبت کارشناسان ترویج کشاورزی را توسعه دهد و در بلندمدت زمینه‌ساز رفتارهای سازمانی مثبت در بین کارشناسان ترویج کشاورزی شود. این یافته با نتایج بررسی‌های سایر مطالعات در مورد نقش توانمندسازی در توسعه رفتارهای سازمانی مثبت از قبیل رفتار شهروند سازمانی (Cheasakul & Varma, 2016; ganji & Karimi baghmalek, 2018)، رفتار تسهیم دانش (Kang, Lee, & Kim, 2017)، رفتار کارآفرینانه (Pittino, Martínez, & Galván, 2018)، رفتار نوآورانه (Özaralli, Safari, Haghghi, Rastegar & Jamshidi, 2015)، تعهد سازمانی (Cheasakul & Varma, 2016)، رفتار بهبود کیفیت خدمات (Lin, Wu & Ling, 2016; Hewagama, Boxall, Cheung & Hutchison, 2019)، رفتار جلب اعتماد مشتری (Hewagama, Boxall, Cheung, & Hutchison, 2019)، رفتار بهبود تعالی سازمانی (Hashemy, Yousefi, Soodi & Omid, 2016) با داشتن این شواهد می‌توان استدلال کرد، رسیدن به سطح مطلوبی از رفتارهای سازمانی مثبت و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان، نیازمند توسعه توانمندی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی است بنابراین می‌توان به مدیران ترویج کشاورزی پیشنهاد کرد تا با ایجاد فضای مطلوب توانمندی روانشناختی و شناسایی عوامل مؤثر بر این پدیده نسبت به توانمند کردن کارشناسان ترویج کشاورزی در راستای توسعه رفتارهای سازمانی مثبت آنها اقدام کنند. مدیران ترویج کشاورزی باید به توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی اعتقاد و التزام داشته باشند و برای توانمندسازی آنها برنامه‌های نظام‌مند طراحی و اجرای این برنامه‌ها را نه هزینه بلکه سرمایه‌گذاری تلقی کنند.
- از محدودیت‌های این پژوهش نبود ابزاری مناسب برای سنجش توانمندسازی روانشناختی کارشناسان ترویج کشاورزی

- Azar, kh & Kholamzadeh, R. (2019). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Tehran: Ngahe Danesh.359. [Persian]
- Bakker, A., and Schaufeli, W.B. (2008), Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Bandura, R., Johnson, R., and Paul R. L. (2014). Voluntary helpful organizational behavior: Recognition of individual attributes, *European Journal of Training and Development*, 38 (7): 610–627.
- Basami, A., Chizari, M., & Abbasi, E. (2014). A Study of Job Burnout among Jihad-e Keshavarzi Organization Experts in Kurdistan Province. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 45(2), 293-303. [Persian]
- Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduría Administración*, 61(3), 422-440.
- Dusta, S. B., Resickb, Ch, J., Margolisc, J. A., Mawritzb, M. B., Greenbaumd, R. L. (2108). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of *psychological empowerment and emotional exhaustion*. *The Leadership Quarterly*, in press, corrected proof, Available online 12 February 2018.
- Fealy Nahavand, S. (2013). Iranian Agricultural Extension System: The Current Status and Foresight, Ph.D. dissertation, TMU University, Iran. [Persian]
- Ganji F, karimi baghmalek A.(2018). Investigate, identify and evaluate factors on psychological empowerment and its relationship with organizational citizenship behavior. *Rooyesh*. 7 (7): 219-230. [Persian]
- Hashemy, S. H., Yousefi, M., Soodi, S., & Omidi, B. (2016). Explaining human resource empowerment pattern and organizational excellence among employees of emergency of Guilan's University Hospitals. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 230, 6-13.
- Hassanzadeh Pasikhani, M. S., & Bagherzadeh Khodashahri, R. (2018). The Impact of Social Capital on Psychological Empowerment: Mediating Role of Subjective Well-being. *Social Capital Management*, 5(1), 111-134. [Persian]
- Hewagama, G., Boxall, P., Cheung, G., & Hutchison, A. (2019). Service recovery through empowerment? HRM, employee performance and job satisfaction in hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 73-82.
- Javed, B., Khan, A. A., Bashir, S., & Arjoon, S. (2017). Impact of ethical leadership on creativity: the role of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, 20(8), 839-851. [Persian]
- Kamalian, A. R., & Kouhi Khor, M. (2016). Survey the impact of the optimistic and the pessimistic behaviors on occupational and organizational attitude. *Management Researches*, 9(33), 139-166. [Persian]
- Kang, Y. J., Lee, J. Y., & Kim, H. W. (2017). A psychological empowerment approach to online knowledge sharing. *Computers in Human Behavior*, 74, 175-187.
- Karimi-Gougheri, H., Rezaei-Moghaddam, K., Zamani, G. H., Hayati, D., & Rezaei, A. (2018). Analysis of Agricultural Extension and Education Organizational Network in Kerman Province: Social Network Analysis. *Iranian Agricultural Extension and Education Journal*, 13(2), 131-151. [Persian]
- Khoshmaram, M. (2017). Designing a model for entrepreneurship opportunity recognition among agricultural entrepreneurs in Kermanshah Province. Ph.D. Thesis, Faculty of agriculture, Razi University. [Persian]
- Kim, P. B., Lee, G., & Jang, J. (2017). Employee empowerment and its contextual determinants and outcome for service workers: a cross-national study. *Management Decision*, 55(5), 1022-1041.
- Li, C., Wu, K., Johnson, D. E., & Wu, M. (2012). Moral leadership and psychological empowerment in

- China. *Journal of Managerial Psychology*, 27(1), 90-108.
- Li, Z. (2016). Psychological empowerment on social media: Who are the empowered users?. *Public Relations Review*, 42(1), 49-59.
- Lin, M., Wu, X., & Ling, Q. (2017). Assessing the effectiveness of empowerment on service quality: A multi-level study of Chinese tourism firms. *Tourism Management*, 61, 411-425.
- Linley, P. A., Harrington, S., and Garcea, N. (2010). *Finding the positive in the world of work*. In P.A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), Oxford handbook of positive psychology and work (pp. 3-9). New York, NY: Oxford University Press.
- Luthans, R. (2003). *Positive organizational behavior (POB): Implications for leadership and HR development and motivation*. In R. M. Steers, L. W. Porter, & G. A. Begley (Eds.), *Motivation and leadership at work: 187-195*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- McDowell, G. (2004). Is extension an idea whose time has come and gone?. *Journal of Extension*, 42 (6).
- Meng, L., Jin, Y., & Guo, J. (2016). Mediating and/or moderating roles of psychological empowerment. *Applied Nursing Research*, 30, 104-110.
- Monfard, M & Khorakian, A. (2104). Investigating the Impact of Employees' Behavior Dimensions on their Attitude Toward Organizational Change (Case Study: Governor of Khorasan-e-Razavi). *Organizational Behavior Studies Quarterly*. 3 (3), 1-17.
- Moradi Moghadam, M., Jafari, S., & Navigable, S. M. (2018). The structural Relationship of Authentic Leadership on work engagement and positive organizational behavior of teachers. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 13(1), 61-79. [Persian]
- Muse, L., Harris, S.G., Giles, W.F., and Field, H.S. (2008). Work-life benefits and positive organizational behavior: Isthere a connection? *Journal of Organizational Behavior*, 29, 171-192.
- Nastiezaie, N., & Jenaabadi, H. (2016). The Relationship of organizational justice with positive organizational behavior and work engagement from viewpoint of faculty members of Zahedan University of medical sciences. [Persian]
- Owen, D. C., Boswell, C., Opton, L., Franco, L., and Meriwether, C. (2018). Engagement, empowerment, and job satisfaction before implementing an academic model of shared governance. *Applied Nursing Research*, 41, 29-35.
- Özarallı, N. (2015). Linking empowering leader to creativity: the moderating role of psychological (felt) empowerment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181, 366-376.
- Pan, X. F., Qin, Q., and Gao, F. (2014). Psychological ownership, organization based self-esteem and positive organizational behaviors. *Chinese Management Studies*, 8(1), 127-148.
- Pandey, K. K., Gupta, R., Garud, U., Chandoriya, K. R., Khator, D., & Dubey, S. (2016). The Impact of Employee Empowerment on Service Quality and Customer Satisfaction in Service Organizations. *Research to Manuscript*, 217.
- Paul, H., & Garg, P. (2014). Healing HRM through positive psychology: An outlook. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 141-150.
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Byron, K., and Myrowitz, J. (2009). CEO positive psychological traits, transformational leadership, and firm performance in high-technology start-up and established firms. *Journal of Management*, 35, 348-368.
- Pittino, D., Martínez, A. B., Chirico, F., & Galván, R. S. (2018). Psychological ownership, knowledge sharing and entrepreneurial orientation in family firms: The moderating role of governance heterogeneity. *Journal of Business Research*, 84, 312-326.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 94(1), 122.
- Popescua, A., Deaconua, A., and Popescub, T. (2014). Organization's age and Organizational Citizenship Behavior (OCB) performance criteria at SMEs

- level. Case study - Bucharest – Ilfov development region. *Procedia Economics and Finance*, 22, 645–654.
- Rivera, M. W. (2001). Agricultural and rural extension worldwide: Options for institutional reform in the developing countries. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Safari, K., Haghighi, A. S., Rastegar, A., & Jamshidi, A. (2011). The relationship between psychological empowerment and organizational learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1147-1152.
- Salehi Sadaghiani, J & Sadafi Musavi. (2018). Workplace Flexibility and Employee Confidence: An Analysis of the Mediating Role of Positive Organizational Behavior. *Development of Logistics & Human Resource Management*. 50, 25-42. [Persian]
- Sepahvand, R., & Mohamadyari, Z. (2016). Investigating the Role of Managerial Humor on Positive Organizational Behavior of Staff. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(80), 65-84. [Persian]
- Sodeify, R. (2013). The Theoretical Exploration of Psychological Empowerment in Clinical Nurses and Designing an Applied Model. Ph.D. dissertation, Tarbiat Modares University, Iran
- Tetik, N. (2016). The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6 (2), 221- 240.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior. An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.
- Yammarino, F. J., Dionne, S.D., Schriesheim, C.A., and Dansereau, F. (2008). Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective. *The Leadership Quarterly*. 19: 693–707.
- Yazdanshenas, M. (2016). Role of Positive Organizational Behavior in the Relationship between Transformational Leadership and Employees` Cynicism. *Positive Psychology Research*, 2(1), 1-18. [Persian].
- Youssef, C.M. and Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33 (5), 774-800.