

توانمندسازی روانشناختی مدیران و فرماندهان ناجا: ابعاد و اعتبار سنجی بر اساس تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی^۱

عنایت اله زمانپور^۲

حسن بختیاری^۳

چکیده

هدف از این پژوهش، مطالعه توانمندسازی روانشناختی در میان فرماندهان و مدیران ناجا است؛ بدین منظور پرسشنامه تدوین شده توانمندسازی روانشناختی بر اساس الگوی توانمندی شناختی کانگر و کانگو (۱۹۸۸) برای سازمانهای نظامی و انتظامی بومی، و سپس توسط ۲۶۳ نفر از مدیران و فرماندهان زیر مجموعه، معاونتها و پلیسهای تخصصی، تکمیل شده است. با استفاده از روشهای آماری تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی به شناسایی دوباره و تأیید نظری عوامل سازه توانمندسازی روانشناختی در محیط انتظامی پرداخته شده است. نتایج تحلیل عامل اکتشافی حاکی از پنج عامل معنی داری، شایستگی، خودمختاری، اثرگذاری و اعتماد و نتایج تحلیل عامل تأییدی نشاندهنده ارزش بسیار مناسب مرتبه اول و دوم سازه با مبانی نظری است؛ همچنین بیشترین میانگین به عامل شایستگی و معنی داری مربوط است.

واژگان کلیدی

توانمندسازی روانشناختی، مدیران و فرماندهان، ناجا، تحلیل عامل اکتشافی،
تحلیل عامل تأییدی

۱. تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۰/۱۱ تاریخ دریافت: ۹۰/۱۲/۲۱

۲. دانشجوی دکتری سنجش و اندازه گیری، دانشگاه علامه طباطبائی، Email: enayat_zamanpor@yahoo.com

۳. استادیار دانشگاه جامع امام حسین (ع)، Email: hbakh4039@yahoo.com

مقدمه

توسعه پایدار و پیشرفت همه جانبه در گرو نظم و امنیت جامعه تحقق می‌یابد و این مهم بر عهده نیروی انتظامی به عنوان یکی از مهمترین سازمانهای تأمین امنیت و برقراری نظم در سطوح گوناگون کشور است. دستیابی سازمان به افق مد نظر در چشم‌انداز ۲۰ ساله (جایگاه اول در سپهر امنیت عمومی و انضباط اجتماعی در میان پلیسهای منطقه و جهان اسلام)، مستلزم توانمندی منابع انسانی در کل و توجه ویژه به مدیران در این سازمان است در این رهگذر شناسایی ابعاد و میزان توانمندسازی روانشناختی با توجه اینکه در ارتباط تنگاتنگ با توانمندی منابع انسانی است در به ثمر رسیدن اهداف سازمان بر کسی پوشیده نیست.

۱. بیان مسئله

در بیشتر سازمانها از تواناییهای کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران نمی‌توانند ظرفیت بالقوه آنان را به کار گیرند. این امر یا به دلیل آن است که قادر به شناخت تواناییهای کارکنان نیستند و یا در محیط سازمان عملاً زمینه لازم را برای بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتر کارکنان فراهم نمی‌کنند. برای رفع این مشکلات و فراهم آوردن وضعیتی به منظور حداکثر بهره‌وری سازمان از دانایی، مهارت، تجربه و استعدادهای افراد، بحث جدیدی با عنوان توانمندسازی^۱ مطرح شد که بسرعت به مهمترین و نوید بخشترین موضوع حوزه مدیریت منابع انسانی تبدیل شد. توانمندسازی نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ معرفی، و بسرعت به موضوع روز تبدیل شد به گونه‌ای که دهه ۹۰ را قرن توانمندسازی نامیده‌اند (ون^۲، ۲۰۰۵).

اگرچه مسئله توانمندسازی کارکنان سابقه‌ای چند ده ساله دارد، بیش از یک دهه است که اندیشمندان حوزه منابع انسانی تمرکز ویژه‌ای بر این موضوع دارند و ابعاد، اهداف، راهبردها، الگوها و ساز و کارهای آن را مورد مطالعه و تحقیق قرار داده‌اند. به نظر صاحب‌نظران مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی راهبردی اثرگذار بر عملکرد

1. Empowerment

2. Wan

و بهسازی نیروی انسانی است. اهمیت توانمندسازی به گونه‌ای است که آن را کلید اثربخشی سازمانها و مدیران می‌دانند (موی، هنکین و ایگلی^۱، ۲۰۰۵). شناسایی وضعیت ابعاد توانمندسازی و تأثیر عوامل پیشبین بر آن می‌تواند تصویری روشن و هدایتگر به منظور برنامه‌ریزی و جلوگیری از هدر رفت منابع انسانی در سطح مدیران عالی و تصمیم‌گیران ارائه کند (چنگ، شی و لین^۲، ۲۰۱۰؛ استوارت، مکنولتی، کوئینگریفین و فیتزپاتریک^۳، ۲۰۱۰؛ منوجلاویچ^۴، ۲۰۰۷).

آنچه اهمیت توانمندسازی روانشناختی را بیش از پیش روشن می‌سازد، توجه به نقش منابع انسانی به عنوان مهمترین عامل موفقیت در سازمان دانست؛ اگرچه با داشتن سازمانی با ساختاری توانمند می‌توان انتظار داشت بهره‌وری در سازمان نیر بهینه باشد، آنچه در موفقیت سازمان نقش اصلی دارد، منابع انسانی و به‌طور ویژه مدیران هستند که به عنوان رهبران سازمان به تمامی عملکرد سازمان را تحت تأثیر می‌دهند.

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز به‌منظور افزایش بهره‌وری و دستیابی به اهداف چشم‌انداز سازمانی، اقدامات قابل توجهی در راستای شکوفایی توانمندی مدیران و کارکنان در سطح سازمان انجام داده است که نمود آنها در سیاستهای مدیریتی کلان اعمال شده، و دستورالعملها و تدابیر مدیریتی مشهود است. با توجه به اهمیت توانمندسازی روانشناختی و نقش آن در توانمندسازی مدیران و در نهایت افزایش بهره‌وری سازمان، مسئله اصلی این پژوهش اعتباریابی مقیاس توانمندسازی روانشناختی در میان مدیران ناجا و گزارش میزان هر یک از عوامل است.

۲. اهمیت و ضرورت پژوهش

انتظاراتی که از ناجا به عنوان نخستین سازمان تأمین کننده امنیت در سطح کشور می‌رود، بالقوه اهمیت این سازمان را برجسته می‌سازد. لازم به ذکر است که ناجا نه تنها

-
1. Moye, Henkin and Egley
 2. Chang, Shih, & Lin
 3. Stewart, McNulty, Quinn Griffin & Fitzpatrick
 4. Manojlovich

در تعامل تنگاتنگ سازمانی با قوای سه گانه است بلکه از نظر گستردگی وظایف باید اذعان کرد که بیشترین تعامل را با مردم دارد. این موارد در ماده (۳) قانون نیروی انتظامی این چنین آمده است: هدف از تشکیل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی و نگرهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چارچوب این قانون است. هم‌چنین در بند ۱ ماده (۳)، استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی را از وظایف نیروی انتظامی ذکر کرده است. در کنار وظایف اشاره شده باید به نقش سازمان در چشم‌انداز اشاره کرد. در افق ۱۴۰۴ پلیسی مطلوب در منطقه در نظر گرفته شده است که دستیابی به آن بدون توجه به توانمندسازی روانشناختی مدیران تقریباً غیرممکن به نظر می‌رسد.

مقیاس توانمندسازی روانشناختی در این مطالعه دربردارنده پنج عامل است که در مطالعات قبلی در کنار یکدیگر و نوع رابطه آنها مطالعه نشده است. هم‌چنین مطالعه میزان توانمندسازی روانشناختی مدیران از وضعیت توانمندی فردی ایشان مختصات روشنی عرضه می‌کند که می‌تواند در تصمیم‌گیریهای مهم از جمله ارتقای شغلی و انتصاب در جایگاه شغلی حساس استفاده شود. بنابراین با توجه به اهمیت توانمندسازی روانشناختی و نقش آن در بهره‌وری سازمان، اعتباریابی و اندازه‌گیری این سازه را اجتناب ناپذیر می‌سازد.

۳. هدف اصلی پژوهش

اعتباریابی ابزار توانمندسازی روانشناختی و سنجش ابعاد آن بین فرماندهان و مدیران هدف اصلی این پژوهش بوده است.

۴. سؤال اصلی پژوهش

ابزار توانمندسازی ساختاری از چه عواملی تشکیل شده و میزان آنها بین فرماندهان و مدیران چگونه است؟

۵. مبانی نظری پژوهش

وتن و کمرون (۱۹۹۸) اظهار می‌کنند که مفهوم توانمندسازی به هیچ عنوان تازه

نیست، بلکه در رشته‌های روانشناسی، جامعه‌شناسی و علوم دینی ریشه‌هایی دارد که به دهه‌های گذشته، حتی قرنهای گذشته بازمی‌گردد. اصطلاح توانمندسازی کارکنان^۱ از دهه ۱۹۸۰ به بعد رایج شد لیکن مفهوم آن در ادبیات مدیریت ریشه‌ای دیرینه دارد.

توانمندسازی اصطلاحی است که در طول چند سال مقبولیت سریع و فزاینده‌ای یافته است. عمومیت یافتن دیدگاه توانمندسازی، برخی از نویسندگان را وادار کرده است که دهه ۱۹۹۰ را عصر توانمندسازی بنامند (ون، ۲۰۰۵). موی (۲۰۰۵) توانمندسازی را کلید اثربخشی سازمانها و مدیران دانسته است. امروزه سرمایه انسانی سازمانها در مقایسه با سرمایه مادی، استراتژی و یا تحقیق و توسعه اهمیت بیشتری پیدا کرده است به گونه‌ای که سرمایه انسانی، جزء اصلی و اساسی سرمایه فکری در سازمان، و دو سرمایه دیگر (سرمایه سازمانی و سرمایه اجتماعی) تابعی از سرمایه انسانی است (چن، و زی، ۲۰۰۴).

اگرچه اهمیت توانمندسازی توسط متخصصان تبیین شده است، تعریف یکسانی برای این مفهوم نمی‌توان پیدا کرد و گویا بر سر تعریف آن مناقشه هست. البته این اختلاف نظر به مبنای نظری توانمندسازی بر می‌گردد. در حوزه مدیریت و کارهای مربوط به سازمان دو رویکرد اصلی توانمندسازی ساختاری و توانمندسازی روانشناختی هست که به طور کلی مورد، نخست درباره توانمندی ساختاری سازمان است و مورد دوم که مورد بحث در این مطالعه است در ادامه به تشریح ارائه شده است. قبل از پرداختن به توانمندسازی ساختاری، برخی از رایجترین تعاریف مربوط به توانمندسازی در جدول زیر عرضه شده است:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. Employees Empowerment

2. Chen and Xie

جدول (۱): تعریف توانمندسازی بر اساس نظر برخی صاحب‌نظران و پژوهشگران

تعریف توانمندسازی	پژوهشگر(ان)
مشارکت کارکنان در چهار عنصر سازمانی، اطلاعات، پاداش قدرت تصمیم‌گیری و دانش	باون و لاولر (۱۹۹۲)
سهیم شدن کارکنان در اطلاعات و طراحی ساختار سازمانی مناسب	بلانچارد و همکاران (۱۹۹۶)
فرایند افزایش احساس خود کارآمدی در افراد از طریق شناسایی و حذف زمینه‌هایی که موجب ناتوانی کارکنان شده است	کانگر و کانگو (۱۹۸۸)
یک راه اساساً متفاوت برای کار کردن انسانها با یکدیگر در جنبه‌های زیر: احساس مسئولیت کارکنان نه تنها در وظایف خود بلکه در برابر کل سازمان اجرای کارهای گروهی برای بهبود عملکرد و دستیابی به سطح بالاتری از بهره‌وری تغییر ساختار سازمان در راستای تحقق نتایج مورد نظر کارکنان و نه صرفاً ادای تکلیف	وتن و کمرون (۱۹۹۸)
فرایند افزایش انگیزش درونی در ادای وظیفه (ارائه مفهومی چند بعدی در حوزه شناختی انگیزش)	توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)
فرایندی است و وقتی رخ می‌دهد که فردی حس انگیزش در ارتباط محیط کاری داشته باشد.	منوجلاویچ، ۲۰۰۷
ایجاد وضعیت مناسب برای تقویت باورها، رشد حرفه‌ای، افزایش انگیزش، بهبود ویژگی‌های روانشناختی کارکنان و بهسازی موقعیت سازمانی و محیطی به گونه‌ای که آنان بتوانند با حداکثر کارایی و اثربخشی در سازمان فعالیت کنند.	بختیاری (۱۳۸۸)

۵-۱. توانمندسازی روانشناختی (انگیزشی/شناختی)

شالوده توانمندسازی روانشناختی (انگیزشی/شناختی) در نظریه روان-جامعه شناختی^۱ است و بر اساس توسعه فردی است. یک ادعا در این نظریه هست که توانمندسازی بر اساس افراد است. عوامل یاد شده (سازه‌ها) از ادراک و احساس فردی برمی‌آید. در این رویکرد دو نوع زیر رویکرد انگیزشی و شناختی هست که بسیار به یکدیگر مشابه است. رویکرد انگیزشی: به اعتقاد کانگر و کانگو^۲ (۱۹۹۸) توانمندسازی، فرایند تقویت شایستگی افراد سازمان از طریق شناسایی و تعیین زمینه‌ای است که باعث احساس بی‌قدرتی در آنها می‌شود و تلاش در جهت رفع آنها با کمک اقدامات رسمی و هم با بهره‌گیری از فنون غیر رسمی تهیه و تدارک اطلاعاتی که به کفایت آنها در سازمان کمک می‌کند.

1. social psychological theory

2. conger & kanungo

به باور طرفداران این رویکرد توانمند بودن به ایجاد وضعیتی برای افزایش انگیزش اجرای وظایف محول از طریق تقویت احساس خود کارامدی (بندورا^۱، ۱۹۹۷) شخصی اشاره دارد. رویکرد شناختی: نظریه پردازان این رویکرد توماس و ولتهوس^۲، ۱۹۹۰، اسپریتزر^۳، ۱۹۹۵ که در رأس آنها توماس و ولتهوس قرار دارند، معتقدند که توانمندسازی موضوعی چند وجهی است و نمی توان صرفاً بر پایه مفهومی خاص به بررسی آن پرداخت. از اینرو توانمندسازی را به عنوان فرایند انگیزش درونی وظایف محول به کارکنان تعریف کرد. وتن و کمرون (۱۹۹۸) توانمندسازی را به معنای قدرت بخشیدن به کارکنان می دانند؛ بدین معنی که به آنها کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را تقویت کنند و برای انجام دادن فعالیتها به آنها نیرو و انگیزه درونی بدهیم. بر این اساس اسپریتزر (۱۹۹۶) ابعاد توانمندسازی فردی را مؤثر بودن^۴، شایستگی^۵، معنی دار بودن^۶، خودمختاری^۷ (داشتن حق انتخاب) و اعتماد^۸ در نظر گرفت، که هر یک از آنها در ادامه به اختصار توضیح داده می شود:

الف) مؤثر بودن: مؤثر بودن یا پذیرش، نتیجه شخصی درجهای است که فرد می تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. افراد توانمند از احساس کنترل شخصی بر نتایج کار برخوردارند. آنان بر این باورند که می توانند با تحت تأثیر قرار دادن محیط یا نتایج کار، موجب ایجاد تغییر شوند (وتن و کمرون، ۱۹۹۸). این باوری است که شخص در حالتهاى خود می تواند بر آنچه اتفاق می افتد، تأثیر بگذارد. افراد توانمند باور ندارند که موانع محیطی بیرونی فعالیتهاى آنان را کنترل می کند؛ بلکه بر این باورند که آن موانع را می توان کنترل کرد. این احساس کنترل فعال به آنان اجازه می دهد محیط را با خواسته های خود همسو سازند برخلاف کنترل منفعل که خواسته های افراد با تقاضاهای

1. self efficacy
2. Tomas and Velthouse
3. Spritzer
4. Impact
5. Competency
6. Meaning
7. Self-determination (choice)
8. Trust

محیط همسو می‌شود (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰). تأثیر در نقطه مقابل عجز و ناتوانی قرار دارد. افرادی که دارای احساس مؤثر بودن و تأثیرگذاری هستند، می‌کوشند به جای رفتار واکنشی در برابر محیط، تسلط خود را بر آنچه می‌بینند اعمال کنند. این افراد اعتقادی به محدود شدن تواناییهای خود با موانع بیرونی ندارند، بلکه بر این باور هستند که آن موارد را می‌توان کنترل کرد. به علاوه تأثیر با کانون کنترل متفاوت است، تأثیر با محتوای شغلی در ارتباط است و از آن نفوذ می‌پذیرد. کانون کنترل درونی ویژگی شخصیتی به شمار می‌رود که در وضعیتهای گوناگون ثابت است (حضرتی و همکاران، ۱۳۸۹).

ب) شایستگی: احساس شایستگی به حدی از توانایی اشاره دارد که فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰). احساس شایستگی و کفایت، اعتقاد فرد به تواناییها و ظرفیتهای خود برای انجام دادن کارهایی است که به مهارت نیاز دارد. بسیاری از صاحب‌نظران بر این باورند که خود اثربخشی مهمترین عنصر توانمندسازی است؛ زیرا داشتن احساس شایستگی تعیین می‌کند که آیا افراد برای انجام دادن کاری دشوار خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا خیر (ابطحی و همکاران، ۱۳۸۶).

ج) معنی‌دار بودن: افراد توانمند احساس معنی‌دار بودن می‌کنند؛ برای اهداف فعالیتی که به آن اشتغال دارند ارزش قائلند و اقدامات و تلاشهای آنان از جنس آرمانها و استانداردهای آنهاست. افراد توانمند درباره آنچه تولید می‌کنند دقت می‌کنند، و بدان اعتقاد دارند و در این فعالیت از نیروی روحی یا روانی خویش سرمایه‌گذاری می‌کنند و در درگیری و اشتغال خویش از نوعی احساس اهمیت شخصی برخوردار می‌شوند (وتن و کمرون، ۱۹۹۸). زمانی شغلی معنادار می‌شود که افراد بدون در نظر گرفتن اجبارهای سازمانی به تلاش برای اهدافی تمایل دارند که برایشان دارای مفهوم است.

د) خودمختاری (حق انتخاب): هنگامی که افراد به جای اینکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا از آن دست بکشند، داوطلبانه کنترل اقداماتی را آغاز، و احساس خودمختاری می‌کنند. در این وضعیت فعالیتهای افراد نتیجه آزادی و اقتدار شخصی آنان است. کارکنان توانمند در مورد فعالیتهای خویش احساس مسئولیت و نیز احساس مالکیت می‌کنند (زیمرمن، ۱۹۹۰). این افراد به جای اینکه احساس کنند فعالیتهایشان از پیش تعیین شده و تحت کنترل دیگران یا اجتناب‌ناپذیر است، اختیار و اراده فردی خویش را

حاکم می‌دانند. خود مختاری هم‌چنین به برخورداری از حق انتخاب درباره روشهای تلاش و اجرای وظیفه، سرعت کار و چهارچوب زمانی آن تأکید دارد. در واقع خود مختاری یا حق انتخاب بیانگر استقلال در پیش‌قدمی و استمرار رفتارها و فرایندها است؛ هم‌چنین به آزادی عمل شاغل در تعیین فعالیتهای لازم برای انجام دادن وظایف شغلی اطلاق می‌گردد. احساس خودمختاری، انتخاب بین انجام دادن و یا انجام ندادن است.

۵) **اعتماد:** افراد توانمند عاملی به نام اعتماد دارند؛ مطمئن هستند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد؛ اطمینان دارند که حتی در مقام زیردست نیز نتیجه نهایی کارهایشان، نه آسیب و زیان، که عدالت و صفا خواهد بود. معمولاً معنای این احساس این است که آنان اطمینان دارند متصدیان مراکز قدرت یا صاحبان قدرت به آنان آسیب یا زیان نخواهند رساند و یا با آنان بی‌طرفانه رفتار خواهد شد (پرز، ۲۰۰۲).

بنابراین توانمندسازی چیزی نیست که مدیران برای کارکنان انجام می‌دهند، بلکه شامل نگرش کارکنان در مورد نقش خود در سازمان است. در عین حال مدیریت سازمان می‌تواند بستر لازم را برای توانمندتر شدن کارکنان فراهم سازد. آنان باید خودشان احساس کنند که دارای آزادی عمل و قدرت تصمیم‌گیری هستند. آنان باید شخصاً احساس تعلق به سازمان کنند؛ احساس شایستگی و تبحر در مورد تواناییهای خودشان نمایند و خود را شایسته تأثیرگذاری بر سامانه‌ای بدانند که در آن کار می‌کنند (کوپین و اسپریتزر، ۱۹۹۷). هدف غایی این دیدگاه ایجاد حالات روانی پیش‌گفته در نتیجه اقدامات سازمانی است.

کانگر و کانگو (۱۹۸۸) معتقدند توانمندسازی، ساختاری محرک و فرایندی است که در آن به افراد واگذاری اختیار می‌شود و این فرایند شامل ایجاد وضعیتی برای افزایش انگیزه به‌منظور انجام دادن وظیفه برای افزایش حس خود کارامدی بین اعضای سازمان و نیز بازشناسی وضعیتی است که موجب عدم توانمندی می‌شود. آنان بیان می‌کنند که نیاز به توانمندسازی هنگامی افزایش می‌یابد که کارکنان احساس ناتوانی کنند. بنابراین مهم است که وضعیت داخلی سازمانهایی را بررسی کنیم که کارکنان آنها احساس ناتوانی

می‌کنند. یکی از این شرایط، شناسایی راهبردها و شیوه‌های توانمندسازی است. تغییر وضعیت محیطی همیشه امکانپذیر نیست؛ لذا برای تغییر سطح توانمندسازی کارکنان باید از راهبردها و شیوه‌هایی استفاده کرد که اثربخشی اطلاعاتی کارکنان را افزایش می‌دهد. کانگر و کانگو^۱ (۱۹۸۸) با رویکرد انگیزشی به توانمندسازی می‌نگرند و با الهام از مفهوم خودکارآمدی باندورا^۲ (۱۹۸۶)، فرآیند تقویت احساس خودکارآمدی کارکنان را از طریق شناسایی و حذف وضعیت سازمانی توانمندسازی می‌نامند که موجب بی‌قدرتی و ناتوانی در آنان شده است. از نظر کانگر و کانگو توانمندسازی، "فرآیند تقویت شایستگی افراد سازمان از طریق شناسایی و تعیین وضعیتی است که باعث احساس بی‌قدرتی در آنها می‌شود و در تلاش در جهت رفع آنها با کمک اقدامات رسمی و هم با بهره‌گیری از فنون غیر رسمی تهیه و تدارک اطلاعاتی که به کفایت آنها در سازمان کمک می‌کند" (کانگر و کانگو، ۱۹۹۸).

بر اساس این رویکرد، هر استراتژی که به افزایش حق تعیین فعالیت‌های کاری (خودتصمیم‌گیری) و کفایت نفس کارکنان منجر گردد، توانمندی آنان را در پی خواهد داشت. برعکس هر استراتژی که به تضعیف این دو انگیزه منجر گردد، باعث تقویت احساس بی‌قدرتی در آنان می‌شود و عدم توانمندی را در پی خواهد داشت. در این رویکرد وضعیت سازمانی و اقدامات مدیریتی به معنی توانمندسازی نیست؛ بلکه آنها زمینه‌ساز توانمندی کارکنان است.

۵-۲. ویژگی‌های رفتاری افراد توانمند

رفیق و احمد (۱۹۹۸) برای نیروی کار توانمند، ویژگی‌های برجسته‌ای بیان می‌کنند که عبارت است از: نوآور، خلاق و مبتکر. آنان احساس می‌کنند می‌توانند تنوع ایجاد کنند؛ در برابر نتایج کار احساس مسئولیت می‌کنند؛ خود کنترل هستند؛ خود را فردی از گروه تلقی می‌کنند؛ به سازمان و اهداف آن وفادار هستند؛ قادرند از تمام مهارت‌ها و توانمندی‌های خود استفاده کنند؛ خطرپذیرند و به استقبال خطر می‌روند؛ سعی می‌کنند تهدیدها را به

1. Conger & Konungo

2. Bandura

فرصتها تبدیل کنند؛ دارای توان انعطاف و انطباق با وضعیت متغیر محیطی هستند (رفیق و احمد، ۱۹۹۸).

کوئین و اسپریتزر معتقدند از نظر روانشناسی افراد وقتی خودشان را توانمند می‌دانند که احساس کنند می‌توانند با تقاضاهای محیطی، موقعیتهای، وقایع و افرادی مقابله کنند که با آن روبه‌رو هستند و زمانی احساس ناتوانی می‌کنند که قادر به رویارویی با این تقاضاها نیستند. هر تمرین مدیریتی که احساس تعیین هویت شخصی را افزایش می‌دهد، در واقع احساس قدرت بیشتری به افراد می‌دهد (کوئین و اسپریتزر، ۱۹۹۷).

۶. پیشینه تجربی پژوهش

اسپرایتزر (۱۹۹۵) بر اساس الگوی توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) برای اولین بار اقدام به تهیه مقیاس توانمندسازی روانشناختی کرده است. او پژوهش خود را بر روی مدیران و کارکنان شرکتهای برتر امریکایی انجام داده است. مطالعه عبدالهی (۱۳۸۳) که در مورد کارشناسان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام شده می‌توان اولین مطالعه‌ای دانست که به اعتباریابی مقیاس توانمندسازی روانشناختی در نمونه‌ای ایرانی پرداخته است. لازم به ذکر است در مطالعه ایشان چهار بعد از مقیاس توانمندسازی مورد تأیید قرار گرفت. سپس این اعتباریابی در میان اعضای هیئت علمی توسط عبدالهی و حیدری (۱۳۸۸) انجام شد. در جدول زیر پیشینه مختصری از پژوهشها در حوزه توانمندسازی ساختاری عرضه شده است:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول (۲): خلاصه‌ای از پژوهش‌ها در حوزه توانمندسازی

پژوهشگر(ان)	هدف	جامعه مورد مطالعه	نتایج
اسپرایتزر (۱۹۹۵)	اندازه‌گیری و اعتباریابی توانمندسازی روانشناختی بر اساس الگوی توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)	مدیران و کارکنان شرکتهای برتر امریکا (صنعتی و بیمه)	ارائه پرسشنامه اندازه‌گیری توانمندسازی فردی (روانشناختی) با چهار بعد شایستگی، مؤثر بودن، معنیدار بودن، و خودمختاری
اندرو و اسکاس (۲۰۰۳)	بررسی رابطه میان بحث توانمندسازی روانشناختی و تنش و رضایت شغلی	مراکز ارتباطی و مخابرات امریکا	در مقایسه با کارکنان سایر مراکز اداری، کارکنان مراکز مخابرات در بعد شایستگی توانمندی کمتری دارند.
عبدالهی (۱۳۸۳)	تعیین ابعاد توانمندسازی روانشناختی کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و تعیین عوامل مؤثر بر آن	کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	چهار بعد توانمندسازی فردی (روانشناختی): احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی دار بودن و احساس اعتماد مورد تأیید قرار گرفت. راهبردهای مدیریتی و منابع خود کارآمدی به صورت غیر مستقیم و وضعیت سازمانی به صورت مستقیم بر توانمندسازی فردی (روانشناختی) تأثیر می‌گذارد.
عبدالهی و حیدری (۱۳۸۸)	مطالعه عوامل مرتبط با توانمندسازی روانشناختی اعضای هیئت علمی دانشگاه	اعضای هیئت علمی دانشگاه تربیت معلم	دو متغیر مدیریت مشارکتی و غنیسازی شغل پیشبینی کننده‌های معناداری برای متغیر توانمندسازی فردی (روانشناختی)
موغلی و همکاران (۱۳۸۸)	ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان	کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر تهران	احساس مؤثر بودن و احساس اعتماد داشتن به دیگران توانست تعهد سازمانی را پیشبینی کند.
تورانی و همکاران (۱۳۸۷)	رابطه جو توانمندسازی با ادراک توانمندی روانشناختی	کارکنان بیمارستانهای آموزشی کرمان	وجود همبستگی معنادار بین جو توانمندسازی و توانمندسازی روانشناختی
استوارت و همکاران (۲۰۱۰)	مطالعه توانمندسازی روانشناختی و ساختاری	پرستاران امریکایی	پرستاران احساس توانمندسازی فردی و سازمانی زیادی را اعلام کردند و همبستگی معناداری بین توانمندسازی روانشناختی و سازمانی هست.

۷. روش‌شناسی

این پژوهش برحسب هدف، کاربردی است و از نظر روش، توصیفی (غیر آزمایشی) و در زمره پژوهش‌های همبستگی از نوع تحلیل ماتریس کوواریانس قرار داد. جامعه این مطالعه شامل مدیران و رؤسای ادارات زیر مجموعه، معاونتها و پلیسهای تخصصی ناجا است.

به منظور افزایش اعتبار نتایج پژوهش بیش از ۳۳ درصد از جامعه به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. حجم نمونه‌ای که دواس (۱۹۹۱/ ترجمه نائبی، ۱۳۸۶) برای تحقیقات پیمایشی در جامعه همگن با خطای نمونه‌گیری ۳ درصد پیشنهاد می‌کند برابر با ۲۱۱ نفر است که حجم نمونه مورد مطالعه در این پژوهش از این رقم پیشنهادی بیشتر است؛ البته به علت احتمال دریافت پرسشنامه‌های نامعتبر این تعداد به ۳۰۰ نفر افزایش یافت. به منظور افزایش روایی بیرونی تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بهره برده شد به این ترتیب که ۳۰۰ پرسشنامه توزیع و جمع‌آوری شد. لازم به ذکر است که تحلیلها روی ۲۶۶ پرسشنامه معتبر انجام شده است.

۷-۱. ابزار گردآوری داده‌ها

برای اندازه‌گیری توانمندسازی روانشناختی، مقیاس توانمندسازی روانشناختی^۱ (توماس و ولتهوس^۲، ۱۹۹۰؛ اسپرایتز، ۱۹۹۵؛ وتن و کمرون (۱۹۹۸)؛ اسپرایتز و کوئین، ۲۰۰۱؛ استوارت، ۲۰۱۰؛ عبدلهی، ۱۳۸۳؛ عبدلهی و حیدری، ۱۳۸۸) به کار گرفته شده است که بر اساس الگوی توانمندی شناختی کانگر و کانگو (۱۹۸۸) تهیه شده است. این مقیاس شامل عوامل معناداری، شایستگی، خودمختاری، اثرگذاری و اعتماد است و در کل ۲۱ گویه دارد که با استفاده مقیاس لیکرت ۶ درجه‌ای میزان وجود هر گویه را در سازمان از خیلی زیاد تا خیلی کم اندازه‌گیری شده است. گویه‌ها و تعداد آنها برای هر عامل در جدولهای تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی عرضه شده است.

1. Psychological empowerment scale

2. Thomas and Velthouse

۷-۲. روایی (اعتبار) و پایایی (توان اعتماد) ابزار

با توجه به اینکه هدف این پژوهش اعتباریابی پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی بوده، روایی این سازه با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. پس از تحلیل مربوط و یافتن عوامل سازه میزان پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شده است. با توجه به نتایج جدول زیر کمترین پایایی زیر مقیاس توانمندسازی روانشناختی مربوط به عامل معناداری است که به تجانس بین باورها و نیازها می‌پردازد با آلفای برابر با ۰/۶۱۰ و بیشترین با رقم ۰/۸۹۱ به عامل اعتماد برمی‌گردد. در ضمن پایایی دیگر عوامل بیشتر ۰/۷۷۷ گزارش شده درحالی که پایایی کل آزمون ۰/۸۸۲ بوده است. در کل پایاییهای آزمون در حد قابل قبول بوده است.

جدول (۳): شاخصهای توصیفی و روانسنجی مقیاس توانمندسازی روانشناختی

پایایی عوامل	شماره سؤال	میانگین	انحراف معیار	همبستگی با کل	پایایی با حذف سؤال
معناداری $\alpha=0.610$	1	5.742	0.562	0.349	0.881
	2	5.695	0.606	0.339	0.881
	3	5.381	0.892	0.395	0.880
	4	4.005	1.650	0.196	0.893
	5	5.532	0.713	0.352	0.881
	6	4.565	1.188	0.289	0.884
شایستگی $\alpha=0.771$	7	5.418	0.748	0.443	0.879
	8	5.052	1.013	0.488	0.877
	9	5.158	0.778	0.502	0.877
	10	5.244	0.772	0.489	0.877
خودمختاری $\alpha=0.815$	11	5.181	0.917	0.549	0.875
	12	4.399	1.197	0.595	0.873
	13	4.234	1.226	0.578	0.874
	14	4.553	1.214	0.577	0.874
اثرگذاری $\alpha=0.788$	15	4.869	0.989	0.618	0.873
	16	4.924	0.940	0.640	0.873
	17	4.877	1.077	0.665	0.871
	18	4.486	1.140	0.540	0.875
اعتماد $\alpha=0.89$	19	4.566	1.175	0.563	0.874
	20	4.629	1.169	0.613	0.873
	21	4.539	1.175	0.612	0.873

۸. روشهای تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور اعتباریابی و شناسایی عوامل سازه توانمندسازی ساختاری از تحلیل عامل اکتشافی^۱ (با استفاده از نرم افزار عامل^۲ که امکان اجرای تحلیل با همبستگی پلیکوریک را داراست) و تحلیل عامل تأییدی^۳ مرتبه اول^۴ و دوم^۵ (با استفاده از نرم افزار لیزرل) بهره برده شده است.

۹. یافته‌های پژوهش

۹-۱. ویژگی پاسخگویان

• سابقه خدمت

ویژگیهای توصیفی سابقه خدمت پاسخگویان شامل شاخصهای آماری میانگین، واریانس، انحراف معیار و ... که در جدول زیر عرضه شده است:

جدول (۴): شاخصهای توصیفی سابقه خدمتی پاسخگویان

میانگین	میان	مد	فراوانی مد	حداقل	حداکثر	واریانس	انحراف معیار
۲۳.۸۶	۲۶.۰۸	۲۷	۴۳	۱۰	۴۳	۳۸.۳۶۳	۶.۱۹۴

نتایج جدول حاکی است که میانگین سابقه خدمتی نزدیک به ۲۴ سال بوده که خود نشانه‌ای گویا از این مطلب است که نمونه مورد مطالعه تجربه زیادی در مدیریت داشته‌اند.

• تحصیلات

در جدول زیر میزان تحصیلات پاسخگویان در مقاطع گوناگون تحصیلی از کاردانی تا دکتری عرضه شده است:

1. Explanatory Factor Analysis
2. Factor
3. Confirmatory Factor Analysis
4. First Order
5. Second Order

جدول (۵): توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک میزان تحصیلات

شاخص	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری	نامشخص	کل
فراوانی	۵۰	۱۰۲	۹۳	۱۳	۸	۲۶۶
درصد	۱۸.۸	۳۸.۳	۳۵.۰	۴.۹	۳.۰	۱۰۰.۰
درصد تراکمی	۲۱	۵۸.۹	۹۵.۰	۱۰۰.۰	---	---

با توجه به نتایج جدول بیش از ۳۸ درصد دارای مدرک کارشناسی هستند. میزان پاسخگویان با مدرک کارشناسی ارشد و دکتری نزدیک به ۴۰ درصد گزارش شده است.

• درجه نظامی

آخرین متغیر جمعیت شناختی که مورد مطالعه قرار گرفته، درجه نظامی بوده است. در جدول زیر توزیع فراوانی پاسخگویان در سه گروه، سرهنگ دوم و کمتر، سرهنگ و سرتیپ دوم به بالا عرضه شده است.

جدول (۶): توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک درجه

شاخص	سرهنگ دوم و کمتر	سرهنگ	سرتیپ دوم به بالا	کل
فراوانی	۶۲	۱۸۴	۲۰	۲۶۶
درصد	۲۳/۳	۶۹/۲	۷/۵	۱۰۰/۰
درصد تراکمی	۲۳/۳	۹۲/۵	۱۰۰/۰	---

با در نظر گرفتن اعداد و ارقام جدول، به ترتیب نزدیک به ۷۰ درصد پاسخگویان دارای درجه نظامی سرهنگ بوده‌اند که بیشترین فراوانی است.

۹-۲. تحلیل عامل اکتشافی

پیشفرض‌های تحلیل عامل اکتشافی برای داده‌های اجرای پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی نیز در نظر گرفته شد که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است. لازم به ذکر است این تحلیل بر روی ۲۶۶ پرسشنامه معتبر انجام شده است.

جدول (۷): آزمون کرویت بارتل و آماره KMO پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی

آماره KMO	آماره کرویت بارتل
۰/۸۹۵	۹۵۶۵/۱۲ (df=۱۵۳ P=۰/۰۱)

با توجه به اعداد و ارقام جدول آزمون کرویت بارتل با درجه آزادی ۱۵۳ و میزان ۹۵۶۵/۱۲ در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار بوده و نیز آماره KMO در سطح مطلوب (۰/۸۹۵) گزارش شده است. تحلیل‌های مربوط بر روی ماتریس همبستگی رتبه‌ای (پلی کریک) انجام شد؛ هم‌چنین از شیوه کمترین مربعات غیروزی در استخراج عوامل و چرخش وریماکس سطری به منظور ساده سازی ساختار عاملی بهره برده شده است. در جدول زیر بارهای عاملی هر گویه پرسشنامه پس از چرخش عرضه شده است:

جدول (۸): بارهای عاملی عوامل سازه توانمندسازی ساختاری با چرخش

گویه‌ها	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵
اهمیت تحقق اهداف و مأموریت‌های سازمان	۰/۷۰۶				
اهمیت کاری که انجام شده است.	۰/۷۲۰				
معناداری فعالیت‌های شغلی	۰/۶۶۰				
بیهوده بودن وظایف و اعمال در واحد کاری (معکوس)	۰/۳۱۴				
تمایز فعالیت فرد از کار دیگران	۰/۳۴۹				
اطمینان نسبت به توانایی خود	۰/۶۹۰				
حیطه توان و تبحر	۰/۴۶۶				
شایستگی در انجام دادن وظایف شغلی	۰/۸۹۵				
تسلط بر مهارت‌هایی مورد نیاز	۰/۷۵۵				
استقلال و آزادی عمل زیاد		۰/۷۵۵			
آزادی عمل در تصمیم‌گیری		۰/۹۳۲			
استفاده از ابتکار شخصی		۰/۵۵۰			
تأثیر بر وقایع واحد کاری			۰/۸۴۳		
کنترل بر وقایع واحد کاری				۰/۴۴۵	
اهمیت نظر شخصی در تصمیم‌گیری واحد کاری				۰/۶۸۰	
اطمینان از صداقت همکاران					۰/۷۸۷
اطمینان از اطلاع‌رسانی توسط همکاران					۰/۸۰۸
اطمینان از توجه همکاران در رسیدن به موفقیت					۰/۸۹۶

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی نیز به علت اعتبار زیاد آن با کمی تغییرات (حذف سه گویه) همان عاملهای پرسشنامه اصلی است و نامهای معنی داری، شایستگی، خودمختاری، اثرگذاری و اعتماد دقیقاً همان عاملهای اصلی بوده است. واریانس استخراج شده توسط این شش عامل بیش از ۷۰ درصد بوده است.

۹-۳. تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول

نتایج تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول توانمندسازی روانشناختی با عاملهای اثرگذاری، معنی داری، اعتماد، شایستگی و خودمختاری، ضریب تعیین و آماره t در جدول زیر عرضه شده است:

جدول (۹): بارهای عاملی، ضریب تعیین و آماره t تحلیل عاملی تأییدی سازه توانمندسازی روانشناختی

عاملها	گویه ها	بار عاملی	ضریب تعیین	آماره t*
معنی داری	اهمیت تحقق اهداف و مأموریتهای سازمان	۰/۲۶	۰/۲۵	۱۴/۳۰
	اهمیت کاری که انجام شده است.	۰/۳۳	۰/۳۰	۱۵/۷۶
	معناداری فعالیتهای شغلی	۰/۴۶	۰/۳۵	۱۷/۳۷
	بیهوده بودن وظایف و اعمال در واحد کاری (م)	۰/۳۳	۰/۰۷	۷/۳۲
	دقت در وظایف شغلی	۰/۳۷	۰/۳۱	۱۶/۳۲
شایستگی	تمایز فعالیت فرد از کار دیگران	۰/۳۷	۰/۱۴	۱۰/۵۷
	اطمینان نسبت به توانایی خود	۰/۴۷	۰/۴۳	۲۱/۳۲
	حیطه توانایی و تبحر	۰/۵۴	۰/۳۶	۱۹/۲۲
	شایستگی در انجام دادن وظایف شغلی	۰/۶۰	۰/۶۶	۲۸/۵۱
خودمختاری	تسلط بر مهارتهایی مورد نیاز	۰/۶۳	۰/۶۷	۲۸/۹۸
	تصمیم گیری در مورد چگونگی وظایف شغلی	۰/۴۴	۰/۲۷	۱۶/۶۵
	استقلال و آزادی عمل زیاد	۰/۸۶	۰/۷۵	۳۰/۹۵
	آزادی عمل در تصمیم گیری	۰/۸۲	۰/۶۹	۲۹/۸۶
اثرگذاری	استفاده از ابتکار شخصی	۰/۸۱	۰/۶۲	۲۶/۵۹
	تأثیر بر وقایع واحد کاری	۰/۶۶	۰/۵۲	۲۴/۶۰
	کنترل بر وقایع واحد کاری	۰/۶۶	۰/۵۹	۲۶/۸۲
	اهمیت نظر شخصی در تصمیم گیری واحد کاری	۰/۷۲	۰/۶۱	۲۷/۴۳
اعتماد	استفاده از نظر شخصی توسط همکاران	۰/۶۳	۰/۴۲	۲۱/۲۲
	اطمینان از صداقت همکاران	۰/۸۰	۰/۶۳	۲۸/۵۳
	اطمینان از اطلاع رسانی توسط همکاران	۰/۸۷	۰/۷۸	۳۳/۴۶
	اطمینان از توجه همکاران در رسیدن به موفقیت	۰/۸۲	۰/۷۴	۳۲/۱۲

*تمامی ضرایب در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنادار است.

در جدول زیر برخی از مهمترین شاخصهای برازش ارائه شده است:

جدول (۱۰): شاخصهای برازش تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول سازه توانمندسازی روانشناختی

میزان برازش	نام شاخص
۷۵۳/۵۶ (p=۰/۰۰۱)	آماره خی دو (۲C) و معناداری آن
۰/۰۵۸	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)
۰/۹۷	شاخص نرم شده برازش (NFI)
۰/۹۷	شاخص نرم نشده برازش (NNFI)
۰/۹۷	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۹۳	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۱	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)

نتایج جدول حاکی است تمامی شاخصها در حد بسیار مطلوب گزارش شده است و الگو با داده‌ها برازش بسیار خوبی دارد و این بیانگر همسو بودن گویه‌ها با سازه نظری است.

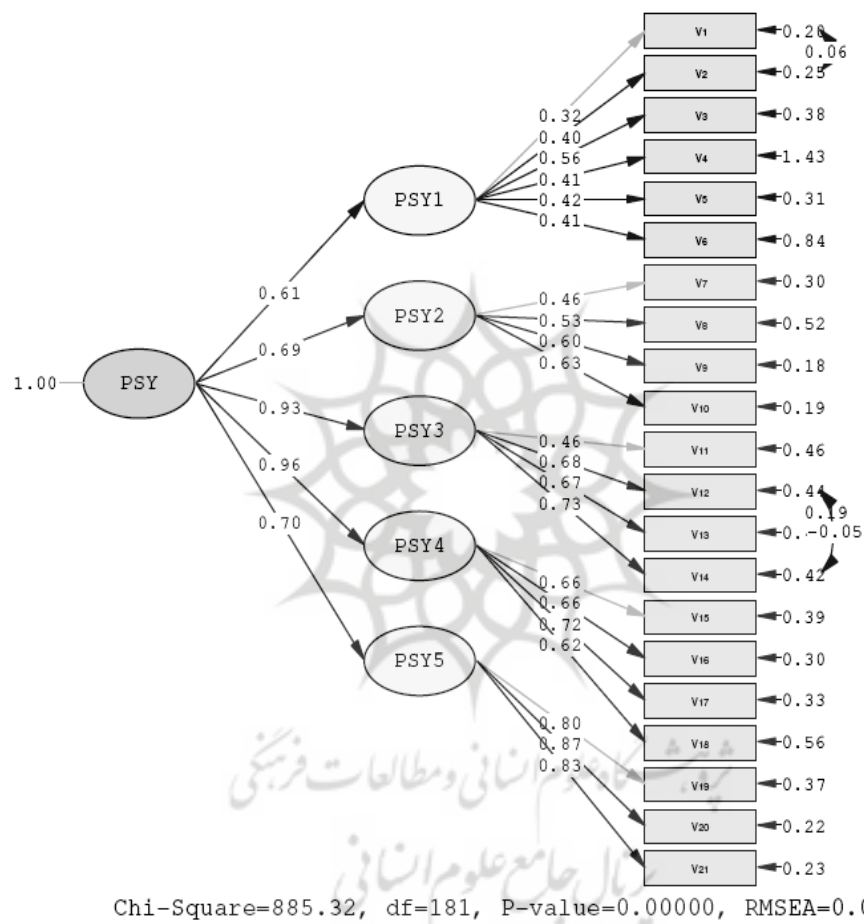
۹-۴. تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم

با تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم این فرض تأیید می‌شود که پنج خرده مقیاس معناداری، شایستگی، خودمختاری، اثرگذاری و اعتماد تشکیل دهنده سازه مکتون توانمندسازی روانشناختی است. در ادامه جدول شاخصهای برازنگی و شکل بارهای عاملی آن ارائه شده است.

جدول (۱۱): شاخصهای برازش تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم سازه توانمندسازی روانشناختی

میزان کیفیت برازش	نام شاخص
۸۴۳/۹۳ (p=۰/۰۰۱)	آماره خی دو (۲C) و معناداری آن
۰/۰۶۴	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)
۰/۹۶	شاخص نرم شده برازش (NFI)
۰/۹۷	شاخص نرم نشده برازش (NNFI)
۰/۹۷	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۹۲	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۰	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)

شاخصهای گزارش شده در تحلیل عاملی مرتبه دوم نشاندهنده برازش کاملاً مطلوب داده‌ها با الگو است؛ بدین معنی که خرده مقیاسهای معناداری، شایستگی، خودمختاری، اثرگذاری و اعتماد تشکیل‌دهنده سازهٔ مکنون توانمندسازی روانشناختی است. در شکل زیر نیز بارهای عاملی هر خرده مقیاس و گویه‌های سازنده ارائه شده است:



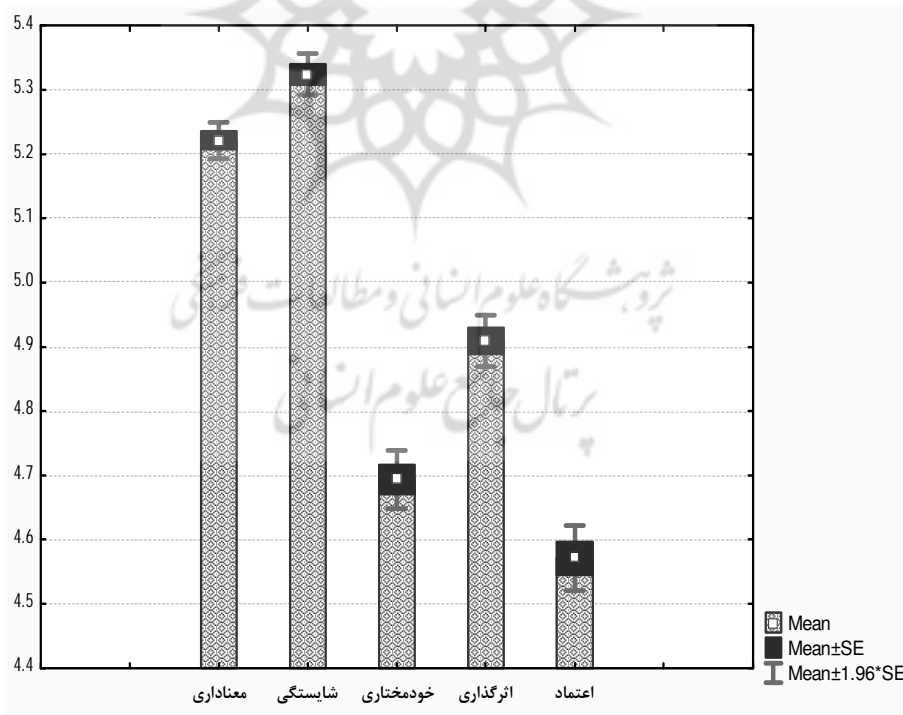
شکل (۱): بارهای عاملی هر سؤال و میزان خطاهای آنها در تحلیل عاملی مرتبه دوم توانمندسازی روانشناختی

۱۰. ویژگیهای توصیفی توانمندسازی ساختاری

جدول (۱۲): ویژگیهای توصیفی خرده مقیاسهای توانمندسازی روانشناختی

خرده مقیاسها	میانگین	میانه	کمینه	بیشینه	واریانس	انحراف معیار
معنی داری	۵/۲۲	۵	۲	۶	۰/۳۸	۰/۶۱
شایستگی	۵/۳۳	۵	۲	۶	۰/۴۸	۰/۶۹
خودمختاری	۴/۶۹	۵	۱	۶	۰/۹۶	۰/۹۸
اثرگذاری	۴/۹۱	۵	۱	۶	۰/۷۶	۰/۸۷
اعتماد	۴/۵۷	۵	۱	۶	۱/۲۱	۱/۱۰

با توجه به نتایج جدول از بین خرده مقیاسهای توانمندسازی روانشناختی، خرده مقیاس شایستگی و معناداری به ترتیب دارای بیشترین میانگین و در مقابل اعتماد و خودمختاری کمترین میانگین گزارش شده است. کمترین پراکندگی نیز در خرده مقیاس معناداری با انحراف معیار ۰/۶۱ و بیشترین با رقم ۱/۱۰ مربوط به اعتماد بوده است. در نمودار زیر میانگین و تفاوت بین خرده مقیاسها ارائه شده است:



شکل (۲): مقایسه میانگینهای خرده مقیاسهای توانمندسازی روانشناختی

در ادامه ماتریس همبستگی و واریانس-کوواریانس عوامل ابزار توانمندسازی ساختاری ارائه شده است. در قسمت پایین همبستگی در قسمت بالا کوواریانسها و روی قطر اصلی واریانسها گزارش شده است. با توجه به نتایج جدول بیشترین همبستگی بین دو عامل خودمختاری و اثرگذاری با ۰/۶۳ و کمترین شایستگی و اعتماد با رقم ۰/۳۲ گزارش شده که همگی در سطح ۹۵٪ معنادار بوده است.

جدول (۱۳): ماتریس همبستگی و واریانس-کوواریانس عوامل توانمندسازی روانشناختی

عوامل	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)
۱. معنی داری	۲۴.۵۸	۵.۸۷	۵.۷۷	۹.۵۴	۷.۹۸
۲. شایستگی	۰.۴۹	۵.۷۹	۳.۳۶	۵.۸۵	۳.۹۸
۳. خودمختاری	۰.۳۶	۰.۴۳	۱۰.۵۹	۸.۹۸	۸.۵۶
۴. اثرگذاری	۰.۴۴	۰.۵۵	۰.۶۳	۱۹.۲۲	۱۲.۷۴
۵. اعتماد	۰.۳۲	۰.۳۳	۰.۵۲	۰.۵۷	۲۵.۹۲

۱۱. بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج تحلیل عامل اکتشافی برای سازه توانمندسازی روانشناختی عوامل معنی داری، شایستگی، خودمختاری، اثرگذاری و اعتماد اکتشاف و نامگذاری شد. واریانس استخراج شده توسط این پنج عامل بیش از ۷۰ درصد گزارش شده است. با توجه به مبانی نظری پژوهش، توانمندسازی روانشناختی مستقیماً به میزان توانمندی فرد و انگیزش آن در محیط کار می‌پردازد و از اهمیت شایانی برخوردار است. با این مقدمه فرماندهان و مدیران ناجا ابراز کرده‌اند عامل شایستگی (باور فرد به تواناییها و ظرفیتهای خود برای انجام دادن وظایف شغلی) و معناداری (ارزش قائل بودن برای اهداف فعالیتی که به آن اشتغال دارند و همچنین اقدامات و تلاشهای آنان از جنس آرمانها و استانداردهای آنهاست.) به ترتیب در مقایسه با دیگر عوامل بیشترین میانگین را داشته است و با توجه به گویه‌های این عوامل می‌توان استنباط کرد که فرماندهان و مدیران هم به توانایی خود باور دارند و همچنین فعالیت خود را با ارزش می‌دانند و با آرمانهای آنها مطابقت کامل دارد. عامل اثرگذاری به لحاظ میانگین به زعم مدیران و فرماندهان در رتبه سوم قرار دارد (با رقم ۴/۹۱)؛ بدین معنی که مدیران خود را بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی

شغل خود اثرگذار دانسته‌اند. دو عامل اعتماد و خودمختاری در میان دیگر عوامل، کمترین میانگین را به خود اختصاص داده است، البته باید توجه کرد که میانگین این دو عامل به خودی خود (به ترتیب ۴/۵۷ و ۴/۹۱ از ۶) در حد نسبتاً مطلوب قرار دارد ولیکن در مقایسه با دیگر عوامل، کمتر گزارش شده است. عامل خود مختاری یا انتخاب این گونه تعبیر می‌شود که مدیر یا فرمانده در مورد فعالیت‌های خویش احساس مسئولیت و نیز احساس مالکیت می‌کنند. عامل اعتماد گویای پاکی، صداقت و همدلی بین کارکنان تحت امر و مافوق است و منصفانه و یکسان با آنها رفتار خواهد شد. عامل خودمختاری ارتباط تنگاتنگی با توانمندسازی ساختاری و سیاست‌های واگذاری اختیار دارد که با گسترش آن می‌توان امید به افزایش بیش از پیش این عامل داشت. همچنین با لحاظ نتایج تحلیل عامل تأییدی می‌توان معادله توانمندسازی روانشناختی را بر اساس (β) استاندارد شده به صورت زیر در نظر گرفت:

$$\text{توانمندسازی روانشناختی (مدیران و فرماندهان)} = \text{اعتماد (۰/۷۰)} + \text{اثرگذاری (۰/۹۶)} + \text{خودمختاری (۰/۹۳)} + \text{شایستگی (۰/۶۹)} + \text{معنیداری (۰/۶۱)}$$

از میان عوامل بالا، اثرگذاری، بیشترین نقش تبیین‌کنندگی را داشته و این در حالی است که عامل معناداری وظایف شغلی با ضریب ۰/۶۱ کمترین میزان تبیین را به خود اختصاص داده است ولی تمامی ضرایب مسیر این عاملها معنادار گزارش شده است.

۱۲. پیشنهادها

- با توجه به نتایج اندازه‌گیری میزان توانمندسازی روانشناختی بین فرماندهان و مدیران ناجا، میزان خرده مقیاس اعتماد، که از سازه توانمندسازی روانشناختی است در مقایسه با دیگر خرده مقیاسهای این سازه کمترین مقدار را با میانگین ۴/۵۷ از شش به خود اختصاص داده است. نظر به اهمیت این خرده مقیاس در ایجاد توانمندسازی روانشناختی $(b = ۰/۷۰)$ و تأثیر آن بر مسئولیت‌پذیری و مسئول‌سازی فرماندهان و مدیران ناجا، لازم و ضروری است که با ایجاد محیط مشارکتی در سطوح گوناگون مدیران و در نظر گرفتن بسته‌های مشوق، ترتیبی اتخاذ شود که بستر و زمینه مناسب برای افزایش حس اعتماد صورت گیرد تا موجب شکوفایی توانمندسازی روانشناختی شود.

- از نظر فرماندهان و مدیران ناجا، خودمختاری و استقلال عمل پس از اعتماد با میانگین ۴/۶۹، کمترین میزان را در بین خرده مقیاسهای توانمندسازی روانشناختی داشته است. لازم به توضیح است که ضریب بتای خودمختاری در به وجود آمدن توانمندسازی روانشناختی میزان زیادی (۰/۹۳) را در میان دیگر خرده مقیاسها داشته که نشاندهنده میزان اهمیت این خرده مقیاس بوده است. بنابراین با توجه به این توضیحات گسترده، نتایج پژوهش تأکید دارد که برای دستیابی به توانمندسازی روانشناختی مطلوب، باید مدیران و فرماندهان به واگذاری اختیار در سطوح مدیران و فرماندهان اجرایی و به همین ترتیب ایشان در سطوح کارشناسان دست بزنند و چنین عملکردی را می‌توان به نوعی در زمره جانشین‌پروری جای داد.

منابع فارسی

۱. ابطحی، سیدحسین و همکاران (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان. تهران: نشر خورشید.
۲. بختیاری، حسن. (۱۳۸۸). طراحی الگوی توانمندسازی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران. بازرسی کل ناجا.
۳. بلانچارد، کن، جان کارلوس و آلن راندولف (۱۹۹۶). مدیریت توانمندسازی کارکنان. ترجمه مهدی ایران نژاد، ۱۳۷۸، تهران: نشر مدیران.
۴. تورانی، سوگند؛ یزدی فیض‌آبادی، وحید؛ گوهری، محمودرضا (۱۳۸۷). رابطه جو توانمندسازی با ادراک توانمندی کارکنان در بیمارستانهای آموزشی کرمان. فصلنامه مدیریت سلامت، ۱۱(۳۱)، ۲۶-۱۷.
۵. عبدالهی، بیژن و حیدری، سربه (۱۳۸۸). عوامل مرتبط با توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه: مطالعه موردی دانشگاه تربیت معلم تهران. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۲(۱)، ۱۳۵-۱۱۱.
۶. عبدالهی، بیژن (۱۳۸۳). طراحی الگوی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم. رساله دوره دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۷. موغلی، علیرضا؛ حسنیپور، اکبر؛ حسنیپور، محمد (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده‌گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. مدیریت دولتی، ۱(۲)، ۱۳۲-۱۱۹.

1. Andrew.D & Skuse, F. (2003). Information communication technologies poverty and empowerment. Social development dissemination not. No.3
2. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavior change. Psychological Review, Vol. 84, pp. 191-215.
3. Blanchard, K. and Peale, N.V. (1988), The Power of Ethical Management, William Morrow and Company, New York, NY
4. Bowen, David. E. and Lawler, Edward. E. (1992). The empowerment of service workers. What , why, how. And when?. Sloan management Review, 33(3), 31-39
5. Chang, Li-Chun., Shih, Chia-Hui., & Lin, Shu-Man. (2010). The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies, 47, 427-433.
6. Chen.J Zhu and Xie .Y.H. (2004). Measuring Intellectual Capital:a view model and empirical study. Journal of Intellectual Capital; 5(1).
7. Conger, J.A. and Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. Academy of Management Review, Vol. 13 No. 3, pp. 471-482.
8. Manojlovich, M. (2007). Power and empowerment in nursing: Looking backward to inform the future. Online Journal Issues of Nursing, 12(1). Retrieved April 2, 2007, from <http://www.medscape.com/viewarticle/553403>
9. Moye, M. J & Henkin A. B & Egley R. J (2005).Teacher-principal relationships exploring linkages between empowerment and interpersonal trust. Journal of Educational Administration, 43(3),.260-277.
10. Perez, I. (2002). The effect of empowerment on organization effectiveness moderate by leadership style: An applied assessment. PhD

- Dissertation. Alliant international University.
11. Quinn, Robert E., and Spreitzer, Gretchen M. (1997). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamics*, 26(2), 37-51.
 12. Rafiq, M. & K, Ahmad.(1998). A contingency model for Empowering customer – cotact services , *Management decision* .
 13. 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
 14. Spreitzer, G.m.(1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, Measurement and validation. *Academy of management Journal*. 38(5), 1442-1465.
 15. Stewart, Julie. G., McNulty, Rita., Quinn, Griffin., Mary, T. & Fitzpatrick, Joyce. J. (2010). Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 22, 27–34.
 16. Thomas, Kenneth. W. & vlthouse, betty. A. (1990). Cognitive delements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of management journal*, 15(4), 666-681.
 17. Wan, E. (2005). Teacher empowerment: Concepts, and implications for schools in Hong Kong”. *Teacher College Record*. Vol. 107
 18. Whetten, David. A and Cameron, kim. s. (1998). *Developing management skills*. New yok: Addison – Wesley wheelan.
 19. Zimmerman, M. A. (1990). Taking aim on empowerment research: on the distinction between individual and psychological conceptions. *American Journal of Community Psychology*, 18, 169–177.