

الگوی توانمندی برای ارتقای عملکرد کارکنان صنعت قطعه‌سازی خودرو در ایران

دکتر سید علی اکبر افجه *

عبدالرضا میری **

چکیده

موضوع توانمندی بویژه رویکرد روانشناختی، از نگرش‌های نوین در مدیریت منابع انسانی بشمار می‌آید. کارکنان توانمند علاوه بر برخورداری از عملکرد سازمانی مؤثرتر، شاخص‌های بالاتری از بهره‌وری را برای سازمان خود فراهم می‌نمایند و آنان را در مقایسه با رقبایشان پیشروتر و موفق‌تر می‌سازند. هدف اصلی این پژوهش شناسایی رابطه بین مؤلفه‌های توانمندی روانشناختی و عملکرد کارکنان صنعت قطعه‌سازی خودرو کشور در قالب یک الگوی یکپارچه می‌باشد. ابتدا به منظور تعیین شاخصه‌ها و معیارهای احساس توانمندی روانشناختی و عملکرد کارکنان متناسب با شرایط محیط بومی صنعت قطعه‌سازی خودرو کشور، نظرات متخصصین با روش دلفی کسب گردید. سپس ارتباط همزمان شاخصه‌های بدست آمده از روش تحلیل عاملی و تکنیک معادلات ساختاری (جهت دستیابی به ترکیب بهینه این عوامل) مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. در نتیجه این تحلیل، الگوی بومی توانمندی کارکنان صنعت قطعه‌سازی خودرو در جهت ارتقاء و بهبود عملکرد آنان شناسایی و بعنوان روشی کاربردی برای این صنعت ارائه گردید.

مفاهیم کلیدی: توانمندی، توانمندی روانشناختی^۱، عملکرد، بهبود عملکرد

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
مجله علمی جامعه علوم انسانی

* استاد دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی

** دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبایی

مقدمه

نقش صنعت در اقتصاد جهانی و روند توسعه کشورها به قدری مهم و کلیدی ارزیابی شده که امروزه صنعت با سهم حدود ۴۰ درصدی از ارزش تولید ناخالص جهان، نقشی اساسی در رشد و توسعه اقتصادی جهان ایفاء می‌کند (گزارش صنعت خودرو، ۱۳۸۴، ص ۵). بر طبق تقسیم بندی ISIC^۲ بخش‌های مختلف صنعتی در هر کشور، همه از یک میزان اهمیت برخوردار نیستند، بلکه متناسب با میزان توسعه اقتصادی و ایجاد پایگاه‌ها و زیر ساخت‌های اقتصادی مبتنی بر صنعت، ارزش و اهمیت آنان برای هر کشور متفاوت است. از جمله این صنایع پراهمیت صنعت خودروسازی می‌باشد، که از اهمیت جهانی و بین‌المللی برخوردار است و تقریباً تمامی کشورها به آنها اهمیت خاص می‌دهند. خودروسازی و صنایع جانبی آن از جمله مهمترین عوامل زیربنایی در اقتصاد هر کشوری می‌باشند. نتایج یافته‌ها، تولیدات و تحقیقات این صنعت اثرات گسترده و فراوانی بر سایر صنایع دارد. از جمله تولید سالانه ۵۰ میلیون دستگاه خودرو و حجم فروش بیش از ۱۲۰۰ میلیارد دلار در سال، همه و همه حکایت از اهمیت و گستردگی این صنعت در اقتصاد جهانی دارد (مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی استراتژیک ساپکو، ۱۳۸۵، ص ۱۲). بطوریکه از آن با نام «موتور محرکه صنایع» یاد می‌شود. پیتر دراگر از بزرگان علم مدیریت از آن بعنوان «صنعت صنعت‌ها» نام می‌برد (ولی‌بیگی، ۱۳۸۲، ص ۲۸). در واقع خودروسازی، آینه تمام نمای توسعه اقتصادی و صنعتی یک کشور بوده و عملیات گسترده آن از تولید تا توزیع و مصرف، نقش بسزایی در به حرکت در آوردن چرخ اقتصاد هر کشور دارد (Alsop & Heinsohn, 2005, p111). در این میان قطعه‌سازان خودرو اصلی‌ترین نقش را در رشد و توسعه این صنعت بر عهده دارند، بطوری که بسیاری بر این باورند که آینده صنعت خودروی ایران در گرو میزان رشد و توسعه صنعت قطعه‌سازی است و آینده آن را بسیار روشنتر از خودروسازی می‌دانند (Holden, 2004, p618). در ایران، بالغ بر ۵۰۰۰ میلیارد تومان در شرکتهای خودروسازی و ۱۹۳۳ شرکت قطعه‌سازی، سرمایه‌گذاری شده است. بیش از ۴۶۰ هزار نفر بطور مستقیم و غیر مستقیم در صنعت خودرو به کار اشتغال دارند (انجمن قطعات و مجموعه‌های خودرو، ۱۳۸۱، ص ۱۲). صنعت قطعه‌سازی خودرو نیز بعنوان زیربنای اصلی شکل دهنده صنایع خودروسازی بشمار می‌آید. بررسیها از صنعت قطعه‌سازی خودرو در ایران نشان می‌دهد که این صنعت با مسائل خاص و بی‌ثباتی در بازار فروش محصولات خود مواجه می‌باشد (Alsop et al., 2005, p. 109).

یک سو بحث واردات خودرو و از سوی دیگر ورود به بازارهای جهانی و الزامات پیوستن به سازمان تجارت جهانی^۳ به همراه موقعیت خاص مشتریان انحصاری این صنعت آینده مبهمی را پیش روی صنعت قطعه‌سازی قرار داده است. همچنین بررسی‌ها نشانگر آن است که از جمله عوامل مشکل ساز برای این صنعت، عدم بکارگیری شیوه‌های نوین مدیریتی و نیز ضعف در فرهنگ کار گروهی و ارتقاء مهارت و دانش کارکنان و منابع انسانی و استفاده از قابلیت‌ها و پتانسیل‌های آنان در رفع مشکلات و ایجاد فضا و بستر مناسب خلاقیت و نوآوری و بالندگی کارکنان و خود کنترلی می‌باشد (انجمن قطعات و مجموعه‌های خودرو، ۱۳۸۱، ص. ۱۷).

با توجه به نقش محوری انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها و ایجاد فن‌آوری‌های پیشرفته و اینکه مهمترین عامل بهره‌وری در سازمانها و نهایت کل جامعه، منابع انسانی می‌باشد، تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است و بدین سبب است که مسئولان سازمانها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی توجه خاصی را به پرورش کارکنان می‌دورند. یکی از شیوه‌های نوین انگیزش در راستای بالندگی منابع انسانی و غلبه بر ضعف کار گروهی و خودکنترلی، توانمندی کارکنان است. صاحب‌نظران مدیریت تحول و بهسازی سازمان از جمله بلو^۴، کوئین^۵، اسکات^۶، بلانچارد^۷، توماس - ولتهوس^۸، کارلوس^۹، راندولف^{۱۰} و به ویژه کینلاو^{۱۱} توانمندی کارکنان را بعنوان عامل تأثیرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده‌اند. سازمان‌های امروزی نیز به افراد توانمندی نیاز دارند تا با کمک آنها در رقابت‌های خود پیروز گردند. سازمان‌ها نیازمند افرادی هستند که بتوانند بهترین استفاده از فناوری پیشرفته ارائه دهند. افرادی که نوآوری‌ها را بیابند و بتوانند محصولات و خدمات جاری سازمان را بهبود بخشند. توانمندی کارکنان باعث می‌گردد که سازمان در کسب و کار موفق باشد، همچنین باعث می‌شود که افراد شغلشان با معنی شود و افزایش انگیزه در آنها مشاهده گردد. از سوی دیگر توانمندی کارکنان باعث بهبود کیفیت خدمات، افزایش اثر بخشی در سازمان، ایجاد احساس مثبت کارکنان نسبت به کار، نگرش مثبت به نظارت و ارزیابی کار، افزایش انگیزه و تعهد و دهها مورد مثبت دیگر در کارکنان می‌گردد (Nesan & Holt, 2002, p. 208). کارکنان توانمند در عملکرد سازمان تأثیر خواهند گذاشت و سازمانی که از منابع انسانی توانمند برخوردار باشد، قطعاً با توجه به سهم مهم و عظیم منابع انسانی در بهره‌وری سازمانی، از عملکرد متفاوتی برخوردار خواهند بود. که این مسأله با توجه به تأثیر غیر قابل انکار در

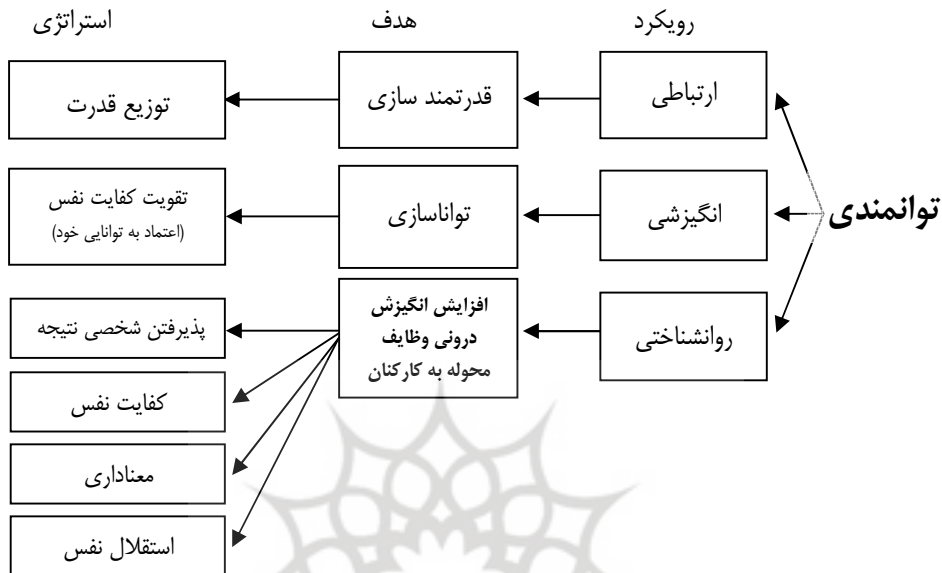
عملکرد سازمان مبنی و پایه پژوهش حاضر قرار گرفته است. بنابراین در این پژوهش دو فعالیت انجام می‌شود. ابتدا عوامل و ویژگی‌های مدل توانمندی روانشناختی کارکنان در صنعت قطعه‌سازی خودرو در ایران و سپس معیارهای عملکرد کارکنان متناسب و مرتبط با الگوی توانمندی شناسایی و اولویت‌بندی می‌گردد و در نهایت ترکیب بهینه این عوامل بعنوان الگوی بومی بهبود عملکرد ارائه می‌گردد.

ادبیات پژوهش

در دوران نهضت روابط انسانی، توانمندی به کانون توجه صاحب نظران مدیریت تبدیل شد. مسائلی مانند رضایت، غنی سازی شغل و رهبری دموکراتیک مطرح شد و توانمند نمودن کارکنان به عنوان یک هدف مهم و حیاتی در سازمان مطرح و منجر به ایجاد تحولات اساسی در سازمان‌ها شد. از سال ۱۹۸۰ به بعد اصطلاح توانمندی بسیار رایج شده، با سرعت موضوع روز گردید و توسط نظریه پردازانی چون کانگر و کانگو^{۱۲}، اسپریتزر^{۱۳} ۱۹۹۵، توماس و ولتهوس، کنت بلانچارد، جان پی کارلوس و راندلف ۲۰۰۰ گسترش یافت (Wood & Desmond, 2004, p18). در فرهنگ لغت وبستر از توانمندی بعنوان تفویض اختیار با اعطای قدرت قانونی به سایرین تعبیر شده است. فرهنگ لغت آکسفورد آن را بعنوان توانا ساختن^{۱۴} تعریف می‌کند. توانمندی به معنی قدرت بخشیدن است. بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد بنفس خود را بهبود بخشیده و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند (Kostiwa & Meeks, 2009, p287). کانگر و کانگو عنوان می‌دارند، هر گونه استراتژی یا تکنیک مدیریتی که منجر به افزایش حق تعیین سرنوشت و کفایت نفس کارکنان گردد توانمندی آنها را در پی خواهد داشت. بنابراین توانمندی عبارتست از: فرآیند تقویت کفایت نفس افراد سازمان از طریق شناسایی و معرفی شرایطی که باعث احساس «عدم برخورداری از قدرت» در آنها شده و تلاش در جهت رفع آن، با کمک اقدامات رسمی سازمان و هم با بهره‌گیری از فنون غیر رسمی تهیه و تدارک اطلاعاتی که به کفایت آنها در سازمان کمک کند (Conger & Kanungo, 1985, p473). همانطور که از تعاریف مختلف توانمندی استنباط می‌شود توانمندی به ایجاد یک حس درونی در افراد که می‌تواند به طور مستقل تصمیماتی را در فرآیند کاری خویش اتخاذ نمایند اطلاق می‌گردد. در کنار این

تعاریف، اشاره به استقلال در تصمیم‌گیری و وجود یک قدرت درونی را از مهمترین ابعاد توانمندی می‌دانند.

هر چند تعاریف توانمندی از تنوع زیادی برخوردار است، اما مطابق شکل ۱ صاحب‌نظران علوم انسانی از سه رویکرد مختلف به بحث پیرامون توانمندی پرداخته‌اند (Gagne & Decl, 2005, p331).



شکل ۱ - رویکردهای اصلی در تعاریف توانمندی

در رویکرد ارتباطی، توانمندی فرآیندی است که از طریق آن یک مدیر سعی در تقسیم قدرت خود در بین زیردستانش دارد (Conger & Kanungo, 1985, p478). باردوئیک، بلاک و پیترز، توانمندی را فرآیند تقسیم قدرت در بین افراد سازمان تعریف کردند (Wallerstein, 2006, p67). به باور شوول و همکارانش توانمندی عبارت است از اعطای اختیارات بیشتر به کارکنان برای اتخاذ تصمیمات لازم بدون آنکه در ابتدا به تأیید مقامات بالاتر سازمان برسد (Azida et al, 2009., p82). در رویکرد انگیزشی، توانمندی ریشه در تمایلات انگیزشی افراد دارد. هر استراتژی که منجر به افزایش حق تعیین فعالیت‌های کاری (خود تصمیم‌گیری) و

کفایت نفس کارکنان گردد، توانمندی آنها را در پی خواهد داشت. به اعتقاد کانگر و کاننگو توانمندی عبارت است از فرآیند تقویت شایستگی افراد سازمان از طریق شناسایی و تعیین شرایطی که باعث احساس بی قدرتی در آنها شده و تلاش در جهت رفع آنها با کمک اقدامات رسمی و هم با بهره گیری از فنون غیر رسمی یا تهیه و تدارک اطلاعاتی که به کفایت آنها در سازمان کمک کند (Conger & Kanungo, 1985, p477). در رویکرد شناختی نظریه پردازان این رویکرد که در رأس آنها توماس و ولتهوس قرار دارند، معتقدند که توانمندی موضوعی چند وجهی است و نمی‌توان صرفاً بر پایه یک مفهوم خاص به بررسی آن پرداخت. از همین رو، توانمندی را بعنوان فرآیند افزایش انگیزش درونی نسبت به وظایف محوله کارکنان تعریف نموده که در یک مجموعه از ویژگیهای شناختی زیر متجلی میگردد (Nesan & Holt, 2002, p215). ۱- کفایت نفس^{۱۵}، ۲- موثر بودن^{۱۶}، ۳- استقلال نفس^{۱۷} و ۴- معنی‌داری^{۱۸}. در رویکردهای ارتباطی و انگیزشی، اعتقاد به استقرار توانمندی از طریق دستیابی و تسهیل ویژگیهای موقعیتی می‌باشد و در واقع به حضور یا عدم حضور شرایط ایجاد کننده توانمندی در محیط کاری توجه می‌شود. در صورتیکه روانشناختی تعبیر و تفسیر روانی کارکنان یا عکس‌العمل آنها به این شرایط می‌باشد. به بیان دیگر، توانمندی روانشناختی عکس‌العمل کارکنان به شرایط توانمندی ساختاری می‌باشد (Spreitzer & Doneson, 2005, p23). با توجه به اینکه یکی از محورهای اصلی این پژوهش، شناسایی ابعاد رویکرد توانمندی روانشناختی در صنعت قطعه‌سازی می‌باشد، این موضوع در قالب سوال «عوامل مؤثر در توانمندی کارکنان صنعت قطعه‌سازی خودرو در ایران کدامند؟» مورد بررسی و کنکاش قرار گرفته است.

با وجود گستردگی در میان مطالعات و تحقیقات توانمندی روانشناختی، در بین عوامل ارائه شده چهار عامل مشترک وجود دارد. یکی از بهترین مطالعات که ارائه دهنده این چهار بعد است توسط اسپریتزر صورت گرفته است. برخی از دانشمندان شاخصه‌های دیگری را در این موضوع شناسایی نمودند که در ادامه به مهمترین آنها می‌پردازیم.

کفایت نفس^{۱۹} (احساس شایستگی): وقتی افراد احساس کفایت نفس کنند، قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت آمیز یک کار دارند. افراد توانمند شده نه تنها احساس شایستگی بلکه احساس اطمینان می‌کنند که می‌توانند کار را با کفایت انجام دهند. آنان معتقدند که می‌توانند برای رویارویی با چالش‌های تازه بیاموزند و رشد یابند (Robbins & Crino, & Fredendall, 2002, p419). استقلال نفس (خودسامانی): یک احساس فردی در

مورد حق انتخاب برای پیش قدمی و تنظیم فعالیت‌هاست. مثال‌های در این زمینه شامل اتخاذ تصمیم در مورد روش‌های کار و میزان تلاش می‌باشد (Spreitzer & Doneson, 2005, p27). پذیرفتن شخصی نتیجه^{۲۰} (احساس مؤثر بودن): پذیرفتن شخصی نتیجه، عبارت است از «اعتقادات فرد در یک مقطع مشخص از زمان در مورد توانایی‌اش برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب» (Lee, 2009, p276). احساس مؤثر بودن به حدی گفته می‌شود که فرد توانایی نفوذ در پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی کار خود را دارا باشد (Ergenli, Saglam, & Metin, 2007, p44). معنی‌دار بودن (احساس ارزشمند بودن): معنی‌داری عبارت است از، ارزش اهداف شغلی که در ارتباط با استانداردها یا ایده‌آل‌های فردی مورد قضاوت قرار می‌گیرد (Spreitzer & Doneson, 2005, p31). علاوه بر آنچه که اسپریتزر و سایر محققین بر آن توافق نظر دارند، برخی از دانشمندان در مطالعات خود به شاخصه‌های دیگری از توانمندی روانشناختی اشاره نموده‌اند از جمله این دانشمندان منون^{۲۱} می‌باشد، که به ابعاد درونی‌سازی اهداف^{۲۲}، کنترل درک شده^{۲۳}، شایستگی درک شده^{۲۴} و کانون کنترل درونی^{۲۵} بعنوان عوامل توانمندی روانشناختی اشاره نموده است.

در مدیریت عملکرد یا نتایج فعالیت‌های کاری فرد، تعاریف مختلفی دیده شده است. برخی از آن به هرگونه نتیجه حاصل از انجام کار توجه نموده‌اند و برخی آنرا مترادف با خروجی‌های ملموس و کیفی حاصل از کار دانسته‌اند (Webster, 2006, p72). برخی دیگر آنرا معادل فعالیت‌های کاری و اعمالی که در فرآیند کار و حین انجام آن صورت می‌گیرد، می‌دانند (Kostiwa & Meeks, 2009, p291). در یک جمع‌بندی از تحقیقات و مطالعات صورت گرفته می‌توان آنها را به دو گروه تقسیم‌بندی نمود. در دیدگاه نخست عملکرد مترادف با بهره‌وری قرار گرفته است. در این طیف عملکرد معادل با بهره‌وری و نتایج سازمانی می‌باشد (Niehoff, Moorman, Blakely, & Fuller, 2001, p107). اما در دیدگاه دوم عملکرد در سطح کارکنان و افراد و با توجه به نتایج و پیامدهای که از فعالیت‌های آنها ارائه می‌شود، سنجیده می‌شود. بلانچارد بعنوان یکی از محققان این حوزه عملکرد را به دو بخش نتایج نگرشی و نتایج رفتاری تقسیم کرده و معتقد است، رفتار سازمانی از نگرش و رفتار افراد در سازمان شکل می‌گیرد. که با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش و نزدیکی مفاهیم دیدگاه دوم با رویکرد توانمندی روانشناختی، این دو بعد نگرشی و رفتاری مبنای شناسایی و توصیف عملکرد قرار می‌گیرد. همانطور که اشاره شد، شناسایی ابعاد عملکردی کارکنان در صنعت قطعه‌سازی یکی دیگر از محورهای مهم پژوهش می‌باشد، بنابراین

دستیابی به این ابعاد در چارچوب سوال «عوامل مؤثر در عملکرد کارکنان صنعت قطعه‌سازی خودرو در ایران کدامند؟» طراحی و تدوین شده است.

توانمندی روانشناختی اثرات و نتایج مستقیمی بر نگرش کارکنان سازمان دارد، از جمله این نتایج کاهش تضاد و ابهام در نقش، کاهش استرس، رضایت شغلی، انگیزش، وفاداری، ایجاد خلاقیت، افزایش اثربخشی، تمایل به تصمیم‌گیری، تعهد بیشتر، خود کنترلی و مشارکت گروهی کارکنان می‌گردد. در ادامه به بررسی این پیامدهای نگرشی کارکنان می‌پردازیم.

افزایش رضایت شغلی: رضایت شغلی نوعی زمینه، گرایش، تمایل و بطور کلی نوعی نگرش فرد نسبت به کارش می‌باشد. رضایت شغلی افراد نسبت به کار در شرایط کاری معلول عوامل بسیاری می‌باشد (Dimitriades, 2005, p91). در یک تقسیم بندی می‌توان این عوامل تأثیرگذار را به دو بخش تقسیم نمود، عوامل تأثیرگذار بیرونی و محیطی و عوامل تأثیرگذار درونی و فردی (Robbins et al., 2002, p425). افزایش خلاقیت در روش‌های انجام کار: خلاقیت پیدایش و تولید یک اندیشه و فکر نو است (Ergenli & et al, 2007, p51). خلاقیت ایجاد آنچه که قبلاً وجود نداشته است می‌باشد و آن ماهیتی جدید در ذهن است، خلاقیت یک اندیشه و به وجود آمدن نظر و ایده‌ای نو می‌باشد (Niehoff et al., 2001, p101). افزایش تعهد و وفاداری سازمانی: تعهد سازمانی یعنی پایبندی فرد به ارزشها، فرهنگ و چارچوب‌های کاری، بگونه‌ای که در فرآیند اجرای کار بتواند سختی‌ها و مشقت‌های کار را به واسطه علاقمندی و وفاداری به اصول و ارزشها تحمل نماید و کار را به سر منزل هدف برساند (Azida et al., 2009, p89). در واقع تعهد حالت درونی و یک احساس تعلق خاطر فردی، وفاداری و علاقه نسبت به کار و شرایط سازمانی می‌باشد (Holden 2004, p621). افزایش خود کنترلی^{۲۶}: خود کنترلی اشاره به در دست داشتن مالکیت در شیوه عملکرد کاری دارد، بگونه‌ای که فرد تحت نظارت و کنترل مدیر بالا دست، یا سایر کنترل‌های مستقیم جهت هدایت در انجام کار قرار نگیرد. در واقع در سیستم خودکنترل، ابتدا شخص نسبت به خود پاسخگوست و در درجه اول خویش را مسئول نظارت بر عملکردش می‌داند (Spreitzer & Doneson, 2005, p27). کاهش فشار عصبی مخرب^{۲۷}: استرس حالت روحی و جسمی است که بر بهره‌وری عملکرد، کارایی، سلامت جسمی و روانی کارکنان اثر می‌گذارد (Mason, 2003, p46). استرس واکنشی روانی و رفتاری است و زمانی بروز می‌کند، که توازن بین توانایی شخص و انجام وظایف محوله وجود نداشته باشد. استرس

منفی از موانع رشد و توسعه سازمان بوده و عواملی مانند: کار اضافی، شرایط نامناسب کاری، روابط انسانی ناسالم، اعمال کنترل‌های شدید بر کارکنان، انتظارات و توقعات بی جا در بروز آن مؤثرند (Azida et al., 2009, p92). کاهش ابهام نقش^{۲۸}: ابهام نقش زمانی به وقوع می‌پیوندد که فرد مطمئن نیست چه انتظاراتی از وی در شغلش وجود دارد (Mason, 2003, p118). بر طبق تئوری نقش هر پستی در ساختار رسمی سازمان باید یک مجموعه واضح از مسئولیت‌ها و وظایف را دارا باشد، به گونه ای که مدیران بتوانند راهنمایی و هدایت مناسبی را در جهت انجام صحیح کار ارائه داده و زیردستان در برابر عملکردشان پاسخگو باشند (Rapp, Hearne, Mathieu, & Niels, 2006, p282) اثربخشی: اثربخشی سازمان عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر خود نایل می‌آید (Ibrahim & Juhary, 2005, p27). هنگام تعیین اثربخشی سازمان حدود یا میزانی که هدف‌های چندگانه (چه رسمی و چه عملیاتی) تأمین شده‌اند سنجیده یا اندازه‌گیری و مورد قضاوت قرار می‌گیرند (Robbins et al., 2002, p429). مشارکت گروهی^{۲۹}: منظور از مشارکت کارکنان انواع روشها و فعالیت‌هایی است که در زمینه مشارکت اعضای سازمان انجام می‌شود. اگر کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی شرکت کنند، یا مدیریت مشارکتی وجود داشته باشد، اگر سیستم به صورت دموکراسی اداره شود و سرانجام اگر کارکنان دارنده سهام و مالک شرکت باشند، شرایط مشارکت گروهی کارکنان وجود دارد. در این فرآیند کارکنان در تصمیماتی که بر سرنوشت آنان اثر می‌گذارد مشارکت کرده و بر زندگی کاری خود کنترل‌هایی اعمال می‌نمایند (Hechanova Alampay, & France, et al, 2006, p72). تمایل به تصمیم‌گیری^{۳۰}: هنگامی که فرد در خود احساس و توانایی پذیرفتن نتایج یک تصمیم را می‌بیند، مایل به تصمیم‌گیری است و گفته می‌شود که فرد گرایش به انجام انتخاب و بر عهده گرفتن مسیر انجام کار دارد. افراد زمانی با قاطعیت و توان کافی اقدام به تصمیم‌گیری در خصوص شرایط می‌نمایند که خود را مسلط و توانمند در مورد آن موقعیت بدانند (Kennedy, 2005, p387).

توانمندی می‌تواند پیامدهای رفتاری مهمی را نیز در پی داشته باشد. به عنوان مثال، گیگاس^{۳۱} به این نتیجه رسید که احساس شایستگی منجر به ابتکار عمل، تلاش و پشتکار در برابر موقعیت‌های چالشی خواهد شد. بنابراین علاوه بر نتایج نگرشی، توانمندی می‌تواند نتایجی و اثراتی نیز بر بعد رفتاری عملکرد داشته باشد. ایجاد نوآوری: نوآوری به عملی ساختن اندیشه‌ها و افکار اشاره دارد، در واقع نوآوری کاربردی ساختن افکار تازه و نو می‌باشد

(Dewettinck, 2003, p138). بنابراین سطح نوآوری در سازمان از کیفیت رفتاری برخوردار است. اما آنچه مسلم است، خلاقیت لازمه نوآوری است، در واقع بستر رشد و پیدایش نوآوری، خلاقیت است (Mason, 2003, p129). افزایش انگیزه: انگیزش: یک فرآیند میانجی یا یک حالت درونی در موجود زنده است که او را وادار به فعالیت می‌کند و به سوی عمل سوق می‌دهد (May, Gilson, & Harter, et al, 2004, p24). می‌توان انگیزش را در قالب و برحسب رفتار عملی فرد تعریف کرد. کسانی که تحریک می‌شوند، نسبت به کسانی که تحریک نشوند تلاش بیشتری می‌نمایند. انگیزش تمایل به انجام کار است (Ergenli et al., 2007, p47). افزایش کارایی: واژه کارایی مفهوم محدودتری دارد و در رابطه با کارهای درون سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است (Littrell, 2007, p89) و می‌توان آن را بر حسب نسبت مصرف به محصول محاسبه نمود. اگر سازمانی بتواند (در مقایسه با سازمان دیگری) با صرف مقدار کمتری از منابع به هدف مشخصی برسد، می‌گویند که کارایی بیشتری دارد (Robbins et al., 2002, p 429). کاهش آسیب‌های کاری: آسیب‌های شغلی از جمله مهم‌ترین مسائل و معضلات سازمان در قرن جاری و پس از انقلاب صنعتی بشمار می‌رود. آسیب شغلی به شرایطی اطلاق می‌گردد که فرد بر اثر مسائل و مشکلات موجود در فضای شغلی، به خود، سایرین و یا کیفیت کار آسیب برساند و خروجی مورد انتظار و بهینه شرایط کاری ارائه نشود. این شرایط سالیانه میلیاردها دلار بر هزینه‌های سازمان‌ها می‌افزاید. اغلب علت پنهان بودن اثرات آن به سختی محاسبه می‌گردد (Regina, Benedicto, & Franco, 2006, p75). کاهش ترک شغل^{۳۳}: ترک شغل به مفهوم رهایی از شغل و جدا شدن از عضویت در سازمان است. در واقع ترک شغل عبارت است از خاتمه دادن به تلاش و فعالیت جاری در سازمانی. بدیهی است که اگر کارکنان غیبت کنند، سازمان نمی‌تواند کارهای خود را به صورتی موزون و هماهنگ اجرا نماید و به هدف‌های خود دست یابد. این شرایط جریان کار را مخدوش نموده و سازمان در اتخاذ تصمیمات مهم با تأخیر روبرو می‌نماید (Denton & Kleiman, 2001, p109). مسئولیت‌پذیری: عبارت است از تمایل و گرایش فرد به قبول مسئولیت و تبعات انجام کار. فرد مسئولیت‌پذیر نتایج و تبعات عملی رفتار کاری خویش و مجموعه کاری تحت نظارتش را می‌پذیرد و در حیطه روش‌های خود تمایل به اخذ تصمیم دارد (Niehoff et al., 2001, p95). بر اساس ادبیات پژوهش، جهت دستیابی به هدف اصلی و شناسایی الگوی ارتباطی بین مؤلفه‌های تحقیق، سوالی با این

مضمون مطرح گردید که «چه رابطه‌ای بین توانمندی و عملکرد کارکنان صنعت قطعه‌سازی خودرو در ایران وجود دارد؟».

روش پژوهش

شرایط خاص این پژوهش (ترکیب گسترده‌ای از مؤلفه‌های مختلف چندین متغیر و گستردگی در جامعه آماری) لزوم استفاده و بهره‌داری تلفیقی از چندین روش و ابزار پژوهشی را در جهت دستیابی به اهداف پژوهش ضروری می‌نمود. اما بطور کلی این پژوهش یک پژوهش کمی و به لحاظ اهداف پژوهشی، کاربردی می‌باشد که شیوه گردآوری داده‌ها در آن توصیفی است. با توجه به نوع سوالات تحقیق جهت شناسایی مؤلفه‌های بومی توانمندی روانشناختی و عملکرد و پاسخگوئی به سوالات اول و دوم پژوهش از مصاحبه با متخصصین منابع انسانی و رفتار سازمانی بویژه اساتید دانشگاهی و برخی از متخصصین در شرکت‌های بزرگ قطعه‌ساز در قالب روش دلفی استفاده شد. جهت گردآوری اطلاعات مربوط به سوال سوم و چهارم تحقیق نیز از پرسشنامه بسته و روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای در جامعه تحقیق استفاده شد.

جامعه آماری تحقیق را کارکنان شاغل (۵۶۰۵۲ نفر) در کلیه شرکت‌های قطعه‌ساز خودرو (۱۹۳۳ شرکت)، تحت نظارت وزارت صنایع - معادن و انجمن قطعه‌سازان خودرو در ۲۷ استان کشور تشکیل داده که فضای پراکنده و گسترده‌ای را ایجاد نموده است. با توجه به پراکندگی موجود در جامعه آماری تحقیق، ترکیبی از شیوه‌های نمونه‌گیری طبقه‌ای (در تعیین درصد سهم هر استان از جامعه آماری)، خوشه‌ای (در انتخاب شرکت‌های پاسخ‌دهنده در هر طبقه) و تصادفی (در انتخاب کارکنان پاسخ‌دهنده در شرکت انتخاب شده) استفاده گردید تا ضمن حفظ قابلیت تعمیم نتایج (ایجاد شانس برابر برای کلیه افراد جامعه و جلوگیری از سوءگیری)، انجام پژوهش از نظر زمانی و هزینه‌ای نیز قابل توجیه باشد. بنابراین پس از تعیین حجم نمونه، نمونه‌گیری و توزیع پرسشنامه‌ها صورت پذیرفت. شیوه بکارگرفته شده در خصوص تعیین حجم نمونه نیز، استفاده همزمان از فرمول تعیین حجم نمونه در جوامع محدود (با توجه به توزیع دوجمله‌ای جامعه آماری) و جدول کرجسی Ó مورگان^{۳۳} می‌باشد. با توجه به نوع داده‌ها، ابزارهای مختلف آمار توصیفی و استنباطی جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده مورد استفاده قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات

جامعه‌شناختی تحقیق از تکنیک‌های جداول و نمودارهای آمار توصیفی استفاده گردید. به منظور تعیین رابطه مؤلفه‌های متغیر توانمندی روانشناختی و مؤلفه‌های متغیر عملکرد کارکنان نیز از تکنیک مدل معادلات ساختاری و نرم افزار LISREL^{۳۴} استفاده شد، تا در نهایت الگوی بهینه بدست آید. آزمون‌های آماری T استیوننت و فیشر نیز جهت بررسی صحت و تعیین میزان اطمینان نتایج بدست آمده بکار گرفته شد. همچنین جهت تعیین میزان اثر هریک از مؤلفه‌های متغیر توانمندی روانشناختی بر هر یک از اجزاء متغیر عملکرد از تحلیل رگرسیون چندگانه و نرم‌افزار MiniTap استفاده گردید. در کنار این موارد جهت بررسی رابطه بین ویژگی‌های جامعه آماری با سطح توانمندی کارکنان از ابزارهای تحلیل واریانس و نیز بررسی روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات از روش دلفی و شاخص آلفای کرونباخ استفاده شد.

یافته‌ها

با توجه به نتایج حاصل از بررسی سوال‌های تحقیق، مشاهدات و آزمون‌های آماری تلاش شد، با شناخت ابعاد متغیر احساس توانمندی روانشناختی کارکنان صنعت قطعه‌سازی خودرو در ایران، مدلی نظری در خصوص جوانبی از احساس توانمندی روانشناختی که اثرات آن منجر به بهبود عملکرد کارکنان این صنعت می‌گردد ارائه شود. با توجه به سوال‌های جمعیت شناختی که در پرسشنامه‌های آماری تحقیق طراحی شده بود، اطلاعات و داده‌های مربوط به آن جهت ترسیم وضعیت جامعه آماری پژوهش و کاربرد در تحلیل واریانس گردآوری شد. این نتایج حاکی از اکثریت ۸۹٪ مردان در نمونه آماری و جوان بودن آن به لحاظ سن خدمتی و تقویمی (بیش از ۵۰٪) می‌باشد که نزدیک به ۸۰٪ آنان دارای مدارک تحصیلی دیپلم و زیر دیپلم می‌باشند. با نگرش به طیف گسترده مفاهیم توانمندی روانشناختی و نتایج سوال فرعی نخست، جهت شناسایی مؤلفه‌های بومی توانمندی روانشناختی از بین شاخصه‌های موجود در ادبیات تحقیق از روش دلفی استفاده شد که بر اساس نتایج حاصل از پاسخ‌های متخصصین به مصاحبه، از میان ۸ شاخص موجود چهار شاخصه معنی‌داری، اثرگذاری، شایستگی و استقلال‌نفس که امتیاز بالاتری داشتند بعنوان عوامل مؤثر (بومی) در توانمندی کارکنان صنعت قطعه‌سازی خودرو در ایران معرفی شدند. این ابعاد منطبق با مدل توانمندی روانشناختی اسپریتزر است که به وضوح روایی و اعتبار مدل وی را در جامعه آماری

تأیید می‌نماید. برای شناسایی مؤلفه‌های عملکرد کارکنان صنعت قطعه‌سازی خودرو در ایران نیز از روش دلفی استفاده گردید. بر اساس نتایج بدست آمده از میان ۱۵ شاخص مطرح شده در ادبیات تحقیق، هشت شاخص آن در دو گروه مؤلفه‌های رفتاری عملکرد (شامل نوآوری و انگیزش) و مؤلفه‌های نگرشی عملکرد (شامل تعهد و وفاداری سازمانی، کاهش استرس، رضایت شغلی، کاهش ابهام در نقش، خودکنترلی و خلاقیت) بعنوان مؤلفه‌های بومی عملکرد در جامعه آماری معرفی شدند.

سوال اصلی تحقیق نیز از طریق استفاده از مدل معادلات ساختاری پاسخ داده شد. با توجه به نتایج آزمون‌های آماری و ابعاد بومی بدست آمده برای متغیر توانمندی روانشناختی و متغیر عملکرد (نتایج کسب شده از سوال اول و دوم)، برآورد و ارائه مدل توانمندی روانشناختی جامعه مورد آزمایش به کمک روش مدل معادلات ساختاری^{۳۵} انجام پذیرفت. به این ترتیب که پس از محاسبه معادلات ساختاری و معادلات اندازه‌گیری، تخمین میزان شدت روابط بین متغیرهای مکنون و متغیرهای مشاهده شده به بررسی میزان اعتبار مدل پرداخته شده است. همانطور که در جدول یک نیز دیده می‌شود، بر اساس روابط بدست آمده بین متغیرهای مکنون و مشاهده شده در جامعه تحقیق و نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری در قالب مدل تحقیق، معادلات اصلی اندازه‌گیری برای هر یک از نشانگرها تدوین شده است. همچنین به تعداد متغیرهای وابسته مکنون نیز معادله ساختاری جهت پیش‌بینی و اندازه‌گیری عملکرد کارکنان بر اساس میزان تغییرات توانمندی روانشناختی بدست آمده است.

جدول ۱ - معادلات ساختاری مدل توانمندی روانشناختی

| | |
|--|---|
| $B.D = \gamma_1 (P.E) + \varepsilon_1$ | $B.D = ۱/۰۶ (P.E) + \varepsilon_1$ |
| $A.D = \gamma_2 (P.E) + \beta_1 (B.D) + \varepsilon_2$ | $A.D = ۰/۴۶ (P.E) + ۰/۴۹ (B.D) + \varepsilon_2$ |

A.D= ابعاد نگرشی عملکرد B.D= ابعاد رفتاری عملکرد توانمندی روانشناختی = P.E

بررسی روابط و مدل در قالب تحلیل معادلات ساختاری به کمک نرم افزار LISREL صورت پذیرفت. از لحاظ نظری متغیرهای مکنون یا سازه‌ها علل زیربنایی و تشکیل دهنده متغیرهای اندازه‌گیری در معادلات ساختاری می‌باشد (هومن حیدرعلی، ۱۳۸۴، ص ۷۵). نحوه

تأثیر متغیرها و مسیر اثر هر یک از آنها، بویژه میزان تأثیر هر یک از مؤلفه‌ها توسط تحلیل حاصل از نرم افزار تعیین و مشخص می‌گردد، که معرف روابط نظری بدست آمده بین متغیرهای مکنون و شناخته شده بر اساس نتایج واقعی حاصل از جامعه تحقیق می‌باشد. در مجموع از تحلیل مدل معادلات ساختاری اینگونه نتیجه می‌گردد، که مدل تحقیق قابلیت پیش‌بینی و برازش جهت برآورد و شناسایی اثر تغییرات توانمندی روانشناختی بر عملکرد کارکنان صنعت قطعه‌سازی را تا میزان ۹۲٪ داراست. این میزان حاکی از مناسب بودن مدل و روایی بالای آن دارد. با توجه به اینکه مجموعه معادلات خطی در نمودار مسیر با داده‌های مشاهده شده همخوانی دارد، می‌توان استنباط کرد که وجود و حقیقت مدل علی معنی‌دار است و مدل مذکور مدل مناسبی برای پاسخگوئی به سؤال اصلی تحقیق می‌باشد. در واقع با بررسی سوالات فرعی تحقیق اینگونه می‌توان استنباط نمود، که مدل وجود خارجی دارد و رابطه بین ابعاد توانمندی روانشناختی کارکنان و ابعاد عملکردی (نگرشی- رفتاری) در قالب مدل پژوهش مورد تأیید است. از این رو مدل حاصل را می‌توان بعنوان مدل بهینه توانمندی روانشناختی منجر به بهبود و ارتقاء عملکرد کارکنان صنعت قطعه‌سازی خودرو ایران معرفی نمود. همچنین با توجه به روابط موجود بین متغیرهای مستقل و وابسته می‌توان نتیجه گرفت که در بین مؤلفه‌های متغیر مستقل تحقیق بیشترین تأثیر مثبت و فزاینده را مؤلفه‌های استقلال‌نفس و معنی‌داری دارند و در طرف مقابل کمترین تأثیر را مؤلفه شایستگی دارد. هرچند مقادیر بدست آمده برای هر مؤلفه حاکی از تأثیر مستقیم آن بر میزان شکل‌گیری توانمندی دارد، اما فقدان هر یک از چهار جزء منجر به حذف کامل توانمندی نمی‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق ابتدا تلاش شده است تا با بررسی عوامل و مؤلفه‌های توانمندی روانشناختی در جامعه مورد مطالعه، این ابعاد بصورت بومی شناسایی (میزان تأثیر و اولویت هر یک از مؤلفه‌ها در جامعه آماری پژوهش ارزیابی و شناسایی گردید) و سپس مؤلفه‌های عملکرد تأثیرپذیر از این ابعاد معرفی شد. در بخش بعد روابط این متغیرها بصورت یک مدل طراحی و بعنوان مدل توانمندی روانشناختی منجر به بهبود عملکرد معرفی گردید. که در انتها به کمک ابزارهای مناسب روایی، اعتبار و میزان روابط بین هر یک از متغیرهای به صورت جامع و

یکپارچه مورد مطالعه و ارزیابی قرار گرفت. اما آنچه این تحقیق را از سایر تحقیقات قبلی (چه در سطح کشور و چه خارج از کشور) متفاوت می‌نماید، نخست تقویت نمودن ابعاد عملکرد از طریق توانمندی روانشناختی است و دوم ارائه الگوی کاربردی در قالب مفاهیم کمی (مدل ریاضی تحقیق) است که به راحتی می‌تواند مبانی جهت کاربرد قرار گیرد. در واقع نتایج مدل ابزاری جهت ارتقاء عملکرد کارکنان سازمان‌ها و شرکت‌های فعال در صنعت قطعه‌سازی خودرو کشور باشد. این ارتقاء و بهبود نیز از طریق توجه به مفاهیم و اولویت‌های توانمندی روانشناختی میسر می‌گردد. بویژه اینکه مدل بر روی ابعاد ذهنی و روانی افراد تمرکز دارد، بنابراین از بعد هزینه‌ای نیز مقرون به صرفه بوده و در اجرا برای متولیان صنعت قطعه‌سازی کم هزینه خواهد بود. در نتیجه علاوه بر ارائه یک الگوی عملی و کاربردی (در قالب ابزار عددی)، این الگو می‌تواند بعنوان یک شیوه مقرون به صرفه و بومی صنعت قطعه‌سازی مورد توجه قرار گیرد. به عبارت دیگر این تحقیق صنعت قطعه‌سازی، کشور را قادر می‌نماید تا با دستیابی به عوامل تشکیل دهنده توانمندی روانشناختی کارکنان در صنعت قطعه‌سازی خودرو در ایران از طریق الگوی کاربردی و متناسب با شرایط فرهنگی کشور بتواند علاوه بر توانمند نمودن کارکنان این صنعت، ضمن بهره‌برداری از سایر اثرات مثبت توانمندی روانشناختی بر کارکنان، منجر به بهبود و ارتقاء عملکرد آنان در صنعت قطعه‌سازی خودرو کشور گردند. همچنین مقادیر بدست آمده در مدل تحقیق و نوع روابط بین متغیرها، نشان از وجود تفاوت بین مبانی تئوری و نتایج حاصل از بررسی شرایط موجود دارد. این موضوع تناقض بین مفاهیم توانمندی روانشناختی با مبانی ادراکی و شناختی افراد نیست، بلکه این رابطه نشان از تفاوت فرهنگی جامعه مورد مطالعه با سوابق ادبیات تحقیق دارد. در واقع علل مختلف در جامعه تحقیق، منجر به اولویت یافتن ابعاد رفتاری عملکرد نسبت به ابعاد نگرشی آن در مدل این پژوهش شده است. علاوه بر آنچه بحث شد برخی دیگر از نتایج تحقیق در خصوص کاربرد توانمندی روانشناختی در صنعت قطعه‌سازی به این صورت می‌باشد: توانمندی روانشناختی یک فرآیند مستمر است و در استقرار و اجرا نیازمند ایجاد هماهنگی آن با سیستم منابع انسانی می‌باشد. از مهمترین ابعاد لازم در ایجاد توانمندی فرهنگ سازمانی است. ایجاد فرهنگ سازمانی توانمند نیز، نیاز به برنامه‌ریزی جامع در سازمان دارد. البته این موضوع با میزان سرمایه‌گذاری، نگرش کلان متولیان صنعت، رقابت جهانی و نرخ اشتغال در کشور نیز رابطه دارد. بر اساس اطلاعات و نتایج حاصل از تحلیل جمعیت شناختی، توجه به این نکات حائز اهمیت است:

الف) تغییر در ماهیت مشاغل و استفاده از ظرفیت نیروی انسانی زنان، بویژه مزیت کارکنان آنان در مشاغل روتین و تکراری (از جمله خط تولید و مونتاژ صنایع قطعه‌سازی خودرو) می‌تواند اثرات مثبتی بر عملکرد سازمانی و بهره‌وری صنعت داشته باشد.

ب) با توجه به روند جهانی شدن و رقابت‌های آتی این صنعت، وضعیت پائین تحصیلی در بین کارکنان، می‌تواند چراغ قرمزی برای سیاستگذاران این صنعت بویژه در بحث کیفیت محصولات و خدمات آن باشد. این موضوع در خصوص سن خدمتی و سن تقویمی کارکنان که نشان دهنده جوان بودن و کم تجربه بودن آنها دارد، نیز می‌گردد.

پ) با توجه به رابطه مثبت بین مدارک تحصیلی بالاتر و سطح بالاتری از احساس توانمندی روانشناختی توجه به آموزش‌های مهارتی - تخصصی در راستای شغل کارکنان و ارتقاء ابعاد توانمندی آنان، از جمله ایجاد دوره‌های کوتاه مدت ضمن خدمت، ایجاد مدارک عملی-تخصصی داخلی، ایجاد ارتباط و تناسب بین دوره‌های آموزشی و مواردی چون جبران خدمات، ارتقاء و . . . مسبب ایجاد احساس توانمندی بیشتر در کارکنان می‌گردد.

با توجه به مطالعات بعمل آمده مشاهده گردید که توانمندی روانشناختی در سازمان یک متغیر وابسته بوده و از سایر عوامل سازمان نیز اثر می‌پذیرد، بنابراین اجرایی برنامه استقرار آن نیازمند اجرای مطالعه‌ای اکتشافی در خصوص شناسایی عوامل تأثیرگذار بر توانمندی روانشناختی در شرایط موجود است، تا با توجه به نتایج آن شاخصه‌های اجرای جهت کاربرد آن در شرایط بومی تدوین شود. توجه به حیثه‌های توانمندی بخصوص سطوح سازمانی (شامل مدیران، کارکنان و ...)، ابعاد و شیوه‌های توانمندی (ساختاری یا روانشناختی) در فرآیند استقرار آن لازم می‌باشد. با توجه به نتایج کسب شده، یکی از نقاط تهدید کننده کیفیت خدمات در این صنعت پائین بودن احساس امنیت شغلی در کارکنان می‌باشد. در کنار آن عدم رعایت و حفظ عدالت در سازمان بویژه در روابط سازمانی مدیران با کارکنان، ضعف در ایجاد اعتماد بین مدیران با کارکنان و عدم توجه مستمر به تقویت انگیزه‌های کاری کارکنان بویژه بحث جبران خدمات بر اساس عملکرد از نکات مهم و مورد نیاز شرایط موجود این صنعت می‌باشد.

فقدان سابقه و پیشینه کاربردی در زمینه موضوع پژوهش، دستیابی به روایی محتوایی آن را با محدودیت روبرو می‌نمود. با مطالعات گسترده‌تر و استفاده از دانش تخصصی خبرگان صنعت و دانشگاه (بخصوص دستیابی به توافق نظر بین دیدگاه‌های متخصصین دانشگاهی و صاحب‌نظران صنعت) ابزار مناسب و بومی منطبق با شرایط تحقیق تهیه و مورد بهره‌برداری

قرار گرفت. به لحاظ استفاده از نظرات متخصصین اعتبار درونی این پژوهش در اجرای پیش‌آزمون و مرحله نهایی اجرا محرز گردید. از سوی دیگر هر چند گستردگی جامعه آماری در ۲۷ استان کشور، اشتغال ۵۶۰۵۲ نفر در ۱۹۳۳ شرکت این صنعت و آمارهای مختلف صنعت بر پیچیدگی کار اجرای تحقیق افزوده، اما این شرایط منجر به افزایش اعتبار بیرونی آن و قابلیت تعمیم یافته‌های پژوهش به سایر جوامع آماری مشابه گردید (بویژه صنعت خودرو و سایر صنایع سنگین). ضمن اینکه اجرای پژوهش در تمامی شرکت‌های زیر مجموعه جامعه آماری منجر به ایجاد یک مدل ملی و یکپارچه در سطح کشور گردید.

از این رو نیاز است تا در مطالعات این حوزه به بخش‌هایی چون شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد احساس توانمندی روانشناختی، جایگاه آن در سطوح سازمانی یا مدیریت منابع انسانی سازمان (بخصوص جایگاه آن در مسیر شغلی کارکنان) توجه شود. جایگاه توانمندی در استراتژی منابع انسانی و بررسی رابطه آن با ابعاد سازمانی (سبک رهبری، اهداف، تکنولوژی، ساختار، فرهنگ) از جمله سایر موضوعاتی است که می‌توان با مطالعه در خصوص آن، علاوه بر توسعه مفاهیم مرتبط با توانمندی، زمینه گسترش و اجرای آن را در کشور فراهم نمود.

پی‌نوشت‌ها

1. Psychological Empowerment
2. International Standard Industrial Classification (WTO)
3. World Trade Organization
4. Blau
5. Quein
6. Scatt
7. Kont Blanchard
8. Thomas & Velthous
9. Jhone, P. Carlos
10. Randolph
11. kinlav
12. Conger & Konungo
13. Sprieitzz
14. Enable
15. Competency
16. Impact
17. Self-Determination
18. Meaning
19. Self- Efficacy
20. Personal Consequence
21. Menon
22. Goal Internalization
23. Perceived Control
24. Perceived Competence
25. Locus Of Control
26. Self-Control
27. Decrease Of Negative Stress
28. Decrease Of Role Ambiguity
29. Group Participative
30. Oriented to Decision
31. Gigas
32. Reduction of Desertion
33. Krejcie. R. V & Morgan. D.

34. Linear Structural Relationships

35. Structural Equation Model

منابع

انجمن سازندگان قطعات و مجموعه‌های خودرو - برنامه‌ریزی استراتژیک. کمیته تدوین برنامه‌ریزی استراتژیک.

حیدرعلی، هومن. مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل. تهران: سمت. گزارش صنعت خودرو. ۱۳۸۴. مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی استراتژیک گروه سایپا، تابستان. مروری بر عملکرد صنعت خودرو و قطعه‌سازی در زمینه صادرات. ۱۳۸۵. امور مطالعات و برنامه‌ریزی استراتژیک سایپا، بهار ۱۳۸۵، ۱۱-۱۹.

ولی‌بیگی، حسن، ۱۳۸۲، بررسی عملکرد صنعت قطعه‌سازی خودرو، بررسی‌های بازرگانی، ۳۸۲، شماره ۲، ۱۲-۳۸.

Conger & Kanungo. (1985). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management Review*, 3,473-475.

Denton, D.W., & Kleiman.L.S. (2001). Job Tenure as a Moderator of the Relationship Between Autonomy and Satisfaction. *Transylvania University, Bloomsburg University, Applied H.R.M. Research*, 2,105-114.

Dewettinck, K. (2003). Psychological Empowerment in the workplace, reviewing the empowerment effects on critical work outcomes, *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series*, 29,138.

Dimitriades,Z.S. (2005). Employee empowerment in the Greek context. *International Journal of Manpower*, 1,80-92.

Ergenli, A., Saglam, G & Metin, S. (2007). Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers, *Journal of Business Research*, 60,41-49.

- Gagne, M. & Decl, E.L. (2005). Self-determination theory and work Motivation., *Journal Organization Behavior*, 26,331–362.
- Hechanova, M. R., Alampay, R. A., & France., E. P (2006). Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Performance among Filipino service workers, *Asian Journal of Social Psychology*, 9,72.
- Holden, D.J. (2004). Quantifying the impact of participation in local tobacco control groups on the psychological empowerment of involved youth. *Health Education & Behavior*, 5:615–628.
- Ibrahim,A., & Juhary, H. A. (2005). The effects of The interaction of technology, structure, and organizational climate, on job satisfaction. *Sunway Academic Journal*, 2,23–32.
- Kostiwa, I.M., & Meeks,S. (2009). The Relation Between Psychological Empowerment, Service Quality, and Job Satisfaction Among Certified Nursing Assistants, *Clinical Gerontologist*, 3,276- 292.
- Littrell, R.F. (2007). Influences on employee preferences for empowerment practices by the ideal manager in China, *International Journal of Intercultural Relations*, 31,87-110.
- Mason, K.O. (2003). Measuring empowerment: A social demographer's view, *Washington, World Bank*, 23-147.
- May, D. R., Gilson, R.d. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *The British Psychological Society*, 77,11–37.
- Nesan, L. J. & Holt, G.D. (2002). Assessment of organisational involvement in implementing empowerment, *Integrating Manufacturing Systems*, 4,201-211.

- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G., & Fuller, J. (2001). The influence of Empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. *Group & Organization Management*, 26,93-112.
- Nik Azida Abd. Ghani, Tengku Ahmad Badrul S. B. Raja Hussin, Kamaruzaman Jusoff (2009). Antecedents of Psychological Empowerment in the Malaysian Private Higher Education Institutions, *International Education Studies*, 3,39-41.
- Peggy D. L. (2009). Psychological Empowerment and Job Satisfaction an Analysis of Interactive Effects, *Group & Organization Management*, 3,271-296.
- Rapp,A., Hearne,M., Mathieu, J., & Niels. S. (2006). The impact of knowledge and empowerment on working smart and working hard: The moderating role of experience. *Intern ational Journal of Research in Marketing*, 23,279-293.
- Regina, M. M., Benedicto, R. A., & Franco, E. P. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers, *Asian Journal of Social Psychology*, 9,72-78.
- Robbins, T.L, Crino, M.D, Fredendall, L.D. (2002). An integrative model of the empowerment process, *Human Resource Management Review*, 12,419-420.
- Roberts, K. B. (2005). Stress and Burnout of Nursing Staff Working With Geriatric Clients in Long-Term Care, *Journal of Nursing Scholarship*, 37,381-392.
- Ruth Alsop, Nina Heinsohn (2005). Measuring Empowerment in Practice: Structuring Analysis and Framing Indicators, *World Bank Policy Research Working Paper*, 3510:104-117.

Spreitzer. G. M., & Doneson. D. (2005). *Musings on the Past and Future of Employee Empowerment*, Forthcoming in the Handbook of Organizational Development.

Wallerstein, N (2006) *What is the evidence on effectiveness of empowerment to improve health? Copenhagen, WHO Regional Office for Europe* .Retrieved from [http:// www.euro.who.int / Document / E88086. pdf](http://www.euro.who.int/Document/E88086.pdf)

Webster., C. (2006). An empirical analysis of the relationships between. The interactive use of performance measurement systems, creativity and performance: the intervening role of psychological empowerment, *Monash University, EAA and AFAANZ conferences for their comments*, 72.

Wood,S.J, & Desmond, J., (2004). Epowerment and performance, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19,18.

