

بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان و میزان فشار روانی منفی  
(مورد مطالعه: سازمان کار و امور اجتماعی استان قم)

*Relationship between Personnel Psychological Empowerment and Level of Distress  
(Case Study: Organization of Labor and Social Affairs)*

**Farokh Ghochani**

Shahid Beheshti University

**Hamed Heydari**

Shahid Beheshti University

Heydari.hamed66@gmail.com

**Mohammad Yazdani Ziarat**

Shahid Beheshti University

**فرخ قوچانی**

استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه شهید بهشتی تهران،

**حامد حیدری**

کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی تهران

**محمد یزدانی زیارت**

کارشناس ارشد رشته مدیریت دولتی دانشگاه شهید بهشتی تهران

**Abstract**

**Aim:** The research purpose is to examine the relationship between personnel psychological empowerment and level of distress among the staff members working in the Organization of Labor and Social Affairs located in Qom. **Method:** Through employing a survey, applied and descriptive design, our Statistical population included all the personnel of the above-mentioned organization. The research tools included a researcher-made questionnaire which was tested in terms of its validity and reliability and was shown of being an adequate tool. **Results:** Findings indicated that distress is significantly, negatively correlated to all the factors of the psychological empowerment. Moreover, competence was shown to have the highest correlation.

**Keywords:** Empowerment, Psychological Empowerment, Distress.

**چکیده**

**هدف:** هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با میزان فشار روانی منفی در بین کارکنان سازمان کار و امور اجتماعی استان قم می‌باشد. **روش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان سازمان کار و امور اجتماعی استان قم می‌باشند، که به علت محدود بودن جامعه آماری همه آنها به عنوان نمونه انتخاب شده اند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد که پس از سنجش روایی و پایایی آن، در بین کارکنان توزیع شده است. **نتایج:** نتایج این تحقیق نشان داد که بین تمام ابعاد توانمندی روانشناختی و فشار روانی منفی همبستگی معناداری وجود دارد و وضعیت فشار روانی منفی و توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن به جز بعد احساس شایستگی همگی در حد متوسط هستند.

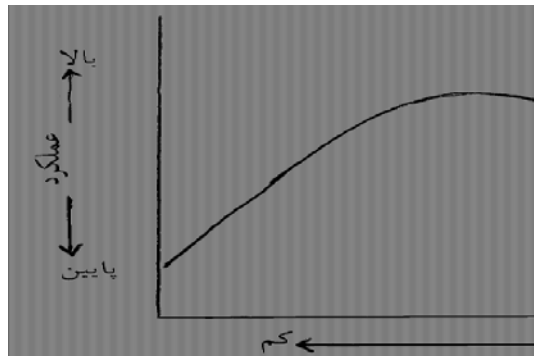
**واژه‌های کلیدی:** توانمندسازی، توانمندسازی، فشار روانی منفی

## مقدمه

زندگی پر دردسر و پر اضطراب قرن بیست و یکم فشار روانی را به یک عنوان مهم در مباحث رفتار سازمانی در دهه گذشته تبدیل نموده است (رضائیان، ۱۳۸۷، ص ۱). اگرچه در علم پزشکی مساله فشار روانی و علل و عوارض آن مدت‌ها مورد بررسی و تحقیق قرار گرفته، اما این بحث در رفتار سازمانی بحث جدیدی است و علمای این رشته، مدت کوتاهی است که به تحلیل فشار عصبی و آثار و عواقب آن در سازمان پرداخته اند (الوانی، ۱۳۷۸، ص ۲۷۸). باید توجه نمود که همه فشار روانی‌ها، مضر نیستند بلکه این تنیدگی یا همان فشار روانی منفی<sup>۱</sup> است که می‌تواند سلامت را به خطر اندازد (سیدل، ۲۰۰۹). فشار روانی منفی به عنوان پدیده‌ای زیستی، روانی و اجتماعی در نظر گرفته شده که ابعاد مختلف زندگی انسان‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد و به همین دلیل از ابعاد مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است (آزاد مرزآبادی، ۱۳۸۸). بسیاری از تحقیقات انجام گرفته، مؤید ارتباط نزدیک فشار روانی منفی با شغل بوده و محیط کار را به عنوان یکی از عوامل اصلی فشار روانی منفی معرفی می‌نمایند (وریرپور و رضوانفر، ۱۳۸۸). زیرا اگر در محیطی فشار جسمی و روانی زیادی حاکم باشد، علاوه بر اینکه دستیابی به اهداف شغلی مشکل خواهد بود؛ کارکنان دچار معضلات جسمی و روانی نیز خواهند شد (اسنلگرو، ۱۹۹۹).

عوامل محیطی بسیاری در ایجاد فشار روانی منفی مؤثرند که به سه سطح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم می‌شوند. عوامل فشار روانی سطح فردی عواملی اند که با وظایف شغلی فرد ارتباط مستقیم دارند؛ مانند تعارض نقش، کار بیش از حد، کار کمتر از ظرفیت خود و یکنواختی کار. عوامل فشار روانی سطح گروهی از پویایی‌های گروهی و رفتار مدیریتی ناشی می‌شوند؛ مانند تعارض درون گروه، عدم حمایت و توقع بهره‌وری زیاد. عوامل فشار روانی سطح سازمانی با توجه به فرهنگ و جو حاکم بر سازمان، فن آوری، ساختار و ایجاد تغییر در شرایط کاری بررسی می‌شوند و عوامل فشار روانی سطح فرا سازمانی را عوامل خارج از سازمان پدید می‌آورند؛ یعنی خانواده و اجتماعی که فرد در آن زندگی می‌کند (رضائیان، ۱۳۸۷، ص ۱۹).

تحقیقات ثابت کرده اند که فشار روانی منفی اثرات مهمی بر سازمان می‌گذارد. برای مثال تحقیقات «ایوان سویچ و ماتسو» (۱۹۸۰) نشان می‌دهد که بیش از ده درصد تولید ناخالص داخلی آمریکا صرف هزینه عواقب تنیدگی می‌شود. این هزینه فقط مربوط به سلامت افراد در سازمان است و ضرر زیاد متوجه متغیرهای مهمی مانند رضایت و عملکرد شغلی می‌باشد (رابینز، ۱۹۹۳، ص ۶۳). تنیدگی عملکرد را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد. در سال ۱۹۸۰ رابرت یرک و جی. دی. دادسون ثابت کردند که تنیدگی تا حد مشخصی کارایی را افزایش می‌دهد، ولی پس از آن کارایی به شدت سقوط می‌کند. شکل زیر رابطه تنیدگی با عملکرد را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، افراد در سطوح پایین تنیدگی فعال نمی‌باشند. وقتی تنیدگی در حد اعتدال است عملکرد بالا است. در این حالت افراد انرژی خود را بجای مقابله با تنیدگی صرف بالا بردن عملکرد می‌نمایند. وقتی تنیدگی از حد اعتدال فراتر می‌رود افراد بجای بالا بردن عملکرد، انرژی خود را صرف مقابله با تنیدگی می‌نمایند (صدیقی، ۱۳۷۶، ص ۴۸).



شکل ۱: رابطه تنیدگی و عملکرد

در چند دهه اخیر، ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمانها، توجه نیروهای سالم جسمی و فکری در مؤسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی را به خود جلب کرده است و همین امر می-تواند در بالا بردن سطح بهره‌وری تأثیر به‌سزایی داشته باشد (حسن زاده، ۱۳۸۹). توجه به عوامل کاهنده ناتوانی‌های کارکنان در انجام وظایف شغلی از جمله مسائل مورد توجه برای بهبود عملکرد آنان است (واعظی و سبزیکاران، ۱۳۸۹).

### مبانی نظری تحقیق

#### - توانمندسازی

یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح گردیده، توانمندسازی کارکنان است. امروزه توانمندسازی به عنوان شیوه نوین ایجاد انگیزش به یکی از داغ‌ترین مباحث روز مدیریت مبدل شده است. وجود تغییرات سریع، پیشرفت‌های تکنولوژیک و رقابت‌های آشکار و پنهان در دنیا، اهمیت و ضرورت توانمندسازی را بیش از پیش آشکار ساخته است (ضیائی و دیگران، ۱۳۸۷). منظور از توانمندسازی کارکنان این است که افراد قادر باشند همه توانایی‌ها و دانش‌های خود را توسعه دهند و از آنها جهت کسب اهداف فردی و سازمانی استفاده نمایند (سید جوادیان، ۱۳۸۷، ص ۳۰۸). به توانمندسازی از دو دیدگاه نگریسته می‌شود. در دیدگاه اول توانمندسازی به عنوان فعالیت‌هایی که سازمان در جهت سهم کردن کارکنان در قدرت و تصمیم‌گیری‌ها انجام می‌دهد؛ اشاره دارد. در این بعد فراهم آوردن شرایطی برای قدرتمندتر شدن کارکنان مدنظر می‌باشد. دیدگاه دوم، توجه به توانمندسازی از منظر روانشناختی می‌باشد. یعنی ایجاد یک حس درونی در افراد که بتوانند بطور مستقل تصمیماتی را در فرآیند کاری خویش اتخاذ نمایند، در این دیدگاه به نگرش یا طرز تلقی افراد نسبت به کار و نقش‌شان در سازمان توجه می‌شود (ما و دیگران، ۲۰۰۶). اسپریتزر (۱۹۹۵) توانمندسازی روانشناختی را مجموعه‌ای از ادراکات انگیزشی می‌داند که این ادراکات در محیط کاری شکل می‌گیرند و در نقش کاری فرد در سازمان منعکس می‌شود (ونگ و لی، ۲۰۰۹). او به کمک علوم روانشناسی، خدمات اجتماعی<sup>۱</sup>، جامعه‌شناسی و آموزش چهار بعد را برای توانمندسازی روانشناختی به کار برده است که عبارت انداز: احساس معناداری<sup>۲</sup>، احساس شایستگی<sup>۳</sup>، احساس خودسامانی<sup>۴</sup> و احساس تاثیر (استوارت و دیگران، ۲۰۱۰).

۱- احساس معناداری: احساس معناداری به معنی تناسب نیازهای نقش کاری فرد با ارزش‌ها، عقاید و رفتارهای فرد می‌باشد

(چیانگ و جانگ، ۲۰۰۸).

<sup>1</sup> . Social Work

<sup>2</sup> . Meaning

<sup>3</sup> . Competence

<sup>4</sup> . Self-Determination

۲- **احساس شایستگی**: شایستگی اشاره به اعتقاد راسخ فرد مبنی بر اینکه او می‌تواند یک فعالیت مخصوص را بطور موفقیت‌آمیز در واحد کاری خود اداره نماید، دارد (کو و فیرمن، ۲۰۱۰) و احساسی است که باعث انجام وظایف کاری بطور موثرتر توسط افراد می‌شود (چیانگ و جانگ، ۲۰۰۸).

۳- **احساس خودسامانی**: خودسامانی بیانگر احساس فرد در مورد حق انتخاب و پیش‌قدمی وی در تنظیم فعالیت‌های خود و استقلال و استمرار فرآیندها است. مانند اتخاذ تصمیم در مورد روش‌های انجام کار یا تعیین میزان تلاش در انجام فعالیت‌ها (واعظی و سبزیکاران، ۱۳۸۹).

۴- **احساس موثر بودن**: مؤثر بودن، حدی است که افراد می‌بینند رفتارهایشان در نقش کاریشان تاثیر دارد (چیانگ و جانگ، ۲۰۰۸). فراد توانمند بر این باورند که می‌توانند با تحت تاثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند در نتایجی که حاصل می‌شود، تغییر ایجاد کنند (موغلی و دیگران، ۱۳۸۸).

### - فشار روانی منفی

استرس از واژه لاتین «استرینجر»<sup>۱</sup> به معنی کشش محکم مشتق شده است. منظور از استرس زا، نیروی خارجی وارد شده بر یک فرد است که باعث کشیدگی یا تنش می‌شود استرس کم می‌تواند موجب تحرک و تلاش بیشتر و همچنین عملکرد بهتر شود اما استرس در حد بالا تاثیر منفی داشته و نابود کننده زندگی انسان است (شهنازدوست و همکاران، ۱۳۹۰). واژه استرس به معنای فشار، واژه ای است که از فیزیک عاریت گرفته شده و امروزه برای بیان فشار روان- تنی کاربرد عام یافته است. به عبارت بسیار ساده و کلی استرس حالتی است در روان و تن که ناشی از وارد شدن فشارهای روحی یا جسمی به فرد است (الوانی، ۱۳۷۸، ص ۲۸۷). استرس وضعیت پویایی است که در آن انسان با یک فرصت، محدودیت یا تقاضایی روبه‌رو است که با آنچه بدان اشتیاق دارد و نتیجه آن برایش مهم و در عین حال نامطمئن است مرتبط می‌باشد (رضائیان، ۱۳۸۷، ص ۸).

بطور کلی دو نوع فشار روانی وجود دارد: الف) استرس سازنده، مفید و خوش خیم که عبارتست از استرس مطبوع، خوشایند و احساسات مثبتی که به یک شخص دست می‌دهد. ب) استرس مخرب، مضر و بدخیم که استرسی نامطبوع، زیان آور و بیماری‌زاست و به آن «فشار روانی منفی» می‌گویند (مقیمی، ۱۳۸۵، ص ۸۷).

نگاهی به گستره پژوهشها در زمینه فشار روانی منفی نشان می‌دهد که نظریه پردازان و پژوهشگران مختلف فشار روانی منفی را از زوایای متفاوت بررسی کرده‌اند. با این حال به رغم پژوهش‌های بی‌شماری که در قلمرو فشار روانی منفی انجام شده‌اند، در مورد معنای اصطلاح فشار روانی منفی توافق چندانی وجود ندارد (نعمت طاووسی، ۱۳۸۳)، و تعاریف متعددی از فشار روانی منفی به عمل آمده است. سلیه (۱۹۷۸) فشار روانی منفی را مجموعه واکنشهای عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و غیر منتظره خارجی یا به عبارت ساده، اختلال در سیستم سازگاری و تطبیق بدن با محیط خارجی تعریف می‌کند (سلیه، ۱۹۷۸، ص ۱۴۸). ایوان سویچ و ماتسون فشار روانی منفی را به زبان ساده «تأثیر و تأثر ارگانسیم و محیط» تعریف می‌کنند (لوزانس، ۱۹۸۹، ص ۲۰۳). با توجه به تعاریف اشاره شده، می‌توان در یک تعریف رسمی بیان داشت که فشار روانی منفی عبارتست از پاسخی انطباقی که تحت تأثیر ویژگیهای فردی یا فراگردهای روانشناختی شکل می‌گیرد، بدین معنی که نتیجه یک عمل، وضعیت یا رخداد خارجی است که تقاضاهای ویژه جسمانی یا روانشناختی را بر انسان تحمیل می‌کند (نظری زاده، ۱۳۸۹). اگر چه برخی مطالعات فشار روانی منفی به بررسی نقش

<sup>۱</sup>. Stringere

برنامه‌های سازمانی از قبیل غنی‌سازی شغل، استقلال گروه‌های کاری در کاهش فشار روانی منفی پرداخته‌اند، اما تحقیقات کمی پیرامون نقش توانمندسازی در کاهش فشار روانی منفی انجام شده است (جوینر و بارترا، ۲۰۰۴).

سطح پایین توانمندسازی در زندگی کاری بطور قوی در ارتباط با فشار روانی منفی و افزایش بیماری‌ها می‌باشد و بسیاری از مطالعات بر اثر مثبت توانمندسازی در کاهش ناخوشی‌ها در کار، غیبت، ترک شغل و مسائلی از این دست، تأکید نموده‌اند. برای مثال هولدسورس کارتوریگت (۲۰۰۳) در پژوهش خود با عنوان «توانمندسازی، استرس و رضایت شغلی» در یک مرکز مکالمه ای بدین نتیجه رسیدند که توانمندسازی روانشناختی بر رضایت کارکنان تأثیر مستقیم می‌گذارد و بین توانمندسازی روانشناختی و استرس شغلی ارتباط منفی وجود دارد. الموست و لاسچینگر (۲۰۰۲) نیز در پژوهش خود با عنوان «توانمندسازی در محیط کار، روابط کاری مبتنی بر همکاری و سختی کار در مشاغل پرستاری» بدین نتیجه رسیدند که میان سطح بالای توانمندسازی با سطح بالای ارتباط مشارکتی و سطح پایین فشار روانی منفی ارتباط مثبت وجود دارد. پژوهش انجام شده توسط مارتین (۲۰۰۷) با عنوان «بررسی ارتباط بین توانمندسازی محیطی و توانمندسازی روانشناختی پرستاران با میزان فشار روانی» انجام شد. نتایج این تحقیق نشان داد که توانمندسازی محیطی و روانشناختی با فشار روانی رابطه معکوس دارند. پژوهش انجام شده توسط اوبرین (۲۰۱۰) با عنوان «بررسی ارتباط بین توانمندسازی ساختاری و روانشناختی با تحلیل رفتگی در میان پرستاران شاغل در بخش دیالیز» انجام شد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین توانمندسازی ساختاری و روانشناختی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه معکوس وجود دارد. آلموست و لاسچینگر (۲۰۰۲) نیز در تحقیق خود با عنوان «توانمندسازی محل کار، ارتباط کاری مشارکتی و تنیدگی شغلی در پرستاران» نشان دادند که میان سطح بالای توانمندسازی با سطح بالای ارتباط مشارکتی و سطح پائین تنیدگی شغلی ارتباط مثبت وجود دارد. سلامت روانی بعنوان چیزی بیش از نبود اختلالات روانی یا ناتوانی‌های روانی توصیف شده است. همچنین ذکر شده است که سلامت روانی حالتی از بهزیستی است که در آن یک فرد توانایی‌هایش را درک می‌کند، می‌تواند با فشارزاهای طبیعی زندگی اش سازگار شود، بگونه ای بهره‌ور کار کند و قادر است به جامعه اش یاری برساند. در این مفهوم مثبت، سلامت روانی اساسی برای بهزیستی فردی و کارکرد موثر یک جامعه است (حمید و همکاران، ۱۳۹۰). از آنجا که فرایند تولید نیروی انسانی ناسالم و پریشان حال، بخشی از آفات سازمانی است به همین دلیل، هیچ پدیده ای به اندازه سلامت روان، برای کارکنان دارای اهمیت نمی‌باشد، بنابراین برنامه ریزی تامین بهداشت روانی کارکنان به سلامت روانی - اجتماعی کارکنان کمک می‌نماید (فرشته مصطفوی راد و همکاران، ۱۳۹۰). لذا ما در این تحقیق سعی می‌کنیم تا به بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و میزان فشار روانی منفی بپردازیم تا بر آن اساس بتوانیم راهکارهایی را برای ارتقای سلامت روانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی قم، بیابیم.

## فرضیه‌های تحقیق

### فرضیه اصلی

بین توانمندسازی روانشناختی و فشار روانی منفی رابطه معناداری وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی

بین احساس معناداری و فشار روانی منفی رابطه معناداری وجود دارد.

بین احساس شایستگی و فشار روانی منفی رابطه معناداری وجود دارد.

بین احساس خود سامانی و فشار روانی منفی رابطه معناداری وجود دارد.

بین احساس موثر بودن و فشار روانی منفی رابطه معناداری وجود دارد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف تحقیقی کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. این پژوهش به لحاظ آنکه به بررسی داده‌های مرتبط با برهه‌ای از زمان می‌پردازد، مقطعی است. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری، تدوین ادبیات تحقیق، شناسایی شاخص‌ها و تعاریف مربوط به آنها از روش مطالعه کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش دو ابزار مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از: پرسشنامه تنیدگی یا فشار روانی رندلوف و بلک برن که از رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری تنیدگی است و از ۱۰ گزاره تشکیل شده که فراوانی آن با نمراتی از یک (خیلی موافق) تا ۵ (خیلی موافق) سنجیده می‌شود. اعتبار و پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۱ به دست آمده است. به منظور سنجش توانمندسازی روانشناختی از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر استفاده شده است. این پرسش‌نامه از ۱۲ گزاره تشکیل شده است که سه گزاره آن درباره احساس معناداری، سه گزاره درباره احساس شایستگی، سه گزاره درباره احساس خود سامانی و سه گزاره نیز درباره احساس مؤثر بودن می‌باشند که فراوانی آنها با نمراتی از یک (خیلی موافق) تا ۵ (خیلی موافق) سنجیده می‌شود. اعتبار و پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۴ به دست آمده است. لذا می‌توان گفت پرسشنامه‌ها از پایایی خوبی برخوردار بوده‌اند. از آنجا که در پژوهش حاضر از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شده است می‌توان گفت روایی ابزار پژوهش مورد تأیید می‌باشد، با این وجود، جهت اطمینان بیشتر از روایی، پرسشنامه تحقیق در اختیار جمعی از اساتید رشته مدیریت قرار گرفت و از آنها خواسته شد در مورد میزان وضوح، گویایی و مربوط بودن هر یک از سؤالات پرسشنامه نظر دهند که در نهایت نظر آنان مؤید روایی پرسشنامه بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان سازمان کار و امور اجتماعی استان قم می‌باشند که پرسشنامه پژوهش در میان آنها توزیع گردید. تعداد کل افراد جامعه آماری ۵۸ نفر می‌باشند. با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش خیلی بزرگ نمی‌باشد، پرسشنامه‌های تحقیق در میان تمامی کارکنان توزیع شده و در نهایت ۵۱ پرسشنامه جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، از آزمون‌های همبستگی پیرسون، میانگین یک جامعه آماری و فریدمن استفاده شده است.

## یافته‌های آماری

درباره فرضیات تحقیق با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، وجود رابطه معنا دار بین هر یک از عوامل توانمندسازی روانشناختی و فشار روانی منفی بررسی شده است. چنانچه ( $p < 0.05$ ) به دست آید، فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنا دار بین متغیرها رد شده و می‌توان چنین ادعا نمود که بین متغیرهای مورد نظر رابطه معنا داری وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون در مورد هر یک از متغیرها در جدول ۱ آمده است:

جدول ۱: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

تعداد	فشار روانی منفی		فرضیه	شماره فرضیه
	ضریب همبستگی	سطح معنا داری		
۵۱	۰/۸۳۰-	۰/۰۰۰	احساس معناداری	فرضیه فرعی اول
۵۱	۰/۸۴۷-	۰/۰۰۰	احساس شایستگی	فرضیه فرعی دوم
۵۱	۰/۸۶۲-	۰/۰۰۰	احساس خودسامانی	فرضیه فرعی سوم
۵۱	۰/۸۵۰-	۰/۰۰۰	احساس مؤثر بودن	فرضیه فرعی چهارم
۵۱	۰/۹۳۶-	۰/۰۰۰	توانمندسازی روانشناختی	فرضیه اصلی

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، سطح معناداری بدست آمده برای تمام فرضیه‌ها کوچکتر از سطح معناداری در نظر گرفته شده (۰/۰۱) می‌باشد، لذا با سطح اطمینان ۹۹٪ برای تمام فرضیه‌ها می‌توان گفت که فرض صفر رد و فرض مقابل پذیرفته می‌شود و ارتباط معنادار و منفی بین توانمندسازی روانشناختی و مؤلفه‌های آن‌ها با فشار روانی منفی مورد تأیید قرار می‌گیرد. به منظور بررسی وضعیت فشار روانی منفی و توانمندسازی روانشناختی از آزمون میانگین جامعه آماری استفاده شده است. فرضیه‌های آماری چنین تعریف می‌شوند:

$H_0: \mu = 3$  وضعیت متغیرها در حد متوسط می‌باشند  $H_1: \mu \neq 3$  وضعیت متغیرها در حد متوسط نمی‌باشند

نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری برای فشار روانی منفی و توانمندسازی روانشناختی به ترتیب در جداول ۲ و ۳ آمده است.

جدول ۲: نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری

فاصله اطمینان ۹۵٪		تفاوت میانگین	sig	درجه آزادی	T	متغیرها
حد بالا	حد پایین					
۰/۰۷۶۲	-۰/۳۷۵۰	-۰/۱۴۹۰۲	۰/۱۹۱	۵۰	-۱/۳۲۵	فشار روانی منفی

نتایج بدست آمده در جدول ۲ نشان می‌دهد که سطح معناداری آزمون (۰/۱۹۱) می‌باشد و این مقدار از سطح معناداری در نظر گرفته شده (۰/۰۵) بیشتر می‌باشد، بنابراین فرض صفر پذیرفته می‌شود و می‌توان گفت که وضعیت فشار روانی منفی کارکنان در حد متوسط می‌باشد.

جدول ۳: نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری

فاصله اطمینان ۹۵٪		تفاوت میانگین	Sig	درجه آزادی	T	متغیرها
حد بالا	حد پایین					
۰/۵۸۲۰	-۰/۰۵۹۱	۰/۲۶۱۴۴	۰/۱۰۸	۵۰	۱/۶۳۸	احساس معناداری
۰/۷۱۵۹	۰/۱۴۶۸	۰/۴۳۱۳۷	۰/۰۰۴	۵۰	۳/۰۴۵	احساس شایستگی
۰/۳۴۰۶	-۰/۲۳۶۰	۰/۰۵۲۲۹	۰/۷۱۷	۵۰	۰/۳۶۴	احساس خود سامانی
۰/۳۷۳۵	-۰/۲۰۳۶	۰/۰۸۴۹۷	۰/۵۵۷	۵۰	۰/۵۹۱	احساس مؤثر بودن
۰/۴۷۴۹	-۰/۰۵۹۹	۰/۲۰۷۵۲	۰/۱۲۵	۵۰	۱/۵۵۹	توانمندسازی روانشناختی

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود سطح معناداری تمامی ابعاد توانمندسازی روانشناختی و همچنین خود توانمندسازی روانشناختی بزرگتر از سطح معناداری در نظر گرفته شده (۰/۰۵) می‌باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که فرض صفر پذیرفته می‌شود و وضعیت توانمندسازی روانشناختی و ابعاد آن‌ها در حد متوسط می‌باشد. در مورد بعد احساس شایستگی سطح معناداری ۰/۰۰۴ بدست آمده که این مقدار کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین در مورد این بعد می‌توان گفت که با اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد شده و فرض مقابل پذیرفته می‌شود و با توجه به اینکه حد بالا و پایین میانگین در مورد این بعد هر دو مثبت هستند می‌توان گفت که وضعیت بعد احساس شایستگی در حد مطلوب می‌باشد.

به منظور رتبه‌بندی ابعاد توانمندسازی روانشناختی از آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج بدست آمده از این آزمون در مورد توانمندسازی روانشناختی در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴: اولویت بندی ابعاد توانمندسازی

توانمندسازی	میانگین رتبه	سطح معناداری به دست آمده
احساس شایستگی	۲/۹۰	
توانمندسازی	۲/۵۳	۰/۰۲۲
روانشناختی	۲/۳۶	
احساس خود سامانی	۲/۲۱	

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، سطح معناداری بدست آمده (۰/۰۲۲) کوچکتر از سطح معناداری در نظر گرفته شده (۰/۰۵) است، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که فرض صفر رد شده و فرض مقابل پذیرفته می‌شود، به عبارت دیگر بین وضعیت موجود ابعاد توانمندسازی روانشناختی تفاوت معناداری وجود دارد، این ابعاد به ترتیب اولویت در جدول ۴ نشان داده شده‌اند.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در این پژوهش تلاش گردید تا ارتباط دو مقوله مهم رفتاری که در سازمان‌های کارآمد امروزی حائز اهمیت است مورد بررسی قرار گیرد. که نهایتاً نتایج بررسی‌های آمار تحلیلی بیان‌گر ارتباط معنادار و معکوس قوی بین مولفه‌های توانمندسازی روانشناختی و فشار روانی منفی بود. این بدان معنی است که با افزایش توانمندسازی روانشناختی، فشار روانی منفی کاهش می‌یابد. این نتایج با نتایج تحقیق هولدسورس کارتوریگت (۲۰۰۳) و الموست و لاسچینگر (۲۰۰۲) همسوست. در استدلال این نتایج می‌توان گفت که توانمندسازی روانشناختی از طریق ایجاد فعالیتهای دارای چاشنی معنی‌داری، نوعی احساس هدفمند بودن، هیجان یا ماموریت داشتن برای افراد ایجاد می‌کند و به جای اینکه اشتیاق و نیروی افراد را هدر بدهند، منبعی از اشتیاق و نیرو برای آنان فراهم می‌آورد و چنین افراد مشتاقی نه تنها احساس معنی‌داری، بلکه احساس اطمینان می‌کنند و وظایف را بطور موثر انجام می‌دهند. آنان احساس تسلط شخصی داشته و معتقدند که قادرند برای رویارویی با چالش‌های جدید بیاموزند و رشد کنند. نیز مشارکت دهی افراد در برنامه‌ها و مساعدت افراد در زمینه‌های مختلف، موجب حق انتخاب و پیش قدمی در تنظیم فعالیت‌ها و استقلال می‌شود و اهداف سازمانی، منابع انسانی را به هم متصل و مرتبط می‌نماید.

افراد توانمند بر این باورند که می‌توانند با تحت تاثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند یا نتایجی که حاصل می‌شوند، تغییر ایجاد کنند و اعتقاد ندارند که موانع محیط بیرونی فعالیت‌های آنان را کنترل می‌کنند، بلکه بر این باورند که موانع را می‌توان کنترل کرد در واقع آنها احساس کنترل فعال دارند؛ که همه این موارد به کمک یکدیگر موجب کاهش فشار روانی در کارکنان می‌گردند. بر اساس نتایج بدست آمده در این پژوهش می‌توان گفت ارتقاء ابعاد توانمندسازی روانشناختی زمینه‌ساز کاهش فشار روانی منفی کارکنان می‌باشد و بدین ترتیب می‌توان از آثار زیانبار فشار روانی منفی روی سلامت جسمی و روانی کارکنان و همچنین فرسودگی شغلی آنان جلوگیری کرد. در همین راستا به منظور تقویت ابعاد توانمندسازی ساختاری و روانشناختی پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

الف) احساس معناداری: بطور کلی تبیین چشم‌انداز و مأموریت سازمان کار و امور اجتماعی از سوی مدیران برای کارکنان و روشن نمودن جایگاه و اهمیت فعالیت‌های سازمان در سطح کشور در ابعاد مختلف به لحاظ ارزشی که ایجاد می‌نماید، همچنین توافق بر سر اهداف سازمانی و همسو نمودن آن با هدف شخصی کارکنان باعث می‌گردد کارکنان شغل و فعالیت‌های خود را معنی‌دار احساس کنند که به این وسیله مدیران می‌توانند موجبات کاهش فشار روانی منفی کارکنان را مهیا نمایند.



ب) جهت تقویت احساس شایستگی، توسعه قابلیت‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز شغلی کارکنان و آماده سازی آنها برای رویارویی با چالش‌های کاری احتمالی اثربخش است لذا اجرای آموزش‌های ضمن خدمت متناسب با دانش روز و متناسب با حوزه کاری می‌تواند به احساس شایستگی کارکنان کمک نماید.

د) احساس خودسامانی: مدیران می‌توانند از طریق ایجاد جو مشارکت بیشتر، اعطای آزادی عمل کافی برای چگونگی انجام وظایف شغلی، اجازه کاربست خلاقیت و نوآوری فردی در انجام وظایف شغلی، اهمیت دادن به نظرات و پیشنهادات کارکنان سطوح پایینتر در فرآیندهای تصمیم‌گیری و توجه به انتقادات از روش‌های موجود، کارکنان را در این زمینه توانمندی برسانند.

ج) احساس موثر بودن: مشخص نمودن نقش هر یک از کارکنان و فعالیت‌های آنان در تحقق چشم انداز سازمان، تقویت احساس داشتن کنترل بر پیامدهای اداری و عملیاتی در کارکنان، همچنین توسعه توانایی‌های کارکنان برای همسو نمودن محیط با خواسته‌های خود زمینه لازم برای تاثیر بیشتر بر فعالیت‌های شغلی و کنترل فعال بر نتایج انجام کارها می‌توان احساس موثر بودن را تقویت نمود.

### منابع

- آزاد مرزآبادی، ا. (۱۳۸۸). ارتباط علانم جسمانی و روان شناختی با فشار روانی منفی در کارکنان نظامی، *مجله علوم رفتاری* ۳(۳)، ۲۴۸-۲۴۳. الوانی، م. (۱۳۸۷). مدیریت عمومی، چاپ سیزدهم. تهران: انتشارات نی.
- حسن زاده، ح. (۱۳۸۹). استرس شغلی، تاثیرات و پیامدهای آن، *ماهنامه کار و جامعه*، ۱۱(۱۱۸-۱۱۹)، ۱۰۳-۹۸.
- حمید، ن.، چرخ آبی، م.، و امان اله نژاد، م. (۱۳۹۰). ارتباط میان ابعاد فرسودگی شغلی با سلامت روانی در پزشکان بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه جندی شاپور اهواز، *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، ۲(۶)، ۱۶-۹.
- رضائیان، ع. (۱۳۸۷). *مدیریت فشار روانی*، چاپ دوم. تهران: انتشارات سمت.
- سید جوایان، ر. (۱۳۸۷). *مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان*، چاپ پنجم. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- شهناز دوست، م.، مقصودی، ش.، تبری، ر.، کاظم‌نژاد لیلی، ا. (۱۳۹۰). ارتباط فرسودگی و حمایت شغلی پرستاران. *مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان*، ۲۰(۸۰)، ۴۹-۵۹.
- ضیائی، ص.، نرگسیان، ع.، و آبیایی اصفهانی، س. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران. *نشریه مدیریت دولتی*، ۱(۱)، ۸۶-۶۷.
- مصطفوی راد، ف.، تابع بردبار، ف.، و زاهدی، ص. (۱۳۹۰). پیش بینی سلامت روان با بررسی متغیرهای عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری، *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، ۲(۶)، ۸۷-۷۵.
- مقیم، س. (۱۳۸۵). *مباحث ویژه مدیریت دولتی*، چاپ اول. تهران: انتشارات سمت.
- موغلی، ع.، حسن پور، ا.، و حسن پور، م. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. *نشریه مدیریت دولتی*، ۱(۲)، ۱۳۲-۱۱۹.
- نظری زاده، ا. (۱۳۸۹). *بررسی و تبیین تاثیر فشار روانی منفی خطای انسانی در بین کارکنان مراقبت پرواز شرکت فرودگاه‌های کشور*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- نعمت طاوسی، م. (۱۳۸۳). سلامت و فشار روانی منفی: پیامدهای زیست شناختی و روانشناختی رویدادهای فشار روانی منفی زای زندگی، *فصلنامه روانشناسان ایرانی*، ۱(۱)، ۴۴-۳۱.
- واعظی، ر.، و سبزیکاران، ا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران - منطقه تهران. *پژوهش نامه مدیریت تحول*، ۲(۳)، ۱۷۸-۱۵۳.
- وزیر پور، م.، و رضوانفر، م. (۱۳۸۸). بررسی نقش منابع الکترونیکی در فشار روانی منفی‌های شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه تهران. *فصلنامه دانش شناسی*، ۲(۵)، ۱۰۲-۹۵.

- Almost, J., & Spence Laschinger, H. K. (2002). Workplace empowerment, collaborative work relationships, and job strain in nurse practitioners. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 14(9), 408-420.
- Chiang, C. F., & Jang, S. C. (2008). The antecedents and consequences of psychological empowerment: The case of Taiwan's hotel companies. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(1), 40-61.
- Cho, T., & Faerman, S. R. (2010). An integrative model of empowerment and individuals' in- role and extra-role performance in the Korean public sector: Moderating effects of organizational individualism and collectivism. *International Public Management Journal*, 13(2), 130-154.
- Holdsworth, L., & Cartwright, S. (2003). Empowerment, stress and satisfaction: An exploratory study of a call center. *Leadership & Organization Development Journal*. 24(3), 131-140.
- Joiner, T. A., & Bartram, T. (2004). How empowerment and social support affect Australian nurses work stressors. *Australian Health Review*, 28(1), 56-64.
- Luthans, F. (1989). *Organizational behavior* (5<sup>th</sup> Ed). New York: McGraw Hill,
- Ma. R. H., & Alampay, R. A., & France, E. P. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers, *Asian Journal of Social Psychology*, 9(4), 72- 90.
- Martin, S. H. (2007). Structural empowerment, psychological empowerment, and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers, *SOURCE Nephrology Nursing Journal*, 38(2), 189-210.
- O'Brien, J. L. (2010). Relationships among structural empowerment, psychological empowerment, and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers, *Nephron Nurse Journal*, 38(6), 475-81.
- Robbins, S. P. (1993). *Essential of organizational behavior* (4<sup>th</sup> Ed). New York: Prentice – Hall.
- Seidl, W. (2009). Empower staff to tackle stress. *Occupational Health Journal*, 61(3), 167-180.
- Seley, H. (1978). *The stress of life*. (2<sup>nd</sup> Ed). McGraw Hill, New York.
- Snelgrove SR. (1999), Occupational stress and job satisfaction community psychoactive nurses. *J Nurse Manay*, 6(2), 67-104.
- Stewart, J. G., Rita McNulty, S., Quinn Griffin, M. T., & Fitzpatrick, J. J. (2010). Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioner*, 22(7), 27-34.
- Wang, G., & Lee, P. D. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction an analysis of interactive effects. *Group & Organization Management*, 34(8), 271-296.