

چکیده

هدف: مطالعه حاضر با هدف ساخت و رواسازی ابزاری جهت سنجش توانمندسازی روانشناختی در کارکنان انجام گرفت.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: روش مطالعه حاضر از نوع ترکیبی بوده و از طرح تحقیق اکتشافی متوالی استفاده شد؛ که به دو بخش کمی و کیفی تقسیم شده است. در بخش کیفی از روش پدیدارشناختی استفاده شد و داده‌های مستخرج از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته با ۲۶ تن از متخصصان و اساتید دانشگاه و جمعیت هلال‌احمر شامل معاونین و داوطلبان جمعیت هلال‌احمر تحلیل شدند. در بخش دوم از روش همبستگی از نوع معادلات ساختاری استفاده شد؛ در این بخش داده‌های مستخرج از ۳۵۰ شرکت‌کننده تحلیل شدند؛ جامعه آماری در این بخش شامل کارکنان جمعیت هلال احمر استان تهران بود. در این مطالعه از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپیتزر (۱۹۹۹) و پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد.

یافته‌های پژوهش: نتایج نشان داد، پرسشنامه ۲۹ سؤالی طراحی‌شده دارای ساختار عاملی مناسبی است؛ به طوری که حداقل ۶۸ درصد از میزان واریانس توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را می‌توان به‌درستی تشخیص داد؛ این تشخیص در هفت زیر مقیاس مورد سنجش قرار می‌گیرد که عبارت‌اند از: اعتماد، خود تعینی، احساس معنادار بودن، احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، اعتمادبه‌نفس و نوآوری.

محدودیت‌ها و پیامدها: در مطالعه حاضر فقط توانمندسازی روانشناختی در کارکنان مورد توجه قرار گرفته است؛ در حالی که این متغیر به صورت گسترده‌ای در سایر ابعاد زندگی فردی و گروهی تاثیر می‌گذارد.

پیامدهای عملی: نتایج تحقیق نشان داد که روایی صوری، محتوایی، همگرا و سازه‌ای پرسشنامه ۲۹ سؤالی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان (R-PES) مناسب و قابل قبول است بنابراین می‌توان از آن به عنوان یک ابزار مفید برای سنجش توانمندسازی روانشناختی کارکنان استفاده کرد. توصیه می‌شود پژوهشگران، روانشناسان صنعتی و مشاوران شغلی از این پرسشنامه برای سنجش توانمندی روانشناختی کارکنان استفاده کنند. ساختار عاملی مناسب پرسشنامه و توانایی آن در ثبت دقیق حداقل ۶۸ درصد از واریانس در توانمندسازی روانشناختی، آن را به ابزاری ارزشمند برای سنجش این سازه در زمینه محیط کار تبدیل کرده است.

ابتکار یا ارزش مقاله: این ابزار اولین پرسشنامه بومی ایرانی در زمینه سنجش توانمندسازی روان‌شناختی است.

نوع مقاله: علمی پژوهشی

مشخصات نویسندگان

۱. دانشجوی دکتری سنجش و اندازه‌گیری (روانشنجی)، گروه سنجش و اندازه‌گیری دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. (*نویسنده مسئول).

f.ahmadrad@gmail.com

کلمات کلیدی: ساخت، رواسازی، توانمندسازی روانشناختی، جمعیت هلال احمر

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۰۹ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۱۰ تاریخ چاپ مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۰۱
منتشر شده توسط دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران





Research Paper

Development and Validation of the Red Crescent Personnel Psychological Empowerment Scale (R-PES)

Farid Ahmadrad^{1*}

Authors

1. Ph.D. Candidate of Assessment and Measurement (Psychometrics), Department of Assessment and Measurement, Allameh Tabatabaiee University, Tehran, Iran. (*Corresponding Author). f.ahmadrad@gmail.com

Abstract

Purpose: This study was undertaken to develop and validate an instrument for assessing psychological empowerment among employees.

Design/ methodology/ approach: Employing a mixed-methods approach, this study was structured into two phases: qualitative and quantitative. The qualitative phase utilized the phenomenological method, analyzing data from semi-structured interviews with 26 experts, including university professors and Red Crescent personnel such as deputies and volunteers. The subsequent quantitative phase adopted a correlational research design with structural equation modeling (SEM), analyzing data from 350 participants. This phase focused on employees of the Red Crescent Society in Tehran province. Instruments used included the Spitzer Psychological Empowerment Questionnaire (1999) and a questionnaire developed for this research.

Research Findings: Analysis revealed that the 29-item questionnaire possesses a robust factor structure, accurately explaining at least 68% of the variance in employees' psychological empowerment across seven sub-scales: trust, self-determination, sense of meaning, competence, effectiveness, self-confidence, and innovation.

Limitations & Consequences: This study exclusively focused on psychological empowerment, not accounting for its broad impact on various dimensions of individual and collective life.

Practical Consequences: The research confirms that the 29-item questionnaire for assessing psychological empowerment (R-PES) demonstrates sound face, content, convergent, and structural validity, making it a reliable tool for measuring employees' psychological empowerment. It is advisable for researchers, industrial psychologists, and career counselors to employ this questionnaire for assessing psychological empowerment among employees. Its validated factor structure and its proficiency in capturing significant variance in psychological empowerment render it a valuable instrument in workplace assessments.

Innovation or value of the Article: This questionnaire represents the first indigenous Iranian instrument designed to measure psychological empowerment.

Paper Type: Research Paper

Keywords: Development, Validation, Psychological Empowerment, Red Crescent Personnel

Received Date:2023-02-28 Acceptation Date: 2023-09-01 Publication Date: 2023-12-22

Publisher: Iran – Tehran – Shahid Beheshti University – Faculty of Management & Accounting



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

سازمان‌ها برای بقاء و بالندگی خود و رویارویی با رقابت جهانی در شرایط متغیر امروزی چاره‌ای جز بهره‌برداری مناسب از نیروی انسانی ندارند (Chatrooz & et al, 2014). نیروی انسانی در مجموعه سازمانی، به‌عنوان مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده و اثرگذار در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف شناخته شده است؛ در واقع نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی، امری غیرقابل انکار است؛ به گونه‌ای که اندیشمندان اهمیت منابع انسانی را به مراتب از فناوری‌های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر دانسته و اذعان داشته‌اند که یکی از فن‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی، توانمندسازی است (Abdulahi, 2006; Schermuly and et al, 2022).

مفهوم توانمندسازی نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ معرفی شد (Blachard & et al, 1996; Wetten and Cameron, 1998)، اما در دهه ۱۹۹۰ علاقه زیادی به این مفهوم در میان پژوهشگران، دانشگاهیان و متصدیان مدیریت و سازمان به وجود آمد (Mahmoud, Ahmad & Rinehart & Short, 1993; Poespowidjojo, 2022; Spreitzer, 1995). تاکنون محققان و دانشمندان بسیاری در زمینه شناخت توانمندسازی به تحقیق پرداخته‌اند که منجر به گستردگی مفهوم توانمندسازی شده است. برخی از این متخصصان توانمندسازی را تقویض اختیار قانونی، تقویض اختیار کردن، مأموریت دادن و قدرت بخشی (Soleimani and et al, 2023)، تقویت عقاید افراد و ایجاد اعتماد به نفس در آنان در مورد خودشان و تلاش در جهت اثربخشی فعالیت‌های سازمان (Hsieh, Lee & Tseng, 2022)، اعطای اختیار و تصمیم‌گیری به کارکنان به‌منظور افزایش کارایی آنان و ایفای نقش مفید در سازمان (Erstad, 1997) تعریف کرده‌اند. به صورت کلی می‌توان هدف اصلی توانمندسازی را این گونه بیان کرد که مدیران، مغزهای کارکنان را همانند بازوانشان به کار بگیرند (Greasley & King, 2005).

توماس و ولتوس (۱۹۹۰) دریافتند که توانمندسازی با فراهم آوردن آزادی عمل برای کارکنان، انگیزه لازم را برای بهبود عملکرد در آنان به وجود می‌آورد؛ آنان اذعان داشتند که توانمندسازی به‌عنوان یک سازه انگیزشی با افزایش اعتماد به نفس افراد، آن‌ها را ترغیب می‌کند که انگیزه، منابع شناختی و مجموعه اقدامات لازم برای اعمال کنترل در رویدادها را در خود بسیج کنند (Perez, 2002; Schermuly and et al, 2022). همانگونه که ملاحظه شد موضع توماس و ولتوس (۱۹۹۰) در مفهوم توانمندسازی تمرکز بیشتری بر درونیات کارکنان دارد که بعدها این مفهوم با عنوان توانمندسازی روانشناختی شناخته شد. توانمندسازی روانشناختی از لحاظ نظری به‌عنوان ادراک فردی تعریف شده است که فرد بر محیط خود کنترل داشته و بین ارزش‌های سازمان و فرد همخوانی وجود داشته باشد (Spreitzer, 1995; Mahmoud, Ahmad & Poespowidjojo, 2022; Soleimani and et al, 2023). از نظر اسپیتزر، توانمندسازی به‌مثابه یک حالت انگیزشی درونی و در ارتباط با شغل می‌باشد که با چهار بعد تعریف می‌شود؛ البته پیشتر (۱۹۹۲) در مطالعات خود بعدها اعتماد را به آن‌ها افزود (Perez, 2002). به این ترتیب توانمندسازی روانشناختی دارای پنج حوزه شناختی است که

¹ Psychological Empowerment

شامل احساس معنی‌داری^۱، احساس خودکارآمدی^۲، احساس خودمختاری^۳، احساس تأثیر^۴ و احساس اعتماد^۵ می‌شود (Abili & Nastiezaie, 2010; Falahati, 2007; Soleimani and et al, 2023).

با توجه به اینکه سازه توانمندسازی روانشناختی دارای گستره‌ی تعاریف، از نظر متخصصین این حوزه می‌باشد؛ لذا جهت شناخت و ارزیابی این سازه نیاز به مقیاس چندبعدی جامع و مانع می‌باشد. چرا که توانمندسازی روانشناختی ساختاری است که به‌طور بالقوه در بین افراد، زمینه‌ها و زمان متغیر است (Cornell Zimmerman & et al, 1994; Empowerment Group, 1989; Hsieh, Lee & Tseng, 2022)؛ بنابراین اندازه‌گیری دقیق آن چالشی برای محققان ایجاد کرده است (Hsieh, Lee & Tseng, 2022)؛ بنابراین مفهوم‌سازی، عملی کردن و استفاده از توانمندسازی روانشناختی روشن نیست. این در حالی است که مزایای توانمندسازی روانشناختی می‌تواند عالی باشد، اما اگر ما هنوز معنای آن را درک نکنیم، چگونه دانشمندان توانمندسازی روانشناختی را با ساختارهای دیگر ارتباط دهند و چگونه سازمان‌ها می‌توانند آن را سنجیده و در راستای بهبود آن گام بردارند؟ مطالعه‌ی ادبیات این مفهوم نشان داد که داشتن ابزار معتبر جهت سنجش آن تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر عملکرد کارکنان دارد از جمله این موارد شامل: (۱) اندازه‌گیری عملکرد سازمانی (مدیران و مسئولین سازمانی می‌توانند به طور دقیقتر اثربخشی برنامه‌ها و سیاست‌های توانمندسازی را ارزیابی کنند) (۲) بهبود رفتار سازمانی (شناسایی علل عدم رضایتمندی و کاهش انگیزه) (۳) پژوهش‌های علمی (جهت سنجش توانمندسازی روانشناختی، به پژوهش‌های علمی در زمینه مدیریت منابع انسانی و روانشناسی سازمانی کمک کند؛ همچنین به مقایسه این مفهوم با سازوکارهای دیگر کمک می‌کند) (۴) مدیریت منابع انسانی (شناسایی ضعف و قوت کارکنان و تدوین برنامه‌های توسعه مناسب برای تقویت توانمندی‌های شغلی آنها). این درحالی است که در بسیاری از مطالعات، محققان به ترکیب ابزارهایی از ادبیات برای اندازه‌گیری توانمندسازی روانشناختی متکی هستند؛ بنابراین قبل از آنکه توانمندسازی روانشناختی بتواند به‌عنوان یک‌راه حل برای مسائل گسترده استفاده شود، ساختار خود آن و متغیرهای مربوط به آن باید درک شود، سپس با توجه به موارد استخراجی ابزاری جهت سنجش آن تدوین شود؛ زیرا تعداد محدودی از مقیاس وجود دارد که تمام ابعاد شناخته‌شده توانمندسازی روانشناختی را ارزیابی می‌کند؛ لذا این مطالعه سعی بر ساخت مقیاس توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

معنای توانمندسازی از زمان رایج شدن مفهوم در طی دو دهه گذشته مورد بحث و انتقادات زیادی قرار گرفته است (Greasley & king, 2005; Menon, 2001; Spreitzer, 2008) استدلال می‌شود که مفهوم توانمندسازی ضعیف تعریف شده است (Greasley & king, 2005). چند بعدی بودن توانمندسازی، آن را به یک مفهوم پیچیده برای تعریف تبدیل کرده است. هالند (۱۹۹۷) ادعا می‌کند که وظیفه یافتن یک تعریف دقیق از توانمندسازی، هولناک است؛ چرا که توانمندسازی مفهومی است که در علوم سازمانی بسیار به‌کاربرده شده

¹ Meaning

² Competency

³ Self - determination

⁴ Impact

⁵ Trust

ولی معنای شفافی از آن در دست نیست؛ و روی تعاریف آن توافقی حاصل نشده است. این بیم وجود دارد که مفهوم واقعی آن در عمل گم شود؛ چرا که توانمندسازی اصولاً یک تجربه شخصی است (Amrahi, 2014). در تعریف‌های توانمندسازی عواملی چون انگیزش درونی، ادراک و تعهد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار، تسهیم منابع و اطلاعات تغییرات ساختاری، عناصر فرهنگی، تاریخی و ارزش‌ها و نگرش‌های موجود در بافت سازمانی به کار رفته است (Robbins, Crino & Fredendall, 2002). با توجه به اظهارات فوق، جای تعجب نیست که نویسندگان مختلف از کلمات مختلفی برای توضیح توانمندسازی استفاده می‌کنند، شاید به این دلیل که از منظرهای مختلف به توانمندسازی نگاه می‌کنند که باعث ایجاد سردرگمی در مورد معنای آن می‌شود؛ در جدول زیر سعی شده گسترده‌گی مفهوم توانمندسازی از طریق گردآوری تعاریف متعدد توانمندسازی نشان داده شود.

جدول ۱: تعاریف مختلفی از توانمندسازی

تعاریف	محققان
شناختی که توسط کارکنان به صورت انفرادی ایجاد می‌شود.	Thomas and Velthouse (1990)
توانمندسازی در مفهوم سازمانی به معنای طراحی ساختار سازمان است، به نحوی که در آن افراد ضمن کنترل خود، آمادگی پذیرش مسئولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند.	Lawler (1994)
توانمندسازی روانشناختی مجموعه‌ای از ادراکات انگیزشی که توسط محیط کار شکل می‌گیرد تعریف می‌نماید	Spreitzer (1995)
فرآیندی از تفویض تصمیم‌گیری به همراه مسئولیت بیشتر برای رفتار کارکنان در محل کار.	Makin, Cooper & Cox (1996)
مشارکت کارمندان که روی تغییر نگرش و مشارکت وظیفه محور ^۱ متمرکز شده است.	Wilkinson (1998)
یک فرآیند انگیزشی از تجربه فردی و احساس قادر بودن.	Corsun & Enz (1999)
ترکیبی از وضعیت روانی زیردستان که تحت تأثیر رفتارهای توانمندساز سرپرستان قرار دارد.	Lee & Koh (2001)
سبک مدیریتی که مدیران در آن با اعضای سازمان تأثیر خود را در فرآیند تصمیم‌گیری به اشتراک می‌گذارند.	Val & Lloyd (2003)
ظرفیت یک فرد یا گروه در انتخاب‌های هدفمند و تبدیل آن انتخاب‌ها به اقدامات و نتایج مطلوب.	Alsop, Bertelson & Holland (2005)
انتقال قدرت بین ذی‌نفعان.	Bailey (2009)
توانمندسازی به معنی ادراک درست کارکنان از وظایف خود و مشارکت آنان در مدیریت است.	Abdullahi & Heydari (2009)
تفویض قدرت و مسئولیت از سطوح بالاتر در سلسله‌مراتب سازمانی به کارمندان سطح پایین.	Baird & Wang (2010)
فرآیند افزایش انگیزش درونی نسبت به ایفای وظایف شغلی.	Ardalan (2013)

علی‌رغم وجود علاقه به توانمندسازی روانشناختی، شواهد قانع‌کننده‌ای وجود دارد که این سازه به خوبی درک نشده است؛ تعاریف معمول استفاده از توانمندسازی در ادبیات مدیریت منجر به مفهوم وسیع و متفاوتی از این

¹ task-based involvement

اصطلاح شده است؛ که به صورت کلی موارد ذیل را شامل می‌شود: فقدان بی‌ثباتی^۱ و افزایش خودکارآمدی^۲ (Conger & Kanungo, 1998)؛ تأثیر، شایستگی و معنی‌دار بودن (Thomas and Velthouse, 1990)؛ انتخاب^۳ (Spreitzer, 1995)؛ خودمختاری^۴ (Spreitzer, 1995)؛ درونی‌سازی هدف^۵ و کنترل (Menon, 1995)؛ توانایی تصمیم‌گیری^۶ (Wall, Cordery, & Clegg, 2002) و شیوه‌هایی که دیگران را دارای احساس صلاحیت و انگیزه می‌کنند (Wall, Cordery, & Clegg, 2002)؛ (Leach, Wall, & Jackson, 2003). بیش از حد بودن تعاریف در ادبیات شاید مربوط به رشته‌های بی‌شماری باشد که علاقه به ماهیت توانمندسازی نشان داده‌اند. رشته‌هایی که در رابطه با این مفهوم به تحقیق پرداخته‌اند که شامل: پرستاری^۷ (Stewart, McNulty, Griffin & Fitzpatrick, 2010)؛ حسابداری^۸ (Drake,)؛ روانشناسی (Wong & Salter, 2007)؛ روانشناسی (Spreitzer, 1995; Thomas & Velthouse, 1990)؛ آموزش^۹ (Dee, Henkin, & Duemer, 2003)، منابع انسانی^{۱۰} (Biron & Bamberger, 2010) و بازاریابی (Lambe, Webb & Ishida, 2009) می‌شود؛ لذا با توجه به تنوع رشته‌هایی که ماهیت توانمندسازی را بررسی کرده‌اند، باید درک کرد که دستیابی به اجماع در مورد تعریف آن چالش‌برانگیز است؛ در ادامه مدل‌های مختلف مربوط به توانمندسازی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

مدل اسپیتزر

بنا بر تعریف اسپیتزر (۱۹۹۵) توانمندسازی روانشناختی مجموعه‌ای از ادراکات انگیزشی که توسط محیط کار شکل می‌گیرد تعریف می‌شود (Wang & Lee, 2009). از نظر وی توانمندسازی مفهومی چندبعدی است و نمی‌توان آن را با یک مفهوم ساده تعریف کرد. اسپیتزر بر مبنای آزمون مدل توماس و ولتهوس در سطح کارکنان عوامل مؤثر بر توانمندسازی روانی را در قالب مدل تصویری چنین بیان می‌دارد: توانمندسازی روانشناختی^{۱۱} فرایند افزایش انگیزش درونی شغل است، اسپیتزر (۱۹۹۵) چهار بعد شناختی را برای توانمندی شناسایی کرده است که شامل احساس معنی‌داری^{۱۲}، احساس شایستگی^{۱۳}، احساس خودمختاری^{۱۴}، احساس تأثیر^{۱۵} است. البته بعداً می‌شود بعد احساس اعتماد^{۱۶} را به آن افزوده است (Spreitzer, 1995; Thomas & Velthouse, 1990).

¹ powerlessness

² self-efficacy

³ choice

⁴ self-determination

⁵ goal internalization

⁶ decision-making ability

⁷ nursing

⁸ accounting

⁹ education

¹⁰ human resources

¹¹ Psychological Empowerment

¹² Meaning

¹³ Competency

¹⁴ Self - determination

¹⁵ Impact

¹⁶ Trust

خودمختاری (حق انتخاب، خود تعیینی): خودمختاری یا داشتن احساس حق انتخاب در مورد روش‌های مورد استفاده جهت انجام وظیفه شغلی، چگونگی انجام کار، سرعت کار و چارچوب زمانی که کار باید در آن انجام شود به عبارت دیگر خودمختاری استقلال در شروع و تداوم رفتارهای مربوط به کار و فرایند انجام آن است (Lee & Koh, 2001). هنگامی که افراد به جای این که با اجبار در انجام کاری مشارکت کنند یا آن را انجام ندهند، به صورت داوطلبانه و عامدانه در انجام وظایف شغلی درگیر شوند، احساس می‌کنند در کار حق انتخاب دارند. (Fernandez & Moldogaziev, 2015). رینهارت و شرت (۱۹۹۳) بیان می‌دارند هر تکنیک مدیریتی یا موقعیتی که در احساس رضایتمندی کارکنان تأثیر داشته باشد، نیازمند خودمختاری یا خودتعیینی در افراد می‌باشد که آن‌ها می‌توانند قدرت بیشتری را احساس کنند. برعکس هر استراتژی که خودمختاری افراد را کاهش دهد احساس عدم قدرت در افراد را تقویت می‌کند (Rinehart & Short, 1993).

احساس شایستگی (خود اثربخشی، خود کارآمدی): احساس شایستگی یک باور شخصی است که فرد احساس می‌کند قادر است وظایف شغلی مربوط به سمت خود را به طرز موفقیت‌آمیزی به انجام برساند؛ به عبارت دیگر به معنای باور فرد به توانایی‌های خود برای انجام وظیفه شغلی محوله است (Thomas & Velthouse, 1990; Fernandez & Moldogaziev, 2015).

احساس تأثیر (مؤثر بودن، تأثیر گذاری): احساس تأثیر به معنی این است که فرد می‌تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل مؤثر واقع شود (Spreitzer, 1995). به عبارت دیگر احساس فرد به این که تا چه اندازه‌ای عملکرد وی در دستیابی به اهداف شغلی مورد نظر، تأثیرگذار خواهد بود (Thomas & Velthouse, 1990). احساس مؤثر بودن منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شود؛ احساس مؤثر بودن با احساس عام عجز اکتسابی^۱ رابطه معکوسی دارد؛ احساس عجز اکتسابی با ایجاد دلسردی در کارکنان برای شناسایی فرصت‌ها، کاهش انگیزش و ایجاد افسردگی به نارضایتی شغلی منجر می‌شود (Spreitzer & Doneson, 2005).

احساس معنی‌داری: معنی‌دار بودن به معنی ارزشمند بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل است (Thomas & Velthouse, 1990). معنی‌دار بودن تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزش‌ها و رفتارها است. به عبارت دیگر معنی‌دار بودن عبارت است از ارزش‌گذاری اهداف و مقاصد کاری که در ارتباط با ایدئال‌های فردی و استانداردها مورد قضاوت قرار می‌گیرد (Spreitzer, 1995). افرادی که توانمندسازی را تجربه کرده‌اند، احساس معنی‌دار بودن می‌کنند. این افراد برای اهداف یا وظایفی که به آن مشغول هستند، ارزش قائل‌اند و آرمان‌ها و استانداردهایشان با آن شغلی که اشتغال دارند همسو است (Fernandez & Moldogaziev, 2015).

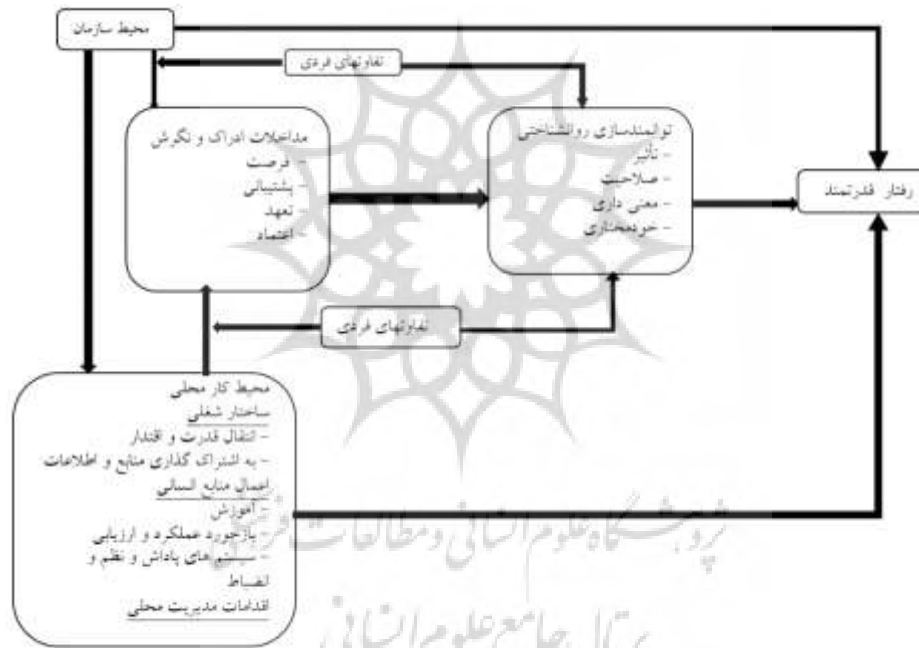
احساس اعتماد: اعتماد، یک عنصر اساسی در شکل‌گیری روابط سازنده بین انسان‌ها است؛ که در نهایت موجب توانا تر شدن طرف‌های درگیر می‌گردد. تلاش‌ها برای رسیدن به یک سازمان توانمند شده نیازمند

^۱ Acquired Weakness

اعتماد متقابل بین مدیران و کارکنان است. وتن و کمرون (۱۹۹۸) اشاره دارند که افراد توانمند، دارای احساس اعتماد هستند و مطمئن‌اند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار خواهد شد. به عبارت دیگر آنان اعتماد دارند که صاحبان قدرت یا نفوذ، به آنان آسیب یا زیان نخواهند زد و اینکه با آنان بی‌طرفانه رفتار خواهد شد (Fernandez & Moldogaziev, 2015).

مدل رایبیز، کرینو و فرندال

در این مدل چارچوبی منسجم و یکپارچه برای روشن کردن نقش متغیرهای موضوعی، محیطی، شناختی و رفتاری در فرایند توانمندسازی کارکنان ارائه شده است. در این فرایند، روابط بین بافت سازمانی و عناصر محیط کاری (ساختار، منابع انسانی، اعمال مدیریت) مؤثر است (Robbins, Crino & Fredendall, 2002). فرآیند توانمندسازی با تمرکز گسترده‌ای، عناصر سطح محیطی و فردی را در برمی‌گیرد. مدل مربوط به توانمندسازی رایبیز، کرینو و فرندال (۲۰۰۲) در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل رایبیز، کرینو و فرندال

آن‌ها نشان دادند که مهم‌ترین مرحله در فرآیند توانمندسازی ایجاد یک محیط کار محلی در یک بستر سازمانی گسترده‌تر است که هم فرصتی برای اعمال محدوده کامل اختیارات و قدرت‌ها (رفتارهای قدرتمند) و هم انگیزه ذاتی کارکنان (توانمندسازی روانشناختی) را برای مشارکت در آن فراهم می‌کند. پژوهش‌های زیادی بر تأثیر محیط کاری بر توانمندسازی تأکید می‌کنند. محیط‌های همخوان، با ملاک‌های مقیاس توانمندسازی، فرصت پیشرفت را به کارکنان می‌دهد و محیط‌های ناهمخوان، محدودیت‌های را پیش پای کارکنان قرار می‌دهد. یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بازخورد عملکرد و ارزیابی است. بازخورد عملکرد، راهی جهت تقویت صلاحیت و

شایستگی کارکنان است. همچنین تفاوت‌های فردی بر توانمندسازی کارکنان اثر می‌گذارند، پس بسیاری از ویژگی‌های شخصیتی نیز می‌توانند بر فرایند توانمندسازی مؤثر باشند (Robbins, Crino & Fredendall, 2002).

در ادامه تعدادی از پرسشنامه‌هایی که جهت سنجش توانمندسازی ساخته شده‌اند که شامل پرسشنامه توانمندسازی کارکنان از منون (۲۰۰۱)؛ پرسشنامه توانمندسازی رروگرس و همکاران (۱۹۷۷)؛ مقیاس توانمندسازی خانواده (EFS) و پرسشنامه توانمندسازی رفتار رهبری است مرور می‌شوند.

پرسشنامه توانمندسازی کارکنان^۱ از منون (۲۰۰۱): از این ابزار برای سنجش سه بعد روانشناختی توانمندسازی کارکنان یعنی کنترل درک شده، شایستگی درک شده و درونی‌سازی هدف استفاده می‌شود که در کل شامل پانزده سوال است و هر بعد توسط پنج مورد اندازه‌گیری می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ زیر مقیاس‌ها به شرح زیر است: کنترل درک شده^۳ (۰/۸۶)، شایستگی درک شده^۴ (۰/۸۷) و درونی‌سازی هدف^۵ (۰/۸۶) که نشان‌دهنده سطح بالایی از قابلیت اطمینان است (Menon, 2001). در ابتدای تدوین پرسشنامه نه سوال مقیاس توانمندسازی تحت بررسی مؤلفه اصلی^۶ قرار گرفته است، بدون محدودیت در تعداد عامل، سه عامل استخراج شد (ارزش‌های ویژه ۳/۶۳، ۱/۷۵ و ۱/۵۴ واریانس تبیین شده ۷۷٪). چرخش Varimax نشان داد که سه زیر مقیاس کنترل درک شده^۷، شایستگی درک شده^۸ و درونی‌سازی هدف^۹ وجود دارد. منون (۱۹۹۹؛ ۲۰۰۱) استدلال می‌کند که ریشه ساختار توانمندسازی مفهوم تجربه قدرت کارمند^{۱۰} است. با استناد به بررسی او در مورد رویکردهای اصلی تجربه قدرت در کنار جریان‌های مختلف تحقیق در مورد توانمندسازی، سه جنبه روانشناختی اصلی قدرت را در زمینه فرآیند توانمندسازی پیشنهاد می‌کند: (۱) قدرت به‌عنوان کنترل درک شده (۲) قدرت به‌عنوان صلاحیت درک شده (۳) قدرت به‌عنوان انرژی به‌سوی اهداف ارزشمند (درونی‌سازی هدف^{۱۱}).

کنترل درک شده به اعتقادات مربوط به استقلال در زمان‌بندی و اجرای کار، در دسترس بودن منابع، اختیار و قدرت تصمیم‌گیری اشاره دارد. صلاحیت درک شده نشان‌دهنده تسلط نقش با توجه به خودکارآمدی^{۱۲} و اعتمادبه‌نفس در مقابل خواسته‌های نقش است (Menon, 2001, 1999). درحالی‌که درونی‌سازی هدف، قدرت توانمندسازی ایده‌ها را، مانند یک هدف ارزشمند، مأموریت یا چشم‌انداز برای آینده نشان می‌دهد، یعنی فرد

¹ Employee empowerment

² Menon

³ perceived control

⁴ perceived competence

⁵ goal internalisation

⁶ principal component analysis

⁷ perceived control

⁸ Perceived competence

⁹ goal internalisation.

¹⁰ employee experienced power

¹¹ goal internalisation

¹² self-efficacy

معتقد است اهداف سازمان ارزشمند هستند و آماده عمل به نمایندگی از طرف آن است (Kotze, Menon & Vos, 2007).

پرسشنامه توانمندسازی رروگرس و همکاران (۱۹۷۷): رروگرس^۱ و همکاران (۱۹۹۷) مقیاسی برای اندازه‌گیری ساختار شخصی توانمندسازی برای مصرف‌کنندگان خدمات بهداشت روانی تدوین کرده‌اند. پس از توسعه گسترده، آزمایش و تحلیل‌های آمایشی، یک مقیاس ۲۸ ماده‌ای برای اندازه‌گیری توانمندسازی بر روی ۲۷۱ عضو در شش ایالت مورد آزمایش قرار گرفت. تحلیل‌های عامل برای شناسایی ابعاد زیربنایی توانمندسازی مورد استفاده قرار گرفتند. برای تعیین پایایی و روایی، پاسخ‌ها تحلیل و تحلیل‌های دیگر انجام شد. نتایج تحلیل‌ها پنج عامل را آشکار کردند: خود کارآمدی - عزت‌نفس^۲، قدرت - بی‌قدرتی^۳، فعالیت اجتماعی^۴، عصبانیت^۵ و خوش‌بینی - کنترل^۶ نسبت به آینده. توانمندسازی با کیفیت زندگی و درآمد مرتبط بود، اما به متغیرهای جمعیت شناختی سن، جنسیت، قومیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، یا وضعیت اشتغال مرتبط نبود؛ این مقیاس ثبات داخلی کافی و برخی شواهد برای اعتبار را نشان داد (Rogers & et al, 1997).

مقیاس توانمندسازی خانواده^۷ (EFS): این مقیاس سه بعد توانمندسازی روانشناختی را در شرایط خاص خانواده بررسی می‌کند که به‌طور خاص مبتنی بر نظریه توانمندسازی روانشناختی زیمرمن (۱۹۸۶، ۱۹۹۰، ۱۹۹۵) است؛ این سه بعد شامل: ۱. نگرش‌های کنترل و شایستگی (بعد درون فردی^۸)، ۲. مهارت‌های انتقادی و دانش (ابعاد تعاملی^۹)، ۳. رفتارهای مشارکتی رسمی و غیررسمی (بعد رفتاری^{۱۰})، اگرچه FES دارای مواردی است که امتیازات^{۱۱}، مهارت‌ها و رفتار را ارزیابی می‌کنند، نمرات این سه خرده مقیاس اندازه‌گیری توانمندسازی عمومی را از سطوح خانواده، سیستم خدماتی و جامع به دست می‌دهد (Guerrero and et al, 2023).

پرسشنامه توانمندسازی رفتار رهبری: مقیاس توانمندسازی رفتار رهبری^{۱۲} IEB بر اساس کار مفهومی^{۱۳} کانگر و کانگو (۱۹۸۸) و کار تجربی^{۱۴} هوی (۱۹۹۴) و توماس و تیمون (۱۹۹۴) توسعه داده شده است. مقیاس توانمندسازی رفتار رهبری با استفاده از چهار خرده مقیاس چندمنظوره سنجش می‌شود که شامل (الف) افزایش معناداری کار (سه سوال، آلفا = ۰/۷۶، مثال: مدیر به من کمک می‌کند تا درک کنم که کار و اهداف من در ارتباط با شرکت چیست). (ب) مشارکت در تصمیم‌گیری (دو سوال، آلفا = ۰/۹۲، مثال: مدیرم تصمیمات زیادی

¹ Rogers

² self-efficacy-self-esteem

³ power-powerlessness

⁴ community activism

⁵ righteous anger

⁶ optimism-control

⁷ Family Empowerment Scale

⁸ intrapersonal dimension

⁹ interactional dimension

¹⁰ behavioral dimension

¹¹ attributions

¹² Leadership empowerment behavior

¹³ conceptual work

¹⁴ empirical work

همراه با من می‌گیرد). (ج) بیان اعتماد به عملکرد^۱ بالا (دوسوال، آلفا = ۰/۹۰، مثال: مدیر من معتقد است که می‌توانم وظایفم را انجام دهم). (د) ارائه استقلال از محدودیت‌های اداری^۲ (سه سوال، آلفا = ۰/۸۶، مثال: مدیر من اجازه می‌دهد تا کار خود را انجام دهم) (Ahearne, Mathieu & Rapp, 2005). شاخص‌های برازش برای چهار بعد به‌علاوه یک تحلیل عاملی مرتبه دوم در محدوده قابل قبول قرار گرفت (CFI= 0/95. GFI= 0/93, SRMR=0/07, RMSEA=0/08, X2=153/78). (Zhang & Bartol, 2010)

روش‌شناسی

مطالعه حاضر در زمره تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد و از آنجا که هدف این پژوهش طراحی گویه‌های پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی در بخش کیفی و سپس بررسی اجرای آن در جامعه هدف و بررسی ویژگی‌های روانسنجی آن در بخش کمی بود از روش آمیخته اکتشافی متوالی، به‌عنوان راهبرد پژوهش استفاده شد. پژوهشگر اولویت گردآوری و تحلیل را به داده‌های کیفی در مرحله اول پژوهش اختصاص داد و بر اساس یافته‌های اکتشافی، به انجام مرحله دوم (کمی) برای آزمون و بررسی ویژگی‌های روانسنجی اولیه احصاء شده از مرحله کیفی پرداخت.

شیوه‌ی اجرا

در مطالعه حاضر همانگونه که در قسمت روش قید شده است از روش تحقیق ترکیبی از نوع روش آمیخته اکتشافی متوالی، جهت ساخت ابزار مورد نظر استفاده شد. مطالعه با رویکرد کیفی پدیدارشناختی آغاز شد. در قسمت کیفی از اساتید و متخصصان توانمندسازی روانشناختی با روش مصاحبه ساختار یافته خواسته شد که در رابطه با چگونگی و چرایی عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان اظهار نظر کنند. یافته‌های این بخش همراه با ادبیات نظری موجود در مورد توانمندسازی روانشناختی به صورت کیفی تحلیل شدند که نتایج آن به صورت گویه‌های استخراج شده اولیه گزارش شده است. پس از استخراج گویه‌ها، یک پرسشنامه اولیه تدوین شد. این پرسشنامه شامل گزاره‌ها و سوالاتی بود که هدفشان اندازه‌گیری مفاهیم مرتبط با توانمندسازی روانشناختی بود. سپس در بخش کمی، ویژگی‌های روانسنجی این مقیاس مورد بررسی قرار گرفت. که شامل ارزیابی معیارهایی نظیر روایی، پایایی و سایر عوامل مرتبط است. اطلاعات آماری مرتبط با پرسشنامه مانند ضریب آلفای کرونباخ، تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل همبستگی و آزمون‌های روانسنجی دیگر که در این قسمت انجام شد در بخش یافته‌ها گزارش شده است.

مجوز لازم جهت اجرای این کار از طرف معاونت آموزش، پژوهش و فناوری جمعیت هلال احمر برای سازمان امداد و نجات، سازمان داوطلبان، سازمان تدارکات پزشکی هلال احمر، حقوقی و امور مجلس، معاونت امور بین‌الملل و حقوق بشر دوستانه، معاونت بهداشت درمان و توانبخشی، معاونت توسعه منابع انسانی و پشتیبانی، روابط عمومی و ارتباط مردمی، مرکز پزشکی حج و زیارت، شرکت سرمایه‌گذاری هلال احمر، جمعیت هلال

¹ performance

² bureaucratic constraints

احمر استان تهران و سازمان جوانان ارائه شد. جامعه آماری در مرحله اول تحقیق شامل مصاحبه با اساتید و متخصصان توانمندسازی روانشناختی سازمان جمعیت هلال احمر در سال ۹۸-۹۹ بود؛ در این مرحله از روش نمونه‌گیری هدفمند^۱ استفاده شد. هدف پژوهشگر انتخاب شرکت‌کنندگانی بود که بیشترین اطلاعات را در رابطه با موضوع مورد مطالعه داشته باشند. پس از اینکه افراد به صورت هدفمند نمونه‌گیری شدند، جهت گردآوری داده‌ها از فرم‌های مصاحبه ساختمان و نیمه ساختمان استفاده شد؛ سوالات با توجه به ادبیات و پیشینه نظری موضوع و نیز کسب نظرات اساتید تدوین و تنظیم گردید. بعد از هماهنگی زمانی و مکانی و اجازه مصاحبه گرفتن از کارکنان جمعیت هلال احمر، در نهایت ۲۶ نفر مورد مصاحبه قرار گرفتند.

جامعه آماری در بخش کمی پژوهش شامل کارکنان جمعیت هلال احمر استان تهران است که شامل کارمندان و داوطلبان در سال ۱۳۹۹ شد. از آنجاکه پژوهش انجام شده باید با روش تحلیل عاملی تجزیه و تحلیل می‌شد، لذا برای دستیابی به عامل‌های معتبر، نمونه‌ها باید معرف بوده و حجم آن‌ها کافی باشد. با وجود این بین صاحب‌نظران در خصوص حجم نمونه‌ای لازم، اتفاق نظر وجود ندارد؛ به نظر گیلفورد (۱۹۵۶) دست کم حجم نمونه ۲۰۰ نفر است در حالی که کامری (۱۹۸۶) معتقد است حجم نمونه‌ای ۱۰۰ نفری برای تحلیل عاملی ضعیف، ۲۰۰ نفری نسبتاً مناسب، ۳۰۰ نفری خوب، ۵۰۰ نفری خیلی خوب و ۱۰۰۰ نفری عالی است. پرسشنامه محقق ساخته و پرسشنامه اسپریتزر با روش نمونه‌گیری تصادفی بین ۳۶۲ نفر از کارکنان توزیع شد که در نهایت ۳۵۰ پرسشنامه مناسب تشخیص داده شد و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

شرکت‌کنندگان

در مطالعه حاضر ۳۵۰ نفر مشارکت کردند که تعداد افراد در هر دو جنس، تقریباً برابر بود. البته در زیرگروه مربوط به تحصیلات، تعداد زن‌ها و مردها متفاوت بوده و این تفاوت در مقطع کارشناسی بارزتر است؛ به گونه‌ای که از ۱۲۶ نفر کارشناسی (۳۶ درصد) ۵۲ نفر (۲۹/۷ درصد) زن و ۷۴ نفر (۴۲/۳ درصد) مرد بودند. با توجه به نتایج وضعیت تحصیلی شرکت‌کنندگان، ۸۴ نفر (۲۴ درصد) از شرکت‌کنندگان دانشجوی کارشناسی ارشد؛ ۱۲۶ نفر (۳۶ درصد) از شرکت‌کنندگان دانشجوی کارشناسی و ۱۴۰ نفر (۴۰ درصد) دانشجوی فوق‌دیپلم بودند.

ابزار اندازه‌گیری

(۱) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی: این ویژگی‌ها در برگیرنده اطلاعاتی مانند (سمت، سن، جنس، سابقه کار، میزان تحصیلات و وضعیت تاهل) بود.

(۲) پرسشنامه محقق ساخته توانمندسازی روانشناختی کارکنان.

(۳) پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر^۲ (۱۹۹۶): این پرسشنامه در قالب ۱۵ سوال و ۵ عامل خودکارآمدی، خودمختاری، تأثیرگذاری، احساس معناداری و اعتماد، به بررسی توانمندسازی روانشناختی می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده بود. پایایی این ابزار با روش آلفای کرونباخ

^۱ Purposeful Sampling

^۲ Spreitzer

در مطالعه ابیلی و ناستی‌زایی^۱ ۰/۷۹ به دست آمده است (Abili & Nastiezaie, 2010)؛ عبداللهی^۲ (2006) ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی را ۰/۸۱ به دست آورد. در این پژوهش، الفای کرونباخ برای هر یک از مؤلفه‌های خودکارآمدی، خودمختاری، تأثیرگذاری، احساس معناداری و اعتماد به ترتیب برابر با ۰/۷۹، ۰/۸۰، ۰/۸۵، ۰/۸۴ و ۰/۸۷ برای کل پرسشنامه ۰/۸۸ به دست آمد که مبین سطح پایایی مطلوب این پرسشنامه می‌باشد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

تحلیل داده‌های کیفی: پاسخ به هر سوال اصلی در مصاحبه مورد بررسی قرار گرفت و مقوله‌های اصلی به طور موقت نام‌گذاری شدند. در مرحله بعد، داده‌ها در سطح جمله و عبارت مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و خرده مقولات کشف شدند و مقوله‌های اصلی توسعه یافتند. پس از چندین بار بررسی دقیق رونوشت مصاحبه‌ها در سطح بند، جمله، عبارت و ایده پیدایش مقوله‌ها تکراری شد؛ علاوه بر این، رونوشت مصاحبه‌ها اطلاعات جدیدی ارائه نمی‌دادند حتی اگر اطلاعات جدیدی پیدا می‌شد با طبقه بندی موجود منطبق بود.

در این مرحله ۶۷ مفهوم در کدگذاری باز بدست آمد که در ۱۳ مقوله فرعی دسته بندی شدند. این مقوله‌ها در سرتاسر تجزیه و تحلیل مورد تجدید نظر قرار گرفتند. پس از کدبندی و استخراج مقوله‌ها، ۱۱۸ مولفه استخراج شدند و مورد بررسی قرار گرفتند. حجم بالایی از مولفه‌ها به دلیل اینکه ابعاد خارج از توانمندسازی روانشناختی را سنجش می‌کردند، حذف شدند و ۶۷ سوال مطلوب در نظر گرفته شد. جهت بررسی شاخص نسبت روایی محتوایی^۳ (CVR) و شاخص روایی محتوایی^۴ (CVI) پرسشنامه استخراج شده به ده نفر از متخصصان روانشناسی و اساتید روانشناسی دانشگاه علامه طباطبایی ارائه شده که بر اساس شاخص‌های تعیین شده، نمره‌گذاری اعمال شود، با توجه به نظر اساتید، تعدادی از سوالات مورد بازنگری محتوایی، دستوری و نگارشی قرار گرفتند. طبق نتایج به دست آمده ۲۹ سوال ملاک لازم را نگرفته و حذف شدند اما باقی ۳۸ سوالات دارای شاخص نسبی روایی محتوایی بالای ۰/۶۲ و شاخص روایی محتوایی بالای ۰/۷۹ بودند.

تحلیل داده‌های کمی

سوال اول: میزان پایایی پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان جمعیت هلال احمر شهر تهران چه مقدار است؟

یافته‌ها نشان دادند که ۷ سوال به دلیل ضریب تمیز پایین حذف شدند. مابقی سوالات (۳۱ سوال) ضریب تمیز (همبستگی سوال با کل آزمون) مثبت دارند؛ و به عبارتی تمامی سوالات دارای قدرت تشخیص نسبتاً مناسبی می‌باشند و به خوبی می‌توانند افرادی که از لحاظ روانشناختی توانمند هستند را نسبت به افرادی که فاقد این ویژگی هستند از یکدیگر تفکیک کنند.

¹ Abili & Nastiezaie

² Abdulahi

³ Content validity ratio

⁴ Content validity index

جدول ۲: پایایی آزمون

آزمون‌های پایایی	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵	عامل ۶	عامل ۷	کل
آلفای کرونباخ	۰/۸۱	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۸۴	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۸۷۹
اسپیرمن براون	۰/۸۶	۰/۸۷	۰/۸۹	۰/۸۱	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۸۰	۰/۸۶۱
گاتمن	۰/۸۹	۰/۸۳	۰/۸۵	۰/۸۴	۰/۸۸	۰/۸۳	۰/۹۴	۰/۸۴۱

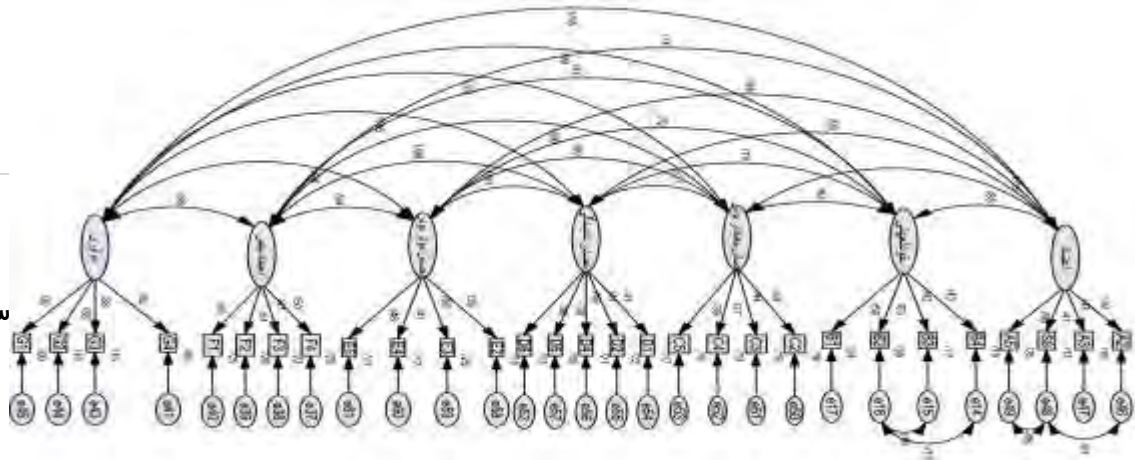
طبق مندرجات جدول ۲، آلفای کرونباخ عامل‌ها از ۰/۸۱ تا ۰/۹۲ و آلفای کرونباخ کل ابزار ۰/۸۷۹، ضریب اسپیرمن براون عامل‌ها ۰/۸۱ تا ۰/۸۹ و ضریب اسپیرمن براون کل ۰/۸۶۱ می‌باشد و ضریب گاتمن عامل‌ها ۰/۸۳ تا ۰/۹۴ و ضریب گاتمن کل ۰/۸۴۱ می‌باشد؛ که نشانگر پایا بودن ابزار ساخته شده است.

سوال دوم: ساختار عاملی پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان جمعیت هلال‌احمر شهر تهران به چه صورت است؟

جهت بررسی ساختار عاملی پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی از آزمون آماری تحلیل عاملی استفاده شد. به منظور اجرای تحلیل عاملی، نمونه مورد نظر ($N=350$) به صورت تصادفی به دو نیمه (۱۷۵ نفر) تقسیم گردید. بر زیرنمونه اول، تحلیل عاملی اکتشافی با روش عامل مشترک^۱ (CFA) صورت گرفت و سپس بر زیرنمونه دیگر، تحلیل عاملی تأییدی اجرا شد. یافته‌ها نشان داد مقدار آزمون بارتلت معنی‌دار ($X^2=3225/23$, $df=$) (703, $p<0/01$) بود. همچنین مقدار KMO^2 برابر با ۰/۸۲۴ به دست آمد. بنابراین همبستگی‌های موجود به‌طور کلی برای تحلیل عامل مناسب‌اند. در مطالعه‌ی حاضر ۷ عامل استخراج گردید که در مجموع ۶۸/۰۲ درصد از واریانس را تبیین می‌کند. هر کدام از عامل‌ها مقدار قابل توجهی از واریانس کل را تبیین می‌کنند (عامل اول ۱۲/۲۵ درصد، عامل دوم ۱۰/۵۳ درصد، عامل سوم ۱۰/۱۶ درصد، عامل چهارم ۹/۷۱ درصد، عامل پنجم ۹/۴۴ درصد، عامل ششم ۸/۱۵ درصد و عامل هفتم ۷/۷۸ درصد) که نشان‌دهنده روا بودن پرسشنامه است.

با توجه به دستیابی به بار عاملی مطلوب بعد از چرخش عامل‌ها می‌توان نسبت به نام‌گذاری هر کدام از عامل‌ها با توجه به محتوای نظری سوالات مربوط به هر کدام از عامل‌ها پرداخت. طبق نتایج حاصل از چرخش عامل‌ها بدین صورت نام‌گذاری شدند. عامل اول چهار سوال را شامل شده و بیانگر عامل اعتماد می‌باشد (یک سوال به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود)؛ عامل دوم، چهار سوال را شامل شده و بیانگر عامل خود تعینی است؛ عامل سوم، چهار سوال را شامل شده و بیانگر عامل احساس معنادار بودن است (یک سوال به صورت منفی نمره‌گذاری می‌شود)؛ عامل چهارم، پنج سوال را شامل شده و بیانگر عامل احساس شایستگی است (یک سوال به صورت منفی نمره‌گذاری می‌شود)؛ عامل پنجم، پنج سوال را شامل شده و بیانگر عامل احساس مؤثر بودن است؛ عامل ششم، چهار سوال را شامل شده و بیانگر عامل اعتماد به نفس است؛ عامل هفتم، پنج سوال را شامل شده و بیانگر عامل نوآوری است.

^۱ Common Factor Analysis^۲ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy



شکل ۲: مدل اندازه‌گیری

جدول ۳: شاخص‌های نیکوی برازش مدل

شاخص‌های مطلق		شاخص‌های تطبیقی		شاخص‌های مقتصد		شاخص برازش
مجدور خی دو	سطح معنی‌داری	برازش تطبیقی	برازندگی توکر- لویس	ریشه‌خطای مجدورات تقریب	میانگین	نسبت اقتصاد
X2	P-Value	CFI	TLI	RMSEA		PRATIO
۲/۵۶	۰/۱۱	0/۸۹	۰/۹۳	۰/۰۳		۰/۶۳

همان‌گونه که در جدول ۳، ملاحظه می‌شود جهت سنجش برازش مدل شاخص‌های برازش تطبیقی، برازش مطلق و برازش مقتصد مورد بررسی قرار گرفت. شاخص‌های برازش تطبیقی شامل CFI یا شاخص برازش تطبیقی مدل ۰/۸۹ برآورد شده و مقدار مطلوبی است. TLI یا NNFI شاخص توکر لویس^۱ یا شاخص هنجار نشده^۲ این شاخص بر مبنای متوسط ضریب همبستگی میان متغیرها در مدل برآورد می‌شود (Ullman & Bentler, 2003). میزان برآورد شده در مدل مفروض ۰/۹۳ بوده که مقدار مطلوبی است.

شاخص‌های برازش مقتصدی شامل شاخص نسبت اقتصاد PRATIO است که نشان می‌دهد پژوهشگر تا چه حد در تعریف پارامترهای آزاد هزینه کرده. مقدار نزدیک به یک در این شاخص مطلوب‌تر است. همان‌گونه که ملاحظه شد این مقدار در جدول ۰/۶۳ بوده و مقدار قابل قبولی دارد. ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد RMSEA، شاخص دیگری است که مقدار قابل قبول برای آن کوچک‌تر از ۰/۰۵ است (Ullman & Bentler, 2003) و طبق مندرجات جدول مدل مفروض از مقدار قابل قبولی برخوردار است.

شاخص‌های برازش مطلق شامل: شاخص‌های مقدار X2 (کای اسکوئر) که هرچه قدر کوچک‌تر باشد برازش داده با مدل بهتر است تا جایی که مقدار آن صفر شود که به معنی برازش کامل است (Ullman & Bentler, 2003). طبق مندرجات جدول مقدار کای اسکوئر معنی‌دار نیست. به این معنی که بین مدل مفروض و مدل برازش یافته تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. در جدول زیر ضرایب رگرسیونی مربوط به هر سوال بر عامل مربوطه

¹ Tucker-lewis

² Non-normed fit Index

مورد بررسی قرار گرفته است، به گونه‌ای که در این جدول مقدار بار عاملی، نسبت بحرانی، خطا و معنی‌دار بودن آن‌ها نشان داده شده است. وزن رگرسیونی تمامی سوالات به غیر از سوال G5 که مربوط به عامل نوآوری است، وزن رگرسیونی باقی سوالات بر روی عامل‌های مربوط به خود معنی‌دار است. لذا سوال G5 از تحلیل خارج شده و حذف می‌گردد.

سوال سوم: روایی پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان جمعیت هلال احمر شهر تهران چگونه است؟

برای به دست آوردن روایی همگرا همبستگی نمرات حاصل از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی با نمرات حاصل از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر^۱ (۱۹۹۶) بررسی شد؛ که نتایج آن نشان داد ضریب همبستگی پیرسون بین نمره حاصل از توانمندسازی روان‌شناختی با نمره توانمندسازی اسپریتزر ($r=0/54$, $p<0/05$) بوده است که نشان‌دهنده وجود همبستگی معنی‌دار و مستقیم بین نمرات به دست‌آمده از این دو پرسشنامه است.

سوال چهارم: ویژگی‌های روان‌سنجی سوالات پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان جمعیت هلال احمر شهر تهران بر اساس نظریه کلاسیک و سوال-پاسخ (IRT) چگونه است؟

درجه دشواری (ضریب توافق) سوال در مدل کلاسیک که با نماد P نشان داده می‌شود، بیانگر نسبت افرادی است که به سوال پاسخ درست داده‌اند. قدرت تشخیص (ضریب تمیز) سوال در این مدل که گاهی اوقات روایی سوال^۲ نیز نامیده می‌شود، همواره به صورت همبستگی دو رشته‌ای با دو رشته‌ای نقطه‌ای سوال با نمره کل آزمون یا خرده آزمون بیان می‌شود. این شاخص معلوم می‌نماید که سوال تا چه اندازه می‌تواند گروه‌های مختلف افراد را از هم جدا سازد. در واقع این شاخص نشان‌دهنده همسویی و هماهنگی سوال با آزمون یا خرده آزمون است.

نتایج نشان داد که درجه دشواری و قدرت تشخیص سوالات در سطح مطلوب قرار دارند. نانالی و برنشتاین (۱۹۹۴) اظهار می‌دارند که ضرایب همبستگی سوال - نمره کل در دامنه ۰/۲ یا ۰/۳ می‌تواند قابل قبول تلقی گردند. ضریب تشخیص تمامی سوالات غیر از یک سوال (که به جهت پایین بودن ضریب تشخیص از آزمون حذف شد) مثبت بوده و هیچ کدام از سوالات ضریب تشخیص کمتر از ۰/۲ ندارد. تصمیم‌گیری نهایی در رابطه با ماندگاری باقی سوالات به ادامه‌ی تحلیل‌ها بستگی دارد.

در این بخش، سوال‌ها بر اساس مدل‌های نظریه سوال-پاسخ تحلیل می‌شوند. پیش از آن که از مدل‌های IRT استفاده شود باید مفروضه‌های استفاده از این مدل‌ها بررسی شود. از میان مدل‌های ارائه شده برای پاسخ‌های چند ارزشی که هر ساله بر آن‌ها افزوده می‌شود، مدل پاسخ مندرج (GRM) که بسط مدل دو پارامتری (PL_۲) است و از نوع مدل‌های غیرمستقیم است، برای پاسخ سوال‌هایی مناسب است که گزینه‌های پاسخ دارای

¹ Spreitzer

² Item Validity

طبقه‌های مرتب شده هستند. در مدل غیرمستقیم برای تعیین احتمال شرطی پاسخ آزمودنی به یک طبقه خاص، یک فرآیند دومرحله‌ای مورد نیاز است. علت استفاده از GRM با توجه به استفاده از طیف لیکرت در گزینه‌های پرسشنامه، قابل توجه است.

GRM هر سوال مقیاس (i) با یک پارامتر شیب سوال (α_i) و پارامترهای آستانه بین طبقه (β_{ij}) توصیف می‌شود. تعداد پارامترهای آستانه نیز یکی کمتر از تعداد گزینه‌ها است. در جدول زیر اطلاعات مربوط به پارامترهای شیب و آستانه برای هر سوال مشخص شده است. مدل GRM به کمک بسته Irm در محیط نرم‌افزار R Studio اجرا شد.

جدول ۴: تحلیل سوال‌ها مطابق نظریه سوال - پاسخ

عامل‌ها	مولفه‌ها	تشخیص	پارامترهای آستانه			
			β_{4i}	β_{3i}	β_{2i}	β_{1i}
اعتماد دارند .	اطمینان دارم که همکاران نسبت به من حسن نیت دارند .	۳/۲۴	-۰/۲۴	۱/۱۵	-۰/۷۸۰	۱/۶۷
اعتماد بدون هیچ چشم‌داشتی در اختیار من قرار می‌دهند.	اعتماد دارم که همکاران اطلاعات سازمانی را بدون هیچ چشم‌داشتی در اختیار من قرار می‌دهند.	۴/۲۴	-۱/۵۶	-۰/۳۴	-۰/۴۸	-۰/۳۷
ارتقا سازمانی میان کارکنان و رئیس ارگان مبتنی بر شایسته‌سالاری بوده و ارتباطی به روابط شخصی میان آن‌ها ندارد.	ارتقا سازمانی میان کارکنان و رئیس ارگان مبتنی بر شایسته‌سالاری بوده و ارتباطی به روابط شخصی میان آن‌ها ندارد.	۳/۲۵	۱/۱۵	۱/۱۶	-۰/۳۴۰	۱/۱۴
امکانات رفاهی به‌صورت عادلانه بین کارکنان تقسیم می‌شود.	امکانات رفاهی به‌صورت عادلانه بین کارکنان تقسیم می‌شود.	۰/۶۵	-۰/۶۹	-۰/۳۸	-۰/۷۸	۱/۳۴
خودتعیینی	در رابطه با انتخاب روش‌های مورد استفاده جهت انجام وظایفم در سازمانی که در آن کار می‌کنم، حق انتخاب دارم.	۳/۲۸	۱/۷۶	-۰/۱۵	۰/۱۶	-۱/۷۶
راه‌کار حل آن را شخصاً انتخاب می‌کنم.	در صورت بروز مشکل در انجام وظایف سازمانی راه‌کار حل آن را شخصاً انتخاب می‌کنم.	۲/۱۵	۱/۶۶	-۰/۷۸	۰/۶۵	-۰/۳۴
به من اجازه داده می‌شود تا شخصاً در انجام وظایف محوله کنترل داشته باشم.	به من اجازه داده می‌شود تا شخصاً در انجام وظایف محوله کنترل داشته باشم.	۳/۸۵	۱/۰۵	۱/۳۴	-۰/۲۷	۲/۶۷
بخش زیادی از تصمیمات مربوط به کارم وابسته به افراد دیگر است.	بخش زیادی از تصمیمات مربوط به کارم وابسته به افراد دیگر است.	۱/۹۵	-۰/۹۵	۱/۱۶	-۰/۱۵	-۰/۴۸
معنادار بودن	دلیل اصلی من برای قبول کردن سمت در این ارگان فقط مزایای جانبی آن است.	۲/۲۸	۱/۶۵	-۰/۳۱	-۰/۸۹۰	-۰/۷۶
کار کردن در این ارگان باعث افتخار من است.	کار کردن در این ارگان باعث افتخار من است.	۲/۳۰	-۰/۵۲	-۰/۴۵	۱/۹۵	-۰/۳۷
بیشتر اوقات احساس می‌کنم کار در این سازمان ارزشمند است.	بیشتر اوقات احساس می‌کنم کار در این سازمان ارزشمند است.	۲/۷۵	-۰/۷۶	۱/۳۴	۱/۳۴	۲/۱۶
آنچه در سازمان به دنبال دست‌یابی به آن هستیم برایم برانگیزاننده است.	آنچه در سازمان به دنبال دست‌یابی به آن هستیم برایم برانگیزاننده است.	۳/۲۸	۱/۷۶	-۰/۱۵	۰/۱۶	-۱/۷۶
شایستگی	کفایت و توانایی لازم جهت انجام وظایف مربوط به شغلم را دارم.	۲/۱۵	۱/۶۶	-۰/۷۸	۰/۶۵	-۰/۳۴
ظرفیت به کار بستن تلاش لازم را در انجام وظایف مربوط به شغلم دارم.	ظرفیت به کار بستن تلاش لازم را در انجام وظایف مربوط به شغلم دارم.	۳/۸۵	۱/۰۵	۱/۳۴	-۰/۲۷	۲/۶۷

۱/۹۵	-۰/۹۵	۱/۱۶	-۰/۱۵	-۰/۴۸	من می‌توانم با چالش‌هایی که در انجام وظایفام در این سازمان پیش می‌آید روبرو شوم.
۲/۲۸	۱/۶۵	-۰/۳۱	-۰/۸۹	-۰/۷۶	برای کاری که باید در این ارگان انجام بدهم، به‌اندازه کافی تخصص دارم.
۲/۳۰	-۰/۵۲	-۰/۴۵	۱/۹۵	-۰/۳۷	احساس مؤثر بودن باور دارم عملکرد من در تحقق اهداف سازمان مؤثر خواهد بود.
۲/۳۵	-۰/۴۵	-۰/۳۸	۱/۸۶	-۰/۹۱	بیشتر فعالیت‌های من در این ارگان تحت تأثیر عوامل بیرونی است.
۳/۶۵	-۰/۴۸	۱/۶۷	۱/۷۵	-۰/۷۶	می‌توانم با تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنم یا نتایج که تولید می‌کنم، دگرگونی ایجادکنم.
۲/۳۵	-۰/۱۵	۱/۴۵	۱/۴۶	-۰/۱۸	اغلب برای حل مسائل و مشکلات واحد که در آن مشغول به کار هستم از نظرات و پیشنهادهایم استفاده می‌شود.
۴/۲۶	۱/۲۵	-۱/۳۴	-۰/۷۸	-۰/۹۸	نظرات من مورد استقبال مافوقم قرار می‌گیرد.
۲/۲۴	۱/۲۷	-۰/۳۴	-۰/۵۴	۱/۶۷	اغلب اوقات اگر برای انجام کاری در محیط کاری‌ام تصمیم گرفته باشم آن را انجام می‌دهم.
۲/۴۵	-۰/۸۹	-۰/۳۴	۱/۴۶	۱/۷۱	در مورد عملکرد کاری خودم نگرش مثبتی دارم.
۴/۳۴	-۱/۱۷	۱/۳۴	-۰/۴۹	۱/۶۷	اغلب به تصمیماتی که در محل کارم می‌گیرم باور دارم.
۳/۱۵	۱/۲۵	۱/۵۴	-۰/۹۶	-۰/۴۷	من بیشتر اوقات توانایی غلبه بر موانع را دارم.
۳/۲۴	۱/۲۴	-۰/۷۸	-۰/۸۷	-۰/۶۶	مدیرم به‌منظور پیدا کردن راه‌حل‌های مؤثر برای حل مشکلات کاری مرا تشویق می‌کند.
۴/۱۵	-۰/۸۹	-۰/۵۹	-۱/۶۷	-۰/۴۴	مدیر من به من فرصت‌های مکرر برای توسعه مهارت‌های جدید می‌دهد.
۳/۲۴	-۰/۵۷	-۱/۱۵	-۰/۷۸	-۰/۶۷	من تشویق می‌شوم که ایده‌های جدید در محل کارم را امتحان کنم.
۲/۲۴	-۱/۱۵	-۱/۷۱	-۰/۱۹	-۱/۴۵	مدیرم به‌جای سرزنش در صورت اشتباه، بر روی اقدام اصلاحی متمرکز است.

همان‌گونه که در جدول ۴ ملاحظه شد تمامی سوالات دارای شیب مثبت و یا قدرت تشخیص بالا هستند. به این معنا سوالات قادر به تفکیک افراد در عامل‌های مختلف پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی هستند؛ بنابراین تمامی سوالات ملاک لازم جهت ماندن در آزمون توانمندسازی روانشناختی را داشتند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

همان‌طور که یافته‌ها نشان داد پرسشنامه ۲۹ سوالی طراحی شده برای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان دارای ساختار عاملی مناسبی است که می‌تواند اطلاعات قابل توجهی درباره توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را به دست آورد. به‌طوری که استفاده از این پرسشنامه حداقل ۶۸ درصد از واریانس توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را تبیین می‌کند که این تشخیص می‌تواند در هفت زیر مقیاس مورد سنجش قرار بگیرد که عبارت‌اند اعتماد، خود تعیینی، احساس معنادار بودن، احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، اعتمادبه‌نفس و نوآوری.

در همین راستا پرسشنامه توانمندسازی کارکنان^۱ از منون^۲ (۲۰۰۱) برای سنجش سه بعد روانشناختی یعنی کنترل درک شده^۳ (من می‌توانم در نحوه انجام کار در واحد خود تأثیر بگذارم)، شایستگی درک شده^۴ (من مهارت‌ها و توانایی‌های خوبی برای انجام کارم دارم) و درونی‌سازی هدف^۵ (الهام‌بخش بودن اهداف سازمان) استفاده می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ زیر مقیاس به شرح زیر است: کنترل درک شده (۰/۸۶)، شایستگی درک شده (۰/۸۷) و درونی‌سازی هدف (۰/۸۶) که نشان‌دهنده سطح بالایی از قابلیت اطمینان است (Menon, 2001). منون (۱۹۹۹؛ ۲۰۰۱) استدلال می‌کند که ریشه ساختار توانمندسازی مفهوم تجربه قدرت کارمند^۶ است. منون (۲۰۰۱) با استناد به بررسی‌هایش در مورد رویکردهای اصلی تجربه قدرت در کنار جریان‌های مختلف تحقیق در مورد توانمندسازی، سه جنبه روانشناختی اصلی قدرت را در زمینه فرآیند توانمندسازی پیشنهاد می‌کند: (۱) قدرت به‌عنوان کنترل درک شده (۲) قدرت به‌عنوان صلاحیت درک شده (۳) قدرت به‌عنوان انرژی به‌سوی اهداف ارزشمند (درونی‌سازی هدف). کنترل درک شده به اعتقادات مربوط به استقلال در زمان‌بندی و اجرای کار، در دسترس بودن منابع، اختیار و قدرت تصمیم‌گیری اشاره دارد (Menon, 2001). عامل کنترل درک شده در پرسشنامه مربوط به منون منطبق بر عامل‌های احساس مؤثر بودن و خودتعیینی در پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی محقق ساخته است. صلاحیت درک شده نشان‌دهنده تسلط نقش با توجه به خودکارآمدی و اعتمادبه‌نفس در مقابل خواسته‌های نقش است؛ این عامل همخوان با عامل شایستگی در پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی محقق ساخته است چرا که هر دو شامل مؤلفه‌هایی می‌شوند که مربوط به اعتمادبه‌نفس در کارکنان است. یکی دیگر از عامل‌های پرسشنامه توانمندسازی کارکنان منون (۱۹۹۹) درونی‌سازی هدف قدرت (یک هدف ارزشمند) مأموریت یا چشم‌انداز برای آینده است. یعنی فرد معتقد است اهداف سازمان ارزشمند هستند و آماده عمل به نمایندگی از طرف آن است. خرده مقیاس درونی‌سازی هدف با مفهوم مؤلفه‌هایی در خرده مقیاس معنادار بودن و خرده مقیاس شایستگی در پرسشنامه محقق ساخته توانمندسازی روانشناختی تطابق دارد. همان‌گونه که ملاحظه شد مفاهیمی که در پرسشنامه توانمندسازی کارکنان منون (۱۹۹۹) گنجانده شده است در پرسشنامه محقق ساخته توانمندسازی روانشناختی نیز مورد بررسی قرار گرفته است با این تفاوت که در پرسشنامه محقق ساخته کاملاً متمرکز بر عوامل روانشناختی مرتبط با توانمندسازی است. بنابراین تعداد عوامل بیشتری را مورد بررسی قرار می‌دهد.

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر یکی دیگر از پرسشنامه‌هایی است که همسویی قابل‌ملاحظه‌ای مابین عامل‌های آن با پرسشنامه محقق ساخته وجود دارد. پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۵) در ارتباط با کارهای قبلی دانشمندی چون کاگنر و کانگو (۱۹۸۸)، توماس ولتهاوس (۱۹۹۰) توسعه داده شد. ساختار توانمندسازی کلی با مقدار پایایی آلفای قابل قبول ۰/۷۲ گزارش شد. چهار خرده مقیاس نیز با قابلیت اطمینان آلفای قابل قبول گزارش شده‌اند: معنی = ۰/۸۷ صلاحیت = ۰/۸۱، خود تعیین‌کننده = ۰/۸۱ و تأثیر = ۰/۸۸ (Zakaria,)

¹ Employee empowerment

² Menon

³ perceived control

⁴ perceived competence

⁵ goal internalisation

⁶ employee experienced power

2011). اسپریتزر (۱۹۹۵) توانمندسازی روانی را به‌عنوان یک ساختار انگیزشی که در چهار بعد شناختی مشهود است، عملی می‌کند: معنی، صلاحیت، خودمختاری و تأثیر. همان‌گونه که ملاحظه شد پرسشنامه محقق ساخته توانمندسازی روانشناختی شامل هفت عامل اعتماد، خودتعیینی، احساس معنادار بودن، احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، اعتمادبه‌نفس و نوآوری است. عامل احساس شایستگی در پرسشنامه محقق ساخته با عامل صلاحیت پرسشنامه اسپریتزر همسو و عامل احساس مؤثر بودن در پرسشنامه محقق ساخته با عامل خودمختاری در پرسشنامه اسپریتزر و عامل احساس مؤثر بودن در پرسشنامه محقق ساخته با عامل تأثیر در پرسشنامه اسپریتزر همسو و عامل احساس معنادار بودن در پرسشنامه محقق ساخته با عامل تأثیر پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) همسو است. در پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) مؤلفه‌هایی را می‌توان پیدا کرد که همخوان با مؤلفه‌های عامل‌های دیگر پرسشنامه محقق ساخته است، مانند عامل‌های اعتماد، اعتمادبه‌نفس و نوآوری. اما در پرسشنامه محقق ساخته به‌صورت اختصاصی به این عامل پرداخته شده است؛ بنابراین می‌توان گفت پرسشنامه طراحی شده دارای ساختاری است که نظریه موجود در این زمینه را مورد تأیید قرار می‌دهد.

پرسشنامه توانمندسازی رروگرس^۱ و همکاران (۱۹۹۷) نیز جهت بررسی همسویی با پرسشنامه محقق ساخته مورد بررسی قرار گرفت. رروگرس و همکاران (۱۹۹۷) مقیاسی برای اندازه‌گیری ساختار شخصی توانمندسازی برای مصرف‌کنندگان خدمات بهداشت روانی تدوین کرده‌اند. پس از توسعه گسترده، آزمایش و تحلیل‌های آزمایشی، یک مقیاس ۲۸ ماده‌ای برای اندازه‌گیری توانمندسازی بر روی ۲۷۱ عضو در شش ایالت مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج تحلیل‌ها پنج عامل را آشکار کردند: خود کارآمدی-عزت‌نفس^۲، قدرت-بی‌قدرتی^۳، فعالیت اجتماعی^۴، عصبانیت^۵ و خوش بینی-کنترل^۶ نسبت به آینده (Rogers & et al, 1997). بررسی‌ها نشان داد که فقط تعدادی از عواملی که در این ابزار وجود دارد با پرسشنامه محقق ساخته همخوان است؛ چون در پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی محقق ساخته تمرکز بر بعد روانشناختی توانمندسازی است. تعدادی از عوامل همسو با پرسشنامه توانمندسازی رروگرس و همکاران (۱۹۹۷) است که به شرح زیر است. عامل خودتعیینی در پرسشنامه محقق ساخته شده همسو با عامل خودکارآمدی-عزت‌نفس در پرسشنامه توانمندسازی رروگرس و همکاران بوده و عامل احساس مؤثر بودن در پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی محقق ساخته منطبق بر عامل قدرت-بی‌قدرتی در پرسشنامه رروگرس و همکاران همچنین عامل خودتعیینی در پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی محقق ساخته تا حدودی همسو با عامل خوش‌بینی-کنترل پرسشنامه توانمندسازی رروگرس و همکاران (۱۹۹۷) است.

¹ Rogers

² self-efficacy-self-esteem

³ power-powerlessness

⁴ community activism

⁵ righteous anger

⁶ optimism-control

مقیاس توانمندسازی رفتار رهبری^۱ IEB بر اساس کار مفهومی^۲ کانگر و کانگو (۱۹۸۸) و کار تجربی^۳ هوی (۱۹۹۴) و توماس و تیمون (۱۹۹۴) توسعه داده شد. مقیاس توانمندسازی رفتار رهبری با استفاده از چهار خرده مقیاس چندمنظوره سنجش می‌شود که عبارتند از الف) افزایش معناداری کار ب) مشارکت در تصمیم‌گیری ج) بیان اعتماد به عملکرد^۴ بالا د) ارائه استقلال از محدودیت‌های اداری^۵ (Ahearne, Mathieu & Rapp, 2005). شاخص‌های برازش برای چهار بعد به‌علاوه یک تحلیل عاملی مرتبه دوم در محدوده قابل قبول قرار گرفت (Zhang & Bartol, 2010). با توجه به اینکه این ابزار جهت سنجش توانمندسازی رفتار رهبری ساخته شده است انتظار می‌رود که پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی محقق ساخته، انطباق و همسویی کمی با عوامل آن داشته باشد. لذا عامل‌هایی که همسویی قابل‌توجهی با پرسشنامه توانمندسازی رفتار رهبری دارند در ذیل مورد بررسی قرار می‌گیرد. عامل افزایش معناداری کار در پرسشنامه توانمندسازی رفتار رهبری (یکی از مؤلفه‌های بارز این عامل: مدیر به من کمک می‌کند تا درک کنم که کار و اهداف من در ارتباط با شرکت چیست) شامل سه سوال می‌شود و ضریب آلفا آن ۰/۷۶ است (Ahearne, Mathieu & Rapp, 2005)؛ همان‌گونه که ملاحظه می‌شود مؤلفه‌های این عامل همسو با عامل احساس معنادار بودن در پرسشنامه محقق ساخته است.

همچنین بیان اعتماد به عملکرد (یکی از مؤلفه‌های بارز عامل بیان اعتماد به عملکرد: مدیر من معتقد است که می‌توانم وظایفم را انجام دهم) یکی دیگر از عامل‌های پرسشنامه توانمندسازی رفتار رهبری است؛ همان‌گونه که ملاحظه می‌شود این عامل سنجش میزان شایستگی و احساس کفایت کارکنان را هدف دارد که کاملاً منطبق بر عامل احساس شایستگی در پرسشنامه محقق ساخته است. یکی دیگر از عامل‌های پرسشنامه توانمندسازی رفتار رهبری ارائه استقلال از محدودیت‌های اداری بوده (یکی از مؤلفه‌های بارز این عامل شامل: مدیر من اجازه می‌دهد تا کار خود را انجام دهم) که بر تفویض اختیار و واگذاری قدرت به کارکنان است (Ahearne, Mathieu & Rapp, 2005)؛ این عامل با عامل خودتعیینی و نوآوری پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی محقق ساخته همسو است. همچنین عامل مشارکت در تصمیم‌گیری (یکی از مؤلفه‌های بارزی که در این عامل به آن پرداخته می‌شود شامل: مدیرم تصمیمات زیادی همراه با من می‌گیرد) با ضریب آلفای ۰/۹۲ (Ahearne, Mathieu & Rapp, 2005) تا حدودی به احساس مفید بودن و احساس یکسو بودن اهداف فرد با اهداف و چشم‌اندازهای یک سازمان مربوط می‌شود. لذا می‌توان این عامل را با عامل مؤثر بودن پرسشنامه محقق ساخته همسو دانست.

بر اساس پیشینه بررسی‌شده این ابزار اولین پرسشنامه بومی ایرانی در زمینه سنجش توانمندسازی روانشناختی است و نسبت به پرسشنامه‌های مشابه (بخصوص پرسشنامه ۱۵ سوالی اسپریتزر، ۱۹۹۹) دارای روایی بالایی است که می‌تواند نتایج قابل‌اعتمادتر و واقعی‌تر را به دست دهد. با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان داد که روایی صوری، محتوایی، همگرا و سازه‌ای پرسشنامه ۲۹ سوالی توانمندسازی روانشناختی کارکنان مناسب و

¹ Leadership empowerment behavior

² conceptual work

³ empirical work

⁴ performance

⁵ bureaucratic constraints

قابل قبول است، به محققین، روانشناسان صنعتی و مشاورین شغلی توصیه می‌شود جهت سنجش توانمندسازی روانشناختی کارکنان از این پرسشنامه استفاده کنند.

منابع

1. Abdulahi, Bijan. (۲۰۰۶). Psychological empowerment of employees: dimensions and validation based on the structural equation model. *Research and Planning in Higher Education*, 11(2-1 (36-35)), 37-64.
2. Abdullahi, B., & Heydari, S. (2009). Factors related to empower faculty members: a case study of Tarbyat Moalem university of Tehran. *Higher education journal*, 2(1), 24-1.
3. Abili Kh, Nastiezaie N.(2010). Surveying the Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment in Nursing Staff]. *Tolooe Behdasht*. (12): 26-38.
4. Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A. (2005). To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. *Journal of Applied psychology*, 90(5), 945.
5. Alsop, R., Bertelsen, M., & Holland, J. (2005). Empowerment in practice: From analysis to implementation. *The World Bank*.
6. Amrahi, A.(2014). Study of influx quality of work life and cognitive empowerment on Organizational Trust intermediary role of organizational learning. [MA thesis] Educational Management, Urmia: Urmia university.
7. Ardalan, M. R. (2013). Servant leadership role in promoting organizational trust with the role of mediator empowerment.
8. Baird, K., & Wang, H. (2010). Employee empowerment: Extent of adoption and influential factors. *Personnel Review*, 39(5), 574-599.
9. Biron, M., & Bamberger, P. (2010). The impact of structural empowerment on individual well-being and performance: Taking agent preferences, self-efficacy and operational constraints into account. *Human Relations*, 63(2), 163-191.
10. Brown, T.A.(2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. Guilford Press, New York.
11. Cornell Empowerment Group. (1989). Empowerment through family support. *Networking Bulletin: Empowerment and Family Support*, 1(1), 1-
12. Corsun, D. L., & Enz, C. A. (1999). Predicting psychological empowerment among service workers: The effect of support-based relationships. *Human relations*, 52(2), 205-224.
13. Dee, J. R., Henkin, A. B., & Duemer, L. (2003). Structural antecedents and psychological correlates of teacher empowerment. *Journal of educational Administration*, 41(3), 257-277.
14. Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (2020). *Internal labor markets and manpower analysis: with a new introduction*. Routledge.
15. Drake, A. R., Wong, J., & Salter, S. B. (2007). Empowerment, motivation, and performance: Examining the impact of feedback and incentives on nonmanagement employees. *Behavioral research in accounting*, 19(1), 71-89.
16. Erstad, Margaret. (1997). *Empowerment & Organizational Change*. International Journal of Contemporary Hospitality Management: MCB. University Press.

17. Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2015). Employee empowerment and job satisfaction in the US Federal Bureaucracy: A self-determination theory perspective. *The American review of public administration*, 45(4), 375-401.
18. Galiè, A., & Farnworth, C. R. (2019). Power through: A new concept in the empowerment discourse. *Global Food Security*, 21, 13.
19. Gravetter, F. J., & Forzano, L. A. B. (2018). *Research methods for the behavioral sciences*. Cengage Learning.
20. Greasley K, King N. (2005). Employee perceptions of empowerment. *Emerald Group Publishing Limited* 27(4):351-68
21. Guerrero, F., Zheng, Q., Kramer, J., Reichow, B., & Snyder, P. (2023). A systematic review of the measurement properties of the Family Empowerment Scale. *Disability and Rehabilitation*, 1-14.
22. Hsieh, S. H., Lee, C. T., & Tseng, T. H. (2022). Psychological empowerment and user satisfaction: Investigating the influences of online brand community participation. *Information & Management*, 59(1), 103570.
23. Hui, C. (1994). Effects of leadership empowerment behaviors and followers' personal control, voice, and self-efficacy on in-role and extra-role empowerment process model. Unpublished doctoral dissertation, Indiana University Bloomington.
24. Kotze, E., Menon, S. T., & Vos, B. (2007). Psychological empowerment in the South African military: The generalisability of Menon's Scale. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(2), 1-6.
25. Kretschmann, J., Plien, M., Nguyen, T. H. N., & Rudakov, M. (2020). Effective capacity building by empowerment teaching in the field of occupational safety and health management in mining. *Записки Горного института*, 242, 248-256.
26. Lambe, C. J., Webb, K. L., & Ishida, C. (2009). Self-managing selling teams and team performance: The complementary roles of empowerment and control. *Industrial Marketing Management*, 38(1), 5-16.
27. Lawler III, E. E. (1994). Total quality management and employee involvement: are they compatible?. *Academy of Management Perspectives*, 8(1), 68-76.
28. Leach, D. J., Wall, T. D., & Jackson, P. R. (2003). The effect of empowerment on job knowledge: An empirical test involving operators of complex technology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 27-52.
29. Lee, M., & Koh, J. (2001). Is empowerment really a new concept?. *International journal of human resource management*, 12(4), 684-695 .
30. Mahmoud, M. A., Ahmad, S., & Poespowidjojo, D. A. L. (2022). Psychological empowerment and individual performance: the mediating effect of intrapreneurial behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 25(5), 1388-1408.
31. Makin, P. J., Cooper, C. L., & Cox, C. (1996). *Organizations and psychological contract: Managing people at work*. Oxford: The British Psychological Society.
32. Menon, S. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied psychology*, 50(1), 153-180.
33. Menon, S. T. (1995). *Employee Empowerment: Definition, Measurement and Construction Validation*. Thse de doctorat, Universite McGill, Montreal.
34. Menon, S. T., & Hartmann, L. C. (2002). Generalizability of Menon's empowerment scale: Replication and extension with Australian data. *International Journal of Cross Cultural Management*, 2(2), 137-153.

35. Myers, M. D. (1997). "Qualitative Research in Information Systems". Association for Information Systems, Retrieved Jan 19, 2009 from <http://www.qual.auckland.ac.nz>
36. Perez, M. I. (2004). The effect of empowerment on organizational effectiveness moderated by leadership style: An applied assessment. *Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
37. Rinehart, J. S., & Short, P. M. (1993). Job Satisfaction and Empowerment among Teacher Leaders, Reading Recovery Teachers, and Regular Classroom Teachers.
38. 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.
39. Rogers, E. S., Chamberlin, J., Ellison, M. L., & Crean, T. (1997). A consumer-constructed scale to measure empowerment among users of mental health services. *Psychiatric services*, 48(8), 1042-1047
40. Schermuly, C. C., Creon, L., Gerlach, P., Graßmann, C., & Koch, J. (2022). Leadership styles and psychological empowerment: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(1), 73-95.
41. Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Psychology press
42. Skene, K. R. (2021). What is the Unit of Empowerment? An Ecological Perspective. *The British Journal of Social Work*.
43. Soleimani, M., Dana, L. P., Salamzadeh, A., Bouzari, P., & Ebrahimi, P. (2023). The effect of internal branding on organisational financial performance and brand loyalty: mediating role of psychological empowerment. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 30(2), 143-163.
44. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
45. Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of management journal*, 39(2), 483-504.
46. Spreitzer, G. M., & Doneson, D. (2005). Musings on the past and future of employee empowerment. *Handbook of organizational development*, 4, 5-10.
47. Stewart, J. G., McNulty, R., Griffin, M. T. Q., & Fitzpatrick, J. J. (2010). Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 22(1), 27-34.
48. Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666-681.
49. Ullman, J. B., & Bentler, P. M. (2003). Structural equation modeling. *Handbook of psychology*, 607-634.
50. Val, M. P. d., & Lloyd, B. (2003). Measuring empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(2), 102-108.
51. Wall, T. D., Cordery, J. L., & Clegg, C. W. (2002). Empowerment, performance, and operational uncertainty: A theoretical integration. *Applied Psychology*, 51(1), 146-169.
52. Wang, G., & Lee, P. D. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction: An analysis of interactive effects. *Group & organization management*, 34(3), 271-296.

53. Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (1998). Developing management skills: New York. US: Addison Wesley.
54. Wilkinson, A. (1998). Empowerment: theory and practice. Personnel review, 27(1), 40-56.
55. Zakaria, A. (2011). Empowerment among Managers in Malaysian Banking: The Role of Leadership Behaviour and Motivation (Doctoral dissertation, The University of Manchester (United Kingdom)).
56. Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. Academy of management journal, 53(1), 107-128.
57. Zimmerman, M. A., Israel, B., Schultz, A., & Checkoway, B. (1994). Further explorations in empowerment theory: An empirical analysis of psychological empowerment. Unpublished.

PAP

۱۴ (۴)

صفحه | ۱۴۹

