

شناسایی و سنجش مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی در

محیط کار و بررسی ارتباط علی آن با فرهنگ سازمانی

حسین صمدی میارکلائی^۱، حسنعلی آقاجانی^۲، حمزه صمدی میارکلائی^۳

چکیده:

توانمندسازی مفهومی است که به منظور بهبود روش استفاده سازمان از افراد خود به کار می‌رود. این ایده‌ای است که ریشه در نظریه‌ها و راهبردهای قدیمی‌تر سازمان دارد. امروزه با توجه به محیط رقابتی و پیچیده عرصه سازمان، سازمان‌ها محکوم به داشتن نیروی انسانی توانمند از بُعد روانی و مهارتی هستند. در این میان فرهنگ سازمانی از عوامل تاثیرگذار قوی بر توانمندسازی کارکنان است. هدف از اجرای پژوهش حاضر، بررسی و تبیین رابطه میان فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان شناختی کارکنان است. جامعه آماری این تحقیق، ۱۱۳ نفر از کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان مازندران هستند که ۱۰۲ نفر از آنها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با نرم‌افزارهای SPSS و LISREL انجام شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که میان فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان شناختی، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همین ارتباط نیز میان ابعاد فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان شناختی مشاهده شده است.

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، توانمندسازی روان شناختی، اداره آموزش و پرورش

^۱ کارشناس ارشد مدیریت، باشگاه پژوهشگران جوان، قائم‌شهر، ایران

^۲ دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه مازندران

^۳ دکتری مدیریت، مدرس دانشگاه پیام نور، باشگاه پژوهشگران جوان، قائم‌شهر، ایران

مقدمه

امروزه با توجه به محیط رقابتی و پیچیده عرصه سازمان، سازمان‌ها محکوم به داشتن نیروی انسانی توانمند از بُعد روانی و مهارتی هستند؛ چون نیروی ضعیف، کم‌توان و بی‌تفاوت مانعی برای رسیدن سازمان به اهداف و آرزوهای بزرگ آن است. نیروی انسانی کارآمد را می‌توان از شاخص‌های عمده برتری سازمان‌ها، به سازمان‌های دیگر دانست. از این حیث دنیا پس از سال‌ها تجربه به این باور رسیده است که برای موفقیت و پیشتازی در عرصه اقتصادی و رقابتی، سازمان‌ها باید از نیروی کار توانمند، متخصص و با انگیزه بالا برخوردار باشند (آقاجانی، صمدی و صمدی، ۱۳۹۲).

از عواملی که نقش اساسی در توانمندسازی و برتری کارکنان و سازمان‌ها دارد، فرهنگ سازمانی است که طی سال‌های اخیر توجه تعداد زیادی از بزرگان مدیریت را به خود جلب کرده است (اسپریتزر^۱، ۱۹۹۶؛ توماس و ولتوس^۲، ۱۹۹۰؛ شاین^۳، ۲۰۰۴؛ کوین و اسپریتزر^۴، ۱۹۹۷). سازمان‌ها مانند انسان‌ها ویژگی‌های فراوانی دارند که بر اساس آن می‌توان رفتار افراد شاغل در آن را پیش‌بینی کرد و جهت داد. این فرهنگ‌ها می‌توانند نقش اساسی در برنامه‌های توانمندسازی کارکنان ایفا کنند و به مهم‌ترین عوامل برتری سازمان‌ها مبدل شوند.

به‌طور کلی در سازمان، پدیده‌ای به دور از نقش و اثر فرهنگ سازمانی وجود ندارد. برخی از محققان در مورد اهمیت فرهنگ سازمانی بیان می‌کنند که بالندگی سازمان به عنوان فرآیندی برنامه‌ریزی شده، با دگرگونی فرهنگ سازمانی برابر است. در واقع هرگونه دگرگونی در سازمان بدون توجه به فرهنگ سازمانی مؤثر واقع نمی‌شود (منوریان و همکاران، ۱۳۹۱). تحقیقات نشان داده است که فرهنگ سازمانی را می‌توان الگویی از باورها و ارزش‌های مشترک به شمار آورد، که به اعضا کمک می‌کند تا از عملکرد سازمانی، آگاهی و درک بهتری به دست آورند (دایر و همکاران^۵، ۲۰۰۳).

از سوی دیگر، توانمندسازی دو رهیافت متفاوت را در برمی‌گیرد که نویسندگان و محققان متعددی به آنها اشاره کرده‌اند. اصطلاحات به کار رفته نویسندگان ممکن است تا اندازه‌ای متفاوت باشند. هر چند مفاهیم و بحث‌های اصلی سازگاری معناداری را بین دیدگاه‌های مختلف وضع می‌کند، تعدادی از نظریه‌پردازان بر افزایش مشارکت کارکنان در وضع هدف، تصمیم‌گیری، تکنیک‌های انگیزش و به‌طور کلی توانا ساختن کارکنان برای کار در محیط‌های مشارکتی اشاره می‌کنند (اسپریتزر، ۱۹۹۶). توافق

^۱. Spreitzer

^۲. Thomas & Velthouse

^۳. Schein

^۴. Quinn & Spreitzer

^۵. Dwyer et al

دیگر نویسندگان این است که کارکنان توانمند دارایی‌های با ارزشی برای سازمان هستند (کوپن و اسپریتزر، ۱۹۹۷). توانمندسازی به معنای آماده کردن کارکنانی است که به اندازه کافی استقلال داشته باشند که به آنها اجازه می‌دهد تا بتوانند موقعیت‌های مسئله‌ای پیش‌بینی نشده از قبیل شکایات را حل کنند (چایگوزیروم و مازدارانی^۱، ۲۰۰۸؛ ون لوی و همکاران^۲، ۲۰۰۳). در واقع توانمندسازی مفهومی است که به منظور بهبود روش استفاده سازمان از افراد خود به کار می‌رود. این ایده‌ای است که ریشه در نظریه‌ها و راهبردهای قدیمی‌تر سازمان دارد. توانمندسازی به عنوان ایده‌های مرتبط با عملکرد و نو سازی سازمانی، آشکارترین ریشه‌هایش را در تشریح نظریه Y داگلاس مک گرگور دارد. توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، توانمندی روان‌شناختی را عامل انگیزش درونی می‌دانند که منعکس‌کننده نقش فعال کارکنان در سازمان است و بین راهبردهای مدیریتی و عوامل سازمانی و ادراکات کارکنان در مورد توانمندی تفاوت قائل شده‌اند (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰).

معنی توانمندسازی موضوع بحث و گفتگوهای زیادی بوده و در حال حاضر مفهومی است که به طور ضعیف تعریف شده است (داینتی و همکاران^۳، ۲۰۰۲؛ کامینگهام و همکاران^۴، ۱۹۹۶). به همین ترتیب ماندروس و ویلسون (۱۹۹۴) و راس و میلان (۱۹۹۵)، بیان می‌کنند که از این واژه به ندرت، تعریف واضحی شده و ذاتاً به طور لفظی به کار رفته است. یک دلیل ممکن برای این نبود شفافیت، گرایش توانمندسازی به سمت اضافه شدن به مفاهیم مدیریت مثل مهندسی مجدد فرآیند (BPR) و مدیریت کیفیت فراگیر (TQM) است (داینتی و همکاران، ۲۰۰۲). کانگر و کانگو (۱۹۸۸)، نیز توانمندسازی را فرایند افزایش احساس خودکارآمدی در افراد با شناسایی و حذف شرایطی می‌دانند که موجب ناتوانی کارکنان شده است. توانمندسازی روان‌شناختی از دو نظریه سازمانی مدیریت مشارکتی و مشارکت کارکنان، نشأت گرفته است (اسپریتزر و میشر^۵، ۱۹۹۷، اسپریتزر و همکاران^۶، ۱۹۹۷؛ اسپریتزر^۷، ۱۹۹۵). توانمندسازی مفهومی چندوجهی است و نمی‌توان آن را مفهوم ساده‌ای تعریف کرد. توانمندسازی را به طور وسیع‌تر، حالت انگیزش درونی در ارتباط با شغل تعریف می‌کنند که شامل چهار تصور درونی و بیانگر تمایل افراد به نقش‌های کاری خود است. این چهار تصور درونی عبارتند از: ۱. معنی دار بودن؛ ۲. شایستگی؛ ۳. خودتعیینی؛ ۴. تأثیرگذاری که در ادامه به آنها پرداخته می‌شود.

^۱. Chigozirim & Mazdarani

^۲. Van Looy et al

^۳. Dainty et al

^۴. Cunningham et al

^۵. Spreitzer & Mishra

^۶. Spreitzer et al

^۷. Spreitzer

معنی‌داری روان‌شناختی: معنی‌دار بودن شامل تطابق بین الزامات نقش و شغل از یک طرف و اعتقادات ارزش‌ها و رفتارها از طرف دیگر است. بدون در نظر گرفتن اجبارهای سازمانی، افراد تمایل به تلاش برای اهدافی دارند که برایشان مفهوم داشته باشد. در واقع کارکنان ترجیح می‌دهند با افرادی کار کنند که ارزش‌های مشابهی با آنها داشته باشند. کرکمن و روزن (۲۰۰۰)، معنی‌دار بودن را تعهد جمعی قوی به مأموریت، احساس هدف، اشتیاق درونی به انجام دادن وظایف و در نظر گرفتن اهداف به صورت با ارزش و ارزنده تعریف کرده‌اند. معنی‌دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند، بدین معنی که احساس می‌کنند در جاده‌ای حرکت می‌کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است (اپلیوم و هانگر^۱، ۱۹۹۸). با معنی‌دار بودن یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل (توماس و ولتوس، ۱۹۹۰).

شایستگی روان‌شناختی: شایستگی به درجه‌ای اشاره می‌کند که هر فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد (توماس و ولتوس، ۱۹۹۰). شایستگی یا خودکارآمدی، اعتقاد فرد به داشتن توانایی و قابلیت‌های لازم برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف است. در ادبیات روان‌شناسی این مفهوم به نظریه شناخت اجتماعی آلبرت باندورا (۱۹۹۷) و مفاهیم خودکارآمدی، تسلط شخصی و انتظار تلاش عملکرد برمی‌گردد. باندورا مطرح می‌کند که خودکارآمدی پایین موجب می‌شود که افراد از موقعیت‌هایی که نیازمند مهارت‌های مناسب باشد، اجتناب کنند. رفتارهای اجتنابی به نوبه خود مانع از روبرو شدن فرد با ترس‌ها و ایجاد و بهبود شایستگی می‌شوند. با بروز توانمندی در افراد آنها در خود احساس اثربخشی می‌کنند و به این باور می‌رسند که توانایی لازم برای پیشبرد موفق کار را دارند. به خود اطمینان دارند که توانایی انجام با کفایت کارها را نیز دارند (امیچای و همکاران^۲، ۲۰۰۸).

احساس خودسامانی (خودتعیینی): در حالی که شایستگی، مهارتی رفتاری است، خودتعیینی، احساس فردی در مورد حق انتخاب برای پیش‌قدمی و تنظیم فعالیت‌هاست (توماس و ولتوس، ۱۹۹۰). از ویژگی‌های توانمندسازی که توسط کرکمن و روزن (۲۰۰۰)، تعریف شده، استقلال است که به داشتن حق انتخاب، آزادی عمل، صلاح‌دید و استقلال کارمند در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره می‌کند. هنسر و گئورگ (۲۰۰۳) اظهار می‌کنند این افراد به جای اینکه احساس کنند فعالیت‌هایشان از پیش تعیین شده‌اند، از بیرون کنترل می‌شوند، یا اینکه اجتناب‌ناپذیر و همیشگی‌اند، خود را به منزله کانون کنترل می‌بینند. افرادی که احساس توانمند بودن می‌کنند، به

^۱. Appelbeum & Honegger

^۲. Amichai et al

احتمال بسیار زیاد کانون کنترل درونی دارند؛ یعنی احساس می کنند بر آنچه برای آنان اتفاق می افتد، کنترل دارند (عزیز و همکاران^۱، ۲۰۰۷).

مؤثر بودن روان شناختی: لوی و برایس ویت (۱۹۹۹)، بیان می کنند که افراد نمی خواهند فقط به وسیله سازمان مورد بهره برداری قرار گیرند بلکه آنان می خواهند احساس کنند که نقش فردی مهمی دارند. مؤثر بودن و یا به گفته وتن و کمرون (۱۹۹۸)، پذیرش نتیجه شخصی درجه ای است که فرد می تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. تأثیر گذاری عکس درماندگی آموخته شده است. کرکمن و روزن (۲۰۰۰)، اثر گذاری را تأثیر کار اشخاص روی دیگر سهام داران تعریف کردند. انز و کرسون (۱۹۹۹)، نیز با ارائه مدل سه بعدی خود از توانمندسازی به تفهیم آن کمک کردند. یکی از آن ابعاد، نفوذ شخصی است و زمانی تجربه می شود که افراد باور داشته باشند که می توانند بر پیامدهای سازمانی اثر گذار باشند.

برای اینکه کارکنان بتوانند احساس مؤثر بودن در کار داشته باشند، باید علاوه بر احساس انجام کار تأثیر گذار، به این باور برسند که خود نیز می توانند آن اثر را به وجود آورند و احساس کنند که بر نتیجه کارها کنترل دارند (اسپریترز و دانسون^۲، ۲۰۰۵). این بُعد به اعتماد به روابط فرادستان و زیردستان نیز توجه دارد.

بر اساس پژوهش های انجام شده، عوامل مختلفی مانند سبک رهبری، ساختار، آموزش، انگیزش و ... بر فرآیند توانمندسازی کارکنان تأثیر گذار است ولی باید اشاره کرد که در این میان فرهنگ سازمانی جایگاه ویژه ای در توانمندسازی روان شناختی کارکنان دارد که در این مجال به آن پرداخته می شود. ادگار شاین (۲۰۰۴) فرهنگ سازمانی را الگویی از مفروضات اساسی مشترک تعریف کرده است که به وسیله یک گروه برای حل مسائل انطباق بیرونی و یکپارچگی درونی آن آموخته می شود و به اندازه کافی خوب کار می کند تا مورد اعتبار قرار گیرد؛ بنابراین، به عنوان روش درست ادراک، اندیشه و احساس در ارتباط با آن مسائل به اعضای جدید آموخته می شود (شاین، ۲۰۰۴). کاتر و هسکات (۱۹۹۲)، فرهنگ سازمانی را کیفیت زندگی گروهی از افراد بشر می دانند که از نسلی به نسل دیگر انتقال پیدا می کند. فرهنگ سامانه ای از استنباط یا نظام معنایی مشترکی است که اعضا نسبت به سازمان دارند، به گونه ای که این ویژگی موجب تمایز دو سازمان از یکدیگر می شود. یک سامانه که اعضای آن دارای استنباط مشترکی از آن هستند، از مجموعه ای از ویژگی های اصلی تشکیل شده است که سازمان به آن ارجح می نهد یا برای آن ارزش قائل است (رایبیز، ۱۳۸۸، ۱۰۵۹). سلیم و

^۱. Azize et al

^۲. Spreitzer & Doneson

بونتیس^۱ (۲۰۰۹) فرهنگ سازمانی را مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اعتقادات، در خصوص مواردی که در بین گروهی از افراد به صورتی مناسب و یا نامناسب است و همچنین؛ دربرگیرنده مجموعه‌ای از اعمال رسمی و یا غیر رسمی در جهت حمایت از آن ارزش‌ها و اعتقادات است، می‌داند. گرینبرگ و بارون^۲ (۲۰۰۱) نیز فرهنگ سازمانی را نوعی چارچوب شناختی می‌دانند که متشکل از هنجارهای رفتاری افراد، گرایش‌ها، ارزش‌ها و انتظارات است.

شاین (۲۰۰۴) سطوح فرهنگ سازمانی را در سه سطح طبقه‌بندی می‌کند: ۱. مصنوعات که در بالاترین سطح فرهنگ سازمانی قرار دارند و شامل همه پدیده‌هایی است که هر فرد هنگام روبه‌رو شدن با یک گروه جدید با فرهنگ نا آشنا می‌بیند، می‌شنود و احساس می‌کند؛ ۲. ارزش‌ها و اعتقادات حمایت شده که در سطح دوم قرار دارند و نا آشکارتر از سطح مصنوعات هستند؛ ۳. مفروضات اصلی که در اولین و پایین‌ترین سطح فرهنگ سازمانی جای دارند، غیر قابل مواجهه و همچنین غیر قابل وصف هستند و تغییر دادن آن به شدت مشکل است (شاین، ۲۰۰۴). مقصود شاین از سطوح فرهنگ به معنی میزانی است که پدیده فرهنگی برای مشاهده‌کننده قابل رؤیت است.

پروفسور دنیسون در مورد فرهنگ سازمانی تحقیقات فراوانی انجام داد و دریافت که رابطه مناسب بین راهبرد، محیط و فرهنگ به دو عامل بستگی دارد: ۱. میزان ثبات یا تغییر محیط رقابتی و ۲. میزان توجه سازمان به امور داخلی یا خارجی. دنیسون (۲۰۰۰)، دنیسون (۱۹۹۵)، دنیسون و می‌شرا (۱۹۹۵)، همچنین فرهنگ سازمانی را متشکل از ترکیب چهار نوع فرهنگ می‌دانند (مشارکتی، سازگاری، رسالت، انطباق). هر کدام از این ویژگی‌ها به سه شاخص تقسیم می‌شوند که در مجموع ۱۲ مقیاس را تشکیل می‌دهد. او همچنین مدل خود را به چهار ربع تقسیم کرده است که هر ربع شامل ۲۵ درصد و در مجموع ۱۰۰ است که در شکل (۱) دیده می‌شود.

رسالت (مأموریت): شاید بتوان گفت مهم‌ترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و مأموریت آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند کجا هستند، رسالت و وضعیت موجودشان چیست، معمولاً به بیراهه می‌روند. سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت‌گیری‌های استراتژیک خود دارند، به طوری که اهداف سازمانی و استراتژیک را تعریف کرده و چشم‌انداز سازمان را ترسیم می‌کنند (ایران‌زاده و محمودی، ۱۳۸۹). سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم است، می‌کوشد تا نیازهای محیط خارجی را تأمین کند، ولی الزامی در خود نمی‌بیند که به سرعت دستخوش تغییرات قرار گیرد. این فرهنگ به دیدگاه مشترک توجه زیادی دارد (سلطانی، بردبار و هوشنگی، ۱۳۹۰). در این نوع از فرهنگ سازمانی

^۱: Seleim & Bontis

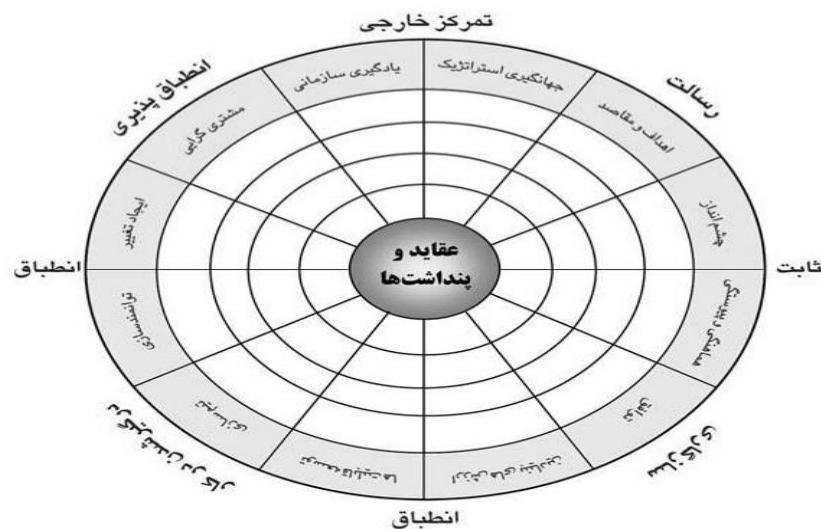
^۲: Greenberg & Baron

کارکنان به طور کامل در جریان کارها، مسیر حرکت و ... قرار می گیرند و رهبران آن با دیدگاهی عمیق و مشترک به فکر آینده هستند.

انطباق پذیری: سازمان های که به خوبی یکپارچه هستند به سختی تغییر در خود راه می دهند. یکپارچگی درونی و انطباق پذیری بیرونی را می توان مزیت و برتری سازمان به شمار آورد. این سازمان های سازگار، بیشتر به دست مشتریان هدایت می شوند، ریسک می کنند و از اشتباهات خود عبرت می گیرند و به طور دائم در حال بهبود توانایی ها سازمان خود برای برتری هستند. انطباق را ترجمان خواسته های محیط کسب و کار به عمل می دانند که در سه شاخص، بررسی می شود: ۱. ایجاد تغییر ۲. مشتری گرایی و ۳. یادگیری سازمانی.

سازگاری: تحقیقات نشان داده است سازمان هایی که اغلب اثربخش هستند، باثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش های بنیادین نشأت گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به توافق مهارت یافته اند و فعالیت های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته شده است (ایران زاده و محمودی، ۱۳۸۹). در این سازمان ها باید گفت افراد در آن مشارکت فعالی ندارند ولی به تداوم رویه در رفتار، سازگاری افراد با سنت های مرسوم، همکاری و اشتراک مساعی اهمیت زیادی داده می شود. علائم، نشانه ها، قهرمان ها و ... باعث همکاری بیشتر، تأیید سنت و اجرای سیاست ها و روش های پابرجایی می شوند که در جهت تأمین اهداف به اجرا درمی آیند.

مشارکت (درگیر کردن): این فرهنگ در درجه اول به دخالت و مشارکت اعضای سازمان و انتظارات آنها از محیط که به سرعت در حال تغییر است، تأکید دارد. فرهنگ مشارکت در سطح عالی مشابه شکل گروهی کنترل است. هدف این فرهنگ ایجاد حس مشارکت، مسئولیت و تعهد در کارکنان است (سلطانی، بردبار و هوشنگی، ۱۳۹۰). باید توجه کرد که اگر فرهنگ به شدت مشارکتی شود، بر سازمان کنترل قومی (کنترل فرهنگی، خودکنترلی) اعمال می شود. این فرهنگ بیش از هر چیز به نیازهای کارکنان، دقت و نظر دارد که باعث بهبود عملکرد سازمان می شود.



شکل (۱) مدل فرهنگ سازمانی دنیسون

در مورد پیشینه تجربی پژوهش باید اشاره کرد که به موضوع تحقیق «شناسایی و سنجش مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی در محیط کار و بررسی ارتباط علی آن با فرهنگ سازمانی»، در تحقیقات انجام شده، کمتر توجه شده است. ولی در ادامه بحث، به تعدادی از تحقیقات مشابه و نتایج آنها اشاره می‌شود.

جیانگ و فو^۱ (۲۰۱۱)، در پژوهشی با هدف بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی دریافتند که فرهنگ سازمانی عاملی بسیار مؤثر بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بوده است. همچنین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی بوده‌اند. چیانگ و جانگ^۲ (۲۰۰۸)، در مطالعات خود عوامل مختلف سازمانی را بررسی کردند و دریافتند که میان فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و مؤلفه‌های آن، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

احدی و همکاران^۳ (۲۰۱۱) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان چهار دانشگاه در مالزی پرداختند، نتایج حاکی از ارتباط مثبت و معنی‌دار میان فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بوده است، همچنین این ارتباط مثبت و معنی‌دار میان ابعاد

^۱: Jiang & Fu

^۲: Chiang & Jang

^۳: Ahadi et al

شناسایی و سنجش مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی در محیط کار و بررسی ارتباط علی آن با ... □ ۱۲۵

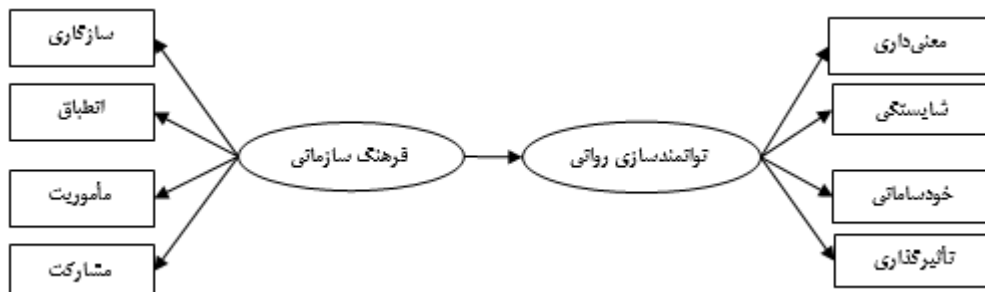
توانمندسازی روان شناختی و فرهنگ سازمانی دیده شد. حاتمی و همکاران^۱ (۲۰۱۲) در مقاله ای با عنوان "مطالعه رابطه میان فرهنگ سازمانی و توانمندسازی، مطالعه موردی در بانک های خصوصی کرمانشاه" بیان کردند که میان فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با توانمندی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

مؤمنی و پرگاری (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان ستاد شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران" دریافتند که میان فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. حسینیان و همکاران (۱۳۹۰) در مقاله ای به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی به توانمندسازی کارآگاهان پلیس آگاهی فاتب پرداخته و بیان کردند که بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان ارتباط معنی داری وجود دارد. نصیری و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان "رابطه بین فرهنگ سازمانی با ادراک توانمندی مدیران مدارس متوسطه شهر همدان" دریافتند که میان فرهنگ سازمانی و توانمندی مدیران ارتباط معنی داری وجود دارد. آنها بیان کردند که بین ابعاد فرهنگ سازمانی و توانمندسازی نیز این ارتباط وجود دارد. توانایی شاهرودی و مهram (۱۳۸۹)، در مقاله ای با موضوع بررسی میزان توانمندی معلمان مقطع ابتدایی و رابطه آن با مؤلفه های فرهنگ سازمانی مدرسه، دریافت که میان فرهنگ سازمانی و توانمندی کارکنان و مؤلفه های آن رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. رحیم نیا، کریمی و اسلامی (۱۳۹۰) در پژوهشی دیگر با موضوع تأثیر فرهنگ یادگیری بر یادگیری کارکنان به واسطه توانمندسازی روان شناختی و اثربخشی مدیریتی، دریافتند که توانمندسازی روان شناختی، متغیر واسطه قدرتمندی برای پیش بینی اثر فرهنگ یادگیری بر یادگیری کارکنان است.

درواقع لازمه موفقیت و کامیابی در هر سازمان وجود فرهنگ سازمانی مناسب، قوی و انعطاف پذیر است. با توجه به تحقیقات انجام شده سال های اخیر در جهان و با نگاه به اهمیت فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل در موفقیت سازمان های امروز و بررسی توانمندسازی به عنوان یکی از عوامل مهم اثربخشی سازمان ها، تحقیقات اندکی در این رابطه در ایران انجام شده است؛ بنابراین هدف اصلی این مقاله بررسی نقش و تأثیرپذیری توانمندسازی روان شناختی از فرهنگ سازمانی است. بدین منظور با انتخاب متغیر توانمندسازی روان شناختی (معنی داری، خود سامانی، شایستگی و مؤثر بودن) به عنوان متغیر وابسته و متغیر فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل، روابط میان آنها به بوته آزمون گذاشته شده است تا رابطه میان توانمندسازی روان شناختی و فرهنگ سازمانی تبیین شود.

مدل مفهومی تحقیق

چارچوب مفهومی تحقیق، اساسی است که طرح اصلی پژوهش بر آن بنا می‌شود و شبکه‌ای از روابط بین متغیرها را بر اساس نتایج صاحب‌ها، مشاهدات و یا بررسی پیشینه پژوهش (مشابه آنچه در این پژوهش انجام شده است)، نشان می‌دهد. اینها همان متغیرهایی هستند که مسئله پژوهش را تشکیل می‌دهند. به‌طور کلی، متغیرهای پژوهش از دو دسته مستقل و وابسته تشکیل می‌شوند. متغیر اصلی در این پژوهش، توانمندسازی روان‌شناختی و هر یک از ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی است. تلاش محققان بر آن است تا تغییرات در توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد آن را با متغیرهای مستقل تبیین کنند. متغیرهای مستقل، شامل: فرهنگ سازمانی و ابعاد فرهنگ سازمانی هستند. روشن است که هدف این است که با افزایش هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان بهبود یابد و کارکنان توانمندتر شوند. مدل ارائه شده روابط متغیرها در این تحقیق، به شکل زیر است.



شکل (۲) مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به ادبیات، پیشینه و مدل مفهومی ارائه شده، فرضیه‌های زیر ارائه می‌شوند:

فرضیه اصلی

میان فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. میان رسالت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۲. میان انطباق سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۳. میان فرهنگ سازگاری و توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۴. میان فرهنگ مشارکت و توانمندسازی روان‌شناختی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش کار، پیمایشی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه تحقیق، ۱۱۳ نفر مدیر و کارمند اداره آموزش و پرورش استان مازندران و اداره های آموزش و پرورش شهرستان های بابلسر و بهنمیر به عنوان شاهد تجربی بودند. از این تعداد ۸۶ نفر بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه کوکران مشخص شدند ولی برای کفایت نمونه گیری جامعه ۱۱۳ نفری به طور کامل انتخاب و پرسشنامه ها میان آنها توزیع شد که با پیگیری فراوان از این تعداد، ۱۰۲ پرسشنامه جمع آوری و در نهایت بررسی و تحلیل نهایی شد.

داده ها و مقیاس اندازه گیری: داده ها با ابزار پرسشنامه جمع آوری شده است. سؤال های پرسشنامه تحقیق شامل سه بخش سؤال های فرهنگ سازمانی، توانمندسازی روان شناختی و ویژگی های جمعیت شناختی افراد است. بخش اول این پرسش نامه ها دارای چهار سؤال جمعیت شناختی است. بخش دوم ۲۰ سؤال مربوط به فرهنگ سازمانی (پنج گزینه ای - طیف لیکرت) برای چهار مؤلفه (سازگاری، انطباق، مأموریت و مشارکت) بر اساس پرسشنامه دنیسون (۲۰۰۰)، برای هر کدام پنج گویه، بخش سوم ۱۲ سؤال توانمندسازی روان شناختی (پنج گزینه ای - طیف لیکرت) (اسپرینتر، ۱۹۹۵) برای چهار مؤلفه (احساس مؤثر بودن، احساس خودسامانی، احساس شایستگی و معنی دار بودن) برای هر کدام سه گویه، در نظر گرفته شده است.

روایی و پایایی پژوهش

روایی محتوا: برای تعیین روایی (اعتبار)، ابتدا پرسشنامه در اختیار تعدادی از استادان و خبرگان قرار گرفت و پس از دریافت نظرات اصلاحی آنها، مواردی تعدیل شد. سپس پرسشنامه در اختیار تعداد ۲۵ نفر از اعضای جامعه آماری به عنوان نمونه مقدماتی قرار گرفت و نظرات اصلاحی آنها نیز دریافت و از مرتبط بودن سؤال ها با توجه به جامعه آماری مورد مطالعه اطمینان حاصل شد. در نهایت با اطمینان از روایی، از پرسشنامه نهایی برای جمع آوری داده ها استفاده شد. همچنین در این تحقیق، شاخص GFI که یکی از معیارهای سنجش روایی است (هایر و همکاران^۱، ۱۹۹۸)، بیشتر از ۰٫۹۰ به دست آمد. پایایی: برای تعیین قابلیت اعتماد (پایایی) ابزار اندازه گیری نیز روش های مختلف و متعددی وجود دارد که یکی از آنها سنجش سازگاری درونی آن است (کونکا و همکاران^۲، ۲۰۰۴). سازگاری درونی ابزار اندازه گیری می تواند با ضریب آلفای کرونباخ اندازه گیری شود (کرونباخ^۳، ۱۹۵۱؛ چرچیل^۴، ۱۹۷۹)؛

^۱ Hair et al

^۲ Conca et al

^۳ Cronbach

^۴ Churchill

روشی که در بیشتر تحقیقات استفاده می‌شود (پترسون^۱، ۱۹۹۴). اگر چه حداقل مقدار قابل قبول برای این ضریب باید ۰,۷ باشد اما مقدار ۰,۶ و ۰,۵۵ نیز قابل قبول و پذیرش است (ون دون و فری^۲، ۱۹۷۹). به اعتقاد نونالی (۱۹۷۸). آلفاهای حدود ۰,۷ "قابل پذیرش" و آلفاهای بالاتر از ۰,۸ "عالی" تلقی می‌شوند. یافته‌ها نشان می‌دهند که پایایی مقیاس سنجش فرهنگ سازمانی ۰,۸۶ و پایایی مقیاس سنجش توانمندسازی روان‌شناختی ۰,۸۳ است. در این تحقیق از روش مدل معادلات ساختاری برای توانایی تبیین و برازش کلیت مدل استفاده شده است که کمک شایانی به فهم بهتر پدیده‌های پیچیده‌ی اجتماعی می‌کند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های مختلف توصیفی و استنباطی استفاده شد و نرم‌افزار SPSSwin^{۱۶} و نرم‌افزار LISREL^{۸,۵۴} برای برقراری روابط علی متغیرها مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی: با توجه به آمار مشاهده شده از جدول‌های توصیفی می‌توان بیان کرد که سن نمونه تحقیق، ۲۴٪ بین (۲۴-۳۰)، ۳۰٪ بین (۳۱-۳۸)، ۳۹٪ بین (۳۹-۴۵) و ۰,۷٪ بین (۴۶-۵۲)، جنسیت آنها، ۱۹٪ زن و ۸۱٪ مرد، از این میان ۰,۷٪ مجرد و ۹۳٪ متأهل، از نظر تحصیلات ۲۳٪ دیپلم و کاردانی و ۶۱٪ کارشناسی و ۱۶٪ کارشناسی ارشد بوده‌اند.

یافته‌های استنباطی

آزمون همبستگی فر ضیبه‌ها مشخص کرد که تمام فر ضیبه‌های تحقیق تأیید می‌شود. این بدان معنی است که بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی ($P=0,00 < \alpha=0,05$)، فرهنگ مشارکت و توانمندسازی روان‌شناختی، بین فرهنگ سازگاری و توانمندسازی روان‌شناختی، بین فرهنگ انطباق و توانمندسازی روان‌شناختی و بین فرهنگ مأموریت و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($P=0,00 < \alpha=0,05$). در تحلیل ارتباط هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی مشخص شد، فرهنگ مشارکت نسبت به سایر ویژگی‌های دیگر، بیشترین ارتباط را با توانمندسازی روان‌شناختی دارد. در مقابل فرهنگ انطباق، کمترین ارتباط را با توانمندسازی روان‌شناختی دارد. در تحلیل همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی با ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی، همه روابط معنی‌دار بوده، جز رابطه بین فرهنگ انطباق و خودسامانی، همچنین فرهنگ انطباق و

^۱: Peterson

^۲: Van de ven & Ferry

تأثیرگذاری. در تحلیل همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی نیز مشخص شد، تمام ابعاد فرهنگ سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری باهم دارند ($\alpha=0,05 < P=0,00$). این بدان معنی است که بین فرهنگ سازگاری، فرهنگ انطباق، فرهنگ مشارکت، فرهنگ مأموریت و متغیر کل فرهنگ سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین در تحلیل همبستگی بین ابعاد توانمندسازی روان شناختی نیز مشخص شد که تمام ابعاد توانمندسازی همبستگی مثبت و معنی داری باهم دارند. این بدان معنی است که بین معنی داری، شایستگی، خودسامانی و مؤثر بودن، همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد ($\alpha=0,05 < P=0,00$).

جدول (۱) ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

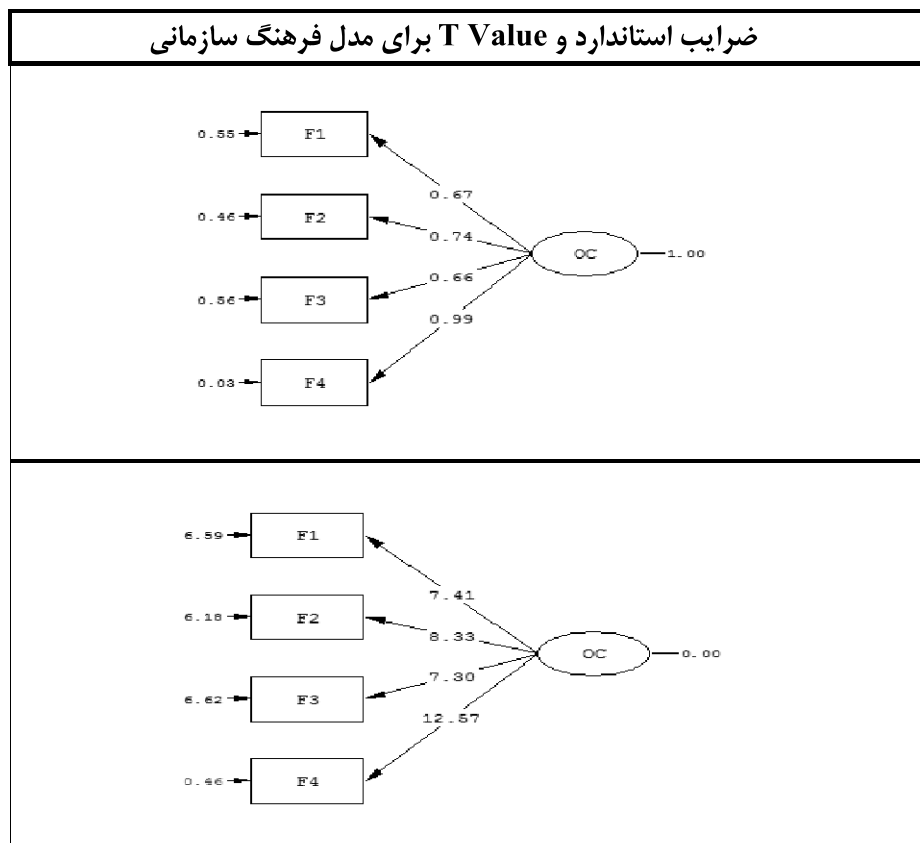
ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱	فرهنگ	۱				
۲	مشارکت	۰,۶۹۶**	۱			
۳	سازگاری	۰,۷۶۵**	۰,۶۱۵**	۱		
۴	انطباق	۰,۷۳۵**	۰,۴۱۹**	۰,۵۴۰**	۱	
۵	مأموریت	۰,۷۱۵**	۰,۵۵۵**	۰,۵۹۶**	۰,۵۹۷**	۱
۶	معنی داری	۰,۴۶۶**	۰,۵۰۲**	۰,۳۷۱**	۰,۲۶۹*	۰,۴۲۴**
۷	شایستگی	۰,۴۴۱**	۰,۴۳۹**	۰,۴۰۵**	۰,۱۹۸*	۰,۳۴۷**
۸	خودسامانی	۰,۴۲۲**	۰,۵۶۶**	۰,۱۸۳*	۰,۱۳۶*	۰,۲۲۲*
۹	تأثیرگذاری	۰,۳۸۹**	۰,۵۲۸**	۰,۲۱۰*	۰,۱۴۱*	۰,۱۳۳*
۱۰	توانمندسازی	۰,۵۴۳**	۰,۶۴۷**	۰,۴۳۳**	۰,۳۳۰**	۰,۴۱۶**

**Correlation is significant at the ۰,۰۱ level (۲-tailed).

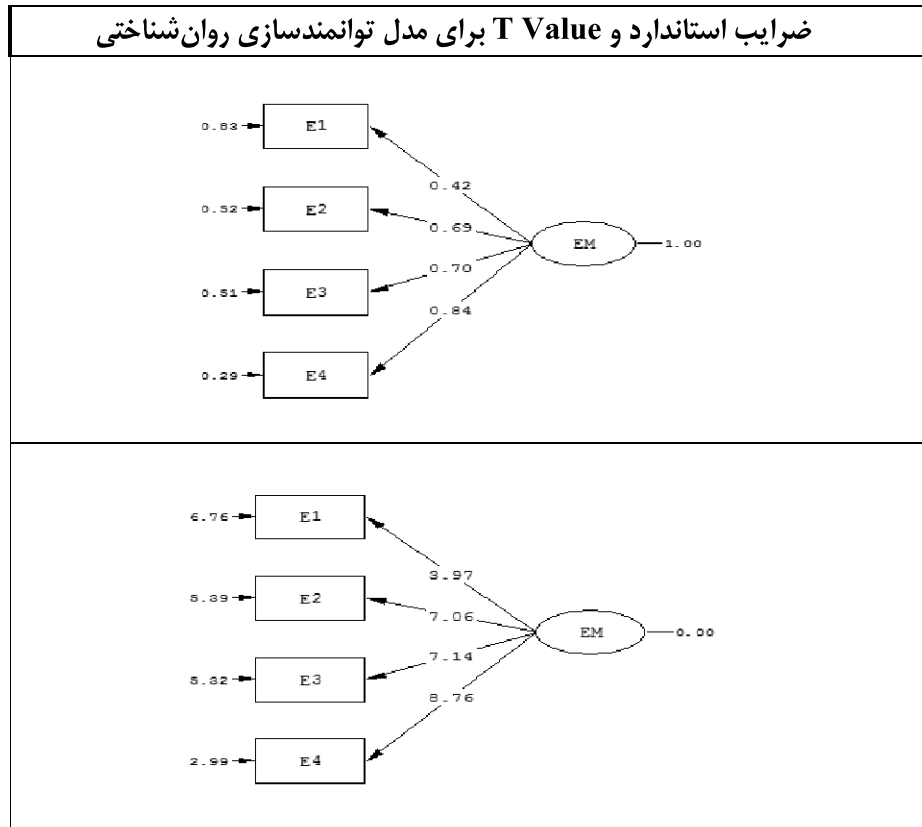
*Correlation is significant at the ۰,۰۵ level (۲-tailed).

در این پژوهش برای سنجش روابط علی بین متغیرها (مستقل و متغیرهای وابسته)، از نرم افزار LISREL استفاده شده است. در واقع یکی از مناسب ترین روش های تجزیه و تحلیل در مطالعات علوم رفتاری و اجتماعی، تجزیه و تحلیل چند متغیره است، زیرا ماهیت این گونه مطالعات، چند متغیره بوده و نمی توان آن ها را با شیوه دو متغیری حل کرد. تجزیه و تحلیل چند متغیره به روش های تجزیه و تحلیلی اطلاق می شوند که ویژگی اصلی آنها، تجزیه و تحلیل همزمان k متغیر مستقل و n متغیر وابسته است. این روش، ترکیبی پیچیده از ریاضی و آمار است که می خواهد از روش هایی همچون تجزیه و تحلیل عاملی (روشی برای تلخیص داده ها)، رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر برای تجزیه و تحلیل پدیده پیچیده ای که در قالب سیستمی پیچیده نیز هستند، استفاده کند.

در این مرحله برای ارزیابی نقش چهار سازه خرد (سازگاری، انطباق، مأموریت و مشارکت) در شکل‌گیری و تشکیل فرهنگ سازمانی و نقش چهار سازه خرد (احساس مؤثر بودن، احساس خودسامانی، احساس شایستگی و معنی‌دار بودن) در شکل‌گیری و تشکیل توانمندسازی روان‌شناختی اداره آموزش و پرورش استان مازندران از روش تحلیل عاملی استفاده شد. دلیل استفاده از تحلیل عاملی به نوع اثرات علی در مدل انتزاعی تحقیق مربوط می‌شود که در ذیل مدل‌ها در حالت استاندارد و معناداری قابل ملاحظه است.



شکل (۳) مدل‌های اندازه‌گیری در حالت استاندارد و معناداری



ادامه شکل (۳) مدل های اندازه گیری در حالت استاندارد و معناداری

در مدل طراحی شده می توان مشاهده کرد که ساختارهای عاملی چهارگانه، یک ساختار عاملی را در سطح دیگری تشکیل می دهند. بر اساس مدل تحقیق، این مدل در نرم افزار LISREL پیاده سازی شده و مدل تحلیل عاملی به شکل قابل قبولی اجرا و به دست آمد. بر اساس نتایج، مقادیر t به دست آمده برای تمامی متغیرهای مورد مطالعه، از ۱/۹۶ بزرگ تر بوده و در نتیجه روابط این متغیرها با عامل های مربوطه معنی دار شده است. به عبارت دیگر، یافته های این بخش حاکی از آن است که تمامی نشانگرهای انتخابی برای سنجش سازه فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان شناختی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران از دقت لازم و کافی برخوردار بوده اند؛ از این رو، می توان بیان داشت که شاخص های استفاده شده با زیربنای تئوری تحقیق تطابق قابل قبولی را نشان می دهند.

جدول (۲) ضرایب استاندارد و معنی‌داری مرتبط با مدل‌های اندازه‌گیری

مسیر ارتباط	عنوان در مدل	ضریب استاندارد	اعداد معناداری	تأیید/رد ارتباط
سازگاری ← فرهنگ سازمانی	F1-OC	۰/۶۷	۷/۴۱	تأیید
انطباق ← فرهنگ سازمانی	F2-OC	۰/۷۴	۸/۳۳	تأیید
مأموریت ← فرهنگ سازمانی	F3-OC	۰/۶۶	۷/۳۰	تأیید
مشارکت ← فرهنگ سازمانی	F4-OC	۰/۹۹	۱۲/۵۷	تأیید
مؤثر بودن ← توانمندسازی	E1-EM	۰/۴۲	۳/۹۷	تأیید
خودسامانی ← توانمندسازی	E2-EM	۰/۶۹	۷/۰۶	تأیید
شایستگی ← توانمندسازی	E3-EM	۰/۷۰	۷/۱۴	تأیید
معنی‌داری ← توانمندسازی	E4-EM	۰/۸۴	۸/۷۶	تأیید

همچنین با توجه به شاخص‌های برازندگی که در جدول (۳) نشان داده شده است، می‌توان گفت که مدل اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران که در نمودار (۲) ارائه شده است، برای برازش روابط بین سازه‌ها و نشانگرهای مربوط به آنها معتبر و قابل قبول است.

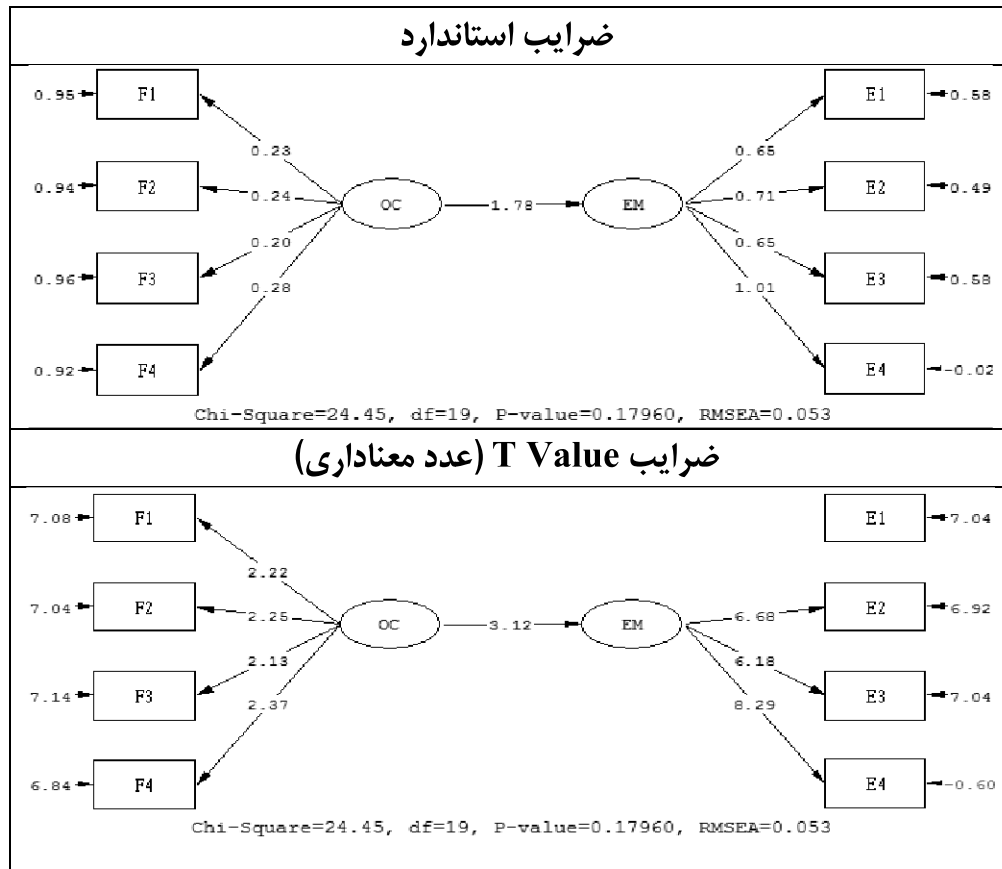
جدول (۳) شاخص‌های برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری

شاخص‌ها	$\frac{x^2}{df}$	NFI	NNFI	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
مقدار پیشنهاد شده	≤ 3	$\geq 0/90$	$\geq 0/90$	$\geq 0/90$	$\geq 0/90$	$\geq 0/90$	$\leq 0/10$
مقدار گزارش شده فرهنگ	۲/۱۴	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۰	۰/۰۸۶
مقدار گزارش شده توانمندسازی	۰/۲۲	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۰۰۰

در این تحقیق برای بررسی چارچوب نظری تحقیق و روابط علی بین متغیرها، از مدل معادلات ساختاری و به‌ویژه نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. در این قسمت بر اساس مدل‌های اندازه‌گیری یا تحلیل عاملی تأییدی که در بخش قبل برای هر کدام از سازه‌ها به صورت جداگانه ارائه

شناسایی و سنجش مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی در محیط کار و بررسی ارتباط علی آن با ... □ ۱۳۳

شد، فر ضیه اصلی تحقیق در رابطه با تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانمند سازی روان شناختی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران، آزمون شد. نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر در قالب مدل معادلات ساختاری در نمودار (۳) نمایش داده شده است.



نمودار (۴) معادلات ساختاری روابط بین متغیرهای اصلی تحقیق

بر اساس نظراتی که از مطالعات و تحقیقات پیشین به دست آمد، شاخص های برازندگی زیر برای این تجزیه و تحلیل انتخاب شده اند. چهار شاخص، کاملاً شاخص های برازندگی هستند که برازش کلی الگو به داده ها را برای الگوهای ساختاری و سنجشی با یکدیگر ارزیابی می کنند. آزمون نیکویی برازش آماره مجذور کای یا کای اسکوتر (χ^2)، نسبت مجذور کای یا کای اسکوتر به درجه های آزادی (χ^2/df)، ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI).

جدول (۴) شاخص‌های برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری

شاخص‌ها	χ^2/df	NFI	NNFI	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
مقدار پیشنهاد شده	≤ 3	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.10
مقدار گزارش شده	۱/۲۸	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۰۵۳

در این پژوهش برای مدل مفهومی نهایی تحقیق (فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی)، $RMSEA = 0.053$ ، $GFI = 0.94$ ، $AGFI = 0.90$ ، $NFI = 0.93$ و $NNFI = 0.97$ بوده است، لذا مدل تحقیق، برازندگی لازم را دارد و کلیت آن تأیید می‌شود؛ چراکه $RMSEA$ کمتر از ۱۰٪ و GFI و NFI نیز بیشتر از ۹۰٪ بوده است. مقادیر به دست آمده در نگاره فوق نشان می‌دهد، که مدل مفهومی تحقیق از برازش خوبی برخوردار است. با توجه به این که میانگین مجذور خطاهای مدل (۰/۰۵۳) کوچک‌تر از ۰/۱۰ است و همچنین χ^2/df (۱/۲۸) نیز کوچک‌تر از ۳ است، در نتیجه مدل دارای برازش و تناسب بالایی است و نشان‌دهنده آن است که روابط تنظیم شده متغیرها بر اساس چارچوب نظری تحقیق منطقی بوده است.

نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر در قالب مدل معادلات ساختاری در شکل (۴) نمایش داده شده است. ضرایب مسیر استاندارد شده که در شکل نشان داده شده است، بیانگر قوت روابط بین متغیر مستقل و وابسته در مدل است. بر اساس نتایج تحقیق، مقدار ضریب مسیر برای دو متغیر مکنون فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان مقدار بالایی را نشان می‌دهد، همچنین دارای مقدار t بالاتر از ۱/۹۶؛ (۳، ۱۲)، بوده است. از این رو، می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان اثر معنی‌داری دارد. همچنین از آنجایی که مقدار این ضریب مثبت است، تأثیر فرهنگ سازمانی به گونه‌ای است که سبب تقویت و توسعه توانمندسازی کارکنان می‌شود.

جدول (۵) ضرایب استاندارد و معنی‌داری مرتبط با مدل نهایی پژوهش

مسیر ارتباط	عنوان مدل	ضریب استاندارد	معناداری	تأیید/ارتباط
فرهنگ سازمانی ← توانمندسازی روان‌شناختی	OC-EM	۱/۷۸	۳/۱۲	تأیید

برای بررسی این که هر کدام از متغیرهای مورد مطالعه در این تحقیق، از نظر پاسخ‌گویان در سطح مناسب یا مطلوبی قرار دارند یا خیر، از آزمون t یک‌نمونه‌ای استفاده می‌شود. در آزمون t یک‌نمونه‌ای با توجه به مقیاس پنج‌گزینه‌ای (۱ تا ۵) پرسشنامه تحقیق، مقدار آزمون برابر با ۳، در نظر گرفته شده است.

شناسایی و سنجش مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی در محیط کار و بررسی ارتباط علی آن با ... □ ۱۳۵

$H_0: \mu = 3$	میانگین متغیر مورد بررسی برابر ۳ است.
$H_1: \mu \neq 3$	میانگین متغیر مورد بررسی برابر ۳ نیست.

از آنجایی که سطح به دست آمده برای تمام ابعاد توانمندسازی روان شناختی و کل توانمندسازی روان شناختی کوچکتر از سطح خطاست ($\text{Sig} = 0/000 < 0/05$)، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرض صفر رد شده است و فرض مقابل آن مبنی بر عدم برابری میانگین توانمندسازی روان شناختی با ۳، برای تمام ابعاد توانمندسازی روان شناختی و کل توانمندسازی روان شناختی پذیرفته می شود. همچنین با توجه به این که حد اختلاف میانگین هر پنج متغیر، مثبت بوده و از آنجا که حد بالا و پایین برای تمامی آزمون ها مثبت بوده است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که از نظر پاسخ گویان توانمندسازی روان شناختی با تمام ابعاد آن در جامعه مورد نظر از وضعیت مطلوبی برخوردارند.

جدول (۶) نتایج آزمون T تک نمونه ای

مقدار آزمون (test value = ۳)						
فاصله اطمینان ۹۵ درصد		اختلاف میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره T	متغیرها
حد بالا	حد پایین					
۱,۰۵	۰,۷۸	۰,۹۱	۰,۰۰۰	۱۰۱	۱۳,۴۷	معنی داری
۰,۹۰	۰,۶۴	۰,۷۷	۰,۰۰۰	۱۰۱	۱۱,۵۸	خودسامانی
۱,۱۲	۰,۸۲	۰,۹۷	۰,۰۰۰	۱۰۱	۱۳,۱۴	شایستگی
۰,۷۷	۰,۵۰	۰,۶۴	۰,۰۰۰	۱۰۱	۹,۱۴	تأثیر گذاری
۰,۹۳	۰,۷۱	۰,۸۲	۰,۰۰۰	۱۰۱	۱۵,۱۲	توانمندسازی

همچنین، هنگامی که محقق بخواهد متغیرهای مورد نظر را از نظر ارزش و اهمیت رتبه بندی کند، می تواند از آزمون تحلیل واریانس فریدمن برای این منظور استفاده کند. با توجه به اینکه عدد معنی داری ($0/000$) به دست آمده کوچکتر از $0/05$ است، در نتیجه فرض صفر رد شده است و فرض یک تأیید می شود. به عبارت دیگر حداقل بین میانگین دو متغیر اختلاف وجود دارد. از نظر افراد، بعد خودسامانی از اهمیت بالاتری برخوردار است و نیاز به توجه بیشتری دارد و بعد مؤثر بودن کمترین اهمیت را دارد. که نتایج در جدول های زیر مشخص است.

H: میانگین رتبه مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی یکسان است.
 H_۱: حداقل دو رتبه مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی میانگین متفاوتی دارند.

جدول (۷) نتایج آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه‌ها

۱۰۲	تعداد پاسخ‌ها
۳۱,۶۵	آزمون کای - مربع
۳	درجه آزادی
۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری

جدول (۸) میانگین رتبه‌های مربوط به مؤلفه‌ها

ردیف	مؤلفه مورد بررسی	امتیاز رتبه	شماره اولویت
۱	معنی‌داری	۲,۶۰	۳
۲	شایستگی	۲,۶۳	۲
۳	خودسامانی	۲,۸۷	۱
۴	مؤثر بودن	۱,۹۰	۴

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی در اداره آموزش و پرورش استان مازندران بوده است. یافته‌های این پژوهش را می‌توان به شرح زیر بیان کرد: روابط علی میان فرهنگ سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی دارای مقدار t بالاتر از ۱/۹۶ (۳,۱۲)، بوده است که نشان‌دهنده میزان بالایی از تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی است. می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان اثر مثبت و معنی‌داری دارد. در آزمون‌های همبستگی هم نشان داده شد که با تأیید روابط، فرضیه‌های تحقیق نیز تأیید شدند. نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه‌ها با نتایج جیانگ و فو (۲۰۱۱)، احدی و همکاران (۲۰۱۱)، چیانگ و جانگ (۲۰۰۸)، مؤمنی و پرگاری (۱۳۸۹)، حسینیان و همکاران (۱۳۹۰)، حاتمی و همکاران (۲۰۱۲)، توانایی شاهرودی و مهرام (۱۳۸۹) هم‌راستا است و همچنین با تحقیقات نصیری و همکاران (۱۳۹۱)، رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۹۰)، هم‌خوانی دارد.

برای شناخت سازمان و بررسی رفتار و عملکرد اعضای هر سازمان، آگاهی از فرهنگ سازمانی گامی بنیادی و مهم به شمار می آید؛ لذا، برای انجام هرگونه اقدام جدیدی در سازمان، توجه به فرهنگ آن مجموعه، امری ضروری است، زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد. همچنین اگر مدیران در صدد توانمندسازی کارکنان و در نتیجه افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمانی باشند، باید به عوامل تشکیل دهنده فرهنگ توجه داشته باشند. پژوهشگران بر این باور هستند که فرهنگ سازمانی می تواند بر نگرش کارکنان، نگرش و اثربخشی سازمان اثرگذار باشد (نصیری و همکاران، ۱۳۹۱).

بسیاری از نویسندگانی که بر مزایای سازمانی توانمندسازی تمرکز کرده‌اند (اسپریتزر، ۱۹۹۶؛ توماس و ولتوس، ۱۹۹۰؛ شاین، ۲۰۰۴؛ کوین و اسپریتزر، ۱۹۹۷)، چنین فرض می کنند که در پس تلاش هایی که موجب توانمند شدن کارکنان می شوند، نیروی محرکه ای وجود دارد. رقابت جهانی و محیط متغیر تجاری، تغییرات سازمانی را برای پاسخ به فشارهای فزاینده در زمینه بهبود کارایی و عملکرد، اجتناب ناپذیر کرده‌اند. به‌ویژه سازمان‌ها در زمینه‌های کنترل هزینه، انعطاف‌پذیری و کیفیت مجبور به توسعه و بهبود هستند. درواقع سازمان‌ها می توانند شاهد بهبودهای زیادی در زمینه‌های عملکرد اقتصادی باشند؛ هرچند که اندازه‌گیری مزایای اقتصادی توانمندسازی بسیار مشکل است. این مسئله زمانی مشخص می شود که با مقوله‌های وسیع‌تری مانند مهندسی مجدد فرآیندهای تجاری و مدیریت کیفیت جامع مطرح می شوند.

مهم‌ترین هدف توانمندسازی، راهنمایی و آموزش مهارت‌های لازم برای کارکنان برای انجام تصمیمات مستقل با توجه به معیارهای فرهنگ سازمانی است. یکی از موانع عمده توانمندسازی در سازمان‌های بزرگ را فرهنگ دیوان سالاری تشخیص داده‌اند. فرهنگ دیوان سالاری شامل لایه‌های چند سطحی از سلسله‌مراتب می شود که مانع تغییر است. این فرهنگ با دستورات از بالا به پایین، نبود بینش برای آینده، تفکر کوتاه‌مدت مدیریت و فقدان حمایت مدیریتی از تغییر بر حفظ وضع موجود تأکید دارد.

بیشتر برنامه‌های توانمندسازی به‌گونه‌ای اجرا شده‌اند که به جای برخورداری کارکنان از قدرت، قدرت را از آنان گرفته‌اند. در این مورد فاستر و فیشمن نیز در تحلیلی دریافته‌اند تا زمانی که فرهنگ سازمان در وضعیت مناسب نباشد، تلاش در توانمندسازی کارکنان به شکست منجر خواهد شد. برای قبول مسئولیت، داشتن اختیار، لازم و ضروری است. به جای نشان دادن نحوه کار کردن، مدیران باید فرهنگی را در سازمان بیافرینند که دانش و اطلاعات مورد نیاز انجام وظایف را در اختیار

کارکنان قرار دهند تا خود تصمیم گرفته و مسئولیت انجام کارها و اجرای تصمیمها را به راحتی بر عهده بگیرند.

دادن حق اظهار نظر به کارکنان در مورد چگونگی انجام امور، می تواند به بهبود ارائه خدمات و اندیشه ها برای خدمات جدید منجر شود. کارکنان غالباً آماده اند و تمایل دارند عقاید شان را به پیشنهاد کنند (بائن و لاولر^۱، ۱۹۹۲). توانمندسازی به واسطه فرهنگ سازمانی قوی و مناسب از چند جهت، مبنای پایه برتری رقابتی پایدار را فراهم می آورد. بسیاری از مدیران به اشتباه تصور می کنند که قدرت یک بازی با مجموع صفر است؛ البته این تصور به هیچ عنوان درست نیست. تحقیقات و تجربیات به مدیران نشان داده که تفویض قدرت از بالا به پایین، قدرت بیشتری را برای آنها ایجاد خواهد کرد. قدرت واقعی از این به وجود می آید که آن را در اختیار افرادی قرار دهید که برای انجام آن در موقعیت بهتری نسبت به شما قرار دارند. مدیری که قدرت خود را به دیگران اهدا می کند، در عوض تعهد و خلاقیت کارکنان را به دست می آورد. کارکنان برای تصمیمات و اقداماتی که از نزدیک در فرآیند اتخاذ آن مشارکت داشته اند، تعهد بیشتری از خود به نمایش خواهند گذاشت. به علاوه، از آنجا که کارکنان اغلب نسبت به مدیران از شناخت بهتری نسبت به چگونگی بهبود یک فرآیند کاری، رضایت مشتریان و حل مشکلات تولیدی برخوردارند، بنابراین در صورت دارا بودن اختیارات لازم برای آنچه اتفاق می افتد در جستجوی راه های بهتری خواهند آمد.

با توجه به نتایج پیشنهاد می شود، این تحقیق با نمونه های دیگر و مکان دیگر انجام شود تا با تکرار نتایج، قطعیت بیشتری حاصل شود؛ به این دلیل که در این شرایط می توان با قدرت و اعتماد بیشتری از یافته های تحقیق حمایت کرد. همچنین این تحقیق می تواند در گروه های بزرگ تر از سازمان های دولتی، خصوصی و نیمه خصوصی صورت گیرد تا با نگاه به نتایج و مقایسه آنها به تفاوت ها و شباهت های بین این سازمان ها پی برد. برای تحقیقات آینده نیز می توان دخالت متغیرهای دیگری چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، جو سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، سکوت سازمانی، معنویت در محیط کار، رهبری تحولی و ... به عنوان متغیر میانجی پیشنهاد داد.

^۱. Bowen & lawler

فهرست منابع

- آقاجانی، حسنعلی؛ صمدی میار کلائی، حسین و صمدی میار کلائی، حمزه (۱۳۹۲). ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی روان شناختی کارکنان، نشریه مدیریت دولتی، ۱۸-۱.
- ایرانزاده، سلیمان و محمودی، محسن (۱۳۸۹). شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون (مورد مطالعه: شرکت پلی نار)، فراسوی مدیریت، ۷۶-۵۳.
- توانایی شاهرودی، عفت و مهرا، بهروز (۱۳۸۹). بررسی میزان توانمندسازی معلمان مقطع ابتدایی و رابطه آن با مؤلفه های فرهنگ سازمانی مدرسه، رویکردهای نوین آموزشی، ۲، ۴۰-۲۳.
- رابینز، استیفن (۱۳۸۸). رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها و کاربردها؛ ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رحیم نیا، فریرز؛ کریمی، احمد رضا و اسلامی، قاسم (۱۳۹۰). تأثیر فرهنگ یادگیری بر یادگیری کارکنان در محیط کار به واسطه توانمندسازی روان شناختی و اثربخشی مدیریتی، بهبود مدیریت، ۱۲۱-۱۰۲.
- سلطانی، محمدرضا؛ بردبار، محمدحسین و هوشنگی، مهدی (۱۳۹۰). بررسی تطبیق ارزش های فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارکنان یک سازمان نظامی، پژوهشنامه مدیریت منابع انسانی، ۷۶-۵۳.
- نصیری، فخرالسادات؛ قنبری، سیروس؛ نیکنامی، مصطفی و آخوندی، معصومه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با ادراک توانمندسازی مدیران مدارس متوسطه شهر همدان، رهیافت نو در مدیریت آموزشی، ۲۰-۱.
- مؤمنی، ماندان و پرگاری، صغرا (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان ستاد شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران، فصلنامه مدیریت دولتی، ۲۳-۱.
- Azize, E.; Guler, S. A. & Selin, M. (۲۰۰۷). Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers. *Journal of Business Research*. ۶۰, ۴۱-۴۲.
- Ahadi, S.; Suandi, T.; Ismail, M. & Omar, Z. (۲۰۱۱) *Influence of Organizational Culture on Psychological Empowerment of Academicians in Research Universities*. In: ۱۳th International conference on HRD Research and Practice Across Europe: Sustaining Growth Through Human Resource Development, ۲۵-۲۷ May ۲۰۱۱, University of Gloucestershire, The Park, Cheltenham, UK.
- Appelbaum, S. H. & Hongger, K. (۱۹۹۸). Empowerment: a contrasting overview of organizations in general and nursing in particular-an examination of organizational

- factors, managerial behaviors, job design, and structural power. *Journal of Empowerment in organization*. ۶ (۲). ۲۹-۵۰.
- Amichai, Y. H.; Katelyn. & Samuel, A. (۲۰۰۸). Assessment of organizational involvement in implementing empowerment. *Journal of computers in human behavior*. ۱۴, ۳۴-۴۹.
- Bandura, A. (۱۹۹۷). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, W. H. Freeman, New York, NY, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Bowen, D.E. & Lawler, E. E. (۱۹۹۲). The Empowerment of service works: what, why, how, and when? *Sloan management*. ۳۳, ۳۱-۳۹.
- Conger, J. & Kanungo, N. (۱۹۸۸). The Empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*. ۱۳ (۳), ۴۷۱-۴۸۲.
- Cunningham, I.; Hyman, J. & J. Baldry (۱۹۹۶). Empowerment: the power to do what? *Industrial Relations Journal*. ۲۷ (۲), ۱۴۳-۱۵۴.
- Cronbach, L. J. (۱۹۵۱). Coefficient alpha and the internal structure of test. *Psychometric*, ۱۶, ۲۹۷-۳۳۴.
- Churchill, G. A. (۱۹۷۹). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*. ۱۶, ۶۴-۷۳.
- Chiang, C. F. & Jang, S. (۲۰۰۸). The Antecedents and Consequences of Psychological Empowerment: The case of Taiwan's hotel companies. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, ۳۲ (۱), ۴۰-۶۱
- Conca, F. J. et al (۲۰۰۴). Development of a measure to assess quality management in certified firms. *European journal of operational research*. ۱۵۶, ۶۸۳-۶۹۷.
- Chigozirim, P. & Mazdarani, E. (۲۰۰۸). *The impact of employee empowerment on service quality and customer satisfaction in service organizations*.
- Dwyer, S., Richard, O.C., Chadwick, K. (۲۰۰۳). Gender diversity in organizational culture. *Journal of Business Research*. ۵۶, ۱۰۰۹-۱۰۱۹.
- Denison, D. R. & Mishra, A. K. (۱۹۹۵). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Journal of Organization Science*. ۶ (۲), ۲۰۴-۲۲۳.
- Denison, D. R. (۲۰۰۰). *Organizational Culture Survey*, Retrieved May ۸, ۲۰۰۵; Available at: http://www.denisonculture.com/culture/culture_main.html.
- Dainty, A. R. J.; Bryman, A. & price, A. D. F. (۲۰۰۲). Empowerment whit in the UK construction sector. *Leadership & Organizational Development Journal*. ۲۳ (۶), ۳۵۳-۴۲۴.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (۲۰۰۱). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.

شناسایی و سنجش مؤلفه های توانمندسازی روان شناختی در محیط کار و بررسی ارتباط علی آن با ... □ ۱۴۱

- Hatami, S.; Basami, M.; Nazari, K. & Basami, M. (۲۰۱۲). The Study of Relationship between Organizational Culture and Empowerment (Case Study in Private Banks in Kermanshah). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. ۲ (۴) ۳۶۲۳-۳۶۳۰.
- Jiang, X. & Fu, Q. (۲۰۱۱). *Relationship between Universities Organizational Culture, Teachers' Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior*. ۲۰۱۱ Fourth International Joint Conference on Computational Sciences and Optimization, ۶۹۹-۷۰۳.
- Kotter, J. P. & Heskett, J. L. (۱۹۹۲). *Corporate culture and performance*. New York: Maxwell.
- Levi, M., & Braithwaite, V. (۱۹۹۹). *Trust and Governance*. New York: Russell Sage Foundation.
- Nunnally, J. C. (۱۹۷۸). *Psychometric theory*. Second ed., McGraw-Hill, New York.
- Peterson, R. A. (۱۹۹۴). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *Journal of consumer research*, (۲۱), ۳۸۱-۳۹۱.
- Quinn, R. E. & Spreitzer, G. M. (۱۹۹۷). The Road to Empowerment: seven questions every leader should. *Organizational Dynamic*. ۲۶ (۲). ۳۷-۵۱.
- Schein, E. H. (۲۰۰۴). *Organizational Culture and Leadership*. ۳rd ed. Jossey-Bass: John Wiley & Sons, Inc.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A. & Nason, S. W. (۱۹۹۷). A Dimensional Analysis of the Relationship between Psychological Empowerment and Effectiveness Satisfaction, and Strain. *Journal of Management*. ۲, ۶۷۹-۷۰۴.
- Spreitzer, G. M. (۱۹۹۶), Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management journal*. ۴۸۳-۵۰۴.
- Spreitzer, G. M. (۱۹۹۵). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*. ۳۸, ۱۴۴۲-۱۴۶۵.
- Spreitzer, G. M., & Doneson, D. (۲۰۰۵). *Musings on the past and future of employee empowerment*. Forthcoming in the handbook of organizational development (Edited by Tom Cummings).
- Spreitzer, G. M. & Mishra, A. (۱۹۹۷). *Survivor Responses to Downsizing: the mitigating effects to trust and empowerment*. Southern California studies center.
- Seleim, A. & Bontis, N. (۲۰۰۹). The relationship between culture & corruption: a cross-national study. *Intellectual Capital*. ۱۰ (۱), ۱۶۵-۱۸۴.
- Thomas, K. & Velthouse, B. (۱۹۹۰). Cognitive Elements of Empowerment: An interpretive Model of Intrinsic task Motivation. *Academy of Management Review*. ۱۵, ۶۷۳-۶۷۴.
- Van Looy, B.; Gemmel, G. & Van Dierdonck, R. (۲۰۰۳). *Services management; an integrated approach*. Great Britain: Pearson education limited. ۳rd edition.

۱۴۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال هفتم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۴

- Van de ven, A. & Ferry, D. (۱۹۷۹). *Measuring and assessing organizations*. John Wiley, New York.
- Whetten, D. A. & Cameron, k. (۱۹۹۸). *Developing management skills*. New York: Addison-Wesley, Wheelan, ۳۸۱-۳۸۹.