

بررسی رابطه عزت نفس با توانمندسازی روانشناختی فرماندهان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران

کیومرث حیدری^۱

وحید مرادی^۲

چکیده

هدف اصلی پژوهش بررسی رابطه عزت نفس با توانمندسازی روانشناختی فرماندهان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش در دسته پژوهش‌های همبستگی قرار می‌گیرد. گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه بود، با طیف پاسخگویی لیکرت صورت گرفت که سوالات آن با توجه به متغیرهای موجود در فرضیه‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد (اسمیت و اسپریتزر) استخراج شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل فرماندهانی بود که در یگان‌های نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران مشغول انجام وظیفه می‌باشند. تعداد ۳۸۴ پرسشنامه توزیع و مورد استفاده قرار گرفت. از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون و نرم افزار SPSS19 برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که بین دو متغیر عزت نفس و توانمندسازی روانشناختی فرماندهان نزاچا رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی :

عزت نفس، فرماندهان، توانمندسازی روانشناختی، نزاچا

^۱ - دکتری حرفه‌ای علوم دفاعی راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی

^۲ - کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک

مقدمه

بیش از یک قرن است که عزت نفس در چارچوب علمی مورد بحث و گفتگو قرار گرفته است. در این مدت، روانشناسان زیادی عزت نفس و نقش آن در پیشرفت انسانی را مطالعه کرده‌اند. روانشناسان اجتماعی رفتارهای انسانی را نشان دهنده تلاش افراد برای حفظ عزت نفس تفسیر می‌کنند. روانشناسان بالینی و مهندسان اجتماعی، عزت نفس بالا را درمان بسیاری از مشکلات اجتماعی و روانشناختی اعلام کرده‌اند (قدس میرحیدری و همکاران، ۱۳۸۹). دانشمندان و پژوهشگران با بررسی‌هایی که در زمینه توانمندی‌های منابع انسانی بعمل آورده‌اند به این نتیجه رسیده‌اند که ارزش‌ها و توانایی‌های فرد وابسته به متغیرهایی است که یکی از آنها عزت نفس می‌باشد. عزت نفس را می‌توان از جمله عواملی نام برد که در رشد و ارتقای سازمان نقش حیاتی دارد. پس ضروری به نظر می‌رسد که مدیران سازمان عزت نفس خود را افزایش دهند و با افزایش عزت نفس است که مدیر می‌تواند در برابر انواع مشکلات، فشارها، تهدیدات داخلی و خارجی قوی و پایدار باشد و کارکنان خود را توانمند سازد. این امر مهم می‌تواند باعث شکوفایی استعداد کارکنان شود و خلاقیت و پیشرفت را به دنبال داشته باشد (سنجری، ۱۳۹۰).

عزت نفس و خود ارزشمندی از اساسی‌ترین عوامل در رشد مطلوب شخصیت افراد است. برخورداری از اراده و عزت نفس قوی، قدرت تصمیم‌گیری و ابتکار، خلاقیت و نوآوری، سلامت فکر و بهداشت روانی رابطه‌های مستقیم با میزان و چگونگی عزت نفس و احساس خود ارزشمندی فرد دارد (قدس میرحیدری و همکاران، ۱۳۸۹).

این پژوهش به منظور بررسی رابطه عزت نفس با توانمندسازی روانشناختی فرماندهان در نزاجا در بازه زمانی بهمن ماه ۱۳۹۲ تا اردیبهشت ماه سال ۱۳۹۳ ارائه شده است. توجه به مولفه‌های توانمندسازی روانشناختی، یعنی احساس معنی‌دار بودن، تاثیرگذاری شغلی، حق انتخاب و شایستگی شغلی و بررسی رابطه عزت نفس با این عوامل ضمن در نظر گرفتن ویژگی‌های (سن، سابقه خدمت، تحصیلات) از اهداف این مقاله است.

بیان مسئله

امروزه، سازمان‌ها درگیر مسائل و مشکلات فراوانی هستند. بعضی از دشواری‌ها با فنون مدیریت قابل حل هستند و برخی دیگر، که با جنبه‌های انسانی سر و کار دارند به آسانی حل شدنی نیستند. جنبه‌های انسانی بیشتر به بررسی و شناخت رفتار افراد درون سازمان تاکید

دارد. سازمان و تشکلات امروزی نه تنها به دانش و مهارت بالا و بی‌مانند در بین اعضاء نیاز دارد بلکه استقلال فردی، خود اتکایی، خود اعتمادی، مسئولیت‌پذیری، استعداد ابتکار عمل، هدفمندی در کارها و در یک کلمه عزت نفس بالا را می‌طلبد (رنجیریان و همکاران، ۱۳۸۴). یکی از نیازهای روانی انسان احساس خود ارزشمندی یا عزت نفس است. تحقیقات متعددی نشان می‌دهد افرادی که عزت نفس بیشتری دارند، خیلی مؤثرتر می‌آموزند، روابط سود بخش‌تری برقرار می‌کنند، بهتر از فرصت‌ها استفاده می‌کنند و می‌توانند خودکفا باشند و همچنین دیدگاه روشن‌تری به مسیر زندگی خود دارند. عزت نفس و خود ارزشمندی از اساسی‌ترین عوامل در رشد مطلوب شخصیت افراد است (کوزه چیان و همکاران، ۱۳۹۱). عزت نفس جنبه‌های مختلفی دارد. براندن^۱ بر اساس جنبه‌های انسان‌گرایانه، از عزت نفس به عنوان نیازی وجودی و مؤلفه برانگیزنده بنیادین رفتار انسان یاد می‌کند، که به میزان‌های مساوی، شامل ارزش‌مداری و شایستگی است. به اعتقاد او عزت نفس از دو جنبه مرتبط به هم یکی احساس خودکارآمدی شخصی و دیگری احساس ارزشمندی شخصی تشکیل شده است که این دو جنبه باعث ایجاد اعتماد به نفس و احترام به خود می‌شود (هوبان^۲ و هوبان، ۲۰۰۴).

هر کشوری برای دفاع از تمامیت ارضی و دفاع از استقلال و مرزهای خویش به نیروی مقتدر دفاعی نیاز دارد. بر هیچ کس پوشیده نیست که فرماندهان از ارزشمندترین گنجینه‌های ارتش‌های جهان و از ارکان سازمان‌های نظامی محسوب می‌شوند و موفقیت و ناکامی در ماموریت‌ها و عملیات‌ها علاوه به تجهیزات و فناوری به سلامتی جسمی و روحی فرماندهان به منظور اتخاذ تصمیمات مهم در لحظات حساس بستگی دارد. نیروی زمینی ارتش به عنوان یکی از سازمان‌های بزرگ کشور که در جهت حفاظت از مرزها و جلوگیری از تجاوز خارجی شکل گرفته است و به همین دلیل فرماندهان به عنوان نیروی انسانی ماهر و متخصص در این بخش عنصر کلیدی و نیازمند توجه و پژوهش هستند. با توجه به اثرات توانمندسازی روانشناختی فرماندهان در کارکرد سازمان لازم به نظر می‌رسد که سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و مدیران سازمان در تصمیم‌گیری‌های خود این عامل را مد نظر قرار دهند و برای این

^۱. Branden

^۲. Hoban

کار به طور طبیعی نیاز به اطلاعات دارند و این مهم جز از طریق پژوهش و تحقیق میسر نمی‌شود.

عدم تعادل روانی و عزت نفس پایین می‌تواند بر روند رو به رشد سازمان تاثیر منفی بگذارد. لذا باید اطلاعاتی درباره این جنبه‌های شخصیتی فرماندهان در اختیار داشت تا در صورت وجود نواقص و نقاط ضعف با اقدامات شایسته اصلاح و بهبود یابند.

پیشینه و مبانی نظری پژوهش

عزت نفس برای نیل به ارزش‌ها امری ضروری است. انسان نیاز دارد به خود احترام بگذارد زیرا برای نیل به ارزش‌ها ناگزیر از عمل است و به منظور آنکه وارد عمل شود نیاز دارد به ثمره عمل خود ارج نهد. نیاز به عزت نفس، از دو حقیقت اساسی تاثیر می‌پذیرد که هر دوی آنها نیز برای انسان ذاتی هستند. اول استفاده درست از هوشیاری افراد نسبت به بقاء و تسلط موفقیت‌آمیز بر محیط، دوم انتخاب درست. افراد بالفطره "از پیش تعیین شده نیستند" و در تنظیم فعالیت‌های خود، عنصر قطعی انتخاب مسئولیت شخصی را دخالت می‌دهند (ابراهیمی نژاد و سلیمیان، ۱۳۸۶).

کوپر اسمیت^۱ (۱۹۶۷) با مطالعات وسیع خود در مورد عزت نفس به این نتیجه رسید که افراد دارای عزت نفس زیاد، در مقایسه با افراد دارای عزت نفس کم، استرس، اضطراب، درماندگی و نشانه‌های روان‌تنی کمتری دارند و در برابر شکست و انتقادات حساسیت کمتری نشان می‌دهند. فرانکن^۲ (۱۹۹۵) نشان داد عزت نفس با کنجکاوای در مورد خود و محیط، احساس کفایت و شایستگی و نگرش مثبت به خود همبستگی دارد (کوزه‌چیان و همکاران، ۱۳۹۱). در مطالعاتی که توسط استنک^۳ (۱۹۷۲) انجام شده ارتباط متقابل بین عزت نفس و تصور فرد از توانایی خود، مورد تأیید قرار گرفته است. بدین معنی که اگر میزان عزت نفس کاهش یابد، احساس ضعف و ناتوانی در فرد به وجود می‌آید. بر عکس، با افزایش میزان عزت نفس، احساس ارزشمندی و توانمندی در فرد رشد می‌کند و تغییرات مثبتی نظیر پیشرفت، تلاش برای کسب موفقیت، اعتماد به نفس، بلند همت بودن، تمایل به داشتن سلامت بیشتر، لذت بردن از روابط با دیگران و پیش‌بینی مثبت به موفقیت‌های بعدی در او منجر می‌شود (رنجبریان و همکاران، ۱۳۸۴).

1. Cooper smith

2. Frenken

3. Estank

سفیدگران (۱۳۸۱) معتقد است که احساس عزت نفس یکی از نیازهای اساسی کارکنان است و ایجاد آن، موجب افزایش سطح بهره‌وری و رقابت شده و این کار توانمندی و موفقیت را تضمین می‌کند (رنجبریان و همکاران، ۱۳۸۴).

نتایج تحقیق ابراهیمی نژاد و سلیمیان (۱۳۸۶) با عنوان بررسی رابطه عزت نفس با انگیزه پیشرفت کارکنان در شرکت سهامی برق منطقه‌ای کرمان نشان می‌دهد برای ارتقای عزت نفس کارکنان در سازمان‌ها لازم است برنامه‌های موثری تهیه شوند و با کنترل و بازنگری مستمر به اجرا در آیند تا در نتیجه آنها زیرساخت لازم برای ایجاد ارتباطات موثر، کار گروهی، نوآوری، و در یک سخن پیشرفت برای فرد و سازمان فراهم آید.

صادقیان و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان نقش عزت نفس در توانمندسازی کارکنان سازمان‌ها بیان کردند که عزت نفس عاملی سازنده و افزایش دهنده احساس ارزشمندی و توانمندی در کارکنان به شمار می‌آید. افرادی که نسبت به خودشان احساس خوبی داشته باشند به کارشان نیز توجه بیشتری خواهند داشت. و این افراد از لحاظ جسمی نیز سالم‌تر می‌باشند.

عزت نفس

عزت نفس، نوعی نیاز موثر بشری است، نیاز اساسی انسان که سهم اصلی را در فرآیند زندگی و محیط کار بر عهده دارد، و از ارزشی ماندگار بر خوردار است (رنجبریان و همکاران، ۱۳۸۴). اسلامی نسب (۱۳۷۳) عزت نفس را درکی می‌داند که فرد از خودش دارد و این درک، با قضاوت‌های ارزشی همراه بوده و میزانی از خویش‌پنداری و حرمت نفس را در بر می‌گیرد.

عزت نفس درجه تصویب، تأیید، پذیرش ارزشمندی است که شخص نسبت به خود یا خویش‌پنداری احساس می‌کند. این احساس ممکن است در مقایسه با دیگران باشد و یا مستقل از دیگران. احساس ارزش نسبت به خود همانند خود پنداره یک هسته مرکزی دارد که همواره با یک سلسله احساس ارزش‌های پیرامونی ما منظومه را تشکیل می‌دهند، هر چه خوی ایده‌ال با خود یا خویش‌پنداری فرد نزدیکتر باشد عزت نفس بیشتر و شخصیت‌ها مقاوم‌تر است (بیابانگرد، ۱۳۷۲). به طور کلی، از تعاریف فوق نتیجه می‌شود که عزت نفس یکی از ویژگی‌های شخصیت فرد است که بر ارزشیابی و قضاوت نسبتاً پایدار فرد (مثبت یا منفی) نسبت به خود دلالت می‌کند.

تحلیل ویلیام جیمز^۱ (۱۹۹۲) از عزت نفس آرزوها و ارزش‌هایی است که آدمی برای خود دارد و به طور کلی به نظر وی عزت نفس توانایی‌های بالفعل نسبت به توانایی‌های بالقوه است. به عقیده کوپر اسمیت^۲ (۱۹۶۷) عزت نفس ارزش و احترامی است که فرد برای خویشتن قائل است و به قضاوت شخص در مورد میزان توانمندی‌ها اطلاق می‌شود (کوزه‌چیان و همکاران، ۱۳۹۱).

بخش عمده‌ای از مشکلات موجود در سازمان‌ها مربوط به عزت نفس است که کارکنان - «خودواقعی»^۳ خود را با شرمندگی مخفی کنند و مانع از شکوفایی و استعداد‌هایشان و توانایی‌هایشان شوند. هر چقدر که افراد خود را بیشتر قبول داشته باشند، احتمال بیشتری وجود خواهد داشت که دیگران را نیز قبول داشته باشند و برعکس، هر چقدر که خودشان را کمتر بپذیرند دیگران را نیز کمتر پذیرا خواهند بود. روابط اثربخش افراد با یکدیگر در گروه عزت نفس بالای آنهاست. کارکنان با عزت نفس بالا قادرند روابط مثبت و اثربخشی را با دیگران به وجود آورند و از طریق تعامل با دیگران هم به تجربه‌های مثبت برسند و هم به ارضای نیازهای خود بپردازند. از سوی دیگر، افراد با عزت نفس پایین تصور می‌کنند که توانایی تعامل و ایجاد ارتباط موثر با دیگران را ندارند و آن را بسیار مشکل می‌پندارند. افراد با عزت نفس پایین تلاش می‌کنند که کمتر خود را در معرض توجه دیگران قرار دهند و از پیش‌قدم شدن برای مصاحبت و برقراری ارتباط پرهیز می‌کنند. (سنجری، ۱۳۹۰).

هرگاه فرد عزت نفس خود را افزایش دهد دارای خصوصیتی نظیر مسئولیت‌پذیر، افتخار به پیشرفت‌ها، نشان دادن دامنه وسیعی از هیجان‌ها و احساسات، تحمل ناکامی‌ها، احساس تحت تأثیر قرار دادن دیگران، مشتاقانه روی آوردن به چالش‌های جدید، احساس راحتی در موقعیت‌های اجتماعی، اشتیاق، انگیزه و علاقه‌مندی بیشتر به زندگی، آمادگی بیشتر برای دریافت محبت و محبت کردن، توانایی تبریک گفتن به دیگران به علت موفقیت‌هایشان بدون هیچ‌گونه احساس حسادت، متکی شدن به عقل و درایت و نسپردن زندگی به دست تقدیر و سرنوشت، توانایی بیان صادقانه نارسایی‌های کارهایی که به پایان رسانده است، خواهد شد. (شیهان، به نقل از مهدی گنجی، ۱۳۷۸).

1. William James
2. Cooper Smith.
3. True self

بررسی رابطه عزت نفس با توانمندسازی روانشناختی فرماندهان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران..... ۱۱

در گذشته، مدیر کارکنان را کنترل می‌کرد اما امروزه این روش سنتی کارآمد نبوده و نیست. وظیفه اصلی مدیر یا فرمانده در یک سازمان آن است که بتواند مأموریت سازمان را مشخص کند و آن را برای همه افرادی که در قسمت‌های مختلف سازمان فعالیت می‌کنند تفهیم نماید و به آنان نیرو و انگیزه‌ای بدهد تا در جهت رسیدن و محقق شدن مأموریت سازمان تلاش کنند. بنابراین حرکت کردن در مسیر توانمندسازی کارکنان تحولات زیادی را در بیشتر وجوه سازمان ایجاد می‌کند (سنجری، ۱۳۹۰).

توانمندسازی روانشناختی

مفهوم توانمندسازی^۱ نخستین بار در دهه (۱۹۸۰) معرفی شد و در دهه (۱۹۹۰) این مفهوم و عوامل مدیریتی و سازمانی مرتبط با آن توجه و علاقه بسیاری از پژوهشگران و دست اندرکاران مدیریت و سازمان را به خود جلب کرد. وتن و کمرون^۲ (۱۹۹۸) توانمندسازی را به معنای قدرت بخشیدن به کارکنان می‌دانند، به این معنی که به آنان کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را تقویت کنند، بر احساسات ناتوانی یا درماندگی خود غلبه کنند و برای انجام فعالیت‌ها به آن‌ها انرژی و انگیزه درونی بدهیم (جواهری کامل، ۱۳۸۸).

فرهنگ انگلیسی آکسفورد کلمه (empower) را این چنین تعریف کرده است: اعطای قدرت یا اختیار به کسی تا بتواند کاری را انجام دهد و یا ایجاد این احساس در فرد تا او بتواند کارهای بیشتری را انجام دهد. (نادری و رجایی پور، ۱۳۸۶). شاکلتون^۳ توانمندسازی را بعنوان " فلسفه دادن اختیار تصمیم‌گیری و پاسخگویی بیشتر به افراد زیردست در سازمان " تعریف کرده است (گرین و مکاندرو، ۱۹۹۹). توانمندسازی اصطلاحی است که به ترتیب سازمانی گفته می‌شود که بر اساس آن خود مختاری، آزادی عمل و مسئولیت تصمیم‌گیری بیشتری به کارکنان واگذار می‌شود (هاکینزکی^۴ و باچانان^۵، ۲۰۰۱).

-
1. Empowerment
 2. Whetten and Cameron
 3. Shaktvn
 4. Huczynski
 5. Buchanan

توانمندسازی نیروی انسانی مفهومی روانشناختی است که به حالات، احساسات و باور افراد به شغل و سازمان مربوط می‌شود و به عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی تعریف شده است (عبداللهی، ۱۳۸۵).

توماس و ولتهوس^۱ (۱۹۹۰) در الگوی شناختی خویش، مفهوم توانمندسازی روان شناختی را مطرح می‌کنند که دربرگیرنده ادراک کارکنان نسبت به نقش خود در سازمان می‌باشد. توانمندسازی روان‌شناختی بر اساس ادراکات کارکنان نسبت به نقش خود در سازمان تعریف می‌شود و عبارت است از افزایش انگیزش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف محوله که متشکل از چهار بُعد می‌باشد: معنی دار بودن شغل، شایستگی، خودتعیینی یا استقلال و مؤثر بودن (جوهری کامل، ۱۳۸۸).

اسپریترز^۲ (۱۹۹۵) در مطالعات پژوهشی خود چهار بُعد را برای توانمندسازی روان شناختی شناسایی و معرفی کرده است که عبارتند از:

الف) معنی دار بودن: معنی دار بودن یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل. با معنی بودن تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزش‌ها و رفتارهاست. وتن و کمرون (۱۹۹۸) اعتقاد دارند که افراد توانا احساس معنی دار بودن کرده، برای اهداف شغلی ارزش قائل بوده و اندیشه‌ها و استانداردهایشان با آن چه که در حال انجام آن می‌باشند سازگار است، هم چنین کار در نظام افراد توانمند مهم تلقی می‌شود. درجه پایین معنی داری به بی-علاقگی و احساس جدایی با شغل منجر می‌شود و در مقابل درجه بالا، به معنی داری به تعهد، مشارکت و تمرکز انرژی منجر می‌شود. افراد به هنگام اشتغال به کاری که احساس می‌کنند معنی داراست، بیشتر به آن متعهد و درگیر می‌شوند و در پیگیری اهداف مطلوب، پشتکار بیشتری نشان می‌دهند.

ب) شایستگی: شایستگی به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد اشاره دارد. افراد توانمند احساس خودکارآمدی یا شایستگی دارند. آنان باور دارند که قابلیت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام وظایف خود را به طور موفقیت آمیز دارا هستند. ج) حق انتخاب یا خودمختاری: توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) خودمختاری را داشتن حق انتخاب به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی تعریف کرده‌اند. هنگامی که افراد احساس خودمختاری می‌کنند، به جای آن که به اجبار در کاری

1. Thomas and Velthouse

2. Spreitzer

درگیر شوند یا از آن دست بکشند، خود داوطلبانه در وظایف شرکت می‌نمایند. فعالیت‌های آنان پیامد آزادی و استقلال شخصی است. آنان خود را افرادی خودآغازگر و پیش فعال می‌بینند. آنان قادرند که به میل خود اقداماتی را آغاز کنند، تصمیم‌های مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند. این افراد به جای این که احساس کنند فعالیت‌هایشان از پیش تعیین شده و از بیرون کنترل می‌شود و یا این که اجتناب ناپذیر و همیشگی هستند، خود را به منزله کانون کنترل می‌بینند. خودمختاری یا داشتن حق انتخاب درباره روش‌های مورد استفاده برای انجام وظیفه، میزان تلاشی که باید صورت پذیرد، سرعت کار و چارچوب زمانی که کار باید در آن انجام شود رابطه مستقیمی با یکدیگر دارند. افراد توانمند در مورد کارهای خود احساس مالکیت می‌کنند، زیرا آنان می‌توانند تعیین کنند که کارها چگونه باید انجام شود و با چه سرعتی پایان یابد. داشتن حق انتخاب، جزء اصلی خودمختاری به شمار می‌رود. (د) مؤثر بودن: مؤثر بودن درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی شغل اثر بگذارد. افراد توانا احساس کنترل شخصی بر نتایج دارند. آنان بر این باورند که می‌توانند با تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند یا بر نتایجی که تولید می‌شود، تغییر ایجاد کنند. بنابراین، احساس داشتن کنترل بر نتایج به ادراک تاثیرگذاری اشاره دارد. افراد توانا باور دارند که موانع محیط بیرونی فعالیت‌های آنان را کنترل نمی‌کند، بلکه بر این باورند که آن موانع را می‌توان کنترل کرد. داشتن احساس مؤثر بودن، کاملاً با احساس خودکنترلی رابطه دارد. برای این که افراد احساس توانمندی کنند، نه تنها باید احساس کنند که آن چه انجام می‌دهند مؤثر است، بلکه باید احساس کنند که می‌توانند آن اثر را به وجود آورند، یعنی برای این که آن نتیجه با احساس توانمندی همراه باشد، آنان باید احساس کنند که کنترل نتیجه را در دست دارند (جواهری کامل، ۱۳۸۸).

هدف از توانمندسازی ایجاد سازمانی است مرکب از کارکنانی متعهد و مشتاق به کار که وظایف شغلی‌شان را بدین علت که هم عقیده دارند و هم از آن لذت می‌برند انجام می‌دهند. همچنین هدف از توانمندسازی نیروی انسانی، استفاده از ظرفیت‌های بالقوه انسان‌ها به منظور توسعه ارزش افزوده سازمانی، تقویت احساس اعتماد به نفس و چیرگی بر ناتوانی‌ها و درماندگی‌های فردی است. توانمندسازی راهی است که به کمک واگذاری عوامل انضباطی به کارکنان آنها را به سمت پاسخگویی و بنابراین برانگیختگی و خودنظمی سوق می‌دهد و بدین وسیله سطح کمال آنان را افزایش می‌دهد. به طور خلاصه، اهداف توانمندسازی کارکنان را

ارتقای کارکنان از طریق ایجاد دانش و توانایی، استقرار عدالت در سازمان، ایجاد تعهد و اشتیاق در کارکنان، استفاده از ظرفیت‌های بالقوه در کارکنان و اطمینان دادن به آنان که در چارچوب رسالت، چشم‌انداز و استراتژی‌های سازمان قرار دارند می‌توان نام برد (صنعتی، ۱۳۸۶).

سوالات پژوهش

سوال اصلی

آیا بین عزت نفس و توانمندسازی روانشناختی فرماندهان در نزاجا ارتباط معناداری وجود دارد؟

سوالات فرعی

- ۱- آیا بین عزت نفس و شایستگی شغلی فرماندهان در نزاجا ارتباط معناداری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین عزت نفس و حق انتخاب فرماندهان در نزاجا ارتباط معناداری وجود دارد؟
- ۳- آیا بین عزت نفس و موثر بودن اهداف شغلی فرماندهان در نزاجا ارتباط معناداری وجود دارد؟
- ۴- آیا بین عزت نفس و احساس معنی‌دار بودن فرماندهان در نزاجا ارتباط معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی محسوب می‌شود. هدف پژوهش‌های کاربردی، توسعه دانش کاربردی در زمینه خاصی است (خاکی، ۱۳۸۷). و از لحاظ روش در دسته پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش شامل فرماندهان و کارکنانی است که در سه سطح مدیریتی نزاجا در بازه زمانی بهمن ماه ۱۳۹۲ تا اردیبهشت ماه سال ۱۳۹۳ مشغول انجام وظیفه بودند که به صورت تصادفی ساده انتخاب شده‌اند و محقق تلاش دارد اطلاعات مورد نیاز پژوهش خود را از این جامعه جمع‌آوری نماید. لذا حجم نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد. فرمول تعیین حجم نمونه کوکران به صورت زیر می‌باشد:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q}{d^2} \quad n = \frac{(1/96 \approx 0/52)(0/5)}{0/05^2} = 384$$

طبق محاسبه به عمل آمده حجم نمونه ۳۸۴ نفر بدست آمد که تعداد پرسشنامه‌های توزیع شده و قابل استفاده ۳۸۴ پرسشنامه بود.

ابزار گردآوری داده‌ها

در این پژوهش از دو پرسشنامه به منظور گردآوری داده‌ها به شرح زیر استفاده شده است: ۱- پرسشنامه عزت نفس: این پرسشنامه توسط محقق و براساس نظریه اسمیت (۱۹۶۷) ساخته شد. پرسشنامه دارای ۱۶ سوال و با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بوده است. ۲- پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی: این پرسشنامه از پرسشنامه‌ای که توسط اسپرتیزر (۱۹۹۵) تهیه شده استخراج شده و دارای ۱۳ سوال می‌باشد. سوالات به صورت بسته پاسخ و با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بوده است. همچنین در ابتدای پرسشنامه سوالاتی نیز در جهت شناخت ویژگی‌های جمعیت‌شناسی جامعه آماری مطرح شده است. این مولفه‌ها شامل (سابقه خدمت، سن، تحصیلات) می‌باشند.

روایی و پایایی پژوهش

به منظور سنجش روایی پرسشنامه از روش منطقی و از شاخه محتوایی استفاده شد. در این حالت کمیت و کیفیت سوالات از نظر خبرگان مورد بررسی قرار می‌گیرند. برای سنجش روایی پرسشنامه، در ابتدا پرسشنامه اولیه از پرسشنامه استاندارد استفاده شده در پایان‌نامه‌ها و مقالات طراحی و پرسشنامه اصلاح شده به تعداد ۳۰ عدد در بین نمونه آماری و خبرگان به منظور بررسی روایی پرسشنامه و اخذ نظر پاسخ دهندگان در مورد سوالات طراحی شده توزیع گردید و پس از طی تمامی این مراحل پرسشنامه نهایی تهیه شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه از روش مقیاس آلفای کرونباخ استفاده شده است. تعداد ۳۰ پرسشنامه برای سنجش میزان پایایی توزیع گردید سپس برای تعیین اعتبار از نرم افزار SPSS19 استفاده شد و مقدار ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه عزت نفس و پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی به ترتیب برابر ۰/۸۳۷ و ۰/۹۴۷. تعیین شد و نشان از اعتبار پرسشنامه است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر نتایج آزمونها و پرسشنامه‌ها می باشد که ۷ متغیر مهم توانمندسازی روانشناختی، موثر بودن، شایستگی، حق انتخاب، معنی دار بودن، عزت نفس را در بر می گیرد. بررسی داده حاکی از آن است که متغیرهای موصوف از موارد مهم توانشناختی فرماندهان نیروی زمینی می باشد مرور جدول (۱) اهمیت متغیرها را نشان می - دهد

جدول ۱ ترکیب سوالات و ضریب آلفای کرونباخ

متغیرهای تحقیق	تعداد سوالات	ترکیب سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
پرسشنامه عزت نفس	۱۶ سوال	سوالات ۱ تا ۱۶	.۸۳۷
موثر بودن	۴ سوال	سوالات ۱ تا ۴	.۹۳۹
شایستگی	۳ سوال	سوالات ۵ تا ۷	.۸۳۹
حق انتخاب	۳ سوال	سوالات ۸ تا ۱۰	.۸۸۸
معنی دار بودن	۳ سوال	سوالات ۱۱ تا ۱۳	.۸۷۸
پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی	۱۳ سوال	سوالات ۱ تا ۱۳	.۹۴۷

توصیف داده‌های جمعیت شناختی جامعه آماری

سن:

وضعیت سنی	فراوانی	درصد
۲۰ تا ۳۰ سال	۴۸	۱۲/۵
۳۱ تا ۴۰ سال	۱۸۰	۴۶/۸۷
۴۱ تا ۵۰ سال	۱۳۲	۳۴/۳۸
بالتر از ۵۰ سال	۲۴	۶/۲۵
جمع	۳۸۴	۱۰۰

تحصیلات:

وضعیت تحصیلی	فراوانی	درصد
فوق دیپلم	۳۶	۹/۳۷
لیسانس	۲۵۲	۶۵/۶۳
فوق لیسانس	۹۶	۲۵
جمع	۳۸۴	۱۰۰

بررسی رابطه عزت نفس با توانمندسازی روانشناختی فرماندهان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران..... ۱۷

سابقه خدمت:

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
۵ تا ۱۰ سال	۶۰	۱۵/۶۲
۱۱ تا ۱۶ سال	۹۶	۲۵
۱۷ تا ۲۵ سال	۱۳۲	۳۴/۳۸
بالاتر از ۲۵ سال	۹۶	۲۵
جمع	۳۸۴	۱۰۰

یافته‌ها

در این پژوهش، تجزیه تحلیل داده‌ها، از طریق آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون و نرم افزار SPSS۱۹ انجام شده است.

آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها :

		عزت نفس	توانمند سازی روانشناختی			
			مؤثر بودن	شایستگی	حق انتخاب	معنی دار بودن
داده‌ها		۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴
میانگین داده‌ها		۳/۳۰۵	۴/۲۸۹۱	۴/۲۲۹۲	۳/۹۳۷۵	۳/۷۰۸۳
	انحراف معیار	۰/۵۲۷۸۸	۰/۷۸۰۴۳	۰/۷۱۱۱۱	۰/۹۰۵۴۳	۱/۱۱۷۰۶
بیشترین اختلاف‌ها	مطلق	۰/۱۷۵	۰/۲۳۱	۰/۲۴۹	۰/۲۱۵	۰/۱۹۷
	مثبت	۰/۱۱۱	۰/۱۸۱	۰/۱۳۹	۰/۱۲۰	۰/۱۲۴
	منفی	-۰/۱۷۵	-۰/۲۳۱	-۰/۲۴۹	-۰/۲۱۵	-۰/۱۹۷
تست کولموگروف اسمیرنوف		۲/۴۲۴	۳/۱۹۵	۳/۴۴۵	۲/۹۷۹	۲/۷۲۶
. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000

جدول ۲ نمونه تست کولموگروف اسمیرنوف

آماره آزمون:

H_0 = نرمال بودن
 توزیع داده‌ها
 H_1 = نرمال نبودن توزیع داده‌ها

از آنجایی که مقدار sig برابر صفر است و از ۰/۰۵ کمتر است پس فرض H. مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها قابل قبول است. با توجه به اینکه تعداد نمونه زیاد است و همچنین توزیع داده‌ها هم نرمال است و مقیاس اندازه‌گیری لیکرت هم از نوع فاصله‌ای است، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود. میزان همبستگی بین متغیر عزت نفس و توانمندسازی روانشناختی و مولفه‌های مربوط به آن بشرح ذیل می‌باشد:

توانمند سازی روانشناختی				عزت نفس
احساس موثر بودن	احساس شایستگی	حق انتخاب	احساس معنی دار بودن	
۰/۸۱۵	۰/۸۵۹	۰/۸۳۵	۰/۷۰۴	همبستگی پیرسون
.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰	Sig. (2-tailed)
۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	تعداد

جدول ۳ ضریب همبستگی پیرسون بین عزت نفس و مولفه های توانمند سازی روانشناختی

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی پیرسون در سطح اطمینان (۰/۰۱) $p \leq$ بین عزت نفس و مولفه های توانمندسازی روانشناختی (احساس موثر بودن، احساس شایستگی، حق انتخاب، احساس معنی‌دار بودن) به ترتیب برابر با ۰/۸۱۵، ۰/۸۵۹، ۰/۸۳۵ و ۰/۷۰۴ است. و مقدار معناداری آن (Sig. (2-tailed) برابر با ۰/۰۰۰ است. با توجه به اینکه مقدار Sig کمتر از ۰/۰۵ \leq Sig است. نشان دهنده این است که بین عزت نفس و توانمند سازی روانشناختی فرماندهان رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری

عزت نفس عاملی سازنده و افزایش دهنده احساس ارزشمندی و توانمندی در افراد به شمار می‌آید. افرادی که نسبت به خود احساس خوبی داشته باشند به کارشان توجه بیشتری خواهند داشت. توانمندسازی کارکنان زمانی افزایش می‌یابد که به فرد اجازه داده شود تا در مورد کار خود به اظهار نظر و داوری بیشتر پرداخته و خود را در جوی صمیمی و معنادار و ارزشمند بداند.

با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیات پژوهش مشاهده می‌شود که بین عزت نفس و هر کدام از مولفه‌های توانمندسازی روانشناختی فرماندهان نزا (احساس موثر بودن، احساس شایستگی، حق انتخاب و احساس معنی‌داری) رابطه مثبت وجود دارد. و مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای هر کدام به ترتیب برابر با ۰/۸۱۵، ۰/۸۵۹، ۰/۸۳۵ و ۰/۷۰۴ است. که با نتایج

بررسی رابطه عزت نفس با توانمندسازی روانشناختی فرماندهان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران..... ۱۹

تحقیقات ابراهیمی‌نژاد و سلیمیان (۱۳۸۶)، صادقیان و همکاران (۱۳۸۷)، (رنجبریان و همکاران، ۱۳۸۴)، فرانکن (۱۹۹۵) و وتن و کمرون (۱۹۹۸) همسو می‌باشد.

نیاز به عزت نفس ناشی از قدرت تفکر انسان است و در نتیجه نمی‌توان آن را نادیده گرفت. لازم است شرایطی ایجاد کرد که فرد احساس توانمندی نماید و سازمان نیز به این گونه افراد نیاز دارد تا موجب اثربخشی و کارایی بالا در سازمان شوند. در سازمان نیروهای مسلح فرماندهان از ارزشمندترین گنجینه‌های ارتش‌های جهان و از ارکان سازمان‌های نظامی محسوب می‌شوند و موفقیت و ناکامی در ماموریت‌ها و عملیات‌ها علاوه به تجهیزات و فناوری‌های روز به سلامتی جسمی و روحی (عزت نفس) فرماندهان به منظور اتخاذ تصمیمات مهم در لحظات حساس بستگی دارد. بنابراین هر چه میزان عزت نفس فرماندهان و کارکنان بالاتر باشد به مراتب فرد قدرت کارایی بالاتر دارد و می‌تواند در مشکل‌سازترین موقعیت‌ها بهترین عملکرد را از خود نشان دهد و همین امر موجب رضایت در فرد می‌شود. عدم توجه به عزت نفس پیامدهای منفی در سازمان‌ها به وجود می‌آورد. چرا که سازمان‌های امروزی به کارکنانی با عزت نفس بالا نیاز دارند. در پایان، پیشنهاد می‌شود فرماندهان و مسئولان ارشد نزاجا در استخدام افراد علاوه بر توجه به توانایی تخصصی و حرفه‌ای و سلامت جسمی به عزت نفس آنها توجه کنند و حتی الامکان افراد واجد عزت نفس بالا را در نزاجا به کار گیرند.

منابع

- ابراهیمی نژاد، مهدی و سلیمیان، محمود، (۱۳۸۶)، بررسی رابطه عزت نفس و انگیزه پیشرفت کارکنان، پیام مدیریت، شماره ۲۳ و ۲۴، ص ۳۱-۵۲
- اسلامی نسب، علی، (۱۳۷۳)، روانشناسی اعتماد به نفس، تهران، انتشارات رشد، چاپ اول، انتشارات مهرداد
- بیابانگرد، اسماعیل، (۱۳۷۳)، روش‌های افزایش عزت نفس در کودکان و نوجوانان، چاپ دوم، انتشارات کلینی
- جواهری کامل، مهدی، (۱۳۸۸)، تاثیر عدالت سازمانی، رابطه رهبر- عضو، اعتماد و توانمند سازی روانشناختی بر رفتار های شهر وندی سازمانی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، ص ۷-۲۴
- خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۷)، روش تحقیق با رویکرد پایانامه نویسی، تهران، انتشارات بازتاب، چاپ چهارم
- رنجبریان، رسول و موسی پور، نعمت ا.. و قزل ایاق، محمد، (۱۳۸۴)، رابطه بین عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت کارکنان سازمان های دولتی، فصلنامه مطالعه مدیریت، شماره ۴۸، ص ۸۷-۱۰۱
- سنجرى، فرهاد، (۱۳۹۰)، بررسی ارتباط عزت نفس مدیران و توانمند سازی کارکنان در سازمان مسکن وشهر سازی استان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد نجف آباد
- شیهان، ایلین، (۱۹۶۴)، عزت نفس، ترجمه مهدی گنجی، (۱۳۷۸)، انتشارات ویرایش
- صادقیان، فاطمه و عابدی، محمد و باغبان، ایران، (۱۳۸۷)، نقش عزت نفس در توانمند سازی کارکنان سازمان، فصلنامه بهداشت و روان، شماره ۲۳، ص ۴-۱۱
- صنعتی، زینب. (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین آموزش های ضمن خدمت و توانمند سازی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی استان قم، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران
- عبدالهی، بیژن، (۱۳۸۳)، طراحی الگوهای توانمند سازی روانشناختی کارکنان حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، پایان نامه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه تربیت معلم، تهران
- قدس میرحیدری، سید فضل‌الله و لاتکلی، همیلا و عبداللهی، مرتضی و غرایاق زندی، حسن و مشهوری، مرضیه و قدس، میرحیدری، صنم بیگم، (۱۳۸۹)، مقایسه و ارتباط بین عزت نفس و آمادگی جسمانی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه تهران، نشریه رشد و یادگیری حرکتی - ورزشی، شماره ۵، ص ۸۵-۱۰۰

بررسی رابطه عزت نفس با توانمندسازی روانشناختی فرماندهان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران..... ۲۱

- کوزه چیان، هاشم و نوروزی سید حسینی، رسول و مرادی، حدیث، (۱۳۹۱)، مقایسه عزت نفس و رضایت از زندگی دانشجویان ورزشکار و غیرورزشکار دانشگاه تربیت مدرس، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۴، ص ۶۱-۷۶
- نادری، ناهید و رجایی پور، سعید، (۱۳۸۶)، مفاهیم و راهبرد های توانمند سازی کارکنان، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۸۶
- Cooper smith (1967), the Antecedents of self- esteem. Sanfrancisco: freeman. 32, p:67
- Hoban, Sh., & Hoban, G. (2004). Self-esteem, self-efficay and self-directed learning: Attempting to undo the confusion. *International journal of directed learning*. 1(2): 7-25.
- Huczynski, A, & Buchanan, D.(2001). Organizational, fifth edition, MCGraw-Hill companies.
- G^{۸۰} • ddd Jonn aa aaddress(!!!!)) eee -empowering the empowered - tuu ultimtt c chll lggg??” ñprrrnnlll Rvvi;;; Vol888; N;;;; PP8888278
- Spreitzer ,G .M.(1995). Psychological empowerment in the workplace :dimensions , measurement ,and validation .Academy of Management Journal,1465-1442 ,38.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی