

مقایسه توانمندی های روانشناختی کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان بر اساس نوع فعالیت، سمت و تحصیلات

ناهید نادری، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان

Nanaderi84@yahoo.com

سعید رجائی پور، استادیار دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

عبدالرسول جمشیدیان، مربی دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

چکیده

این پژوهش به مقایسه توانمندی های روانشناختی کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان با توجه به نوع فعالیت، سمت و تحصیلات پرداخته است. روش تحقیق توصیفی- پیمایشی بود. جامعه آماری آن را همه کارکنان رسمی پالایشگاه نفت اصفهان در سال ۱۳۸۶ تشکیل داده بودند که از طریق نمونه گیری طبقه‌ای تصادفی و محاسبه توان آماری (۰/۷۴) در سطح (p ≤ ۰/۰۵) به منظور بررسی کفایت حجم نمونه، ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه توانمندی روان شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) بود که از طریق ضریب آلفای کرونباخ پایایی آن ۰/۸۳ محاسبه گردید. نتایج تحقیق نشان داد: میزان احساس مؤثر بودن کارکنان با توجه به نوع فعالیت در سطح (p ≤ ۰/۰۵) از تفاوتی معنادار برخوردار بود که بیشترین میزان میانگین مربوط به کارکنان تعمیرات و تدارکات کالا و انبار و کمترین میزان میانگین مربوط به کارکنان خدمات مهندسی، مهندسی طرحها و تحقیق و توسعه بود. همچنین بین کارکنان از نظر احساس خودمختاری با توجه به سطح تحصیلات در سطح (p ≤ ۰/۰۵) تفاوتی معنادار وجود داشت که بیشترین میزان میانگین مربوط به کارکنان بامدرک تحصیلی فوق دیپلم و کمترین میزان میانگین مربوط به کارکنان بامدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بود. ارائه آموزشهای ضمن خدمت، ایجاد جو مشارکتی و تیم سازی از پیشنهاد های مهم این پژوهش است. محدود بودن جامعه آماری به کارکنان رسمی پالایشگاه و در نظر نگرفتن کارکنان قراردادی و پیمانی به عنوان جامعه آماری از محدودیتهای مهم این تحقیق است.

واژگان کلیدی: توانمندی روان شناختی، خودمختاری، شایستگی کارکنان.

مقدمه

در عصر حاضر، سازمانها در محیطی قرار گرفته اند که با شتاب غیر قابل تصویری در حال تغییر و تحول هستند. در این شرایط عدم اطمینان، چنانچه توانمندیهای روان شناختی همه اعضای سازمانها تقویت نگردد، قدرت تحمل، رقابت و انطباق با تغییرات کاهش یافته، سازمان به سوی عدم بهره‌وری و فرسودگی پیش خواهد رفت. از این رو توانمندسازی کارکنان ایجاب می‌کند که همواره به عنوان یکی از کلیدهای مهم مدیریت منابع انسانی مورد توجه سازمانها قرار گیرد. پالایشگاهها نیز از این امر مستثنا نیستند. ارزیابی توانمندیهای منابع انسانی در سازمانهای یاد شده به دلیل نقش مهم‌شان در پیشبرد وضعیت اقتصادی کشور، زمینه را برای برنامه ریزی های دقیق در راستای افزایش کیفیت و تحقق بهره‌وری آماده خواهد نمود.

مفهوم توانمندسازی کارکنان در دهه ۱۹۹۰ توجه پژوهشگران و متولیان مدیریت را به خود جلب کرده است (شلتون^۱، ۲۰۰۲). وتن و کمرون^۲ (۱۹۹۸) اظهار می‌دارند که این مفهوم هرگز مفهوم جدیدی نیست، بلکه در رشته‌های روان شناسی، جامعه‌شناسی و علوم دینی ریشه‌هایی دارد که به دهه‌های گذشته بر می‌گردد. در حوزه روان شناسی، آدلر^۳ مفهوم انگیزش مسلط، وایت^۴ مفهوم انگیزش تأثیرگذار، بریهم^۵ مفهوم واکنش روان شناختی و هاتر^۶ انگیزش صلاحیت و شایستگی را مطرح کرده، توانمندشدن را به معنی تمایل افراد به تقویت این مفاهیم می‌دانستند (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵، ۲۱).

توماس و ولتوس^۷ (۱۹۹۰) در مقاله خود با عنوان «عناصر شناختی توانمندسازی» توانمندسازی روان شناختی را مفهومی چند بعدی دانسته و آن را به عنوان فرایند انگیزش درونی در انجام وظیفه تعریف کرده اند. از نظر آنان، توانمندسازی روان شناختی عبارت است از: مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی انگیزش که علاوه بر خودکارآمدی، سه حوزه دیگر شناختی؛ یعنی حق انتخاب (خودمختاری)، معنی دار بودن و مؤثر بودن را نیز شامل می‌شود. اسپریتزر^۸ (۱۹۹۵) با استفاده از الگوی روان شناختی توماس و ولتوس، به عنوان اولین مطالعه پژوهشی در زمینه توانمندسازی در دو شرکت صنعتی و بیمه‌ای آمریکایی، به اعتباریابی و اندازه‌گیری ابعاد توانمندسازی روان شناختی پرداخت. این ابعاد شامل احساس صلاحیت (شایستگی)، احساس خودمختاری (حق انتخاب) احساس مؤثر بودن و احساس معنادار بودن شغل است.

احساس شایستگی به درجه مهارت افراد در انجام وظایف مهم اشاره دارد (توماس و ولتوس، ۱۹۹۰). در ادبیات روان شناختی این مفهوم به مفاهیم خودکارآمدی، تسلط شخصی و انتظار از عملکرد برمی‌گردد. وتن و کمرون (۱۹۹۸) اعتقاد دارند که افراد توانمندی که دارای احساس شایستگی هستند، همواره اطمینان پیدا می‌کنند که می‌توانند وظایف را به طور مؤثر انجام دهند و معتقدند که در رویارویی با چالشهای جدید می‌توانند بیاموزند و رشد کنند. گیست^۹ (۱۹۸۹) مطرح می‌سازد که باورهای خودکارآمدی پیامد فرایند مقایسه، ترکیب و ارزیابی اطلاعات در مورد توانایی فرد است که بر انتخاب و میزان تلاش برای انجام وظایف اثر می‌گذارد. باندورا^{۱۰} (۱۹۹۷) با توجه به نظریه "شناخت اجتماعی" معتقد است: انتظارات کارآمدی، تعیین‌کننده مقدار

1. Shelton
2. Whetten & Cameron
3. Adler
4. White
5. Brehm
6. Hatter
7. Thomas & Velthouse
8. Spreitzer
9. Gist
10. Bandura

تلاش افراد و میزان استقامت آنان در رویارویی با سوانح و تجربه های ناسازگار است. باندورا (۲۰۰۰) ویژگی های افراد کارآمد را در باور آنها به توانایی انجام کار، توان تلاش لازم و فقدان موانع برسر راه انجام کارها خلاصه می کند. احساس خود مختاری یا داشتن حق انتخاب به معنی آزادی عمل و استقلال کارکنان در تعیین فعالیتهای لازم برای انجام وظایف شغلی خود و زیردستان است. به زعم کانگر و کانانگو (۱۹۸۸) افراد با ویژگی خودمختاری در مورد کارهای خود احساس مالکیت می کنند، افرادی خودآغازگر و فعال هستند و قادرند که به میل خود اقداماتی را آغاز کرده، تصمیم های مستقل بگیرند و افکار و ایده های جدید را به آزمون بگذارند.

"احساس مؤثر بودن درجه ای است که فرد می تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغلی اثر بگذارد" از نظر اسپریتزر (۱۹۹۵، ص ۱۴۴۳). کارکنانی که احساس می کنند بر نتایج سازمانی اثرگذار باشند باور دارند که می توانند با تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می کنند، یا نتایجی که تولید می شود، تغییر ایجاد کنند (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵). اپلبام و کارن^۲ (۱۹۹۸) «احساس معنی دار بودن را فرصتی می دانند که در آن افراد احساس می کنند که اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می کنند» (ص ۳۴). با معنی بودن به معنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل خود است (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰، ص ۶۷۲). افرادی که شغل برای آنها معنی دار است، از نیروی روحی و روانی استفاده کرده، از مشارکت خود در کار، احساس مهم بودن می کنند و در نتیجه اشتغال به فعالیتهای کاری، علاقه و همبستگی شخصی خود را بروز می دهند (اسپریتزر، ۱۹۹۶).

پیشینه پژوهش

عبداللهی (۱۳۸۳) از طریق طراحی الگوی توانمندسازی روانی شناختی کارکنان حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به این نتیجه دست یافت که کارکنان سازمان مذکور از احساس توانایی و مهارت لازم برای انجام وظایف برخوردارند. اما در احساس مؤثر بودن، احساس با معنی بودن و حس اعتماد در حد نسبتاً قوی قرار دارند. نادری، جمشیدیان و سلیمی (۱۳۸۶) در پژوهش خود با عنوان توانمندسازی کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان از طریق آموزشهای ضمن خدمت به این نتیجه دست یافتند که بین دیدگاههای مدیران و سرپرستان با توجه به مدرک تحصیلی و نوع فعالیت از نظر توانمند شدن کارکنان از طریق آموزشهای ضمن خدمت تفاوت معناداری وجود دارد. نادری (۱۳۸۶) در بررسی دیدگاههای کارکنان، مدیران و سرپرستان شرکت پالایش نفت اصفهان در مورد افزایش توانمندیهای شغلی آنان از طریق آموزشهای ضمن خدمت به این نتیجه دست یافت که بین دیدگاههای کارکنان با توجه به نوع فعالیت، مدرک تحصیلی و سمت تفاوتی معنادار وجود دارد. اسپریتزر (۱۹۹۵) با اعتباریابی ابعاد چهارگانه توانمندسازی به این نتیجه دست یافت که هر بعد در ساختار کلی توانمندسازی روان شناختی سهم است.

اسپریتزر (۱۹۹۵) با تحقیق بر ابعاد توانمندسازی روان شناختی به این نتیجه دست یافته است که اعتماد به نفس افراد در سازمان، دسترسی به اطلاعات در مورد رسالت سازمان، عملکرد کاری و رفتارهای خلاق و نوآورانه با توانمندسازی روان شناختی ارتباط مثبت و معناداری دارد.

ریچر و والرند^۱ (۱۹۹۵) از طریق بررسی رابطه سبک‌های تعاملی سرپرستان و مدیران با انگیزش درونی و بیرونی کارکنان به این نتیجه دست یافتند که سرپرستانی که به ایجاد محیطی مناسب برای خودمختار بودن می‌پردازند، کارکنان از احساس بالایی از صلاحیت و انگیزش درونی برخوردارند.

از نظر وتن و کمرون (۱۹۹۸) احساس مؤثر بودن با احساس خودکنترلی رابطه‌ای مستقیم دارد. و از دست دادن کنترل شخصی می‌تواند از لحاظ جسمانی و عاطفی زیان آور باشد. برای مثال، فقدان کنترل افسردگی موجب افزایش فشارهای روانی، هیجانات بالا، روحیه ضعیف و بالاخره فقدان بهره‌وری در سازمانی شود.

وتن و کمرون (۱۹۹۸) به نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه احساس شایستگی و خودکارآمدی اشاره کرده، معتقدند که این احساس موجب غلبه بر ترس، اعتیاد به سیگار، افسردگی و اعتیاد به الکل و موادمخدر می‌شود.

هدف اصلی این مطالعه مقایسه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان از نظر توانمندیهای روان‌شناختی با توجه به ویژگیهای جمعیت شناختی (نوع فعالیت، سمت و سطح تحصیلات) است. با توجه با این هدف، فرضیه زیر مطرح گردیده است:

۱- بین توانمندی روان‌شناختی کارکنان (در چهاربعد احساس شایستگی، خود مختاری، مؤثر بودن و معنی داری شغل) با توجه به نوع فعالیت تفاوت وجود دارد. ($p \leq 0/05$)

۲- بین توانمندی روان‌شناختی کارکنان (در چهاربعد احساس شایستگی، خود مختاری، مؤثر بودن و معنی داری شغل) با توجه به نوع سمت تفاوت وجود دارد. ($p \leq 0/05$)

۳- بین توانمندی روان‌شناختی کارکنان (در چهاربعد احساس شایستگی، خود مختاری، مؤثر بودن و معنی داری شغل) با توجه به نوع میزان تحصیلات تفاوت وجود دارد. ($p \leq 0/05$)

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل همه کارکنان رسمی مشغول به خدمت در سال ۱۳۸۶ بوده که تعداد کل آنها ۸۳۵ نفر است. در این تحقیق، از روش نمونه‌گیری متناسب با حجم استفاده شد. برای نمونه‌گیری ابتدا واحدهای مختلف در پنج طبقه بر اساس نوع فعالیت دسته‌بندی شدند. این پنج طبقه عبارتند از: اداری، مالی، آموزشی (با ۱۰۱ نفر)، بهره‌برداری، عملیات، آتش‌نشانی، آزمایشگاه (با ۴۰۸ نفر)، تعمیرات (با ۲۰۴ نفر)، خدمات مهندسی، مهندسی طرحها و تحقیق و توسعه (با ۷۸ نفر) و تدارکات کالا و انبار (با ۴۳ نفر). حجم نمونه از طریق برآورد واریانس و تعیین توان آماری ۱۲۰ نفر محاسبه گردید که به ترتیب ۱۴ نفر در طبقه اول، ۶۲ نفر در طبقه دوم، ۳۰ نفر در طبقه سوم، ۱۱ نفر در طبقه چهارم و ۳ نفر در طبقه پنجم به صورت تصادفی انتخاب شدند. همچنین محاسبه توان آماری (۰/۷۴۲) در سطح ۰/۰۵ حاکی از کفایت حجم نمونه‌گیری است.

ابزار تحقیق: برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه توانمندی‌سازی روان‌شناختی نیروی انسانی اسپریتزر (۱۹۹۵) با طیف لیکرت (۱-۵) استفاده شد. این پرسشنامه با ۱۲ سؤال (که هر ۳ سؤال یک بعد را پوشش می‌داد) چهار بعد احساس شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن، و معنی‌دار بودن شغل را می‌سنجد. پایایی کل پرسشنامه در تحقیق اسپریتزر (۱۹۹۵) ۰/۷۴ و در تحقیق

حاضر نیز از طریق فرمول ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه گردید. همچنین ضریب پایایی احساس شایستگی (۰/۸۶)، خودمختاری (۰/۸۴)، تأثیر (۰/۸۰) و معنی داری شغل (۰/۸۵) از طریق آلفای کرونباخ محاسبه گردید. پرسشنامه یاد شده از نظر متخصصان مدیریتی و روان شناسان صنعتی از روایی محتوایی نیز برخوردار بود.

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی: در این قسمت به میانگین و انحراف معیارها با توجه به ویژگیهای جمعیت شناختی اشاره شده است.

جدول ۱: مقایسه میانگین‌های نمره‌های ابعاد توانمندیهای روان شناختی کارکنان با توجه به نوع فعالیت

تدارکات کالا و انبار		خدمات مهندسی، مهندسی طرحها، تحقیق و توسعه		تعمیرات		بهره برداری، عملیات، آتش نشانی، آزمایشگاه		اداری، مالی، آموزشی		واحدها
S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	توانمندیها
۰/۷۵	۴/۰۷	۰/۸۱	۳/۶۲	۰/۹۴	۳/۵۸	۰/۸۹	۳/۵۰	۰/۵۰	۳/۸۳	شایستگی
۰/۷۸	۴/۱۲	۰/۶۰	۳/۵۹	۰/۷۳	۳/۶۹	۰/۸۷	۳/۴۵	۰/۵۴	۳/۰۵	خودمختاری
۰/۸۶	۴/۰۱	۱/۰۰	۳/۶۹	۱/۱۰	۳/۶۹	۱/۰۳	۳/۳۸	۰/۵۰	۴/۱۴	مؤثر بودن
۱/۰۰	۳/۸۰	۰/۸۲	۳/۵۵	۰/۹۵	۳/۳۲	۰/۸۳	۳/۲۲	۰/۴۰	۳/۸۰	معنی داری

جدول (۱) میانگین و انحراف معیار نمره‌های ابعاد توانمندی روان شناختی کارکنان را با توجه به نوع فعالیت‌ها نشان می‌دهد. بیشترین میانگین مربوط به احساس مؤثر بودن و کمترین میانگین مربوط به احساس خودمختاری در واحدهای اداری، مالی و آموزشی است.

جدول ۲: مقایسه میانگین‌های نمره‌های توانمندیهای روان شناختی کارکنان با توجه به سمت آنان

کارمند واحد		مسئول واحد		رئیس واحد		سمت
S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	توانمندیها
۰/۹۳	۳/۶۷	۰/۶۰	۳/۸۰	۱/۰۶	۳/۷۱	شایستگی
۰/۸۹	۳/۷۴	۰/۵۹	۳/۸۵	۱/۰۰	۳/۶۰	خودمختاری
۰/۹۱	۳/۷۷	۰/۸۵	۳/۷۹	۱/۴۲	۳/۶۰	مؤثر بودن
۰/۹۳	۳/۶۲	۰/۷۲	۳/۴۶	۱/۱۴	۳/۵۰	معنی داری

جدول (۲) میانگین و انحراف معیار نمره‌های ابعاد توانمندی روان شناختی کارکنان را با توجه به سمت آنان نشان می‌دهد. بیشترین میانگین مربوط به احساس خود مختاری در میان مسئولان واحد و کمترین میانگین، مربوط به احساس معناداری شغل در میان روسای واحدها است.

جدول ۳: مقایسه میانگین‌های نمره‌های توانمندی‌های روان‌شناختی کارکنان با توجه به میزان تحصیلات

فوق لیسانس		لیسانس		فوق دیپلم		دیپلم و کمتر		واحدها توانمندی‌ها
S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	
۰/۶۷	۳/۸۷	۰/۸۶	۳/۵۸	۰/۸۰	۳/۸۵	۰/۷۴	۳/۹۳	شایستگی
۰/۴۸	۳/۹۴	۰/۸۱	۳/۶۲	۰/۷۶	۳/۷۳	۰/۷۲	۴/۰۷	خودمختاری
۱/۰۰	۳/۶۹	۱/۱۰	۳/۶۹	۱/۰۳	۳/۳۸	۰/۵۰	۴/۱۴	مؤثر بودن
۱/۲۳	۳/۵۵	۱/۰۱	۳/۶۳	۰/۹۵	۳/۷۸	۰/۷۹	۴/۰۱	معنی داری

جدول (۳) میانگین و انحراف معیار نمره‌های ابعاد توانمندی روان‌شناختی کارکنان را با توجه به میزان تحصیلات آنان نشان می‌دهد. بیشترین میانگین مربوط به احساس مؤثر بودن مربوط به کارکنان با مدرک تحصیلی دیپلم و کمتر است و کمترین میانگین مربوط به همان مولفه در میان کارکنان با مدرک تحصیلی فوق دیپلم است.
 ب) یافته‌های مربوط به فرضیات تحقیق: در این قسمت به یافته‌های استنباطی با توجه به ویژگی‌های جمعیت شناختی پرداخته شده است.

جدول ۴: آزمونهای معناداری تحلیل واریانس چند متغیره مانوا

Eta	P	F	value	آزمونها	ویژگی‌های جمعیت شناختی
۰/۰۹۰	۰/۲۳۳	۱/۲۸۴	۰/۲۷۰	اثر پیلای- بارتلت	تحصیلات
۰/۰۹۲	۰/۲۳۷	۱/۲۸۰	۰/۷۴۸	لامبدای ویلکز	
۰/۰۹۴	۰/۲۴۳	۱/۲۷۰	۰/۳۱۳	اثر هتلینگ- لالی	
۰/۱۶۷	۰/۰۴۶	۲/۶۰۲	۰/۲۰۰	بزرگترین ریشه روی	
۰/۰۶۰	۰/۵۹۲	۰/۸۱۴	۰/۱۲۰	اثر پیلای- بارتلت	سمت
۰/۰۶۰	۰/۶۰۲	۰/۸۰۲	۰/۸۸۳	لامبدای ویلکز	
۰/۰۶۱	۰/۶۱۲	۰/۷۹۰	۰/۱۲۹	اثر هتلینگ- لالی	
۰/۰۸۳	۰/۳۴۳	۰/۱۵۲	۰/۰۹۰	بزرگترین ریشه روی	
۰/۰۶۳	۰/۵۷۹	۰/۸۹۲	۰/۲۵۲	اثر پیلای- بارتلت	نوع فعالیت
۰/۰۶۶	۰/۵۷۳	۰/۸۹۷	۰/۷۶۱	لامبدای ویلکز	
۰/۰۶۹	۰/۵۶۸	۰/۹۰۱	۰/۲۹۷	اثر هتلینگ- لالی	
۰/۱۸۶	۰/۰۲۵	۳/۰۲۹	۰/۲۲۹	بزرگترین ریشه روی	

براساس یافته‌های جدول (۴) تفاوت معناداری بین متغیرهای تحصیلات، سمت و نوع فعالیت با توجه به مؤلفه‌های چهارگانه وجود ندارد.

جدول ۵: تحلیل واریانس چند متغیره مانوا مقایسه توانمندیهای روان شناختی بر حسب ویژگیهای جمعیت شناختی

ویژگیهای جمعیت شناختی	توانمندیهای روان شناختی	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	P	Eta	توان آماری
نوع فعالیت	شایستگی	۲/۵۵۴	۴	۰/۶۳۹	۰/۹۷۰	۰/۴۳۲	۰/۰۶۹	۰/۲۸۶
	خودمختاری	۳/۹۰۹	۴	۰/۹۷۷	۱/۸۷۴	۰/۱۲۹	۰/۱۲۴	۰/۵۳۱
	تاثیر	۸/۷۴۳	۴	۲/۱۸۶	۲/۶۵۲	۰/۰۴۳	۰/۱۶۷	۰/۷۰۱
	معنی داری	۳/۸۵۲	۴	۰/۹۶۳	۱/۳۳۵	۰/۲۶۹	۰/۰۹۲	۰/۳۸۸
سمت	شایستگی	۲/۱۱۷	۲	۱/۰۵۸	۱/۶۰۸	۰/۲۱۰	۰/۰۵۷	۰/۳۲۵
	خودمختاری	۰/۴۸۰	۲	۰/۲۴۰	۰/۴۶۰	۰/۶۳۳	۰/۰۱۷	۰/۱۲۱
	تاثیر	۲/۲۹۹	۲	۱/۱۵۰	۱/۳۹۵	۰/۲۵۷	۰/۰۵۰	۰/۲۸۷
	معنی داری	۲/۹۴۸	۲	۱/۴۷۴	۲/۰۴۴	۰/۱۴۰	۰/۰۷۲	۰/۴۰۳
تحصیلات	شایستگی	۴/۳۴۴	۳	۱/۴۴۸	۲/۱۹۹	۰/۰۹۹	۰/۱۱۱	۰/۵۲۸
	خودمختاری	۵/۳۸۹	۳	۱/۷۹۶	۳/۴۴۵	۰/۰۲۳	۰/۱۶۳	۰/۷۴۲
	تاثیر	۳/۸۰۱	۳	۱/۲۶۷	۱/۵۳۷	۰/۲۱۶	۰/۰۸۰	۰/۳۸۲
	معنی داری	۲/۰۳۳	۳	۰/۶۷۸	۰/۹۳۹	۰/۴۲۸	۰/۰۵۰	۰/۲۴۳

بر اساس یافته‌های جدول (۵)، F مشاهده شده در خصوص احساس مؤثر بودن بر حسب نوع فعالیت و احساس خود مختاری بر حسب میزان تحصیلات کارکنان معنادار است. بنابراین، فرضیه اول در مؤلفه تاثیر و فرضیه سوم در مؤلفه خود مختاری تأیید می گردد.

جدول ۶: مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره احساس تأثیر کارکنان با توجه به نوع فعالیت

سطح معناداری	اختلاف میانگین	نوع فعالیت
۰/۰۰۶	-۱/۰۸۸	(خدمات مهندسی، مهندسی طرحها،) - (تعمیرات)
۰/۰۲۶	-۰/۷۷۵	(خدمات مهندسی، مهندسی طرحها، تحقیق و توسعه) - (تدارکات کالا و انبار)

با مقایسه زوجی میانگینهای نمره‌های از طریق آزمون تعقیبی توکی در جدول (۶) میزان احساس مؤثر بودن در بین کارکنان خدمات مهندسی، مهندسی طرحها، تحقیق و توسعه با کارکنان تعمیرات و همچنین کارکنان خدمات مهندسی، مهندسی طرحها، تحقیق و توسعه با کارکنان تدارکات کالا و انبار متفاوت است و این تفاوت از نظر آماری معنادار است. در ردیف اول، بیشترین مقدار مربوط به واحد تعمیرات و در ردیف دوم، بیشترین مقدار مربوط به واحد تدارکات کالا و انبار می باشد.

جدول ۷: مقایسه زوجی اختلاف میانگین نمره احساس خودمختاری کارکنان بر حسب میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	اختلاف میانگین	سطح معناداری
کارشناسی ارشد - فوق دیپلم	-۰/۵۹۲	۰/۰۱۲

بر اساس جدول (۷) میزان احساس خودمختاری بین کارکنان با مدرک تحصیلی فوق دیپلم و کارشناسی ارشد تفاوت معناداری وجود دارد که بیشترین میزان مربوط به کارکنان با مدرک تحصیلی فوق دیپلم است.

بحث و نتیجه گیری

هدف کلی این پژوهش، مقایسه توانمندی‌های روان شناختی کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان بر اساس ابعاد چهارگانه احساس شایستگی، خودمختاری، تاثیر و معنی داری شغل با توجه به نوع فعالیت، سمت و میزان تحصیلات بود. نتایج این مطالعه به طور کلی نشان می دهد، در میان کارکنان با توجه به ویژگی‌های جمعیت شناختی از نظر ابعاد توانمند سازی تفاوت وجود دارد که این نتایج با نتایج تحقیقات نادری (۱۳۸۶)، نادری، جمشیدیان و سلیمی (۱۳۸۶) همخوانی دارد. یافته‌ها حاکی از آن بود که میزان احساس مؤثر بودن کارکنان با توجه به نوع فعالیت و احساس خود مختاری با توجه به سطح تحصیلات متفاوت بود. بنابراین فرضیه اول مبنی بر وجود تفاوت معنادار بین کارکنان از نظر توانمندی‌های روانشناختی بر حسب نوع فعالیت تنها در مؤلفه تأثیر تأیید گردید. همچنین فرضیه سوم که حاکی از وجود تفاوت معنادار بین کارکنان از نظر توانمندی‌های روانشناختی بر حسب میزان تحصیلات بود، تنها در مؤلفه خود مختاری تأیید شد. فرضیه دوم هم مبنی بر وجود تفاوت معنادار بین کارکنان از نظر توانمندی‌های روانشناختی بر حسب سمت سازمانی با توجه به نتایج به دست آمده تأیید نگردید. با مقایسه زوجی میانگین‌های نمره‌های کارکنان با توجه به نوع فعالیت در جدول (۶) مشخص شد که بیشترین میزان احساس تأثیر مربوط به کارکنان تعمیرات و کمترین میزان مربوط به کارکنان خدمات مهندسی، مهندسی طرحها و توسعه و تحقیق بود. همچنین با مقایسه زوجی میانگین‌های واحدهای خدمات مهندسی، مهندسی طرحها و توسعه و تحقیق با واحد تدارکات کالا و انبار بیشترین میزان احساس تأثیر مربوط به واحد تدارکات کالا و انبار بود. به نظر می رسد، بالا بودن حساسیت و دقت کاری در خدمات مهندسی، مهندسی طرحها، توسعه و تحقیق و ضرورت پیشگیری از وقوع حوادث ناشی از عدم رعایت استانداردها و قوانین دست و پا گیر در این زمینه‌ها، موجب کاهش میزان احساس مؤثر بودن در کارکنان خدمات مهندسی، مهندسی طرحها و تحقیق و توسعه، به طوری که بتوانند بر پیامدها و نتایج سازمانی تأثیر بگذارند، شده است.

مطابق با نتایج جدول (۷) میزان احساس خودمختاری در کارکنان فوق دیپلم، بیش از کارکنان با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد است. اکثر کارکنان فوق دیپلم در دو دسته قرار دارند: دسته اول کسانی هستند که از دوره های آموزش فنی - حرفه‌ای برخوردار شده و قطعاً آموزشها را به صورت عملی نیز دریافت کرده اند و دسته دوم کسانی هستند که دارای سابقه طولانی در شرکت هستند و از تجربیات فراوانی بهره‌مند گردیده‌اند. بنابراین، به نظر می‌رسد دو عامل ذکر شده (آموزشهای عملی و تجربیات عملی) موجب افزایش حس خودمختاری در این کارکنان شده است. در مقابل، کارکنان با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، هم دارای سابقه کمتری هستند و هم بیشتر با مبانی نظری آشنا شده اند تا شیوه های عملی. بر همین اساس، بعید

به نظر نمی رسد که همین دو عامل موجب کاهش میزان احساس خود مختاری در آنان گردیده باشد. لذا با توجه به یافته های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

الف) ارائه آموزشهای ضمن خدمت در زمینه روان شناسی صنعتی و استفاده از روان شناسان صنعتی به نحوی که احساس مؤثر بودن را در میان کارکنان واحدهای خدمات مهندسی، مهندسی طرحها، تحقیق و توسعه و احساس خودمختاری را در میان کارکنان با مدرک کارشناسی ارشد تقویت نماید.

ب) استفاده از راهبردهای مدیریتی، مثل تفویض اختیار، تقویت جو مشارکتی، فراهم نمودن اطلاعات بیشتر برای آگاهی بخشیدن در زمینه مسئولیتها و وظایف نقش مهمی را در تقویت احساس خودمختاری در میان کارکنان با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد ایفا خواهد نمود.

ج) تیم سازی، یکی از مهمترین راهبردهای توانمندسازی است که همواره موجب تحقق و تقویت توانمندیهای روانشناختی کارکنان می شود.

محدودیت عمده تحقیق، محدود بودن جامعه آماری به کارکنان رسمی و تمام وقت شرکت پالایش نفت اصفهان و نیز محدود بودن چارچوب نظری به مدل اسپریتزر است.

منابع

عبداللهی، بیژن. (۱۳۸۳). طراحی الگوی توانمندسازی روان شناختی کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، پایان نامه دوره دکتری. دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم تهران.

عبداللهی، بیژن؛ ونوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر ویرایش.

نادری، ناهید. (۱۳۸۶). بررسی دیدگاههای کارکنان، مدیران و سرپرستان شرکت پالایش نفت اصفهان در مورد افزایش توانمندیهای شغلی آنان از طریق آموزشهای ضمن خدمت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.

نادری، ناهید؛ جمشیدیان، عبدالرسول؛ سلیمی، قربانعلی. (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان از طریق آموزشهای ضمن خدمت (مورد مطالعه شرکت پالایش نفت اصفهان)، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی؛ ویژه مدیریت، ش ۲۷، صص ۱۴۰-۱۲۱.

Appelbaum, S. H., & Karen, K. (1998). Empowerment: A contrasting overview of organizations in general and nursing in particular – an examination of organizational factors, managerial behaviors, job design, and structural power. *Journal of Empowerment in Organization*, 6(2), 29-50.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.

Bandura, A. (2000). Contrives self- efficacy for personal and organizational effectiveness. *Handbook of principles of organization behavior*. Oxford: Blanachwell, 120-139.

- Conger, J. A., Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*. 13 (3), 471-482.
- Gist, M. E. (1989). The influence of training method of self – efficacy and idea generation among managers. *Personnel Psychology*. 42, 787-805.
- Richer, S. F., Vallerand, R. J. (1995). Supervisors international styles and subordinates' intrinsic and extrinsic motivation, *The Journal of Social Psychology*, 135(6), 707-722.
- Shelton, S. T. (2002). Employee, supervisors, and trust. Available at: www.Chass.ncsu.edu.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation, *The Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment, *Academy of Management Journal* .39 (2), 504-527.
- Thomas. K, W, and Velthouse B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic. task motivation, *Academy of Management Journal* 15(4), 666-681.
- Whetten, D. A, and Cameron, K. S. (1998). *Developing management skills*. New York: Addison – Wesley, Wheelan.

