

علمی-پژوهشی
فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر
سال هفتم، شماره چهارم، پیاپی (۲۳)، زمستان ۱۳۹۲
تاریخ دریافت: ۹۲/۶/۲۰ تاریخ پذیرش: ۹۲/۸/۶
صص ۱۱۲ ° ۸۷

بررسی نقش کامیابی شغلی در توانمندسازی کارکنان (مطالعه شرکت‌های تولیدی استان سیستان و بلوچستان)

مهدی کاظمی^۱، حسین عسکری پور گلوپیک^{۲*}، شاهو آقابیک زاده^۳

چکیده

امروزه از کارکنان توانمند به عنوان مهمترین سرمایه سازمانی نام برده می‌شود. بنابراین به منظور داشتن کارکنانی توانمند، فراهم آوردن زیرساخت‌ها و تسهیل کننده‌های این عرصه ضروری به نظر می‌رسد. یکی از عوامل موثر بر این فرآیند، کامیابی شغلی است که طی آن فرد دو بعد سرزندگی و یادگیری را به صورت توأم تجربه می‌کند. بر این اساس هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین رابطه کامیابی شغلی و توانمندسازی کارکنان در محیط‌های تولیدی می‌باشد. تحقیق حاضر با رویکرد توصیفی پیمایشی و با استفاده از انتخاب نمونه ۶۰۰ نفری از

۱- دانشیار گروه مدیریت، هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان

۲- عضو هیات علمی گروه مدیریت و بازرگانی دریایی، هیات علمی دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار

askaripoor@cmu.ac.ir

(نویسنده مسئول)

۳- مربی گروه اقتصاد بازرگانی، هیات علمی دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار

کارکنان شاغل در شرکت‌های صنعتی استان سیستان و بلوچستان انجام شده است. داده‌های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه با استفاده از آزمون همبستگی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند؛ که نتایج این تجزیه و تحلیل‌ها نشان دهنده آن است که بین کامیابی شغلی و توانمندسازی کارکنان و همچنین بین سرزندگی و طراوت، و یادگیری و توانمندی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: کامیابی، کامیابی شغلی، یادگیری، سرزندگی، توانمندسازی.

مقدمه

بسیاری از پژوهشگران سازمانی (Maslow, 1943 & 1968; Bandura, 1986 & 1988; Adler, 1965; Keyes, 2002; Fredrickson & Losada, 2005; Deci & Ryan, 2000; Robitschek, 1998 & 1999) معتقدند که همه مردم دارای توانایی‌های بالقوه ای هستند که همواره می توانند به دنبال شکوفایی آن‌ها در محیط کسب و کارشان باشند که به اختصار این اقدام را خود شکوفایی می نامند و توانمندسازی گامی اساسی برای خودشکوفایی است (Huebner, 1998). طبق تحقیقات متعددی که به انجام رسیده (Keyes, 2002; Spreitzer, 2007 & 2005, 1996, 1995) بسیاری از مشخصات خودشکوفایی و توانمندسازی بسیار نزدیک به شاخص‌های کامیابی هستند. درک بهتری از کامیابی منجر به درک بهتری از این می شود که چگونه توانمندسازی و خودشکوفایی و کامیابی بهم مرتبط می شوند و کجا آنها همگرا و کجا از هم دور می شوند.

معمولا کامیابی در تاریخچه عمومی روانشناسی اثباتی به عنوان یک اصطلاح پر کاربرد است. گام بعدی در روانشناسی اثباتی تشخیص پدیده ی کامیابی است و اینکه آن را عملا تعریف کنیم. تحقیقات اندکی که موجود است پیشنهاد می کند که هر چند دو مفهوم کامیابی و توانمندسازی در تئوری در هم در تنیده اند اما می توانند در عمل مجزا در نظر گرفته شوند. کامیابی زمینه یا مفهومی برگرفته از روانشناسی اثباتی است که اطلاعات کمی در رابطه با آن وجود دارد و فقط تعداد اندکی تحقیق منتشر شده در این زمینه در دسترس است. یک بعد از روانشناسی آن را به عنوان رشد یا پیشرفت تحت تاثیر استرس و فشار یا مخالفت تعریف می

کند. سایر نقطه نظرات بدون توجه به هر رویداد ناگهانی کامیابی را به عنوان قدرت یا خاصیت حیاتی (انرژی و زنده دلی) و رشد و پیشرفت مد نظر قرار داده اند. همچنین آن‌ها کامیابی را به عنوان عاملی کلیدی در راستای پیشرفت‌های سازمانی در نظر می‌گیرند. هرچند مفهوم روانشناسانه ی کامیابی بسیار مورد تاکید قرار گرفته است اما عدم درک روشن از زیرساخت‌ها و دلایل و موانعش کارکنان سازمانی را از پرورش کامیابی باز می‌دارد

با در نظر گرفتن مطالب فوق الذکر، آن چه در تحقیق حاضر مد نظر است بر این نکته تاکید دارد که چگونه ممکن است کامیابی در زمینه یا مفهوم توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان و علی‌الخصوص شرکت‌های تولیدی و تولید محور نگریسته بشود؟ در سال‌های اخیر شهرک‌های صنعتی استان سیستان و بلوچستان علاوه بر کیفیت ارائه خدمات زیربنایی رشد مناسبی در بعد کمی از جمله افزایش شمار شهرک‌ها به ۲۸ شهرک داشته اند. شرکت‌های تولیدی فعال در شهرک‌های صنعتی استان با دارا بودن نقش حیاتی برای بقای جامعه؛ کارکردی مهم در عرصه کسب و کار و زندگی مردم ایفا می‌نمایند. همانند سایر عرصه‌های کسب و کار، این شرکت‌ها نیز مبری از مشکلات و موانع بازدارنده و محدود کننده نیستند. در پی بررسی‌های^۱ به عمل آمده و مصاحبه‌های میدانی انجام شده با برخی از کارشناسان منابع انسانی فعال در بخش تولیدی مشخص گردید که یکی از دلایل ناکارآمدی و عدم موفقیت شرکت‌های تولیدی در استان، مشکل توانمندی پرسنل و نبود زیرساخت‌های توانمندسازی برای کارکنان مشغول به فعالیت در این عرصه می‌باشد.

توانمندسای ممکن است محصول فرعی کامیابی و بنابراین اسباب رسیدن به حالت پیشرفت، یعنی توصیف یک حالت سلامت روانی باشد. در عین تمایز، این دو به هم مربوط هستند. برای درک این دو مفهوم و شناسایی نحوه تاثیر آن‌ها بر یکدیگر تحقیق بیشتری نیاز است تا فرق و ارتباط را بهتر درک کنیم.

درک بیشتری از ابعاد و تعاریف و حتی نظریه‌های کامیابی، و شناسایی شیوه ی اثر گذاری آن بر توانمندسازی گامی بسوی کمک به کارکنان سازمانی در جهت تغییر و انتقال به

جایگاه‌های متعالی سازمانی است (Spreitzer, 1995 & 1996). علاوه بر این کارکنان موفق و کامیاب احتمالاً کارکنانی خلاق تر و توانمندتر و پر حاصل تری خواهند بود.

مروری بر ادبیات موضوع

در حالیکه علمی همچون روانشناسی و رفتار شناسی و نظریه‌های پرسنلی بر مطلوب بودن کامیابی شغلی و توانمندسازی کارکنان صحه گذاشته اند، در این تحقیق تلاش گردیده در ابتدا ابعاد تئوریک این دو مفهوم و سپس در عمل اثر گذاری آن‌ها بر یکدیگر مورد بررسی قرار گیرد.

کامیابی

هر چند در دهه‌های گذشته تحقیقات کمی در زمینه ی کامیابی^۱ به انجام رسیده اما پیش زمینه‌های تحقیقات مربوط به کامیابی به مطالعات انجام شده توسط مازلو (1943)، راجرز (1961) و آلدرفر (1972) بر می گردد. هنگام بروز کامیابی، افراد نه تنها در مسیر ترقی شغلی خود دچار سکون (Saakvitne, Tennen & Affleck, 1998) یا روزمرگی (Benson, Calhoun & Tedeschi, 1998; Scales; 2009) نمی شوند بلکه پیشرفت می نمایند (Carver, 1998; Ickovics, & Park, 1998; Joseph & Linley; 2008) و یا در مسیری دائمی برای رشد و تعالی قرار می گیرند (Hall, et. al., 2009; Thomas & Hall, 2008).

اسپریتزر و دیگران (2005) معتقدند کامیابی در دو بعد مفهومی مطرح می شود: الف) احساس سرزندگی و طراوت و ب) احساس بهتر شدن یا یادگیری. سرزندگی و طراوت وضعیتی را بیان می کند که در آن فرد دارای انرژی مضاعف و برانگیختگی بوده (Nix, Ryan, Manly & Deci, 1999) و برای انجام کار رغبت و میل دارد (Miller & Stiver; 1997) بعد یادگیری بر مفاهیمی همچون دستیابی به دانش و مهارت‌ها برای ایجاد توانایی و اعتماد به نفس متمرکز است (Carver, 1998). ترکیب دو بعد عاطفی (سرزندگی) و شناختی (یادگیری) کامیابی بیانگر دستیابی به رشد فردی است. به طور مثال ریف (1989) پیشنهاد می کند زمانی

که افراد ترقی می یابند خود را در مسیری می یابند که این مسیر به افزایش اثربخشی و دانش فردی منتج خواهد شد. کارور (1998) کامیابی را به عنوان تجربه روانی رشد و تعالی در بعد مثبت در نظر می گیرند (یعنی مسیر مثبت و رو به جلو) که روح بخش و انرژی زا است. بنابراین، با در نظر گرفتن نتایج ناشی از تحقیقات قبلی مرتبط با مفهوم تعالی و رشد نیروی کاری و تاکید بر مدل ارایه شده توسط اسپریتزر و دیگران (2005)، دو بعد الف) سرزندگی و طراوت^۱ و ب) یادگیری^۲ که در مفاهیم سازمانی کاربرد بیشتری دارند در تحقیق حاضر به عنوان مبنای کامیابی قرار می گیرند.

کامیابی شغلی:

کامیابی شغلی یک بنیان اساسی در مباحث سازمانی است. این تحقیق به کامیابی شغلی به عنوان عامل بالقوه سلامت ذهنی و تعهد کامل به کار نگاه می کند. کامیابی های شغلی از طریق راه های متعددی که بهم وابسته اند توضیح داده می شوند. فهم و درک این راه ها اطلاعاتی را در مورد کامیابی و موفقیت این جایگاه ها ایجاد می کند. کامیابی شغلی عموماً با بهبود روان، سازگاری روانی و سلامت ذهنی شخص همراه می شود (Keyes, 2002; Fuller, 1998; Harrington, 2013).

کامیابی شغلی حالتی روانی است که از تجربه ی مشترک سرزندگی و طراوت و یادگیری در محیط کار ناشی می شود (Spreitzer & Sutcliffe, 2007). کامیاب، کارکنانی هستند که رشد و حرکات ملموسی را تجربه می کنند که سرشار از احساس پویایی و انرژی (سرزندگی و طراوت) و احساس بهبود مستمر در امور روزمره (یادگیری) است. اسپریتزر و دیگران (2005) مدل مرسوم اجتماعی مربوط به کامیابی در محیط های کاری را توسعه بخشیدند. در پژوهش حاضر نیز به تبعیت از اسپریتزر و دیگران (2005)، کامیابی به عنوان یک عملکرد انطباقی در نظر گرفته شده است، زیرا در درون سازمان مفاهیمی ارایه می دهد که از طریق آن کارکنان پیشرفت کاریشان را ارزیابی می کنند. اسپریتزر و استیونز (2008) معتقدند که باید اهمیتی

1 Vitality

2 Learning

خاص برای کامیابی شغلی قابل شد، زیرا این مقوله باعث افزایش سلامتی و توسعه‌ی فردی و کاری کارکنان می‌شود. ما نیز بر این امر تاکید می‌ورزیم که در محیط‌های کاری امروزی مقوله کامیابی دارای اهمیت فراوانی است، زیرا در قبال بکارگیری تئوری کامیابی کارکنان در مسیر ترقی شغلی دارای قدرت مانور بیشتری خواهند بود (Hall, 1998) و سلامتی و عملکردهایشان را بهبود بخشیده و همچنین از همیشه بهتر خواهند بود (Sonnentag & Fritz, 2007). ما معتقدیم کامیابی تا حد زیادی فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد (Maslach, 2003) بنابراین می‌توان گفت کامیابی نه تنها تنوع برون دادهای فردی در محیط کار می‌گردد باعث گسترش مسیر ترقی شغلی و سلامت کارکنان نیز می‌گردد. علاوه بر این منافع فردی، کامیابی در عرصه سازمانی نیز دارای منافع همچون بهبود عملکرد و کاهش هزینه‌های مربوط به مراقبت‌های بهداشتی و ... می‌باشد.

در ادامه نکته‌ای که بر آن تاکید می‌ورزیم بکارگیری توامان سرزندگی و یادگیری در محیط کاری به منظور دستیابی به کامیابی شغلی است. اگر فردی در محیط کار به دنبال یادگیری باشد اما احساس تهی بودن بنماید در چنین وضعیتی کامیابی شغلی تحقق پیدا نمی‌کند. مثلا کارمندی را در نظر بگیرید که در محیط کار خود به دنبال یادگیری مستمر امور است اما طراوت و شادابی لازم را در این محیط نداشته باشد، چه اتفاقی خواهد افتاد؟ علی‌القاعده این فرد در عرصه‌ی کامیابی شغلی ناموفق است، یا کامیابی شغلی وی در حد اندکی خواهد بود یا اصلا از کامیابی برخوردار نخواهد بود. و بالعکس زمانی که همین فرد در محیط کار سرزنده و با طراوت باشد اما به دنبال پیشرفت و یادگیری راه‌های بهبود نباشد، در کامیابی شغلی خود ناموفق خواهد بود. یا در مثالی دیگر یک کارگر خط تولید را در نظر بگیرید که رضایت او از طریق برآورده کردن خواسته‌های سرپرستانش یعنی تولید بیشتر تامین شود اما در کنار این وضعیت جایی برای رشد و تعالی و بهتر شدن (یادگیری) او وجود نداشته باشد در چنین حالتی این کارگر شاید تا حدی کامیاب باشد اما به طور صد در صدی کامیاب نخواهد بود.

بنابر این یادآوری می‌شود که کامیابی متشکل از دو بعد اصلی طراوت و سرزندگی و یادگیری است. و بر همین اساس و با در نظر گرفتن توضیحات فوق می‌توان کامیابی شغلی را

به صورت یک پیوستار در نظر گرفت که از بودن تا نبودن کامل در نوسان است. زمانی که یکی از ابعاد نباشد کامیابی شغلی تا حدی بروز پیدا می کند و اگر هر دو بعد وجود داشته باشند کامیابی شغلی به حد اعلاى خود می رسد (Saakvitne, et al., 1998).

برای ارزیابی عوامل موثر بر کامیابی شغلی مدل‌های متفاوتی مورد استفاده است اما کامل‌ترین مدل که تمامی اجزاء درون آن مد نظر قرار گرفته متعلق به اسپریتزر و دیگران (2005) است که در شکل (۱) آورده شده است.

- **هنجارها:** هنجار به نگرش‌های مورد انتظار و الگوهای رفتاری اشاره دارد که توسط سیستم و با خاصیت محدودکنندگی ایجاد شده‌اند. به طور کلی هنجارها در برگیرنده‌ی ارزش‌های سازمانی هستند. این ارزش‌ها توسط اعضای گروه‌ها و سازمان مهم شمرده می‌شوند و بازتابی از فرهنگ سازمان هستند (O Reilly & Chatman, 1996, p. 165). در واقع هنجارها به عنوان قوانین غیر رسمی هستند که به رفتارهای کارکنان نظم و ترتیب می‌بخشند. از دیدگاه اسپریتزر و دیگران (2005) هنجارهای مرتبط با کامیابی در سه دسته قابل بررسی هستند: الف) ساختارهای تصمیم منعطف، ب) تسهیم اطلاعات وسیع و ج) اعتماد و احترام متقابل.

الف) ساختارهای تصمیم منعطف راهکاری مناسب برای کسب دانش و تصمیم‌گیری سریع در سازمان هستند.

ب) تسهیم اطلاعات در حجمی وسیع به گسترش دانش سازمانی و یادگیری کمک می‌نماید.

ج) اعتماد و احترام متقابل در برگیرنده‌ی الگوهای مشخص از تعاملات رفتاری است که منجر به افزایش حس احترام و اعتماد به دیگران و ارزش‌ها می‌شود.

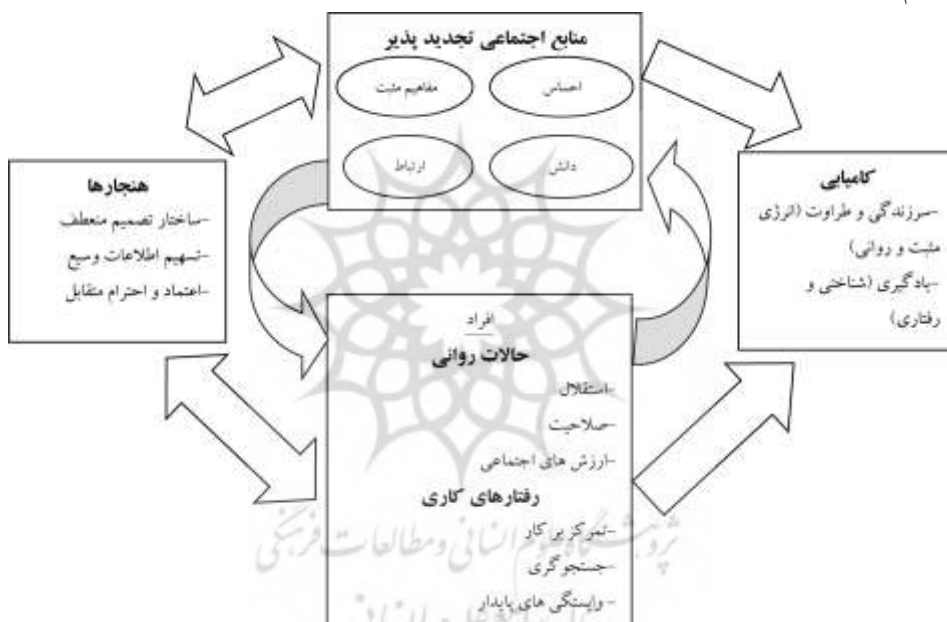
- **حالات روانی:** حالات روانی بازتابی از چگونگی انتظارات فرد از خودش است. در الگوی اسپریتزر و دیگران (2005) بر سه بعد از حالات روانی تمرکز شده است: الف) استقلال، ب) صلاحیت روانی و ج) افراد با ارزش‌های اجتماعی. که این سه بعد معرف ابعاد اصلی نیازهای روانی در تئوری خود محوری دکی و رایان (1985، 1987 و 2000) هستند.

الف) استقلال: ریشه استقلال به اراده اشاره دارد و بر حالتی تاکید دارد که در آن، رفتار

فرد از وجود خودش سرچشمه گرفته و مورد تایید وی می باشد.

ب) صلاحیت روانی: منظور از صلاحیت روانی وضعیتی است که در آن فرد در تقابل با محیط احساس موثر بودن می کند و به نحو بهینه از محیط اطراف خود بهره برداری می کند.

ج) ارزش های اجتماعی: افراد زمانی که دارای ارزش های اجتماعی باشند حس می کنند که آن ها به عنوان انسان ارزشمند و شایسته هستند. هم جامعه شناسی و هم روانشناسی بر این نکته تاکید دارند که افراد نیازمند این هستند که شایسته و ارزشمند قلمداد شوند و این فرآیند تداوم داشته باشد.



شکل (۱): مدل فرآیندی کامیابی شغلی؛ (Spreitzer, et. al., 2005)

- **رفتارهای کاری:** سه دسته از رفتارهای کاری دارای تاثیر بسزایی بر فرآیند کامیابی شغلی هستند که اسپریتزر و دیگران (2005) آن ها را بدین صورت معرفی می نمایند: الف) تمرکز بر کار، ب) جستجوگری و ج) وابستگی های پایدار.

الف) تمرکز بر کار: لازمه ی موفقیت کارکنان در عرصه ی کامیابی شغلی به توجه آن ها به کارها و امور محوله بستگی دارد. اگر کارکنان در محیط کار به وظایفی که بر دوشان

گذاشته شده بی توجه باشند نه تنها کامیابی شغلی آن‌ها تحت تاثیر قرار می‌گیرد، بلکه این احتمال نیز وجود دارد که استقلال آن‌ها از طرف سازمان زیر سوال برود.

ب) جستجوگری: این گام شامل مواردی همچون بررسی، ریسک‌پذیری، اکتشاف و نوآوری در محیط کاری می‌گردد که بر اساس این موارد کارکنان به سمت رشد و بهبود تمایل پیدا می‌کنند. مدیران برخی از شرکت‌های بزرگ معتقدند جستجوگری عبارت است از کشش و تمایل برای فرار از محدوده‌ی ایستایی و آرامش و حرکت به سمت محیطی که شناختی واضح از آن نداریم. آن‌ها معتقدند حرکت در محیط جدید حتی می‌تواند به شکست منجر شود.

ج) وابستگی‌های پایدار: هنگامی که کارکنان به کامیابی دست پیدا کردند سعی می‌کنند با محیط اطراف خود ارتباط سازنده و پایداری برقرار کنند. وابستگی پایدار زمانی تحقق پیدا می‌کند که کارکنان درک کنند که کار آن‌ها چگونه می‌تواند در ارتباط با کارهای دیگران در راستای اهداف سازمان همراه گردد. به عبارتی آن‌ها سعی می‌کنند تا کارهای خود را با دیگران هماهنگ کنند.

- **منابع اجتماعی تجدید پذیر:** منابع اجتماعی تجدید پذیر در بردارنده‌ی مواهب گروه‌های غیر رسمی است که فرد در آن عضویت دارد. این مواهب شامل خواص ناشی از جمع می‌باشد که به دلیل روابط بین افراد ایجاد می‌گردد. این منابع نقش واسطه‌گری را در مسیر تسهیل اهداف سازمان بازی می‌کنند. چهار منبع تجدید پذیر در مسیر فرآیند کامیابی شغلی قابل بررسی است: الف) تسهیم در دانش، ب) احساس مثبت، ج) مفاهیم مثبت و د) ارتباط مثبت. از بین این چهار منبع، احساس مثبت، مفاهیم مثبت و ارتباط مثبت در مدل‌های دیگر کامیابی مد نظر قرار نگرفته‌اند که در مدل ارائه شده توسط اسپریتزر و دیگران (2005) به عنوان عوامل اثرگذار بر کامیابی شغلی وارد مدل شده‌اند.

الف) تسهیم در دانش: تسهیم در دانش بر این نکته تاکید می‌ورزد که کارکنان تا چه حد از محتوای کاری که انجام می‌دهند مطلع هستند.

ب) احساس مثبت: این حس زمانی در محیط کاری بروز پیدا می‌کند که فرد در این محیط احساس شادی، رضایت، قدردانی، آرامش و دل‌بستگی بنماید. این احساس مثبت هم

ناشی از محیط کار و همکاران است و هم می تواند به شدت آن‌ها را تحت تاثیر خود قرار دهد.

ج) مفاهیم مثبت: مفاهیم مثبت منعکس کننده ارزش‌های مثبت و متعالی در محیط‌های کاری می باشد. مفاهیم مثبت بر کار و دیدگاه دیگران تاکید فراوان دارند، یعنی کارکنان با مفاهیم مثبت برایشان اهمیت دارد که دیگران و محیط کار چه انتظاراتی از آن‌ها دارند.

د) ارتباط مثبت: این مفهوم بر وابستگی در هم تنیده بین افراد تاکید دارد. جامعه شناسان این مفهوم را به عنوان روابط مرسوم و همیشگی بین افراد در نظر می گیرند.

توانمندسازی کارکنان

اگر چه نظریه پردازان سازمانی مفهوم توانمندسازی را در شیوه‌های متفاوتی تعریف کرده اند اما دو تعریف کلی در ادبیات این بحث قابل شناسایی است.

الف) توانمندسازی به مفهوم تسهیم قدرت: بسیاری از نظریه پردازان مفهوم توانمندسازی را هم معنی با مشارکت کارکنان در محل کار مد نظر قرار داده اند. مشارکت کارکنان فرآیندی است که بدین وسیله قدرت در میان افراد تسهیم می گردد (Lawer, 1994). این نظریه پردازان بحث می کنند که توانمندسازی ممکن است به عنوان اعطای قدرت سازمانی بیشتر به کارکنان (Noe, Hollen, John & Wright, 2003) و تفویض اختیار (Hassanpoor, Mehrabi, Hassanpoor & Samangoeei, 2012, p 230) تعریف شود.

ب) توانمندسازی به عنوان مفهوم انگیزشی و شناختی: در این رویکرد توانمندسازی به عنوان سازه انگیزشی تعریف می شود که بر ادراک‌های کارکنان نسبت به محیط کاری شان مبتنی است. "توماس و ولتهوس" تئوری شناختی پیچیده ای از توانمندسازی ارائه داده اند که هسته محوری آن را چهار متغیر شناختی (Parker & Price, 1994; Randolf & Navigating, 1995; Khanalizadeh, Kordnaeij, Fani & Moshabaki, 2010) شکل می دهند که انگیزش درونی کارکنان را تعیین می کند جدول شماره (۱).

جدول (۱): ابعاد توانمندسازی کارکنان از دیدگاه‌های مختلف انگیزشی و شناختی (منبع: یافته‌های تحقیق)

ابعاد توانمندسازی	نظریه پردازان
-احساس خودکارآمدی - خوداثربخشی	کانگر و کانگو (1985)
- احساس مؤثر بودن - احساس داشتن حق انتخاب - احساس شایستگی ° احساس معنی دار بودن	توماس و ولتهوس (1988)
-مؤثر بودن - داشتن حق انتخاب - شایستگی - معنادار	اسپریتزر (1995)
-احساس شایستگی - احساس داشتن حق انتخاب - احساس مؤثر بودن ° احساس معنی دار بودن - احساس داشتن اعتماد به دیگران	میشرا (Mishra & Spreitzer, 1999)

از میان مدل‌های مختلف رویکرد انگیزشی و شناختی، از آن جا که مدل مشیرا کامل تر بوده و بقیه مدل‌ها را در بر می گیرد، در طراحی چهارچوب نظری تحقیق حاضر از آن بهره گیری شده است. لذا ابعاد توانمندسازی بر اساس مدل مذکور در زیر تشریح می گردد:

الف - احساس شایستگی

وقتی افراد توانمند می شوند، آنان احساس خودکارآمدی می کنند، یا این که احساس می کنند قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت آمیز یک کار دارند. افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می کنند که می توانند کار را با کفایت انجام دهند (Spreitzer, 1995, p. 1443).

ب - احساس داشتن حق انتخاب: هنگامی که افراد به جای مشارکت اجباری، داوطلبانه در وظایف خویش درگیر شوند، احساس داشتن حق انتخاب در کار می کنند (Thomas & Welthose, 1990, p.1230). پژوهش‌ها نشان می دهد که احساس دارا بودن حق انتخاب با از خود بیگانگی کمتر در محیط کار، رضایت کاری بیشتر، سطوح بالاتر عملکردی، کارآفرینی و خلاقیت بیشتر، سطوح بالاتر مشارکت شغلی و فشار کاری کمتر همراه است.

ج - احساس مؤثر بودن: افراد توانمند بر این باورند که می توانند با تحت تأثیر قرار

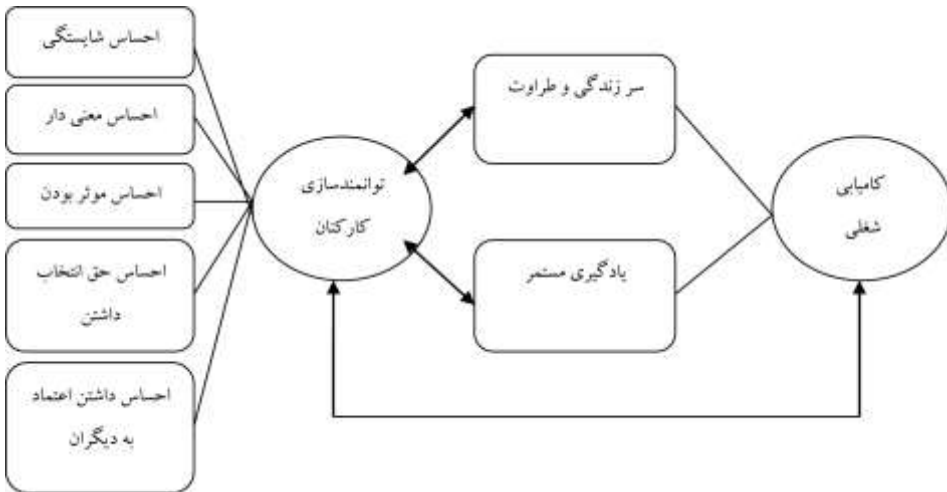
دادن محیطی که در آن کار می کنند یا نتایجی که حاصل می شوند، تغییر ایجاد کنند (Dickson & Lorenz, 2009). افراد توانمند اعتقاد ندارند که موانع محیط بیرونی فعالیت های آنان را کنترل می کنند، بلکه بر این باورند که موانع را می توان کنترل کرد. در واقع آنها احساس کنترل فعال دارند.

د- احساس معنی دار بودن شغل: افراد توانمند برای مقصود یا اهداف فعالیتی که به آن اشتغال دارند، ارزش قایل اند. آرمانها و استانداردهایشان با آن چه در حال انجام دادن هستند، متجانس دیده می شوند فعالیت در نظام ارزشی شان مهم تلقی می شود، افراد توانمند درباره آن چه تولید می کنند، دقت می کنند و بدان اعتقاد دارند (Thomas & Welthose, 1990, p.1443).

ه- احساس داشتن اعتماد به دیگران: سرانجام، افراد توانمند دارای حسی به نام اعتماد هستند و مطمئن اند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد (Hassanpoor, Mehrabi, Hassanpoor & Samangooei, 2012). معنای این احساس آن است که آنان اطمینان دارند که متصدیان مراکز قدرت یا صاحبان قدرت، به آنان آسیب یا زیان نخواهند زد و دیگر اینکه با آنان بیطرفانه رفتار خواهد شد.

مدل مفهومی تحقیق:

با توجه به بررسی مبانی نظری و پیشینه موضوع می توان مدل مفهومی نمودار شماره (۱) را ارائه کرد که فرضیه های تحقیق نیز بر اساس آن شکل می گیرد.



نمودار (۱): مدل مفهومی تحقیق

فرضیات تحقیق

فرضیات تحقیق حاضر بر گرفته از مطالعه پیشینه تحقیق، ادبیات تحقیق و نظریه‌های مربوط به تئوری کامیابی شغلی و توانمندسازی کارکنان و با در نظر گرفتن جامعه آماری که پژوهش در آن انجام گردیده است، می باشد.

فرضیه ۱: رابطه معناداری بین کامیابی شغلی و توانمندسازی کارکنان شرکت‌های تولیدی استان سیستان و بلوچستان وجود دارد.

فرضیه ۲: رابطه معناداری بین سرزندگی و طراوت کارکنان در محیط کار و توانمندسازی آن‌ها در شرکت‌های تولیدی استان سیستان و بلوچستان وجود دارد.

فرضیه ۳: رابطه معناداری بین یادگیری مستمر کارکنان در محیط کار و توانمندسازی آن‌ها در شرکت‌های تولیدی استان سیستان و بلوچستان وجود دارد.

فرضیه ۴: ویژگی‌های موفقیت شغلی در بین کارکنان شرکت‌های تولیدی استان سیستان و بلوچستان در حد قابل قبولی است.

فرضیه ۵: میزان توانمندی کارکنان در شرکت‌های تولیدی استان سیستان و بلوچستان در حد قابل قبولی است.

روش شناسی تحقیق

با توجه به سوالات و فرضیات تحقیق، مطالعه حاضر یک تحقیق پیمایشی مبتنی بر روش همبستگی با استفاده از انتخاب نمونه است و می توان آن را برحسب هدف در گروه تحقیقات کاربردی به شمار آورد.

جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت است از: کلیه کارکنان شاغل در کارخانه های تولیدی استان سیستان و بلوچستان که در شهرک های صنعتی این استان مشغول به فعالیت هستند و طبق برخی آمار منتشره^۱ تقریباً ۲۰۰۰۰ برآورد گردیده است.

در این تحقیق از آنجایی که پراکندگی کارخانجات و شرکت های تولیدی استان زیاد بوده از روش نمونه گیری خوشه ای استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه ابتدا همه ۲۸ شهرک صنعتی و ناحیه صنعتی استان بر اساس نقشه ی جغرافیایی استان سیستان و بلوچستان به سه منطقه ی شمال، مرکز و جنوب طبقه بندی شده است. در مرحله بعد، از هر طبقه بصورت تصادفی یک شهرک صنعتی انتخاب و در درون هر شهرک نیز به طور تصادفی دو کارخانه تولیدی انتخاب شدند، علاوه بر این به دلیل فزونی ازدحام کارخانه های استان در شهرک های صنعتی زاهدان و زابل و جهت اطمینان بیشتر یک کارخانه دیگر از شهرک صنعتی زاهدان و یک کارخانه از شهرک صنعتی زابل انتخاب شد. و از مجموع کارخانه های تولیدی استان ۸ کارخانه انتخاب گردید. حجم نمونه با توجه به حجم جامعه و بر اساس فرمول کوکران و با مقدار خطای مجاز ۰/۰۴ برابر ۶۰۰ نفر برآورد گردید. اولین ابزار گرد آوری مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه ای محقق ساخته بر گرفته از تحقیقات صاحب نظران مختلف (Spreitzer & Sutcliffe, 2007; Spreitzer, et. al., 2005; Spreitzer & Stevens, 2008; Porath, Spreitzer, Gibson & Garnett, 2011) و مصاحبه با روانشناسان شغلی می باشد که به منظور سنجش کامیابی شغلی کارکنان مورد استفاده قرار گرفته و دومین ابزار استفاده شده، پرسشنامه خانم اسپریتزر می باشد که شامل ۱۸ سوال بوده و ابزاری استاندارد جهت اندازه گیری توانمندسازی کارکنان می باشد. در ضمن در این پژوهش جهت تعیین روایی ابزارهای اندازه گیری، ابتدا یک پرسشنامه استاندارد و یک پرسشنامه محقق ساخته بر گرفته از سایر مطالعات

1 <http://www.mimt.gov.ir/index.php?module=content&func=viewpage&pageid=9252>

انجام شده تدوین و سپس با استفاده از ادبیات مرتبط با موضوع تحقیق، هر دو پرسشنامه بومی سازی شد و سپس توان سنجش خصیصه‌های مورد نظر در پرسشنامه توسط جمعی از خبرگان، مشتمل بر اساتید دانشگاه و مدیران واحدهای تولیدی مورد تایید قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. با استفاده از نرم افزار SPSS آلفای کرونباخ مجموعه آیت‌های پرسشنامه موفقیت شغلی ۰/۸۵ و پرسشنامه توانمندسازی برابر با ۰/۸۸ است که درصدها حاکی از پایایی بالای ابزار سنجش مورد استفاده در تحقیق حاضر است. قابل توجه است که پرسشنامه‌های مورد استفاده در تحقیق حاضر به صورت توزیع فیزیکی و پیگیری تلفنی، در فاصله زمانی زمستان ۱۳۹۰ تا زمستان ۱۳۹۱ توزیع و جمع آوری گردیدند.

یافته‌های تحقیق

ویژگی‌های جمعیت شناختی:

در این قسمت از تحقیق حاضر ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری مورد بررسی در جدول (۲) خلاصه گردیده است.

جدول (۲): ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری مورد بررسی

عنوان	جنسیت	تحصیلات	سابقه خدمتی
مرد	۵۴۲ نفر		
زن	۵۸ نفر		
دیپلم و کمتر		۱۵۸ نفر	
فوق دیپلم		۲۷۲ نفر	
لیسانس		۱۴۴ نفر	
فوق لیسانس و بالاتر		۲۶ نفر	
کمتر از ۵ سال			۶۹ نفر
۵-۱۰ سال			۴۳۰ نفر
۱۰-۱۵ سال			۸۴ نفر

بیشتر از ۱۵ سال	-	-	۱۷ نفر
مجموع	۶۰۰ نفر	۶۰۰ نفر	۶۰۰ نفر

و در ادامه، ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌ی مورد بررسی با متغیرهای موفقیت شغلی و توانمندسازی کارکنان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که در جدول (۳) به نمایش در آمده است.

جدول (۳): بررسی ارتباط ویژگی‌های جمعیت شناختی و موفقیت شغلی و توانمندسازی

توانمندسازی										عنوان
سابقه کاری				تحصیلات				جنسیت		
بیشتر از ۱۵ سال	۱۰-۱۵ سال	۵-۱۰ سال	کمتر از ۵ سال	فوق لیسانس و بالاتر	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم و کمتر	مرد	زن	
ضریب همبستگی				ضریب همبستگی				ضریب همبستگی		
۰/۶۸۶	۰/۷۸۵	۰/۷۷۸	۰/۷۶۲	۰/۷۹۷	۰/۷۸۲	۰/۷۷۵	۰/۷۱۰	۰/۷۶۹	۰/۷۰۱	موفقیت شغلی

همانطور که از ضرایب همبستگی محاسبه شده در جدول (۳) بر می آید می توان استنباط‌های ذیل را در زمینه‌ی ارتباط ویژگی‌های جمعیت شناختی و موفقیت شغلی و توانمندسازی کارکنان ارائه نمود:

به دلیل بالاتر از ۰/۵ بودن ضریب همبستگی مربوط به موفقیت شغلی و توانمندسازی در هر دو گروه زنان و مردان (به ترتیب ۰/۷۰۱ و ۰/۷۶۹) می توان ادعا نمود که بین متغیر جنسیت و فرآیند ارتباط موفقیت شغلی و توانمندسازی کارکنان ارتباطی معنادار وجود ندارد.

با در نظر گرفتن ضرایب همبستگی به دست آمده مربوط به دو متغیر موفقیت شغلی و توانمندسازی در گروه کارکنان با سطح تحصیلات دیپلم و پایین تر ۰/۷۱۰، در گروه کارکنان با سطح تحصیلات فوق دیپلم ۰/۷۷۵، گروه کارکنان با سطح تحصیلات لیسانس ۰/۷۸۲ و در

گروه کارکنان با سطح تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر ۰/۷۹۵ و با توجه به بالاتر از ۰/۵ بودن ضرایب همبستگی در همه ی سطوح تحصیلی، می توان گفت بین متغیر سطح تحصیلات و فرآیند ارتباط موفقیت شغلی و توانمندسازی کارکنان ارتباطی معنادار وجود ندارد.

از آن جا که ضرایب همبستگی مربوط به دو متغیر موفقیت شغلی و توانمندسازی در گروه کارکنان با سوابق کاری چهار گانه و متفاوت به ترتیب ۰/۷۶۲، ۰/۷۷۸، ۰/۷۸۵ و ۰/۶۸۶ به دست آمده و با در نظر گرفتن این نکته که هر چهار گروه با سابقه ی شغلی متفاوت دارای ضریب همبستگی بالاتر از ۰/۵ در این تحقیق بوده پس می توان ادعا نمود که بین متغیر سابقه کاری و فرآیند ارتباط موفقیت شغلی و توانمندسازی کارکنان ارتباطی معنادار وجود ندارد.

تحلیل داده‌ها

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل فرضیات یک تا سه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول شماره (۴) آورده شده است:

جدول (۴): نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون

عنوان	موفقیت شغلی	توانمندسازی	سرزندگی	یادگیری	احساس شایستگی	احساس معنی دار بودن	احساس حق انتخاب داشتن	احساس اعتماد به دیگران
موفقیت شغلی	Corr: 1.000 Sig: 0.000	Corr: 0.762 Sig: 0.003	Corr: 0.900 Sig: 0.001	Corr: 0.920 Sig: 0.000	Corr: 0.770 Sig: 0.003	Corr: 0.780 Sig: 0.005	Corr: 0.720 Sig: 0.003	Corr: 0.760 Sig: 0.006
توانمندسازی	Corr: 0.762 Sig: 0.003	Corr: 1.000 Sig: 0.000	Corr: 0.770 Sig: 0.002	Corr: 0.790 Sig: 0.000	Corr: 0.920 Sig: 0.000	Corr: 0.899 Sig: 0.003	Corr: 0.911 Sig: 0.001	Corr: 0.900 Sig: 0.001
سرزندگی	Corr: 0.900 Sig: 0.001	Corr: 0.770 Sig: 0.002	Corr: 1.000 Sig: 0.000	Corr: 0.900 Sig: 0.000	Corr: 0.850 Sig: 0.004	Corr: 0.670 Sig: 0.002	Corr: 0.750 Sig: 0.002	Corr: 0.712 Sig: 0.001
یادگیری	Corr: 0.920 Sig: 0.000	Corr: 0.790 Sig: 0.000	Corr: 0.900 Sig: 0.000	Corr: 1.000 Sig: 0.000	Corr: 0.890 Sig: 0.003	Corr: 0.701 Sig: 0.001	Corr: 0.813 Sig: 0.004	Corr: 0.776 Sig: 0.000
احساس شایستگی	Corr: 0.770 Sig: 0.003	Corr: 0.920 Sig: 0.000	Corr: 0.850 Sig: 0.004	Corr: 0.890 Sig: 0.003	Corr: 1.000 Sig: 0.000	-----	-----	-----
احساس معنی دار بودن	Corr: 0.780 Sig: 0.005	Corr: 0.899 Sig: 0.003	Corr: 0.670 Sig: 0.002	Corr: 0.701 Sig: 0.001	Corr: 0.770 Sig: 0.000	Corr: 1.000 Sig: 0.000	-----	-----
احساس معنی دار بودن	Corr: 0.700 Sig: 0.003	Corr: 0.910 Sig: 0.004	Corr: 0.692 Sig: 0.000	Corr: 0.770 Sig: 0.000	Corr: 0.813 Sig: 0.004	Corr: 0.750 Sig: 0.002	Corr: 0.813 Sig: 0.004	-----
احساس حق انتخاب داشتن	Corr: 0.720 Sig: 0.003	Corr: 0.911 Sig: 0.001	Corr: 0.750 Sig: 0.002	Corr: 0.813 Sig: 0.004	Corr: 0.720 Sig: 0.003	Corr: 0.750 Sig: 0.002	Corr: 1.000 Sig: 0.000	-----
احساس اعتماد به دیگران	Corr: 0.760 Sig: 0.006	Corr: 0.900 Sig: 0.001	Corr: 0.712 Sig: 0.001	Corr: 0.776 Sig: 0.000	Corr: 0.760 Sig: 0.000	Corr: 0.900 Sig: 0.001	Corr: 0.776 Sig: 0.000	Corr: 1.000 Sig: 0.000

با توجه به ضریب همبستگی و عدد معنی داری در جدول (۴) می توان استنباط‌های ذیل را ارائه نمود:

بین سرزندگی و توانمندسازی شغلی کارکنان در شرکت‌های تولیدی استان سیستان و بلوچستان با ضریب همبستگی ۰/۷۷۰ و عدد معناداری ۰/۰۰۲ ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.

بین یادگیری مستمر و توانمندسازی شغلی کارکنان در شرکت‌های تولیدی استان سیستان و بلوچستان با ضریب همبستگی ۰/۷۹۰ و عدد معناداری ۰/۰۰۰ ارتباط مثبت و قوی وجود دارد. بین موفقیت شغلی و توانمندسازی شغلی کارکنان در شرکت‌های تولیدی استان سیستان و بلوچستان با ضریب همبستگی ۰/۷۶۲ و عدد معنی داری ۰/۰۰۳ ارتباط مثبت و قوی وجود دارد.

بنابراین با در نظر گرفتن استنباط‌های فوق هر سه فرضیه ی پژوهش حاضر تایید می گردد.

بررسی میزان موفقیت شغلی کارکنان

فرضیه ۴: ویژگی‌های موفقیت شغلی در بین کارکنان شرکت‌های تولیدی استان سیستان و بلوچستان در حد قابل قبولی است.

فرض صفر $H_0: = 0$

فرض مخالف $H1: \neq 0$

جدول (۵): نتایج حاصل از آزمون تی-تست تک نمونه ای موفقیت شغلی کارکنان

عنوان	عدد معنی داری (sig)	درجه آزادی	آماره t	بررسی فرضیه
سرزندگی و طراوت	۰/۰۰۱	۵۹۹	۴/۱۰	بالاتر از متوسط
یادگیری مستمر	۰/۰۰۱	۵۹۹	۴/۸۰	بالاتر از متوسط
موفقیت شغلی کارکنان	۰/۰۰۰	۵۹۹	۴/۴۵	پذیرش فرضیه

همانطور که در جدول (۵) مشاهده می گردد، آماره t محاسبه شده برابر ۴/۴۵ با درجه آزادی ۵۹۹ می باشد که این مقدار از متوسط استاندارد آماره یعنی ۳ بزرگتر است و همچنین از آن جا که عدد معنی داری (۰/۰۰۰) کمتر از $\alpha=0/05$ می باشد بنابراین می توان نتیجه گرفت که میزان موفقیت شغلی کارکنان از سطح متوسط بالاتر است و در نتیجه فرضیه چهارم تحقیق تایید می گردد.

بررسی میزان توانمندی کارکنان

فرضیه ۵: میزان توانمندی کارکنان در شرکت‌های تولیدی استان سیستان و بلوچستان در حد قابل قبولی می باشد.

$H_0: = 0$ فرض صفر

$H_1: 0$ ط فرض مخالف

جدول (۶): نتایج حاصل از آزمون تی-تست تک نمونه ای توانمندی شغلی کارکنان

عنوان	عدد معنی داری (sig)	درجه آزادی	آماره t	بررسی فرضیه
احساس شایستگی	۰/۰۰۰	۵۹۹	۴/۰۷	بالاتر از متوسط
احساس معنی دار بودن	۰/۰۰۴	۵۹۹	۳/۹۴	بالاتر از متوسط
احساس موثر بودن	۰/۰۰۰	۵۹۹	۴/۰۲	بالاتر از متوسط
احساس حق انتخاب داشتن	۰/۰۰۲	۵۹۹	۴/۰۰	بالاتر از متوسط
احساس اعتماد به دیگران	۰/۰۰۳	۵۹۹	۳/۹۶	بالاتر از متوسط
توانمندی کارکنان	۰/۰۰۰	۵۹۹	۴/۰۰	پذیرش فرضیه

همانطور که در جدول (۶) مشاهده می گردد، آماره t محاسبه شده برابر ۴/۰۰ با درجه آزادی ۵۹۹ می باشد که این مقدار از متوسط استاندارد آماره یعنی ۳ بزرگتر است و همچنین از آن جا که عدد معنی داری (۰/۰۰۰) کمتر از $\alpha=۰/۰۵$ می باشد بنابراین می توان نتیجه گرفت که میزان توانمندی شغلی کارکنان از سطح متوسط بالاتر است و در نتیجه فرضیه پنجم تحقیق نیز تایید می گردد.

بحث و نتیجه گیری

در رابطه با تئوری کامیابی شغلی و توانمندسازی کارکنان تحقیقات زیادی در داخل و خارج از کشور انجام شده است. قریب به اتفاق تحقیقات انجام شده در داخل کشور، بر بررسی توانمندسازی و عوامل اثر گذار بر آن (ساختار سازمانی، تعهد سازمانی و ...) و همچنین بر پیامدهای توانمندسازی در عرصه سازمانی و کسب و کار (رضایت، فرسودگی و ...) تاکید

ورزیده اند. اما به طور دقیق و گسترده تاثیر تئوری کامیابی شغلی بر توانمندسازی کارکنان مورد تحقیق و بررسی قرار نگرفته است یا دست کم در داخل کشور خیلی کم مورد توجه بوده است. در این مطالعه تعداد کل افرادی که به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند ۶۰۰ نفر می باشند که از بین آنها ۹۰/۳ مرد و ۹/۷ زن؛ ۲۶/۳ نفر دارای مدرک تحصیلی دیپلم و پایین تر، ۴۵/۴ نفر دارای مدرک فوق دیپلم، ۲۴ نفر دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۴/۳ نفر دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر هستند. از لحاظ سابقه ی خدمتی مشخص گردید که ۱۱/۵ از اعضای نمونه مورد بررسی دارای سابقه ی خدمتی کمتر از ۵ سال، ۷۱/۷ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۴ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۲/۸ نفر از آن‌ها دارای سابقه خدمتی بیشتر از ۱۵ سال هستند. در تحقیق حاضر به منظور پاسخگویی به فرضیه‌های تحقیق از روش پژوهش میدانی استفاده گردید و در این راستا دو پرسشنامه (۱- محقق ساخته و ۲- استاندارد) با درجه پایش‌های ۰/۸۵ و ۰/۸۸ تدوین و از طریق روش خوشه ای طبقه ای تصادفی بین اعضای نمونه ی آماری توزیع و بعد از جمع آوری داده‌ها اقدام به تجزیه و تحلیل آن‌ها از طریق آزمون‌های آمار توصیفی و همبستگی شد. که نتایج این تجزیه و تحلیل‌ها به اختصار در جداول (۲)، (۳)، (۴)، (۵) و (۶) آورده شده است. با توجه به مطالعات انجام شده و در نظر گرفتن تجزیه و تحلیل‌های انجام شده و در نظر گرفتن نتایج جداول فوق می توان به اختصار نتایج ذیل را مد نظر قرار داد:

اثر متغیرهای جمعیت شناختی بر موفقیت شغلی و همچنین اثر آن‌ها بر توانمندسازی کارکنان از طریق محاسبه ضریب همبستگی مربوطه مورد محاسبه قرار گرفت و مشخص گردید که بین هیچ یک از این ویژگی‌ها و موفقیت شغلی و توانمندسازی ارتباط وجود ندارد و از این طریق اثر مداخله ای آن‌ها تحت کنترل قرار گرفت. قابل توجه است از بین ویژگی‌های جمعیت شناختی اثر عامل جنسیت بر کامیابی شغلی و توانمندسازی به دلیل حضور بیش از ۹۰ درصدی اعضای نمونه ی مورد بررسی در گروه مردان قابل تسری به کل جامعه نیست و لزوماً باید در تحقیقات بعدی اثر مداخله ای این متغیر مورد بازبینی مجدد قرار گیرد.

سرزندگی و طراوت در محیط کاری با توانمندسازی کارکنان ارتباط دارد. سرزندگی و طراوت در محیط کار عبارت است از حس خوشایند و مطلوبی که فرد در این حالت دارای

انرژی فزاینده ای ناشی از محیط کار خواهد بود. اگر کارکنان در محیط کاری خود با حس سرزندگی و انرژی مضاعف ناشی از آن حضور پیدا کنند می توان انتظار داشت در مسیر پیشرفت شغلی و همچنین بکارگیری توانمندی های بالقوه و بالفعل خود موفق تر خواهند بود. تحقیقات انجام شده توسط شکوهنده (2008)؛ تاییدی بر این ارتباط است.

یادگیری مستمر در محیط کاری با توانمندسازی کارکنان ارتباط دارد. تجربیات یادگیری، در محیط کار و یا در ارتباط با آن رخ می دهند. چون یادگیری در عمل بر حل مسائل در زمان مناسب آنها تاکید دارد، ابزار قدرتمندی برای ایجاد سرمایه فکری جهت برآوردن تعهدات سازمانی و توانمندسازی کارکنان برای زمان حال و آینده است. به طوری که یادگیری را یکی از زیرساخت های اصلی توانمندسازی قلمداد می کنند. تحقیقات تیمورنژاد و اسفستانی (2010)؛ خانعلیزاده و همکاران (2010)؛ مولیگان و گرین (1992)؛ رامچاران و دیگران (1997) و دای (2012) موید این ارتباط است.

بین موفقیت شغلی و توانمندسازی کارکنان ارتباط وجود دارد. کامیابی یا موفقیت شغلی حالتی روانشناختی است که طی آن کارکنان یک سازمان به طور هم زمان هر دو حس سرزندگی و تمایل به یادگیری را توأم دارند. عموماً کارکنانی که دارای سطوح بالایی از موفقیت شغلی هستند در محیط کار می توانند توانمندتر باشند و وظایف محوله را به نحو بهینه تری به انجام برسانند.

طبق بررسی ها مشخص گردید که کارکنان شرکت های تولیدی استان سیستان و بلوچستان از دیدگاه تئوری موفقیت شغلی دارای سطحی بالاتر از متوسط هستند.

همچنین بر اساس نتایج تحلیل آورده شده در جدول (۶) مشخص گردید که سطح توانمندی شغلی کارکنان شرکت های تولیدی استان سیستان و بلوچستان از سطح متوسط بالاتر است.

منابع

- 1- Adler, A. (1965). *Superiority and social Interest: A collection of later writings*, 1st Ed, London: Routledge & Kegan Paul.

- 2- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness, and growth; human needs in organizational settings*, New York: Free Press.
- 3- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*, Englewood Cliffs, NY: Prentice Hall.
- 4- Bandura, A. (1988). Self-regulation of motivation and action through goal systems. In V.G. Hamilton & H. Bower, et al (Eds). *Cognitive perspectives on emotion and motivation*, NATO ASI series D: *Behavioral and social sciences*, 44, Dordrecht, Netherlands: Kluwer Academic Publishers, 37-61.
- 5- Benson, P., & Scales, P. (2009). The definition and preliminary measurement of thriving in adolescence, *The Journal of Positive Psychology*, 4, 85° 104.
- 6- Calhoun, L., & Tedeschi, R. (1998). Beyond recovery from trauma: Implications for clinical practice and research, *Journal of Social Issues*, 54, 357° 371.
- 7- Carver, C. S. (1998). Resilience and thriving: Issues, models, and linkages, *Journal of Social Issues*, 54, 245° 266.
- 8- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1985). The empowerment process: Integrating theory and practice, *Academy of management Review*, 13 (3), 471- 482.
- 9- Deci, E.L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York: Plenum Press.
- 10- Deci, E.L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior, *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6) 1024-1037.
- 11- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior, *Psychological Inquiry*, 11(4) 227-268.
- 12- Dickson, K. E.; Lorenz, A. (2009), "Psychological empowerment and job satisfaction of temporary and part-time nonstandard workers", *Institute of Behavioral and Applied Management*.
- 13- Dye, A. (2012). *Empowerment Starts Here: Seven Principles to Empowering Urban Youth*, London: Rowman and Littlefield Education.
- 14- Fredrickson, B. L. & Losada, M. F. (2005). Positive affect and complex dynamics of human flourishing, *American Psychologist*, 60(7), 678-686.
- 15- Fuller, A. R. (1998). *From Surviving to Thriving: Promoting Mental Health in Young People*, Australia, ACER Press.
- 16- Hall, D. T. (1998). Protean careers of the 21st century, *Academy of Management Executive*, 10, 4° 15.
- 17- Hall, J., Roman, M. W., Thomas, S. P., Brown Travi, C., Powell, J., Tennison, C., Moyers, K., Shoffner, D. H., Broyles, T., Martin, T., & McArthur, P. M. (2009). Thriving as becoming resolute in narrative of

- women surviving childhood maltreatment, *The American Journal of Orthopsychiatry*, 79, 375° 386.
- 18- Harrington, R. (2013). *Stress, Health & Well-Being: Thriving in the 21st Century*, U.S.A., Wadsworth.
- 19- Hassanpoor, A.; Mehrabi, J.; Hassanpoor, M. & Samangooei, B. (2012). Analysis of Effective Factors on Psychological Empowerment of Employees (Case Study: Employees of Education Organization in 19 Regions in Tehran), *American International Journal of Contemporary Research*, 2(8).
- 20- Huebner, A. J. (1998). Examining Empowerment: A How-To Guide for the Youth Development Professional, *Journal of Extension Inc*, 36(6).
- 21- Ickovics, J., & Park, C. (1998). Paradigm shift: Why a focus on health is important, *Journal of Social Issues*, 54(2), 237° 244.
- 22- Joseph, S., & Linley, A. (2008). *Trauma, recovery and growth: Positive psychological perspectives on posttraumatic stress*, Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- 23- Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From languishing to flourishing, *Journal of Health and Social Research*, 43(2), 207-222.
- 24- Khanalizadeh, R., Kordnaeij, A., Fani, A. & Moshabaki, A. (2010). Study of the relationship between organizational learning and empowerment, *Transformation Management Journal*, 2(3), 20-45. (in Persian)
- 25- Lawer, E. E. (1994). 10 new realities, *Executive Excellence*, (3), 18-19.
- 26- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention, *Current Directions in Psychological Science*, 12, 189° 192.
- 27- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation, *Psychological Review*, 40, 370° 396.
- 28- Maslow, A. (1998). *Maslow on Management*, New York: John Wiley & Sons Inc.
- 29- Miller, J. B., & Stiver, I. P. (1997). *The healing connection: How women form relationships in therapy and in life*, Boston: Beacon Press.
- 30- Mishra, A. K., Spreitzer, G. M. (1999). Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign, *The Academy of Management Review*, 23(3), 567-588.
- 31- [Mulligan, J. & Griffin, C. \(1992\). *Empowerment through experiential learning: Explorations of good practice*, Kogan Page Ltd.](#)
- 32- Nix, G., Ryan, R. M., Manly, J. B., & Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality, *Journal of Experimental Social Psychology*, 25, 266° 284.

- 33- Noe A. R., Hollen, B. R., John, G. B. and Wright M, P. (2003). *HRM*, MC Graw-Hill.
- 34- O Reilly, C. A., & Chatman, J.A. (1996). *Culture as social control: Corporations, cults, and commitment*, B.M.Staw and L.L. Cummings, eds. Research in Organizational Behavior 18 157-200. Greenwich, CT: JAI Press.
- 35- Parker, L.E., & Price, R. H. (1994). Empowered managers and empowered worker: The effects of managerial support and managerial perceived control on workers, sense of control over decision ° making, *Human relations*, 47(4), 911-928.
- 36- Porath, Ch., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F.G. (2011). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement, *Journal of Organizational Behavior*.
- 37- [Ramcharan](#), P., Roberts, G. & Grant, G. (1997). *Empowerment in Everyday Life: Learning Disability*, London: Jessica Kingsley Pub.
- 38- Randolf, W. A., Navigating. (1995). the journey to empowerment, *Organizational Dynamics*, 23(4), 19-32.
- 39- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure, *Measurement and Evaluation in Counseling & Development*, 30(4), 183- 199.
- 40- Robitschek, C. (1999). Further validation of the personal growth in initiation scale, *Measurement and Evaluation in Counseling & Development*, 31(4), 197- 211.
- 41- Rogers, C. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*, Boston: Houghton Mifflin.
- 42- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well being, *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- 43- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 1069° 1081.
- 44- Saakvitne, K. W., Tennen, H., Affleck, G. (1998). Exploring thriving in the context of clinical trauma theory: Constructivist selfdevelopmental theory, *Journal of Social Issues*, 54 (2), 279° 299.
- 45- Shokuhandeh, L. (2008). *A Study the effect of Psychological Empowerment on Compatibility of work and staff vitality in Isfahan University*, MS Thesis, University Isfahan, Field of educational administration, Supervisor: Iran Baghban. (in Persian)
- 46- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding at work, *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204° 221.

- 47- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation, *Academy of Management Journal*, 38 1442-1465.
- 48- Spreitzer, G. M. (1996). Social Structural Levers to Individual Empowerment in the Workplace, *Academy of Management Journal*, 39(2) 483-504.
- 49- Spreitzer, G. M., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work, *Organization Science*, 16, 537° 549.
- 50- Spreitzer, G. M. & Sutcliffe, K. (2007). *Thriving in organizations*, In D. Nelson & C. Cooper (Eds.), *Positive Organizational Behavior*: 74-85. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 51- Spreitzer, G. M., A., C., & Stevens, F. (2008). *Thriving at work: A construct validation*, working paper, University of Michigan Ross School of Business.
- 52- Thomas, K. & Welthose B.A. 1990. Cognitive element of empowerment, *Academy of management review*, 15(4)
- 53- Thomas, S. P., & Hall, J. (2008). Life trajectories of female child abuse survivors thriving in adulthood, *Qualitative Health Research*, 18, 149° 166.
- 54- Teymournejad, K. & Asafestani, R. S. (2010). A Study the effect of organizational learning on Psychological Empowerment of staff in Ministry of Economic Affairs and Finance, *Motale-ate Modiriate Behbood va Tahavol*, 62, 37-59. (in Persian)
- 55- <http://www.mimt.gov.ir/index.php?module=content&func=viewpage&pageid=9252>



شرویش گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی