

نقش میانجیگری توانمندسازی ساختاری بین هوش معنوی

و توانمندسازی روانشناختی

عنایت‌اله زمانپور^۱، عظیمه‌السادات ابوالحسنی^۲

تاریخ دریافت: ۹۳/۰۷/۱۱، تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۹/۱۸

چکیده

با توجه به اهمیت مقوله توانمندسازی و نیز نقش مدیران سازمان در توانمندسازی کارکنان، هدف این پژوهش بررسی نقش توانمندسازی ساختاری به عنوان متغیر میانجی بین عامل فردی هوش معنوی و توانمندسازی روانشناختی در میان مدیران ناجا است. در یافته‌های پژوهش علاوه بر اینکه میزان هر یک از این عوامل به صورت میانگین و مقدار همبستگی‌های بین آنها ارائه شده؛ نقش هوش معنوی در تبیین توانمندسازی روانشناختی و ساختاری به صورت مستقیم بیان شده است. علاوه بر این با توجه به میزان اثر غیرمستقیمی که هوش معنوی از طریق توانمندسازی ساختاری بر روی توانمندسازی روانشناختی دارد، می‌توان استنباط کرد که توانمندسازی ساختاری به عنوان میانجی، نقش تعیین کننده‌ای در تبیین توانمندسازی روانشناختی ایفا کرده است.

واژگان کلیدی

توانمندسازی ساختاری، توانمندسازی روانشناختی، هوش معنوی، نقش میانجیگری

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱. دانشجوی دکتری سنجش و اندازه‌گیری (روانشناسی)، دانشگاه علامه طباطبایی، (enayat_zamanpour@yahoo.com)

^۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران، (azimeh.adolhasani@gmail.com)

۱. مقدمه

توسعه سازمانها در گرو توسعه و بهبود کارکنان آنها و بهبود وضعیتی است که عملکرد کارکنان را اثر بخشتر می‌سازد؛ به همین دلیل، امروزه توجه به توسعه، پرورش و توانمندسازی کارکنان در سازمانها بویژه مدیران که از جایگاه ویژه‌ای برخوردار و نقش تعیین کننده‌ای دارند به صورت ضرورتی اجتناب ناپذیر درآمده است.

توانمندسازی نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ معرفی، و بسرعت به موضوع روز تبدیل شد به گونه‌ای که دهه ۹۰ را قرن توانمندسازی نامیده‌اند (ون^۳، 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 داشته و ابعاد، اهداف، راهبردها، الگو و ساز و کارهای آن را مورد مطالعه و تحقیق قرار داده‌اند. نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز به منظور افزایش بهره‌وری و دستیابی به اهداف چشم‌انداز سازمانی با استفاده از برنامه‌های آموزشی گوناگون اقدامات قابل توجهی در راستای توانمندسازی فرماندهان، مدیران و کارکنان انجام داده، و در گام نخست تحقق دو سطح توانمندسازی (توانمندسازی روانشناختی و توانمندسازی ساختاری) و سپس تبیین آنها را بر اساس عوامل فردی در میان مدیران مورد نظر قرار داده است.

شناسایی میزان توانمندی مدیران ناجا از دیدگاه روانشناختی، که در ارتباط با انگیزش درونی و خودکارآمدی هر فرد است، نقاط قوت و ضعف ابعاد این نوع توانمندی را پیش روی تصمیم‌گیران در راستای افزایش ابعاد روانشناختی قرار داده است که به تبع آن موجب افزایش رضایت شغلی (اسکندری، ۱۳۸۱؛ بارترم و کسیمیر^۴، ۲۰۰۷؛ چنگ، شی و لین^۵، ۲۰۱۰)، تعهد سازمانی (چنگ و همکاران^۶، ۲۰۱۰؛ منوجلاویچ^۷، ۲۰۰۵) و در نتیجه افزایش بهره‌وری (بارترم و کسیمیر، ۲۰۰۷؛ فراهانی و فلاحتی، ۱۳۸۶) در سازمان خواهد شد و بنابر پژوهشها کارکنان توانمند شده می‌توانند منافع بسیاری از جمله مسئولیت‌پذیری، روحیه مشارکتی، و تنش کاری کم و ... را برای سازمان داشته باشند (تریسی^۸، ۲۰۰۷). هم چنین با اندازه‌گیری توانمندسازی ساختاری، تصویری دقیق از ساختار سازمان و میزان توزیع قدرت و واگذاری اختیار را به دست می‌آورد و با بهبود وضعیت ساختاری (سازمانی) شاهد افزایش اعتماد و احساس ارزشمندی در سازمان می‌شود. بنابراین اهمیت مطالعه و پژوهش در زمینه توانمندسازی و نقش آن برای سازمانها و مدیران کاملاً مشهود است. از طرفی دیگر در فرهنگ دینی ما کار و محیط کار، مقدس، و دارای ارزش معنوی است. بررسی هوش معنوی به عنوان عامل

^۳. Wan

^۴. Bartram & Casimir

^۵. Chang, Shih & Lin

^۶. Chang, et. al

^۷. Manojlovich

^۸. Tracey

فردی و بررسی تأثیر آن بر توانمندسازی می‌تواند تبیین کننده این عامل در محیط کار باشد و از این رو اهمیت دارد و ضرورت پژوهشی در این زمینه نیز بیش از پیش نمایان می‌شود؛ لذا در این پژوهش تأثیر هوش معنوی در محیط کار (ضیائی و همکاران، ۱۳۷۸؛ نیل^۹، ۲۰۰۳) به عنوان عامل فردی بر توانمندسازی روانشناختی (کانگر و کانونگو^{۱۰}، ۱۹۸۸؛ توماس و ولتهوس^{۱۱}، ۱۹۹۰؛ اسپرایتزر^{۱۲}، ۱۹۹۵) با بهره جستن از رویکرد توانمندسازی ساختاری (کانتر^{۱۳}، ۱۹۹۳؛ لاسچینجر و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۴؛ کاهاله و گیثر^{۱۵}، ۲۰۰۷) و نقش آن به عنوان متغیر میانجی مورد مطالعه قرار گرفته است. و سؤال اصلی پژوهش این است: آیا هوش معنوی در محیط کار بر توانمندسازی روانشناختی تأثیرمستقیم و غیر مستقیم معناداری دارد؟

۲. مبانی نظری

جستجوی راه‌هایی برای افزایش کارایی و به کارگیری حداکثر تواناییهای کارکنان در جهت تحقق هدفهای سازمانی یکی از موضوعات و دغدغه‌های همیشگی مدیران و صاحب‌نظران علم مدیریت بوده است؛ اما واژه توانمندسازی کارکنان از دهه ۱۹۸۰ به بعد رایج شد؛ هرچند مفهوم آن در ادبیات مدیریت ریشه‌ای دیرینه دارد.

بر اساس تعریف کانگر و کانانگو (۱۹۸۸)، توانمندسازی یعنی فرایند افزایش احساس خود کارآمدی در افراد از طریق شناسایی و حذف وضعیتی که موجب ناتوانی کارکنان شده است. هم‌چنین توانمندسازی را فرآیند افزایش انگیزش درونی در اجرای وظیفه (ارائه مفهومی چند بعدی در حوزه شناختی انگیزش) تعریف کرده‌اند (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰). بختیاری (۱۳۸۸) نیز توانمندسازی را ایجاد وضع مناسب برای تقویت باورها، رشد حرفه‌ای، افزایش انگیزش، بهبود ویژگیهای روانشناختی کارکنان و بهسازی وضعیت سازمانی و محیطی می‌داند به گونه‌ای که آنان بتوانند با حداکثر کارایی و اثربخشی در سازمان فعالیت کنند.

همان طور که در تعاریف مشهود است، توانمندسازی، ظرفیتهای بالقوه انسان‌ها را برای بهره‌گیری از تواناییهای پایان ناپذیر در صحنه عمل فعال می‌سازد و سازمانها را مجبور می‌کند که در سامانه‌های مدیریت خود به منظور بقای رقابت آمیز در اقتصاد متلاطم امروز بازنگری کند (میرمحمدی و یونسی، ۱۳۸۹). در واقع پژوهشگران، توانمندسازی را روشی

^۹. Neal

^{۱۰}. conger and kanungo

^{۱۱}. Thiomias, Vithouse

^{۱۲}. Spreitzer

^{۱۳}. Kanter

^{۱۴}. Laschinger, et. al

^{۱۵}. Kahaleh and Gaither

سودمند برای بقای سازمانها در محیط رقابتی می دانند که اگر به آن توجه نشود، سازمان به شکست محکوم است (ساویچ و همکاران، ۲۰۰۱). همان طور که ساوری و کولز^{۱۶} (۲۰۰۱) در پژوهش خود، که بین مدیران و کارکنان شرکتهای انگلیسی انجام شد، دریافتند که توانمندسازی، توان کارکنان را برای مقابله با تنش افزایش می دهد و با حفظ کارایی آنها موقعیت سازمان را در بازار جهانی تثبیت می کند. در این پژوهش دو سطح توانمندسازی یعنی توانمندسازی روانشناختی و توانمندسازی ساختاری مورد بررسی قرار گرفته است که در ادامه بیان خواهد شد.

۱-۲. توانمندسازی روانشناختی

یکی از رویکردهای توانمندسازی، توانمندسازی روانشناختی (انگیزشی/شناختی) نامیده می شود. شالوده این نوع توانمندسازی در نظریه روان-جامعه شناختی^{۱۷} است و بر اساس توسعه فردی است. یک ادعا در این نظریه هست که توانمندسازی بر اساس افراد است. عوامل یاد شده (سازه-ها) از ادراک و احساس فردی برمی-آید. نظریه پردازان این رویکرد توماس ولتهوس، ۱۹۹۰، اسپراتیزر، ۱۹۹۵، رابینز^{۱۸}، ۲۰۰۲، که در رأس آنها توماس و ولتهوس قرار دارند، معتقدند که توانمندسازی، چند وجهی است و نمی-توان صرفاً بر پایه مفهومی خاص به بررسی آن پرداخت، لذا با توجه به این رویکرد، توانمندسازی را می توان فرایند انگیزش درونی وظایف محول به کارکنان تعریف کرد؛ بنابراین توانمندسازی چیزی نیست که مدیران برای کارکنان انجام می دهند، بلکه شامل نگرش کارکنان در مورد نقش خود در سازمان است؛ در عین حال مدیریت سازمان می تواند بستر لازم را برای توانمندتر شدن کارکنان فراهم سازد. آنان باید خودشان احساس کنند که دارای آزادی عمل و قدرت تصمیم گیری هستند. آنان باید شخصاً احساس تعلق به سازمان کنند؛ احساس شایستگی و تبحر در مورد تواناییهای خودشان نمایند و خود را شایسته تأثیرگذاری بر سامانه ای بدانند که در آن کار می کنند (کوین^{۱۹} و اسپریتزر، ۱۹۹۷). هدف غایی این دیدگاه ایجاد حالات روانی پیشگفته در نتیجه اقدامات سازمانی، و در نتیجه ایجاد تعهد و افزایش بهره‌وری سازمانی است. پژوهشها این موضوع را اثبات می کند؛ برای مثال در پژوهشی که توسط موغلی و همکاران (۱۳۸۸) انجام شد، یافته اند که توانمندسازی روانشناختی باعث تعهد در سازمان می شود؛ اما برای سنجش توانمندسازی روانشناختی در سازمان باید چه معیارهایی را مد نظر قرار داد؟

پژوهشگران در این زمینه پژوهشهای متعددی را به منظور شناسایی عوامل و معیارهای سنجش توانمندسازی روانشناختی در سازمان انجام داده اند. اسپریتزر (۱۹۹۵) در پژوهش خود به اندازه گیری و اعتباریابی توانمندسازی روانشناختی بر اساس الگوی توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) بین مدیران و کارکنان شرکتهای برتر امریکا پرداخته است. او یافته است که توانمندسازی فردی (روانشناختی) دارای چهار بعد شایستگی، مؤثر بودن، معنی دار بودن و خودمختاری

^{۱۶}. sovery. K. Lawson, J. alan Luks

^{۱۷}. Social psychological theory

^{۱۸}. Robbins

^{۱۹}. Quinn

است. عبدالهی (۱۳۸۳) نیز با پژوهشی که در حوزه ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام داده، چهار بعد شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی دار بودن و احساس اعتماد را مورد تأیید قرار داده است. در این پژوهش برای مطالعه توانمندسازی روانشناختی علاوه بر سنجش چهار خرده مقیاس اثرگذاری، معنی‌داری، شایستگی و خودمختاری، خرده مقیاس اعتماد نیز مورد بررسی و آزمون قرار گرفته است.

۲-۲. توانمندسازی ساختاری

توانمندسازی، ساختاری که توانمندسازی عقلایی یا مکانیکی نیز نامیده می‌شود از دل نظریه‌های سازمانی آمده و در ارتباط با ارتقای توانمندی و خودمختاری است. این توانمندسازی برای ساختارهای سازمانی اهمیت دارد و نه کیفیت فردی کارکنان. در این رویکرد بسیاری از نظریه پردازان، مفهوم توانمندسازی را هم معنی با مشارکت کارکنان در محل کار مد نظر قرار داده‌اند. مشارکت کارکنان فرایندی است که به وسیله قدرت در میان افراد تسهیم می‌گردد (لاور^{۲۰}، ۱۹۹۴). این نظریه پردازان بحث می‌کنند که توانمندسازی ممکن است به عنوان اعطای قدرت سازمانی بیشتر به کارکنان (نو و همکاران^{۲۱}، ۲۰۰۳) و واگذاری اختیار (پیرس و همکاران^{۲۲}، ۲۰۰۳) تعریف شود.

هم‌چنین بر اساس نظریه ساختاری کانتر (۱۹۹۳)، توانمندی در ساختار عامل تعیین کننده‌ای در شکل‌گیری رفتار سازمانی کارکنان است؛ زیرا رفتار سازمانی پاسخی منطقی در محیط کار است. دستیابی به توانایی، تعهد بیشتری را در میان کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمان ایجاد می‌کند. این نظریه ادعا می‌کند که افراد به محیط کاری، جایگاه و موقعیت خود در محیط کاری واکنش منطقی نشان می‌دهند (کانتر، ۱۹۹۳)، بنابراین توانمندسازی ساختاری زمانی رخ می‌دهد که افراد به اطلاعات، حمایت، منابع و فرصت‌ها برای یادگیری و رشد دسترسی داشته باشند (کانتر، ۱۹۹۳؛ لاسچینجر و همکاران، ۲۰۰۴؛ کاهاله و گیشر، ۲۰۰۷).

در این رویکرد، توانمندسازی در واقع فرایندی مستمر و دائمی است که در محیط پویا در سطوح متفاوت مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد و، مجموعه سامانه‌ها، روشها و اقداماتی است که از راه توسعه توان و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته می‌شود (کارتز، ۲۰۱۰). بنابراین توانمندسازی باعث شکسته شدن سلسله مراتب سنتی ساختارهای سازمان می‌شود؛ زیرا کارکنان صفی به مسائل و مشکلات نزدیک‌ترند؛ از این رو باید اختیار لازم را برای حل مسائل داشته باشند (اسپریتزر، ۱۹۹۶). به طور خلاصه می‌توان گفت رویکرد ساختاری توانمندسازی یعنی واگذاری اختیار همراه با مسئولیتها در برابر وظایف واگذار شده که باید به صورتی روشن و واضح برای کارکنان سازمان مشخص شود. کاهاله و گیشر (۲۰۰۷) نیز در

^{۲۰}. Lawer

^{۲۱}. Noe A. Raymond, Hollen beck R, John, Gerhart Barry and Wright M, patrich

^{۲۲}. Pearce, C.L., Sims J.R., Cox, J.F., Ball, G.O., Schnell, E., Smith, K.A and Trevino,

پژوهشی که بین داروسازان آمریکایی انجام داده‌اند، یافته‌اند که شفافیت و روشن بودن موقعیت شغلی، اثر معناداری هم بر توانمندی روانشناختی و هم بر توانمندسازی ساختاری گذاشته است.

با توجه به این مطالب، می‌توان گفت که توانمندسازی روانشناختی و توانمندسازی ساختاری یک هدف دارد و آن افزایش بهره‌وری سازمان و رشد و بالنده سازی و مدیریت کردن استعدادهای سازمان است و پژوهشهای بسیاری نیز رابطه بین این دو نوع توانمندی را مورد سنجش و بررسی قرار داده است؛ برای نمونه استوار و همکاران^{۲۳} (۲۰۱۰) در پژوهش خود به نام مطالعه توانمندسازی روانشناختی و ساختاری بین پرستاران امریکایی، نتیجه گرفتند که بین توانمندسازی روانشناختی و سازمانی همبستگی معناداری وجود دارد. هم‌چنین نال و ون-لینج^{۲۴} (۲۰۰۹) نیز به بررسی ارتباط بین توانمندسازی ساختاری (سازمانی) و روانشناختی و رفتارهای ابتکاری پرداختند و بیان کردند که توانمندسازی ساختاری بر توانمندسازی روانشناختی تأثیرگذار است.

۲-۳. هوش معنوی

مبحث ارزش، معنویت و اخلاق به عنوان موضوعی مهم در بسیاری از حیظه‌ها و بویژه در حوزه مدیریت و رهبری مدیران شده است. معنویت از نظر علامه طباطبایی، رابطه میان رفتار و افعال انسانی و میان حالات و ملکاتی تعریف شده است که در نفس او به وجود می‌آورد. هم‌چنین امام خمینی (ره) معنویت را مجموعه‌ای از صفات و اعمالی دانسته است که شور و جاذبه قوی و شدید و در عین حال منطقی و صحیح را در انسان به وجود می‌آورد تا وی را در سیر به سوی خدای یگانه و محبوب به‌گونه‌ای اعجاب آور پیش ببرد (صحیفه امام، ج ۱۶).

معنویت در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی وارد سازمان شده است و تحقیقات و مطالعات خارجی و داخلی بسیاری در این زمینه هست؛ با وجود این یکی از مشکلات پرداختن به موضوع معنویت و زندگی سازمانی، بیان تعریفی عملیاتی و ثابت برای معنویت محیط کار است (جیاکالونه و جورکویچ^{۲۵}، ۲۰۰۳). بیشتر تعاریف معنویت محیط کار شامل مفاهیم بامعنا بودن، هدف داشتن و مرتبط بودن با دیگران است (جیاکالونه و جورکویچ، ۲۰۰۳؛ کانگر، ۱۹۹۴؛ آشموس و داچون^{۲۶}، ۲۰۰۰؛ وایلی^{۲۷}، ۱۹۹۸؛ میرویس^{۲۸}، ۱۹۹۷)؛ به عنوان مثال، وایلی معنویت را جستجوی نوع بشر برای معنا در نظر می‌گیرد و معتقد است که جستجوی معنا برای بسیاری از بزرگسالان معمولاً آنها را به جستجوی معنا در کار رهنمون می‌سازد (وایلی، ۱۹۹۸). البته باید گفت معنویت در محیط کار در کنار سایر عوامل از طریق رهبران، فرهنگ

^{۲۳}. Stewart, et. al

^{۲۴}. Knol & Vanlinge

^{۲۵}. Giacalone & Jurkiewicz

^{۲۶}. Ashmous & Dachon

^{۲۷}. Wiley

^{۲۸}. Miroys

سازمان، خطمشی‌ها و شیوه طراحی کار نیز ابلاغ و تقویت می‌شود. محیط کار معنوی، محیطی کاری دوستدار کارمند است که به شناسایی، پشتیبانی و توسعه روح و روان کارکنان خود اقدام می‌کند (لیت زی^{۲۹}، ۲۰۰۳) در واقع حساسیت نسبت به فرد و علاقه‌مند بودن به او باید وجه مشترک تمام رویکردها به آن باشد و زمانی که نیروها بتوانند نیازهای معنوی خود را در فضای مناسب سازمانی ارضا کنند، نسبت به کار و سازمان متعهدتر هستند و از عملکرد بهتری برخوردارند (میلیمن و همکاران^{۳۰}، ۲۰۰۳؛ استراک و همکاران^{۳۱}، ۲۰۰۲؛ گارسیا-زامور^{۳۲}، ۲۰۰۳؛ جیاکالونه و جورکویچ، ۲۰۰۳)؛ به بیانی دیگر، کارکنان احساس امنیت روانشناختی و احساسی دارند و به رهبران و سازمان خود اعتماد بیشتری می‌کنند؛ لذا آنها نسبت به سازمان احساس وظیفه می‌کنند و خواهان جبران آن از طریق اقدامات مشارکتی و حمایتی در برابر سازمان و اعضای سازمان، وفاداری، تعهد، علاقه، تلاش و بهره‌وری بیشتر هستند (رگو و همکاران^{۳۳}، ۲۰۰۶)؛ در این بین، نقش رهبران معنوی، تحریک و برانگیختن کارکنان با استفاده از چشم‌انداز معنوی و ایجاد زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزشهای انسانی است (ضیائی، نرگسیان و آیباقی اصفهانی، ۱۳۸۷).

هوش معنوی نیز به شیوه‌های مختلفی تعریف شده که شامل هوش، مسیر رشد و توسعه، نگرش و تجربه درونی است. هوش معنوی توسط زهیر و مارشال به این صورت تعریف شده است: تفکر بسیار عمیق و متعالی، معنا بخشیدن، متناسب با وضعیت و موقعیت عمل کردن و هوش تحول ساز. هوش معنوی به عنوان مبنای کارکرد مؤثر میزان هوشبهر و هوش عاطفی دانسته شده است (پاندی و گویتا^{۳۴}، ۲۰۰۸). از نظر ایمونز، عناصر هوش معنوی، ظرفیت و توانایی فراتر رفتن از سطح جسم و ماده، توانایی تجربه حالات نهایی شناخت، توانایی تقدس بخشیدن به تجربه‌های روزانه و توانایی پرهیزکاری و مؤمن شدن است.

علاوه بر آن، نتایج هوش معنوی ابعاد مختلفی را به خود اختصاص داده است. یکی از نتایج تقویت هوش معنوی در کارکنان، تأثیرگذاری بر رفتار و فرهنگ آشکار است. آن دسته از کارکنانی که در جستجوی معنای بیشتری از کار خود برمی‌آیند، معمولاً نگرشهایی مثبت دارند و کمتر تحت تأثیر تأثیرات منفی عوامل تنش‌زای محیط کار قرار می‌گیرند (گارسیا و زامور، ۲۰۰۳؛ مارکوس^{۳۵}، ۲۰۰۵؛ ویسنسکی، اسکار و سید^{۳۶}، ۲۰۰۴). یکی دیگر از نتایج مثبت تقویت هوش

^{۲۹}. Lit zi

^{۳۰}. Milimen, et al.

^{۳۱}. Struck, et al.

^{۳۲}. Garcia & Zamor

^{۳۳}. Rego, et al.

^{۳۴}. Pandey & Goyta

^{۳۵}. Marcus

^{۳۶}. Wisneskey, Oscar & Seyyed

معنوی کارکنان، خود را در سلامت و رضایت شغلی آنها در محیط کار نمایان می‌سازد (مارکوس، ۲۰۰۵). وجود سطح والا از هوش معنوی در کارکنان سبب می‌شود که آنان نسبت به مشاغل خود و اجرای بهتر آن، توجه و دقت بیشتری به عمل آورند. به علاوه کارکنانی که نسبت به شغل خود، توجه و دقت دارند از سلامت جسمی بهتری نسبت به دیگران برخوردارند (لاودر^{۳۷}، ۲۰۰۵) و بعد دیگر اینکه هوش معنوی افزایش بهره‌وری و افزایش عملکرد را به همراه دارد. پژوهش‌های بسیاری نشان می‌دهد که سازمان‌های برخوردار از سطوح بالاتر معنویت در محیط کار، غالباً از سطوح بالاتر عملکرد و بهره‌وری برخوردارند (مارکوس، ۲۰۰۵؛ گارسیا و زامور، ۲۰۰۳).

هم‌چنین پژوهش‌های بسیاری رابطه هوش معنوی و معنویت را با عواملی مانند صداقت سازمان، خودکارآمدی، تعهد سازمانی (تروت^{۳۸}، ۱۹۹۶)، افزایش تعهد به اهداف سازمان (لی^{۳۹}، ۱۹۹۷)، خلاقیت (فریشمن^{۴۰}، ۱۹۹۹)، یادگیری سازمانی (بایرلی و همکاران^{۴۱}، ۲۰۰۰) و ... بررسی کرده‌اند که همه آنها به نتایج مثبتی هم دست یافته‌اند. ضیائی و همکاران (۱۳۸۷) نیز در پژوهش خود، که بین کارکنان دانشگاه تهران انجام شد، یافته‌اند که عوامل رهبری معنوی بر توانمندسازی فردی روانشناختی تأثیر علی معناداری دارند.

۲-۴. الگوی مفهومی

بر اساس پشتوانه نظری و مطالعات در زمینه توانمندسازی و عوامل تأثیرگذار بر آن و بویژه با تأکید بر نقش توانمندسازی ساختاری به عنوان متغیر میانجی، الگویی مفهومی به منظور اندازه‌گیری میزان توانمندی روانشناختی و هم‌چنین تبیین سهم هوش معنوی به عنوان عامل تأثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی و ساختاری تدوین شده است؛ به عبارت دیگر این پژوهش در صدد است که به رابطه هوش معنوی و توانمندسازی روانشناختی بپردازد و نقش توانمندسازی ساختاری را به عنوان متغیر میانجی مشخص کند.



شکل (۱): الگوی مفهومی پژوهش با میانجیگری توانمندسازی ساختاری بین هوش معنوی و توانمندسازی روانشناختی

^{۳۷}. Lovder

^{۳۸}. Trot

^{۳۹}. Lee

^{۴۰}. Frishman

^{۴۱}. Byerlee, et al.

با توجه به الگوی مفهومی و نقش میانجی توانمندسازی ساختاری، می‌توان یک سؤال اصلی با این مضمون که "آیا توانمندسازی ساختاری در تبیین توانمندسازی روانشناختی نقش میانجی دارد؟" و دو فرضیه کلی تدوین کرد. فرضیه نخست: هوش معنوی بر توانمندسازی روانشناختی به صورت مستقیم و از طریق توانمندسازی ساختاری به‌طور غیرمستقیم تأثیر مثبت دارد. فرضیه دوم: توانمندسازی ساختاری بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر مثبت دارد.

۳. روش پژوهش

۳-۱. شرکت کنندگان

این پژوهش برحسب هدف از نوع کاربردی بوده است و از نظر روش از نوع توصیفی (غیر آزمایشی) و در زمره پژوهش‌های همبستگی از نوع تحلیل ماتریس واریانس-کوواریانس قرار دارد. با توجه به هدف پژوهش، جامعه آماری شامل مدیران ناجا است که در ستاد فرماندهی ناجا مشغول به کار هستند. این مدیران شامل مدیران کل، رؤسای ادارات زیر مجموعه، معاونت‌ها و پلیس‌های تخصصی است که تقریباً ۷۳۰ نفر هستند که به منظور افزایش اعتبار نتایج پژوهش بیش از ۳۳ درصد (یک سوم) این جامعه (۲۵۰ نفر) به عنوان نمونه در نظر گرفته شد و به علت احتمال دریافت پرسشنامه‌های نامعتبر این تعداد به ۳۰۰ نفر افزایش یافت. قابل ذکر است که در پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی بهره برده شد.

۳-۲. ابزار پژوهش

پژوهشگر برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی، توانمندسازی ساختاری و مقیاس هوش معنوی در محیط کار بهره برده است. این عبارات در یک طیف لیکرت شش درجه‌ای (کاملاً وافقم - کاملاً مخالفم) مورد بررسی قرار گرفته و پاسخ داده شده است. توانمندسازی ساختاری دارای شش خرده مقیاس فرصت، اطلاعات، حمایت، منابع، قدرت رسمی و قدرت غیررسمی بوده که در مجموع ۳۱ گویه دارد؛ هم‌چنین ساختار عاملی ابزار توانمندسازی روانشناختی پنج خرده مقیاس اثرگذاری، معنی‌داری، اعتماد، شایستگی و خودمختاری دارد که شامل ۱۸ گویه است. مقیاس هوش معنوی در محیط کار نیز با تلفیقی از دو مقیاس نیل^{۴۲} (۲۰۰۳) و مقیاس آشموس و داچن^{۴۳} (۲۰۰۰) با سه عامل ارتباط با خود، ارتباط با دیگران و ارتباط با مافوق در نظر گرفته شده که با ۳۷ گویه، مورد سنجش قرار گرفته شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای کلیه متغیرها از آستانه ۰/۷ بیشتر است که حاکی از پایایی (اعتبار) مناسب پرسشنامه استفاده شده است. علاوه بر این ساختار عاملی دو پرسشنامه توانمندسازی ساختاری (زمانپور، بختیاری و صوفی، ۱۳۹۰) و روانشناختی (زمانپور و بختیاری، ۱۳۹۰) و مقیاس هوش معنوی در محیط کار (زمانپور، ۱۳۹۰) مورد تأیید واقع شده است

^{۴۲}. Neal

^{۴۳}. Ashmos, D., P., Duchon

جدول (۱): میزان اعتبار (پایایی) هر پرسشنامه بر اساس همسانی درونی (محاسبه آلفای کرونباخ)

توانمندی روانشناختی	توانمندی سازی ساختاری	هوش معنوی
۰/۸۸۲	۰/۹۰۲	۰/۸۸۵

۴. یافته‌ها

۴-۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

پس از کنار گذاشتن برخی از پرسشنامه‌هایی که به صورت ناقص و غیر قابل استفاده تکمیل شده بود، تعداد نمونه مورد پژوهش از ۳۰۰ نفر به ۲۸۵ نفر کاهش پیدا کرد که میانگین سنی و انحراف استاندارد مدیران شرکت‌کننده در این پژوهش به ترتیب برابر با ۴۴/۳۲، ۵/۱۷ سال گزارش شده است. علاوه بر این میانگین سابقه خدمتی ایشان ۲۳/۸۶ سال بوده، هم‌چنین مدیران با سطح تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد به ترتیب با ارقام ۳۸/۳ و ۳۵ درصد بیشترین آمار را به خود اختصاص داده‌اند. لازم به ذکر است درجه نظامی بیشتر پاسخگویان (۶۹/۲ درصد) سرهنگ تمام بوده است. در جدول زیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با جزئیات بیشتری ارائه شده است:

جدول (۲): ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان (مدیران ستاد فرماندهی ناجا)

متغیر	آماره	مقدار	متغیر	طبقات متغیر	فراوانی (درصد)
سن	میانگین	۴۴/۳۲	درجه نظامی	سرهنگ دوم	۷۳ (۲۵/۶۱)
	انحراف معیار	۵/۱۷		سرهنگ	۱۹۰ (۶۶/۶۷)
	میانه	۴۵/۴۶		سرتیپ دوم به بالا	۲۲ (۷/۷۲)
سابقه خدمت	میانگین	۲۳/۸۶	مقطع تحصیلی	کارشناسی	۱۱۰ (۳۸/۶)
	انحراف معیار	۶/۱۹		کارشناسی ارشد	۹۷ (۳۴/۰)
	میانه	۲۶/۰۸		دکتری	۱۳ (۴/۶)
				نامشخص	۱۵ (۵/۳)

۴-۲. توصیف آماری متغیرهای پژوهش

در جدول زیر ماتریس همبستگی، واریانس و کوواریانس ارائه شده است. در زیر قطر اصلی، ماتریس همبستگی و بالای قطر اصلی، ماتریس کوواریانس هم‌چنین روی قطر اصلی میزان واریانس هر متغیر ارائه شده است.

جدول (۳): ماتریس همبستگی و واریانس-کوواریانس متغیرهای مشاهده شده پژوهش

	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)	(۶)	(۷)	(۸)	(۹)	(۱۰)	(۱۱)	(۱۲)	(۱۳)	(۱۴)
معنی داری	۲۴.۵۸	۵.۸۷	۵.۷۷	۹.۵۴	۷.۹۸	۶.۵۵	۳.۴۷	۲.۷۳	۱۰.۶۴	۴.۵۹	۳.۲۸	۷.۲۳	۹.۰۱	۹.۵۴
شایستگی	۰.۴۹	۵.۷۹	۳.۳۶	۵.۸۵	۳.۹۸	۳.۸۳	۲.۷۳	۱.۵۴	۶.۲۱	۲.۸۶	۲.۰۱	۴.۵۳	۵.۳۷	۵.۲۲
خودمختاری	۰.۳۶	۰.۴۳	۱۰.۵۹	۸.۹۸	۸.۵۶	۹.۹۴	۵.۰۵	۴.۷۲	۲۸.۱۱	۷.۸۲	۸.۲۶	۸.۰۴	۱۰.۲۸	۸.۶۰
انزگداری	۰.۴۴	۰.۵۵	۰.۶۳	۱۹.۲۲	۱۲.۷۴	۱۳.۴۵	۸.۲۹	۶.۳۹	۲۷.۰۷	۱۱.۲۸	۱۰.۷۵	۱۲.۶۳	۱۷.۸۷	۱۵.۵۵
اعتماد	۰.۳۲	۰.۳۳	۰.۵۲	۰.۵۷	۲۵.۹۲	۱۳.۳۹	۷.۱۲	۷.۵۹	۳۶.۴۶	۱۱.۳۸	۱۴.۲۲	۱۰.۷۶	۱۷.۱۰	۱۲.۳۰

(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)	(۶)	(۷)	(۸)	(۹)	(۱۰)	(۱۱)	(۱۲)	(۱۳)	(۱۴)
فرصت	۰.۲۰	۰.۲۴	۰.۴۶	۰.۴۶	۰.۴۰	۴۴.۳۲	۱۲.۷۱	۱۳.۷۶	۶۴.۷۰	۲۱.۸۴	۲۲.۲۲	۲۱.۴۵	۲۳.۳۶
اطلاعات	۰.۱۸	۰.۲۹	۰.۳۹	۰.۴۸	۰.۳۵	۰.۴۸	۱۵.۷۲	۶.۴۵	۳۰.۶۵	۱۰.۸۴	۹.۲۴	۱۴.۴۱	۱۷.۳۲
پشتیبانی	۰.۱۵	۰.۱۸	۰.۴۰	۰.۴۰	۰.۴۱	۰.۵۷	۰.۴۵	۱۳.۳۶	۳۵.۱۴	۱۰.۹۲	۱۲.۶۲	۱۰.۹۶	۱۶.۶۴
منابع	۰.۱۱	۰.۱۳	۰.۴۴	۰.۳۱	۰.۳۶	۰.۴۹	۰.۳۹	۰.۴۹	۳۸.۹۵	۵۶.۰۰	۷۰.۳۷	۳۷.۶۱	۵۴.۹۶
قدرت رسمی	۰.۱۷	۰.۲۲	۰.۴۴	۰.۴۷	۰.۴۱	۰.۶۰	۰.۵۰	۰.۵۴	۰.۵۲	۳۰.۳۳	۱۹.۸۲	۱۸.۶۹	۲۴.۳۰
قدرت غیررسمی	۰.۱۱	۰.۱۴	۰.۴۲	۰.۴۱	۰.۴۶	۰.۵۵	۰.۳۹	۰.۵۷	۰.۵۹	۰.۶۰	۳۶.۳۳	۱۴.۷۷	۲۱.۹۰
ارتباط با خود	۰.۱۹	۰.۲۵	۰.۳۲	۰.۳۸	۰.۲۸	۰.۴۲	۰.۴۷	۰.۳۹	۰.۲۵	۰.۴۴	۰.۳۲	۵۸.۸۴	۵۳.۱۴
ارتباط با دیگران	۰.۱۹	۰.۲۳	۰.۳۳	۰.۴۳	۰.۳۵	۰.۴۳	۰.۴۶	۰.۴۸	۰.۲۹	۰.۴۶	۰.۳۸	۰.۷۳	۹۱.۱۰
ارتباط با خدا	۰.۲۱	۰.۳۳	۰.۲۸	۰.۳۸	۰.۲۶	۰.۳۷	۰.۴۳	۰.۳۸	۰.۲۲	۰.۴۲	۰.۲۷	۰.۷۲	۸۸.۲۳

با توجه به جدول بالا بیشترین میزان همبستگی بین متغیرهای یک سازه مشاهده شده است. البته همبستگی‌های بیشتر از ۰/۳۰ معنادار گزارش شده و این معناداری همبستگی خود نشانگری از وجود رابطه خطی بین متغیرها است. همچنین در جدول ذیل نیز مقدار همبستگی بین متغیرهای مکنون پژوهش ارائه شده است:

جدول (۴): ماتریس همبستگی و واریانس-کوواریانس سازه‌های مکنون پژوهش

(۱)	(۲)	(۵)
توانمندسازی روانشناختی (۱)	۰.۹۴	۰.۷۴
توانمندسازی ساختاری (۲)	۰.۷۶	۱.۰۲
هوش معنوی (۵)	۰.۵۸	۰.۶۶

با توجه به جدول بیشترین میزان همبستگی بین دو سازه توانمندسازی، ($r=0/76$) و کمترین مقدار نیز بین سازه هوش معنوی و توانمندسازی روانشناختی گزارش شده ($r=0/58$) و این در حالی است که این مقدار برای هوش معنوی و توانمندسازی ساختاری ۰/۶۶ گزارش شده است. علاوه بر میزان همبستگی بین متغیرها در جدول زیر میزان میانگین، انحراف استاندارد و واریانس خرده مقیاسهای سه سازه اصلی توانمندسازی روانشناختی، توانمندسازی ساختاری و هوش معنوی ارائه شده است. با توجه به نتایج بیشترین میانگین‌ها به شایستگی، معنی‌داری و ارتباط با خدا مربوط بوده که بیشتر از ۵ بیان شده و کمترین میانگین به منابع با میانگین ۳/۸۴ مربوط بوده است. کمترین پراکندگی نظریات در سه خرده مقیاس معنی‌داری، ارتباط با دیگران و ارتباط با خود گزارش شده که کمتر از ۰/۷ ارائه شده است.

جدول (۵): ویژگیهای میانگین، انحراف استاندارد و واریانس متغیرهای مشاهده شده پژوهش

سازه	خرده مقیاس	میانگین	انحراف معیار	واریانس
توانمندسازی روانشناختی	معنی داری	۵.۲۲	۰.۶۱	۰.۳۸

سازه	خرده مقیاس	میانگین	انحراف معیار	واریانس
	شایستگی	۵.۳۲	۰.۶۹	۰.۴۸
	خودمختاری	۴.۶۹	۰.۹۸	۰.۹۶
	اثرگذاری	۴.۹۱	۰.۸۷	۰.۷۶
	اعتماد	۴.۵۷	۱.۱۰	۱.۲۲
توانمندسازی ساختاری	فرصت	۴.۸۰	۱.۰۰	۱.۰۱
	اطلاعات	۴.۶۸	۰.۹۱	۰.۸۲
	پشتیبانی	۴.۶۴	۱.۰۲	۱.۰۵
	منابع	۳.۸۴	۰.۹۳	۰.۸۶
	قدرت رسمی	۴.۴۷	۰.۹۷	۰.۹۵
	قدرت غیررسمی	۴.۲۵	۱.۱۴	۱.۲۹
هوش معنوی	ارتباط با خود	۴.۷۴	۰.۶۷	۰.۴۵
	ارتباط با دیگران	۴.۷۷	۰.۶۳	۰.۳۹
	ارتباط با خدا	۵.۱۹	۰.۷۰	۰.۴۹

۳-۴. آزمون الگو (آزمون فرضیات)

به دنبال پاسخ پرسش اصلی پژوهش مبنی بر اینکه "آیا توانمندسازی ساختاری در تبیین توانمندسازی روانشناختی نقش میانجی دارد؟" و یا به عبارت دیگر "الگوی مفهومی ارائه شده با داده‌های تجربی برازش دارد؟" از تحلیل‌های معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل^{۴۴} استفاده شده است؛ هم‌چنین با همین شیوه فرضیات مورد آزمون واقع شده است. نتایج آزمون برازش الگوی مفهومی با الگوی تجربی در جدول زیر ارائه شده است؛ در این جدول برخی از مهمترین شاخصهای برازش قابل مشاهده است.

جدول (۶): شاخصهای برازش الگوی تجربی

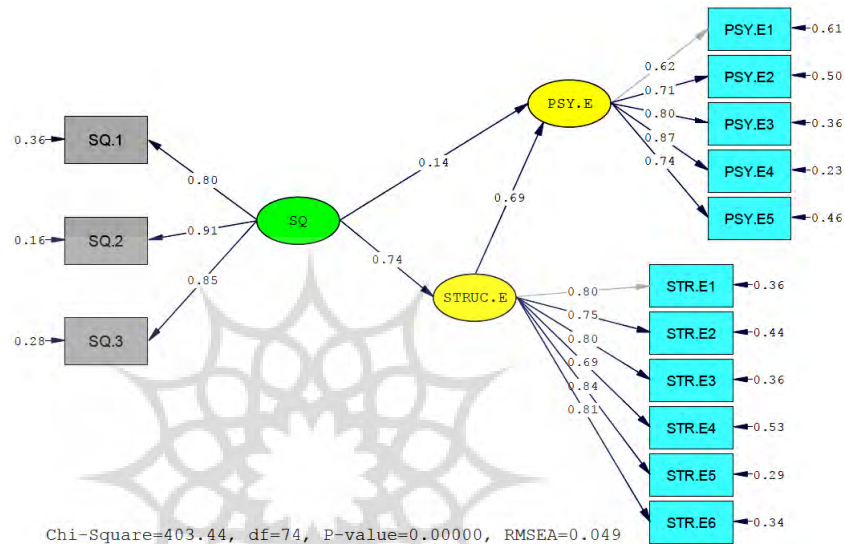
شاخص	خی دو	درجه آزادی / خی دو	خطای مجذورات (NFI)	خطای مجذورات تقریبی میانگین	(NFI) ^۳	(CFI) ^۴	(GFI) ^۵
آماره	($p=0/001$)	۴۰۳/۴۴	۵/۴۴	۰/۰۴۹	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۹

مطلوبیت شاخصها بدین‌گونه است که آماره خی دو نباید معنادار شود ولی چون این آماره به درجه آزادی بسیار حساس است و با افزایش درجه آزادی معنادار می‌شود آن را بر درجه آزادی تقسیم می‌کنند که کمتر از ۳ حاکی از برازش مناسب دارد. شاخص ریشه خطای مجذورات میانگین تقریبی^{۴۵} چنانچه کمتر از ۰/۰۲، ۰/۰۵ و یا ۰/۰۸ باشد به

^{۴۴}. LISREL

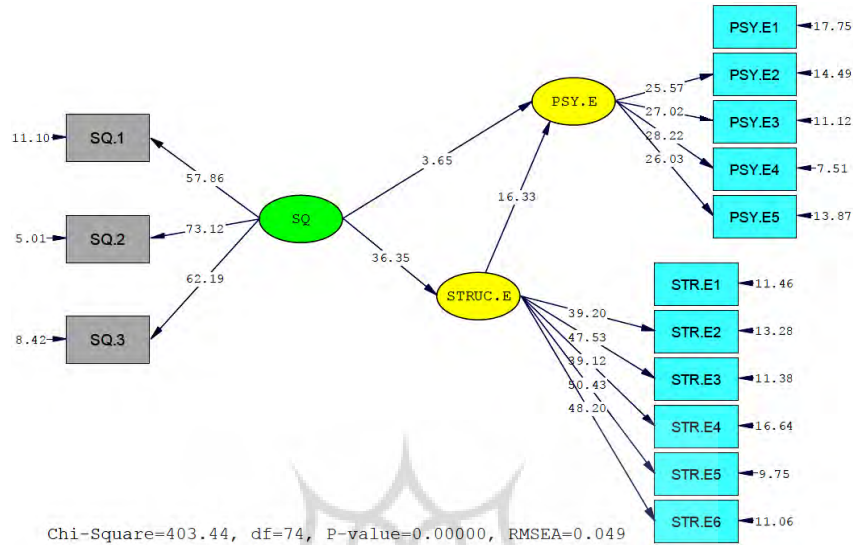
^{۴۵}. RMSEA

ترتیب برازش الگوی عالی، خوب و متوسط است. دیگر شاخصها نیز هر چه به یک نزدیکتر باشد مطلوبتر است؛ با وجود این، به جز دو شاخص مربوط به خی دو، که به علت درجه آزادی زیاد معنادار شده است، دیگر شاخصها نشان از برازش بسیار مناسب داده‌ها با الگوی مفهومی دارد. بنابراین در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش می‌توان بیان کرد که الگوی مفهومی با داده‌های تجربی برازش خوبی دارد. در ادامه شکل الگوی تجربی، که شامل ضرایب استاندارد مسیر است، ارائه شده است.



شکل (۲): ضرایب استاندارد الگوی تجربی

به منظور بررسی معناداری هر یک از ضرایب مسیر الگوی اندازه‌گیری و روابط ساختاری از آماره تی بهره برده شده که به همراه خطای هر نشانگر در شکل زیر ارائه شده است:



شکل (۳): اندازه آماره t به منظور بررسی معناداری ضرایب مسیر مدل تجربی

پس از برازش کلی الگو با ارائه تأثیرات مستقیم، غیرمستقیم و کل و همچنین آماره t فرضیات پژوهش آزمون شده که در جدول زیر ارائه شده است. علاوه بر این سهم واریانس تبیین شده برای توانمندسازی روانشناختی برابر با ۶۴ درصد بوده است.

جدول (۷): ضرایب و معناداری تأثیرات مستقیم، غیرمستقیم و کل الگوی تجربی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	نوع اثر	β استاندارد شده	آماره t
هوش معنوی	توانمندسازی روانشناختی	مستقیم	۰/۱۴	۶۵/۳**
		غیرمستقیم	۰/۵۱	۱۶/۱۵**
		کل	۰/۶۵	۰۹/۲۲**
هوش معنوی	توانمندسازی ساختاری	مستقیم (کل)	۰/۷۴	۳۶/۳۵**
توانمندسازی ساختاری	توانمندسازی روانشناختی	مستقیم (کل)	۰/۶۹	۳۳/۱۶**

** $P < 0/01$

با توجه به نتایج جدول می‌توان نتیجه گرفت که هوش معنوی به صورت مستقیم ($\beta = 0/14$)، غیرمستقیم ($\beta = 0/51$) و به صورت کلی ($\beta = 0/65$) بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه نخست مورد تأیید واقع می‌شود. به همین ترتیب می‌توان دریافت که توانمندسازی روانشناختی بر توانمندسازی روانشناختی اثر مثبت

معناداری دارد ($\beta=0/69$). به همین ترتیب فرضیه دوم پژوهش نیز مورد تأیید واقع می‌شود. علاوه بر این معناداری اثر غیرمستقیم هوش معنوی بر توانمندسازی روانشناختی حاکی از نقش معنادار میانجیگری توانمندسازی ساختاری است.

۵. بحث و نتیجه گیری

مدیران ناجا میزان شایستگی خود را در برابر وظایف شغلی خود از ۱۰۰ تقریباً ۸۸/۶۷ و معنی داری آنچه را در محیط کار انجام می‌دهند ۸۷/۰ درصد گزارش کرده‌اند و این درحالی است که عامل اعتماد با ۷۶/۱۷ درصد و عامل خود مختاری با ۷۸/۱۷ کمترین درصد را به خود اختصاص داده است. عامل اثرگذاری با میانگین ۴/۹۱ (۷۸/۲ درصد) حد وسط دیگر عوامل است. با توجه به نتایج می‌توان چنین استنباط کرد که میزان اعتماد به نسبت دیگر عاملها بین مدیران کمتر بوده و به نوعی این موضوع در پژوهش یونسی (۱۳۹۰) که میزان اعتماد به خودارزیابی توسط مدیران کمترین وزن را داشته، تأیید شده است. خودمختاری پس از اعتماد، میانگین کمتری نسبت به عوامل دیگر دارد؛ این نتیجه خود حاکی است که در محیط نظامی اصل نخست اطاعت پذیری است که به نوعی با خودمختاری در تناقض است. البته این نکته نیز قابل تأکید است که مدیران، بیش از ۸۷ درصد خود را شایسته و محیط کاری خود را کاربلد می‌دانند و اعلان کرده‌اند که وظایف شغلی آنها از اهمیت خاصی برخوردار است. در مورد توانمندسازی ساختاری، میانگین و درصد هر یک از این عوامل سازه یاد شده به ترتیب برای عوامل فرصت ۴/۸۰ (۸۰/۰ درصد)، اطلاعات ۴/۶۸ (۷۸/۰ درصد)، پشتیبانی و حمایت ۴/۶۴ (۷۷/۳)، منابع ۳/۸۴ (۶۴/۰ درصد)، قدرت رسمی ۴/۴۷ (۷۴/۵ درصد) و قدرت غیررسمی ۴/۲۵ (۷۰/۸۳ درصد) گزارش شده است.

با توجه به مبانی نظری پژوهش، توانمندسازی ساختاری مستقیماً به میزان توانمندی سازمان در واگذاری قدرت و وجود سازوکارهایی سازمانی برای بهره‌وری بیشتر می‌پردازد و از اهمیت شایانی برخوردار است. با این مقدمه مدیران ناجا ابراز کرده‌اند عامل منابع که دربردارنده زمان، تجهیزات و ملزومات به منظور اهداف سازمانی است در مقایسه با دیگر عوامل کمترین میانگین را داشته (۶۴/۰ درصد) است. با توجه به گویه‌های دربرگیرنده این عامل به نظر می‌رسد که مدیران از نبود زمان کافی برای کارهای اداری شکوه دارند و نیز ملزومات آن چنانکه در نظر دارند برای ایشان فراهم نیست و می‌توان با نظر سنجی به مهمترین آنها پی برد و نیز با ایجاد شبکه الکترونیکی درون سازمانی از اتلاف وقت جلوگیری کرد. بعد از عامل مقیاس منابع، عامل قدرت غیررسمی، که شامل همکاری با مدیران و همکاران داخل و خارج سازمان است، دومین رتبه کمترین میانگین را دارد (۷۴/۵ درصد)؛ این عدد و رقم باید سیاستگذاران را به سمتی سوق دهد که راه‌های همکاری با متخصصان امین داخل و خارج سازمان را با رعایت موارد امنیتی و حفاظتی بررسی کنند و امکان این نوع تعاملات را در هر سطحی فراهم آورند. عامل فرصت، که شامل حس چالش برانگیزی کار و شانس برای یادگیری در محل کار است، بیشترین میانگین (۸۰ درصد) را بین عوامل سازه توانمندسازی ساختاری دارا بوده است که باید این روند همچنان با ایجاد فرصتهای یادگیری و حل مسئله از طریق کارگاه‌های گوناگون در زمینه‌های شغلی، مهارتی، فناوری و حتی اعتقادی ادامه یابد. عامل اطلاعات (دانش و آگاهی از اهداف سازمان) و عامل مقیاس پشتیبانی،

که دربرگیرنده دریافت بازخورد و راهنمایی از همکاران و مدیران بوده است به ترتیب با میانگین‌های ۴/۶۸ و ۴/۶۴ در رتبه‌های دوم و سوم قرار دارد که نشان‌دهنده وضعیت نسبتاً مطلوب بین مدیران است.

با در نظر گرفتن نتایج، میزان توانمندی مدیران در سازه توانمندسازی روانشناختی در مقایسه با توانمندسازی ساختاری نسبتاً بهتر است. و از آنجا که در دیدگاه جامع (تلفیقی) باید این دو مقوله در کنار یکدیگر از سطح مطلوبی برخوردار باشند تا ادعا شود مدیران و سازمانی توانمند در اختیار داریم، این دو توانمندی می‌تواند در بهره‌وری سازمانی از یک سو و از سوی دیگر بر رضایت شغلی آنان تأثیر بسزایی داشته باشد که مجدداً به بهره‌وری منتهی می‌شود.

بیشترین میانگین خرده مقیاس‌های هوش معنوی در محیط کار مربوط به ارتباط با مافوق (خدا) با میانگین ۵/۱۹ (۸۶/۵ درصد) است و دو خرده مقیاس ارتباط با خود و ارتباط با دیگران با میانگین تقریبی ۴/۷۰ (۷۹ درصد) گزارش شده است. این نتایج حاکی است که مدیران ناجا دارای هوش معنوی زیادی در محیط کار هستند به طوری که نشان از معنوی بودن مدیران و ارتباط قوی آنها با خدا و امور معنوی دارد که در فرهنگ ما از مذهب ما و نوع انقلاب ما نشأت گرفته است و همگی از این عامل بخوبی در راستای حل کارهای سازمانی بهره می‌برند.

هوش معنوی در محیط کار هم بر توانمندسازی ساختاری و هم بر توانمندسازی روانشناختی اثر گذار است. نتایج این پژوهش به نوعی با پژوهش بختیاری (۱۳۸۸) همسو است، در این پژوهش عواملی همچون آرمانگرایی، ظلم ستیزی، مردم داری، معرفت دینی، ایمان و بصیرت، مهمترین عواملی است که از دیدگاه مدیران و فرماندهان ناجا بر توانمندسازی تأثیر دارد و این ادعا در این پژوهش هم به نوعی تأیید شده است.

لازم به ذکر است که سازمان با توجه به اثر مستقیم و غیر مستقیم هوش معنوی، که در تبیین توانمندسازی روانشناختی و ساختاری دارد، باید نسبت به این سازه توجهی خاص کند که شامل ارتباط معنوی با خدا، ارتباط معنوی با دیگران و نهایتاً ارتباط معنوی با خود است و سازوکارهایی را در راستای تقویت این روابط معنوی سه‌گانه تدارک ببیند و این کار را می‌توان با تجهیز کردن نمازخانه‌ها و حسینیه‌ها از یک سو و از طرف دیگر با افزایش سطح معرفتی و معنوی کارکنان به این مهم دست یافت. در پژوهش‌های گذشته کمتر پژوهشی رابطه هوش معنوی را با میزان توانمندسازی در نظر است؛ ولی با توجه به مطالعات مورد بررسی می‌توان این ادعا را مطرح کرد که نتایج این پژوهش به نوعی با پژوهش‌های وودوارد (۱۹۹۴)، کوزس و پوسنر (۱۹۹۳)، کلاوسون (۱۹۹۹)، اسنایدر و همکاران (۱۹۹۴) و ضیائی و همکاران (۱۳۷۸) همسو است که به بررسی ویژگیهای اخلاقی و معنوی در ارتباط با میزان عملکرد و توانمندسازی پرداخته‌اند.

با توجه به نتایج ارائه شده، توانمندسازی ساختاری، سازه‌ای میانجی است که خود هم به صورت مستقیم بر توانمندسازی روانشناختی و هم به واسطه هوش معنوی بر توانمندسازی روانشناختی اثر دارد. راجع به اینکه بین توانمندسازی ساختاری (سازمانی) و توانمندسازی روانشناختی همبستگی وجود دارد مطالعات فراوانی انجام شده است (استوار و همکاران، ۰۱۰۲، اسپریتزر، ۷۰۰۲؛ نان و ون‌لینچ، ۹۰۰۲؛ منوجلاویچ، ۵۰۰۲) که همگی همسو با ضریب همبستگی بالایی بوده است که بین دو سازه مذکور در پژوهش حاضر گزارش شده است ($r = ۰/۶۷$). اما در مورد وجود رابطه علی نتایج پژوهش فعلی با نتایج پژوهش‌های نال و ون‌لینچ، ۹۰۰۲؛ لاسچینجر و همکاران، ۱۰۰۲؛ منوجلاویچ و

لاسچینجر، ۲۰۰۲، چنگ و همکاران، ۰۱۰۲) انطباق و همسوئی کامل دارد. اگرچه هوش معنوی به صورت مستقیم بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر دارد لیکن میزان تأثیر از طریق توانمندسازی ساختاری به مراتب بیشتر از تأثیر مستقیم بوده است، این نتیجه شدیداً از این موضوع حمایت می‌کند که چنانچه یکی از اهداف سازمانی ناجا توانمندسازی پرسنل است به عنوان توانمندسازی روانشناختی در این رهگذر باید نگاهی جدی و عملیاتی به توانمندسازی ساختاری (سازمانی) داشته باشد.

۶. پیشنهادها

داده‌های این مطالعه از نوع خودگزارشی است که امکان دارد باعث افزایش واریانس عمومی شود و ممکن است روابط صحیح این بین متغیرها بزرگتر جلوه دهد. هم‌چنین تعمیم دهی نتایج فقط به جامعه مدیران ناجا منطقی و امکانپذیر است و برای سطوح دیگر باید با رعایت احتیاط این کار را انجام دهیم که از جمله محدودیت‌های این پژوهش به شمار می‌رود. به دلیل گسترده بودن حوزه توانمندسازی در عرصه‌های پژوهشی می‌توان، ابعاد مختلفی را مورد بررسی قرار داد که در این میان می‌توان به بررسی این تحقیق به روشهای کیفی در کنار روشهای کمی از جمله (نظریه زمینهای و مصاحبه گروه‌های کانونی) برای دسترسی به نتایج معتبرتر اشاره کرد. مطالعه تأثیر عوامل بعد فردی بر توانمندسازی کارکنان در سطوح مدیریتی و غیر مدیریتی سازمان ناجا نیز می‌تواند تصویری واضحتر از توانمندسازی در سازمان را به پژوهشگران ارائه کند. از دیگر نکات قابل توجه می‌توان مطالعه میزان تأثیر عوامل بعد سازمانی را بر توانمندسازی و مدیران ناجا نام برد.

فهرست منابع

- اسکندری، مجتبی (۱۳۸۱). طراحی و تبیین الگوی توانمندسازی مدیران بررسی موردی مدیران کاروان‌های حج جمهوری اسلامی ایران سازمان حج و زیارت، پایان‌نامه دوره دکتری. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- بختیاری، حسن (۱۳۸۸). طراحی الگوی توانمندسازی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران. بازرسی کل ناجا.
- زمانپور، عنایت‌اله (۱۳۹۰). توانمندسازی روانشناختی و ساختاری فرماندهان و مدیران ناجا: ارائه مدل بر اساس عوامل فردی. طرح نخبه سربازی، بازرسی کل ناجا.
- زمانپور، عنایت‌اله؛ بختیاری، حسن (۱۳۹۰). توانمندسازی روانشناختی مدیران و فرماندهان ستاد فرماندهی ناجا: ابعاد و اعتبار سنجی بر اساس تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی، فصلنامه علمی ترویجی نظارت و بازرسی. ۱۸(۵).
- ضیائی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس؛ آبیانی اصفهانی (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، مدیریت دولتی، ۱(۱)، ۶۷ تا ۸۶.

- عبدالهی، بیژن (۱۳۸۳). طراحی الگوی توانمندسازی روانشناختی کارشناسان حوزه ستادی وزارت علوم، رساله دوره دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- موغلی، علیرضا؛ حسن-پور، اکبر؛ حسن-پور، محمد (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، مدیریت دولتی، ۱(۲)، ۱۱۹ تا ۱۳۲.
- میرمحمدی، سید محمد؛ یونسی، محمدرضا (۹۸۳۱). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا، نشریه نظارت و بازرسی. دوره ۴. ص ۱۵ تا ۹۶.
- Bartram, Timothy. & Casimir, Gian. (۲۰۰۷). The relationship between leadership and follower in-role performance and satisfaction with the leader. *Leadership & Organization Development Journal*, ۲۸(۱), ۴-۱۹.
- Byerlee, D., G. Alex, and R.G. Echeverría (۲۰۰۰) The Evolution of Public Research Systems in Developing Countries: Facing New Challenges. In Byerlee, D. and R.G. Echeverría (eds.) *Agricultural Research Policy in an Era of Privatization*, Wallingford, UK: CABI Publishing.
- Carter, M. (۲۰۱۰). All about strategic planning. Available in http://managementhelp.org/plan_dec/str_plan/str_plan.htm
- Chang, Li-Chun., Shih, Chia-Hui., & Lin, Shu-Man. (۲۰۱۰). 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*, ۴۷, ۴۲۷-۴۳۳.
- Conger, J.A. (۱۹۹۴). *Spirit at work: Discovering spirituality in leadership*. San Francisco: CA; Jossey-Bass
- Conger, J.A. and Kanungo, R.N. (۱۹۸۸). The empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, Vol. ۱۳ No. ۳, pp. ۴۷۱-۴۸۲.
- Giacalone, R. A. and C. L. Jurkiewicz. (۲۰۰۳). Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. *Journal of Business Ethics* ۴۶(۱), ۸۵-۹۴.
DOI: ۱۰.۱۰۲۳/A:۱۰۲۴۷۶۷۵۱۱۴۵۸
- Giacalone, R.A., and C.L. Jurkiewicz. ۲۰۰۳. Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*: ۳-۲۸. New York: M.E. Sharp.
- Kahaleh, A., & Gaither, C. (۲۰۰۷). The effects of work setting on pharmacists' empowerment and organizational behaviors. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, ۳, ۱۹۹-۲۲۲
- Kanter, R.M. (۱۹۹۳). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

- Knol, J., & Van Linge, R. (۲۰۰۹). Innovative behaviour: the effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, ۶۵(۲), ۳۵۹-۳۷۰. doi: ۱۰.۱۱۱۱/j.۱۳۶۵-۲۶۴۸.۲۰۰۸.۰۴.N7.X
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. (۲۰۰۴). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, ۲۵, ۵۲۷-۵۴۵.
- Lawer, E. E. (۱۹۹۴). ۱۰ new realities. *Executive Excellence*, (۳), ۱۸-۱۹.
- Manojlovich, M. (۲۰۰۵). Linking the practice environment to nurses' job satisfaction through nurse-physician communication. *Journal of nursing scholarship*, ۳۷(۴), ۳۶۷-۳۷۳.
- Neal, J. and J. Biberman (۲۰۰۳). Introduction: The Leading Edge in Research on Spirituality and Organizations. *Journal of Organizational Change Management*, ۱۶(۴), ۳۶۳-۳۶۶.
- Noe A. Raymond, Hollen beck R, John, Gerhart Barry and Wright M, patrich ,(۲۰۰۳). *HRM*. MC Graw-Hill.
- Pandey, N. et al., (۲۰۰۸) Significance Difference between Male and Female Adolescents on Academic Performance, Achievement Motivation, Intelligence and Socio-economic Status. *Journal of Community Guidance and Research*, Vol. ۲۵, No. ۱, pp. ۳۴-۲۹, March ۲۰۰۸
- Pearce, C. L, Sims. J. R, Cox. J. F, Ball, G. O, Schnell, E, Smith, K. A and Trevino, L. (۲۰۰۳). Transactors, transformers and Beyond: A multi-method development of theatrical typology of Leadership. *Journal of management development*. ۲۲ (۴), ۲۷۳-۳۰۷.
- Quinn, Robert E., and Spreitzer, Gretchen M. (۱۹۹۷). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamics*, ۲۶(۲), ۳۷-۵۱.
- Robbins, T.L., Crino, M.D., & Fredendall, L.D. (۲۰۰۲). An integrative model of the empowerment process. *Human Resource Management Review*. ۱۲(۳), ۴۱۹- ۴۴۳
- Savage, S. , ۲۰۰۱. Empowerment. [Online] Feb ۲۸. [Cited ۲۰۰۹ Apr ۱۴]; [Vscreens]. Available from: URL: <http://faculty.valencia.cc us, ۷>.
- Savery. K. law son, J. alanluks (۲۰۰۱). The relationship between Empowerment, Job satisfaction and Reported stress levels some Austrllan Evidence. *Leadership and organization Development jounal Mcl University press*.
- Spreitzer, G. M. (۱۹۹۵). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, ۳۸, ۱۴۴۲-۱۴۶۵.
- Spreitzer, Gretchen M. (۱۹۹۶). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, ۳۹(۲), ۴۸۳-۵۰۴.

- Stewart, Julie. G., McNulty, Rita., Quinn, Griffin., Mary, T. & Fitzpatrick, Joyce. J. (۲۰۱۰). Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners. Journal of the American Academy of Nurse Practitioners, ۲۲, ۲۷-۳۴.
- Thomas, Kenneth. W. & vlthouse, betty. A. (۱۹۹۰). Cognitive dements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation. Academy of management journal, ۱۵(۴), ۶۶۶-۶۸۱.
- Tracey, G. (۲۰۰۷). Empowerment and accountability for law enforcement leaders. Law enforcement bulletin.
- Wan, E. (۲۰۰۵). Teacher empowerment: Concepts, and implications for schools in Hong Kong". Teacher College Record. Vol. ۱۰۷.



پروپشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی