

تاثیر آموزش مقدماتی رسته‌ای بر توانمندی روانشناختی دانش‌آموختگان رشته مدیریت؛ مطالعه موردی

(اسدی، اسماعیل)*^۱، (مرادی آیدیشه، شعبان)^۲، (وثوقی نیری، عبدالله)^۳، (صادقی، احمد)^۴

- ۱- دانشجوی دکترای مدیریت دولتی و مدرس دانشگاه شهید ستاری
 - ۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، هیات علمی دانشگاه شهید ستاری
 - ۳- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، هیات علمی دانشگاه شهید ستاری
 - ۴- کارشناس ارشد مدیریت دفاعی، مدرس دانشگاه هوایی شهید ستاری
- (تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۸/۰۳ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱۰/۳۰)

چکیده

با توجه به جایگاه آموزش در بین نیروهای نظامی کشور و نقش آن در توانمندسازی روانشناختی کارکنان، این پژوهش با هدف بررسی تاثیر آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر توانمندی روانشناختی دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه شهید ستاری انجام گردید. این مطالعه به صورت تجربی روی ۷۴ نفر از دانشجویان رشته مدیریت ورودی سال ۱۳۸۷ دانشگاه شهید ستاری انجام شد. داده‌ها به صورت پیش‌آزمون و پس‌آزمون بر اساس پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و میسرا اقتباس گردید. توانمندسازی روانشناختی بر اساس ۵ مولفه شایستگی، موثر بودن، معنی‌دار بودن، اعتماد و خودمختاری اندازه‌گیری شد. داده‌ها با استفاده از آزمون مقایسه زوجی (تی استودنت) و با نرم افزار Spss ۱۸ تحلیل شد. نتایج این پژوهش نشان داد که آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای با معناداری قابل قبول بر توانمندسازی روانشناختی دانشجویان تاثیرگذار است و لذا فرضیه اصلی و چهار مورد از فرضیه‌های فرعی مرتبط با مولفه‌های احساس شایستگی، موثر بودن، معنی‌دار بودن شغل و خودمختاری به غیر از مولفه اعتماد تایید شد. در پایان بر اساس یافته‌های تحقیق، پیشنهادهای ارائه شده است.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، شایستگی، موثر بودن، معنی‌دار بودن شغل، اعتماد، خودمختاری

۱- مقدمه

از آنجایی که منابع انسانی مهمترین منبع حیاتی و راهبردی سازمان‌ها محسوب می‌شوند، تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و کلیه سازمان‌ها با هر نوع مأموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها اختصاص دهند. بسیاری از سازمان‌ها راه حل این مسأله را اجرای برنامه‌های توانمندسازی تشخیص داده و در تلاش هستند تا زمینه لازم را برای پرورش کارکنان فراهم نمایند [۱].

امروزه آموزش به‌عنوان تجربه‌ای در راستای ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد به‌شمار می‌رود تا فرد را به انجام کار و بهبود توانایی‌ها و مهارت‌ها قادر سازد. آموزش به‌مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با محیط فعالیت است و مستلزم استفاده از برنامه‌های پیش‌بینی شده‌ای است که شایستگی‌های موجود در کارکنان را تقویت کرده و موجب کسب دانش، مهارت و توانایی‌های تازه در فرد گردد. یکی از وظایف اصلی و حیاتی مدیران سازمان‌ها توجه به سرمایه انسانی سازمان از طریق به‌کارگیری سازوکارهای اثربخشی آموزش و توانمندی کارکنان است [۲].

توانمندسازی منابع انسانی، به‌عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به‌معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به‌وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد است. توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود؛ به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به‌طور موفقیت‌آمیزی دارند و احساس کنند که در انجام فعالیت‌ها، آزادی عمل و استقلال خواهند داشت و باور داشته باشند که می‌توانند نتایج شغلی خود را کنترل نمایند و احساس کنند اهداف شغلی معنی‌دار و ارزش‌مندی را دنبال می‌کنند و باور نمایند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود. احساس توانمندی، بحث نسبتاً جدیدی است که تأثیر به‌سزایی در عملکرد کارکنان سازمان دارد.

احساس توانمندی افراد، منافع سازمانی و فردی متعددی از قبیل خلاقیت، انعطاف‌پذیری، حل مسئله، عملکرد شغلی با کیفیت بالا، رضایت شغلی، سلامت و بهداشت روانی را در بر خواهد داشت [۳].

توانمندسازی پایه و اساس نوعی فرآیند انگیزشی است [۱۴]. به دلیل فاصله قدرت زیاد در سازمان‌های نظامی، پذیرش فعالیت‌های توانمندسازی دشوار است [۱۵]، بنابراین اهمیت و ضرورت آموزش در آنها بیش از پیش احساس می‌شود. بر این اساس سوال اساسی پژوهش حاضر عبارت است از آنکه آیا آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای بر توانمندسازی روانشناختی دانش‌آموختگان رشته مدیریت تأثیر دارد. در پژوهش حاضر با توجه به هدف فوق و مولفه‌های توانمندسازی روانشناختی فرضیه‌هایی تدوین و به آزمون گذارده شده‌اند.

۲- مروری بر مبانی نظری

۲-۱- توانمندسازی کارکنان: تعریف، ابعاد، تحقیقات پیشین

فرهنگ لغت آکسفورد فعل توانمندسازی را به‌عنوان «توانا ساختن»^۱ تعریف می‌کند. توانا ساختن عبارت است از ایجاد شرایط لازم برای ارتقاء انگیزش افراد در انجام وظایف‌شان از طریق پرورش احساس کفایت نفس. توانمندسازی به معنی قدرت بخشیدن^۲ است؛ بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی^۳ و درماندگی^۴ خود چیره شوند. همچنین بدین معنی است که انگیزه درونی را برای انجام یک وظیفه بسیج کنیم. توانمندسازی افراد به معنی تشویق، برآنان تأثیر می‌گذارد. یعنی این که فرصت‌هایی را برای افراد فراهم آوریم تا نشان دهند که می‌توانند ایده‌های خوبی آفریده و آنها را به عمل برسانند. توانمندسازی به معنی آن است که افراد را به‌طور ساده تشویق کنیم تا نقش فعال‌تری در کارشان ایفا کنند و تا آن‌جا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیت‌های خود را به‌عهده بگیرند و در نهایت به حدی از توان برسند که بدون مراجعه به مسئول بالاتر بتوانند تصمیمات کلیدی بزرگی بگیرند [۲۶].

به دلیل کثرت تحقیقات انجام شده در خصوص توانمندسازی، ادبیات مختلفی در این حوزه وجود دارد [۱۶، ۱۷]. وجود این ادبیات از یک طرف غنای این حوزه را در بر داشته و از طرفی دیگر مانع حصول به مدلی یکپارچه و جامع می‌شود [۱۶].

به‌طور کلی می‌توان تحقیقات مربوط به توانمندسازی را به دو حوزه تقسیم نمود. حوزه اول تحقیقاتی است که دانشمندانی نظیر اسپنبرگر (۱۹۸۶)، بورک (۱۹۸۶)، بلاک (۱۹۸۷)، دیسی (۱۹۸۹)، رایان

(۱۹۸۹)، کارسون (۱۹۹۱)، پارکر (۱۹۹۴) در آن به رویکرد ساختاری توانمندسازی پرداخته‌اند [۱۹]. در این قسمت بیشتر فرآیند مطالعه (ایجاد زمینه لازم در محیط فیزیکی کار جهت توانمندسازی کارکنان) مورد توجه بوده است [۲۰].

در حوزه دوم دانشمندانی نظیر کانگر و کانگو (۱۹۸۸)، توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، زیرمن (۱۹۹۰)، اسپریتزر (۱۹۹۴) [۶] بیشتر به بعد روانی و ادراکی توانمندسازی (عاملی کلیدی در بهبود و توسعه فعالیت‌های سازمان و عاملی درونی در فرد که با شیوه نگرش، ادراک و احساس وی از محیط کار در ارتباط است و با تقویت ابعاد ذهنی، توانمندی فرد دنبال می‌شود) توجه نموده‌اند [۱۷]. برای مثال کانگر و کانگو در سال ۱۹۸۸ اظهار داشتند که توانمندسازی یک سازه انگیزشی است [۲۱]. به دلیل اینکه مطالعات کمی در مورد ارتباط بین دو حوزه مذکور انجام شده است [۲۰] نمی‌توان با اطمینان بیان نمود کدام حوزه بهتر از دیگری است اما ذکر این نکته ضروری است که عملاً این دو حوزه از هم جدا نبوده و به هم وابسته‌اند [۲۰].

دانشمندان با توجه به جنبه‌های روانشناختی و انگیزشی، به ابعاد مختلفی از توانمندسازی کارکنان اشاره نموده‌اند:

کانگر و کانگو در ۱۹۸۸ به احساس خودکارآمدی و خوداثربخشی اشاره نمودند [۲۲]. توماس و ولتهوس در ۱۹۹۰ احساس مؤثر بودن، احساس داشتن حق انتخاب، احساس شایستگی، احساس معنی‌دار بودن را به عنوان ابعاد توانمندی روانشناختی ذکر نمودند [۲۳]. اسپریتزر در ۱۹۹۴ نیز مؤثر بودن، داشتن حق انتخاب، شایستگی، معناداری را جزو ابعاد توانمندی روانشناختی می‌داند [۲۴] و در نهایت میسر را در ۱۹۹۸ ابعاد احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن، احساس داشتن اعتماد به دیگران را پیشنهاد می‌کند [۲۵].

با توجه به اهمیت پژوهش‌های اسپریتزر و میسر به‌ویژه جامعیت مدل توانمندسازی آنان در بین سایر مدل‌های روانشناختی از این مدل برای سنجش توانمندسازی روانشناختی کارکنان استفاده می‌شود [۴]. پژوهش‌های مختلفی در مورد تأثیر آموزش بر توانمندسازی روانشناختی انجام شده است از آن جمله در تحقیق ناصر ناستی‌زایی و همکاران بررسی مقیاس‌های تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت حضوری و غیرحضوری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان به صورت شبه‌آزمایشی روی ۶۰ نفر از مدیران و معاونان مقاطع مختلف تحصیلی در دوره ۳ روزه رهبری آموزشی در اسفند ماه

۱۳۸۸ بر مبنای ۵ بعد احساس شایستگی، معناداری، خودکارآمدی، تأثیر اعتماد و خودمختاری انجام شد. نتایج نشان داد که دوره آموزشی حضوری نسبت به دوره آموزشی کوتاه‌مدت غیرحضوری در توانمندسازی روانشناختی کارکنان موثر می‌باشد [۵].

در تحقیق دیگری که کاوه تیمورنژاد و همکاران تحت عنوان تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی روی ۲۲۵ نفر از کارکنان ستادی رده کارشناسی معاونت هزینه و خزانه‌داری کل کشور انجام شد به این نتیجه رسیدند بین یادگیری سازمانی و احساس شایستگی رابطه معنی‌داری وجود دارد [۶].

در تحقیق مهدی کروبوی و همکاران تحت عنوان توانمندسازی منابع انسانی از طریق آموزش‌های ضمن خدمت مشخص شد آموزش‌های ضمن خدمت در بهبود عملکرد، تقویت مهارت‌های شغلی، رضایت شغلی و آمادگی لازم برای انجام وظایف در کارکنان مؤثر بوده است [۱].

در تحقیق دیگری که دکتر فتاح شریف‌زاده و همکاران تحت عنوان ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان در سال ۱۳۸۸ انجام شد مشخص گردید با افزایش آموزش کارکنان، میزان توانمندی آنها در انجام وظایف‌شان بیشتر می‌شود [۷].

در تحقیق علیرضا جزینی تحت عنوان عوامل موثر در توانمندسازی افسران ستاد ناجا در اواخر سال ۱۳۸۴ و اوایل سال ۱۳۸۵ روی ۱۱۶ نفر از خبرگان ستاد فرماندهی ناجا مشخص شد آموزش حضوری در توانمندسازی افسران، موثرتر از آموزش غیرحضوری است [۸].

لیپین در سال ۲۰۰۱ در تحقیقی با بررسی آموزش‌های ایمنی و بهداشت مبتنی بر توانمندسازی کارکنان اظهار می‌دارد مشارکت‌کنندگان معتقدند آموزش‌های ضمن خدمت موجب تغییراتی در مکان فیزیکی کار و ایمنی و بهداشت کارکنان شده است و همین امر باعث افزایش توانمندی کارکنان در انجام وظایف کاری آنها گردیده است [۲۶].

در تحقیقی که موریس در سال ۱۹۹۶ تحت عنوان بررسی رابطه توانمندسازی و آموزش ضمن خدمت انجام داد به این نتیجه رسید کارکنانی که در دوره‌های آموزش ضمن خدمت شرکت نکرده‌اند کمتر از افراد شرکت‌کننده در این دوره‌ها توانمند شده‌اند [۲۷]. در تحقیق فوکس تحت عنوان توانمندسازی کارکنان با استفاده از مدل استاد شاگردی مشخص شد استفاده از انواع آموزش ضمن خدمت منجر به توسعه مهارت کارکنان می‌شود [۲۸].

۲-۲- آموزش کارکنان: تعریف آموزش، اهداف آموزش، توضیح در مورد آموزش‌های

مقدماتی رسته‌ای

آموزش کارکنان شامل طیف وسیع و گسترده‌ای است که از فراگیری یک حرفه و فن ساده شروع و به احاطه کامل بر علوم و فنون بسیار پیچیده، ورزیدگی در امور سرپرستی و مدیریت در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی و همچنین به‌چگونگی رفتار و برخوردهای مناسب در مقابل مسائل انسانی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشیده می‌شود [۲۹].

در باب اهمیت و لزوم آموزش کارکنان، صاحب‌نظران، نظرات بسیاری را ارائه داده‌اند از جمله اینکه گلن‌استالن از صاحب‌نظران علوم اداری معتقد است که آموزش ابزار مدیریت است و اصولاً آموزش و مدیریت جزء لاینفک یکدیگرند. مدیر در برابر آموزش به‌همان اندازه تنظیم و تهیه بودجه سازمان مسئول است. مدیریت می‌تواند و باید با تاکید بر آموزش و همکاری در زمینه‌های آموزش، اهمیت آن را مسهل و محرز نماید و حمایت لازم را از این امر به‌عمل آورد [۳۰].

۱-۲-۲- اهداف آموزش

اهداف زیادی برای آموزش‌های ضمن خدمت ارائه شده است که به‌منظور رعایت جامعیت اهداف، به برخی از آنها اشاره می‌شود:

میرسپاسی (۱۳۸۸) اهداف آموزشی سه‌گانه‌ای را برای هر سازمان در نظر می‌گیرد.

الف) هدف‌های اجتماعی:

جامعه یک سیستم کلی یا فراسیستم است که کلیه سازمان‌ها و نهادها در متن آن قرار دارند و به فعالیت مشغول هستند. بنابراین اهداف اجتماعی، هدایت‌کننده اصلی فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمان‌ها می‌باشد. سازمان باید اهداف و شرایط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، مذهبی، فرهنگی و ... جامعه را مدنظر قرار دهد و در جهت آن حرکت و رشد نماید. در چنین شرایطی، آموزشی که بتواند منجر به دانش و فهم بیشتر کارکنان پیرامون وضعیت و مسایل اجتماعی شود، قطعاً در برآورده ساختن چنین هدفی مؤثر است.

(ب) هدف‌های سازمانی:

سازمان برای دستیابی به اهداف خود ناگزیر به بهبود دو موضوع در رابطه با کارکنان خود است. یکی اینکه باید توانائی‌ها، دانش و مهارت‌های کارکنان را در جهت انجام بهتر امور و وظایف مربوط بالا ببرد و دیگری مسئله احترام به مقررات و قوانین سازمان، داشتن روحیه هماهنگی و همکاری با دیگران در انجام کار دسته‌جمعی است. بنابراین تدوین برنامه‌های آموزشی جهت مرتفع ساختن این دو دسته نیاز ضروری به نظر می‌رسد.

(ج) هدف‌های کارکنان:

هر یک از کارکنان در صورتی که بتوانند وظایف محوله را به‌خوبی انجام دهند و هر چه بهتر و بیشتر از عهده مشاغل خود برآیند، احساس رضایت از خود و کار خود به آنها دست می‌دهد و بر اتکاء به‌نفس آنها می‌افزاید. این مهم خود نوعی ارزش هم برای فرد و هم برای سازمان و در نهایت جامعه است. به این ترتیب آموزش‌های مؤثر در این زمینه به تعالی روحی‌انسان، احترام متقابل بین او و جامعه و دستیابی بهتر و سریع‌تر به اهداف سازمان و جامعه کمک می‌نماید [۱۳].

۲-۲-۲- آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای

هر کشوری برای دفاع از تمامیت ارضی و دفاع از استقلال و مرزهای خویش، نیاز به نیروی مقتدر دفاعی دارد. بر اساس آنچه که در تاریخ و رویدادهای نظامی و سیاسی کشورها به‌وقوع پیوسته، این نکته را نمی‌توان انکار کرد که میان استقلال سیاسی و اقتصادی یک کشور با بنیه نظامی و دفاعی آن، رابطه مستقیمی وجود دارد. تاریخ، نشان داده است که هر اندازه، نیروهای دفاعی کشوری در زمینه‌های مختلف تجهیزاتی و نیروی انسانی کارآمد و متخصص، آماده‌تر بوده‌اند، فکر تجاوز به مرزهای آن کشور و اختلال در استقلال و امنیت آن از جانب قوای بیگانه نیز کمتر بوده است. البته موفقیت نیروهای نظامی و آمادگی و کارآمدی نیروهای مسلح نیز به‌عوامل بستگی دارد که از جمله آنها می‌توان به هماهنگی و همدلی میان مردم و دولت و بالا بودن ظرفیت روحی و انگیزه و رغبت نیروهای نظامی در خدمات لشکری، مرزبانی و دفاع اشاره کرد. در قرآن کریم سوره انفال (۶۰) نیز بر ضرورت آمادگی و تجهیز همه‌جانبه نیروهای نظامی تاکید شده و فرموده است: «تا می‌توانید نیرو و امکانات خود را علیه دشمنان مهیا کنید» امیر مومنان علی(ع) نیز همواره بر ضرورت آمادگی و

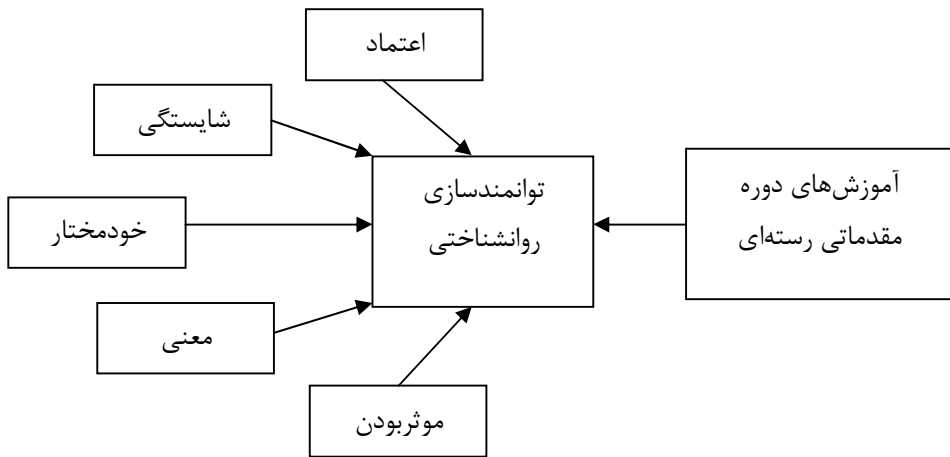
تجهیز نیروهای نظامی تاکید کرده‌اند. از جمله در نامه ۵۳ نهج البلاغه خطاب به مالک‌اشتر می‌فرمایند: «...پس سپاهیان به فرمان خدا، پناهگاه استوار رعیت، زینت و وقار زمامداران، شکوه دین و راه‌های تحقق امنیت کشورند». ایشان خود نیز مکرراً در خطبه‌ها و نامه‌های نهج‌البلاغه به آموزش فنون و اصول نظامی به سربازان و فرماندهان خود همت گماشته‌اند؛ از جمله در نامه ۱۶ به هنگام آغاز جنگ صفین می‌فرماید: «حق شمشیرها را ادا کنید و پشت دشمن را به خاک بمالید و برای فروکردن نیزه‌ها و محکم‌ترین ضربه‌های شمشیر خود را آماده کنید، صدای خود را در سینه‌ها نکه دارید که در زدودن سستی نقش به‌سزایی دارد» [۱۰].

به‌استناد تعالیم اسلامی و تاکیدات مقام معظم فرماندهی کل قوا، همه‌ساله سرمایه‌گذاری قابل ملاحظه‌ای صرف آموزش و بهسازی و آماده‌سازی نیروهای مسلح در کشور صورت می‌گیرد که این آموزش‌ها در اشکال مختلف و با اهداف گوناگونی سازماندهی می‌شود. اما نکته قابل توجه در همه این آموزش‌ها ارزیابی اثربخشی آنها در نیل به اهداف پیدا و پنهان توسعه و بهسازی نیروهای نظامی کشور است. از جمله این دوره‌های آموزشی دوره مقدماتی رسته‌ای است که به‌منظور آموزش مقدماتی برای رسته‌های مورد احتیاج، به فارغ‌التحصیلان دوره‌های اول و دوم دانشکده‌های علوم نظامی، قبل از اعزام به یگان‌های خدمتی به‌مدت حداقل شش ماه و حداکثر دوازده ماه تشکیل می‌گردد [۱۱].

۳-۲- مدل مفهومی پژوهش: ارتباط آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای و توانمندسازی روانشناختی (اهداف آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای در ارتباط با توانمندسازی روانشناختی)

دوره مقدماتی رسته‌ای در رده آموزش‌های عالی نظامی و در شمول آموزش‌های بدو خدمت قرار می‌گیرد. طول دوره و محتوای آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای متناسب با رسته‌های کارکنان واجد شرایط بوده و طی دوره به‌نحوی برنامه‌ریزی می‌گردد که فارغ‌التحصیلان آن به‌عنوان کاردان و کارشناس به کلیه تخصص‌های رسته مربوطه اشراف داشته و بتوانند در مشاغل اجرایی و بر اساس شرح وظیفه تعیین شده انجام وظیفه نمایند [۱۲]. با توجه به ماموریت‌های مختلفی که در یگان‌ها، حسب رسته بر عهده فارغ‌التحصیلان دانشکده‌های نظامی محول می‌گردد، تقویت توانمندسازی روانشناختی فارغ‌التحصیلان قبل از انتصاب در مشاغل اجرایی در قالب آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای

پیش‌بینی گردیده است. لذا مدل مفهومی این تحقیق (شکل ۱) بر مبنای الگوی توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و میسرا (۱۹۹۴) طراحی شده است که پنج مولفه احساس شایستگی، موثر بودن، معنی‌داری، اعتماد و خودمختاری را دربرداشته و تاثیر آموزش‌های مقدماتی رسته‌ای در تقویت هر کدام از این مولفه‌ها در این تحقیق بررسی می‌گردد. لذا فرضیات تحقیق نیز بر این اساس تدوین گردیده است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

فرضیه اصلی: آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر توانمندسازی روانشناختی دانشجویان تاثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس شایستگی دانشجویان تاثیر دارد.
- ۲- آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس موثر بودن دانشجویان تاثیر دارد.
- ۳- آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس معنی‌دار بودن شغل دانشجویان تاثیر دارد.
- ۴- آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس اعتماد دانشجویان تاثیر دارد.
- ۵- آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس خودمختاری دانشجویان تاثیر دارد.

۳- روش تحقیق

۳-۱- روش شناسی

این تحقیق به صورت تجربی و در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون برای سنجش تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته صورت گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل ۷۴ نفر از دانشجویان رشته مدیریت (رسته‌های اداری پرسنلی، پلیس هوایی، آمد و مالی) ورودی سال ۱۳۸۷ دانشگاه هوایی شهید ستاری می‌باشد که دوره مقدماتی رسته‌ای آنان بلافاصله پس از اتمام دروس دانشگاهی به صورت نظری و عملی در دانشگاه مذکور و ستادهای تخصصی نهجا برگزار می‌گردد. پیش‌آزمون قبل از اتمام دروس دانشگاهی و پس‌آزمون هم بعد از اتمام دوره مقدماتی رسته‌ای در خرداد ۱۳۹۱ انجام شد. در اسفند ماه سال ۱۳۹۰ با توجه به محدود بودن جامعه آماری نمونه‌گیری انجام نشد و از روش سرشماری استفاده گردید.

در هر دو پرسشنامه پنج مولفه اصلی مدل مورد پرسش قرار گرفت. هر دو پرسشنامه پیش‌آزمون و پس‌آزمون دارای ۲۰ سوال بود و بر اساس پرسشنامه استاندارد اسپریتزر تنظیم و مورد استفاده قرار گرفت. جهت بررسی روایی پرسشنامه، در این تحقیق از روایی محتوا استفاده شده است. بدین صورت که با مراجعه به پرسشنامه‌های استاندارد موجود در کتب، پژوهش‌نامه‌های موجود و پایان‌نامه‌های مختلف اقدام به طراحی پرسشنامه شد و سپس با مراجعه به اساتید و متخصصان و خبرگان امر، اصلاحات و تغییرات مورد نظر اعمال و پرسشنامه نهایی تدوین شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت که مقدار ۰.۸۱ برای کل پرسشنامه به دست آمد. پایایی سوالات مربوط به هر کدام از مولفه‌های مورد بررسی در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱- مولفه‌های تحقیق و ضریب آلفای کرونباخ آنها

مولفه‌های توانمندی روانشناختی	
مولفه ها	آلفای کرونباخ
شایستگی	۰.۸۳۲
موثر بودن	۰.۷۰۹
معنی‌دار بودن	۰.۸۱۲
اعتماد	۰.۷۸۲
خودمختاری	۰.۸۲۲

داده‌های تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۸ و روش‌های آمار توصیفی و استنباطی تحلیل گردیدند. یافته‌ها با توجه به نرمال بودن متغیرها (که برای داده‌های مربوط به هر مولفه به صورت جداگانه با نرم افزار مورد نظر تأیید شد) با استفاده از روش‌های آماری پارامتریک و آزمون T زوجی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۴- نتایج تحلیل داده‌ها

به منظور تحلیل داده‌ها و بررسی اختلاف میانگین مولفه‌های توانمندسازی روانشناختی دانشجویان قبل و بعد از دوره مقدماتی رسته‌ای با توجه به فرض نرمال بودن توزیع متغیرها در جامعه آماری، از آزمون مقایسه میانگین زوجی استفاده گردید که فرضیه آماری آن به صورت زیر می‌باشد:

$$H_0: \mu d = 0$$

$$H_1: \mu d \neq 0$$

جدول ۲- نتایج آزمون T زوجی برای سنجش معنی‌داری اختلاف میانگین پیش‌آزمون و پس‌آزمون مولفه‌های

توانمندی روانشناختی

متغیر	میانگین پیش‌آزمون	میانگین پس‌آزمون	فاصله اطمینان	آماره t	P.V.
شایستگی	۲/۹۸۰+۰/۸۵۸۲۳	۳/۷۰۶۷+۰/۸۶۱۷۴	۰/۴۹۱۲ ≤ μd ≤ ۰/۹۹۵۲	۵/۸۷۹	۰/۰۰۰
موثر بودن	۲/۸۴۶۷+۰/۸۴۹۷۳	۳/۵۶۰+۰/۹۵۸۱۷	۰/۳۸۱۹ ≤ μd ≤ ۰/۹۴۲۳	۴/۷۱۰	۰/۰۰۰
معنی‌دار بودن	۲/۹۱۳۳+۱/۱۲۲۴۶	۳/۷۰۶۷+۱/۲۱۷۱۱	۰/۵۰۴۹ ≤ μd ≤ ۱/۲۱۵۷	۴/۸۲۵	۰/۰۰
اعتماد	۳/۰۸۶۷+۰/۸۴۳۳۰	۳/۳۴۰+۰/۹۰۴۷۴	۰/۰۶۳۹ ≤ μd ≤ -۰/۵۶۸۴	۱/۵۹۰	۰/۱۱۶
خودمختاری	۳/۲۶۶۷+۰/۷۸۲۴۶	۳/۷۵۳۳+۲/۱۳۶۸۳	۰/۰۱۶۷ ≤ μd ≤ ۰/۹۱۱۱	۲/۰۶۸	۰/۰۴۲
توانمندی	۳/۰۱۷۷+۰/۵۹۸۷۵	۳/۶۱۶۷+۰/۸۷۸۸۴	۰/۳۷۴۱ ≤ μd ≤ ۰/۸۲۵۶	۵/۲۹۷	۰/۰۰۰

نتایج آزمون مقایسه زوجی مولفه‌های متغیر توانمندی روانشناختی شامل شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین قبل و بعد)، فاصله اطمینان به دست آمده، آماره t و سطح معنی‌داری آزمون (sig) در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

اطلاعات ستون مربوط به سطح معنی‌داری و فاصله اطمینان به دست آمده، مبنای قضاوت در خصوص فرضیات تحقیق است. سطح معنی‌داری آزمون برای رد یا تایید فرضیه به کار می‌رود. اگر سطح معنی‌داری (sig) کوچکتر از ۵ درصد باشد فرض H_0 رد و فرض H_1 پذیرفته می‌شود و اگر حد بالا و پایین فاصله اطمینان به دست آمده هر دو مثبت باشند می‌توان گفت که میانگین متغیر دوم (پس آزمون) از اول بیشتر است.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهاد

با توجه به خروجی Spss و اطلاعات حاصل از جدول ۲ نتایج آزمون فرضیات تحقیق و پیشنهادات مربوط به هر فرضیه به صورت جداگانه ارائه می‌گردد:

فرضیه اول تحقیق به بررسی تاثیر آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس شایستگی دانشجویان می‌پردازد.

با توجه به اینکه عدم معنی‌داری حاصله (در سطح ۵ درصد) $0/000$ می‌باشد، بنابراین فرض H_0 رد می‌شود، یعنی ما شاهد اختلاف معنی‌داری میان احساس شایستگی دانشجویان قبل و بعد از اجرای آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای هستیم. از سوی دیگر با توجه به مثبت بودن هر دو حد پایین و بالا فاصله اطمینان، نتیجه می‌گیریم که احساس شایستگی دانشجویان بعد از اجرای دوره بیشتر شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس شایستگی دانشجویان تاثیر مثبت دارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد در هنگام جذب دانشجو در دانشگاه هوایی شهید ستاری از داوطلبانی که از توان و قابلیت‌های بهتر و بالاتری برخوردارند، گزینش به عمل آید، در تعیین رسته و تخصص دانشجویان توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی آنان مد نظر قرار گیرد.

از سوی دیگر با توجه به ماهیت عملی بخش عمده آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای، برنامه‌های تشویقی (مادی- معنوی) بیشتری برای ارائه ابتکار عمل دانشجویان در محیط آموزش عملی در نظر گرفته

شود و برای کسب و حمایت از ایده‌های نو و جدید آنان، منابع لازم در اختیار مرکز آموزش‌دهنده قرار گیرد.

همچنین پیشنهاد می‌گردد با ارتقا کیفیت آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای و برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب‌تر، از طرح‌هایی مانند گردش شغلی دانشجویان در محیط آموزش عملی، نسبت به چند مهارتی نمودن دانشجویان و افزایش توان آنان اقدام گردد.

فرضیه دوم تحقیق به بررسی تاثیر آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس موثر بودن دانشجویان می‌پردازد.

با توجه به اینکه عدم معنی‌داری حاصله (در سطح ۵ درصد) $0/000$ است، بنابراین فرض H_0 رد می‌شود، یعنی ما شاهد اختلاف معنی‌داری میان احساس موثر بودن دانشجویان قبل و بعد از اجرای آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای هستیم. از سوی دیگر با توجه به مثبت بودن هر دو حد پایین و بالا فاصله اطمینان، نتیجه می‌گیریم که احساس موثر بودن دانشجویان بعد از اجرای دوره بیشتر شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس موثر بودن دانشجویان تاثیر مثبت دارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد در ارائه آموزش‌های عملی در ستادهای تخصصی، ضمن تاکید بر ارتباطات افقی در سازمان، فرهنگ مشورت و تبادل افکار در بین دانشجویان دوره گسترش یابد. همچنین با ایجاد و تقویت روحیه اعتماد به‌نفس در دانشجویان و سپردن انجام برخی از کارها به دانشجویان به‌گونه‌ای که کارکنان بر نتایج کار کنترل داشته باشند (خود کنترلی)، موجبات ارتقای حس موثر بودن در شغل دانشجویان فراهم شود.

فرضیه سوم به بررسی تاثیر آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس معنی‌دار بودن شغل دانشجویان می‌پردازد.

با توجه به اینکه عدم معنی‌داری حاصله (در سطح ۵ درصد) $0/000$ است، بنابراین فرض H_0 رد می‌شود، یعنی ما شاهد اختلاف معنی‌داری میان احساس معنی‌دار بودن شغل دانشجویان قبل و بعد از اجرای آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای هستیم. از سوی دیگر با توجه به مثبت بودن هر دو حد پایین و بالا فاصله اطمینان، نتیجه می‌گیریم که احساس معنی‌دار بودن شغل در دانشجویان بعد از

اجرای دوره بیشتر شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس معنی‌دار بودن شغل در دانشجویان تاثیر مثبت دارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد در محیط آموزش عملی بر ایجاد کار گروهی درون سازمانی، افزایش تعهد از طریق مشارکت جمعی، اهمیت دادن به کارکنان و عملکرد آنها تاکید گردد. همچنین با شفاف نمودن نقش‌های شغلی دانشجویان جهت رفع ابهام در نقش‌های شغلی آینده‌شان، در خصوص افزایش و تقویت احساس معنی‌دار بودن شغل در دانشجویان اقدام گردد.

فرضیه چهارم تحقیق به بررسی تاثیر آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس اعتماد دانشجویان می‌پردازد.

با توجه به اینکه عدم معنی‌داری حاصله (در سطح ۵ درصد) ۰/۱۱۶ است، بنابراین فرض H_0 رد نمی‌شود، یعنی ما شاهد اختلاف معنی‌داری میان اعتماد دانشجویان قبل و بعد از اجرای آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای نیستیم. از سوی دیگر با توجه به منفی بودن حد بالا فاصله اطمینان، نتیجه می‌گیریم که احساس اعتماد دانشجویان بعد از اجرای دوره کمتر شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس اعتماد در دانشجویان تاثیر نداشته است. بنابراین پیشنهاد می‌گردد در تمام سطوح مراکز آموزشی و ستادهای تخصصی متولی آموزش در دوره مقدماتی رسته‌ای، جو صداقت و صمیمیت حاکم گردد تا دانشجویان با اعتماد کردن، راست‌گویی و صداقت را در محیط آموزشی تجربه نمایند. همچنین تا سرحد ممکن باید اصل شایسته‌سالاری، در تصدی پست‌های سازمانی به‌خصوص مراکز آموزشی رعایت شود تا دانشجویان بتوانند به سازمان اعتماد نمایند.

فرضیه پنجم تحقیق به بررسی تاثیر آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس خودمختاری دانشجویان تاثیر دارد.

با توجه به اینکه عدم معنی‌داری حاصله (در سطح ۵ درصد) ۰/۰۴۲ است، بنابراین فرض H_0 رد می‌شود، یعنی ما شاهد اختلاف معنی‌داری میان احساس خودمختاری دانشجویان قبل و بعد از اجرای آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای هستیم. از سوی دیگر با توجه به مثبت بودن هر دو حد

پایین و بالا فاصله اطمینان، نتیجه می‌گیریم که احساس خودمختاری در دانشجویان بعد از اجرای دوره بیشتر شده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر احساس خودمختاری دانشجویان تاثیر مثبت دارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد اختیارات دانشجویان مسئولیت‌پذیر و علاقه‌مند در جهت ایجاد بستری برای آزادی عمل افزایش یابد.

همچنین مشارکت بیشتر دانشجویان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و مسئولیت‌مداری آنان از طریق سیستم تشویق و پاداش در مراکز آموزشی و ستادهای تخصصی تقویت گردد.

و در نهایت در مورد فرضیه اصلی تحقیق؛ با توجه به اینکه عدم معنی‌داری حاصله (در سطح ۵ درصد) ۰/۰۰۰ است، بنابراین فرض H_0 رد می‌شود، یعنی ما شاهد اختلاف معنی‌داری میان توانمندی روانشناختی دانشجویان قبل و بعد از اجرای آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای هستیم. از سوی دیگر با توجه به مثبت بودن هر دو حد پایین و بالا فاصله اطمینان، نتیجه می‌گیریم که توانمندی روانشناختی دانشجویان بعد از اجرای دوره بیشتر شده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای بر توانمندی روانشناختی دانشجویان تاثیر مثبت دارد.

به‌طور کلی نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد وضعیت موجود میانگین هر یک از مولفه‌های پنج‌گانه متغیر توانمند سازی روانشناختی در جامعه آماری مورد بررسی در حد متوسط بوده و با توجه به نقش آموزش در افزایش توانمندی روانشناختی باید در جهت بهبود وضعیت آموزش‌های دوره مقدماتی رسته‌ای اقدام شود. در این راستا پیشنهاد می‌گردد از تجهیزات و فضای آموزشی مناسب استفاده شود، از اساتید مجرب و آشنا با علم روز و آشنا با روش‌های تدریس استفاده گردد و در نهایت، با انجام نیازسنجی آموزشی و شناخت دقیق نیازهای آموزشی هر رشته و تخصص، نسبت به برگزاری دوره‌های مقدماتی رسته‌ای اقدام گردد.

۶- پی‌نوشت‌ها

- ۱- Enable
- ۲- Enable
- ۳- Powerlessness
- ۴- Helplessness

۷- منابع

- [۱] کروی، مهدی، متانی، مهرداد، "توانمندسازی منابع انسانی از طریق آموزش های ضمن خدمت"، *فرا سوی مدیریت*، شماره ۹، سال سوم، ص ص ۳۰-۷، تابستان ۱۳۸۸.
- [۲] امیری، مجتبی، شاه محمدی، مرضیه، "بررسی میزان اثربخشی نظام آموزش کارکنان شهرداری کرج با رویکرد توانمندسازی"، *فصلنامه مدیریت شهری*، شماره ۲۶، ص ص ۱۰۶-۹۳، پاییز و زمستان ۱۳۸۹.
- [۳] قربانی زاده، وجه اله، خالقی نیا، "نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان"، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال اول، شماره ۲، ص ص ۱۰۵-۸۵، بهار ۱۳۸۸.
- [۴] واعظی رضا، سبزیکاران اسماعیل، "بررسی رابطه ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران- منطقه تهران"، *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، سال دوم، شماره ۳، ص ص ۱۷۸-۱۵۳، نیمه اول ۱۳۸۹.
- [۵] اناستی زایی، ناصر، هساره مقدم، مهدیه، "بررسی مقیاس‌های تأثیر دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت حضوری و غیر حضوری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان"، *فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، دوره هشتم، شماره چهارم، ص ص ۲۶۵-۲۵۴، زمستان ۱۳۸۹.
- [۶] تیمورنژاد کاوه، صریحی اسفستانی، رسول، "تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی"، *فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، شماره ۶۲، ص ص ۵۹-۳۷، تابستان و پاییز ۸۹.
- [۷] شریف‌زاده، فتح و محمدی مقدم، یوسف، "ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان"، *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، سال چهارم شماره اول، ص ص ۱۸-۵، بهار ۱۳۸۸.
- [۸] جزینی، علیرضا، عوامل مؤثر در توانمندسازی افسران ستاد ناجا، *فصلنامه دانش انتظامی*، سال هشتم شماره چهارم، ص ص ۲۵-۹، ۱۳۸۵.

[۹] قرآن کریم سوره انفال

[۱۰] نیهج البلاغه ترجمه محمد دشتی نامه ۱۱ و ۱۶ و خطبه ۶۶ و ۱۹۰.

[۱۱] شهلائی ناصر، توکلی مظاهر، آشنایی با قوانین پرسنلی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ص، ۱۳۸۹، ۷۱.

[۱۲] آیین نامه دوره های کارشناسی نهجا، تهران ستاد نهجا، ص ۹

[۱۳] امیرسپاسی، ناصر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران انتشارات میر، ص ۱۳۸۸، ۲۶۶.

[۱۴] Safari Kh, Salimhaghghi A, Rastegar A, Jamshidi A, "The relationship between psychological empowerment and organizational learning", *procedia-social and Behavioral sciences*, ۳۰:۱۱۴۷-۱۱۵۲, ۲۰۱۱.

[۱۵] Kotze E, Menon S, Vos B, "Psychological Empowerment in the South African Military: The Generalisability of Menon's Scale", *SA Journal of industrial Psychology*, ۳۳(۲): ۱-۶, ۲۰۰۷.

[۱۶] Littrell. Romie. F, "Influences on employee preferences for empowerment practices by the ideal manager", *International journal of intercultural relations*, Vol.۳۱: ۸۷-۱۱۰, ۲۰۰۷.

[۱۷] Robbins. T. L , Crino. M. D, Fredendall. L. D, "An integrative model of the empowerment process", *Human resource management review*, No۱۲: ۴۱۹-۴۲۰, ۲۰۰۲.

[۱۸] Spreitzer. Gretchen. M, Doneson. David,. "Musings on the past and future of employee empowerment", *Forthcoming in the handbook of organizational development* (Edited by tom cummings) ۲۰۰۵ .

[۱۹] Roy. Yong. J. C, Lyenger. Sheena. S, "Empowerment through choice? a critical analysis of the effects of choice in organizations", *Research in organizational behaviors*, Vol ۲۷: ۴۱-۷۹, ۲۰۰۵.

[۲۰] Peterson. N. Andrew, Zimmerman. Marc. A. "Beyond the individual: toward a nomological network of organizational empowerment", *American journal of community psychology*, Vol.۳۴, No.۱/۲: ۱۲۹-۱۴۸, ۲۰۰۴.

[۲۱] Allahyari R, Shahbazi B, Mirkamali SM, Kharazi K, "Survey of relationship between the psychological empowerment of employees with organizational learning", *procedia-social and Behavioral sciences* ۳۰: ۱۵۴۹-۱۵۵۴, ۲۰۱۱.

- [۲۲] Conger, J.A. Leadership: "The art of empowering others", *The Academy of Management Executive*, ۳(۱): ۱۷-۲۴, ۱۹۸۹.
- [۲۳] Thomas Kenneth, W. , Velthouse, Betty. A. "Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation", *Academy of Management Review*, Vol. ۱۵, No. ۴: ۶۶۶-۶۸۱, ۱۹۹۰.
- [۲۴] Spreitzer, G.m. "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, Measurement and validation". *Academy of management Journal*. ۳۸(۵): ۱۴۴۲-۱۴۶۵, ۱۹۹۵.
- [۲۵] Mishra. Anil K, Spreitzer. Gretchen M. "Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust", *Empowerment, Justice, and Work Redesign. The Academy of Management Review*. ۲۳(۳): ۵۶۷-۵۸۸, ۲۰۰۱.
- [۲۶] Lippin T.M. "Empowerment Base Health and Safety Training & Development", *Alexandria* ۲۰۰۱, vol ۵. ۷ : ۵۴, ۲۰۰۱.
- [۲۷] Morris, Linda July, "Training, empowerment, and change Training & Development"; Jul ۹۶, Vol. ۵۰ Issue ۷: ۵۴, ۱۹۹۶.
- [۲۸] Fox John, "Employee Empowerment: An Apprenticeship Model", *University of Hartford*, ۱۹۹۸.
- [۲۹] Redman, T & Wilkinson, A. Contemporary human resource management, British Library Cataloguing in Publication Data, ۲nd ed, ۲۰۰۶.
- [۳۰] Dessler, G. Human Resource Management, Prentice Hall of India, ۱۰ th. Ed, ۲۰۰۵.