



## Exploring the Evolution of the Empowerment Construct in Iran with an Interdisciplinary Approach

Ali Shirin<sup>1</sup>, Lotfollah Forozandeh<sup>2</sup>, Hassan Danaeefard<sup>3</sup>, Ahmed Ali Khaef Elahi<sup>4</sup>

Received: May. 14, 2017; Accepted: Oct. 28, 2017

### Extended Abstract

The empowerment construct, which means “to empower” and “to enable”, has been discussed as an interdisciplinary construct at multiple times and in different fields. At the beginning of transformation, in the fields of religion and sociology the construct referred to power sharing. During the following years, when the empowerment construct was discussed in the fields of education, psychology, and social work, the promotion of human welfare was identified as its ultimate goal. The main connection between productivity and empowerment has been considered in the field of management. This article aims to analyze the evolution of the empowerment construct in natural science, social sciences, and humanities in Iran. Thus, the required data was collected from 250 articles published in Iranian journals based on the qualitative content analysis method. The data was then analyzed according to the cluster analysis method using SPSS 23 and the Kruskal-Wallis statistical methods. The results indicate that the construct focused more on improving human resource productivity in the field of management while in other disciplines, the construct is focused on power sharing and promoting human welfare. Moreover, Iran has tried to model the subject of human excellence on an Iranian-Islamic approach. The authors recommend adopting an interdisciplinary perspective along with a psychological, structural, or combined approach for a proper understanding of the empowerment construct and designing a comprehensive model. This empowers researchers to design a comprehensive understanding of construct with multiple approaches. More extensive studies need to be conducted for the localization of these structures.

**Keywords:** empowerment, interdisciplinary construct, productivity, human resources, human welfare, power sharing

1. Corresponding author: PhD student in public administration, human resource orientation, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

✉ [Ali.shirin@modares.ac.ir](mailto:Ali.shirin@modares.ac.ir)

2. Associate Professor, PhD in Public Administration, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

✉ [L.Forozandeh@Modares.ac.ir](mailto:L.Forozandeh@Modares.ac.ir)

3. Professor, PhD in Public Administration, faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

✉ [hdanaee@modares.ac.ir](mailto:hdanaee@modares.ac.ir)

4. Associate Professor, PhD in Public Administration, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

✉ [Khaefelahi@gmail.com](mailto:Khaefelahi@gmail.com)



## Introduction

Experts in various fields are concerned with the problem of correctly understanding the empowerment construct and devising a comprehensive model for the empowerment process. This paper aims to trace the meanings of empowerment across eight disciplines in Iran: Religion, psychology, sociology, health, education, geography, economics, and management. In fact, the aim is to demonstrate the evolution of the interdisciplinary empowerment construct and to gain a better understanding of the construct, which is widely used in the field of management in Iran.

## Methodology

To conduct this research, the authors considered scientific articles published in different disciplines on the issue of empowerment. The articles were published during three periods: the second half of the seventies, the eighties, and the first half of the nineties. Ultimately, 132 articles were selected and information related to the variables of publication date, discipline, population, time, location, model, approach and definitions of empowerment were identified using content analysis. Then, the central and subsidiary categories were determined. Finally, cluster analysis and chi-square were analyzed by employing statistical methods such as descriptive and inferential statistics and the Kruskal-Wallis test using the spss23 software.

## Results and Conclusions

The empowerment construct has been discussed in seven sets of disciplines. The majority of papers in the study population (38%) were on management, and the lowest number of papers belonged to the field of economics. (.076%)

Statistical data indicates that the meanings of the empowerment construct have initially increased in variety, but are not contracted. It seems that because of the numerous views and perceptions about the elements and the process of empowerment in Iran, especially the tendency to localize its meaning, the definition of the construct is not contracted yet. However, as soon as empowerment is adopted in a new discipline, it somehow adapts to the already established knowledge in the new discipline, and the number of its meanings continually increases.

Cluster analysis shows that the central categories of the empowerment construct among various disciplines include two clusters, one of which contains only the category of promoting human resources productivity. The management discipline only exists in this cluster. The second cluster includes the rest of the central categories of empowerment such as the promotion of human welfare, power sharing, human excellence, and the common category.

According to the findings, it can be said that in the management literature published in Iran, the empowerment construct has been focused on promoting productivity. Since the identified categories have been fully intertwined, studying one without considering the others will not be beneficial. Therefore, the authors recommend that management experts base the empowerment of human resources on all the three categories. In addition to management,

social affairs, education, psychology, and religion, the disciplines of economics and geography (urban and rural planning) have also studied the empowerment construct, which is indicative of its expansion.

Instead of dealing with limited meaning, the empowerment construct manifests itself within a large interdisciplinary framework. Therefore, considering the construct in a wider context influenced by interdisciplinary connections enables us to understand it in management better and comprehend the hidden parts of definitions. However, it should be noted that incorrectly understanding a foreign word and disregarding its validity and reliability might lead to conflicting arguments and inaccurate claims. In Iran, the category of human excellence has been added to the international studies on the empowerment construct. However, more studies are still needed to achieve a comprehensive and acceptable model.

### **Novelty**

Although this article analyzes the empowerment construct among disciplines Iran, in line with the findings of other international studies, it shows that the approach to the construct has transcended the limits of a particular discipline. Thus, the study highlights a one-dimensional view as one of the leading causes of the gap between theory and practice. As a result, the authors hope that policy makers and executives realize that defects in the process of making and implementing policies result from this one-dimensional view of issues and sometimes from a lack of understanding of the deep construct. Accordingly, the originality of this article on the subject, methodology, findings, and result is clarified.



Interdisciplinary  
Studies in the Humanities

Abstract



## Bibliography

Quran (Elahi Qomshei, Trans.).

Abtahi, M. (2011). Barresi-ye jāyghāh-e tavānmandsāzi-ye šoghli dar barnāme-ye darsi-ye dowre-ye motevassete-ye herfei-ye dānešāmuzān-e āhestegām-e āmuzešpazir [On the status of job empowerment skills in the high school vocational curriculum for the trainable mentally-retarded students in Iran]. *Journal of Rahyāfi Now dar Modiriyat-e Āmuzeši/Educational Administration Quarterly*, 2(1), 135-166.

Ahmadvand, A. M., Ahmadi Moghadam, E., & Bakhtiari, H. (2009). Tarrāhi-ye olgu-ey tavānmandsāzi-ye farmāndehān va modirān-e Nājā [Designing an empowerment model police commanders and managers]. *Journal of Pažuhešhā-ye Modiriyat-e Entezāmi/Police Management*, 4(2), 139-160.

Ala, M. (1997). Keys to success in today's business environment. *Business Forum*, 22(1), 24-28.

Alhany, F. (2004). *Tarrāhi va arzešyabi tavānmandsāzi-ye xānevādemehvar dar pišgirii az kamghoni faghr-e ahan*. [Design and evaluation of family - centered "empowerment model for prevention of iron deficiency" [PhD Thesis]. Tehran, Iran: Tarbiat Modarres University.

Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184. doi: 10.1037/0003-066X.44.9.1175

Baritz, I. (1960). The servant of power: A history of the use of social science in American industry. New York: John Wiley. doi: 10.1037/11283-000

Bartunek, J. M., & Spreitzer, G. M. (2006). The interdisipnary career of a popular construct used in management empowerment in the late 20<sup>th</sup> century. *Journal of Managment Inquiry*, 15(3), 255-273.

Bazargan, A., Sarmad, Z., & Hejazi, E. (2007). *Ravešhā-ye tahqiq dar olum-e raftāri* [Research methods in the behavioral sciences]. Tehran, Iran: Āgah.

Bowen, D. E., & Lawer, E. E. (1992). The empowerment of service workers: What, why, how, and when. *Sloan Management Review*, 33(3), 31-39.

Brief, A. P. (2000). Still servants of power. *Journal of Management Inquiry*, 9, 342-351.

Chen, C. C., Yan Zhang, A., & Wang, H. (2014). Enhancing the effects of power sharing on psychological empowerment: The roles of management control and power distance orientation. *Management and Organization Review*, 10(1), 135-156. doi: 10.1111/more.12032

Cronbach, I. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52, 281-302. <https://marces.org/EDMS623/Cronbach%20LJ%20&%20Meehl>

Czarniawaska, B., & Joerges, B. (1996). Travels of ideas: Organizational change as translation. In B. Czarniawaska, & G. Sevón, (Eds.) (pp.13-48), Berlin, Germany: Walter de Gruyter.

- Daniels, B. E. (1996). State libraries: Architects for the information highway. *Internet Research*, 6(4), 33-36. doi: 10.1108/10662249610152285
- Derakhshideh, H., Ansari, M. E. (2014). Barresi-ye ta'sir-e šāyestegi-ye modiriyati va ta'ahhod-e modiriyat dar barābar-e tavānmandsāzi-ye kārkonān bā amalkard-e šoghli-ye ānān (Mowred-e Motāle'e: Kārkonān-e Bank) [The effects of managerial competency and management commitment to employee empowerment on employee job performance: Case study of Bank employees]. *Journal of farāyand-e Modiriyat va Towse'e/JOM & DP*, 27(1), 73-114.
- Dooley, L., & O'Sullivan, D. (1999). Decision support system for the management of systems change. *Technovation*, 19(8), 483-494. doi: 10.1016/S0166-4972(99)00023-1
- Fal Soleiman, M., Sadeghi, H., & Movahedipour, M. (2012). Tahlili bar naqš-e porože-ye tarsib-e carbon dar Tavānmandsāzi-ye zanān-e rustāyi; Motāle'e-ye mowredi-ye Hossein Abad-e Ghinab, šahrestān-e Sarbiše [Analysis of the role of carbon sequestration project in the empowerment of rural women: A case study of Hossein Ābad city Sarbiše]. *Journal of Barnāmerizi-ye Mantaqei/Management System*, 2(8), 13-27.
- Fanni, Z., & Farajzadeh, M. (2014). Tavānmandsāzi-ye šoghli-ye zanān va towse'e-ye pāydār-e šahri (Motāle'e-ye mowredi: Zanān-e šāghel, mantaqe-ye 18 šahr-e Tehran) [Female job empowering and urban sustainable development (Case study: Region 18 in Tehran)]. *Journal of Joghrrāfiyā va Towse'e-ye Fazā-ye Šahri/Geography and Urban Development*, 1(1), 91-102. doi: 10.22067/gusd.v1i1.21602
- Fanni, Z., & Sadeghi, Y. (2009). Tavānmandsāzi-ye hāšiyenešinān dar farāyand-e behsāzi va nowsāzi-ye bāft-e farsude-ye šahri motāle'e-ye mowredi: Eslāmābād Mantaqe-ye 2 Šahrdāri-ye Tehran [Empowering marginalid in the process of rehabilitation and reconstruction of urban distressed areas; Case study of Islāmābād, Tehran 2nd District]. *Journal of Āmāyeš-e Mohit/Environmental Planning*, 2(7), 57-73.
- Farahani, M. T., & Khanipour, H. (2016). Naqš-e ravānšenāsi dar ijād-e peyvand beyn-e reštehā-ye olum-e ensāni barāye towse'e-ye mo'assesehā-ye miyānreštei [Role of psychology in connecting human sciences for developing interdisciplinary institutions]. *Journal of Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 8(4), 173-193. doi: 10.22035/isih.2016.239
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2011). Empowering public sector employees to improve performance: Does it work?. *The American Review of Public Administration*, Originally Published online 18 August 2010. doi: 10.1177/0275074009355943
- Freire, P., & Faundez, A. (1989). *Learning to question: A pedagogy of liberation*. New York: Continuum Publishing.
- Ghasemi, A. A., Emami Meibodi, R. (2015). Naqš va jāygāh-e motāle'āt-e miyānreštei dar rošd va towse'e-ye olum-e ensāni dar kešvar [The role and status of interdisciplinary studies in the development of the humanities in Iran]. *Journal of Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 7(4), 1-16. doi: 10.7508/isih.2015.28.001



Interdisciplinary  
Studies in the Humanities

Abstract



- Ghotbi, T., Maddah, S. S. B., Dalvandi, A., Arsalani, N., & Farzi, M. (2013). Barresi-ye Ta'sir-e āmuzeš-e raftārḥā-ye xodmorāqebati mobtani bar olgu-ye tavānmandsāzi-ye xānevādemehvar dar diābet-e no'-e 2 [The effect of education of self care behaviors based on family-centered empowerment model in type II diabetes]. *Journal of Parastāri va Māmāyi/Nersing and Midwifery*, 23(83), 43-67.
- Giroux, H., & Taylor, J. R. (2002). The justification of knowledge: Tracking the translations of quality. *Management Learning*, 23, 497-517. doi: 10.1177/1350507602334006
- Hegar, R., & Hunzeker, J. M. (1988). Moving toward empowerment-based practice in public child welfare. *Social Work*, 33(6), 499-502. doi: 10.1093/sw/33.6.499
- Heidari Sarban, V. (2012). Tavānmandsāzi gāmi asāsi dar jahat-e neyl be towse'e-ye rustāyi (Motāl'e-ye mowredi: Šahrestān-e Mešginšahr) [A major step towards the empowerment of rural development]. *Journal of Taqiqāt-e Joghرافیāyi/Geographical Research*, 27(3), 168-188.
- Hirsch, P. M., & Levin, D. Z. (1999). The rise and fall of organizational effectiveness: A cautionary tale. *Organization Science*, 10, 199-212. doi: 10.1287/orsc.10.2.199
- Holpp, L. (1995). If empowerment is so good, why does it hurt?. *Training*, 32(3), 52-57.
- Huffman, E. S. (1998). Authentic rubrics. *Art Education*, 51(1), 64-68. doi: 10.2307/3216187
- Hyung Hur, M. (2006). Empowerment in terms of theoretical perspectives: Exploring a typology of the process and components across disciplines. *Journal of Community Psychology*, 34(5), 523-540. doi: 10.1002/jcop.20113
- Jones, D. L. (2013). *Empowering leadership* [Electronic book]. Reterived from <http://bookboon.com/en/empowering-leadership-ebook>
- Karimi, M. (2011). Ta'sir-e modāxele-ye āmuzeši-ye modavvan bar asās-e olgu-ye tavānmandsāzi-ye fardi bar raftārḥā-ye erteqādahande-ye salāmat dar dowerān-e yā'esegi [Evaluation of the effect of educational intervention based on empowerment model of health promotion behaviors on menopautic women]. *Journal of Dānešvar-e Pezeški/Medical Daneshvar*, 18(94), 73-80.
- Karimi, M., Amin Shokravi, F., Zareban, I., Koohpayehzadeh, J., Baradaran, H., & Khoshdel, A. R. (2014). Barresi-ye mizān-e ta'sir-e āmuzeš bar asās-e olgu-ye tavānmandsāzi-ye fardi bar keyfiyat-e zendeği-ye zanān-e yā'ese-ye Zarandieh [The effect of education based on individual empowerment model on the quality of life in the menopause women in Zarandieh]. *Journal of Yāfte*, 16(2), 80-90.
- Keshavarz Mohammadi, N., Bahreyni, F., Degpasand, S. (2015). Barnāmhā-ye erteqā'-e salāmat-e ejtemā'mehvar-e Si sāle-ye axir dar Iran: No'senāsi-ye modāxelāt [Community-based health promotion programs over the last 30 years in Iran: Typology of interventions]. *Journal of Dāneškade-ye Behdašt va Anstito Tahqiqāt-e Behdašti/SJSPH*, 12(4), 1-11.
- Ketabi, M., Yazdkhasti, B., & Farokhi Rastaei, Z. (2003). Tavānmandsāzi-ye zanān barāye mošārekāt dar towse'e [The ability of women to participate in development]. *Journal of Zan dar Towse'e va Siyāsāt/Women in Development & Politics*, 1(7), 5-30.

- Ketabi, M., Yazdkhasti, B., & Farokhi Rastaei, Z. (2005). Pišsarthā va mavāne'-e tavānmandsāzi-ye zanān: Motāle'e-ye mowredi zanān-e šahr-e Isfahan [Preconditions and obstacles to women's empowerment: A case study of women in Isfahan]. *Journal of Olum-e Ensāni-ye Dānešgāh-e Isfahan/Humanities of Isfahan University Research*, 19(2), 1-20.
- Kheibar, N., Nikpour, S., Haji Kazemi, E., Haghani, H., & Dastoorpour, M. (2014). Barresi-ye ta'sir-e bahs-e goruhi bar tavānmandi-ye mobtalāyān be porfešāri-ye xun-e morāje'ekonande be Do markaz-e behdāšti-darmāni-ye šahr-e Tehran dar sāl-e 2011 [Investigation of the effects of group discussion on the empowerment of patients with hypertension who were referred to Two health centers in Tehran in 1390]. *Journal of Hakim Seyed Ismail Jorjani*, 1(2), 33-39.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (2000). Powering up teams. *Organizational Dynamics*, 28(3), 48-67. doi: 10.1016/S0090-2616(00)88449-1
- Knouse, S. B., & Strutton, D. (1996). Molding a total quality sales force through managing empowerment, evaluation and reward and recognition processes. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 4(3), 1-10. doi: 10.1080/10696679.1996.11501730
- Latifi, S., Saadi, H., & Shabanali Fami, H. (2015). Arzyābi-ye naqš-e ta'avonihā-ye farš-e dastbāft-e rustāyi dar tavānmandsāzi-ye zanān-e qalibāf: Motāle'e-ye mowredi: Ostān-e Hamedan [The role of hand-made carpet cooperatives in empowering women in hamadan province]. *Journal of Joghرافیā va Towse'e/Geography and Development*, 12(37), 119-132.
- Lincoln, N. D., Travers, C., Ackers, P., & Wilinson, A. (2002). The meaning of empowerment: The interdisciplinary etymology of a new management concept. *International Journal of Management Reviews*, 4(3), 271-290. doi: 10.1111/1468-2370.00087
- Lotfi, K., & Majedi, H. (2009). Barresi-ye mizān-e tamāyol-e sākenān-e sokunatgāhhā-ye gheyr-e rasmi-ye kalānšahr-e Ahvaz be mošārekat dar tarhhā-ye tavānmandsāzi [Evaluate the willingness of residents of informal settlements macro Ahvāz to participate in empowerment projects]. *Journal of Olum va Technology-ye Mohit-e Zist/Environmental Science and Technology*, 11(3), 317-324.
- Lotfi, K., & Majedi, H. (2009). Čālešhā va Tangnāhā-ye mowjud dar tavānmandsāzi-ye sokunatgāhhā-ye gheyr-e rasmi-ye šahri va erā'e-ye rāhkār-e monāseb jahat-e ejrāyi nemudan-e tarhhā-ye tavānmandsāzi [Challenges and bottlenecks in the urban informal settlements empowerment and providing sound solutions for implementing projects empowerment]. *Journal of Olum va Technology-ye Mohit-e Zist/Environmental Science and Technology*, 43, 617-624.
- Mahmoodirad, Gh., Mohalli, F., & Alhani, F. (2014). Barresi-ye Ta'sir-e olgu-ye tavānmandsāzi-ye xānevādemehvar bar sabk-e zendegi-ye bimārān-e mobtalā be porfešāri-ye xun [Effect of family-centered empowerment model on the life style of patients with hypertension]. *Journal of Parastāri-ye Dāxeli - Jarrāhil/Medical-Surgical Nursing*, 2(3&4), 128-136.



Interdisciplinary  
Studies in the Humanities

Abstract



- Mehrabi, A. H., Khanifar, H., Amiri, A. N., Zarei Matin, H., & Ghandaghi, Gh. (2011). Mo'arrefi-ye raveššenāsi-ye nazariye-ye dādebonyād barāye tahqiqāt-e Eslāmi (Erā'e-ye Yek nemune) [An introduction to the methodology of grounded theory for Islamic research; Presentation of a sample]. *Journal of Modiriyat-e Farhang-e Sāzemāni/Organizational Culture Management*, 9(23), 5-30.
- Mehran, G. (2006). Barresi-ye ravand-e tavānāsāzi-ye doxtarān va zanān dar nezām-e āmuzeši-ye Iran [Analysis of the girls and women empowerment process in Iranian education system]. *Journal of Ta'lim va Tarbiyat/Education*, 22(3), 59-72.
- Meshkini, A., Sajadi, J., Dindoost, J., & Tafakkori, A. (2011). Sāmāndehi-ye sokunatgāhhā-ye gheyr-e rasmi bā šive-ye tavānmandsāzi (Nemune-ye mowredi Baghershahr – Mahalle-ye Baba Jafari [Organizing informal settlements methods of empowerment]. *Quarterly Journal of Tahqiqāt-e Joghرافیāyi/Geographical Researches*, 26(3), 123-148.
- Momeni, F., & Amini Milani, M. (2011). Tavānmandi va towse'e-ye pāydar dar barnāme-ye Sevvom va Čāhārom-e towse'e-ye Iran bā ruykard-e Amartia Sen [Capability and sustainable development in the Third and Forth development plans of Iran considering Amartia Sen's approach]. *Journal of Refāh-e Ejtemā'i/Social Welfare*, 11(42), 37-66.
- Motahari, M. (2002). *Ensān-e kāmel* [Perfect human]. Tehran, Iran: Motahar.
- Niknami, M., Bandrez, Z., & Samari, D. (2012). Avāmel-e eqtesādi-ye mo'asser bar tavānmandsāzi-ye a'zā-ye ta'āvonihā-ye rustāyi-ye zanān-e ostān-e Ilam [Economical factors affecting on empowerment of members of women rural cooperatives in Ilam province]. *Journal of Ta'āvon va Kešāvarzi/Co-Operation and Agricultural*, 23(11), 41-59.
- Noami, A., Arshadi, N., & Ghafouri Varnoosfaderani, M. R. (2009). Rābete-ye javv-e ravānšenāxti-ye edrak šode-ye sāzemāni bā control-e šoghli dar kārkonān-e kārkhāne-ye san'ati-ye Snowa dar Isfahan [The relationship between perceived psychological climate of the organization with job control in employees of Snowa industrial factory in Isfahan]. *Journal of Tahqiqāt-e Olum-e Raftāri/Behavioral Sciences Research*, 7(2), 119-130.
- Ongori, H., & Shunda, J. P. W. (2008). Managing behind the scenes: Employee empowerment. *The International Journal of Applied Economics and Finance*, 2(2), 84-94. doi: 10.3923/ijaef.2008.84.94
- Osigweh, C. A. B. (1989). Concept fallibility in organization science. *Academy of Mangment Review*, 14(4), 579-594. doi: 10.5465/AMR.1989.4308390
- Perlmutter, J., & Monroe, G. (1975). Renewal of educational systems through organizational strategies. *Clearing House*, 49(3), 125-129.
- Pesaran Ghader, M. (2012). Tabyin-e rāhkārhā-ye tavānmandsāzi-ye manābe'-e ensāni [Explaining human resoures empowerment solutions]. *Gozarēš-e Pažuheši-ye Kārgoruh-e tavānmandsāzi-ye Markaz-e Āmuzeš-e Modiriyat-e Dowlati/Research Paper of State Management Training Center*.
- Piri, I., Zali, N., & Taghiloo, A. A. (2012). Emkāsanji-ye bekārgiri-ye rahyāfthā-ye tavānmandsāzi dar sāmāndehi-ye sokunatgāhhā-ye gheyr-e rasmi-ye nāhiye-ye Golšahr-e



- Mašhad [The analysis of the capability of using empowerment strategy in regularization of informal settlements case study informal settlement area of Golshahr Mashhad]. *Journal of motāle'āt-e va Pažuhešhā-ye Šahri va Mantaqei/Urban Regional Studies and Research*, 3(12), 119-134.
- Razavi, N; (2011). Zarorat va mabāni mošarekat-e Kodakān dar tavānmandsāzi-ye javāme'-e rustāyi [The call for children's participation in rurel empowerment and its fundamentals]. *Journal of Housing and Rural Environment*, 30(133), 29-38.
- Reinelt, C. (1994). Fostering empowerment, building community. *Human Relations*, 47, 685-705. doi: 10.1177/001872679404700606
- Robbins, T. L., Crino, M. D., & Fredendall, L. D. (2002). An integrative model of the empowerment process. *Human Resource Management Review*, 12(3), 419-443. doi: 10.1016/S1053-4822(02)00068-2
- Rogers, C. (1970). White ethnics and black empowerment. *Christian Century*, 87, 1372-1373.
- Rovik, K. (2003). The secrets of the winners: Management ideas that flow. In: K. Sahlen Andersson, & I. Engwall, (Eds.). *The Expansion of Management Knowledge* (pp. 113-144), Stanford, CA: Stanford University Press. doi: 10.1177/1056492606291201
- Sahlin Andersson, K., & Engwall, L. (2003). Carriers, flows, and sources of management knowledge. In: K. sahlen Anderson, & L. Engwall, (Eds.). *The Expansion of Management Knowledge* (pp. 3-32), Stanford, CA: Stanford University Press.
- Sarason, S. (1978). An unsuccessful war on powerty?. *American psychologist*, 33, 831-839.
- Sattari, B. (2007). Barresi-ye vaz'iyat-e ejtemā'i va salāmat-e sālmandān-e rustāyi bā ruykard-e tarh-e tavānmandsāzi-ye rustāyi [Studying the social status and health concerning rural elderly using the plan for rural empowering]. *Journal of Sālmand/Ageing*, 1(2), 132-139.
- Schwab, D. P. (1980). Construct validity in organizational behavior. In L. L. Cumming and B. Staw (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, CT: JAI Press.
- Seyed Nematollah Roshan, F., Navipour, H., & Alhani, F. (2015). Ta'sir-e olgu-ye tavānmandsāzi-ye xānevādemehvar bar keyfiyat-e zendegi-ye doxtarān-e nowjavān [The effect of family centered empowerment model on quality of life in adolescent girls with iron deficiency anemia]. *Journal of Yāfte*, 16(4), 88-99.
- Shahbodaghi, Z., & Borhani, F. (2013). Ta'sir-e barnāme-ye tavānmandsāzi bar mizān-e hemoglobin golikoze bimārān-e mobtalā be diabet-e no'-e 2 [The effect of empowerment program on hemoglobin A1C in type 2 diabetes patients]. *Journal of Parastāri-ye Dāxeli-Jarrāhi/Medical-Surgical Nursing*, 1(2), 24-30.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. doi: 10.2307/256865
- Spreitzer, G. M., & Doneson, D. (2005). Musings on the past and future of employee empowerment. In: T. Cummings, (Ed.). *Handbook of Organizational Development*, Thousand Oaks: Sage.



Interdisciplinary  
Studies in the Humanities

Abstract



- Strawn, C. (1994). Beyond the buzz word: Empowerment in community outreach and education. *Journal of Applied Behavioral Science*, 30(2), 159-174. doi: 10.1177/0021886394302002
- Sturdy, A. (2004). The adoption of management ideas and practices: Theretical perspectives and possibilities. *Management Learning*, 35, 155-179. doi: 10.1177/1350507604043023
- Taghvaei, M., Hosseinihah, H., & Alizadeh Asl, J. (2015). Strāteži-ye towse'e-ye šahri bā ta'kid bar tavānmandsāzi-ye mahallāt-e šahri motāl'e-ye mowredi: Mahalle-ye Akbar Ābad-e Yazd [The city development strategy with emphasis on improving urban neighborhoods (Case study: Neighborhoods of Akbar Abad, Yazd)]. *Journal of Amāyeš-e Joghرافیāyi-ye Fazā/Geographical Space Planning*, 5(15), 129-148.
- Tol, A., Azam, K., Esmacil Shahmirzadi, S., Shojaeizadeh, D., Mohebbi, B., Asfia, A., & Rezakhani, H. (2012). Barresi-ye ertebāt beyn-e tavānmandi be manzur-e control-e diābet bā etxāz-e raftārhā-ye xodmodiriyati va avāmel-e mo'asser bar ān dar bimārān-e diābeti-ye now'-e 2 [Relation between empowerment of diabetes control and adoption of self-management behaviors and its related factors among type 2 diabetic patients]. *Journal of Olum Pezeški-ye Rāzi/RJMS*, 19(98), 11-18.
- Van Dyne, L., & LePine, J.A. (1998). Helping and voice extra-role behavior: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*. 41(1), 108-119.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). Extrarole behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Reseach in Organizational Behavior*, 17, 215-330.



## واکاوی تطورسازه توانمندسازی در ایران با رویکرد میان‌رشته‌ای

علی شیرین<sup>۱</sup>، لطف‌اله فروزنده<sup>۲</sup>، حسن دانایی‌فرد<sup>۳</sup>، احمدعلی خانف‌الهی<sup>۴</sup>

دریافت: ۱۳۹۶/۰۲/۲۴؛ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۸/۰۶

### چکیده

برساخت یا سازه توانمندسازی به معنای «قدرت دادن» و «تواناسازی» بارها در رشته‌های مختلف به‌عنوان یک سازه میان‌رشته‌ای بررسی شده است. معنای این سازه در ابتدای رخداد تحول در دو رشته دین‌شناسی و جامعه‌شناسی به سهم‌بندی یا به‌اشتراک‌گذاری قدرت مربوط می‌شد. در سال‌های بعد که سازه توانمندسازی در رشته‌های آموزش و پرورش، روان‌شناسی، و مددکاری اجتماعی مطرح شد، هدف غایی از طرح آن، افزایش رفاه انسان بود و در حوزه مدیریت، به پیوند توانمندسازی با بهره‌وری توجه شد. هدف این مقاله، واکاوی تطور سازه توانمندسازی بین رشته‌های حوزه علوم تجربی، انسانی، و اجتماعی در ایران است؛ بنابراین، با استفاده از روش پژوهش کیفی تحلیل محتوا، داده‌های موردنیاز از ۲۵۰ مقاله در سامانه مجله‌های علمی کشور در رشته‌های مختلف جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس ۲۳ و تکنیک‌های آماری کروسکال والیس، تحلیل خوشه‌ای و کای‌دو تحلیل شد. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که این سازه در رشته‌های مدیریت بیشتر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، و در رشته‌های دیگر، بر ارتقای رفاه انسان و سهم‌بندی قدرت متمرکز بوده است. علاوه بر این، در ایران سعی شده است، مقوله تعالی انسان با رویکرد اسلامی ایرانی الگوسازی شود. پیشنهاد می‌شود برای درک درست سازه توانمندسازی و طراحی الگوی جامع، با نگاه میان‌رشته‌ای به رویکرد روان‌شناختی یا رویکرد ساختاری و یا ترکیبی از آن‌ها توجه شود.

**کلیدواژه‌ها:** توانمندسازی، سازه میان‌رشته‌ای، بهره‌وری منابع انسانی، رفاه انسان، اشتراک قدرت

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

[Ali.shirin@modares.ac.ir](mailto:Ali.shirin@modares.ac.ir)

۲. دانشیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

[L.Forozandeh@modares.ac.ir](mailto:L.Forozandeh@modares.ac.ir)

۳. استاد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

[hdanaee@modares.ac.ir](mailto:hdanaee@modares.ac.ir)

۴. دانشیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

[Khafelahi@gmail.com](mailto:Khafelahi@gmail.com)

سازه توانمندسازی<sup>۱</sup> در دهه ۱۹۶۰ در حوزه مطالعات دین‌شناسی مطرح شد و در دهه ۱۹۷۰ به وسیله جامعه‌شناسی بسط یافت. این اصطلاح در ساده‌ترین شکل خود، به معنای به اشتراک‌گذاری قدرت در اواخر دهه ۱۹۶۰ در دین‌شناسی مطرح شد و تاکنون در رشته‌های مختلف علوم اجتماعی از جمله مدیریت به کار رفته و تحول یافته است (لینکلن<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۲). مسئله اصلی مورد نظر صاحب‌نظران رشته‌های مختلف، فهم درست سازه توانمندسازی و ارائه الگوی جامعی برای فرایند توانمندسازی است. این مقاله، معناهای مختلف توانمندسازی را در بازه زمانی ۱۳۹۴-۱۳۷۴ در رشته‌های روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، بهداشت و درمان، آموزش و پرورش، جغرافیا، اقتصاد و مدیریت در ایران بررسی می‌کند. در واقع، هدف مقاله، نشان دادن سیر تطور سازه میان‌رشته‌ای توانمندسازی است که به طور گسترده‌ای در رشته مدیریت به کار رفته است. به عبارت دیگر، ما به دنبال واکاوی این مسئله هستیم که سازه میان‌رشته‌ای توانمندسازی در طول ۲۰ سال اخیر، در رشته‌های مختلف علمی در ایران چگونه مطرح شده است. در این مقاله، به آگاهی و فهم علمی تطور این سازه میان‌رشته‌ای مدیریت کمک می‌کنیم و پیوند ادبیات رشته مدیریت درباره این سازه با سایر رشته‌ها را نشان می‌دهیم. توسعه مطالعات میان‌رشته‌ای در صورتی که به هم‌افزایی علمی صاحب‌نظران رشته‌های مرتبط در حوزه علوم انسانی و ارتقای توانمندی علمی آنان کمک کند، می‌تواند در رشد و توسعه علوم انسانی و اجتماعی، تأثیرگذار باشد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۴، ۱۲). درک درست معنی توانمندسازی، به صاحب‌نظران و مجریان حوزه منابع انسانی کمک می‌کند که با ارائه تعریف مشخص و روشنی از این سازه، در حوزه منابع انسانی، به نظریه‌پردازی یا برنامه‌ریزی اجرایی بپردازند؛ بنابراین، در این مقاله ضمن طرح مبانی نظری سازه میان‌رشته‌ای توانمندسازی، چگونگی مطرح شدن این سازه در رشته‌های مختلف بررسی شده است.



## ۱. مبانی نظری: توانمندسازی، یک سازه میان‌رشته‌ای

### ۱-۱. تعریف سازه

مفاهیم، برای شرح و یا معنا بخشی به تجربه‌ها به کار می‌روند؛ برای مثال، «پیشرفت تحصیلی» مفهومی است که می‌توان آن را از طریق نمره‌های کلاسی دانشجویان مشاهده کرد. برخی واژه‌ها مانند انگیزش، هوش، قابلیت اجتماعی، و توانمندسازی به طور مستقیم، قابل مشاهده نیستند.

1. construct empowerment

2. Lincoln

چنین مفاهیم پیچیده‌ای که در سطح بالایی از انتزاع قرار دارند، سازه نامیده می‌شوند. سازه‌ها اغلب، زیرساخت نظریه‌ها هستند. توانمندسازی نیز یک سازه است، زیرا از یک سو به میزان مؤلفه‌های شناختی و ادراک فرد، گروه یا جامعه از مقدار توانمندی اشاره دارد و از سوی دیگر، به فرایند توانمندسازی در روابط فردی، گروهی، و اجتماعی توجه می‌کند؛ پس به مفاهیم انتزاعی و مشاهده‌ناپذیری که از روی آثار آن‌ها به وجودشان پی می‌بریم، سازه گفته می‌شود؛ به‌عنوان نمونه می‌توان به مواردی مانند هوشیاری و اضطراب اشاره کرد که ما از علائم و رفتار یک فرد می‌فهمیم که شخص، هوشیار، یا مضطرب است (بازرگان و همکاران، ۱۳۸۶، ۳۹).

## ۱-۲. توسعه سازه‌ها

توسعه سازه، نقش محوری‌ای در علوم اجتماعی از جمله رشته مدیریت ایفا می‌کند. در طول دهه‌های گذشته، تعدادی سازه به‌عنوان قطعه‌های پیوسته‌ای از نظریه‌پردازی در مدیریت (برای مثال ابهام و تعارض در نقش، اثربخشی، شهروند سازمانی، و...) قبض و بسط یافته‌اند. توسعه سازه‌ها براساس شیوه فعالیت علمی، به‌صورت یک الگو در چندین گام انجام می‌شود که عبارتند از: مشخص کردن تعریف سازه‌ها (روایی محتوا)، تدوین مقیاس‌های روا و پایا و سپس برقراری ارتباط میان آن‌ها درون شبکه‌ای از سازه‌ها برای تشکیل شبکه‌ای قانونمند (کرونباخ و میهل<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵؛ اسچواب<sup>۲</sup>، ۱۹۸۰).

در فرایند توسعه سازه، وضعیت مطلوب آن است که معنای آن، ثابت بماند (اسیگوه<sup>۳</sup>، ۱۹۸۹). در نگاه سنتی به توسعه سازه، تطور در معنا مشکل‌آفرین است (ون دینی، کیومینگر<sup>۴</sup> و پارکز<sup>۴</sup>، ۱۹۹۵). ایجاد تغییر در سازه‌ها و یا مقیاس‌های آن‌ها، مستلزم ایجاد روایی و پایایی است. اگرچه بحث‌های علمی سازه‌ها بر اهمیت ثبات تمرکز دارد، ولی تطور در معناهای یک سازه، امری عادی است. فهم میان‌رشته‌ای اصالت سازه‌ها در علم مدیریت، بخش مهمی از پژوهش‌های مدیریت است. گاهی چنین سازه‌هایی به‌گونه‌ای در علم مدیریت مطرح می‌شوند که گویا از ابتدا سازه‌ای مدیریتی بوده است که در سایر رشته‌ها مطرح شده است (لینکلن و همکاران، ۲۰۰۲). به‌رحال صاحب‌نظران علم مدیریت، درون دایره وسیع‌تری به‌نام علوم اجتماعی قرار دارند؛ بنابراین، فهم اینکه افراد، چگونه معناهای یک سازه در یک رشته را می‌پذیرند و در سایر رشته‌ها نیز وارد می‌کنند، بسیار مهم است؛ به‌ویژه در رشته مدیریت که سازه‌های زیادی از سایر رشته‌ها را



1. Cronbach and Meehl
2. Schwab
3. Osigweh
4. Van Dyne, Cummings and Parks



به کار می‌گیرد. کاربرد این سازه‌ها در مدیریت، ممکن است به نوبه خود در سایر رشته‌ها وارد شده و مفهوم جدیدی را ایجاد کند. البته لازم است به این نکته توجه شود که اگرچه ورود یک سازه مانند «توانمندسازی» در رشته‌های فراوان، سبب ابهام و سردرگمی پژوهشگران آن رشته از جمله رشته مدیریت می‌شود، ولی این پدیده می‌تواند گفتمان یک رشته علمی را تقویت کند؛ برای مثال، در بحث نظریه عمومی سیستم‌ها و طبقه‌بندی نه‌گانه آن گفته می‌شود، نظریه سیستم‌ها به سبب ماهیت میان‌رشته‌ای آن، گوش و چشم عمومی‌ای برای نظریه‌های علمی ایجاد کرده است. نظریه‌های توانمندسازی را نیز می‌توان دارای چنین جایگاهی دانست. در ادبیات اداره امور جامعه و سازمان‌ها، کارگزاران در پی دستیابی به مؤلفه‌های توانمندسازی در سطح‌های گوناگون هستند.

## ۱-۲. بررسی تعریف‌های زیربنایی سازه توانمندسازی

بارتونیک و اسپریتزر<sup>۱</sup> (۲۰۰۶، ۲۵۸) در بررسی‌های علمی درباره سازه توانمندسازی به این نتیجه رسیده‌اند که نخستین مقوله زیربنایی این سازه در دهه ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ «به اشتراک‌گذاری قدرت» شامل قدرت دادن، تقویت قدرت موجود، کنترل سرنوشت و مشارکت سیاسی بوده است. «قدرت دادن» به «افزایش درجه یا میزان قدرت در دسترس اشخاص، و نظام‌های فرعی و اصلی از طریق گسترش نفوذ آن‌ها» اشاره دارد (پرلموتر و مونرو<sup>۲</sup>، ۱۹۷۵). در «تقویت قدرت» کاهش یافته یا «توانمندسازی اقتصاد سیاه»، توانمندسازی طبقه‌های فقیر جامعه، مدنظر است<sup>۳</sup> (راجرز<sup>۴</sup>، ۱۹۷۰). «کنترل بر سرنوشت» نیز به تفاوت میان اهداف بیمارگونه موجود و خدمات سنتی افزایش یافته و توانمندشده فعلی برای هدایت سرنوشت اشاره دارد (ساراسون<sup>۵</sup>، ۱۹۷۸) و در نهایت، منظور از «مشارکت سیاسی»، فعال‌سازی جنبش زنان و سایر جنبش‌های سیاسی و ایجاد موقعیت‌هایی برای طراحی و اجرای برنامه‌های آنان است (استرون<sup>۶</sup>، ۱۹۹۴، ۱۵۹).

دومین مقوله‌ای که در دهه ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰ ظهور و بروز یافت، بر «ترویج رفاه انسان»<sup>۷</sup> متمرکز بود؛ به گونه‌ای که از طریق توانمندسازی، زندگی افراد بهبود یابد. این مقوله، چند معنای افتخار به فرهنگ، افزایش خودارزشی، افزایش دانش، معناداری، شناخت و احترام فردی، فراهم‌سازی منابع، ارتباطات و افزایش اختیارات را دربر می‌گیرد. «افتخار به فرهنگ»، به این

1. Bartunek and Spreitzer
2. Perlmutter and Monroe
3. black economic Empowerment: strengthen power of underrepresented
4. Rogers
5. Sarason
6. Strawn
7. human welfare

معناست که باورها و ارزش‌های غالب در جامعه به‌گونه‌ای توسعه یابد که تأکید بر آن‌ها برای افراد، غرورآفرین باشد. همچنین، واژه «ارتباطات»، بر توانمندسازی از طریق «آگاهی‌های به‌دست‌آمده از ارتباطات فرهنگی» تأکید دارد. «معناداری فردی»، به ایجاد این باور در افراد که شغلشان مهم است، اشاره دارد (آلا<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷، ۲۷). مقوله ترویج رفاه انسان در معنای «افزایش خودارزشی» بیانگر فرایندی است که از طریق آن، کسی که سرکوب شده (ستم‌دیده) است، یاد بگیرد که نقاط قوت خود را بشناسد و خودش را در مورد مسائل زندگی‌اش، خبره بداند (رینلت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴، ۶۸۸). «افزایش حق انتخاب‌ها»، به معنای به‌کارگیری نقاط قوت خانواده، برای جست‌وجو و بهبود ارادی وضعیت موجود اجتماعی-اقتصادی خانوار است، و درنهایت، در «فراهم‌سازی منابع»، اجازه کنترل و دسترسی دیگران به اطلاعات، مورد تأکید است (دانیلز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶، ۳۶).

سومین مقوله در مورد توانمندسازی، در دهه ۱۹۸۰ تا ۱۹۹۰ مطرح شد. تمرکز اصلی این مقوله بر به‌دست گرفتن کار از طریق توانمندسازی بود؛ راهی که در آن، «بهره‌وری» به‌گونه‌ای اساسی ارتقا می‌یابد و شامل مشارکت در تصمیم‌گیری، مسئولیت‌پذیری، تواناسازی دیگران، احساس مالکیت و کار کردن در گروه می‌شود. «مشارکت در تصمیم‌گیری» به معنای «دادن اختیار تصمیم‌گیری به کارکنان برای تأمین نیازهای مشتری است» (کنوسی و استروتون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶، ۲۶). «مسئولیت‌پذیری» به معنای جست‌وجوی فعال و پذیرش مسئولیت در کار بدون اجبار و توسعه قابلیت محیط کار است (دولی و اوسولیوان<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹، ۴۸۷). «تواناسازی دیگران» به «فرایند کمک به افراد درست، در سطوح درست، برای گرفتن تصمیم‌های درست به دلایل درست و منطقی» اشاره دارد (هولپ<sup>۶</sup>، ۱۹۹۵، ۵۳). در فرایند ایجاد «حس مالکیت»، شخص در کار درگیر می‌شود (هافمن<sup>۷</sup>، ۱۹۹۸، ۶۶)، و درنهایت برای «کار کردن در گروه‌های توانمند»، چهار تجربه، به اشتراک گذاشته می‌شود که عبارتند از: قابلیت، سرشار بودن از معناداری، استقلال، و اثر. لینکلن و همکاران (۲۰۰۲) معنای توانمندسازی را در دو مجموعه بررسی کرده‌اند؛ نخست، در رشته‌های غیرمدیریتی با موضوع‌های توانمندسازی زنان، گروه‌های اقلیت، مراقبت‌های اجتماعی، و سیاسی و دوم، در رشته مدیریت با موضوع نظریه معاصر مدیریت.

1. Ala
2. Reinelt
3. Daniels
4. Knouse and Strutton
5. Dooley and O, Sullivan
6. Holpp
7. Huffman



جدول شماره (۱). مقایسه تنوع معانی و کاربرد سازه توانمندسازی در میان رشته‌ها

گروه هدف	تنوع معانی مورد استفاده	رشته / سال نخستین کاربرد
مذهب آزاد برای طبقات مردم	قدرت دادن و تقویت قدرت کسانی که خودشان را کم نشان می‌دهند؛ افتخار به فرهنگ و افزایش خودارزشی؛ مذهب آزاد، آن‌ها را به پذیرش مسئولیت برای تعیین سرنوشت خود تشویق کرد (فریر و فاوندرز <sup>۱</sup> ، ۱۹۸۹).	مذهب، ۱۹۶۰
مشارکت در قدرت برای اقلیت‌های کم‌قدرت و زنان	مشارکت سیاسی، معناداری فردی، تواناسازی دیگران، ارتباطات، کنترل بر سرنوشت، تقویت قدرت کم‌قدرت‌ها <sup>۲</sup> ، و مشارکت در تصمیم‌گیری.	جامعه‌شناسی، ۱۹۷۰
دانش‌آموزان متوسط یا دارای ناتوانی‌های یادگیری و معلمان	کنترل بر سرنوشت، افزایش دانش، مشارکت در تصمیم‌گیری، تواناسازی دیگران، فراهم‌سازی منابع، مسئولیت‌پذیری، شأن و مقام واحترام، تمرکز بر آسایش و رفاه افراد به‌جای گروه‌ها.	آموزش و پرورش، ۱۹۷۰
تمرکز بر افراد، مثلاً تقویت قدرت کسانی که خودشان را به‌لحاظ روانی، کم نشان می‌دهند.	افزایش خودارزشی، کنترل بر سرنوشت، خودکارآمدی، خودتعیین‌کنندگی. ادبیات توانمندسازی در روان‌شناسی با مسائل محوری عاملیت انسان، تسلط‌یابی، و کنترل، احاطه شده است (باندورا <sup>۳</sup> ، ۱۹۸۹). این رشته می‌تواند در نقش یک علم میانجی، علوم انسانی را به هم مرتبط کند (فراهانی و خانی‌پور، ۱۳۹۵، ۱۴۷).	روان‌شناسی، ۱۹۷۰
تمرکز بر افراد کم‌توان، زنان و گروه‌های اقلیت اجتماعی که به‌طور فیزیکی ناتوان شده‌اند، بیماران روانی و کسانی که وابستگی الکلی یا دارویی دارند.	کنترل بر سرنوشت خویش، افزایش دانش، افزایش خودارزشی و افزایش قدرت کسانی که خود را کم نشان می‌دهند. تمرکز بر فراهم‌سازی منابع، مهارت‌آموزی و پشتیبانی از رأی افراد، آن‌ها را برمی‌انگیزد تا خودشان بر حس بی‌قدرتی غلبه کنند (هگار و هونزکر <sup>۴</sup> ، ۱۹۸۸). بر مقوله به‌اشتراک‌گذاری قدرت واقعی با محوریت فرد که در مذهب و جامعه‌شناسی یافت شده و مقوله رفاه انسانی که در روان‌شناسی و آموزش و پرورش بحث شده است، تأکید می‌کند.	مددکاری اجتماعی، ۱۹۷۰
کارکنان و مدیران	افزایش اختیارات، کار گروهی، تأکید بر افزایش بهره‌وری. افزایش دانش، اطلاعات و منابع برای ایجاد احساس مالکیت بیشتر در محیط کار (باون و لاولر <sup>۵</sup> ، ۱۹۹۲؛ فرناندز <sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). خودمدیریت کردن و خودجهت‌دهی گروه‌های کاری (کرکمن و روزن <sup>۷</sup> ، ۲۰۰۰؛ جونز <sup>۸</sup> ، ۲۰۱۳). توانمندسازی، فن ایجاد انگیزه در کارکنان است و یک سازه انگیزشی به‌شمار می‌آید (انگوری و ساندا <sup>۹</sup> ، ۲۰۰۸، ۸۵). به‌اشتراک‌گذاری قدرت در سازمان، به‌معنای تفویض اختیار و مشارکت در تصمیم‌گیری است (چن <sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۴، ۱۲۷).	مدیریت، ۱۹۸۰



فصلنامه علمی - پژوهشی

۳۲

دوره دهم

شماره ۱

زمستان ۱۳۹۶

1. Freire and Faundez
2. Under Presented
3. Bandura
4. Hegar and Hunzeker
5. Bowen and Lawler
6. Fernandez
7. Kirkman and Rosen
8. Jones
9. Ongori and Shunda
10. Chen





نکته ای که باید در بحث توانمندسازی در رشته مذهب به آن توجه کرد، این است که آزادی مذهب در ادبیات اسلام نیز مطرح شده است؛ به گونه ای که در قرآن کریم آمده است «لا اکراه فی الدین، قد تبین الرشد من الغی...»، یعنی در دین، هیچ اجباری نیست، زیرا راه از بی راهه به خوبی آشکار شده است... (سوره بقره، آیه ۲۵۶)، ولی این گونه نیست که توانمندسازی و هدایت بشر به حال خود رها شود، زیرا برای انسان، جایگاه خلیفه الهی قائل است و می فرماید: «انی جاعل فی الارض خلیفه»، یعنی به راستی من انسان را جانشین خود روی زمین قرار دادم (سوره بقره، آیه ۳۰). پس این اصل پذیرفته است که انسان در شرایط رشد و کمال قرار گیرد.

در مجموع، در هر رشته ای تعدادی از معانی غالب، نکات محوری آن رشته در مورد توانمندسازی را بازتاب می دهند. همین که رشته ها شروع به توجه به توانمندسازی می کنند، معانی نوینی از سازه را ایجاد کرده و تعداد معانی در رشته ها توسعه می یابد. از نظر جامعه شناسان که اصطلاح مسیر پیشرفت یک سازه را مطرح کرده اند، گونه ای از مسیر پیشرفت، بهترین مسیر است که نشان دهد، سازه های میان رشته ای مسیر پیشرفت متغیری دارند.

### ۳-۱. ورود سازه توانمندسازی به تاروپود رشته ها: پرسش ها و فرضیه ها

توانمندسازی با طرح دیدگاه های روویک<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) به عنوان سازه معروفی مطرح شد؛ سازه معروفی که به صورت گسترده استفاده شده و آوازه جهانی به دست آورد. در اصل، آوازه توانمندسازی به دلیل کاربرد گسترده آن توسط مجریان به ویژه مجریان علم مدیریت و صاحب نظران است؛ بنابراین، فهم اصالت توانمندسازی و سیر تطور آن مهم است.

توانمندسازی با مقوله «سازه های فراگیر<sup>۲</sup>» هیرش و لوین<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) مطابقت دارد؛ سازه هایی که بی قید و آزاد دور هم حلقه زده و مجموعه ای از پدیده های متنوع به شمار می آیند. در الگوی هیرسچ و لوین، فرض می شود که معنای سازه های فراگیر در حالت آزاد، به گونه ای مشابه، نشر و توسعه می یابند. در دوره انتشار از چالش های روایی سازه پیروی می شود و چنین چالش هایی، به گونه ای الگووار، موجب می شوند که بخش عمده تعریف سازه ها با تأثیر پذیری از شرایط، مشخص شود. در واقع، صاحب نظران با ایجاد نوع شناسی، تلاش می کنند تعریف سازه را مشخص و منسجم کنند و به این چالش پاسخ دهند.

1. protean
2. Rovik
3. umbrella constructs
4. Hirsch and Levin



پرسش این است که «معناهای سازه‌توانمندسازی در دوره زمانی مورد مطالعه در میان رشته‌ها چگونه تغییر می‌کند؟» براساس بحث و پرسش مطرح شده می‌توان این حدس خردمندانه را مطرح کرد که:

**فرضیه یک:** معناهای توانمندسازی ابتدا به‌گونه‌ای متنوع، افزایش یافته و سپس بسته و محدود می‌شوند.

همان‌گونه که اشاره شد، سازه‌های مدیریت، تنها درون علم مدیریت نیستند؛ آن‌ها بیشتر، از سایر رشته‌ها وارد شده‌اند. رشد ادبیات معناهای پدیده‌های گوناگون سازه‌ها، عمل‌ها یا نوآوری‌ها - نشان می‌دهد که هنگامی که آن‌ها به جایگاه‌های جدید وارد می‌شوند، تغییر می‌کنند و این تحولات، بیشتر به ویژگی جایگاه‌هایی که آن‌ها به‌سوی‌شان حرکت می‌کنند، بستگی دارد. استوردی<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) فرض می‌کند که هنگامی که نوآوری‌ها به‌سوی جایگاه جدید حرکت می‌کنند، دوباره خلق می‌شوند. از نظر سزاریناواسکا و جورجز<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) اعضای جایگاه جدید، به فهم سازه‌های جدید در قالب اصطلاحات مقوله‌های موجود، گرایش دارند. گریوسک و تیلور<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) فرض می‌کنند، هنگامی که یک سازه به جای جدیدی می‌رسد، به‌وسیله معانی و ادبیاتی که از پیش در آنجا وجود داشته و هم‌اکنون نیز هست، شکل می‌گیرند.

از دیدگاه ساهلین و انگول<sup>۴</sup> (۲۰۰۳)، ممکن است حتی با یک فرمول‌بندی دوباره و جزئی، تمرکز ایده‌ای که به‌سوی زمینه جدید حرکت کرده است، به‌گونه‌ای اساسی تغییر کند (بارتونک و اسپریتزر، ۲۰۰۶، ۲۵۶). با کاربرد این ایده‌ها در مورد سازه‌توانمندسازی، می‌توان حدس زد که همین که واژه توانمندسازی در عرض رشته‌های متعدد حرکت کرد، شاهد ایجاد تغییرات و بازتفسیرها هستیم؛ بنابراین، پرسش بعدی این است که «هنگامی که سازه توانمندسازی وارد یک رشته جدید می‌شود، با دانش رشته جدید چگونه رفتار می‌کند؟» و «چه اتفاقی برای معانی سازه می‌افتد؟» براین اساس می‌توان چنین فرض کرد:

**فرضیه دو:** به‌محض اینکه توانمندسازی در یک رشته جدید انتخاب شده و به‌کار رود، به طریقی با دانش آن رشته سازگار می‌شود.

در چنین انتقالی، فرض می‌شود که برخلاف انتظارات، ممکن است معناهای سازه‌ها به‌گونه‌ای متنوع افزایش یافته و سپس کاهش یابند. سازه‌هایی که درون رشته‌های جدید حرکت می‌کنند،

1. Sturdy
2. Czarniawska and Joerges
3. Giroux and Taylor
4. Sahlin and Engwall

شروع به بهبود و نشر معناهای جدید می‌کنند تا معناها به‌طور مستمر، خلق، اصلاح، و منتقل می‌شوند و از این‌رو فرض می‌شود:

فرضیه فرعی: در تمام مدتی که سازه توانمندسازی به رشته جدید وارد می‌شود، معنای آن به‌طور مستمر و متنوع افزایش می‌یابد.

باید این نکته بررسی شود که «تطور سازه‌ها به‌ویژه سازه‌های مدیریت چگونه است؟»، «چگونه صاحب‌نظران مدیریت، هنگام به‌کارگیری سازه توانمندسازی، این تطورات را درک کرده و می‌پذیرند؟» باریتز<sup>۱</sup> (۱۹۶۰)، بریف<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) و دیگران، پژوهشگران مدیریت را با عنوان «خادمان قدرت» نام‌گذاری کرده‌اند، زیرا بیشترین تمرکز آن‌ها به‌جای اینکه بر منافع کارکنان یا جامعه باشد، بر منافع سازمان است. از نظر روویک (۲۰۰۳) سازه توانمندسازی به این دلیل در ایده مدیریت مشهور شد که بیشتر بر کارایی و اثربخشی در کنار هم، یعنی «بهره‌وری» تأکید داشت. در این مورد انتقاد مهمی در مورد مدیریت مطرح شد مبنی بر اینکه هنگامی که صاحب‌نظران مدیریت، سازه توانمندسازی را به‌کار بردند، به معنای «به‌اشتراک‌گذاری قدرت با کارکنان و ترویج رفاه انسان» کمتر توجه کردند؛ چیزی که رشته‌های دیگر به آن توجه داشتند. در مقابل، ادبیات مدیریت، بیشتر تمایل دارد بر معنایی که بهره‌وری یا کار انجام‌شده را در بر می‌گیرد، تمرکز داشته باشد. در عمل، لینکلن و همکاران (۲۰۰۲) هنگام بررسی موضوع توانمندسازی و زبان‌شناسی آن، با منازعه‌ای تند در مورد ریشه‌های تساوی‌طلبی آن بحث کرده‌اند. معنای توانمندسازی در ادبیات مدیریت، درباره متحول کردن محیط کار و به‌کار انداختن ایده کارکنان است، حال این پرسش مطرح است که «محور تمرکز معنایی سازه توانمندسازی در رشته مدیریت در ایران چه مقوله‌ای است؟» با بحث بالا می‌توان این‌گونه فرض کرد:

فرضیه سه: معنای توانمندسازی به‌کاررفته در ادبیات مدیریت، نسبت به سایر رشته‌ها، بیشتر بر بهره‌وری و کمتر بر به‌اشتراک‌گذاری قدرت و ترویج رفاه انسان تمرکز دارد.

## ۲. طرح پژوهش

برای شناسایی مسیر پیشرفت معناهای سازه توانمندسازی در ایران، مقاله‌های علمی در رشته‌های گوناگون در سه دوره زمانی نیمه دوم دهه ۱۳۷۰، دهه ۱۳۸۰ و نیمه نخست دهه ۱۳۹۰، به مدت بیست سال، مدنظر قرار گرفت. برای گردآوری اطلاعات مربوط به واژه

1. Baritz  
2. Brief





«توانمندسازی» در سامانه نشریه‌های علمی ایران، جست‌وجو و ۲۵۰ مقاله در مجله‌های علمی مورد تأیید وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، شناسایی شد. این مقاله‌ها در رشته‌های گوناگون، از جمله مدیریت، روان‌شناسی، بهداشت و درمان، جغرافیا، جامعه‌شناسی، آموزش و پرورش و حتی اقتصاد نوشته شده‌اند. در میان مقاله‌های شناسایی شده، مقاله‌هایی که در عنوان آن‌ها به واژه توانمندسازی اشاره نشده بود، کنار گذاشته شده و در نهایت، ۱۳۲ مقاله انتخاب شدند که بسیاری از آن‌ها مبتنی بر یک طرح پژوهشی درباره توانمندسازی هستند. در واقع، واحد تحلیل، «مقاله در رشته» است. برای اجرای طرح پژوهش، روش تحلیل محتوای مقوله‌ای به کار رفت. براساس این روش، ابتدا متغیرهای مورد مطالعه مشخص و کدگذاری شده و سپس، درون محتوای اسناد و مدارک مورد مطالعه، یعنی مقاله‌های علمی، جست‌وجو شدند. پس از بررسی محتوای تک‌تک مقاله‌های انتخاب شده، اطلاعات مربوط به متغیرهای سال نشر، رشته، جامعه آماری، قلمرو مکانی و زمانی، الگوی مورداستفاده یا ساخته شده، رویکرد موردنظر و تعریف هر یک از آن‌ها از توانمندسازی، مشخص و کدگذاری شد. سپس با توجه به رویکرد، تعریف و الگوی ارائه شده در هر یک از مقاله‌ها، مقوله محوری و مقوله‌های فرعی مشخص شدند. آن‌گاه اطلاعات گردآوری شده، با استفاده از نرم‌افزار اکسل، دسته‌بندی شده و در نهایت، با به کارگیری تکنیک‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی از قبیل آزمون کروسکال والیس<sup>۱</sup>، کای دو، و تحلیل خوشه‌ای و با استفاده از نرم‌افزار اسپس اس ۲۳ تجزیه و تحلیل شدند.

### ۳. یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که داده‌های جدول شماره (۲) نشان می‌دهد، سازه توانمندسازی در ایران، در هفت مجموعه رشته، مطرح و بررسی شده است. در میان این رشته‌ها، نخستین مقاله موجود در سامانه مجله‌های کشور (مگیران) مربوط به رشته مدیریت است که در سال ۱۳۸۱ نشر یافته است، و سپس به ترتیب، در سال ۱۳۸۲ در علوم اجتماعی، در سال ۱۳۸۲ در بهداشت و درمان (علوم پزشکی و پرستاری)، در سال ۱۳۸۴ در آموزش و پرورش، در سال ۱۳۸۵ در روان‌شناسی، در سال ۱۳۸۶ در جغرافیا، و در سال ۱۳۹۰ در اقتصاد بررسی شده است. بیشترین مقاله‌ها در جامعه مورد مطالعه به میزان ۳۸ درصد، مربوط به رشته مدیریت، و کمترین تعداد به میزان ۰/۷۶ درصد، مربوط به رشته اقتصاد است.

1. Kruskal-Wallis Test

جدول شماره (۲). درصد توجه مقاله‌ها در میان رشته‌ها و سال نخستین کاربرد سازه توانمندسازی در ایران

جمع		رشته فرعی	مجموعه رشته‌ها / نخستین کاربرد
درصد	فراوانی		
۳۷/۸۸	۵۰	دولتی، بازرگانی، ورزشی، انتظامی، نظامی	مدیریت (۱۳۸۱)
۱۱/۳۶	۱۵	علوم تربیتی، آموزش و ترویج کشاورزی، کتابداری	آموزش و پرورش (۱۳۸۴)
۲/۲۷	۳	مطالعات زنان، جامعه‌شناسی	علوم اجتماعی (۱۳۸۲)
۰/۷۶	۱	اقتصاد	اقتصاد (۱۳۹۰)
۳۴/۰۹	۴۵	پرستاری، پزشکی	بهداشت و درمان (۱۳۸۲)
۹/۸۵	۱۳	شهرسازی، برنامه‌ریزی روستایی و شهری	جغرافیا (۱۳۸۶)
۳/۷۹	۵	اجتماعی، بالینی، تربیتی	روان‌شناسی (۱۳۸۵)
۱۰۰	۱۳۲		جمع

### ۳-۱. بررسی مطالعه سازه توانمندسازی در رشته‌های گوناگون

#### ۳-۱-۱. رشته مدیریت

در این رشته در نمونه مورد مطالعه، ۵۰ مقاله مشاهده شد که نخستین مورد آن در سال ۱۳۸۱ چاپ شده است. موضوع توانمندسازی در رشته مدیریت با سه رویکرد روان‌شناختی، ساختاری، و ترکیبی مطالعه شده است. مقوله محوری مطالعه سازه توانمندسازی در این رشته، «بهره‌وری» است. ۵۰ درصد مقاله‌ها در قالب دو الگوی چهاربعدی اسپریتزر و پنج‌بعدی اسپریتزر و میسرا انجام شده‌اند. در واقع، چهار بعد معناداری<sup>۱</sup>، شایستگی<sup>۲</sup>، حق انتخاب (خودتعیین‌کنندگی)<sup>۳</sup>، و اثرگذار بودن<sup>۴</sup> در منابع اصلی ذکر شده‌اند و متغیر «اعتماد» در منابع اصلی، جزء ابعاد سازه توانمندسازی روان‌شناختی به‌شمار می‌آید که احتمالاً ترجمه نادرست متون، چنین برداشتی را ایجاد کرده است. بیشترین جمعیت جامعه آماری مورد مطالعه در این مقاله‌ها، کارکنان بخش دولتی (۱۱ مقاله)، نیروهای نظامی و انتظامی (۵ مقاله) است، اما در مورد توانمندسازی کارکنان کسب‌وکارهای کوچک که برخی از آن‌ها دانش‌بنیان به‌شمار می‌آیند، تنها یک مقاله مشاهده شد. بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در این رشته، مربوط به نیمه نخست دهه ۱۳۹۰ (۱۳۹۵-۱۳۹۰) و دربردارنده ۳۰ مقاله (۳۷/۸۸ درصد کل مقاله‌ها) است.

1. meaning
2. competency
3. self-determination
4. impact



## ۲-۱-۳. رشته آموزش و پرورش (علوم تربیتی، ترویج و آموزش کشاورزی)

در این رشته، ۱۴ مقاله از مجموع مقاله‌های نمونه آماری، درباره توانمندسازی است که نخستین مورد آن، در سال ۱۳۸۴ چاپ شده است. بیشترین تعداد مقاله در این رشته، مربوط به نیمه نخست دهه ۱۳۹۰ و شامل ۷ مقاله است. مقوله‌های محوری مورد مطالعه در این رشته بهره‌وری، رفاه انسان، به اشتراک‌گذاری قدرت و تعالی انسان هستند. در این رشته نیز مانند رشته مدیریت، الگوی مورد مطالعه در ۵ مقاله از ۱۴ مقاله (۳۵ درصد)، الگوی چهاربعدی اسپریتر و پنج‌بعدی منتسب به اسپریتر و میسرا است. در این رشته نیز با هر سه رویکرد روان‌شناختی، ساختاری، و ترکیبی به موضوع پرداخته شده است و بیشترین جامعه مورد مطالعه آن، نیروی انسانی آموزش و پرورش در ۹ مقاله و زنان روستایی در ۳ مقاله است که در مجموع، ۱۱/۳۶ درصد از کل مقاله‌ها را دربر می‌گیرد.

## ۳-۱-۳. رشته علوم اجتماعی

در نمونه مورد مطالعه، در رشته علوم اجتماعی، ۳ مقاله (۲/۲۷ درصد از کل مقاله‌ها) به موضوع توانمندسازی پرداخته‌اند که محور اصلی همه آن‌ها، به اشتراک‌گذاری قدرت است. نخستین مورد آن، مربوط به سال ۱۳۸۲ و دو مقاله دیگر، مربوط به سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۹۳ است. همه جامعه مورد مطالعه، زنان هستند. در مقوله‌های فرعی بر افزایش تحصیلات، دسترسی به منابع، اعطای استقلال مالی، حق مالکیت و رفع تبعیض بین زن و مرد تأکید شده است.

## ۴-۱-۳. رشته اقتصاد

در نمونه مورد مطالعه در این رشته، یک مقاله مشاهده شد که در سال ۱۳۹۰ چاپ شده است. این مقاله با به‌کارگیری الگوی آمارتیاسن، به مقوله محوری رفاه انسان و به اشتراک‌گذاری قدرت پرداخته است و بر مقوله‌های فرعی فراهم شدن آزادی سیاسی، به‌وجود آمدن تسهیلات اقتصادی، ایجاد پوشش ایمنی و تأمینی، دستیابی به فرصت‌های اجتماعی، و شفافیت رفتاری تأکید دارد. در این رشته، توانمندسازی به معنای ایجاد فرصت‌های برابر برای تأمین کالاهای اولیه است، یعنی فراهم کردن آزادی‌های سیاسی‌ای که افراد با برخورداری از آن‌ها به قابلیت‌ها و توانمندی‌هایی دست می‌یابند و قادر به ساختن یک زندگی خوب و دلخواه می‌شوند. برنامه مورد مطالعه، برنامه‌های پنج‌ساله سوم و چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی است.

## ۵-۱-۳. رشته بهداشت و درمان

در نمونه آماری مورد مطالعه، ۴۵ مقاله (۳۴/۸۵ درصد) مربوط به مطالعه سازه توانمندسازی در رشته بهداشت و درمان است که نخستین مورد آن، در سال ۱۳۸۲ چاپ شده است. ۲۶ مقاله (۱۹/۷ درصد) از کل مقاله‌های جامعه مورد مطالعه و ۵۸ درصد از مقاله‌های این رشته مربوط به



فصلنامه علمی - پژوهشی

۳۸

دوره دهم

شماره ۱

زمستان ۱۳۹۶

نیمه نخست دهه ۱۳۹۰ است. در این رشته دو مقوله محوری رفاه انسان و بهره‌وری، به ترتیب با ۲۵ و ۲۰ مقاله، مورد توجه بوده است. این سازه در ۸ مقاله در قالب الگوی اسپریتزر و میشرا با تأکید بر رویکرد روان‌شناختی و ابعاد معناداری، خودتعیین‌کنندگی، خودکارآمدی، و شایستگی، برای توانمندسازی پرستاران و رابطان بهداشتی، مطالعه و بررسی شده است. در ۱۰ مقاله نیز با استفاده از الگوی توانمندسازی خانواده‌محور مبتنی بر مقوله محوری رفاه انسان و مقوله‌های فرعی شدت و حساسیت تهدید درک‌شده، خودکارآمدی، مشارکت آموزشی و ارزشیابی، به توانمندسازی بیماران مبتلا به دیابت نوع دوم و بیماران دارای فشار خون بالا و سایر بیماری‌های سخت و خانواده‌های آن‌ها، توجه شده است.

### ۳-۱-۶. رشته جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری و روستایی

در این رشته در نمونه آماری مورد مطالعه ۱۲ مقاله مشاهده شد که نخستین مورد آن، در سال ۱۳۸۶ چاپ شده است. در این رشته به هر سه مقوله محوری پرداخته شده است. در این میان، مقوله محوری بهره‌وری منابع انسانی برای جامعه آماری کارشناسان سازمان میراث فرهنگی و گردشگری در یک مقاله، مقوله ترویج رفاه انسان در ۷ مقاله برای زنان و ساکنان سکونتگاه‌های غیررسمی و مقوله به‌اشتراک‌گذاری قدرت برای مردم، در ۳ مقاله مشاهده شد. در مقوله ترویج رفاه انسان، بر بهره‌گیری از توان و منابع محلی تأکید شده است و توانمندسازی سکونتگاه‌های غیررسمی، مبتنی بر دسترسی به تأمین منابع مالی و اعتباری، زیرساخت‌های پایه و خدمات و به رسمیت شناختن حق مالکیت آن‌ها است (پیری و همکاران، ۱۳۹۱؛ مشکینی و همکاران، ۱۳۹۰). در واقع، توانمندسازی در اینجا به معنای برنامه حل مسئله از درون، بر پایه توسعه اجتماع‌های محلی به‌گونه‌ای است که الگوهایی از توسعه درون‌زا شکل بگیرد (تقوایی و همکاران، ۱۳۹۴).

### ۳-۱-۷. رشته روان‌شناسی

در این رشته در جامعه آماری، ۵ مقاله، سازه توانمندسازی را مطالعه کرده‌اند. ۳ مقاله به بحث مقوله محوری بهره‌وری و ۲ مقاله به مقوله محوری ترویج رفاه انسان پرداخته‌اند. در این رشته در مطالعه سازه توانمندسازی از برخی الگوها، مانند الگوی پنج‌بعدی اسپریتزر و میشرا و مؤلفه‌های فضای روان‌شناختی کویز و دکوتیس<sup>۱</sup> بهره گرفته شده است. نخستین مقاله‌ای که در این رشته به موضوع توانمندسازی پرداخته، در سال ۱۳۸۵ چاپ شده است. کارکنان بخش صنعتی، سالمندان روستایی، کارکنان کارخانه‌ها، و بانک‌های بخش خصوصی، جامعه آماری مورد مطالعه در این مقاله‌ها هستند (درخشیده و انصاری، ۱۳۹۳).



## ۲-۳. مقوله‌های اصلی توانمندسازی در میان رشته‌ها

در مطالعه سازه توانمندسازی در میان رشته‌ها در ایران مانند سایر کشورهای دنیا، به سه مقوله اصلی ارتقای بهره‌وری منابع انسانی، ترویج رفاه انسان‌ها و به اشتراک‌گذاری قدرت، بیشتر از سایر موارد، توجه شده است. علاوه بر این، تلاش شده است که به مقوله تعالی انسان نیز، ذیل عنوان رویکرد بومی (اسلامی-ایرانی)، پرداخته شود. همان‌گونه که داده‌های جدول شماره (۳) نشان می‌دهد، در پژوهش‌های توانمندسازی در ایران، بیشترین توجه به مقوله بهره‌وری منابع انسانی (۶۴/۳۹ درصد) و کمترین میزان، مربوط به اشتراک‌گذاری قدرت (۷/۵۸ درصد) و مقوله جدید تعالی انسان (۰/۷۶) درصد است.

جدول شماره (۳). درصد توجه به مقوله‌های اصلی توانمندسازی در ایران در بین رشته‌ها

رشته	بهره‌وری منابع انسانی		توسعه رفاه انسانی		به اشتراک‌گذاری قدرت		تعالی انسان		سایر		جمع	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
مدیریت	۵۰	۵۸/۸۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۵۰	۳۷/۸۸
آموزش	۱۱	۱۲/۹۴	۱	۲/۸۶	۲	۲۰	۱	۱۰۰	۰	۰	۱۵	۱۱/۳۶
علوم اجتماعی	۰	۰	۰	۰	۳	۳۰	۰	۰	۰	۰	۳	۲/۲۷
اقتصاد	۰	۰	۰	۰	۱	۱۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰/۷۶
بهداشت	۲۰	۲۳/۵۳	۲۵	۷۳/۴۳	۰	۰	۰	۰	۱	۱۰۰	۴۷	۳۴/۸۵
جغرافیا	۱	۱/۱۸	۷	۲۰	۴	۴۰	۰	۰	۰	۰	۱۲	۹/۰۹
روان‌شناسی	۳	۳/۵۳	۲	۵/۷۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۵	۳/۷۹
جمع	۸۵	۶۴/۳۹	۳۵	۱۰۰	۱۰	۱۰۰	۱	۱۰۰	۱	۱۰۰	۱۳۲	۱۰۰
درصد هر مقوله												
				۲۶/۵۲		۷/۵۸		۰/۷۶		۰/۷۶		۱۰۰

## ۱-۲-۳. مقوله ارتقای بهره‌وری در میان رشته‌ها

به طور خلاصه، در مطالعه توانمندسازی، مقوله محوری «ارتقای بهره‌وری» به چند معنا به کار می‌رود. می‌توان گفت، مقوله بهره‌وری منابع انسانی، بیشتر بر ابعاد چهارگانه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) شامل معناداری، اثرگذاری، خودتعیین‌کنندگی و شایستگی متمرکز است. بر اساس نظر اسپریتزر و میشر، متغیر «اعتماد» نیز به متغیرهای یادشده اضافه شده است. اسپریتزر، توانمندسازی را فرایند انگیزش درونی شغل، تعریف کرده است. انگیزش درونی، به تجربه‌های مثبتی اشاره دارد که افراد به طور مستقیم از وظیفه خود کسب کرده و شامل شرایط نیروزایی است که به آن‌ها در ارتباط مستقیم با آن وظیفه، انگیزش و رضایت‌مندی می‌دهد. معناداری، به معنای پیوند میان نیازهای نقش کاری فرد و باورها، ارزش‌ها، و رفتارهای او است.



فصلنامه علمی - پژوهشی

۴۰

دوره دهم  
شماره ۱  
زمستان ۱۳۹۶



شایستگی، به خودکارآمدی اشاره دارد که ویژه شرایط کار است (باور به اینکه شخص از قابلیت‌های لازم برای انجام ماهرانه فعالیت‌های کاری برخوردار است). خودتعیین‌کنندگی، مبتنی بر ایجاد حس انتخاب، ابتکار عمل، و آزادی در تنظیم کنش‌های شخصی است. احساس خودتعیین‌کنندگی سبب خودمختاری در شروع و استمرار فرایندها و رفتار کار می‌شود (برای مثال، تصمیم‌گیری درباره روش‌های کار، رقابت و تلاش) و اثرگذاری، به میزان توانایی فرد برای تأثیرگذاری بر خروجی‌های راهبردی، اداری یا اجرایی اشاره دارد. برخی از پژوهشگران ایرانی، الگوی فضای روان‌شناختی کوپز و دکوتیس را برای مطالعه توانمندسازی برگزیده‌اند. از نظر کوپز و همکاران، فضای روان‌شناختی، عبارت است از گشتالتی که بر مبنای الگوهای ادراکی از تجربه و رفتارهایی که افراد در یک موقعیت شاهد آن هستند، شکل می‌گیرد.

جدول شماره (۴). مقوله ارتقای بهره‌وری منابع انسانی و ابعاد آن

عنوان الگو	ابعاد	فراوانی	درصد
اسپریتزر	شایستگی، حق انتخاب، مؤثر بودن، معنادار بودن (اسپریتزر و دونیسون، ۲۰۰۵، ۵)	۱۴	۱۰/۶۱
اسپریتزر و میشا	شایستگی، حق انتخاب، مؤثر بودن، معنادار بودن، اعتماد	۲۴	۱۸/۱۸
کوپز و دکوتیس	مؤلفه‌های فضای روان‌شناختی (استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری (نعامی و همکاران، ۱۳۸۸، ۱۲۰).	۱	۰/۷۶
اسلامی-ایرانی	بعد فردی: عوامل روان‌شناختی، اسلامی، انقلابی، حرفه‌ای؛ بعد سازمانی: راهبردهای مدیریتی، ساختاری و ماهیت سازمانی؛ بعد محیطی: حقوقی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی. در میان عوامل مؤثر بر توانمندسازی، ۳ عامل ایمان، ظلم‌ستیزی و مردم‌داری، از بیشترین میزان تأثیرگذاری برخوردارند (احمدوند و دیگران، ۱۳۸۸، ۱۲۱). عوامل مؤثر: راهبردهای مدیریتی، تغییر نگرش، شایستگی، تعقل، ارزش‌های کاری؛ متغیرهای زمینه‌ساز: دین‌مداری، اطاعت‌پذیری، ماهیت شغل، جذابیت، اهداف، خودسازی، شرایط محیطی، هوش معنوی، توکل بر خدا؛ متغیرهای بازدارنده: جهل، بی‌اعتمادی، ترجیح منافع شخصی، یأس و ناامیدی، خودپرستی؛ پیامدها: خودمدیریتی (خودکنترلی، خودارزیابی، خوداصلاحی)، تکامل فردی، بهبود عملکرد، امنیت شغلی، احساس کفایت نفس، افزایش خلاقیت، توسعه اقتصادی فردی، سازمانی و ملی (مهرابی و دیگران، ۱۳۹۰، ۲۳).	۲	۱/۵۲
رابینز و دیگران	ابعاد ساختار اجتماعی: دسترسی به فرصت‌ها، دسترسی به منابع، دانش، آزادی عمل، ارائه بازخورد، توسعه مشارکت	۲	۱/۵۲
صاحب‌نظران دیگر	عوامل فردی: باور خودکارآمدی، اعتماد، و...؛ عوامل سازمانی: بوروکراسی، برنامه‌ریزی هدفمند، و...؛ عوامل مدیریتی: یادگیری سازمانی و...	۳۶	۲۷/۲۷
نامشخص	نامشخص	۶	۴/۵۵
جمع		۸۵	۳۲/۵۸





به عبارت دیگر، محیط سازمانی چگونه توسط کارکنان درک، تعبیر و تفسیر می‌شود. به هر حال این امر، نشانگر تمایل بیشتر به مطالعه توانمندسازی با رویکرد روان‌شناختی در ایران است. رویکرد روان‌شناختی توانمندسازی، به یک مجموعه از شرایط روان‌شناختی مورد نیاز افراد برای ایجاد احساس کنترل بر سرنوشت خودشان اشاره دارد، اما رویکرد ساختاری - اجتماعی از ارزش‌ها و ایده‌های دموکراتیک که به طور گسترده تعریف شده‌اند، ریشه می‌گیرد (پراسد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱ به نقل از اسپریتزر و دونیسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵، ۵). در این رویکرد، توانمندسازی عبارت است از کارکرد فعالیت‌های سازمانی که قدرت، اطلاعات، دانش، و پاداش را در سراسر سازمان توزیع کرده است. همچنین، در ایران تلاش شده است، مانند سایر بحث‌های مدیریت، به توانمندسازی با رویکرد نوینی توجه شود. در رویکرد اسلامی - ایرانی، توانمندسازی این گونه تعریف شده است: «ایجاد شرایط مناسب برای تقویت باورها، رشد حرفه‌ای، بهبود ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان و بهسازی شرایط سازمانی و محیطی، به گونه‌ای که آنان بتوانند با حداکثر کارایی و اثربخشی در سازمان فعالیت کنند» (احمدوند و همکاران، ۱۳۸۸، ۱۶۵).

مهرابی (۱۳۹۰) - با توجه به دیدگاه شهید مطهری - توانمندسازی را معادل «رشد» می‌داند که این گونه تعریف می‌شود: «رشد، یعنی توانایی، شایستگی و لیاقت اداره و نگهداری و بهره‌برداری از سرمایه‌ها و امکانات مادی یا معنوی که به فرد سپرده شده است. به تعبیر دیگر، رشد یعنی قدرت اداره و بهره‌برداری از امکانات» (مطهری، ۱۳۸۱، ۷۵). در تعریفی دیگر با نگاه اسلامی - ایرانی، ضمن ترکیب رویکردهای روان‌شناختی و ساختاری، توانمندسازی فرایندی است شامل روش‌ها و اقدامات بیرونی و درونی برای ایجاد و توسعه دانش، نگرش، انگیزش، توانایی و رشد معنوی منابع انسانی، به منظور تعالی منابع انسانی و افزایش بهره‌وری سازمانی (پسران قادر، ۱۳۹۱، ۴۲).

### ۲-۳. مقوله ترویج رفاه انسان در میان رشته‌ها

معناهای فراوانی در قالب مقوله ترویج رفاه انسان مطرح می‌شود. یکی از معناها، «خودمراقبتی<sup>۳</sup>» است، یعنی ارتقای تلاش‌های آگاهانه مراقبت از خود، خانواده و جوامع در راستای گرفتن مسئولیت برای ارتقا و حفظ سلامت (شاه‌ابداعی و همکاران، ۱۳۹۱، ۲۵). توانمندسازی بیمار در مراقبت‌های بهداشتی به معنای ارتقای خودتعیینی و خودتنظیمی است؛ بنابراین قابلیت افراد برای سلامت و رفاه به حداکثر می‌رسد. ابعاد ابزار استاندارد خودمدیریتی

1. prasad

2. Spreitzer and Doneson

3. self- care

دیابت، شامل بعد خودنظام‌یافتگی مرتبط با توانایی بیماران دیابتی در ادغام فعالیت‌های روزمره با دیابت، خودتنظیمی مرتبط با رفتار بیماران از طریق پایش علائم جسمانی درباره دیابت، تعامل با متخصصان حوزه سلامت و افراد تأثیرگذار، رفتار خودپایشی و پیروی از رژیم درمانی است (طل و همکاران، ۱۳۹۱، ۲۵).

یکی دیگر از معناها، «توانمندسازی خانواده‌محور» است. الگوی توانمندسازی خانواده‌محور برای بهبود کیفیت زندگی بیماران به کار می‌رود. این الگو موجب خودمراقبتی در مبتلایان به دیابت نوع دوم می‌شود و شامل چهار گام تهدید درک‌شده (ازجمله شدت و حساسیت درک‌شده)، مشکل‌گشایی، مشارکت آموزشی و ارزشیابی است و بر مؤثر بودن نقش فرد و سایر اعضای خانواده در سه حیطه شناختی، عملکرد، روحی و روانی تأکید می‌کند (محمودی راد و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۲۸). الگوی خانواده‌محور، علاوه بر بیماران دیابتی، برای ارتقای کیفیت زندگی دختران نوجوان مبتلا به کم‌خونی نیز مطرح شده است (روشن و همکاران، ۱۳۹۳، ۸۸).

معنای دیگر توانمندسازی در مقوله ترویج رفاه انسان، «بیشینه‌سازی رفاه انسانی از طریق توانمندی شغلی است» (فنی و همکاران، ۱۳۹۳، ۹۲). علاوه بر این، به معنای «حداکثرسازی رفاه انسان از طریق بهره‌گیری از توان و منابع محلی»، یعنی تصمیم‌گیری و چاره‌اندیشی برای حل مسائل شهری مبتنی بر اجتماع‌های محله‌ای با هدف تأمین شرایط لازم برای رفاه شهروندان نیز به کار می‌رود. در واقع، توانمندسازی، برنامه حل مسئله از درون بر پایه توسعه اجتماع‌های محلی است؛ به گونه‌ای که الگوهایی از توسعه درون‌زا شکل بگیرد (تقوایی و همکاران، ۱۳۹۴، ۱۳۰). به عبارت دیگر، به در نظر گرفتن معیارهای اجتماعی، اقتصادی، مدیریتی، و کالبدی برای توانمندسازی سکونتگاه‌های غیررسمی اشاره دارد (لطفی و همکاران، ۱۳۸۸، ۶۱۷).

توانمندسازی از طریق اعمال سیاست‌داریی مبنا (پیری و همکاران، ۱۳۹۳، ۶۳) نیز جنبه دیگری از توانمندسازی در این مقوله است که به بسیج انگیزه‌های درونی روستاییان برای برچیده شدن ناتوانی و توسعه روستا اشاره دارد (حیدری ساربان، ۱۳۹۱، ۱۷۱).

معنای دیگر توانمندسازی در قالب مقوله ترویج رفاه انسانی، «توانمندسازی افراد برای زندگی اجتماعی»، یعنی آماده کردن افراد برای زندگی اجتماعی و فراگیری مهارت‌های ضروری برای زندگی مستقل (ابطحی، ۱۳۹۰، ۱۳۶)، یا به عبارتی، توانمندسازی افراد، سازمان‌ها، و جوامع، برای ارتقای رفتارها و ایجاد محیط سالم‌تر (کشاوری محمدی، ۱۳۹۳، ۲) است.

در نهایت، «توانمندسازی و ارتقای سلامت و بهداشت زنان»، فرایندی است که افراد از طریق آن، کنترل بیشتری بر تصمیم‌گیری‌ها، شیوه زندگی و فعالیت‌هایی که بر سلامتی آنان مؤثر است،



خواهند داشت (کریمی، ۱۳۹۰، ۱۹۴)، یعنی با افزایش آگاهی، نگرش، عزت نفس، خودکارآمدی و کیفیت زندگی آنان بهبود می‌یابد (کریمی و همکاران، ۱۳۹۳، ۸۳).

جدول شماره (۵). مقوله رفاه انسان و ابعاد آن

عنوان الگو	ابعاد	فراوانی	درصد
بهبود کیفیت زندگی بیماران دیابتی (شاه‌ابدی و همکاران، ۱۳۹۱، ۲۵)	تعیین مشکلات، بیان عقاید و احساسات توسط بیماران، تعیین اهداف بلندمدت، تغییرات رفتاری، خودارزیابی، میزان تلاش و احساس مفید بودن در بیمار	۱	۰/۷۶
لین و همکاران به نقل از اصفیاء و همکاران، ۲۰۰۸، ۲)	مدیریت روانی دیابت، نارضایتی و آمادگی برای تغییر، تعیین اهداف مرتبط با دیابت و دستیابی به آن‌ها	۱	۰/۷۶
توانمندسازی خانواده‌محور و بهبود کیفیت زندگی بیماران با فشار خون بالا و دیابت	تهدید درک‌شده، خودکارآمدی، عزت نفس، خودکنترلی (رفتارهای خودمراقبتی، تغذیه، فعالیت جسمی و ورزشی، دارو و کنترل عوارض و مراقبت)، ارزشیابی (محمودی راد و همکاران، ۱۳۹۱، ۲۵؛ قطبی و همکاران، ۱۳۹۲، ۴۳). خودکارآمدی مادر، عزت نفس، محور کنترل (خبیر و همکاران، ۱۳۹۳، ۳۳)	۱۰	۷/۵۸
بومی محقق‌ساخته: توانمندسازی خانواده‌محور برای بهبود کیفیت زندگی دختران نوجوان	افزایش ابعاد مختلف جسمی، روحی و عاطفی کیفیت زندگی، استقلال، حمایت دوستان، پذیرش اجتماع، منابع ملی، ارتباط با والدین (روشن، ۱۳۹۳، ۸۸؛ الحانی، ۲۰۰۴).	۱	۰/۷۶
بومی محقق‌ساخته: بهبود زندگی سالمندان (ستاری، ۱۳۸۵، ۱۳۲)	وضعیت توانایی انجام کار شخصی، وضعیت اقتصادی، وضعیت بیماری	۱	۰/۷۶
بومی محقق‌ساخته: توانمندسازی ساکنان روستاها (حیدری ساربان، ۱۳۹۱، ۱۶۹)	نگرش مثبت به کار، اولویت دادن به دیگران، رعایت حقوق دیگران، کاردانی، تعهد، مسئولیت‌پذیری.	۱	۰/۷۶
بومی محقق‌ساخته: فقرزدایی از طریق توانمندسازی شغلی (فنی و فرج‌زاده، ۱۳۹۳، ۹۱)	تحصیلات، مهارت زبانی، مهارت رایانه‌ای، تجربه شغلی، حمایت شغلی، دوره آموزشی	۲	۱/۵۲
بومی محقق‌ساخته: سکونتگاه‌های غیررسمی	دسترسی به تأمین منابع مالی و اعتباری، زیرساخت‌های پایه و خدمات و به رسمیت شناختن مالکیت آن‌ها (پیری و همکاران، ۱۳۹۱، ۱۲۵).	۵	۳/۷۹
بومی محقق‌ساخته: توانمندسازی افراد برای زندگی اجتماعی و ارتقای سلامت اجتماعی	توانمندسازی شغلی، مهارت‌های عمومی و اجتماعی، خودمدیریتی، خودکفایی فردی، خودکفایی اقتصادی و توانبخشی حرفه‌ای (کشاورز محمدی، ۱۳۹۳، ۱؛ ابطی، ۱۳۹۰، ۳۵)	۴	۳/۰۳
ترکیبی: توانمندسازی زنان یانسه	آگاهی، نگرش، عزت نفس و خودکارآمدی (کریمی، ۱۳۹۰، ۹۰)	۳	۲/۲۷
ترکیبی: سایر	ابعاد متعدد	۶	۴/۵۵
جمع		۳۵	۲۶/۵۲



فصلنامه علمی - پژوهشی

۴۴

دوره دهم  
شماره ۱  
زمستان ۱۳۹۶

### ۳-۲-۳. مقوله به اشتراک گذاری قدرت در میان رشته‌ها

یکی از معناهای مقوله به اشتراک گذاری قدرت، «توانمندسازی اقشار ضعیف جامعه»، یعنی افزایش توانمندی اقتصادی، اجتماعی، خانوادگی و حرفه‌ای اقشار ضعیفی مانند زنان و کودکان (نیکنامی و همکاران، ۱۳۹۱؛ رضوی، ۱۳۸۹؛ لطیفی و همکاران، ۱۳۹۳؛ کتابی و همکاران، ۱۳۸۲) است.

معنای دیگر، «برابری جنسیتی» است. برابری جنسیتی، تواناسازی زنان از طریق دسترسی، مشارکت، و کنترل فرایند توسعه است؛ به گونه‌ای که زنان و مردان، هر دو از مزایای توسعه بهره‌مند می‌شوند (مهران، ۱۳۸۵). به عبارت دیگر، در این معنا به افزایش شناخت و خودآگاهی، قابلیت اعتماد و گسترش آزادی انتخاب زنان برای افزایش مشارکت (کتابی و همکاران، ۱۳۸۴) و افزایش توان زنان از طریق توزیع دوباره قدرت در درون خانواده و جامعه (فال سلیمان و همکاران، ۱۳۹۱) توجه می‌شود.

معنای بعدی در این مقوله، «توانمندسازی حاشیه‌نشینان»، یعنی تواناسازی سکونتگاه‌های غیررسمی با تکیه بر مشارکت مردمی است (لطیفی و همکاران، ۱۳۸۸) که به ایجاد چارچوب‌های قانونی، نهادی، اقتصادی، مالی و اجتماعی برای افزایش کارایی اقتصادی و کارآمدی اجتماعی در توسعه بخش مسکن توجه دارد (فنی و همکاران، ۱۳۸۸).

در نهایت، «توانمندسازی مردم برای مشارکت در توسعه» به معنی ایجاد فرصت‌های برابر برای تأمین کالاهای اولیه یا به عبارتی، فراهم کردن آزادی‌های سیاسی است که افراد با برخورداری از آن‌ها به قابلیت‌ها و توانمندی‌هایی دست می‌یابند که از طریق آن‌ها، قادر به ساختن یک زندگی خوب و دلخواه می‌شوند (مؤمنی و امینی میلانی، ۱۳۹۰).

#### جدول شماره (۶). مقوله به اشتراک گذاری قدرت و ابعاد آن

الگوی توانمندسازی	ابعاد (مقوله‌های فرعی)	فراوانی	درصد
زنان و کودکان برای مشارکت در خدمت (قشر ضعیف)	افزایش تحصیلات، دسترسی به منابع مالی، بهبود وضع سلامت، مالکیت قانونی، رفع تبعیض از بازار کار و حذف باورهای سنتی (کتابی و همکاران، ۱۳۸۲). قدرت بخشیدن به زنان متأثر از عوامل اقتصادی: میزان کسب‌وکار از طریق تعاونی، دسترسی به تسهیلات بانکی، کسب درآمد، پس‌انداز، روحیه کارآفرینی، میزان دسترسی به نهاده‌ها و منابع، شناخت بازار از طریق تعاونی (نیک‌نامی و همکاران، ۱۳۹۱).	۴	۳/۰۳
برابری جنسیتی	خدمات، دسترسی به منابع، آگاه‌سازی، مشارکت، کنترل (مهران، ۱۳۸۵). افزایش تحصیلات، افزایش سلامتی، استقلال مالی، دادن حق مالکیت قانونی به زنان، رفع تبعیض (کتابی و همکاران، ۱۳۸۴).	۳	۲/۲۷



الگوی توانمندسازی	ابعاد (مقوله‌های فرعی)	فراوانی	درصد
حاشیه‌نشینان (سکونتگاه‌های غیررسمی)	۱. ارتباط بین مسکن و برنامه‌ریزی اقتصادی؛ ۲. برقراری پیوند همه‌جانبه بین مسکن و برنامه‌ریزی شهری؛ ۳. توجه به فقر، محیط زیست و بهداشت در برنامه‌ریزی مسکن، فراهم کردن شبکه زیربنایی و اعطای حقوق مالکیت در مسکن غیررسمی موجود، تدوین سیاست‌های ویژه در راستای توانمندسازی با بهره‌گیری از سازمان‌های غیردولتی و سازمان‌های شهروندی یا مبتنی بر مشارکت همه مردم، فعالیت هم‌زمان و همبسته دولت در بخش خصوصی، تشکل‌های خودیار و حداکثر استفاده از بازار (لطفی و همکاران، ۱۳۸۸). آگاه‌سازی، حمایت بخش عمومی-دولتی، رسمی شدن سکونت، احساس امید و امنیت (فنی و همکاران، ۱۳۸۸).	۲	۱/۵۲
مردم برای مشارکت در توسعه	آزادی سیاسی، تسهیلات اقتصادی، پوشش ایمنی و تأمین، فرصت‌های اجتماعی، شفافیت رفتاری (مؤمنی و همکاران، ۱۳۹۰)	۱	۰/۷۶
جمع		۱۰	۷/۵۸

#### ۴-۳. مقوله محوری تعالی انسان با رویکرد توحیدمحور در میان رشته‌ها

برای مقوله محوری تعالی انسان با رویکرد توحیدمحور، تنها یک معنا یافت شد که ۰/۷۶ درصد از کل مقوله‌ها را دربر می‌گیرد. معنای توانمندسازی انسان در این مقوله، در سه حیطه قابل انجام است: ۱. بینشی و عقیدتی (بالندگی مغزها)؛ ۲. ارزشی و اخلاقی (تعالی معنوی)؛ ۳. رفتاری و مهارتی (تدبیر در معیشت و سیاست). مقاله‌هایی که مبتنی بر سایر مقوله‌ها به طراحی الگوهای اسلامی ایرانی پرداخته بودند، در مقوله‌های مربوطه دسته‌بندی شده‌اند.

#### ۵-۳. مقوله مشترک (رفاه انسان به اشتراک گذاری قدرت) و ابعاد آن در میان رشته‌ها

برای مقوله مشترک، یک معنا یافت شد که به واژه «ظرفیت‌سازی» اشاره دارد و ۰/۷۶ از کل مقوله‌ها را دربر می‌گیرد. ظرفیت‌سازی، تقویت توانایی‌های موجود است و به معنای وارد کردن چیزی از بیرون به داخل جامعه نیست، بلکه به مفهوم برخورداری، تقویت و تحرک دارایی‌های مادی و معنوی در جامعه است.

#### ۵. تحلیل و تفسیر داده‌ها

فرضیه یک: معناهای سازه توانمندسازی ابتدا به‌گونه‌ای متنوع، افزایش یافته و سپس بسته و مشخص می‌شود.

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ : تنوع معناهای سازه توانمندسازی در طول زمان، افزایش و گسترش یافته است.

$\mu_1 > \mu_2$ : تنوع معناهای سازه توانمندسازی در طول زمان، افزایش یافته و سپس، محدود و

مشخص شده است.

با استفاده از آزمون کروسکال والیس، متغیرهای «تعریف توانمندسازی» و «مقوله محوری»

برای سه دوره زمانی ۱۳۸۵-۱۳۸۱، ۱۳۹۰-۱۳۸۶ و ۱۳۹۴-۱۳۹۱ بررسی شد. از آنجاکه برای



متغیر تعریف توانمندسازی  $\text{sig}=0/117$  و برای متغیر مقوله محوری  $\text{sig}=0/138$  است، و از میزان درصد خطای  $0/05$  بیشتر است، بنابراین، فرض  $H_0$  پذیرفته و فرض  $H_1$  رد می‌شود، یعنی اینکه تنوع سازه میان‌رشته‌ای توانمندسازی به‌گونه‌ای متنوع طی دوره زمانی، افزایش یافته، ولی بسته و محدود نشده است.

جدول شماره (۷). آزمون استنباطی کروسکال والیس برای مقایسه تنوع معانی سازه در دوره‌های زمانی

دوره		فراوانی	میانگین دوره	آزمون آماری
تعریف توانمندسازی	۱۳۸۱-۱۳۸۵	۱۶	۶۴/۲۲	تعریف توانمندسازی
	۱۳۸۶-۱۳۹۰	۵۶	۵۹/۳۱	کای دو
	۱۳۹۱-۱۳۹۴	۶۰	۷۳/۸۲	درجه آزادی
	جمع	۱۳۲		درصد خطا
مقوله محوری	۱۳۸۱-۱۳۸۵	۱۶	۷۷/۲۲	مقوله محوری
	۱۳۸۶-۱۳۹۰	۵۶	۶۰/۶۸	کای دو
	۱۳۹۱-۱۳۹۴	۶۰	۶۹/۰۸	درجه آزادی
	جمع	۱۳۲		درصد خطا



همان‌گونه که در جدول‌های شماره (۲ و ۳) نیز مشاهده می‌شود، در ایران، سازه توانمندسازی در رشته‌های مختلف مدیریت، جامعه‌شناسی، آموزش، بهداشت و درمان، و روان‌شناسی، تقریباً از سال ۱۳۸۱ بررسی شده و حتی در رشته‌های اقتصاد و جغرافیا، در نیمه نخست دهه ۱۳۹۰ ادامه یافته است. البته این بحث‌ها درباره معنای مختلف هنوز ادامه دارد و بسته نشده است. از لحاظ میان‌رشته‌ای بودن این سازه و طرح آن در رشته‌های یادشده، با نظر لینکلن (۲۰۰۲) و بارتونک و اسپریتزر (۲۰۰۶) مبنی بر مسیر پیشرفت متغیر سازه‌ها همسویی دارند. سازه توانمندسازی را می‌توان یک متاسازه در نظر گرفت و ظهور هر سازه در زیرشاخه این سازه را تکمیل سازه‌های فراگیری تلقی کرد که همه آن‌ها بر پدیده مشترکی به نام توانمندسازی انسان سایه می‌افکنند؛ هرچند این نظر با الگوی هیرش و لوین (۱۹۹۹) اندکی تفاوت دارد. به نظر می‌رسد، دیدگاه‌ها و ادراک‌های فراوانی درباره عناصر و فرایندهای توانمندسازی در ایران، به‌ویژه تمایل به بومی‌سازی معنای آن، سبب شده است که تعریف این سازه هنوز بسته نشود.

فرضیه دو: به محض اینکه توانمندسازی در یک رشته به کار می‌رود، به شکلی با دانش ایجادشده در رشته جدید سازگار شده و معنای آن، به‌طور مستمر افزایش می‌یابد.

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ : معناهای سازه توانمندسازی با دانش رشته جدید ناسازگاری داشته و بدون تغییر

باقی می ماند.

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ : معناهای سازه توانمندسازی با دانش رشته جدید سازگاری داشته و افزایش

می یابد.

همان گونه که داده های جدول شماره (۸) نشان می دهد، با ورود سازه توانمندسازی به درون هر رشته، معناهای سازه به قلمرو پژوهشی آن رشته وارد شده و به گونه ای متنوع و سازگار با قلمرو مطالعاتی و دانش ایجاد شده در رشته، افزایش می یابد؛ بنابراین، در مورد ایران نیز فرضیه صفر، رد و فرضیه تحقیق، پذیرفته می شود. از سوی دیگر، همان گونه که در جدول های (۲، ۳، ۴، ۵ و ۶) نیز آمده است، ابتدا در رشته مدیریت، مقوله ارتقای بهره وری مطرح شد و سپس با ورود به رشته جدید، با معناهای جدید در قالب مقوله ترویج رفاه انسانی و به اشتراک گذاری قدرت شکل گرفت. الگوهای طراحی شده و به کار گرفته شده در مورد سازه توانمندسازی نیز این امر را نشان می دهند.

جدول شماره (۸). مقایسه سازگاری تنوع معانی توانمندسازی با قلمرو مطالعاتی رشته جدید

رشته	گروه هدف	تنوع معناهای توانمندسازی	فراوانی
مدیریت	کارکنان، مدیران، فرماندهان نظامی، سازمان ها و دولت	فرایند انگیزش درون شغلی کارکنان، توانمندسازی در سطح فرد، گروه و سازمان، تقویض اختیار و تصمیم گیری، قدرت بخشیدن به کارکنان با رویکرد دینی، ایجاد قابلیت در افراد، مدیریت مشارکتی، افزایش دانش و کفایت نفس.	۵۰
آموزش و پرورش	معلمان، مدیران مدرسه ها، دانش آموزان، خانواده ها	فرایند انگیزش درون شغلی معلمان، عوامل مؤثر بر توانمندسازی در مدرسه ها، توانمند کردن افراد کم توان، مدیریت مشارکتی در مدرسه ها، افزایش دانش معلمان از طریق آموزش های ضمن خدمت، توانمندسازی حکیمانه، قدرت بخشیدن به زنان.	۱۵
علوم اجتماعی	مردم: زنان، آسیب دیدگان اجتماعی	قدرت بخشیدن به زنان بی سرپرست، سرپرست خانوار، یا قشر خاصی از زنان، مثلاً زنان قالیباف.	۳
اقتصاد	مردم، منابع و برنامه های توسعه	توانمندی و توسعه پایدار در برنامه سوم و چهارم توسعه ایران.	۱
بهداشت	بیماران دیابتی / فشار خونی، پرستاران، رابطان کارکنان و مدیران علوم پزشکی	انگیزش درون شغلی کارکنان و مدیران دانشگاه های علوم پزشکی، بهبود کیفیت زندگی بیماران و خانواده ها، توانمندسازی حلقه های کیفیت، تقویت قدرت افراد کم توان، ارتقای سلامت اجتماعی و برنامه های ارتقای رفتارها و محیط سالم تر.	۴۷
جغرافیا	سکونتگاه های غیررسمی، مردم محله ها و روستاها	توانمندسازی سکونتگاه های غیررسمی، قدرت بخشیدن به زنان، مشارکت محلی، توزیع دوباره قدرت در سطح خانواده و جامعه، توانمندی شغلی.	۱۲
روان شناسی	کارکنان صنعت، سالمندان، زوج های جوان، مردم سکونتگاه های غیررسمی	بهبود کیفیت زندگی مشترک، فرایند انگیزش درون شغلی کارکنان، فضای روان شناختی، تقویت بی قدرت ها مانند سالمندان.	۵



فصلنامه علمی - پژوهشی

۴۸

دوره دهم  
شماره ۱  
زمستان ۱۳۹۶



جدول شماره (۹). آزمون استنباطی ناپارامتریک کای دو

مقوله محوری	تعریف توانمندسازی	جامعه آماری	رشته	کای دو
۱۹۱/۹۳۹	۸۵/۲۱۲	۱۲۱	۱۳۰/۷۱۲	
۴	۱۵	۱۰	۶	
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	

فرضیه ۳: معنای توانمندسازی به کاررفته در ادبیات مدیریت نسبت به سایر رشته‌ها کمتر بر به اشتراک گذاری قدرت و ترویج رفاه انسان، و بیشتر بر بهره‌وری تمرکز دارد. در واقع، با بررسی این فرضیه به این پرسش پاسخ داده می‌شود که مقوله‌های مشاهده‌شده در رشته‌های مختلف، چگونه به صورت ساختاری مفید و با معنا، قابل‌سازماندهی هستند؟  
 $H_0: \mu_1 = \mu_2$ : مقوله‌های مشاهده‌شده در رشته‌های مختلف، یکسان هستند.  
 $H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ : مقوله‌های مشاهده‌شده در رشته‌های مختلف، قابل‌دسته‌بندی با ساختاری مفید و با معنا هستند.



همان‌گونه که در نمودار شماره (۱) مشاهده می‌شود، مقوله‌های محوری سازه توانمندسازی در میان رشته‌ها شامل دو خوشه است؛ خوشه سمت چپ که با شناسه ۵۶ شروع و با شناسه ۸۵ پایان می‌یابد. این خوشه تنها مقوله ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی را دربر دارد. رشته مدیریت نیز تنها در این خوشه قرار دارد. دومین خوشه، یعنی خوشه سمت راست که با شناسه ۱۸ شروع و با شناسه ۹۹ پایان می‌یابد، شامل بقیه مقوله‌های محوری توانمندسازی، از جمله ترویج رفاه انسان، به اشتراک گذاری قدرت، تعالی انسان و مقوله مشترک است. جدول شماره (۲) نیز نشان می‌دهد که تمام مقاله‌های مشاهده‌شده در رشته مدیریت، بر ارتقای بهره‌وری متمرکز هستند و در مورد مقوله‌های به اشتراک گذاری قدرت و ترویج رفاه انسان، بحث قابل‌توجهی مشاهده نشد و این فرضیه پژوهش نیز پذیرفته می‌شود و با دیدگاه‌های لینکلن (۲۰۰۲)، و بارتونک و اسپریتزر (۲۰۰۶) همسو است؛ از این رو، صاحب‌نظرانی همچون رایینز و همکاران (۲۰۰۲) و هیونگ هور<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) به دنبال ارائه الگوی کاملی برای تبیین سازه توانمندسازی در سازمان بوده‌اند. با توجه به اینکه براساس داده‌های جدول شماره (۹) میزان sig مقوله‌های محوری، ۰/۰۰۰ بوده و از درصد خطای ۰/۰۰۵ کمتر است، از این رو نتایج نمونه، قابل‌تعمیم به جامعه است. در ایران برای اندازه‌گیری توانمندسازی روان‌شناختی در سازمان، با استفاده از الگوی اسپریتزر و میشر، بعد

اعتماد نیز به ابعاد چهارگانه معناداری، اثر، شایستگی، و خودتعیین‌کنندگی اضافه شده است که در منابع اصلی، چنین چیزی مشاهده نشده است. این موضوع، اهمیت توجه دقیق به سازه‌های میان‌رشته‌ای را افزایش می‌دهد.

## بحث و نتیجه‌گیری

۱. نمونه مورد مطالعه نشان داد که در ایران در ادبیات مدیریت، مطالعه سازه توانمندسازی بر مقوله محوری ارتقای بهره‌وری متمرکز شده است، بدون اینکه روشن شود، صاحبان قدرت در سازمان‌ها خواهان به اشتراک‌گذاری قدرت و گسترش توانمندسازی در این حوزه هستند، یا خیر؟ از آنجا که مقوله‌های بررسی شده، کاملاً با هم آمیختگی دارند و مطالعه یکی بدون توجه به دیگری، فایده زیادی نخواهد داشت، پیشنهاد می‌شود صاحب‌نظران علم مدیریت، به توانمندسازی منابع انسانی، مبتنی بر هر سه مقوله، توجه کنند.

۲. در ایران علاوه بر رشته‌های مدیریت، امور اجتماعی، آموزش و پرورش، روان‌شناسی، و دین‌شناسی، دو رشته اقتصاد و جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری و روستایی نیز سازه توانمندسازی را مطالعه کرده‌اند که نشانگر گسترش این سازه است. این سازه حتی در مفهوم «ظرفیت‌سازی» نیز وارد شده است. همان‌گونه که گفته شد، بررسی‌ها نشان می‌دهد، اهمیت مطالعه یک سازه به کاررفته در مدیریت، به جای اینکه به بخش محدودی از معنا در ادبیات مدیریت پی‌ریزد، درون یک چارچوب بزرگ‌تر میان‌رشته‌ای قرار می‌گیرد. توجه به یک سازه در یک زمینه بزرگ‌تر، که از پیوند میان‌رشته‌ای تأثیر پذیرفته است، زمینه فهم بهتر آن را در رشته مدیریت فراهم کرده و به درک بخش‌های پنهان تعریف‌ها کمک می‌کند. پژوهش‌های گروه اسپریتزر نشان می‌دهد که به جای تلاش برای محدود کردن توسعه سازه، درون مرزهای یک رشته یا داشتن یک معنا برای تمام دوره‌ها، بهتر است به معناهای سازه‌ها در زمان‌ها و زمینه‌های مختلف، توجه شود. مهم این است سازه‌ها تعریف شوند و روا باشند. روایی و پایایی سازه‌ها برای زمان‌ها و مکان‌های داده‌شده، مناسب است و می‌تواند به‌گونه‌ای مناسب، به‌روزرسانی شود، اما باید دقت داشته باشیم که درک نادرست یک واژه که از ادبیات غرب به ادبیات ما وارد شده است و بی‌توجهی به روایی و پایایی آن، سبب پراکندگی بحث‌های علمی و طرح ادعاهای نادرست نشود.

۳. رویکرد روان‌شناختی به‌ویژه در الگوی چهاربعدی اسپریتزر و پنج‌بعدی نسبت‌داده‌شده به اسپریتزر و میشرا، بیشتر از سایر بحث‌ها مورد توجه بوده است. به نظر می‌رسد، در مطالعه توانمندسازی، در راستای انجام یک مطالعه کامل و همه‌سویه، لازم است به عوامل ساختاری نیز توجه شود.



۴. در مورد مطالعه سازه توانمندسازی با توجه به جوامع هدف، می‌توان گفت، درباره «کارکنان و مدیران بخش دولتی» بیشترین مطالعه و برای توانمندسازی منابع انسانی شرکت‌های متوسط و کوچک که به‌نوعی دانش‌بنیان هستند، کمترین مطالعه انجام شده است؛ بنابراین، با توجه به رویکردی که در جهت‌گیری‌های راهبردی اقتصاد در دنیا و ایران مطرح است، به‌نظر می‌رسد لازم است درباره توانمندسازی منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان، پژوهش‌های بیشتری انجام شود.

۵. در مقوله ترویج رفاه انسان، بیشترین مطالعه درباره بیماران به‌ویژه بیماران با فشار خون بالا و دیابت نوع ۲ انجام شده است. گسترش این مطالعه برای سایر بخش‌های جامعه مانند کودکان کم‌توان ذهنی، بیماران افسرده و... نیز پیشنهاد می‌شود.

۶. مقوله تعالی انسان به مجموعه بحث‌های پژوهشی سازه توانمندسازی در جهان اضافه شده و گام‌های اولیه برای تبیین این مقوله محوری در امر توانمندسازی برداشته شده است، اما اینکه معناهای مطرح‌شده دارای روایی و پایایی قابل‌توجهی بوده و در عمل، گره‌گشای کار مجریان باشند، نیاز به تلاش‌های بیشتر پژوهشی دارد تا بتوان به الگوی کامل و قابل‌پذیرشی دست یافت.

۷. یکی از پدیده‌هایی که در این پژوهش مشاهده شد، مدگرایی در رشته‌های فراوان علمی در ایران است؛ به‌گونه‌ای که کاربرد برخی سازه‌ها از جمله توانمندسازی، در یک برهه زمانی در تمام رشته‌ها افزایش یافته و حتی با مفاهیم دیگر، آمیخته شده است و گاهی سبب ادراک نادرست از سازه می‌شود؛ برای مثال، در برخی از مقاله‌های مشاهده‌شده، ظرفیت‌سازی نیز معادل توانمندسازی در نظر گرفته شده است.

۸. با توجه به اهمیت پژوهش‌های میان‌رشته‌ای، به پژوهشگران و مدیران توصیه می‌شود، برای حل مسائل سازمانی، پژوهش‌های خود درباره سازه‌هایی مانند توانمندسازی را بر رویکرد میان‌رشته‌ای متمرکز کنند تا بسته‌های سیاستی تدوین‌شده مبتنی بر پژوهش‌های سازمانی از نوآوری و ظرفیت اجرایی مناسب برخوردار شوند.



## منابع

قرآن کریم (مترجم: الهی قمشه‌ای).

احمدوند، علی محمد؛ احمدی مقدم، اسماعیل؛ و بختیاری حسن (۱۳۸۸). طراحی الگوی توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۴(۲)، ۱۶۰-۱۳۹.

ابطحی، معصومه‌السادات (۱۳۹۰). بررسی جایگاه توانمندسازی شغلی در برنامه درسی دوره متوسطه حرفه‌ای دانش‌آموزان آهسته‌گام آموزش‌پذیر. فصلنامه ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲(۱)، ۱۶۶-۱۳۵.

الحانی، فاطمه (۱۳۸۲). طراحی و ارزشیابی توانمندسازی خانواده محور در پیشگیری از کم‌خونی فقر آهن (رساله دکتری). دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

بازرگان، عباس؛ سرمد، زهره؛ و حجازی، الهه (۱۳۸۶). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: نشر آگه.

پیری، عیسی؛ زالی، نادر؛ و تقیلو، علی‌اکبر (۱۳۹۱). امکان‌سنجی بکارگیری ره‌یافت‌های توانمندسازی در ساماندهی سکونتگاه‌های غیررسمی ناحیه گلشهر مشهد. فصلنامه مطالعات و پژوهش‌های شهری و منطقه‌ای، ۳(۱۲)، ۱۱۹-۱۳۴.

پسران قادر، مجید (۱۳۹۱). تبیین راهکارهای توانمندسازی منابع انسانی. گزارش پژوهشی کارگروه توانمندسازی مرکز آموزش مدیریت دولتی.

تقوایی، مسعود؛ حسینی‌خواه، حسین؛ و علیزاده اصل، جبار (۱۳۹۴). استراتژی توسعه شهری با تاکید بر توانمندسازی محلات شهری مطالعه موردی: محله اکبرآباد یزد. فصلنامه آمایش جغرافیایی فضا، ۵(۱۵)، ۱۴۸-۱۲۹.

حیدری ساربان، وکیل (۱۳۹۱). توانمندسازی گامی اساسی در جهت نیل به توسعه روستایی (مطالعه موردی: شهرستان مشکین‌شهر). فصلنامه تحقیقات جغرافیایی، ۲۷(۳)، ۱۸۸-۱۶۸.

خیر، نسرين؛ نیکپور، صغری؛ حاجی کاظمی، افتخارالسادات؛ حقانی، حمید؛ و دستورپور، مریم (۱۳۹۳). بررسی تأثیر بحث گروهی بر توانمندی مبتلایان به پرفشاری خون مراجعه‌کننده به دو مرکز بهداشتی-درمانی شهر تهران در سال ۱۳۹۰. مجله حکیم سیداسماعیل جرجانی، ۱(۲)، ۳۹-۳۳.

درخشیده، حامد؛ انصاری، محمد اسماعیل (۱۳۹۳). بررسی تأثیر شایستگی مدیریتی و تعهد مدیریت در برابر توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی آنان؛ مورد مطالعه، کارکنان بانک. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، ۲۷(۱)، ۷۳-۱۱۴.

رضوی؛ نیلوفر (۱۳۹۰). ضرورت و مبانی مشارکت کودکان در توانمندسازی جوامع روستایی. فصلنامه مسکن و محیط، ۳۰(۱۳۳)، ۳۸-۲۹.

سید نعمت‌اله روشن؛ فاطمه‌السادات؛ ناوی‌پور، حسن؛ و الحانی، فاطمه (۱۳۹۳). تأثیر الگوی توانمندسازی خانواده محور بر کیفیت زندگی دختران نوجوان. فصلنامه یافته، ۱۶(۴)، ۸۸-۹۹.

ستاری، بهزاد (۱۳۸۵). بررسی وضعیت اجتماعی و سلامت سالمندان روستایی با رویکرد طرح توانمندسازی روستایی. فصلنامه سالمند، ۱(۲)، ۱۳۹-۱۳۲.

شاه‌بداغی، زهرا؛ و برهانی، فریبا (۱۳۹۱). تأثیر برنامه توانمندسازی بر میزان هموگلوبین گلیکوزیله بیماران مبتلا به دیابت نوع دو. فصلنامه پرستاری داخلی-جراحی، ۱(۲)، ۳۰-۲۴.



فصلنامه علمی - پژوهشی

۵۲

دوره دهم  
شماره ۱  
زمستان ۱۳۹۶

طل، آذر؛ اعظم، کمال؛ اسمعیل شهیمیرزادی، سیما؛ شجاعی زاده، داود؛ محبی، بهرام؛ اصفیاء، ابوالقاسم؛ و رضاخانی، حامد (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین توانمندی به منظور کنترل دیابت با اتخاذ رفتارهای خودمدیریتی و عوامل مؤثر بر آن در بیماران دیابتی نوع ۲. مجله علوم پزشکی رازی، ۱۹(۹۸)، ۱۱-۱۸.

کشاورز محمدی، نسترن؛ بحرینی، فرح؛ و دژپسند، صفورا (۱۳۹۳). برنامه‌های ارتقاء سلامت اجتماع محور سی ساله اخیر در ایران: نوع‌شناسی مداخلات. مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، ۱۲(۴)، ۱-۱۱.

کریمی، محمود؛ امین شکروی، فرخنده؛ ضاریان، ایرج؛ کوهپایه‌زاده، جلیل؛ برادران، حمید؛ و خوشدل، علیرضا (۱۳۹۳). بررسی میزان تأثیر آموزش بر اساس الگوی توانمندسازی فردی بر کیفیت زندگی زنان یائسه زرنده. یافته، ۱۶(۲)، ۸۰-۹۰.

کریمی، محمود (۱۳۹۰). تأثیر مداخله آموزشی مدون بر اساس الگوی توانمندسازی فردی بر رفتارهای ارتقادهنده سلامت در دوران یانگی. دو ماهنامه دانشور پزشکی، ۱۸(۹۴)، ۷۳-۸۰.

کتابی، محمود؛ یزدخواستی، بهجت؛ و فرخی راستایی، زهرا (۱۳۸۴). پیش شرطها و موانع توانمندسازی زنان: مطالعه موردی زنان شهر اصفهان. مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان، ۱۹(۲)، ۱-۲۰.

کتابی، محمود؛ یزدخواستی، بهجت؛ و فرخی راستایی، زهرا (۱۳۸۲). توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه. فصلنامه زن در توسعه و سیاست، ۱(۷)، ۵-۳۰.

فال سلیمان، محمود؛ صادقی، حجت‌اله؛ و موحدی پور، معصومه (۱۳۹۱). تحلیلی بر نقش پروژه ترسیب کربن در توانمندسازی زنان روستایی؛ مطالعه موردی حسین‌آباد غیناب، شهرستان سریشه. فصلنامه برنامه‌ریزی منطقه‌ای، ۲۷(۸)، ۱۳-۲۷.

فراهانی، محمدتقی؛ و خانی پور، حمید (۱۳۹۵) نقش روان‌شناسی در ایجاد پیوند بین رشته‌های علوم انسانی برای توسعه مؤسسه‌های میان‌رشته‌ای. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۸(۴)، ۱۹۳-۱۷۳. doi: 10.22035/isih.2016.239

فنی، زهره؛ و صادقی، یدالله (۱۳۸۸). توانمندسازی حاشیه‌نشینان در فرآیند بهسازی و نوسازی بافت فرسوده شهری؛ مطالعه موردی اسلام‌آباد، منطقه ۲ شهرداری تهران. فصلنامه آمایش محیط، ۲(۷)، ۷۳-۵۷.

فنی، زهره؛ و فرج‌زاده، مژگان (۱۳۹۳). توانمندسازی شغلی زنان و توسعه پایدار شهری (مطالعه موردی: زنان شاغل؛ منطقه ۱۸ شهر تهران). مجله جغرافیا و توسعه فضای شهری، ۱(۱)، ۹۱-۱۰۲. doi: 10.22067/gusd.v1i1.21602

قاسمی، علی اصغر؛ و امامی میبیدی، راضیه (۱۳۹۴). نقش و جایگاه مطالعات میان‌رشته‌ای در رشد و توسعه علوم انسانی در کشور. فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، ۷(۴)، ۱-۱۶. doi: 10.7508/isih.2015028.001

قطبی، طاهره؛ مداح، سادات سیدباقر؛ دالوندی، اصغر؛ ارسالانی، نرگس؛ و فرضی، مرجان (۱۳۹۲). بررسی تأثیر آموزش رفتارهای خودمراقبتی مبتنی بر الگوی توانمندسازی خانواده‌محور در دیابت نوع ۲. پرستاری و مامایی، ۲۳(۸۳)، ۶۷-۴۳.

لطیفی، سمیه؛ سعدی، حشمت‌اله؛ و شعبانعلی فمی، حسین (۱۳۹۳). ارزیابی نقش تعاونی‌های فرش دستباف روستایی در توانمندسازی زنان قالیباف: مطالعه موردی: استان همدان. مجله جغرافیا و توسعه، ۱۲(۳۷)، ۱۱۹-۱۳۲.

لطیفی، کورش؛ و ماجدی، حمید (۱۳۸۸). چالش‌ها و تنگناهای موجود در توانمندسازی سکونتگاه‌های غیر رسمی شهری و ارائه راهکار مناسب جهت اجرایی نمودن طرح‌های توانمندسازی. فصلنامه علوم و تکنولوژی محیط زیست، ۴۳، ۶۲۴-۶۱۷.





- لطفی، کورش؛ و ماجدی، حمید (۱۳۸۸). بررسی میزان تمایل ساکنان سکونتگاه‌های غیر رسمی کلان‌شهر اهواز به مشارکت در طرح‌های توانمندسازی. فصلنامه علوم و تکنولوژی محیط زیست، ۱۱(۳)، ۳۱۷-۳۲۴.
- محمودی‌راد، غلامحسین؛ محلی، فاطمه؛ و الحانی، فاطمه (۱۳۹۲). بررسی تأثیر الگوی توانمندسازی خانواده‌محور بر سبک زندگی بیماران مبتلا به پرفشاری خون. فصلنامه پرستاری داخلی-جراحی، ۲(۴ و ۳)، ۱۳۶-۱۲۸.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۱). انسان کامل. تهران: انتشارات مطهر.
- مهرابی، امیرحمزه؛ خنیفر، حسین؛ امیری، علی‌نقی؛ زارعی‌متین، حسن؛ و جندقی، غلامرضا (۱۳۹۰). معرفی روش‌شناسی نظریه داده‌بنیاد برای تحقیقات اسلامی؛ ارائه یک نمونه. نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۹(۲۳)، ۳۰-۵.
- مشکینی، ابوالفضل؛ سجادی، ژیلا؛ دین‌دوست، جواد؛ و تفکری، اکرم (۱۳۹۰). ساماندهی سکونتگاه‌های غیررسمی با شیوه توانمندسازی (نمونه موردی باقرشهر-محلّه باباجعفری). فصلنامه تحقیقات جغرافیایی، ۲۶(۳)، ۱۴۸-۱۲۳.
- مهران، گلناز (۱۳۸۵). بررسی روند تواناسازی دختران و زنان در نظام آموزشی ایران. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۲۲(۳)، ۹۲-۵۹.
- مؤمنی، فرشاد؛ و امینی میلانی، مینو (۱۳۹۰). توانمندی و توسعه پایدار در برنامه سوم و چهارم توسعه ایران با رویکرد آمارتپاسن. فصلنامه رفاه اجتماعی، ۱۱(۴۲)، ۶۶-۳۷.
- نیکنامی، مهرداد؛ بندرز، زینب؛ و ثمری، داود (۱۳۹۱). عوامل اقتصادی مؤثر بر توانمندسازی اعضای تعاونی‌های روستایی زنان استان ایلام. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۲۳(۱۱)، ۵۹-۴۱.
- نعمی، عبدالزهرا؛ ارشدی، نسرتین؛ و غفوری ورنوسفادراتی، محمدرضا (۱۳۸۸). رابطه جو روان‌شناختی ادراک‌شده سازمانی با کنترل شغلی در کارکنان کارخانه صنعتی اسنوا در اصفهان. مجله تحقیقات علوم رفتاری، ۷(۲)، ۱۱۹-۱۳۰.
- Ala, M. (1997). Keys to success in today's business environment. *Business Forum*, 22(1), 24-28.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184. doi: 10.1037/0003-066X.44.9.1175
- Baritz, I. (1960). The servant of power: A history of the use of social science in American industry. New York: John Wiley. doi: 10.1037/11283-000
- Bartunek, J. M., & Spreitzer, G. M. (2006). The interdisiplinary career of a popular construct used in management empowerment in the late 20<sup>th</sup> century. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 255-273.
- Bowen, D. E., & Lawer, E. E. (1992). The empowerment of service workers: What, why, how, and when. *Sloan Management Review*, 33(3), 31-39.
- Brief, A. P. (2000). Still servants of power. *Journal of Management Inquiry*, 9, 342-351.
- Chen, C. C., Yan Zhang, A., & Wang, H. (2014). Enhancing the effects of power sharing on psychological empowerment: The roles of management control and power distance orientation. *Management and Organization Review*, 10(1), 135-156. doi: 10.1111/more.12032



- Cronbach, I. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52, 281-302. <https://marces.org/EDMS623/Cronbach%20LJ%20&%20Meehl>
- Czarniawaska, B., & Joerges, B. (1996). *Travels of ideas: Organizational change as translation*. In B. Czarniawaska, & G. Sevón, (Eds.) (pp.13-48), Berlin, Germany: Walter de Gruyter.
- Daniels, B. E. (1996). State libraries: Architects for the information highway. *Internet Research*, 6(4), 33-36. doi: 10.1108/10662249610152285
- Dooley, L., & O'Sullivan, D. (1999). Decision support system for the management of systems change. *Technovation*, 19(8), 483-494. doi: 10.1016/S0166-4972(99)00023-1
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2011). Empowering public sector employees to improve performance: Does it work?. *The American Review of Public Administration*, Originally Published online 18 August 2010. doi: 10.1177/0275074009355943
- Freire, P., & Faundez, A. (1989). *Learning to question: A pedagogy of liberation*. New York: Continuum Publishing.
- Giroux, H., & Taylor, J. R. (2002). The justification of knowledge: Tracking the translations of quality. *Management Learning*, 23, 497-517. doi: 10.1177/1350507602334006
- Hegar, R., & Hunzeker, J. M. (1988). Moving toward empowerment-based practice in public child welfare. *Social Work*, 33(6), 499-502. doi: 10.1093/sw/33.6.499
- Hirsch, P. M., & Levin, D. Z. (1999). The rise and fall of organizational effectiveness: A cautionary tale. *Organization Science*, 10, 199-212. doi: 10.1287/orsc.10.2.199
- Holpp, L. (1995). If empowerment is so good, why does it hurt?. *Training*, 32(3), 52-57.
- Huffman, E. S. (1998). Authentic rubrics. *Art Education*, 51(1), 64-68. doi: 10.2307/3216187
- Hyung Hur, M. (2006). Empowerment in terms of theoretical perspectives: Exploring a typology of the process and components across disciplines. *Journal of Community Psychology*, 34(5), 523-540. doi: 10.1002/jcop.20113
- Jones, D. L. (2013). *Empowering leadership* [Electronic book]. Retrieved from <http://bookboon.com/en/empowering-leadership-ebook>
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (2000). Powering up teams. *Organizational Dynamics*, 28(3), 48-67. doi: 10.1016/S0090-2616(00)88449-1
- Knouse, S. B., & Strutton, D. (1996). Molding a total quality sales force through managing empowerment, evaluation and reward and recognition processes. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 4(3), 1-10. doi: 10.1080/10696679.1996.11501730
- Lincoln, N. D., Travers, C., Ackers, P., & Wilinon, A. (2002). The meaning of empowerment: The interdisciplinary etymology of a new management concept. *International Journal of Management Reviews*, 4(3), 271-290. doi: 10.1111/1468-2370.00087
- Ongori, H., & Shunda, J. P. W. (2008). Managing behind the scenes: Employee empowerment. *The International Journal of Applied Economics and Finance*, 2(2), 84-94. doi: 10.3923/ijaef.2008.84.94

- Osigweh, C. A. B. (1989). Concept fallibility in organization science. *Academy of Management Review*, 14(4), 579-594. doi: 10.5465/AMR.1989.4308390
- Perlmutter, J., & Monroe, G. (1975). Renewal of educational systems through organizational strategies. *Clearing House*, 49(3), 125-129.
- Reinelt, C. (1994). Fostering empowerment, building community. *Human Relations*, 47, 685-705. doi: 10.1177/001872679404700606
- Robbins, T. L., Crino, M. D., & Fredendall, L. D. (2002). An integrative model of the empowerment process. *Human Resource Management Review*, 12(3), 419-443. doi: 10.1016/S1053-4822(02)00068-2
- Rogers, C. (1970). White ethnics and black empowerment. *Christian Century*, 87, 1372-1373.
- Rovik, K. (2003). The secrets of the winners: Management ideas that flow. In: K. Sahlen Andersson, & I. Engwall, (Eds.). *The Expansion of Management Knowledge* (pp. 113-144), Stanford, CA: Stanford University Press. doi: 10.1177/1056492606291201
- Sahlin Andersson, K., & Engwall, L. (2003). Carriers, flows, and sources of management knowledge. In: K. Sahlen Anderson, & L. Engwall, (Eds.). *The Expansion of Management Knowledge* (pp. 3-32), Stanford, CA: Stanford University Press.
- Sarason, S. (1978). An unsuccessful war on poverty?. *American psychologist*, 33, 831-839.
- Schwab, D. P. (1980). Construct validity in organizational behavior. In L. L. Cumming and B. Staw (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, CT: JAI Press.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. doi: 10.2307/256865
- Spreitzer, G. M., & Doneson, D. (2005). Musings on the past and future of employee empowerment. In: T. Cummings, (Ed.). *Handbook of Organizational Development*, Thousand Oaks: Sage.
- Strawn, C. (1994). Beyond the buzz word: Empowerment in community outreach and education. *Journal of Applied Behavioral Science*, 30(2), 159-174. doi: 10.1177/0021886394302002
- Sturdy, A. (2004). The adoption of management ideas and practices: Theretical perspectives and possibilities. *Management Learning*, 35, 155-179. doi: 10.1177/1350507604043023
- Van Dyne, L., & LePine, J.A. (1998). Helping and voice extra-role behavior: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*. 41(1), 108-119.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). Extrarole behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-330.



فصلنامه علمی - پژوهشی

۵۶

دوره دهم  
شماره ۱  
زمستان ۱۳۹۶